

นโยบาย สิทธิมนุษยชน

พันธสัญญา 12 ประการของเรา



BOUYGUES

Making progress become reality



สร้างแรงบันดาลใจให้กับ ทุกคนที่ทำงาน ให้กับและร่วมกับ Bouygues

นับตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง บริษัท Bouygues ถือว่าการเคารพผู้อื่นเป็นหนึ่งในค่านิยมหลัก ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของข้อตกลงพื้นฐานที่เชื่อมโยงบริษัทกับพนักงานและลูกค้า และเราได้ยึดมั่นในหลักการนี้มาโดยตลอด ประเพณีนี้ยังคงสืบทอดต่อไปในปัจจุบันด้วยพันธสัญญาของเราที่มีต่อสิทธิมนุษยชน

Bouygues ดำเนินธุรกิจใน 80 ประเทศทั่วโลก ครอบคลุมแทบทุกทวีป และมีขอบเขตธุรกิจหลากหลาย ทีมงานของเราจึงต้องเผชิญกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย และเป็นธรรมดาที่กฎระเบียบที่ใช้กับธุรกิจของเราจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม เรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นในทุกที่ที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ เราต้องมั่นใจว่าในประเด็นสำคัญต่าง ๆ เช่น สิทธิมนุษยชน จะมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานขั้นพื้นฐานในทุกพื้นที่ หลักการนี้สอดคล้องกับค่านิยมเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ Bouygues ส่งเสริม ซึ่งสะท้อนให้เห็นในพันธสัญญาหลายประการที่เราตั้งใจไว้ตลอดหลายปีที่ผ่านมา ได้แก่ การเป็นสมาชิกของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2006 และพันธสัญญาที่รวมอยู่ในเอกสารภายในองค์กรหลายฉบับ (ประมวลจริยธรรม นโยบายทรัพยากรบุคคล และนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วง)

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัตินี้ เราจึงได้เพิ่มองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งด้วยการเผยแพร่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ โดยการกำหนดหลักการพื้นฐานของพันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ทุกองค์กรของเรามีร่วมกัน นโยบายฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานของเรา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับทุกคนทั่วโลกที่ทำงานให้กับและร่วมกับบริษัท Bouygues นี่เป็นโอกาส ที่ผมจะได้ยืนยันว่าการเคารพต่อผู้อื่นและการได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียของเราเป็นรากฐานสำคัญสู่ความสำเร็จของกลุ่มบริษัทของเรา

ผมคาดหวังให้ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงานทุกคนทำหน้าที่เป็นเสมือนกูดของนโยบายนี้ นำพันธสัญญาของเราไปปฏิบัติในทุกๆ วัน และร่วมกันผลักดันโดยการนำนโยบายนี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่ออนาคตระยะยาวของกลุ่มบริษัท

OLIVIER ROUSSAT
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

คำนิยาม

เพื่อวัตถุประสงค์ของนโยบายนี้ คำศัพท์ที่ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ที่ระบุไว้ด้านล่างนี้ มีความหมายดังต่อไปนี้ :

A

Affected Community (ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ) : กลุ่มคนที่อาศัยหรือทำงานในภูมิภาคเดียวกัน ซึ่งเคยหรือมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของกลุ่มหรือ ห่วงโซ่คุณค่า อาจเป็นชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง (ชุมชนท้องถิ่น) ชุมชนที่ได้รับผลกระทบรวมถึงชนพื้นเมืองที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบ

Appropriate Measures (มาตรการที่เหมาะสม) : มาตรการที่จะดำเนินการตามหลักการดูแลเอาใจใส่ ซึ่ง (i) ปู่งแก้ไขการละเมิดที่ตรวจพบอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความน่าจะเป็นและระดับความรุนแรงของการละเมิดดังกล่าว และ (ii) เป็นมาตรการที่บริษัทสามารถดำเนินการได้โดยพิจารณาจากสถานการณ์ ลักษณะ และขอบเขตของการละเมิด รวมถึงปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง (เช่น สถานที่ตั้งของกิจกรรม กลุ่มธุรกิจเป้าหมาย ความลึกของห่วงโซ่คุณค่า ฯลฯ)

B

Business Segment (กลุ่มธุรกิจ) : หมายถึง Bouygues SA และกลุ่มธุรกิจของกลุ่ม ซึ่ง ณ วันที่ของเอกสารนี้ ได้แก่ Bouygues Construction, Bouygues Immobilier และ Colas (ธุรกิจก่อสร้าง), Equans (พลังงานและบริการ), TF1 (สื่อ) และ Bouygues Telecom (โทรคมนาคม)

E

Employee: (พนักงาน) : บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างจากองค์กร กลุ่มธุรกิจ หรือกลุ่มบริษัท

Entity (องค์กร) : บริษัทใดๆ ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายของฝรั่งเศสหรือกฎหมายของต่างประเทศที่ "ถูกควบคุม"⁽¹⁾ โดยตรงหรือโดยอ้อม โดยกลุ่มธุรกิจของกลุ่ม

G

Group (กลุ่ม) : หมายถึงบริษัทแม่ Bouygues SA และองค์กรทั้งหมด

M

Manager (ผู้จัดการ) : กลุ่มธุรกิจแต่ละกลุ่มจะให้คำจำกัดความของ "ผู้จัดการ" ตามขอบเขตของตน โดยพิจารณาจากขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ

Migrant Worker (แรงงานข้ามชาติ) : บุคคลใดก็ตามที่อพยพจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อทำงานประจำ

O

On-Site Worker (พนักงานในสถานที่ก่อสร้าง) : บุคคลใดก็ตามที่ทำงานในสถานที่ก่อสร้าง (พนักงานชั่วคราวและพนักงานของผู้รับเหมาช่วง)

S

Senior Executive (ผู้บริหารระดับสูง) : ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กรในกลุ่ม

Site (สถานที่ก่อสร้าง) : สถานที่ใดๆ ที่องค์กรดำเนินกิจกรรม ซึ่งตนเป็นผู้ควบคุมการจัดระเบียบ การดำเนินงาน หรือการบริหารจัดการ (เช่น สถานที่ก่อสร้าง สถานที่ถ่ายทำ สถานที่บำรุงรักษา หรือโรงงาน)

Stakeholders (ผู้มีส่วนได้เสีย) : บุคคลหรือองค์กร (พนักงานของกลุ่มบริษัทหรือคู่ค้าทางธุรกิจโดยตรงหรือโดยอ้อม ตัวแทนพนักงาน ผู้ใช้งาน ผู้บริโภค สหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม องค์กรพัฒนาเอกชน ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ฯลฯ) ซึ่งสิทธิหรือผลประโยชน์ของพวกเขาได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบจากผลิตภัณฑ์ บริการ การดำเนินงาน หรือการจัดซื้อจัดจ้างของกลุ่มบริษัท หรือกลุ่มธุรกิจหรือองค์กรใดๆ

Subcontractor (ผู้รับเหมาช่วง) : บุคคลภายนอกที่กลุ่มบริษัท กลุ่มธุรกิจ หรือองค์กรว่าจ้างให้ดำเนินงานเฉพาะต่างๆ แยกตน

Supplier (ซัพพลายเออร์) : บุคคลภายนอกที่กลุ่มบริษัท กลุ่มธุรกิจ หรือองค์กรแต่งตั้งให้จัดหาผลิตภัณฑ์หรือบริการ

V

Value Chain/Activity Chain (ห่วงโซ่คุณค่า/ห่วงโซ่กิจกรรม) : กิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการผลิตขององค์กร :

- ในระดับต้นน้ำ : การผลิตสินค้า การให้บริการ รวมถึงการออกแบบ การสกัด การจัดหา การผลิต การขนส่ง การจัดเก็บ และการจัดหาวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ หรือชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ
- ในระดับปลายน้ำ : การจัดจำหน่าย การขนส่ง และการจัดเก็บผลิตภัณฑ์ หากกิจกรรมเหล่านี้ดำเนินการเพื่อองค์กรหรือในนามขององค์กร.

Value Chain Worker (พนักงานห่วงโซ่คุณค่า) : บุคคลใดก็ตามที่ทำงานในห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่ม

(1) "การควบคุม" มีความหมายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา L. 233-3 และ L. 233-16 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์ฝรั่งเศส (Code de Commerce) เมื่อพิจารณาร่วมกัน และด้วยเหตุนี้ จึงครอบคลุมทั้งการควบคุมโดยนิติบัญญัติ (de jure) และการควบคุมโดยพฤตินัย (de facto)

คำนิยาม

การกำกับดูแลและการดำเนินการ

ขอบเขต

การประกาศใช้นโยบายสิทธิมนุษยชน

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

พันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนของเรา

- 1. แรงงานบังคับและผิดกฎหมาย
- 2. แรงงานเด็ก
- 3. ชั่วโมงการทำงาน
- 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน
- 5. สภาพที่พิกของพนักงาน
- 6. อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย
- 7. การไม่แบ่งแยก การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด
- 8. การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงาน
- 9. เสรีภาพในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม และการแสดงออกของพนักงาน
- 10. การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล
- 11. ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ
- 12. สิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าและแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ

2

6

8

11

12

13

14

16

17

18

19

20

22

24

25

26

27

28

<p>แรงงานบังคับและผิดกฎหมาย</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 1</p> 	<p>แรงงานเด็ก</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 2</p> 	<p>ชั่วโมงการทำงาน</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 3</p> 
<p>ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 4</p> 	<p>สภาพที่พิกของพนักงาน</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 5</p> 	<p>อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 6</p> 
<p>การไม่แบ่งแยก การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 7</p> 	<p>การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงาน</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 8</p> 	<p>เสรีภาพในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม และการแสดงออกของพนักงาน</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 9</p> 
<p>การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 10</p> 	<p>ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 11</p> 	<p>สิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าและแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ</p> <p>พันธสัญญาข้อที่ 12</p> 



การกำกับดูแล และการดำเนินการ

การเคารพสิทธิมนุษยชนถือเป็นคุณค่าพื้นฐานของกลุ่มบริษัท Bouygues (ความเคารพ ความมุ่งมั่น การบุกเบิก การแบ่งปัน) และมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของโครงการต่างๆ และเพื่อให้การดำเนินงานทางธุรกิจมีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

ความสำเร็จของโครงการหรือธุรกิจไม่สามารถวัดได้เพียงแค่มูลค่าทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังคงต้องคำนึงถึงด้านมนุษยธรรมและจริยธรรมด้วย ในนโยบายนี้กลุ่มบริษัทได้กำหนดพันธสัญญาในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างเป็นทางการ

เนื่องจากการทำงานในระดับสากล กลุ่มบริษัทจึงต้องติดต่อกับผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่ม (เช่น พนักงาน, พนักงานชั่วคราว, พนักงานของซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วง, ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ, ลูกค้า เป็นต้น) ในหลากหลายบริบท จึงสมควรเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลและชุมชนเหล่านี้ เนื่องจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทอาจส่งผลกระทบต่อพวกเขา

กรอบอ้างอิง

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นสิทธิสากลที่ไม่สามารถโอนให้แก่กัน พึ่งพาอาศัยกัน และแบ่งแยกไม่ได้ ตามข้อกำหนดในเอกสารดังต่อไปนี้ :

- **ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน**
- **อนุสัญญาระหว่างประเทศสองฉบับของสหประชาชาติ และ**
- **อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO).**

การดำเนินการของกลุ่มสอดคล้องกับ :

- **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ⁽¹⁾ (SDG);**
- **หลักการของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน⁽²⁾ (หรือเรียกอีกอย่างว่า "หลักการของ John Ruggie") ; และ**
- **แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา(OECD) สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ**

แนวทางการดำเนินงานโดยใช้แนวทางตามความเสี่ยง

การดำเนินนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ใช้แนวทางตามความเสี่ยง โดยจัดทำแผนที่ความเสี่ยงขึ้นเพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง จากแผนที่ความเสี่ยงนี้ จะมีการนำมาตรการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อบรรเทาความเสี่ยงและเฝ้าระวังการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น

สำหรับมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมในห่วงโซ่มูลค่า จะพิจารณาถึงศักยภาพที่แต่ละองค์กรสามารถใช้ในการเฝ้าระวังผู้เข้าร่วมในห่วงโซ่มูลค่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายนี้จะดำเนินการโดยต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นไปที่ความเสี่ยงที่แต่ละองค์กรได้ระบุไว้

มาตรการเฝ้าระวังเหล่านี้สะท้อนถึงพันธสัญญาของกลุ่มบริษัทในการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งป้องกันและบริหารจัดการความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเข้มงวด

การที่กลุ่มนำนโยบายสิทธิมนุษยชนมาใช้ มีวัตถุประสงค์สองประการ

- 1 ระบุจุดยืนของกลุ่มในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและกำหนดพันธสัญญาขั้นพื้นฐานและ
- 2 ตอบสนองความคาดหวังด้านความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัท

(1) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (ขององค์การสหประชาชาติ)
 (2) หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (ค.ศ. 2011)

ขอบเขต

ภายในกลุ่มบริษัท

นโยบายนี้มีไว้สำหรับใช้โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงานของกลุ่มบริษัท Bouygues ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ **โดยไม่คำนึงว่าเป็นโครงการองค์กร หรือประเทศใด**

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับทุกองค์กร¹

ควรเผยแพร่นโยบายนี้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมแก่ยังองค์กรที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงหรือโดยอ้อมของกลุ่มธุรกิจของกลุ่มบริษัท หรือที่อยู่ภายใต้การควบคุมร่วมกับพันธมิตร².

นอกกลุ่มบริษัท

โดยไม่กระทบต่อข้อกำหนดเฉพาะที่ระบุไว้ด้านล่างนี้ องค์กรคาดหวังให้ผู้รับเหมาช่วงและซัพพลายเออร์ของตน **ใช้และบังคับใช้มาตรฐานที่เหมือนกัน หรือเทียบเท่ากับนโยบายนี้ภายในห่วงโซ่มูลค่าของตน** เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว องค์กรจะต้องใช้มาตรการที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการกำหนดข้อสัญญาที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักการที่กล่าวไว้ในพันธสัญญาข้อ 12 ของนโยบายฉบับนี้

การทำงานร่วมกับกฎหมายของประเทศ

โดยทั่วไปแล้ว กลุ่มองค์กรจะปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่ตนดำเนินธุรกิจ

ในด้านสิทธิมนุษยชน องค์กรต่างๆ ควรนำหลักการที่ให้ความคุ้มครองสูงสุดมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นหลักการที่ระบุในนโยบายฉบับนี้หรือกฎหมายภายในประเทศ

หากนโยบายฉบับนี้ละเมิดกับบัญญัติของกฎหมายภายในประเทศ ในสถานการณ์ใดๆ ก็ตามจะ**ต้องหาแนวทางแก้ไขที่ใกล้เคียงกับพันธสัญญาของนโยบายฉบับนี้มากที่สุด**



(1) บริษัทใดๆ ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายของฝรั่งเศสหรือกฎหมายของต่างประเทศที่ "ถูกควบคุม" โดยตรงหรือโดยอ้อม โดยกลุ่มธุรกิจของกลุ่ม "การควบคุม" มีความหมายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา L. 233-3 และ L. 233-16 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์ฝรั่งเศส (Code de Commerce) เมื่อพิจารณาว่าตน และด้วยเหตุนี้ จึงครอบคลุมทั้งการควบคุมโดยนิตินัย (de jure) และการควบคุมโดยพฤตินัย (de facto)
(2) รวมถึงการรวมกลุ่มบริษัทและการร่วมทุนชั่วคราว





การประกาศใช้นโยบาย สิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัท Bouygues มุ่งมั่นที่จะพัฒนาวัฒนธรรมด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทจึงอาศัยผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงานที่ผ่านการอบรมเพื่อให้เป็นผู้นำในการเผยแพร่พันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนเหล่านี้ อีกทั้งยังมีเครือข่ายเจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชน และกระบวนการระบุและบริหารความเสี่ยงที่จัดตั้งขึ้นตามหลักการหน้าที่ในการดูแล (Duty of Care Principles)

การอบรม

นโยบายฉบับนี้กำลังถูกประกาศใช้โดยผ่านการจัดอบรมและการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้อง

เจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชน

เจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งได้รับการแต่งตั้งภายในแต่ละกลุ่มธุรกิจร่วมกับผู้จัดการ มีหน้าที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้:

- **ระบุสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน** รวมถึงในกรณีที่เกี่ยวข้องกับพนักงานชั่วคราว ผู้รับเหมาช่วง และซัพพลายเออร์ เท่าที่จะเป็นไปได้
- **บริหารจัดการและดำเนินการตามพันธสัญญาของนโยบายนี้ในแต่ละวัน**
- **ประสานงานตามแผนการปฏิบัติงาน** หากพบความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- **ให้ข้อเสนอแนะ** เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

แต่ละกลุ่มธุรกิจจะจัดตั้งเครือข่ายเจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง โดยขึ้นอยู่กับกิจกรรมและความเสี่ยงของแต่ละกลุ่ม

การพูดคุยกับผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความชอบธรรมและความสำคัญของการพูดคุยกับผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ กลุ่มบริษัทและองค์กรที่เกี่ยวข้องจะ**ส่งเสริมการพูดคุยกับผู้มีส่วนได้เสีย**เกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความคาดหวังของพวกเขาและนำมาพิจารณา

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

พนักงานทุกคนและบุคคลภายนอกสามารถใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแสดังกล่าวเพื่อรายงานการละเมิดกฎจริยธรรมของกลุ่มบริษัทที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ช่องทางดังกล่าวอธิบายไว้ในขั้นตอนภายในสำหรับการรับและดำเนินการเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดังกล่าวในคู่มือจริยธรรมของกลุ่มบริษัท

นอกจากนี้ ช่องทางการแจ้งเบาะแสดังกล่าวยังสามารถใช้ในกรณีการละเมิดนโยบายฉบับนี้ และโดยทั่วไปแล้วยังครอบคลุมถึงการละเมิดหลักจริยธรรมทุกประเภทอีกด้วย

องค์กรจะรับและดำเนินการเรื่องการแจ้งเบาะแสดังกล่าวโดยรับประกันการรักษาความลับอย่างเคร่งครัดเกี่ยวกับ :

- ▶ ตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าว
- ▶ ตัวตนของบุคคลที่ถูกกล่าวถึงและบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสดังกล่าว
- ▶ เอกสาร ข้อมูล หรือหลักฐานใด ๆ ที่ได้รับจากการแจ้งเบาะแสดังกล่าว

ผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าวที่กระทำการโดยสุจริตใจและไม่ได้รับแรงจูงใจทางการเงินจะไม่ได้ถูกมาตรการเลือกปฏิบัติหรือถูกลงโทษทางวินัยใดๆ

แต่ละองค์กรจะเผยแพร่ช่องทางการแจ้งเบาะแสดังกล่าวบนเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต รวมทั้งติดโปสเตอร์ในสถานที่ก่อสร้างของตน เพื่อให้พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างและชุมชนที่ได้รับผลกระทบในบริเวณใกล้เคียงสถานที่ก่อสร้างสามารถเข้าถึงช่องทางดังกล่าวได้



สำหรับการแจ้งเบาะแสดังกล่าว

สามารถใช้งานแพลตฟอร์มได้ที่ : <https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



สแกนคิวอาร์โค้ดนี้ (ต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ; อาจต้องใช้แอปพลิเคชันเฉพาะ ขึ้นอยู่กับอุปกรณ์ที่ใช้)



พันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนของเรา



แรงงานบังคับและ ผิดกฎหมาย

ตามอนุสัญญา **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 29 และ 105** กลุ่มบริษัทจะไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ ซึ่งหมายถึงงาน หรือบริการใดๆ ที่บุคคลต้องกระทำภายใต้การบังคับ และบุคคลนั้นไม่ได้กระทำโดยสมัครใจ วัตถุประสงค์ของการใช้แรงงานบังคับอาจรวมถึงการจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงาน การขู่บังคับ (เช่น การเป็นหนี้) การขาดความยินยอมโดยเสรีของแรงงาน, หรือการแยกแรงงานออกจากผู้อื่น

พันธสัญญาด้านล่างนี้กำหนดจุดยืนของกลุ่มบริษัทในการป้องกันการ**ใช้แรงงานบังคับที่อาจเกิดขึ้น และทุกองค์กรต้องนำไปปฏิบัติ**

ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับ**แรงงานข้ามชาติ** ซึ่งมีความเปราะบางและอาจมีความเสี่ยงสูงที่จะตกเป็นเหยื่อของแรงงานบังคับและ/หรือแรงงานผิดกฎหมาย

คำใช้ง่ายและคำธรรมเนียมในการสมัครงาน

ห้ามมิให้พนักงานต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการสมัครงาน ทั้งองค์กรและบริษัทจัดหางานที่ดำเนินงานแทนองค์กรจะไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม¹ จากผู้สมัครงาน ไม่ว่าจะในขั้นตอนการคัดเลือกหรือการว่าจ้าง

สภาพการทำงาน

องค์กรต้อง**ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน**แก่พนักงาน

(1) ค่าธรรมเนียมดังกล่าวอาจรวมถึงค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทาง ค่าธรรมเนียมวีซ่า ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารอื่นๆ ค่าตรวจสุขภาพ เป็นต้น

องค์กรต้อง**ไม่กระทำการข่มขู่ ใช้ความรุนแรงทางกาย การกลั่นแกล้ง หรือการคุกคามหรือการขู่คุกคามใดๆ** ต่อพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง

• เสรีภาพในการเดินทาง

องค์กรต้อง**รับรองเสรีภาพในการเดินทาง**ของพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง โดยห้ามมิให้จำกัดอยู่ในสถานที่ทำงานและ/หรือที่พัก² และสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยได้โดยเสรี

• ทรัพย์สินส่วนบุคคล

องค์กรต้อง**ไม่ยึดเอกสารเดินทางหรือเอกสารประจำตัว**ของพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง และต้องรับประกันว่าพนักงานสามารถเข้าถึงกองทุนส่วนบุคคลของตนเองได้

องค์กรต้องจัดให้มี**ตู้เก็บของที่ปลอดภัยหรือระบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม**เพื่อให้พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างเก็บเอกสารส่วนตัวและของมีค่าได้อย่างปลอดภัย³

องค์กรต้อง**ไม่เรียกหรือหลักประกันหรือเงินประกันใด ๆ** จากพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่จำเป็นต้องมีหลักประกันหรือเงินประกันใดๆ เพื่อให้ได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัย

ความยินยอม

องค์กรต้องจัดทำสัญญาจ้างงานและ/หรือใบแจ้งเงินเดือนให้แก่พนักงานเป็นภาษาราชการของประเทศที่ทำงาน หรือในภาษาที่คู่สัญญาตกลงกันโดยสมัครใจ หากภาษาราชการท้องถิ่นนั้นไม่ใช่ภาษาที่ใช้ในการทำงาน

• ความกระจ่าง

องค์กรต้องมั่นใจว่าพนักงานแต่ละคน**เข้าใจเนื้อหาของเอกสารเหล่านี้** หากจำเป็นต้องจัดเตรียมคำอธิบายเป็นภาษาที่พนักงานเข้าใจ

• การสิ้นสุดความสัมพันธ์การจ้างงาน

องค์กรต้องอนุญาตให้พนักงาน**ลาออกจากงานได้อย่างอิสระ (โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างเหมาะสม) โดยไม่มีบทลงโทษใดๆ** ตามกฎหมายที่บังคับใช้และตามข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาที่ตกลงกันไว้

(2) ขึ้นอยู่กับมาตรการความปลอดภัยของพนักงาน กฎความปลอดภัยเฉพาะสำหรับสถานที่และเหตุสุดวิสัย

(3) เฉพาะโครงการระยะยาวในพื้นที่ที่มีความอ่อนไหวเป็นพิเศษเท่านั้น



แรงงานเด็ก

ตามอนุสัญญา **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 138 และ 182** กลุ่มบริษัทไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบที่พรากรวัยเด็ก ศักยภาพ ศักดิ์ศรี และการศึกษา หรือขัดขวางการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ

พันธสัญญาด้านล่างนี้กำหนดจุดยืนของกลุ่มในการป้องกันการใช้แรงงานเด็ก และทุกองค์กรจะต้องนำไปปฏิบัติ

เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี

ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน ในกรณีพิเศษที่มีการจ้างงานเด็ก (เช่น การฝึกงาน ช่วงติดตามเรียนรู้การทำงานของผู้เชี่ยวชาญ หรือการแสดงทางศิลปะ ฯลฯ) จะต้องจัดให้มีการคุ้มครองเด็ก โดยปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงาน

ผู้เยาว์และสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย

ห้ามจ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ/หรือไม่ปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานใต้ดิน ใต้น้ำ บนที่สูงอันตราย หรือในพื้นที่อับอากาศ รวมถึงห้ามทำงานกลางคืน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่กล่าวถึงข้างต้นและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในทุกกรณีจะต้องนำหลักการเหล่านี้ไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็ก



ชั่วโมงการทำงาน

พันธสัญญาดังต่อไปนี้กำหนดจุดยืนของกลุ่มบริษัทเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งทุกองค์กรต้องนำไปปฏิบัติ

การดำเนินการ

- กำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม
- ปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา
- อนุญาตให้พนักงานได้พักระหว่างวัน องค์กรต้องจัดให้มีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย **24 ชั่วโมงติดต่อกันต่อรอบเจ็ดวันทำงาน**ในทุกกรณี เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นอนุญาต เช่น เหตุฉุกเฉินและสถานการณ์พิเศษ ข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์พิเศษ หรือการปรับเปลี่ยนตารางการทำงาน โดยเฉพาะในกรณีของการถ่ายโอนงาน หรือการปฏิบัติงานเป็นรอบ

การทำงานล่วงเวลา

ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามอัตราที่ตกลงกันไว้หรือสูงกว่า และจำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่เกินกฎหมายท้องถิ่นกำหนด



คำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน

คำตอบแทนและค่าจ้างที่เหมาะสม

นโยบายการจ่ายคำตอบแทนของกลุ่มบริษัท :

• **ยึดหลักคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค** โดยพนักงานทุกคนต้องได้รับคำตอบแทนตามเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับตำแหน่ง ทักษะ และผลการปฏิบัติงานตามอนุสัญญา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 100

- มีเป้าหมายที่จะจ่ายคำตอบแทนให้เพียงพอแก่พนักงานทุกคนในประเทศที่พวกเขาทำงาน กล่าวคือ ค่าจ้างที่ครอบคลุมอย่างน้อยค่าอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การศึกษา การดูแลสุขภาพ การเดินทาง เสื้อผ้า และสิ่งจำเป็นพื้นฐานอื่นๆ ในประเทศนั้นๆ รวมถึงเพื่อไว้สำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน

คำตอบแทนพนักงานอย่างน้อยต้องเป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้ และหากเกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันในระดับหมู่คณะ หรือทั้งบริษัทที่มีการเจรจากับตัวแทนพนักงาน

สวัสดิการพนักงานและการลาแบบได้รับคำตอบแทน

- **สวัสดิการพนักงาน** : องค์กรต่างๆ จะต้องมั่นใจว่าสวัสดิการพนักงานอย่างน้อยเป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้ และหากเกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันในระดับหมู่คณะหรือทั้งบริษัทที่มีการเจรจากับตัวแทนพนักงาน
- **การลาแบบได้รับคำตอบแทนและการลาป่วย** : องค์กรจะต้องจัดให้มีสิทธิลาแบบมีคำตอบแทนและการลาป่วยตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด
- **การคุ้มครองทางสังคม** : องค์กรที่ดำเนินงานในระดับสากลอย่างน้อยต้องจัดให้มีโปรแกรม BYCare¹ ให้พนักงานทุกคน ซึ่งโครงการนี้รับประกันสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงาน โดยครอบคลุมถึงความคุ้มครองขั้นต่ำกรณีเสียชีวิตและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือปรับใช้ตามข้อกำหนดท้องถิ่น

(1) ชุดสิทธิประโยชน์สากลขั้นพื้นฐานที่ให้ความคุ้มครองทางสังคมในเกณฑ์ขั้นต่ำ ซึ่งกลุ่มบริษัท Bouygues ได้จัดทำขึ้นในปี ค.ศ. 2019 สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ (นอกฝรั่งเศสและดินแดนโพ้นทะเลของฝรั่งเศส)



สภาพที่พักของพนักงาน

หากการดำเนินงานจำเป็นต้องมีที่พัก¹ และองค์กรจัดหาที่พักให้แก่พนักงาน กลุ่มบริษัทต้องมั่นใจว่าพนักงานจะได้รับที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการอยู่อาศัยที่เหมาะสม ตามข้อเสนอแนะของ **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 115**

สุขภาพและความปลอดภัย

ที่พักที่จัดให้แก่พนักงานจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดขั้นต่ำด้านสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง (ที่พักที่เหมาะสม การเข้าถึงน้ำดื่มและอาหาร ที่พักที่สะอาดและสะดวกสบาย) ตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 115

ที่พัก

ข้อกำหนดเหล่านี้ใช้กับที่พักที่องค์กรจัดหาให้สำหรับพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง

(1) หากบริษัทดำเนินงานในพื้นที่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนที่พักอาศัย หรือหากลักษณะงานต้องการให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่มีการแจ้ง

6

อาชีพอนามัย ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย

ตามอนุสัญญา **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 155 และ 187** กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีให้แก่พนักงานและพนักงานในสถานที่ทำงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของตนเพื่อคุ้มครองสุขภาพกายและสุขภาพใจ

เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ก่อสร้างทุกแห่ง องค์กรต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติตามนโยบายที่เกี่ยวข้องของตนโดยใช้หลักการด้านล่างนี้ หรือดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการเหล่านี้โดยคำนึงถึงลักษณะและคุณลักษณะเฉพาะของกิจกรรมของตน

วัฒนธรรมด้านสุขภาพ ปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย

- **ผู้จัดการสายงานทุกคนต้องเผยแพร่**วัฒนธรรมด้านสุขภาพ ปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยแก่พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง

การป้องกัน - อุปกรณ์

- **ต้องประเมินและระบุความเสี่ยง**โดยธรรมชาติของกิจกรรมทางธุรกิจแต่ละประเภทอย่างเป็นระบบ หากเป็นไปได้ ใช้ระบบการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อป้องกันความเสี่ยงเหล่านี้ องค์กรต่าง ๆ ต้องใช้มาตรการป้องกันที่จำเป็น ซึ่งรวมถึงการกำหนดวิธีการทำงานและรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม การตรวจสอบให้แน่ใจว่าอุปกรณ์ต่างๆ เหมาะสมและใช้งานอย่างถูกต้อง และพนักงานได้ผ่านการฝึกอบรมและได้รับการฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ องค์กรต่างๆ ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่จำเป็นสำหรับพนักงาน และเปลี่ยนอุปกรณ์เมื่อจำเป็น ต้องกำหนดให้ใช้พพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานในสถานที่ก่อสร้างดำเนินการเช่นเดียวกัน

ข้อมูล การฝึกอบรม และการสร้างความตระหนักรู้

- พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างจะ**ได้รับการฝึกอบรมเบื้องต้นและเป็นประจำ** โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการอบรมเกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยง ทุกระดับด้านสุขภาพ ปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานและสถานที่ปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับการแจ้งสิทธิในการถอนตัวออกจากงานในกรณีที่มีความเสี่ยง รวมถึงเมื่อทำงานในสถานที่ของลูกค้า

การวิเคราะห์ ตรวจจับ และการตรวจสอบ

- **วิเคราะห์**อุบัติเหตุทั้งหมดเพื่อระบุสาเหตุและดำเนินการมาตรการแก้ไขและป้องกันทันที ติดตามและตรวจสอบขั้นตอนด้านสุขภาพ ปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สุขภาพกายและใจ

ต้องให้ความสำคัญสุขภาพกายและใจของพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างโดยสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่**เกี่ยวข้องกับหลักสรีรศาสตร์ งานที่หนักเกินไป และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง** เช่น ความเครียดจากความร้อน เสียงดัง หรือฝุ่นละออง รวมถึงการป้องกันการใช้ความรุนแรง และการคุกคามในสถานที่ทำงาน

แต่ละองค์กรต้องคุ้มครองพนักงานจากการ**กระทำอันเป็นภัยและการคุกคามในสถานประกอบการ** รวมถึงระหว่างการเดินทางเพื่อเจรจาธุรกิจ ดำเนินมาตรการรักษาความปลอดภัยโดยเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน

7



การไม่แบ่งแยก การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

ตามอนุสัญญา **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 111, 100 และ 190** กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย

หากกลุ่มบริษัท กลุ่มธุรกิจ หรือองค์กรทราบถึงการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จะต้องจัดการอย่างเหมาะสม หากจำเป็น ควรมีการสอบสวนการกระทำดังกล่าวภายในองค์กร

อาจมีการใช้มาตรการป้องกันและ/หรือทางวินัย และหากจำเป็น อาจดำเนินการทางกฎหมายโดยปรึกษากับเจ้าหน้าที่จรรยาบรรณและผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การไม่แบ่งแยกและการป้องกันการเลือกปฏิบัติ

กลุ่มบริษัทเชื่อว่าความหลากหลายก่อให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ของบริษัตกาดหวังว่าแต่ละองค์กร :

- **จะใช้นโยบายการไม่แบ่งแยก** ที่ให้โอกาสที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมความสมดุลทางเพศแก่ทุกคน
- **ไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ** โดยอ้างเหตุผลเรื่องเพศ ศาสนา รูปลักษณ์ภายนอก สุขภาพ เชื้อชาติหรือแหล่งกำเนิดทางสังคม ภาษาพูด สัญชาติ ความพิการ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศ สถานภาพสมรส การตั้งครรภ์ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สถานะผู้แจ้งเบาะแส หรือเหตุผลอื่นใด และ
- **พิจารณาการจ้างงาน** (การจ้างงาน การยุติสัญญาจ้าง การจัดสรรงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการพนักงาน การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง) ตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น **คุณสมบัติ ประสบการณ์ และ/หรือผลการปฏิบัติงาน** เท่านั้น

พฤติกรรมคุกคามและเหยียดเพศ

องค์กรต้องไม่ยอมรับการคุกคามทางจิตใจหรือทางเพศทุกรูปแบบ รวมถึงพฤติกรรมเหยียดเพศหรือการใช้ความรุนแรงไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กร (ผู้สมัครงาน พนักงาน ชัพพลายเออร์ ลูกค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้มีส่วนได้เสีย ฯลฯ) องค์กรต้องป้องกันพฤติกรรมดังกล่าวและลงโทษหากเกิดขึ้นภายในองค์กร

สำหรับการแจ้งเบาะแส
สามารถเข้าใช้งานแพลตฟอร์มได้ที่ :
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



สแกนคิวอาร์โค้ดนี้ (ต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต อาจต้องใช้แอปพลิเคชันเฉพาะ ขึ้นอยู่กับอุปกรณ์ที่ใช้)



การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงาน

โครงการฝึกอบรม

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องมองหาโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านโครงการฝึกอบรมที่ปรับให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

การโยกย้ายภายใน

กลุ่มบริษัทและองค์กรต่างๆ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการโยกย้ายกันภายในและระหว่างกลุ่มธุรกิจต่างๆ ขนาดและความหลากหลายของกลุ่มบริษัท ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาไปสู่งานใหม่ๆ และในขณะที่เดียวกันก็สามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในสายงานและภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกันได้



เสรีภาพในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม และการแสดงออกของพนักงาน

ความสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ดีภายในกลุ่มบริษัท Bouygues มาจากแนวทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งสหภาพแรงงานและองค์กรตัวแทนพนักงานอื่นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 กลุ่มบริษัทตระหนักถึงเสรีภาพในการรวมตัว และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมของพนักงานทุกคน

เสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนที่ต้องการจัดตั้งและ/หรือเข้าร่วมองค์กรเพื่อเจรจาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

เพื่อให้เกิดความเคารพต่อเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ทุกองค์กรต้องปฏิบัติตามพันธสัญญาข้างล่างนี้

- แต่ละองค์กรต้องเคารพเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการจัดตั้งหน่วยงาน ในประเทศที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งหน่วยงานไม่ได้บังคับใช้ องค์กรต้องกำหนดขั้นตอนเพื่อส่งเสริมการเจรจาทางสังคมที่มีประสิทธิภาพกับพนักงาน
- องค์กรต้องไม่ขัดขวาง ห้าม ลงโทษ หรือเลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจากการเป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกในหน่วยงานของพนักงาน
- องค์กรแต่ละแห่งต้องอนุญาตให้หน่วยงานของพนักงานดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นอิสระโดยให้เข้าถึงข้อมูลทรัพยากร และวิธีการที่จำเป็นในการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัทยังส่งเสริมให้พนักงานแสดงออกโดย :

- อำนวยความสะดวกให้สามารถเข้าร่วมการลงคะแนนเสียงเพื่อเลือกตั้งตัวแทนพนักงาน หากจำเป็น และ...
- ปรึกษาหารือกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

เสรีภาพในการแสดงออกและความเป็นกลาง

กลุ่มบริษัทเคารพในความเชื่อทางการเมือง ศาสนา และปรัชญาของพนักงาน การแสดงออกอย่างเสรีในความเชื่อเหล่านี้ต้องไม่รบกวนบรรยากาศอันสงบ ซึ่งจำเป็นต่อกิจกรรมของกลุ่มบริษัท

ห้ามมิให้มีการเผยแพร่ศาสนาไม่ว่ารูปแบบใดภายในองค์กร

หากองค์กรใดได้นำกฎระเบียบภายในมาใช้ องค์กรควรระบุและกำหนดกฎเกณฑ์เฉพาะใด ๆ ที่ใช้บังคับภายใต้กฎหมายท้องถิ่น



การรักษาความลับและ การคุ้มครองข้อมูล

กลุ่มบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมดเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อบังคับทั่วไปว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลของสหภาพยุโรป (GDPR)¹ ในทุกแห่งที่กฎหมายนี้มีผลบังคับใช้

- ในประเทศที่ข้อบังคับทั่วไปว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลของสหภาพยุโรป (GDPR) ไม่มีผลบังคับใช้ องค์กรต่างๆ ต้องบังคับใช้กฎหมายท้องถิ่น เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะได้รับการคุ้มครองในระดับที่เทียบเท่ากันเท่าที่เป็นไปได้
- แต่ละองค์กรจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และต้องมั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ชัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง และลูกค้าที่เก็บรวบรวมระหว่างดำเนินกิจกรรมจะได้รับการคุ้มครอง

(1) ระเบียบ (EU) 2016/679 แห่งรัฐสภายุโรปและคณะมนตรี เมื่อวันที่ 27 เมษายน ค.ศ. 2016 ว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลธรรมดาเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและการเคลื่อนย้ายข้อมูลดังกล่าวโดยเสรี และยกเลิกคำสั่ง 95/46/EC (ระเบียบว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป) (ข้อความที่เกี่ยวข้องกับเขตเศรษฐกิจยุโรป)



ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ

กลุ่มบริษัทและองค์กรต่างๆ เคารพสิทธิของชุมชนที่ได้รับผลกระทบ โดยต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทที่มีต่อชุมชนเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการใช้สิทธิมนุษยชนทุกประการ

การระบุถึงผลกระทบ

ก่อนเริ่มดำเนินการโครงการใดๆ องค์กรต้องระบุผลกระทบของกิจกรรมที่มีต่อระบบนิเวศและสิทธิของชุมชนที่ได้รับผลกระทบ และหากจำเป็นจะต้องดำเนินการที่เหมาะสม

การพูดคุย

ในการประสานงานกับลูกค้า แต่ละองค์กรต้องจัดให้มีการพูดคุยกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการดำเนินงานของตน และต้องดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าชุมชนที่ได้รับผลกระทบเหล่านี้สามารถสื่อสารข้อกังวลที่แท้จริงของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความยินยอม

กลุ่มบริษัทดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าชนพื้นเมืองและชนเผ่าสามารถให้ความยินยอมล่วงหน้าได้อย่างเสรีและมีข้อมูลครบถ้วน



สิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า และแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ

องค์กรต่างๆ มุ่งมั่นที่จะหารืออย่างต่อเนื่องกับซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงเกี่ยวกับนโยบายนี้ รวมทั้งรักษาความเป็นพันธมิตรที่สมดุลกับพวกเขา ด้วยเหตุนี้องค์กรต่างๆ จึงคาดหวังให้ซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงนำมาตราฐานที่เหมือนหรือเทียบเท่ากับนโยบายนี้ไปใช้ในห่วงโซ่คุณค่าของตน

วิธีการนำหลักการนี้ไปปฏิบัติมีอธิบายไว้ในนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงของกลุ่ม (Group's CSR Charter) เพื่อให้ปฏิบัติตามนโยบายนี้ อาจผนวกนโยบายเข้ากับสัญญาก็ได้

องค์กรต่างๆ ต้องจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินการโดยอิงจากแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบในทางลบที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้า และนำแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบมาใช้ โดยมุ่งเน้นในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ :

- **การเรียกประกวดราคา** : บุคลากรเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนเข้าไปในขั้นตอนการประกวดราคา
- **หมวดหมู่การจัดซื้อ** : ระบุมหาหมู่การจัดซื้อที่มีห่วงโซ่คุณค่าที่เผชิญความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมากที่สุด
- **การพัฒนาทักษะ** : ช่วยเหลือผู้ซื้อ ซัพพลายเออร์ และผู้รับเหมาช่วงในการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- **การตรวจสอบ** : ตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดของซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงอย่างสม่ำเสมอผ่านการประเมินภายในและภายนอก โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างหรือวิธีการประเมินตามความเสี่ยง

หากมีการละเมิดพันธสัญญาของนโยบายฉบับนี้ องค์กรจะต้องดำเนินการมาตรการแก้ไข

- ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์กรอาจขอให้ซัพพลายเออร์หรือผู้รับเหมาช่วงที่เกี่ยวข้อง**นำแผนการดำเนินการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ** รวมถึงมาตรการแก้ไขเพื่อยุติผลกระทบในทางลบ และมาตรการเยียวยาไปใช้และดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการเคารพสิทธิมนุษยชน
- หากสถานการณ์ไม่ดีขึ้น หากจำเป็นหน่วยงานอาจ**ยกเลิกสัญญา**ตามเงื่อนไขของสัญญา

นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท Bouygues ได้รับการตีพิมพ์ในหลายภาษา ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือการตีความที่แตกต่างกัน ให้ถือตามฉบับภาษาฝรั่งเศสเป็นหลัก

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

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


BOUYGUES CONSTRUCTION

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

BOUYGUES IMMOBILIER

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

COLAS

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

BOUYGUES TELECOM

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

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
ธันวาคม ค.ศ. 2024 (ปรับปรุง: ธันวาคม ค.ศ. 2025)
• ออกแบบ - พลิต : โดย Lonsdale •
การออกแบบกราฟิกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและใช้กระดาษจากป่าที่มีการจัดการอย่างยั่งยืน • พิมพ์จำนวนจำกัด พิมพ์ในภูมิภาคปารีสโดย Advence, ซึ่งเป็นโรงพิมพ์ที่ได้รับการรับรองเครื่องหมายการค้า Imprim'Vert® • โปรดเก็บสำเนา ซึ่งสามารถรีไซเคิลได้ Bouygues จ่ายเงินสมทบด้านสิ่งแวดล้อมให้กับ Citeo • เพลิดเพลิน : Kulakarn Narkkitikul.

