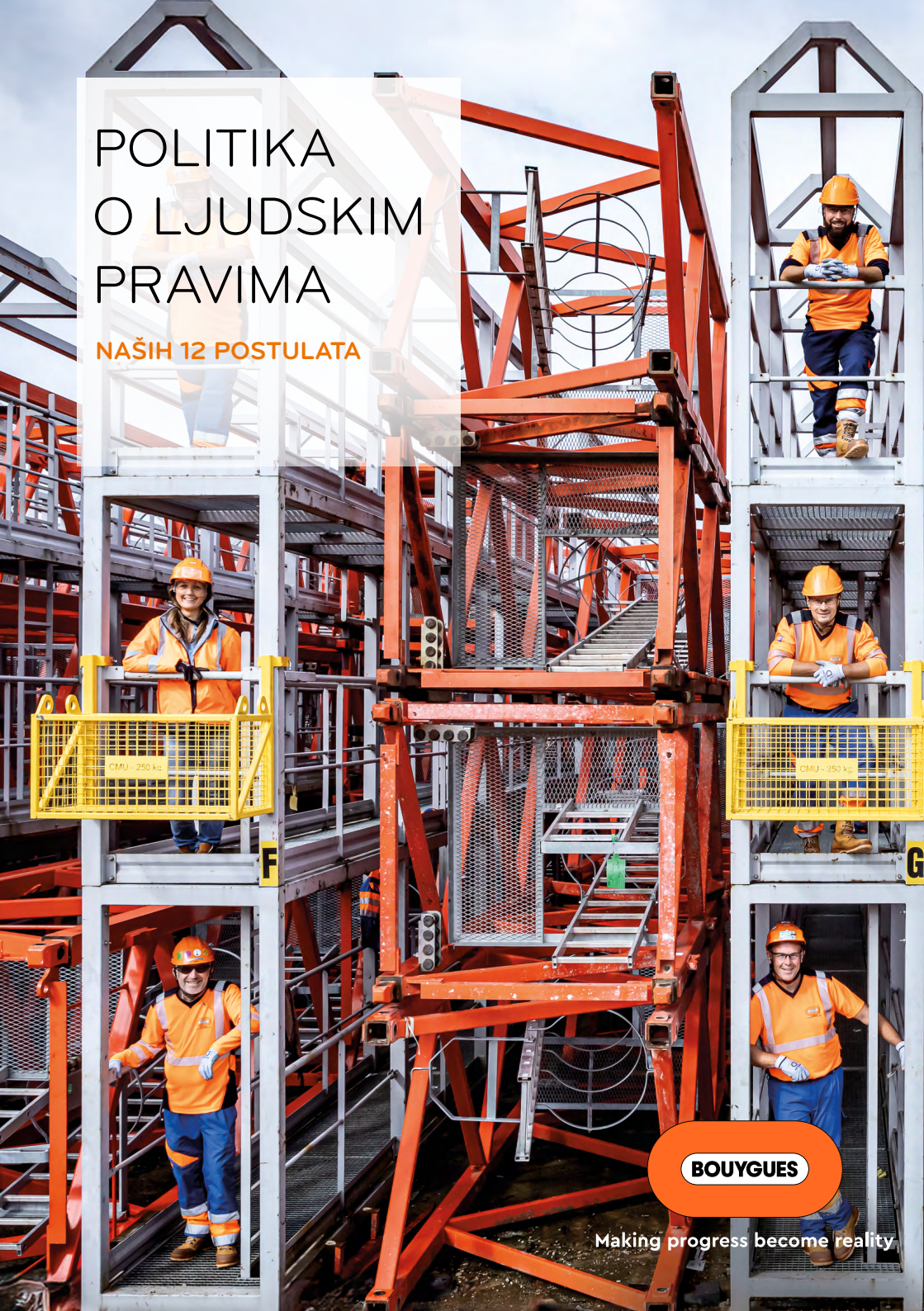


POLITIKA O LJUDSKIM PRAVIMA

NAŠIH 12 POSTULATA



BOUYGUES

Making progress become reality



Nadahnjujemo sve koji rade za i s društvom Bouygues

Od samog svog osnivanja, društvo Bouygues poštuje prema ljudima njeguje kao jednu od svojih temeljnih vrijednosti. Ono predstavlja ključni vid osnovnog sporazuma koji Društvo povezuje s njegovim zaposlenicima i kupcima, a naše pridržavanje ovog načela nikada nije bilo pokolebano. Tradicija se razvija i danas, postulatima koje utvrđujemo za ljudska prava.

Društvo Bouygues posluje u 80 zemalja svijeta na svim kontinentima i obavlja velik broj poslovnih djelatnosti. Stoga se naši timovi susreću s brojnim, raznolikim kulturama i okruženjima a, što je i za očekivati, pravila koja se primjenjuju na naše djelatnosti razlikuju se od jedne zemlje do druge. Ipak, obvezali smo se postupati sukladno lokalnim zakonima, gdje god poslovali.

Osim toga moramo osigurati da se u pogledu mnogih pitanja, jedno od kojih su i ljudska prava, svugdje poštuju minimalna osnovna pravila i norme. Ovo se načelo, usklađeno s vrijednostima poštovanja koje promiče društvo Bouygues, odražava u brojnim obvezama koje smo tijekom godina dobrovoljno preuzeli: članstvo u Globalnom sporazumu UN-a od 2006., obveze ugrađene u različite interne dokumente (Etički kodeks, Povelju o ljudskim potencijalima i Povelju o društveno odgovornom poslovanju za dobavljače i podizvođače).

Kako bismo s ovakvom praksom nastavili i dalje, danas joj objavom Politike o ljudskim pravima dodajemo još jedan građivni element. Njome se formaliziraju temeljne obveze u području ljudskih prava zajedničke svim našim poslovnim subjektima. Namjena je naše *Politike* nadahnjivati sve one koji rade za i s društvom Bouygues u cijelom svijetu, i time se vode sve naše radnje. Ovo je za mene prilika da potvrdim kako su poštovanje prema ljudima i povjerenje naših dionika ključan temelj uspjeha naše Grupe.

Od svih izvršnih direktora, rukovoditelja i radnika očekujem da djeluju kao ambasadori ove *politike*, da u svojem svakodnevnom radu utjelovljuju naše postulate te da doprinose njihovu progresivnom provođenju, što je ključno za dugoročnu budućnost Grupe.

OLIVIER ROUSSAT
CEO Grupe

Definicije

U ovoj Politici pojmovi u nastavku istaknuti u kurzivu imaju sljedeća značenja:

D

Dionici: fizičke ili pravne osobe (radnici *Grupe* ili njeni izravni ili neizravni poslovni partneri, predstavnici radnika, korisnici, kupci, sindikati, organizacije civilnog društva, NVO-i, *obuhvaćene zajednice* itd.) čija su prava ili interesi obuhvaćeni proizvodima, uslugama, aktivnostima ili kupnjama *Grupe* ili nekog od njezinih *poslovnih segmenata* ili *subjekata*.

Dobavljač: treća strana koju *Grupa*, *poslovni segment* ili *subjekt* imenuje za opskrbu proizvoda ili pružanje usluga.

G

Gradilište/teren: lokacija na kojoj *poslovni subjekt* obavlja djelatnost, čiju organizaciju, rad ili upravljanje kontrolira (npr. gradilište, lokacija snimanja, mjesto obavljanja održavanja ili tvornica).

Grupa: znači matično društvo, Bouygues SA i sve njegove poslovne jedinice.

L

Lanac vrijednosti/lanac aktivnosti: sve aktivnosti povezane s proizvodnim procesom jednog *poslovnog subjekta*:

- Na ulaznoj razini: proizvodnja robe, pružanje usluga uključujući projektiranje, vađenje, nabavu, izradu, transport, skladištenje i isporuku sirovina, proizvoda ili dijelova za proizvode te razvoj proizvoda ili usluga.
- Na izlaznoj razini: distribucija, transport i skladištenje proizvoda ako se aktivnosti obavljaju za *poslovni subjekt* ili u njegovo ime.

O

Obuhvaćene zajednice: skupina ljudi koji žive ili rade u istoj regiji i obuhvaćeni su ili će vjerojatno biti obuhvaćeni djelatnostima *Grupe* ili njenim *lancem vrijednosti*. To može biti zajednica koja živi u blizini obavljanja predmetne djelatnosti (lokalna zajednica) *Obuhvaćene zajednice uključuju* i autohtone narode koji mogu biti stvarno ili potencijalno obuhvaćeni djelatnosti društva.

Odgovarajuće mjere: mjere koje je potrebno provoditi u skladu s načelima dužnosti brižnog postupanja (i) namijenjene razmjernom i učinkovitom otklanjanju utvrđenih povreda; ovisno o tupnju vjerojatnosti njihova nastanka i njihovoj ozbiljnosti te koje su (ii) razumno isplative za društvo, uzimajući u obzir okolnosti, prirodu i opseg takvih povreda kao i relevantne čimbenike rizika (primjerice mjesto obavljanja djelatnosti, ciljani poslovni sektor, kompleksnost *vrijednosnog lanca* itd.).

P

Podizvođač: treća strana kojoj *Grupa*, *poslovni segment* ili *subjekt* ekternaliziraju izvođenje specijaliziranih zadataka u njihovo ime.

Poslovni segment: znači društvo Bouygues SA i svaki od poslovnih *segmenata Grupe*, koji su na dan izdavanja ovog dokumenta sljedeći: Bouygues Construction, Bouygues Immobilier i Colas (građevinska poduzeća), Equans (energetika i usluge), TF1 (mediji) i Bouygues Telecom (telekomunikacije).

Poslovni subjekt: poduzeće osnovano u skladu s francuskim ili stranim zakonom, koje *poslovni segmenti Grupe* izravno ili neizravno „kontroliraju”¹.

R

Radnik²: osoba zaposlena u *poslovnoj jedinici*, *poslovnom segmentu* ili *Grupi*.

Radnik migrant: osoba koja migrira iz jedne zemlje u drugu, kako bi redovno radila plaćeni posao.

Radnik na gradilištu/terenu: osoba koja obavlja plaćeni posao na gradilištu/terenu (privremeni radnici i radnici *podizvođača*).

Radnik u lancu vrijednosti: osoba koja obavlja posao u *Lancu vrijednosti Grupe*.

Rukovoditelj: svaki *poslovni segment* utvrđuje definiciju pojma „rukovoditelj” primjenjivu za svoje područje rada, na temelju procesa i aktivnosti.

V

Viši rukovoditelj: korporativni direktori svakog od *poslovnih subjekata Grupe*.

(1) Pojam kontrola tumači se u skladu s odredbama čl. L. 233-3 i L. 233-16 francuskog Trgovačkog zakona te shodno tome, de jure i de facto, obuhvaća kontrolu.

(2) Radi jednostavnosti i više jasnoće, u cijelom se dokumentu koristi muški gramatički rod imenice. Isti se odnosi na žene, muškarce i nebinarne osobe.

Definicije	2
Upravljanje i provedba	6
Opseg	8
Provedba Politike <i>ljudskih prava</i>	11
Mogućnost prijavljivanja nepravilnosti (eng. „whistleblowing“)	12
Naši postulati o ljudskim pravima	13
1. Prisilni ili obvezni rad	14
2. Dječji rad	16
3. Radno vrijeme	17
4. Naknade i ostala primanja radnika	18
5. Uvjeti stanovanja radnika	19
6. Zdravlje, sigurnost i zaštita na radu	20
7. Uključivanje, borba protiv diskriminacije i uznemiravanja	22
8. Razvoj vještina i zapošljivost	24
9. Sloboda udruživanja, kolektivno pregovaranje i izražavanje radnika	25
10. Povjerljivost i zaštita podataka	26
11. Obuhvaćene zajednice	27
12. Ljudska prava u cijelom <i>lancu vrijednosti</i> i odgovorni postupci nabave	28



Upravljanje i provedba

Poštovanje ljudskih prava temeljna je vrijednost Bouygues Grupe (poštovanje, predanost, predvođenje, dijeljenje) i ključno je za uspjeh njenih projekata kako bi se osigurala dugoročna opstojnost njenih poslovnih aktivnosti.

Uspjeh proizvoda ili poduzeća ne može se mjeriti samo prema ekonomskoj vrijednosti; ljudski i etički aspekti moraju se također uzimati u obzir. Ovom *politikom* Grupa formalno utvrđuje zajedničke temelje postulata za zaštitu ljudskih prava.

Zahvaljujući svojoj globalnoj prisutnosti, Grupa se suočava s brojnim *dionicima* (*radnicima, privremenim radnicima, radnicima dobavljača i podizvođača, obuhvaćenim zajednicama, kupcima* itd.) u različitim kontekstima. Svaka od tih osoba ili zajednica ima pravo na poštovanje, s obzirom na potencijalni učinak koji operacije Grupe mogu imati na njihova temeljna prava.

REFERENTNI OKVIR

Grupa se obvezala na poštovanje ljudskih prava, koja se smatraju univerzalnim, neotuđivim, međusobno ovisnim i nedjeljivim, kako to propisuju odredbe sljedećih dokumenata:

- Opće deklaracije o ljudskim pravima;
- dvaju Međunarodnih sporazuma Ujedinjenih Naroda; i
- temeljnih konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR).

Postupanja Grupe u skladu su s(a):

- Ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih naroda¹ (SDG)
- Načelima UN-a o poslovanju i ljudskim pravima² (eng. „John Ruggie Principles“); i
- Smjernicama OECD-a za multinacionalna poduzeća o odgovornom poslovnom ponašanju

(1) Ciljevi održivog razvoja (un.org).

(2) Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima (2011.).

PRISTUP TEMELJEN NA RIZIKU

Politika o ljudskim pravima slijedi pristup temeljem na riziku. Mapa rizika izrađena je kako bi se identificirali i ocijenili relevantni rizici. Na temelju mape rizika, **usvajaju se odgovarajuće mjere radi ublažavanja tih rizika i otklanjanja utvrđenih povreda.**

Mjere koje se odnose na sudionike u lancu vrijednosti u obzir uzimaju učinkovitu sposobnost poslovnih subjekata za ostvarivanje utjecaja.

Politika u cjelini **uvodi se progresivno, ciljano usmjerena na rizike koje su identificirali poslovni subjekti.**

Ove mjere nadzora odražavaju posvećenost Grupe poštovanju i promicanju ljudskih prava, **uz istovremeno aktivno suzbijanje i strogo upravljanje rizikom od ozbiljnih prekršaja.**

Usvajanjem Politike o ljudskim pravima Grupa je ostvarila dvostruku svrhu:

- 1 odražava stajalište Grupe o zaštiti ljudskih prava i uspostavlja zajedničke temeljne obveze; i
- 2 zadovoljava očekivanja *dionika* Grupe u pogledu transparentnosti.

Opseg

UNUTAR GRUPE

Ovu *politiku* trebaju koristiti *izvršni direktori, rukovoditelji i radnici* tijekom obavljanja svojih poslovnih aktivnosti, **bez obzira o kojem se projektu, poslovnom subjektu ili zemlji radi.**

Politika se odnosi na **sve poslovne subjekte**¹.

Ona na odgovarajući način treba **cirkulirati** među subjektima koje *poslovni segmenti Grupe* ne kontroliraju izravno ili neizravno ili onima koji se zajednički kontroliraju s partnerom².

IZVAN GRUPE

Ne dovodeći u pitanje posebne odredbe navedene u nastavku, *poslovni subjekti* od svojih *podizvođača* i *dobavljača* očekuju da **primjenjuju i nameću norme koje su identične ili jednakovrijedne onima koje nameće politika u okviru svojih lanaca vrijednosti.** Kako bi to postigli, *poslovni subjekti* moraju poduzeti *odgovarajuće mjere*, naročito kroz odgovarajuće ugovorne odredbe, u skladu s načelima o kojima se raspravlja u *12. postulatu* ove *politike*.

Međudjelovanje s nacionalnim zakonodavstvima

Općenito je pravilo da *poslovni subjekti Grupe* djeluju **u skladu s nacionalnim zakonodavstvima** zemalja u kojima posluju.

U području ljudskih prava, *poslovni subjekti* trebaju primjenjivati **načela koja nude najviši stupanj zaštite**, bilo da su ona dio ove *politike* ili pripadaju nacionalnom zakonodavstvu.

Ako se bilo kojom situacijom u ovoj *politici* krše odredbe nacionalnog zakonodavstva, **moraju se naći rješenja** bliska duhu ove *politike* koliko god je to moguće.

(1) Poslovni subjekt je svako poduzeće osnovano u skladu s francuskim ili stranim zakonom, koje poslovni segmenti Grupe izravno ili neizravno „kontroliraju“. Pojam kontrola tumači se u skladu s odredbama čl. L. 233-3 i L. 233-16 francuskog Trgovačkog zakona te shodno tome, de jure i de facto, obuhvaća kontrolu.

(2) Uključujući privremena grupiranja poduzeća i zajedničkih ulaganja.





Provedba *Politike* *ljudskih prava*

Grupa Bouygues obvezala se na razvoj kulture poštovanja ljudskih prava. Kako bi to mogla učiniti, oslanja se na svoje *izvršne direktore, rukovoditelje i radnike* koji su uspješno završili osposobljavanje i mogu preuzeti vodeću ulogu u širenju ovih postulata te na mrežu predstavnika za ljudska prava, identifikaciju rizika i postupak upravljanja uspostavljen temeljem načela dužnosti brižnog postupanja.

OSPOSABLJAVANJE

Politika se provodi **uspostavljanjem osposobljavanja i inicijativa o podizanju svijesti o zaštiti ljudskih prava** za sve obuhvaćene *izvršne direktore, rukovoditelje i radnike*.

PREDSTAVNICI ZA LJUDSKA PRAVA

Predstavnici za ljudska prava koji se imenuju unutar svakog *poslovnog segmenta* su, zajedno s *rukovoditeljima*, odgovorni za:

- **utvrđivanje situacija od posebnog rizika u pogledu ljudskih prava**, uključujući, u mjeri u kojoj je to moguće, one koje se odnose na privremene radnike, *podizvođače i dobavljače*;
- **svakodnevno upravljanje i provedbu postulata ove politike**;
- **koordinaciju akcijskih planova**, ako se utvrde povrede ljudskih prava; i
- **povratne informacije** o najboljim praksama.

Svaki poslovni segment uspostavlja vlastitu mrežu *predstavnika za ljudska prava*, ovisno o aktivnostima i rizicima.

DIJALOG S DIONICIMA

Grupa potvrđuje da je dijalog s različitim dionicima legitiman i važan. *Grupa* i, tamo gdje je to primjenjivo, *poslovni subjekti*, **razvijaju dijalog s dionicima** o poštovanju ljudskih prava, u cilju utvrđivanja i uzimanja u obzir njihovih očekivanja.

Mogućnost prijavljivanja nepravilnosti (eng. „whistleblowing“)

Mogućnost prijavljivanja nepravilnosti (eng. „whistleblowing“) Bouygues Grupe, opisanu u internom postupku zaprimanja i obrade upozorenja o nepravilnostima, koji čini dodatak Etičkom kodeksu Grupe, mogu koristiti svi *radnici* i treće osobe, kako bi prijavili potencijalno ili stvarno kršenja etičkih pravila *Grupe*.

Ova se mogućnost odnosi i na kršenje ove politike te, općenito, bilo kakvo kršenje etičkih načela.

Upozorenja o nepravilnostima zaprimaju se i obrađuju na način kojim se jači stroga tajnost:

- identiteta zviždača.
- identiteta jedne ili više uključenih osoba i treće osobe koja se spominje u upozorenju.
- svih prikupljenih dokumenata, informacija i podataka.

Zviždač koji djeluje u dobroj vjeri i bez financijskog poticaja ne podliježe **nikakvim diskriminatornim niti disciplinskim mjerama**.

Svaki od *poslovnih subjekata* mogućnost prijavljivanja nepravilnosti (eng. „whistleblowing“) objavljuje na svojim **internetskim i intranetskim stranicama** i čini ju **dostupnom putem objavljenih prikaza (postera) na gradilištima/terenu** svim svojim *radnicima, radnicima na gradilištu/terenu i obuhvaćenim zajednicama* u blizini njihovih gradilišta/terena.

Upućivanje upozorenja o nepravilnosti

Platformi možete pristupiti putem poveznice
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=hr>



Skenirajte ovaj QR kôd (potrebna vam je internetska veza; ovisno o uređaju koji koristite, možda će vam trebati i posebna aplikacija)



Naši postulati o ljudskim pravima



Prisilni ili obvezni rad

Prema **Konvencijama MRO-a br. 29 i 105**, *Grupa* primjenjuje nultu stopu tolerancije na bilo koji oblik prisilnog rada koji se definira kao svaki rad ili usluga koji se od neke osobe zahtijeva pod prijetnjom bilo kakve kazne, i za koje se ta osoba nije ponudila dobrovoljno. Pokazatelji prisilnog rada mogu se odnositi na slobodu kretanja radnika, iznuđivanje (npr. dug), ne postojanje dobrovoljnog pristanka od strane radnika ili izoliranje radnika.

Postulatima koje navodimo u nastavku uspostavlja se stajalište *Grupe* o **onemogućavanju potencijalnog prisilnog rada koje se mora provoditi u svim poslovnim subjektima**.

Posebnu pozornost valja posvetiti **radnicima migrantima** koji su izrazito ranjivi i više izloženi riziku da postanu žrtve prisilnog ili neprijavljenog rada.

DUGOVI I TROŠKOVI ZAPOŠLJAVANJA

Od radnika se ne smije tražiti plaćanje troškova zapošljavanja. Ni *poslovni subjekti* ni agencije za zapošljavanje koje rade za *poslovne subjekte* ne smiju naplaćivati naknade za prijave za posao¹, bilo u fazi selekcije ili u fazi zapošljavanja radnika.

UVJETI RADA

Poslovni subjekti **moraju svojim radnicima osigurati sve relevantne informacije** o njihovim uvjetima rada.

Poslovni subjekti ne smiju se uključivati ni u kakav oblik prisile, fizičkog nasilja, maltretiranja, prijetnji ili zastrašivanja svojih radnika i radnika na gradilištu/terenu.

• Sloboda kretanja

Poslovni subjekti moraju svojim radnicima i radnicima na gradilištu/terenu **jamčiti slobodu kretanja**: radnici ne smiju biti zatvoreni unutar radnog mjesta i/ili smještajnih objekata² i moraju imati slobodan pristup sanitarnim objektima².

• Osobne stvari

Poslovni subjekti svojim radnicima i radnicima na gradilištu/terenu **ne smiju oduzimati** putne ili identifikacijske isprave i moraju se pobrinuti da radnici imaju pristup svojim financijskim sredstvima.

Poslovni subjekti moraju radnicima i radnicima na gradilištu/terenu **osigurati ormariće s ključem ili neki drugi odgovarajući sustav** gdje mogu sigurno čuvati svoje osobne isprave i vrijedne predmete³.

Poslovni subjekti od radnika i radnika na gradilištu/terenu **ne smiju zahtijevati nikakvo kolateralno jamstvo niti sigurnosni polog**. Naročito se kolateralno jamstvo ili sigurnosni polog ne mogu tražiti za dobivanje zaštitne opreme.

PRISTANAK

Poslovni subjekti obvezni su svojim radnicima uručiti ugovor o radu i/ili isplatne liste na službenom jeziku zemlje u kojoj rade ili na jeziku koje su strane međusobno dogovorile, ako lokalni službeni jezik nije radni jezik.

• Jasnoća

Poslovni subjekti obvezni su pobrinuti se da svaki radnik **razumije bit tih dokumenata**, ako je potrebno davanjem objašnjenja na jeziku koji radnik razumije.

• Raskid radnog odnosa

Poslovni subjekti moraju svojim radnicima omogućiti **slobodan raskid radnog odnosa (uz razuman otkazni rok) bez ikakvih penala**, u skladu s važećim zakonima te odredbama i uvjetima sklopljenog ugovora.

(1) Takve naknade mogu obuhvaćati troškove izdavanja putovnica, viza, ostale administrativne troškove, troškove zdravstvenih pregleda itd.

(2) Podliježu mjerama sigurnosti i zaštite radnika, posebnim pravilima o sigurnosti gradilišta i u slučaju događaja više sile.

(3) Samo za dugoročne projekte u osobite osjetljivim geografskim područjima.



Dječji rad

Prema **Konvencijama MRO-a br. 138 i 182**, Grupa primjenjuje nultu stopu tolerancije na bilo koji oblik dječjeg rada kojim se djeci oduzima njihovo djetinjstvo, potencijal, dostojanstvo i obrazovanje ili se njime onemogućuje njihov fizički ili psihički razvoj.

Postulatima koje navodimo u nastavku uspostavlja se stajalište Grupe o onemogućavanju potencijalnog dječjeg rada koje se mora provoditi u svim *poslovnim subjektima*.

DJECA MLAĐA OD 15 GODINA

Rad djece mlađe od 15 godina **je zabranjen**. U određenim posebnim okolnostima kad se zapošljavaju djeca (naukovanje, stažiranje/stručna praksa, umjetnički nastupi itd.), mora se osigurati zaštita djece, u skladu s konvencijama MOR-a i lokalnim zakonima, naročito onima o najnižoj dobi za zapošljavanje.

MALOLJETNE OSOBE I OPASNI UVJETI

Osobe mlađe od 18 godina **ne smiju se zapošljavati na radna mjesta čiji bi uvjeti rada mogli ugroziti njihovo zdravlje i/ili sigurnost**, posebice ako se radi pod zemljom, pod vodom, na opasnim visinama ili u zatvorenim prostorima te noću, u skladu s ranije navedenim Konvencijama i važećim zakonodavstvom.

U svim slučajevima, ova se načela moraju primjenjivati **u najboljem interesu djeteta**.



Radno vrijeme

Postulatima koje navodimo u nastavku uspostavlja se stajalište Grupe o obvezi osiguravanja pristojnog radnog vremena kojim zdravstveno stanje radnika neće biti ugroženo. Ono se mora primjenjivati u svim *poslovnim subjektima*.

PROVEDBA

- uspostavljanje **odgovarajućih radnih dogovora**.
- **usklađivanje s lokalnim zakonima** u pogledu radnog vremena i prekovremenih sati.
- **dopuštanje stanki** tijekom radnog dana. U svim slučajevima, *poslovni subjekti* moraju omogućiti **najmanje 24 neprekidna sata odmora u svakom razdoblju od sedam konsekvativnih radnih dana**, osim u okolnostima koje dopušta lokalno zakonodavstvo kao što su hitni slučajevi i izvanredne situacije, ograničenja koja se povezuju s korištenjem posebne opreme ili prilagođeno radno vrijeme, posebice tijekom upućivanja ili rotacija

PREKOVREMENI RAD

Prekovremeni se rad mora plaćati prema **dogovorenoj ili uvećanoj stopi**, a broj prekovremenih sati ne smije premašivati ograničenja propisana lokalnim zakonom.



Naknade i ostala primanja radnika

PRIMJERENA NAKNADA I NADNICA

Politika *Grupe* vezano na naknade:

- temelji se na načelu **pravedne i ravnopravne naknade** za sve *radnike*, kojima se ona mora isplatiti na temelju **objektivnih kriterija** i u skladu s njihovim radnim mjestom, vještinama i radnim učinkom te u skladu s [Konvencijom MOR-a br. 100.](#)
- ima za cilj **osiguravanje primjerene naknade za sve *radnike u zemljama gdje oni rade***, odnosno plaće/nadnice koja pokriva minimalno troškove prehrane, školovanja, smještaja, zdravstvene zaštite, prijevoza, odjeće i ostalih osnovnih potreba u predmetnoj zemlji kao i maržu za nepredviđene događaje.

Naknada *radnicima mora minimalno biti u skladu s važećim nacionalnim zakonima te, ako je primjenjivo, s kolektivnim ugovorom ili sporazumom između društava* dogovorenima s predstavnicima zaposlenika.

OSTALA PRIMANJA RADNIKA I PLAĆENI ODMORI

- Ostala primanja radnika:** *poslovni subjekti* moraju osigurati da *ostala primanja radnika* budu minimalno u skladu s važećim nacionalnim zakonima te, ako je primjenjivo, s kolektivnim ugovorima ili sporazumima između društava dogovorenima s predstavnicima zaposlenika.
- Plaćeni odmor i bolovanje:** *poslovni subjekti* moraju *radniku* omogućiti plaćeni odmor i bolovanje, ako to nalaže lokalni zakon.
- Socijalna zaštita:** *poslovni subjekti* koji posluju na međunarodnoj razini moraju svakom *radniku* ponuditi barem program BYCare¹, koji *radnicima* osigurava uobičajene osnovne povlastice s minimalnim pokrićem u slučaju smrti te naknadu za roditeljski dopust, ili njegove lokalne prilagodbe.

(1) Zajedničke univerzalne osnovne povlastice koje osiguravaju minimalnu socijalnu zaštitu, a koje je Bouygues grupa razvila 2019. godine za radnike koji obavljaju međunarodne operacije (izvan Francuske i prekomorskih francuskih departmana i teritorija).



Uvjeti stanovanja radnika

Kada to poslovi zahtijevaju¹ te ako poslovni subjekt osigurava smještaj, *Grupa* se mora pobrinuti da *radnici* imaju primjeren i odgovarajući smještaj te prikladan životni okoliš, u skladu s [Preporukom MOR-a br. 115](#).

ZDRAVLJE I SIGURNOST

Smještaj koji se osigurava *radnicima* mora biti u skladu s minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima **kako bi se zadovoljile osnove potrebe radnika i radnika na gradilištu/terenu** (pristojan stan, dostupnost pitke vode i hrane, čist i udoban smještaj), u skladu s Preporukom MOR-a br. 115.

SMJEŠTAJ

Ove se odredbe primjenjuju na **smještaj koji radnicima i radnicima na gradilištu/terenu osiguravaju poslovni subjekti.**

(1) Ako društvo obavlja poslove podalje od uobičajenih stambenih područja ili ako je posao takav da od radnika zahtijeva dostupnost u vrlo kratkom roku.

6

Zdravlje, sigurnost i zaštita na radu

Prema **Konvencijama MOR-a br. 155 i 187** Grupa se obvezala svim svojim *radnicima i radnicima na gradilištu/terenu* osigurati sigurno i zdravo radno okruženje kao i uvjete rada koji štite njihovu fizičku i psihičku dobrobit.

Kako bi se smanjio rizik od nesreća na svim gradilištima/terenu, *poslovni subjekti* moraju primjenom pripadajućih politika, primjenjivati načela koja navodimo u nastavku, uzimajući u obzir prirodu i specifične karakteristike svojih aktivnosti.

KULTURA OČUVANJA ZDRAVLJA, SIGURNOSTI I ZAŠTITE

- S kulturom očuvanja zdravlja, sigurnosti i zaštite **linijski menadžeri obvezni su upoznati sve radnike i radnike na gradilištu/terenu.**

OPREMA ZA PREVENCIJU

- Svi inherentni rizici jedne poslovne aktivnosti **sustavno se ocjenjuju i identificiraju**, uz pomoć, ako je to moguće, sustava za upravljanje zdravljem i sigurnošću. Kako bi se takvi rizici spriječili, poslovni subjekti moraju usvojiti potrebne mjere prevencije, uključujući i uspostavljanje odgovarajućih metoda rada i radnih ritmova te osiguravajući da oprema bude odgovarajuća i da se pravilno koristi, a radnici osposobljeni i ovlašteni za obavljanje svojih radnih zadataka. Oni svojim radnicima moraju osigurati potrebnu osobnu zaštitnu opremu (OZO) i zamijeniti ju kada to bude potrebno. Od svojih *dobavljača* i *podizvođača* moraju tražiti da isto učine i za svoje radnike.

INFORMIRANJE, OSPOSOBLJAVANJE I PODIZANJE SVIJEŠTI

- *Radnici i radnici na gradilištu/terenu prolaze uvodno osposobljavanje i tek nakon toga se uključuju u redovno osposobljavanje*, naročito kroz radnje sprječavanje rizika, u području propisa o zdravlju, zaštiti i sigurnosti te normi koje se primjenjuju na njihovo radno mjesto i mjesto gdje ga obavljaju. Upoznaju se sa svojim pravima o odustajanju od obavljanja zadatka ako se time izlažu riziku, uključujući i situacije kad rade na prostoru kupca.

ANALIZA, MJERENJA I REVIZIJE

- Sve se nesreće **analiziraju**, kako bi se utvrdili njihovi uzroci i odmah uvele korektivne i preventivne mjere. Zdravstveni, sigurnosni i zaštitni postupci se redovito prate i revidiraju u skladu s procesom kontinuiranog poboljšanja.

FIZIČKO I PSIHIČKO ZDRAVLJE

Fizičko i psihičko zdravlje *radnika i radnika na gradilištu/terenu* stalno je u žarištu naše pozornosti, **a naročito pitanja kao što su ergonomija, smanjenje napornog rada i situacija visokog rizika**, uključujući toplinski udar, buku ili prašinu te sprječavanje nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu.

Svi *poslovni subjekti* moraju svoje *radnike* zaštititi **od zlonamjernog postupanja i neugodnosti bilo gdje da posluju**, a to uključuje i poslovna putovanja. Zaštitne mjere moraju se uvoditi uz poštovanje ljudskih prava i temeljnih sloboda čovjeka.

7



Uključivanje, borba protiv diskriminacije i uznemiravanja

Prema **Konvencijama MOR-a br. 111, 100 i 190**, *Grupa* se obvezala svim svojim *radnicima* osigurati zdravo radno okruženje koje potiče povjerenje i podržava dijalog.

Bilo kakav oblik uznemiravanja, diskriminacije ili neprimjerenog ponašanja s kojima *Grupa*, poslovni segment ili poslovni subjekt budu poznati mora se riješiti na primjeren način. Ako je potrebno, takve se radnje trebaju istraživati interno.

Potrebno je primijeniti zaštitne i/ili disciplinske mjere i, ako je potrebno, poduzeti pravne radnje uz savjetovanje s relevantnim službenikom za etička pitanja i voditeljem odjela za ljudske resurse

UKLJUČIVANJE I BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE

Grupa čvrsto vjeruje da je raznolikost izvor inovacija i kreativnosti te da predstavlja stratešku prednost poduzeća.

Od svakog se *poslovnog subjekta* očekuje:

- da **usvoji politiku uključivanja** koja svakoj osobi osigurava iste prilike i promiče jednakost spolova;
- da se ne uključuje **ni u kakav oblik diskriminacije** na osnovi spola, vjere, fizičkog izgleda, zdravstvenog stanja, etničkog ili socijalnog porijekla, jezika, nacionalnosti, invaliditeta, seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili izražavanja, bračnog stanja, trudnoće, dobi, političkog mišljenja, članstva u sindikatu, statusu zviždača ili bilo kakvih drugih zabranjenih osnova; i
- da odluke o zapošljavanju (sklapanje ili raskidanje ugovora o radu, raspodjeli zadataka, naknadi za rad, ostalim naknadama za zaposlenike, osposobljavanju, napredovanju u poslu) donosi isključivo na temelju **kriterija kao što su kvalifikacije, iskustvo i/ili rezultati rada**.

UZNEMIRAVANJE I SEKSISTIČKO PONAŠANJE

Poslovni subjekti ne smiju tolerirati nikakav oblik psihološkog ili seksualnog uznemiravanja niti seksističko ili nasilničko ponašanje, bilo interno ili eksterno (prema podnositeljima zahtjeva za zapošljavanje, *radnicima*, *dobavljačima*, *kupcima*, *podizvođačima*, *ostalim dionicima* itd.). Ako se takvo ponašanje pojavi unutar poslovnog subjekta, moraju ga spriječiti i kazniti.

Upućivanje upozorenja o nepravilnosti

Platformi možete pristupiti putem poveznice:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=hr>



Skenirajte ovaj QR kôd (potrebna vam je internetska veza; ovisno o uređaju koji koristite, možda će vam trebati i posebna aplikacija)



Razvoj vještina i zapošljivost

PROGRAMI OSPOSBLJAVANJA

Grupa se **obvezala na razvoj vještina i zapošljivosti svojih radnika**. Stoga svaki poslovni subjekt mora svim radnicima ponuditi mogućnost kontinuiranog napredovanja kroz programe osposobljavanja prilagođene potrebama njihovih radnih mjesta.

INTERNA MOBILNOST

Grupa i njeni poslovni subjekti moraju **promicati i poticati mobilnost radnih mjesta unutar istog i između poslovnih subjekata**. Veličina i raznolikost Grupe radnicima omogućuje da se usavršavaju za nove radne zadatke i istovremeno razvijaju nove vještine u različitim sektorima djelatnosti i na različitim teritorijima.



Sloboda udruživanja, kolektivno pregovaranje i izražavanje radnika

Kvalitetni radni odnosi unutar Bouygues Grupe rezultat su konstruktivnog pristupa kojem sindikati i ostala tijela koja zastupaju radnike uvelike pridonose. Prema **Konvencijama MRO-a br. 87 i 98**, Grupa svakom radniku priznaje pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja.

Pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja svim radnicima koji to žele daje priliku za osnivanje i/ili pridruživanje organizacijama u cilju pregovaranja o kolektivnim ugovorima o uvjetima rada.

Postulati u nastavku jamče poštovanje prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja i moraju se primjenjivati u svim *poslovnim subjektima*:

- Svaki poslovni subjekt morat **poštovati pravo na slobodu udruživanja i organiziranja**. U zemljama u kojima se Konvencije MOR-a o pravu na organiziranje ne primjenjuju, poslovni subjekti moraju uspostaviti postupke za poticanje kvalitetnog socijalnog dijaloga s radnicima.
- Nijedan poslovni subjekt ne smije radniku **otežavati, zabranjivati, kažnjavati ga ili diskriminirati na osnovi sudjelovanja ili nesudjelovanja** u radničkim organizacijama.
- Svaki poslovni subjekt mora **radničkim organizacijama dopuštati neovisno djelovanje**, dajući im razuman pristup informacijama, izvorima i sredstvima koja su im potrebna za izvršavanje njihovih obveza.

Grupa također potiče radnike na izražavanje:

- omogućavajući im, ako je potrebno, **pristup glasovanju** radi odabira predstavnika radnika; i
- **kroz redovita savjetovanja**, primjerice provođenjem anketa o aktivnom sudjelovanju.

SLOBODA IZRAŽAVANJA I NEUTRALNOST

Grupa poštuje **politička, vjerska i filozofska uvjerenja** svojih radnika. Slobodno izražavanje tih uvjerenja ne smije narušavati mirno okruženje potrebno za obavljanje djelatnosti Grupe.

Propovijedanje bilo kakve vrste zabranjeno je unutar *poslovnih subjekata*.

Ako poslovni subjekt usvoji interne propise, oni moraju sadržavati i precizno navoditi sve *pecifične* propise koji se primjenjuju u skladu s lokalnim zakonodavstvom.



Povjerljivost i zaštita podataka

Grupa postupa u skladu sa svim propisima o zaštiti osobnih podataka, naročito s europskom Općom Uredbom o zaštiti podataka (OUZP)¹, svugdje gdje se ona primjenjuje.

- U zemljama u kojima se Opća uredba o zaštiti podataka (OZUP) ne primjenjuje, *poslovni subjekti* moraju se pridržavati lokalnih zakona osiguravajući, u mjeri u kojoj je to moguće, komparativnu razinu zaštite.
- Svaki *poslovni subjekt* mora primjenjivati relevantne norme u ovom području i osigurati poštovanje osobnih podataka svojih *radnika, dobavljača, podizvođača i kupaca* prikupljenih tijekom obavljanja aktivnosti.

(1) Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (Tekst značajan za EGP).



Obuhvaćene zajednice

Grupa i njezini *poslovni subjekti* poštuju prava *obuhvaćenih zajednica*. Posebnu pozornost valja obratiti na učinak operacija *Grupe* na te zajednice, naročito na njihov pristup čistom, zdravom i održivom okolišu, što je ključno za uživanje ljudskih prava.

UTVRĐIVANJE UČINAKA

Prije izvođenja projekta, *poslovni subjekti* moraju utvrditi **učinke svojih aktivnosti na eko-sustave i prava obuhvaćenih zajednica** te poduzeti odgovarajuće mjere, ako one budu potrebne.

DIJALOG

U suradnji sa svojim kupcima, svaki *poslovni subjekt* mora **uspostaviti dijalog sa zajednicama koje su izravno obuhvaćene** njegovim aktivnostima. *Poslovni subjekt* mora poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurao da *obuhvaćene zajednice* budu u mogućnosti učinkovito priopćavati svoje legitimne razloge za zabrinutost.

PRISTANAK

Grupa se obvezala autohtonom stanovništvu i plemenskim narodima osigurati **mogućnost davanja prethodne suglasnosti, na slobodan i informirani način.**



Ljudska prava u cijelom lancu vrijednosti i odgovorni postupci nabave

Poslovni subjekti nastoje sa svojim dobavljačima i podizvođačima uspostaviti trajni dijalog o sadržaju ove politike i s njima održavati uravnoteženo partnerstvo. Shodno tome, poslovni subjekti od svojih podizvođača i dobavljača očekuju da primjenjuju i nameću norme koje su identične ili jednakovrijedne onima koje nameće politika u okviru svojih lanaca vrijednosti.

Način na koji se ovo načelo primjenjuje opisan je u Povelji Grupe o društveno odgovornom poslovanju za dobavljače i podizvođače. U tu se svrhu može dodati ugovorima.

Poslovni subjekti moraju dati prioritet svojim radnjama na temelju prethodno utvrđene karte negativnih učinaka te usvojiti pristup odgovorne nabave fokusirajući se na sljedeća područja

- **Poziv na podnošenje ponuda:** uključivanjem kriterija o ljudskim pravima u svoje postupke javne nabave.
- **Kategorije nabave:** utvrđivanjem kategorija nabave s lancima vrijednosti koji su najviše izloženi rizicima u području ljudskih prava.
- **Razvoj vještina:** pružanjem pomoći kupcima, dobavljačima i podizvođačima u stjecanju veće razine stručnosti za sprječavanje kršenja ljudskih prava.
- **Revizije:** redovitim provjeravanjem sukladnosti dobavljača i podizvođača kroz interna i vanjska ocjenjivanja, tehnikama uzorkovanja i pristupa temeljenih na riziku.

U slučaju kršenja postulata ove politike, poslovni subjekti dužni su primijeniti korektivne mjere.

- **Ovisno o okolnostima, poslovni subjekt može od relevantnog dobavljača ili podizvođača tražiti usvajanje i primjenu planova prevencije i ublažavanja,** korektivne mjere kojima će se obustaviti negativni učinci i mjere ublažavanja, kako bi se osiguralo poštovanje ljudskih prava.
- Ako se situacija ne popravi, poslovni subjekt može, ako je to potrebno, **raskinuti ugovor** u skladu s odredbama ugovora.

Politika o ljudskim pravima Bouygues grupe objavljena je na nekoliko jezika.

U slučaju sumnje ili razlika u tumačenju, francuska inačica mjerodavna je u odnosu na sve ostale inačice na stranim jezicima.

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

BOUYGUES GROUP

32 avenue Hoche
F-75378 Paris CEDEX 08
Tel.: +33 (0)1 44 20 10 00

bouygues.com



BOUYGUES CONSTRUCTION

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

BOUYGUES IMMOBILIER

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

COLAS

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

EQUANS

49-51 rue Louis Blanc
F-92400 Courbevoie
equans.com

TF1

1 quai du Point du Jour
F-92656 Boulogne-Billancourt CEDEX
Tel.: +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

BOUYGUES TELECOM

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

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
Prosinac 2024. (Revizija: prosinac 2025.) • Dizajn - Izrada:
Lonsdale • Ekološki grafički dizajn i papir iz održivog
upravljanja šumama • Ograničeno izdanje, tiskano u regiji
Pariza, izdavač: Advence, ovlašteni izdavač, nositelj trgovačke
marke Imprim'Vert® • Sačuvajte ovu kopiju koja se može
reciklirati. Bouygues plaća okolišni doprinos organizaciji
Citeo • Prijevod: Snježana Husnjak Pavlek i Odjel za
prevođenje društva Bouygues.

