



A JCDecaux Csoport Vállalati Alapértékeinek Nemzetközi Kódexe

2020-as kiadás

JCDecaux

TÁRSADALMI



Összefoglaló

A társigazgatók szava

I Bevezetés

II A kódex tárgya

III A kódex hatálya

IV Kötelezettségvállalások

- 4.1. Kollektív tárgyalás joga és egyesülési szabadság
- 4.2. A kényszermunka minden formájának elítélése
- 4.3. A gyermekmunka elítélése
- 4.4. A munkahelyi diszkrimináció tilalma
- 4.5. A munkavállalók egészsége és biztonsága
- 4.6. A munkaidő tartama
- 4.7. A tisztességes bérhez való jog
- 4.8. A fizetett szabadsághoz való jog
- 4.9. A képzéshez való jog
- 4.10. A zaklatás és az erőszak minden formájának elítélése
- 4.11. Munkavállalók áthelyezése átszervezés esetén
- 4.12. A magánélet tisztelőben tartása és a személyes adatok védelméhez való jog
- 4.13. A közéletben való részvétel joga
- 4.14. A társadalombiztosításhoz való jog
- 4.15. A munka és a magánélet egyensúlya
- 4.16. Családi szabadság
- 4.17. Gyermekszületéssel kapcsolatos védelemhez való jog

V A kódex alkalmazása

- 5.1. Az igazgatóság kötelezettségvállalása
- 5.2. A kódex terjesztése
- 5.3. A helyi vezetőség felelőssége
- 5.4. Riasztási eljárás



A TÁRSIGAZGATÓK SZAVA

A JCDecaux sikere és hírneve 1964 óta olyan erős értékeken alapul, mint például az az eszme, amely szerint a csoport munkavállalói lényeges tényezői a vállalat fejlődésének. Ezen értékek mindig meghatározták tevékenységünket és szorosan hozzátartoznak a vállalati kultúránkhoz, ezért kiemelten fontosnak tartjuk, hogy biztonságos és munkavállaló-barát munkakörnyezetet biztosítsunk minden alkalmazottunk számára. Mivel a csoport jelentős nemzetközi fejlesztéseken megy át, meggyőződésünk, hogy a vállalati alapértékek iránti elkötelezettségünk fontosabb, mint valaha. Ezért kívántuk megalkotni a JCDecaux csoport vállalati alapértékeinek nemzetközi kódexét, amely egyértelmű iránymutatásokat és magatartási elveket fogalmaz meg a csoport számára.

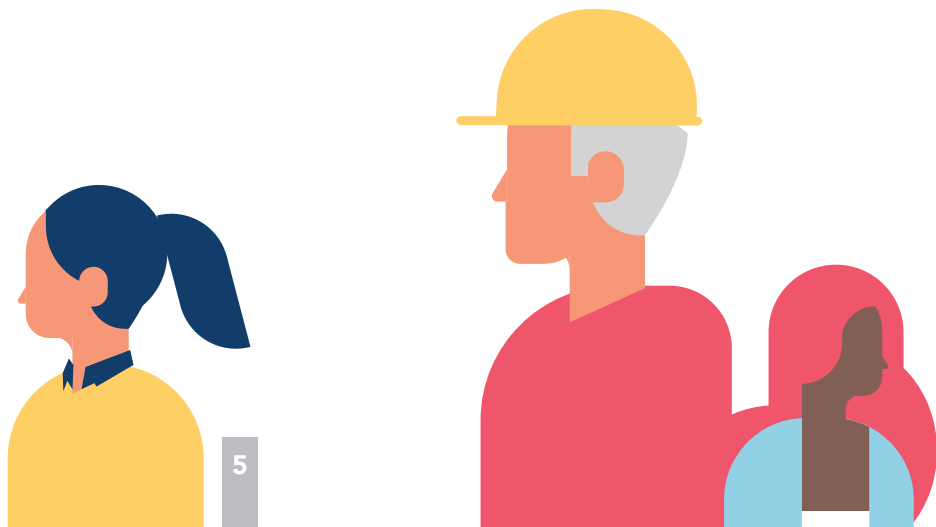
A JCDecaux jelenleg 80 országban folytat tevékenységet és tisztában vagyunk azzal, hogy a csoporton belül különböző üzleti gyakorlatok és kultúrák léteznek. Mindamellett alapvető fontosságú, hogy a vállalati alapértékek tekintetében közös legyen a törekvésünk, hogy tiszteletben tartsuk ezeket az értékeket és mindenhol a világon előrehaladást érjünk el a megvalósításuk érdekében.

A kódexet olyan nemzetközi normák alapján dolgoztuk ki, mint az ENSZ egyetemes emberi jogok nyilatkozata, a nemzetközi munkaügyi szervezet alapvető egyezményei és a gazdasági együttműködési és fejlesztési szervezet multinacionális vállalkozások számára kiadott irányelvei. A JCDecaux csoport Etikai kódexével együtt – amely a csoport üzleti és üzleti magatartási szabályait tartalmazza –, ez a kódex a JCDecaux fenntartható fejlődés érdekében tett kötelezettségvállalásainak alappillére, amely az ember- és környezetbarát gazdasági fejlődést helyezi előtérbe.

Arra kérjük önöket, hogy fogadják el a kódex által közvetített értékeket és ügyeljenek arra, hogy azok határozzák meg magatartásukat és vállalásaikat. Ezen értékek tiszteletben tartása a közös sikerünk és a vállalat fenntarthatóságának legjobb garanciája.

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux





I | BEVEZETÉS

A JCDecaux munkavállalói jelentős értéket képviselnek a cég számára. Ezért alapvető fontosságú a JCDecaux számára, hogy minden alkalmazottnak olyan biztonságos munkakörnyezetet nyújtson, amely elősegíti valamennyi munkavállaló tiszteletben tartását.

II | A KÓDEX TÁRGYA

A JCDecaux Csoport Vállalati Alapértékeinek Nemzetközi Kódexe egy Etikai keretet határoz meg a JCDecaux Rt. és a Csoport által irányított társaságok számára.

A Kódexet az **ENSZ Egyetemes Emberi Jogok Nyilatkozata**, a **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Alapvető Egyezményei** és a **Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) Irányelvei** alapján dolgoztuk ki.



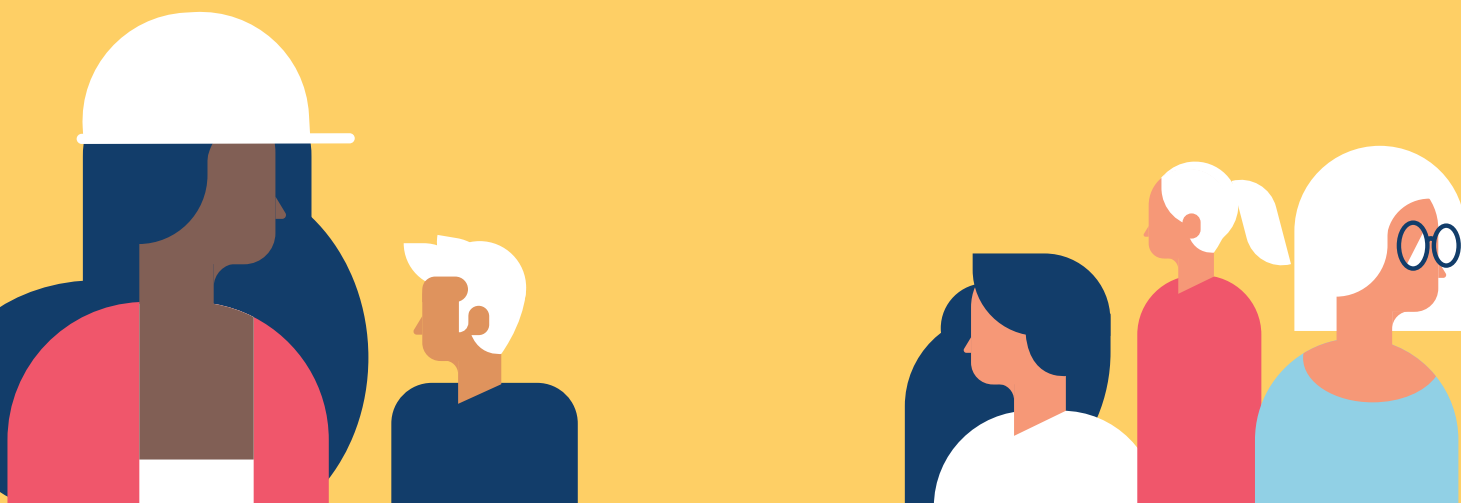
A KÓDEX HATÁLYA

A Vállalati Alapértékek Kódexe – a JCDecaux Csoport Etikai Kódexével együtt – a JCDecaux Csoport minden munkavállalójára érvényes világszerte, függetlenül attól, hogy melyik joghatóság alá tartozik az adott munkahelyen.

Amennyiben a helyi szabályozás a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat és gyakorlatokat ír elő, mint a jelen Kódex, úgy természetesen a helyi szabályozást kell alkalmazni és az adott országban ez szabályozza a JCDecaux csoporthoz tartozó társaság magatartását.

Amennyiben a jelen chartában meghatározott alapelvek egyike egy helyi törvény vagy szabályozás miatt nem megengedett, illetve ha ellentmond a helyi gyakorlatnak, akkor a JCDecaux helyi vállalatának, amennyire ez lehetséges, igazítania kell ezen alapelv alkalmazásán a helyi szinten megengedett módon és a vonatkozó érvényes törvényeknek megfelelően, valamint kizárólag ezen célra feltétlenül szükséges mértékben.

A JCDecaux kötelezettséget vállal arra, hogy ezen Kódex értékeinek alkalmazását előmozdítja minden érintett félnél, ideértve azon vállalkozásokat is, amelyekben a JCDecaux részesedéssel rendelkezik, továbbá a szállítóinak, alvállalkozóinak és partnereinek vállalkozásait is. A JCDecaux tehát kötelezettséget vállal arra, hogy együttműködik az érintett felekkel abban, hogy azok tevékenységeik során, a lehetséges mértékben megvalósítsák a kódex vállalati értékeit.



IV | KÖTELEZETTSÉGVÁLLALÁSOK

4.1. Kollektív tárgyalás joga és egyesülési szabadság

A JCDecaux kötelezettséget vállal arra, hogy tiszteletben tartja a kollektív tárgyalás jogát és az egyesülési szabadsághoz való jogot az **ILO 87.** és **98.** számú Egyezményében foglaltak szerint, amely többek között az alábbiakra vonatkozik:

- › szakszervezet alakításának joga, szakszervezethez és egyéb szervezetekhez való csatlakozás joga;
- › a munkavállalók joga saját képviselőik megválasztásához;
- › szakszervezeti jog szabad gyakorlása.

4.2. A kényszermunka minden formájának elítélése

A JCDecaux elítéli a kényszermunka alkalmazását és kötelezettséget vállal arra, hogy semmilyen formában nem alkalmaz kényszermunkát az **ILO 29.** és **105.** számú Egyezményének megfelelően.

4.3. A gyerekmunka elítélése

A JCDecaux elítéli a gyerekmunkát és kötelezettséget vállal arra, hogy nem foglalkoztat olyan személyeket, akik nem töltötték be az adott országban érvényes tanköteles kor felső határát, illetve semmilyen körülmények között nem foglalkoztat 15 év alatti gyerekeket az **ILO 138.** és **182.** számú Egyezményének megfelelően.

4.4. A munkahelyi diszkrimináció tilalma

A JCDecaux elítéli a munkaviszonnyal összefüggésben alkalmazott diszkriminációt és kötelezettséget vállal arra, hogy a nők és férfiak felvételénél kizárólag a teljesítményt veszi figyelembe és nem alkalmaz fajon, bőrszínen, valláson, nemi hovatartozáson, családi állapoton, politikai nézeteken, szexuális irányultságon, társadalmi származáson vagy nemzetiségen alapuló diszkriminációt. Vállalja továbbá, hogy egyenlő értékű munkáért egyenlő bért fizet, valamint hogy a jelenlegi és potenciális munkavállalók számára egyenlő lehetőségeket és bánásmódot garantál az **ILO 100.** és **111.** számú Egyezményének megfelelően.

4.5. A munkavállalók egészsége és biztonsága

A JCDecaux kötelezettséget vállal a helyi és nemzeti törvények, valamint a munkaegészségügyi és munkabiztonsági előírások betartására, valamint a legjobb ipari gyakorlatok alkalmazására az **ILO 155.** számú Egyezményének megfelelően.

4.6. A munkaidő tartama

A JCDecaux kötelezettséget vállal a munkaidő-korlátozásra és túlóra-kezelésre vonatkozó nemzeti és helyi szabályozás betartására az **ILO 30.** számú Egyezményének megfelelően.

A JCDecaux kötelezettséget vállal arra, hogy minden munkavállalója számára heti minimum egy pihenőnapot biztosít az **ILO 14.** és **106.** számú Egyezményének megfelelően, kivéve rendkívüli körülmények esetén és korlátozott ideig, amennyiben a nemzeti törvények és szabályozások ezt megengedik.

4.7. A tisztességes bérhez való jog

A JCDecaux kötelezettséget vállal arra, hogy:

- › olyan bérpolitikát alkalmaz, amely megfelel a nemzeti vagy helyi jogszabályokban meghatározott minimálbérnek vagy meghaladja azt;
- › minden kifizetéshez bérelszámoló lapot is átad a munkavállalóinak;
- › legalább olyan bért biztosít, amely megfelel a munkavállalók – munkavégzés helye szerinti ország alapján meghatározott – alapszükségleteinek.

4.8. A fizetett szabadsághoz való jog

A JCDecaux vállalja, hogy az **ILO 132.** számú Egyezményének megfelelően valamennyi munkavállalója részére legalább három hét fizetett szabadságot biztosít minden szolgálati évben – adott esetben meghatározott minimum szolgálati idő után – a kollektív tárgyalások, a hatályos szabályozások, valamint a helyi gyakorlatok és sajátosságok szerint.

4.9. A képzéshez való jog

A JCDecaux vállalja, hogy biztosítja munkavállalói számára a szükséges képzéseket és fejlesztési eszközöket.

4.10. A zaklatás és az erőszak minden formájának elítélése

A JCDecaux elismeri minden munkavállaló jogát a tisztelethez és a méltó bánásmódhoz, valamint elismeri felelősségét a zaklatásmentes munkakörnyezet megteremtésében. A JCDecaux elítéli és semmilyen formában nem tűri a zaklatást, az agresszivitást és az ellenséges viselkedést.

4.11. Munkavállalók áthelyezése átszervezés esetén

Abban az esetben, ha átszervezéshez kapcsolódóan munkahelyek megszüntetése válik szükségessé, a JCDecaux – a szabályozásoknak és a helyi szabályoknak és gyakorlatoknak megfelelően – előnyben részesíti:

- › a munkavállalók képviselőivel (ha vannak ilyenek) folytatott tárgyalásokat, amint lehetséges és ahogy a helyi jogszabály előírja;
- › ha lehetséges, vállalaton belüli áthelyezést ajánl fel a munkavállalónak az addigi munkahelyhez lehető legközelebb eső földrajzi térségben.

4.12. A magánélet tiszteletben tartása és a személyes adatok védelméhez való jog

A JCDecaux kötelezettséget vállal arra, hogy a nemzeti és helyi jogszabályoknak megfelelően bizalmasan kezeli a munkavállalóira, ügyfeleire és más érintett felekre vonatkozó személyes információkat és tiszteletben tartja azok magánjellegét, valamint arra is, hogy kizárólag azokat az adatokat tárolja, amelyek a tevékenységéhez szükségesek.

4.13. A közéletben való részvétel joga

A JCDecaux tiszteletben tartja minden munkavállalójának azon jogát, hogy közéleti tevékenységben vegyen részt (ideértve többek között a politikai tevékenységet is), amennyiben az adott személy nem állítja, illetve nem kelti azt a benyomást, hogy a JCDecaux nevében nyilvánul meg, feltéve ha ezen jogának gyakorlása nem sérti mások jogait.

A JCDecaux kötelezettséget vállal arra, hogy minden munkavállalójának biztosítja a választásokon való szavazáshoz szükséges időt, ha a választásra munkaidőben kerül sor, vagy ha a munkaidő-beosztása nem teszi lehetővé a munkavállaló számára a munkaidő előtti vagy utáni szavazást.

4.14. A társadalombiztosításhoz való jog

A JCDecaux kötelezettséget vállal arra, hogy teljesíti a befizetéseket a mindenkor kötelező társadalombiztosítási rendszerbe minden országban, ahol a Csoport tevékenységet folytat.

A munkavállalók juttatásait illetően a JCDecaux arra törekszik, hogy megvizsgálja és a lehetséges mértékben orvosolja az egyes országok szociális ellátórendszerének hiányosságait. Ez általában olyan juttatások formájában történik, mint például orvosi ellátás, rokkantsági vagy nyugdíjbiztosítás az **ILO 102.** számú Egyezményének megfelelően.

4.15. A munka és a magánélet egyensúlya

A JCDecaux elismeri minden munkavállaló jogát arra, hogy egyensúlyt teremtsen a munkája és magánélete között.

4.16. Családi szabadság

A JCDecaux elismeri a munkavállaló jogát arra, hogy családi vagy egészségügyi események miatt szabadságot vegyenek ki a kollektív tárgyalások és adott esetben az egyéb helyi szabályozások szerint. Ebben az időszakban a vállalat minden elkövet, hogy a szabadságon lévő munkavállaló megtarthassa munkahelyét vagy azzal egyenértékű munkakörbe térhessen vissza a szabadsága után az **ILO 103.** számú Egyezményének és az adott országban hatályos, az orvosi okokból igénybe vett családi szabadságra vonatkozó egyéb jogszabályoknak megfelelően.

4.17. Gyermekszületéssel kapcsolatos védelemhez való jog

A JCDecaux elismeri, hogy a gyermekszületés fontos esemény a családban, és elismeri minden munkavállaló jogát arra, hogy ebből az alkalomból szabadságot vegyen ki. A JCDecaux a hatályos nemzeti és helyi szabályozások szerint eleget tesz a szabadságot megelőző előírásoknak és garantálja, hogy a szülői szabadságból visszatérő munkavállaló visszatérhet munkahelyére vagy azzal egyenértékű munkakörbe, feltéve ha a szabadságának ideje nem haladta meg a törvény, illetve a helyi szabályozás vagy gyakorlat által megengedett időtartamot.



A KÓDEX ALKALMAZÁSA

5.1. Az Igazgatóság kötelezettségvállalása

A jelen Kódex alkalmazása kiemelkedő jelentőséggel bír a JCDecaux számára, ezért az Igazgatóság egyik tagja közvetlenül felel a Kódex és az abban foglalt vállalati értékek megfelelő terjesztéséért a Csoporton belül.

5.2. A Kódex terjesztése

A JCDecaux Csoport Vállalati Alapértékeinek Nemzetközi Kódexét minden munkavállalónak át kell adni a Csoportba történő belépésekor, valamint minden olyan joghatóságnak a rendelkezésére kell bocsátani, amelyben a JCDecaux jelen van. A Kódex elérhető lesz a Csoport intranetes oldalain a Csoportban leginkább használt nyelveken és a Csoport weboldalán is. Ezenkívül a Kódex igényelhető az Emberi Erőforrás Igazgatóságon és/vagy a Csoport minden vállalatának Jogi Osztályán.

A JCDecaux SA és leányvállalatainak vezetői és menedzserei kötelesek gondoskodni arról, hogy a Vállalati Alapértékek Kódexét minden munkavállaló megkapja, függetlenül az adott személy szolgálati idejétől és beosztásától, valamint kötelesek a Kódexet következetesen alkalmazni.

5.3. A helyi vezetőség felelőssége

A helyi vezetőség felelős a jelen Kódexbe foglalt elvek és normák betartásáért és alkalmazásáért minden olyan joghatóságban, amelyben a JCDecaux jelen van. Minden ország köteles cselekvési tervet kidolgozni a Kódex elveinek alkalmazására. A cselekvési terv magában foglalja annak az ellenőrzési követelményeit, hogy a helyi normák megfelelnek-e a Kódex normáinak, valamint magában foglalja a munkavállalók Kódex szerinti jogainak tiszteletben tartását.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy minden új munkavállaló rendelkezésére bocsátja a jelen Kódexet a vállalathoz történő belépésekor. Adott esetben a jelen Kódexet ismertetni fogjuk a kollektív tárgyalási szervek számára is. A Kódexet elérhetővé kell tenni minden munkavállaló számára a helyi intraneten is.

Az adott országban érvényes szabályok, szabályozások és gyakorlatok szerint, a JCDecaux minden helyi vállalatának rendelkeznie kell olyan eljárással, amelyen keresztül a munkavállalók a Kódex megszegésével kapcsolatos kérdéseiket szabadon felvethetik, illetve panaszt tehetnek. Amennyiben a Kódex megszegése bebizonyosodik, az eljárásnak lehetővé kell tennie a probléma megoldását is.

5.4. Riasztási eljárás

Amennyiben bármely munkavállaló úgy véli, hogy a jelen Kódexben szereplő valamelyik vállalati értéket megsértik, vagy a megsértés a közeljövőben bekövetkezik, úgy a 2017. 03. 27-i, az anyavállalatok és megbízó vállalatok elővigyázatossági kötelezettségéről szóló törvény értelmében megilleti a riasztás joga.

Ezen riasztási jog gyakorlásának a részletszabályai a következők:

- › a munkavállalónak először a felettesét kell értesítenie;
- › ha a problémát a közvetlen felettesei nem tudják kezelni, vagy ha a közvetlen felettesek közvetlenül kapcsolatba hozhatók a kifogásolt magatartással, a bejelentést az Elővigyázatossági Bizottság Titkársága felé kell megtenni.

Az Elővigyázatossági Bizottság Titkárságának a bejelentést az intraneten vagy a Csoport minden leányvállalatánál elérhető weboldalon található elektronikus riasztási űrlapon, valamint közvetlenül, az erre a célra fenntartott és biztonságos telefonvonalon keresztül (+ 33 1 30 79 79 11) lehet megtenni.

Ha a bejelentés címzettje nem válaszol észszerű határidőn belül, a bejelentést el lehet juttatni egy igazságügyi vagy közigazgatási hatósághoz vagy a szakmai kamarákhoz. Végösszetben, ha ezen szervek egyike sem foglalkozik a bejelentéssel három hónapon belül, a bejelentés nyilvánosságra hozható.

A jóhiszemű bejelentő ellen a Csoport nem alkalmaz és nem tűr semmilyen szankciót, elbocsátást, közvetett vagy közvetlen diszkriminatív intézkedést a riasztási eljárással összefüggésben, még akkor sem, ha a bejelentett tények később valótlannak bizonyulnak, és azok nyomán nem indul eljárás. A riasztási eljárás keretében tett riasztás miatt senkit nem lehet kizárni munkaerő-felvételi eljárásból, tanfolyamon vagy időszakos szakmai továbbképzésen való részvételből.





A JCDecaux Csoport Vállalati
Alapértékeinek Nemzetközi Kódexe

2020-as kiadás

JCDecaux