



JCDecaux Internationale Handvest Fundamentele Sociale Waarden

Editie 2020

JCDecaux

Sociaal



Inhoudsopgave

Bericht van de Bestuurders

I Voorwoord

II Doel van het handvest

III Toepassingsgebied

IV Verplichtingen

- 4.1. Recht op vereniging en collectieve onderhandeling
- 4.2. Verbod op alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid
- 4.3. Verbod op kinderarbeid
- 4.4. Geen discriminatie op de werkvloer
- 4.5. Veiligheid en gezondheid op het werk
- 4.6. Werktijden en werkweek
- 4.7. Recht op eerlijke betaling
- 4.8. Recht op betaald verlof
- 4.9. Recht op opleiding
- 4.10. Verbod op alle vormen van geweld en pesterijen
- 4.11. Herplaatsing van medewerkers bij een reorganisatie
- 4.12. Respect voor privacy en bescherming van persoonsgegevens
- 4.13. Recht op deelname aan het gemeenschapsleven
- 4.14. Recht op sociale zekerheid
- 4.15. Balans werk - privéleven
- 4.16. Zorgverlof
- 4.17. Recht op bescherming bij de komst van een nieuw kind

V Uitvoering van het handvest

- 5.1. Toezegging Executive Board
- 5.2. Distributie van het Handvest
- 5.3. Verantwoordelijkheid van lokaal management
- 5.4. Waarschuwingsprocedures



Bericht van de Bestuurders

Het succes en de reputatie van JCDecaux zijn gebaseerd op sterke waarden die al vanaf onze oprichting in 1964 de leidraad zijn geweest voor ons handelen en die de kern vormen van onze cultuur. Een van deze waarden is de gedachte dat mensen een sleutelrol vervullen in onze ontwikkeling. Daarom zetten wij ons volledig in voor een veilige en respectvolle werkomgeving voor al onze medewerkers. Wij zijn van mening dat, gezien onze snelle internationale groei, het uitdragen van fundamentele sociale waarden belangrijker is dan ooit tevoren. Om een richtlijn te bieden voor ons handelen binnen de gehele Groep hebben wij het JCDecaux Internationale Handvest Fundamentele Sociale Waarden ontwikkeld.

Vandaag de dag is JCDecaux in meer dan 55 landen vertegenwoordigd. Hoewel wij ons bewust zijn van de verschillende zakelijke praktijken en culturen, is het van groot belang dat we allemaal op één lijn zitten als het gaat om fundamentele sociale waarden. Deze waarden zouden we als richtlijnen moeten aanhouden en we zouden moeten blijven streven deze richtlijnen op alle gebieden te implementeren.

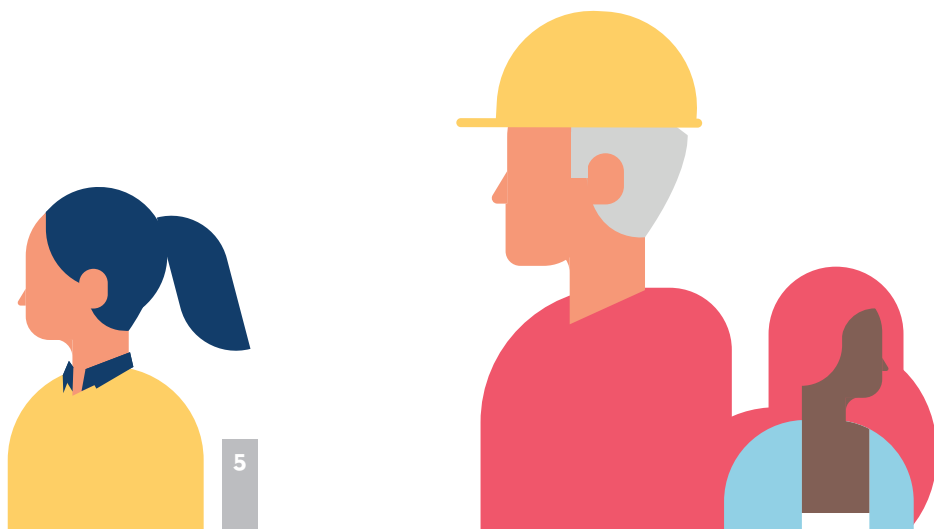
Dit Handvest is ontwikkeld aan de hand van internationale richtlijnen als de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, uitgevaardigd door de Verenigde Naties, de Verklaring betreffende de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk, opgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en de OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen. Samen met de JCDecaux Ethische Code, die richtlijnen biedt voor zakelijk handelen zowel binnen de Groep als in samenwerking met onze zakelijke partners, dient dit Handvest als een van de pijlers van JCDecaux's streven naar duurzame ontwikkeling, dat wil zeggen, het streven naar economische groei waarbij op respectvolle wijze om wordt gegaan met mens en milieu.

Wij reken erop dat ieder van u de waarden uit dit Handvest onderschrijft en ervoor zorgt dat deze waarden altijd de leidraad zullen zijn voor uw gedrag en uw handelingen. Dat is de beste garantie voor het succes en de duurzame ontwikkeling van onze onderneming op de lange termijn.

Jean-François Decaux



Jean-Charles Decaux





I | Voorwoord

Aangezien onze medewerkers onmisbaar zijn voor de onderneming is het voor JCDecaux van het grootste belang medewerkers een veilige en respectvolle werkomgeving te bieden.

II | Doel van dit handvest

In het JCDecaux Handvest Fundamentele Sociale Waarden wordt een ethisch kader uiteengezet voor JCDecaux SA en alle ondernemingen die door de Groep worden beheerd.

Het is ontwikkeld aan de hand van de **Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, uitgevaardigd door de Verenigde Naties**, de Fundamentele Principes zoals opgesteld door de **Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)** en de **richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)**.



III | Toepassingsgebied

Samen met de JCDecaux Ethische Code is het Internationale Handvest Fundamentele Sociale Waarden wereldwijd van toepassing op alle medewerkers van de JCDecaux Groep, onafhankelijk van het rechtsgebied waarin ze werkzaam zijn.

Mocht het echter zo zijn dat lokale wetgeving regels en procedures voorschrijft die restrictiever zijn dan de regels en procedures uit dit Handvest, dan zal de lokale wetgeving worden aangehouden en gebruikt als richtlijn voor het handelen van de JCDecaux-entiteit in het betreffende rechtsgebied.

In het geval dat een in deze overeenkomst vermeld principe niet is toegestaan door een wet of een plaatselijke regelgeving of indien dit principe ingaat tegen een erkend plaatselijk gebruik, dient de plaatselijke entiteit van JCDecaux, voor zover mogelijk, de toepassing van dit principe aan te passen op een manier die plaatselijk aanvaard wordt en in overeenstemming is met de wetten van het betreffende rechtsgebied en dit, uitsluitend binnen de grenzen van wat strikt noodzakelijk is om dit te bereiken.

JCDecaux zet zich in om de toepassing van de waarden uit dit Handvest te stimuleren bij alle belanghebbenden van JCDecaux, inclusief ondernemingen waarin JCDecaux een aandelenbelang heeft, leveranciers, onderaannemers en partners. Als zodanig zet JCDecaux zich in om in samenwerking met zijn belanghebbenden deze sociale waarden in de hoogst mogelijke mate in hun ondernemingen te implementeren.



IV | Verplichtingen

4.1. Recht op vereniging en collectieve onderhandeling

JCDecaux respecteert het recht op collectieve onderhandeling en het recht op vereniging, zoals uiteengezet in de **ILO Principes Nr. 87** en **Nr. 98**, met inbegrip van maar niet beperkt tot:

- › Het recht om vakbonden en andere organisaties op te richten;
- › Het recht van medewerkers om hun vertegenwoordigers te kiezen;
- › Het recht op uitoefening van vakbondsrechten.

4.2. Verbod op alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid

JCDecaux verwerpt alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid en zal zich niet inlaten met welke vorm dan ook van gedwongen of verplichte arbeid, conform **ILO Principes Nr. 29** en **Nr. 105**.

4.3. Verbod op kinderarbeid

JCDecaux verwerpt kinderarbeid en zal geen personen aannemen die jonger zijn dan de schoolplichtige leeftijd in dat land en in ieder geval niemand aannemen die jonger is dan 15 jaar, conform **ILO Principes Nr. 138** en **Nr. 182**.

4.4. Geen discriminatie op de werkvloer

JCDecaux verwerpt discriminatie met betrekking tot arbeidsverhoudingen en zet zich in om mannelijke en vrouwelijke personen te werven op basis van hun persoonlijke kwaliteiten, waarbij in het bijzonder ras, huidskleur, geloofsovertuiging, geslacht, burgerlijke status, politieke overtuiging, seksuele geaardheid en nationale of sociale afkomst buiten beschouwing worden gelaten. JCDecaux biedt gelijke beloning voor gelijkwaardige werkzaamheden, gelijke mogelijkheden en gelijke behandeling voor alle huidige en toekomstige werknemers, conform **ILO Principes Nr. 100** en **Nr. 111**.

4.5. Veiligheid en gezondheid op het werk

JCDecaux respecteert de nationale en lokale wetgeving en normen betreffende beroepsmatige gezondheid en veiligheid op de werkvloer en zet zich in om de best mogelijke arbeidspraktijken in de branche te implementeren, conform **ILO Principe Nr. 155**.

4.6. Werktijden en werkweek

JCDecaux respecteert de nationale en lokale regelgeving betreffende de beperkingen van de duur van een werkdag en het beleid met betrekking tot de regelgeving voor overuren, conform **ILO Principe Nr. 30**.

JCDecaux verplicht zich iedere werknemer minimaal één vrije dag per week te geven, conform **ILO Principes Nr. 14** en **Nr. 106**, met uitzondering van bijzondere omstandigheden voor een beperkte periode, zoals toegestaan door nationale wetgeving en voorschriften.

4.7. Recht op eerlijke betaling

JCDecaux verplicht zich tot:

- › Een loonbeleid dat voldoet aan de minimum loonvereisten die door de nationale of lokale regelgeving zijn ingesteld, of dat deze overtreft,
- › Het verschaffen van een loonstrook aan alle medewerkers, op ieder moment dat de medewerker betaald wordt,
- › Het voorzien van een loon voor iedere werknemer waarmee minimaal kan worden voldaan aan de basisbehoeften van de werknemer volgens de definitie van het land waarin hij of zij werkzaam is.

4.8. Recht op betaald verlof

JCDecaux zet zich in om naast eventuele lokale feestdagen zijn werknemers per dienstjaar een minimum van drie werkweken betaald verlof te geven na een vastgestelde minimum dienstperiode, indien van toepassing, afhankelijk van collectieve onderhandelingen en andere lokale regelgeving, voorschriften en praktijken, conform **ILO Principe Nr. 132**.

4.9. Recht op opleiding

JCDecaux zet zich in om zijn medewerkers de kans te geven de noodzakelijke opleidingen te volgen en zich te kunnen ontwikkelen.

4.10. Verbod op alle vormen van geweld en pesterijen

JCDecaux erkent het recht van iedere werknemer om gerespecteerd en waardig behandeld te worden en erkent zijn verantwoordelijkheid om al zijn werknemers een werkomgeving zonder pesterijen te bieden. JCDecaux verwerpt en heeft geen enkele tolerantie voor enige vorm van pesterij en agressief of vijandig gedrag.

4.11. Herplaatsing van medewerkers bij een reorganisatie

Wanneer functies overbodig worden vanwege een reorganisatie zal JCDecaux, afhankelijk van lokale regelgeving, voorschriften en praktijken, bij voorkeur:

- › Zo vroeg mogelijk de werknemersvertegenwoordigers raadplegen, indien deze aanwezig zijn, volgens de procedures die eventueel zijn voorgeschreven door lokale wetgeving;
- › Waar dit mogelijk is herplaatsingsmogelijkheden aanbieden binnen de onderneming, op een geografische locatie die zo dicht mogelijk bij de locatie ligt waar de betreffende werknemer zijn of haar functie vervulde voor de reorganisatie.

4.12. Respect voor privacy en bescherming van persoonsgegevens

JCDecaux respecteert de vertrouwelijkheid en privacy van de persoonlijke gegevens van zijn werknemers, klanten en andere belanghebbenden en zal, conform de van toepassing zijnde nationale en lokale voorschriften, alleen die informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van bedrijfsactiviteiten veiligstellen en onderhouden.

4.13. Recht op deelname aan het gemeenschapsleven

JCDecaux respecteert het recht van iedere werknemer op deelname aan publieke activiteiten (met inbegrip van, maar niet beperkt tot politieke activiteiten), voor zover de werknemer deze activiteiten niet uitvoert als vertegenwoordiger van JCDecaux of anderen laat geloven dat hij/zij spreekt of handelt in naam van JCDecaux, en voor zover dit geen inbreuk pleegt op de rechten van andere personen.

JCDecaux zet zich ervoor in om bij verkiezingen alle werknemers tijd te geven om te gaan stemmen als de tijden om te stemmen onder werktijd vallen, of als de werknemer vanwege zijn werktijden geen mogelijkheid heeft om dit voor of na het werk te doen.

4.14. Recht op sociale zekerheid

JCDecaux verplicht zich tot het bijdragen aan de verplichte sociale zekerheidsstelsels die in elk van de landen waarin de Groep gevestigd is van kracht zijn.

Bij het vaststellen van de secundaire arbeidsvoorwaarden zal JCDecaux, voor zover mogelijk en praktisch uitvoerbaar, rekening houden met eventuele hiaten in de sociale zekerheidsstelsels van de overheid die normaal gesproken voorzien in uitkeringen voor medische zorg, arbeidsongeschiktheid of pensioenen, conform **ILO Principe Nr. 102**.

4.15. Balans werk - privéleven

JCDecaux erkent het recht van elke werknemer op een goede balans tussen zijn/haar werk en privéleven.

4.16. Zorgverlof

JCDecaux erkent het recht van elke werknemer om verlof op te nemen om medische redenen of in geval van familieomstandigheden, conform eventuele collectieve afspraken en andere lokale voorschriften, als die er mochten zijn. In een dergelijk geval zal de onderneming haar uiterste best doen om te zorgen dat de functie van de werknemer met verlof, of een gelijkwaardige functie, beschikbaar is voor de werknemer wanneer hij/zij na het verlof weer aan het werk gaat, in het bijzonder conform **ILO Principe Nr. 103** en andere lokale bepalingen betreffende zorgverlof of verlof om medische redenen.

4.17. Recht op bescherming bij de komst van een nieuw kind

JCDecaux erkent het belang van een nieuw kind in een gezin en het recht van iedere werknemer op verlof in deze situatie. JCDecaux zal alle van toepassing zijnde wettelijke verlofregelingen naleven en garandeert, mits de werknemer zijn/haar verlof niet langer laat duren dan de periode die is toegestaan onder de wetgeving, voorschriften of praktijken in de betreffende locatie, dat de functie van de werknemer met verlof of een gelijkwaardige functie beschikbaar zal zijn voor de werknemer wanneer hij/zij weer aan het werk gaat na afloop van het ouderschaps- of zwangerschapsverlof.



V | Uitvoering van het handvest

5.1. Toezegging Executive Board

Aangezien de implementatie van dit Handvest van wezenlijk belang is voor JCDecaux heeft een lid van de Executive Board de directe verantwoordelijkheid voor het correct overbrengen van dit Handvest en de sociale waarden die hierin worden genoemd op de gehele Groep.

5.2. Distributie van het Handvest

Het JCDecaux Internationale Handvest Fundamentele Sociale Waarden zal worden uitgereikt aan iedere werknemer bij indiensttreding, in ieder rechtsgebied waarin JCDecaux zijn bedrijfsactiviteiten uitvoert. Het Handvest zal ook beschikbaar zijn op het Intranet van de Groep, in meerdere talen die binnen de Groep worden gesproken, evenals op de website van de Groep. Daarnaast is het ook verkrijgbaar bij de HR-afdeling en/of de Juridische afdeling van elke entiteit binnen de Groep.

Leidinggevenden en managers van JCDecaux SA, evenals zijn aangesloten ondernemingen, dienen het JCDecaux Internationale Handvest Fundamentele Sociale Waarden aan elke werknemer beschikbaar te stellen, onafhankelijk van senioriteit of functie, en het op consistente wijze toe te passen.

5.3. Verantwoordelijkheid van lokaal management

Het lokale management in elk rechtsgebied waarin JCDecaux zijn bedrijfsactiviteiten uitvoert, is verantwoordelijk voor de naleving en uitvoering van de principes en richtlijnen die in dit Handvest worden uiteengezet. Elk land zal zijn eigen lokale actieplan ontwikkelen om deze richtlijnen op lokaal niveau te implementeren. Het actieplan dient controlevereisten te bevatten om na te kunnen gaan of de lokale richtlijnen minstens overeenkomen met dit Handvest en de rechten van elke werknemer, zoals genoemd in dit Handvest, respecteren.

Als voorwaarde voor het dienstverband, en voor aanvang van de indiensttreding bij JCDecaux, zal iedere nieuwe werknemer dit Handvest lezen en instemmen met de naleving van dit Handvest en daartoe een akkoordverklaring ondertekenen. Dit Handvest zal ook worden overhandigd aan alle vertegenwoordigende instanties voor collectieve onderhandelingen. Dit Handvest zal ook aan alle werknemers ter beschikking worden gesteld op het lokale Intranet.

Afhankelijk van lokale regelgeving, voorschriften en praktijken zal elke lokale entiteit van JCDecaux zorgen voor een procedure waarmee werknemers eventuele zorgen ongehinderd kenbaar kunnen maken en waarmee alle uitspraken over niet-naleving van dit Handvest kunnen worden onderzocht, en indien de niet-naleving is bevestigd, kunnen worden opgelost.

5.4. Waarschuwingsprocedures

Indien een werknemer vaststelt dat een sociale waarde uit dit Handvest niet wordt nageleefd of het vermoeden heeft dat een van de waarden dreigt te worden geschonden, kan hij of zij alarm slaan (als gevolg van de waarschuwingwet van 27 maart 2017 aangaande de verplichting van de moedermaatschappij om waakzaam te zijn over haar dochterbedrijven).

De te ondernemen stappen zijn:

- › De eerste stap is de zaak voor te leggen aan zijn/haar hoogste leidinggevende;
- › Dan als tweede stap, indien het probleem niet kan worden opgelost door de hoogste leidinggevende of deze maakt zich zelf schuldig aan dit gedrag, dit rapporteren aan het secretariaat van de integriteitscommissie ('Ethics & Vigilance Comity' van JCDecauxSA);

De melding moet gedaan worden aan het secretariaat van de Ethics & Vigilance Comity, hetzij per digitaal formulier dat op het intranet of website staat hetzij direct per telefoon (+33 1 30 79 79 11) via een speciaal hiervoor ingerichte en beveiligde telefoonlijn.

Als er binnen een redelijke termijn geen antwoord aan de melder wordt gegeven, moet de melding doorgestuurd worden naar de gerechtelijke instanties, de autoriteiten of de beroepsvereniging. Als geen van deze instanties, binnen drie maanden, opvolging heeft gegeven aan de melding dient als laatste toevlucht de melding publiek gemaakt te worden.

De JCDecaux Groep zal de klokkenluider die vanuit goed vertrouwen heeft gehandeld, geen sanctie opleggen of tolereren dat er sancties worden opgelegd of ontslag wordt gegeven, noch dat er andere directe of indirecte negatieve maatregelen worden genomen in het licht van deze procedure. Ook niet als blijkt dat de feiten onjuist zijn. Eveneens kan een werknemer niet uitgesloten worden van een sollicitatieprocedure, een traineeship of een opleidingstraject omdat hij een klokkenluidersmelding heeft gedaan.





JCDecaux Internationale Handvest
Fundamentele Sociale Waarden

Editie 2020

JCDecaux