



Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali

2018 Edition

JCDecaux

SOCIAL



Sommario

Il messaggio dei Co-Direttori

I Introduzione

II Scopo della Carta

III Ambito di applicazione

IV Impegni

- 4.1. Diritto alla contrattazione collettiva e alla libertà di associazione
- 4.2. Condanna di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio
- 4.3. Condanna del lavoro minorile
- 4.4. Condanna delle discriminazioni sul posto di lavoro
- 4.5. Salute e sicurezza dei lavoratori
- 4.6. Lunghezza della giornata lavorativa e della settimana lavorativa
- 4.7. Diritto ad uno stipendio equo
- 4.8. Diritto alle ferie retribuite
- 4.9. Diritto alla formazione
- 4.10. Condanna di ogni forma di molestia e violenza
- 4.11. Ridistribuzione dei dipendenti in caso di ristrutturazione
- 4.12. Rispetto della privacy e protezione dei dati personali
- 4.13. Diritto di partecipare alla vita pubblica
- 4.14. Diritto alla previdenza sociale
- 4.15. Equilibrio tra lavoro e vita personale
- 4.16. Congedo familiare
- 4.17. Diritto alla protezione in caso di arrivo di un nuovo bambino

V Applicazione della Carta

- 5.1. Impegni del consiglio direttivo
- 5.2. Diffusione della Carta
- 5.3. Responsabilità della gestione locale
- 5.4. Procedura di segnalazione



Il messaggio dei Co-Direttori

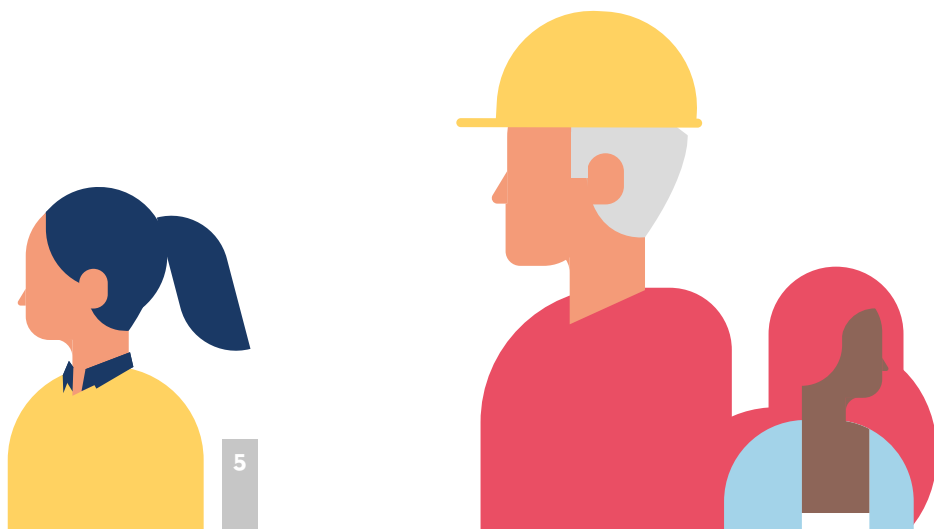
Dal 1964, il successo e la reputazione di JCDecaux si sono fondati su valori forti che da sempre hanno guidato le nostre azioni e sono stati il fulcro della nostra cultura aziendale. Tra questi valori vi è la convinzione che le persone sono un aspetto chiave per il nostro sviluppo, e pertanto siamo fortemente impegnati a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti. Nel contesto di una rapida espansione internazionale, siamo convinti che il nostro impegno verso i valori sociali fondamentali sia più importante che mai e abbiamo redatto la Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali di JCDecaux per fornire una linea guida di comportamento all'interno di tutto il gruppo.

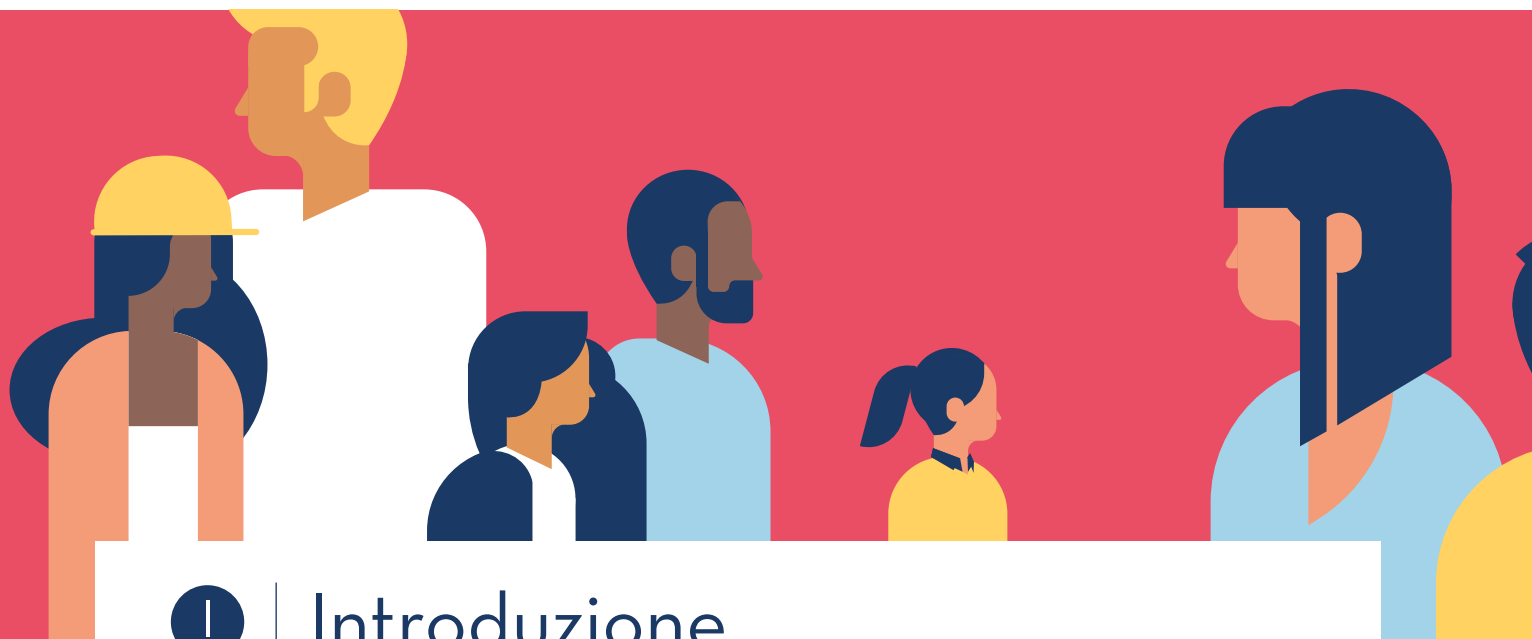
JCDecaux è oggi presente in oltre 80 paesi dove troviamo procedure commerciali e culture imprenditoriali diverse. Tuttavia, riteniamo importante condividere un certo livello comune per quanto concerne i valori sociali fondamentali che rappresentano i nostri standard e al contempo migliorare affinché vengano applicati ovunque. Questa Carta è stata redatta facendo riferimento a norme internazionali come la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, la dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e diritti sul lavoro e l'organizzazione di linee guida per la cooperazione e lo sviluppo economico per le imprese multinazionali. Insieme al Codice Etico di JCDecaux, che traccia la condotta delle nostre attività sia all'interno del gruppo che nelle collaborazioni con i nostri partner commerciali, questa Carta rappresenta un pilastro dell'impegno di JCDecaux per uno sviluppo sostenibile definito come l'ottenimento di una crescita economica rispettosa delle persone e dell'ambiente.

Siamo certi che ognuno di voi vorrà sostenere i valori contenuti in questa Carta facendo sì che diventino la linea guida dei vostri comportamenti e delle vostre iniziative. Questa è la migliore garanzia per assicurare il nostro successo e la sostenibilità a lungo termine della nostra azienda.

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux





I | Introduzione

I dipendenti di JCDecaux sono un asset essenziale della società, quindi per JCDecaux è fondamentale fornire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per i propri dipendenti.

II | Scopo della Carta

La Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali di JCDecaux stabilisce un quadro etico per JCDecaux SA e per tutte le società controllate dal gruppo.

È stata redatta facendo riferimento alla **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite**, le convenzioni fondamentali dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** e le linee guida stabilite dall'**Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OECD)**.



Ambito di applicazione

La Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali di JCDecaux insieme al Codice Etico di JCDecaux, si applica a beneficio di tutti i dipendenti del gruppo JCDecaux in tutto il mondo, a prescindere dalla giurisdizione del luogo in cui lavorano.

Tuttavia, se la normativa locale dovesse imporre regole e prassi più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle contenute nella presente Carta, naturalmente verrà applicata la normativa locale che detterà altresì il comportamento dell'entità JCDecaux nella relativa giurisdizione.

Nel caso in cui un principio enunciato nella presente Carta non sia permesso da una legge o un regolamento locale, l'entità locale applicherà il valore per quanto sia possibile e funzionale, rispettando le modalità ammissibili e compatibili con le leggi della giurisdizione locale competente.

JCDecaux si impegna a promuovere l'applicazione dei valori contenuti in questa Carta a tutti gli stakeholder, comprese le società in cui JCDecaux abbia qualche partecipazione, i suoi fornitori, subappaltatori e partner. Pertanto, JCDecaux si impegna a lavorare con i propri stakeholder affinché questi rendano effettivi, per quanto possibile, questi valori sociali nelle loro imprese.



IV | Impegni

4.1. Diritto alla contrattazione collettiva e alla libertà di associazione

JCDecaux si impegna a rispettare il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto alla libertà di associazione, di cui le **convenzioni ILO n. 87** e **n. 98**, inclusi ma non limitati a:

- › Il diritto di creare e aderire a sindacati o altre organizzazioni;
- › Il diritto dei dipendenti di eleggere i propri rappresentanti;
- › Il libero esercizio dei diritti sindacali.

4.2. Condanna di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio

JCDecaux condanna tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio e non dovrà mai ricorrere a nessuna forma di lavoro forzato o obbligatorio, in conformità con le **convenzioni ILO n. 29** e **n. 105**.

4.3. Condanna del lavoro minorile

JCDecaux condanna il lavoro minorile e si impegna a non assumere nessuna persona di età inferiore rispetto a quella per la quale la scuola è obbligatoria in quel paese e, in ogni caso, di età inferiore ai 15 anni, in conformità con le **convenzioni ILO n. 138** e **n. 182**.

4.4. Condanna delle discriminazioni sul posto di lavoro

JCDecaux condanna la discriminazione nei rapporti di lavoro e si impegna ad assumere uomini e donne in base ai loro meriti individuali senza tener conto di razza, colore, religione, sesso, stato civile, opinione politica, orientamento sessuale o l'origine nazionale o sociale e di fornire parità di retribuzione per lavoro di pari valore, pari opportunità e parità di trattamento a tutti i dipendenti attuali e potenziali, in conformità con le **convenzioni ILO n. 100** e **n. 111**.

4.5. Salute e sicurezza dei lavoratori

JCDecaux si impegna a rispettare le leggi e le norme nazionali e locali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e l'attuazione delle migliori prassi di lavoro previste per il settore, in conformità con la **convenzione ILO n. 155**.

4.6. Lunghezza della giornata lavorativa e della settimana lavorativa

JCDecaux si impegna a rispettare le normative nazionali e locali riguardanti le limitazioni della lunghezza delle giornate lavorative e la gestione dei regolamenti delle ore straordinarie, in conformità con la **convenzione ILO n. 30**.

JCDecaux si impegna ad accordare a ogni dipendente un minimo di un giorno libero alla settimana, in conformità con le **convenzioni ILO n. 14 e n. 106**, tranne in casi eccezionali e per un periodo limitato di tempo, eventualmente consentito dalle leggi e regolamenti nazionali.

4.7. Diritto ad uno stipendio equo

JCDecaux si impegna a:

- › intraprendere politiche salariali che soddisfino o superino i requisiti salariali legali minimi stabiliti dalla normativa nazionale o locale,
- › fornire una busta paga a tutti i dipendenti ogni volta che venga corrisposto un pagamento,
- › fornire a tutti i dipendenti uno stipendio che sia almeno sufficiente a soddisfare i loro bisogni primari, stabiliti in base al paese in cui lavorano.

4.8. Diritto alle ferie retribuite

JCDecaux si impegna a concedere a tutti i propri dipendenti, in conformità con la **convenzione ILO n. 132**, un minimo di tre settimane lavorative di ferie retribuite per ogni anno di servizio, dopo un determinato periodo minimo di servizio, in conformità con la contrattazione collettiva e le altre norme locali, regolamenti e prassi.

4.9. Diritto alla formazione

JCDecaux si impegna a fornire gli strumenti di formazione e di sviluppo necessari ai propri dipendenti.

4.10. Condanna di ogni forma di molestia e violenza

JCDecaux riconosce il diritto di ogni lavoratore a essere rispettato e trattato con dignità e la sua responsabilità nella creazione di un ambiente di lavoro in cui non si verifichino molestie, a beneficio di tutti i dipendenti. JCDecaux condanna e non tollererà nessuna forma di molestia, comportamento aggressivo od ostile di nessun tipo.

4.11. Ridistribuzione dei dipendenti in caso di ristrutturazione

In caso in cui sia necessario provvedere alla eliminazione di posti di lavoro a causa di una ristrutturazione e in conformità con le norme, regolamenti e prassi localmente applicabili, JCDecaux favorirà:

- › La consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, se esistono, e se richiesto dalla legge locale, non appena possibile;
- › Ove possibile, l'offerta di opportunità di riassegnazione all'interno della società in un'area geografica il più vicino possibile al luogo di lavoro che il dipendente interessato occupava prima della ristrutturazione.

4.12. Rispetto della privacy e protezione dei dati personali

JCDecaux si impegna a rispettare la riservatezza e la privacy delle informazioni personali dei propri dipendenti, clienti e altri stakeholder e dovrà garantire e conservare solo i dati necessari a svolgere la propria attività, nel rispetto delle normative nazionali e locali vigenti.

4.13. Diritto di partecipare alla vita pubblica

JCDecaux rispetta il diritto di ogni lavoratore di partecipare ad attività pubbliche (tra cui, ma non solo, le attività politiche), a condizione che il lavoratore non rappresenti o lasci credere che sta parlando o agendo per conto di JCDecaux e questo non violi i diritti degli altri individui.

JCDecaux si impegna a fornire a tutti i dipendenti il tempo per votare in occasione di elezioni quando gli orari per votare coincidano con gli orari lavorativi o se, l'orario di lavoro del dipendente non gli consente di votare prima o dopo la sua giornata lavorativa.

4.14. Diritto alla previdenza sociale

JCDecaux si impegna a contribuire ai sistemi di sicurezza sociale obbligatori in vigore in ognuno dei paesi in cui opera il gruppo.

Nella fornitura di benefici ai dipendenti, JCDecaux si sforzerà di prendere in considerazione

Per quanto possibile e funzionale, eventuali lacune nei sistemi di welfare forniti dallo stato che generalmente prevedono tali benefici come l'assistenza medica, la copertura per invalidità o pensionamento, in conformità con la **convenzione ILO n. 102**.

4.15. Equilibrio tra lavoro e vita personale

JCDecaux riconosce il diritto ad ogni dipendente a mantenere un equilibrio tra il suo lavoro e la vita personale.

4.16. Congedo familiare

JCDecaux riconosce il diritto dei dipendenti a prendere congedi per ragioni familiari e mediche, d'accordo con la contrattazione collettiva e le altre normative locali, a seconda del caso. Durante tale periodo, l'azienda farà il possibile affinché la posizione del lavoratore in congedo, o un posto equivalente, sia a disposizione del dipendente al momento del suo ritorno al lavoro al termine del congedo, in conformità con la **convenzione ILO n. 103** e altre norme locali applicabili sul congedo familiare.

4.17. Diritto alla protezione in caso di arrivo di un nuovo bambino

JCDecaux riconosce l'importanza dell'arrivo di un nuovo bambino in una famiglia e che ogni dipendente ha diritto ad assentarsi dal lavoro in tale circostanza. JCDecaux dovrà rispettare tutte le politiche di congedo applicabili secondo la legge e, a condizione che il dipendente non estenda il suo periodo di congedo oltre il tempo consentito dalla legge, i regolamenti o la prassi nel luogo di applicazione e garantirà che la posizione del lavoratore in congedo o una posizione equivalente, sia a disposizione del dipendente al momento del suo ritorno al lavoro al termine del congedo materno/paterno dovuto all'arrivo di un nuovo bambino.



Applicazione della Carta

5.1. Impegni del consiglio direttivo

L'applicazione di questa Carta è di importanza cruciale per JCDecaux e come tale un membro del consiglio direttivo avrà la responsabilità diretta della corretta comunicazione della presente Carta e dei valori sociali stabiliti nel presente documento a tutto il gruppo.

5.2. Diffusione della Carta

La Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali di JCDecaux deve essere messa a disposizione di ciascun dipendente dal momento in cui entra a far parte della società, in ogni giurisdizione in cui JCDecaux svolge la sua attività. Questa Carta sarà disponibile sui siti intranet del gruppo, in varie lingue parlate all'interno del gruppo, nonché sul sito internet del gruppo o su richiesta della direzione delle risorse umane e/o l'ufficio legale di ciascuna entità del gruppo.

I dirigenti e i manager di JCDecaux SA ed i suoi affiliati sono tenuti a garantire la disponibilità della Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali di JCDecaux a ciascun dipendente, a prescindere dalla anzianità o posizione e di applicarla in modo costante.

5.3. Responsabilità della gestione locale

La gestione locale in ogni giurisdizione in cui JCDecaux svolge la propria attività è responsabile di garantire il rispetto e l'applicazione dei principi e delle norme di cui alla presente Carta. Ogni paese deve elaborare un piano di azione locale ai fini dell'applicazione di queste norme a livello locale. Il piano d'azione deve includere requisiti di auditing volti a verificare che le norme locali siano, come minimo, in linea con questa Carta e rispettino i diritti di ciascun dipendente come stabilito nella suddetta.

Il datore di lavoro si impegna a mettere a disposizione di ogni nuovo dipendente la presente Carta, dal momento in cui entra a far parte della società. Se richiesto, la Carta verrà presentata anche ad ogni organo di rappresentanza della contrattazione collettiva. La presente Carta deve inoltre essere messa a disposizione di tutti i dipendenti sulla intranet locale.

Ai sensi delle norme, regolamenti e prassi locali vigenti, ciascuna entità locale JCDecaux dovrà disporre di una procedura con la quale i dipendenti potranno comunicare libera mente le loro preoccupazioni e indagare su tutti i reclami per inadempienza a questa Carta, e nel caso in cui la non conformità venisse confermata, provvedere a porvi rimedio.

5.4. Procedura di segnalazione

Nel caso in cui rilevino l'inottemperanza o l'imminente infrazione di uno dei valori sociali qui enunciati, i dipendenti possono far valere il diritto di segnalazione previsto dalla legge del 27/03/2017 relativa agli obblighi di vigilanza delle società capogruppo e di informazione aziendale.

Il diritto di segnalazione può essere esercitato con le seguenti modalità:

- › In primo luogo, demandare la questione ai propri superiori;
- › Successivamente, come seconda fase, nel caso in cui il problema non possa essere risolto dai superiori o nel caso in cui questi ultimi siano direttamente collegati al comportamento incriminato, segnalare il caso alla segreteria della commissione di vigilanza;

Il caso dovrà essere segnalato alla segreteria della commissione di vigilanza tramite modulo di segnalazione elettronico disponibile su intranet o sul sito web accessibile al livello della società affiliata del gruppo, o direttamente tramite telefono (+ 33 1 30 79 79 11) su una linea telefonica dedicata e sicura.

In mancanza di risposta da parte del destinatario della segnalazione entro un periodo di tempo ragionevole, il caso dovrà essere segnalato alle autorità giudiziarie, alle autorità amministrative o alle associazioni professionali. Come ultima risorsa, nel caso in cui nessun ente abbia gestito la segnalazione entro un periodo di tre mesi, la segnalazione dovrà essere resa pubblica.

Il gruppo non imporrà né tollererà sanzioni, licenziamenti o misure discriminatorie dirette o indirette nei confronti di chi segnali condotte illecite, in buona fede, nell'ambito della presente procedura, anche nel caso in cui i fatti si rivelino imprecisi o non vi venga dato seguito. Analogamente, nessuno potrà essere respinto da una procedura di assunzione, dall'accesso a un tirocinio o a un periodo di formazione professionale a causa dell'apertura di una segnalazione, nell'ambito della presente procedura.



