



אמנה בינלאומית בדבר ערכי יסוד חברתיים

מהדורת 2020

JCDecaux

חברה



תוכן עניינים

מכתב מהמנכ"לים

1 מבוא

2 מטרת האמנה

3 היקף הבקשה

4 התחייבויות

הזכות למשא ומתן קיבוצי וחופש ההתאגדות	1-4
גינוי כל צורות העבודה בכפייה או תחת כורח	2-4
גינוי עבודת ילדים	3-4
איסור אפליה במקום העבודה	4-4
בריאותם ובטיחותם של העובדים	5-4
משך ימי ושבועות העבודה	6-4
הזכות לשכר הוגן	7-4
הזכות לחופשה בתשלום	8-4
הזכות להכשרה	9-4
גינוי כל צורות ההטרדה והאלימות	10-4
פריסה מחודשת של עובדים במקרה של שינוי ארגוני	11-4
הגנה על הפרטיות והגנה על מידע אישי	12-4
הזכות להשתתף בחיים ציבוריים	13-4
הזכות לביטוח לאומי	14-4
איזון בין העבודה לבין החיים הפרטיים	15-4
חופשה משפחתית	16-4
הזכות להגנה בקשר להצטרפותו של ילד חדש למשפחה	17-4

5 אכיפת האמנה

התחייבות הדירקטוריון	1-5
הפצת האמנה	2-5
אחריות ההנהלה המקומית	3-5
נהלי התראה	4-5



מכתב מהמנכ"לים

מאז 1964, ההצלחה והמוניטין של JCDecaux מושגים על ערכים איתנים אשר תמיד הנחו את הפעולות שלנו והיוו את התשתית ליצירת התרבות שלנו. בין ערכים אלו עומד הרעיון שאנשים הם המפתח להתפתחות שלנו, ולפיכך, אנו מחויבים להבטחת סביבת עבודה בטוחה ומכבדת לכל העובדים. לאור ההתרחבות הבינלאומית שלנו, אנו סבורים שההתחייבות שלנו לערכי יסוד חברתיים חשובה יותר מתמיד, ולכן, פיתחנו את האמנה הבינלאומית של JCDecaux בדבר ערכי יסוד חברתיים, במטרה לספק קווים מנחים להתנהגותנו ברחבי הקבוצה.

JCDecaux פעילה היום ביותר מ-55 מדינות ואנו מכירים בקיומם של מנהגים עסקיים שונים ותרבויות עסקיות שונות. למרות זאת, חשוב לבסס רמת שאיפות משותפת באשר לערכי יסוד חברתיים שיהוו נר לרגלינו, אותם נפעל להגשים בכל מקום.

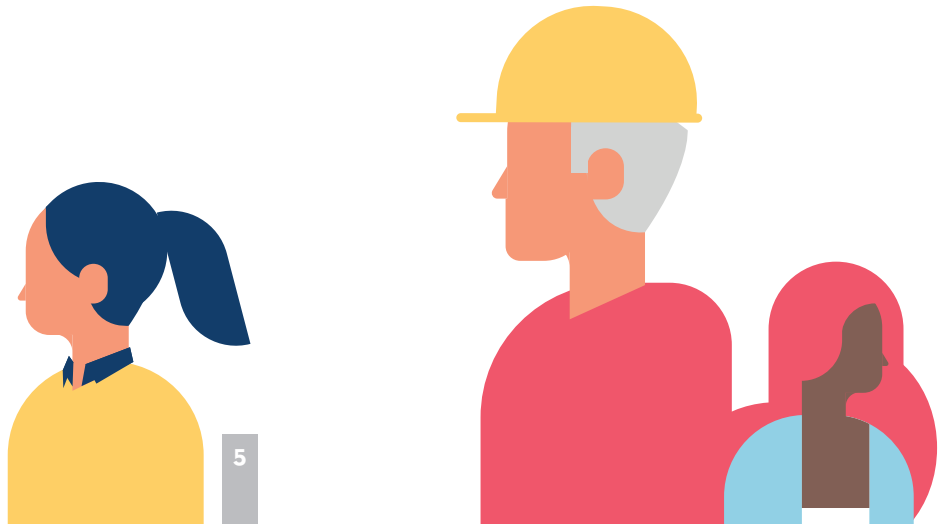
אמנה זו פותחה תוך התייחסות לסטנדרטים בינלאומיים כגון הצהרת זכויות האדם של האו"ם, הצהרת עקרונות היסוד והזכויות בעבודה של ארגון העבודה הבינלאומי וארגון ההנחיות לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי למפעלים רב-לאומיים. בשילוב עם הקוד האתי של JCDecaux המתווה את כללי ההתנהגות, הן בתוך הקבוצה והן במערכת היחסים עם השותפים העסקיים שלנו, אמנה זו מייצגת את יסודות ההתחייבות של JCDecaux לפיתוח בר קיימא, המוגדרת כמדרך אחרי צמיחה כלכלית המכבדת את בני אדם ואת הסביבה.

אנו סומכים על כל אחת ואחד מכם לאמץ את הערכים הכלולים באמנה זו ולהבטיח שהם יהוו חלק מרכזי בהתנהלותכם והתחייבויותיכם. זוהי הערובה הטובה ביותר להבטחת ההצלחה והקיימות ארוכת השנים של החברה שלנו.

ג'אן-פרנסואה דקו



ג'אן-צ'ארל דקו





מבוא

1

העובדים של JCDecaux הנם נכס חיוני של החברה, ולפיכך, חיוני לחברה לספק סביבת עבודה בטוחה ומכבדת עבור עובדיה.

מטרתה של אמנה זו

2

האמנה הבינלאומית של JCDecaux בדבר ערכי יסוד חברתיים מתווה מסגרת אתית עבור JCDecaux SA וכל החברות שבשליטת הקבוצה.

האמנה פותחה תוך התייחסות לסטנדרטים בינלאומיים כגון הצהרת זכויות האדם של האו"ם, האמנות העיקריות של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) והקווים המנחים שנקבעו על ידי הארגון לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי (OECD).



היקף האמנה

3

האמנה הבינלאומית של JCDecaux בדבר ערכי יסוד חברתיים, יחד עם הקוד האתי של JCDecaux פועלים לטובת כל העובדים של קבוצת JCDecaux ברחבי העולם, ללא תלות בתחום השיפוט בו הם עובדים.

עם זאת, במידה והתקינה המקומית קובעת כללים ונהלים כדאיים יותר לעובדים מאלה הכלולים באמנה זו, כמובן שתקנות מקומיות כאמור הן אלו שיחולו ויסדירו את ההתנהגות של JCDecaux בתחום השיפוט הרלוונטי.

במקרה שעקרון הקבוע באמנה זו אינו מותר בשל חוק או תקנה מקומית, או מנוגד לנוהג מקומי מקובל, הישות המקומית תתאים את יישום עקרון זה במידת האפשר באופן המותר ומותאם לחוקי השיפוט המקומיים הרלוונטיים וכן, רק במידת ההכרח הקיימת כדי לפעול בהתאם לחוק, תקנה או לנוהג כאמור.

JCDecaux מחויבת לקדם את יישום הערכים שבאמנה זו כלפי כל בעלי העניין של JCDecaux, ובכלל זה, חברות בהן JCDecaux היא בעלת מניות, ספקים, קבלני משנה ושותפים של החברה. כך, JCDecaux מתחייבת לפעול יחד עם בעלי העניין שלה כדי להטמיע ככל הניתן את הערכים הללו בעסקיהם.



התחייבויות

4

1-4 הזכות למשא ומתן קיבוצי וחופש ההתאגדות

JCDecaux מחויבת לכבד את הזכות למשא ומתן קיבוצי וחופש ההתאגדות, כפי שנקבע באמנות ארגון העבודה הבינלאומי מס' 87 ומס' 98, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור:

- ◀ הזכות להקים ולהצטרף לאגודים מקצועיים וארגונים אחרים;
- ◀ זכותם של עובדים לבחור את נציגיהם;
- ◀ מימוש חופשי של זכויות איגודים מקצועיים.

2-4 גינוי כל צורות העבודה בכפייה או תחת כורח

JCDecaux מגנה את כל צורות העבודה בכפייה או תחת כורח, ולא תעסוק בשום צורה של עבודה בכפייה או תחת כורח בהתאם לאמנות ארגון העבודה הבינלאומי מס' 29 ומס' 105.

3-4 גינוי עבודת ילדים

JCDecaux מגנה עבודת ילדים ומתחייבת שלא להעסיק אדם כלשהו שגילו צעיר מגיל חינוך חובה באותה מדינה, ובכל מקרה, לא תעסיק את מי שגילו קטן מ-15 שנה, בהתאם לאמנות ארגון העבודה הבינלאומי מס' 138 ומס' 182.

4-4 איסור אפליה במקום העבודה

JCDecaux מגנה אפליה במקום העבודה ומחויבת להעסיק גברים ונשים בהסתמך על כישוריהם האישיים, מבלי להתייחס למאפיינים כגון גזע, צבע עור, דת, מגדר, מצב משפחתי, דעה פוליטית, נטייה מינית או מוצא לאומי או עדתי, וכן היא מחויבת לשלם שכר שווה בגין עבודה בעלת ערך שווה, להעניק הזדמנות שווה והתייחסות לשווה לכל העובדים הקיימים והפוטנציאליים, בהתאם לאמנות ארגון העבודה הבינלאומי מס' 100 ומס' 111.

5-4 בריאותם ובטיחותם של העובדים

JCDecaux מחויבת לכבד את החוקים והנורמות הלאומיים בנוגע לבריאות תעסוקתית ובטיחות במקום העבודה וליישם את נהלי העבודה המיטביים הנהוגים בענף, בהתאם לאמנת ארגון העבודה הבינלאומי מס' 155.

6-4 משך ימי ושבועות העבודה

JCDecaux מחויבת לכבד את התקנות הלאומיות והמקומיות בנוגע למגבלות על אורכם של ימי העבודה וניהול תקנות השעות הנוספות, בהתאם לאמנת ארגון העבודה הבינלאומי מס' 30.

JCDecaux מחויבת להעניק לכל עובד יום חופשי אחד בשבוע לפחות, בהתאם לאמנות ארגון העבודה הבינלאומי מס' 14 ומס' 106, למעט בנסיבות חריגות ולמשך זמן מוגבל, ובכפוף לחוקים ולתקנות המקומיים.

7-4 הזכות לשכר הוגן

JCDecaux מחויבת:

- ◀ לקיים מדיניות שכר העולה בקנה אחד עם דרישות שכר המינימום המקומיות שנקבעו בתקנות לאומיות או מקומיות, או מדיניות העולה עליהן;
- ◀ למסור תלוש שכר לעובד בכל פעם שעובד מקבל שכר;
- ◀ לשלם לכל עובד שכר אשר מספיק, לכל הפחות, לכיסוי צרכיו הבסיסיים של העובד ביחס למדינה שבה הוא עובד.

8-4 הזכות לחופשה בתשלום

JCDecaux מחויבת לספק לכל העובדים שלה, בהתאם לאמנת ארגון העבודה הבינלאומי מס' 132, חופשה בתשלום למשך 15 ימים לפחות לכל שנת עבודה, לאחר פרק זמן מינימלי של עבודה שנקבע מראש בהתאם להסכמים קיבוציים ובהתאם לכללים, תקנות ונהלים אחרים החלים באותו מקום.

9-4 הזכות להכשרה

JCDecaux מחויבת לספק את ההכשרה ואת כלי הפיתוח הנחוצים לעובדיה.

10-4 גינוי כל צורות ההטרדה והאלימות

JCDecaux מכירה בזכותו של כל עובד לקבל יחס של כבוד ובאחריותה ליצור סביבת עבודה נטולת הטרדה עבור כל עובדיה. JCDecaux מגנה ולא תסבול שום צורה של הטרדה, התנהגות אלימה או עוינת מכל סוג.

11-4 פריסה מחודשת של עובדים במקרה של שינוי ארגוני

במידה ועקב שינוי ארגוני יידרשו עובדים, אזי בכפוף לכללים, לתקנות ולנהלים המקומיים שחלים בעניין, JCDecaux תעדיף:

- ◀ למסור הודעה לנציג העובד, אם ישנו, בהקדם האפשרי ובהתאם לדרישת הדין המקו;
- ◀ מקום בו הדבר מתאפשר, להציע הזדמנויות תעסוקה בתוך החברה באזור הגיאוגרפי הקרוב ביותר למקום עבודתו של העובד לפני השינוי הארגוני.

12-4 הגנה על הפרטיות והגנה על מידע אישי

JCDecaux מחויבת לכבד את הסודיות והפרטיות של המידע האישי של העובדים, הלקוחות ויתר בעלי העניין שלה, ומחויבות לשמור רק את הנתונים הנדרשים לצורך ניהול עסקיה, בכפוף לתקנות הלאומיות והמקומיות.

13-4 הזכות להשתתף בחיים ציבוריים

JCDecaux מכבדת את זכותו של כל עובד להשתתף בפעילויות ציבוריות (לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, בפעילויות פוליטיות), כל עוד העובד אינו מציג מצג ואינו גורם לאחרים להאמין שהוא מדבר או פועל מטעמה של JCDecaux, והדבר אינו מפר את זכויותיהם של יחידים אחרים. JCDecaux מחויבת לתת לכל העובדים זמן להצביע בבחירות כאשר מועד הבחירות נופל על שעות עבודה או במידה ולוח הזמנים של העבודה אינו מאפשר לעובד להצביע לפני או אחרי שעות העבודה.

14-4 הזכות לביטוח לאומי

JCDecaux מחויבת להעביר תשלומי חובה למערכת הביטוח הלאומי הרלוונטית בכל אחת מן המדינות שבהן הקבוצה פועלת. במסגרת מתן הטבות לעובדים JCDecaux שואפת להתחשב, במידת האפשר וככל שהדבר מעשי בחסרים הקיימים במערכות הרווחה של המדינות השונות, אשר לרוב דואגות להטבות כגון ביטוח בריאות כיסוי אבדן כושר או פנסיה, בהתאם לאמנת ארגון העבודה הבינלאומי מס' 102.

15-4 איזון בין העבודה לבין החיים הפרטיים

JCDecaux מכירה בזכותו של כל עובד לקיים איזון בין חיי העבודה לבין החיים הפרטיים.

16-4 חופשה משפחתית

JCDecaux מכירה בזכותם של עובדים לצאת לחופשה לטובת אירועים משפחתיים ורפואיים בהתאם להסכמים קיבוציים ותקנות מקומיות אחרות, לפי העניין. במהלך תקופה זו, החברה תשקיע את מירב המאמצים לשמור שמשרתו של העובד בחופשה, או משרה שוות ערך, תהיה זמינה לעובד בשובו לעבודה בתום החופשה, בהתאם לאמנת ארגון העבודה הבינלאומי מס' 103 וחוקים מקומיים אחרים המתייחסים לחופשה משפחתית או רפואית.

17-4 הזכות להגנה בקשר להצטרפותו של ילד חדש למשפחה

JCDecaux מכירה בחשיבות של ילד חדש למשפחה ובכך שכל עובד זכאי לזמן חופשי מעבודה בתקופה זו. JCDecaux תקיים את כל סוגי מדיניות החופשה המקובלות על פי דין, ובתנאי שהעובד לא יאריך את זמן החופשה מעבר למותר על פי חוק, תקנה או נוהג החלים במקום, החברה תבטיח שמשרתו של העובד בחופשה, או משרה שוות ערך, תהיה זמינה לעובד עם שובו לעבודה. בתום החופשה הנובעת מהצטרפותו של ילד חדש למשפחה.



אכיפת האמנה

5

1-5 התחייבות הדירקטוריון

הטמעתה של אמנה זו בעלת חשיבות עליונה עבור JCDecaux, והדירקטוריון אחראי באופן ישיר להעברה נאותה של הוראות אמנה זו והערכים החברתיים הנקובים בה בכל רחבי הקבוצה.

2-5 הפצת האמנה

האמנה הבינלאומית של JCDecaux בדבר ערכי יסוד חברתיים תהיה זמינה לכל עובד עם הצטרפותו לחברה, בכל תחום שיפוט שבו JCDecaux מנהלת עסקים. האמנה תהיה זמינה גם באתרי האינטרנט של הקבוצה, בשלל השפות המדוברות בה, בדומה לאתר הקבוצה, או לפי בקשה של מחלקת משאבי אנוש ו/או המחלקה המשפטית בכל חברה מחברות הקבוצה.

נושאי המשרה והמנהלים של JCDecaux SA והגופים הקשורים אליה יידרשו להבטיח את הזמינות של האמנה הבינלאומית של JCDecaux בדבר ערכי יסוד חברתיים לכל עובד, ללא תלות בדרגת הבכירות או סוג התפקיד, וליישם זאת באופן עקבי.

3-5 אחריות ההנהלה המקומית

ההנהלה המקומית בכל תחום שיפוט שבו JCDecaux מנהלת עסקים, תהיה אחראית להבטחת הקיום והאכיפה של העקרונות והסטנדרטים שנקבעו באמנה. כל מדינה תפתח תכנית פעולה מקומית אשר תחיל את הסטנדרטים הללו ברמה המקומית. תכנית הפעולה תכלול אמצעי ביקורת אשר יבטיחו שהתקנים המקומיים עולים בקנה אחד עם אמנה זו ומכבדים את זכויותיהם של העובדים, כפי שנקבעו באמנה זו.

המעסיק מחויב להנגיש את האמנה לכל עובד חדש עם כניסתו לחברה. כמו כן, האמנה תוצג, לפי העניין, בפני כל גוף של ארגון עובדים מייצג. אמנה זו תהיה זמינה לכל העובדים גם באמצעות רשת האינטרנט המקומית.

בכפוף לכללים, התקנות והמנהגים המקובלים, כל חברה מקומית של JCDecaux תקיים הליך שבאמצעותו עובדים יוכלו לדווח באופן חופשי על חששותיהם ולחקור את טענותיהם בעניין אי קיום הוראות אמנה זו, ובמקרה הצורך, גם לפתור כל פגם בקיום הוראות האמנה כאמור.

4-5 נהלי התראה

כאשר עובד מאמין, כי ערך חברתי שנקבע באמנה זו אינו מקוים, או שהוא סבור שערך כאמור עומד בפני הפרה מיידית, עליו להודיע על כך כאמור בחוק מיום 27.3.2017 בנוגע לחובת השקיפה הראויה התאגידית של חברות אם וחברות מנחות.

שלבי המימוש של זכות התראה כאמור, הנם כדלקמן:

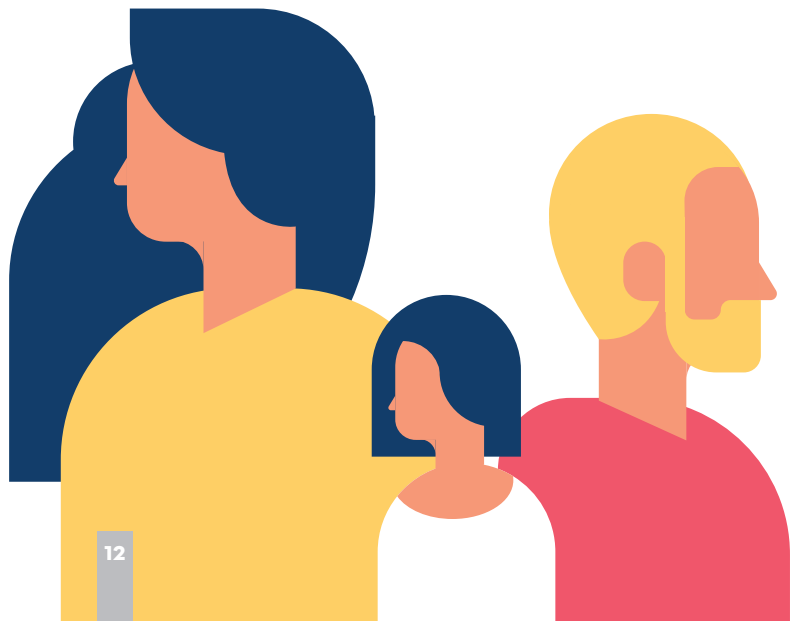
◀ כצעד ראשון, יש להפנות את העניין לממונה הישיר של העובד;

◀ כצעד שני, אם לא ניתן לפתור את הבעיה בעזרת הממונה הישיר, או כאשר גורם זה מעורב במישרין בהתנהגות הפסולה, יש לדווח למזכירות ועדת הענישה;

את הדיווח יש להפנות אל מזכירות ועדת הענישה באמצעות טופס התראה אלקטרוני, אשר זמין באינטרנט המקומי או באתר האינטרנט של כל חברה בת בקבוצה, או במישרין בטלפון (+33 1 30 79 79 11) באמצעות קו טלפון ייעודי ומאובטח.

בהיעדר תשובה ממקבל הדיווח תוך זמן סביר, דיווח זה יישלח לרשות השיפוטית, הרשות המנהלית או לאגודים המקצועיים. כמוצא אחרון, במידה ואף גורם בארגון לא התייחס לדיווח תוך שלושה חודשים, הדיווח יפורסם בציבור.

הקבוצה לא תטיל ולא תסבול הטלת כל סנקציה, פיטורין או כל אמצעי משמעת אחר, ישיר או עקיף, כלפי חושף שחיתויות שפעל בתום לב במסגרת הליך זה, אפילו אם יתברר כי העובדות לא היו מדויקות או לא הופנו הלאה. בדומה לכך, אדם לא יידחה בהליך של גיוס לעבודה, קבלת גישה להתמחות או תקופת הכשרה מקצועית רק משום שיזם שליחת התראה במסגרת הליך זה.





אמנה בינלאומית בדבר
ערכי יסוד חברתיים
מהדורת 2020

JCDecaux