



# 德高国际基本社会价值观宪章

2020版

# 社会的



# 目录

## 首席执行官的话

### 一. 序言

### 二. 宪章的目的

### 三. 适用范围

### 四. 承诺

- 4.1. 集体谈判和自由结社的权利
- 4.2. 反对各种形式的强迫劳动、强制劳动
- 4.3. 反对使用童工
- 4.4. 职场无歧视
- 4.5. 员工的健康和安全
- 4.6. 每日及每周工作时间
- 4.7. 获得公平工资的权利
- 4.8. 获得带薪假期的权利
- 4.9. 获得培训的权利
- 4.10. 反对各种形式的骚扰和暴力
- 4.11. 重组情况下员工的岗位调动
- 4.12. 尊重隐私和个人信息保护
- 4.13. 参与公共生活的权利
- 4.14. 获得社会保障的权利
- 4.15. 工作与生活的平衡
- 4.16. 家事假
- 4.17. 获得生育保护的权利

### 五. 宪章的执行

- 5.1. 执行会的承诺
- 5.2. 宪章的推广
- 5.3. 当地管理层的责任
- 5.4. 举报程序



## 首席执行官的话

自1964年以来，德高的成功与声誉一直建立在坚定有力的价值观之上，这些价值观长久以来一直指导着我们的行为，已经成为了我们文化的核心。在这些价值观中，有这么一个理念即人才是我们发展的关键所在，因此我们一直致力于为所有员工提供安全和尊重个人的工作环境。在全球迅速扩张的背景下，我们相信我们对基本社会价值观的坚持显得尤为重要，因此我们编写了《德高国际基本社会价值观宪章》以作为我们整个集团的行为指导方针。

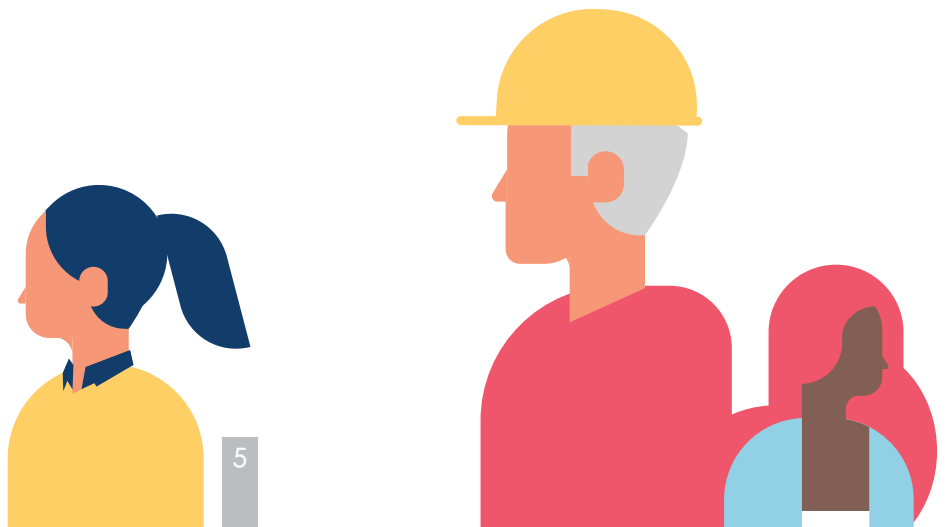
如今，德高在超过80个国家经营业务，我们认可不同的商业惯例和商业文化。尽管如此，对基本社会价值观拥有共同的追求，把这些价值观作为我们的标准并在各地推广执行，仍然重要。

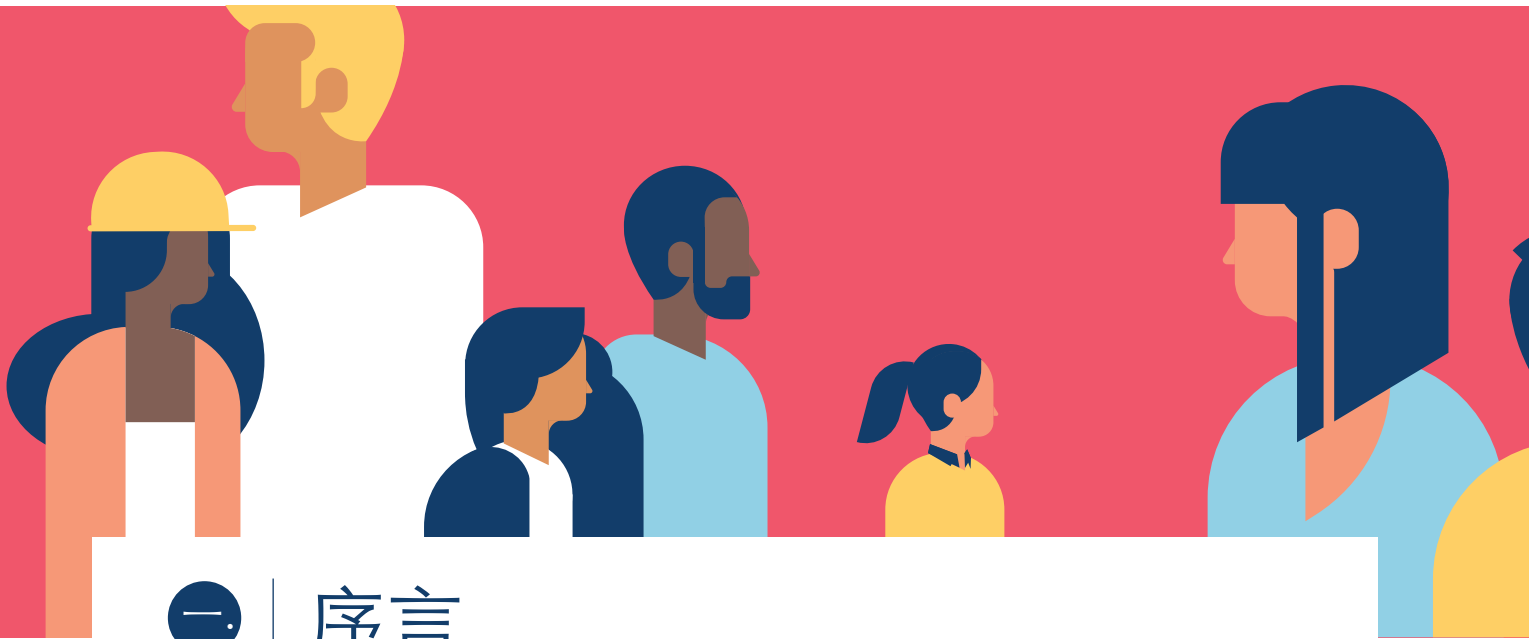
本宪章的编撰参考了一些国际标准诸如《联合国世界人权宣言》、《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》及《经济合作与发展组织跨国企业准则》。本宪章和《德高职业道德准则》（后者用以指导集团内部以及与我们业务伙伴之间的业务行为），是德高致力于可持续发展（即追求一种尊敬人与环境的经济发展）的主要体现。

我们期望你们每一个人都能拥护本宪章所载的价值观并确保你的行为和承诺都以这些价值观为中心。这是我们取得成功以及我们公司能够长期可持续发展的最佳保证。

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux





## 一 | 序言

德高的员工是我们公司不可或缺的资产，因此对德高来说，为德高的员工提供一个安全和尊重个人的工作环境非常重要。

## 二 | 宪章的目的

《德高国际基本社会价值观宪章》为法国德高公司和所有集团控股公司设定了一个道德框架。

本宪章的编撰参考了《联合国世界人权宣言》、国际劳工组织基本条约及经济合作与发展组织指南。



## 三 | 适用范围

《德高国际基本社会价值观宪章》和《德高职业道德准则》适用于德高集团全球员工的利益，不分地区。

然而，如果当地法规推行比本宪章所载的价值观更有利于员工的规定和做法，则应当执行该当地法规，当地德高系公司的行为受该当地法规管辖。

如果本宪章其中任一原则并非地方法律或规定所许可，或违反当地惯例，当地公司应于可能范围内，以当地许可且符合当地相关法律的方式，对该原则的应用做出调整，且所做之调整必须严格限制在为遵守上述法律，法规或惯例所必须的范围内。

德高承诺将本宪章的价值观向所有德高的利益相关者推广，包括德高在其中拥有股权的公司、德高的供应商、分包商和伙伴。同样地，德高承诺将和德高的利益相关者一起，在彼此的业务中最大程度地执行这些社会价值观。



## 四. | 承诺

### 4.1. 集体谈判和自由结社的权利

德高承诺尊重集体谈判的权利和自由结社的权利，一如国际劳工组织第87号公约和第98号公约的规定，包括但不限于：

- › 组织和参加工会或其他组织的权利；
- › 推选员工代表的权利；
- › 自由行使工会权利。

### 4.2. 反对各种形式的强迫劳动、强制劳动

德高反对各种形式的强迫劳动或强制劳动，不得参与任何形式的强迫劳动或强制劳动，一如国际劳工组织第29号公约和第105号公约的规定。

### 4.3. 反对使用童工

德高反对使用童工，承诺不会雇用任何年龄低于当地义务教育年龄的个人，而且绝对不会雇用任何年龄低于15岁的个人，一如国际劳工组织第138号公约和第182号公约的规定。

### 4.4. 职场无歧视

德高反对职场歧视，承诺按照能力择优录取男性和女性员工而不会考虑种族、肤色、宗教、性别、婚姻状况、政治见解、性取向、民族血统或社会出身因素，承诺同工同酬，承诺向所有现有的和未来的员工提供均等机会和平等待遇，一如国际劳工组织第100号公约和第111号公约的规定。



## 4.5. 员工的健康和安全

德高承诺尊重当地关于职业健康和职场安全的国家及地方法律和标准，承诺执行行业最佳做法，一如国际劳工组织第155号公约的规定。

## 4.6. 每日及每周工作时间

德高承诺尊重当地关于每日工作时间限制和加班管理的国家及地方法规，一如国际劳工组织第30号公约的规定。

德高承诺，除在特殊情况下且在国家法律和法规允许的有限时间内，每位员工每周至少可休息一天，一如国际劳工组织第14号公约和第106号公约的规定。

## 4.7. 获得公平工资的权利

德高承诺：

- › 采用达到或超过当地国家或地方法规规定的最低法定工资水平的薪资政策，
- › 每次发放工资时，向每位员工提供工资单，
- › 向每位员工发放的工资至少能够按照当地标准满足员工基本需求。

## 4.8. 获得带薪假期的权利

德高承诺，在员工达到一定最低服务年限之后（如适用），按照国际劳工组织第132号公约的规定，向所有员工提供每个工作年度至少三个工作周的带薪假期，具体视集体谈判和其他当地适用的规定、法规及惯例而定。

## 4.9. 获得培训的权利

德高承诺向员工提供必要的培训和发展手段。

## 4.10. 反对各种形式的骚扰和暴力

德高认识到每位员工均有权受到尊重和有尊严的待遇，而且德高认识到为所有员工创造零骚扰的工作环境是自己的职责所在。德高反对并且不会容忍任何形式的骚扰、任何种类的攻击性或敌意行为。

## 4.11. 重组情况下员工的岗位调动

如果由于重组需要减少工作岗位，在不违反当地适用法规的情况下，德高倾向于：

- › 如果有员工代表而且当地法律有要求，尽快与员工代表商谈；
- › 在可能的情况下，提供机会将岗位调动至距离受影响员工重组前工作所在地最近的公司。

#### 4.12. 尊重隐私和个人信息保护

德高承诺尊重员工、客户和其他利益相关者的个人信息的保密性和隐私性，按照应适用的国家法律和当地法规的规定，保护且仅保存开展业务所需的信息。

#### 4.13. 参与公共生活的权利

在不侵犯他人权利的前提下，只要员工并非代表德高或未让他人相信其代表德高进行发言或活动，德高尊重每位员工参与公共活动（包括但不限于政治活动）的权利。

如果大选投票时间在工作时间段或员工的工作时间安排令员工无法在工作时间段之前或之后进行投票，德高承诺为每位员工提供投票的时间。

#### 4.14. 获得社会保障的权利

德高承诺在集团经营业务的各个国家都参与当地现行有效的强制社会保障体系。

在员工福利方面，德高在可行的范围内尽力考虑到国家福利体系（国家福利体系一般会提供诸如医疗、伤残或退休福利等等）中的漏缺之处，一如国际劳工组织第102号公约的规定。

#### 4.15. 工作与生活的平衡

德高认可每位员工均有权追求工作与其个人生活间的平衡。

#### 4.16. 家事假

德高认可员工有权按照集体谈判和其他当地法规的规定（具体视情况而定）因家事和医疗事件请假。如遇员工因家事和医疗事件请假，公司将按照国际劳工组织第103号公约和其他当地适用的家事/病假法规的规定，尽其最大努力保留请假员工的岗位或相等岗位直至请假员工休假结束回到工作岗位。

#### 4.17. 获得生育保护的權利

德高认识到新生儿的降生对一个家庭的重要性而且每位员工均有权在此时刻离岗休假。德高遵守所有法律规定的适用的休假政策，但员工不应延长休假超过当地适用的法律、法规或惯例允许的时间，德高保证保留休假员工的岗位或相等岗位直至休假员工休完产假回到工作岗位。



## 五. | 宪章的执行

### 5.1. 执行会的承诺

本宪章的执行对德高而言至关重要，因此，在整个集团内，正确传达本宪章和本宪章所载的社会价值观是执行会委员的直接责任。

### 5.2. 宪章的推广

在德高经营业务的各个地区，每位员工在加入公司之时即可获得《德高国际基本社会价值观宪章》。本宪章可在集团内网上获取，集团内使用的各种语言均有相应版本，也可在集团网站上获取或者可向集团各个公司的人力资源部和/或法务部索取。

法国德高公司及其附属公司的高管和经理须确保每位员工（不分资历或职位）均可获得《德高国际基本社会价值观宪章》，并始终如一地执行本宪章。

### 5.3. 当地管理层的责任

在德高经营业务的各个地区，当地管理层负责确保遵守和执行本宪章所载的原则和标准。各个国家应撰写一份关于在当地层面执行这些价值观的当地行动计划。行动计划应包括审计要求，用以监督当地执行的标准在最低程度上与本宪章保持一致并按照本宪章规定尊重每位员工的权利。

用人单位承诺在每位新员工入职时向其提供本宪章。本宪章还将提供给各集体谈判代表团体，具体视情况而定。另外，所有员工均可在当地的公司内网上获取本宪章。

在符合当地适用的规定、法规和惯例的前提下，各德高系公司均应建立一个程序使员工可以自由报告问题和调查各种针对违反本宪章行为的举报，如果确认确实存在违反本宪章的行为，应当消除该等行为。

## 5.4. 举报程序

如果有员工认为本宪章所载的某项价值观未被遵守或相信某项价值观即将被违反，他/她享有关于母公司和指令公司企业责任警戒法（2017年3月27日）规定的举报权：

行使这项举报权的方式如下：

- ▶ 第一步，将此事提交给她/他的上级；
- ▶ 第二步，如果该问题上级无法解决，或者上级与被指控的行为直接相关，则将该问题报告给警戒委员会秘书处；

该举报必须通过内联网或集团各子公司一级可访问的网站上提供的电子举报表格，或者经由专用和安全的电话线路直接通过电话（+ 33 1 30 79 79 11）向警戒委员会秘书处举报。

在合理期限内未收到对举报的答复的，应当将该举报送交司法机关、行政机关或者专业团体。作为最后手段，如果没有任何机构在三个月内处理这份举报，举报应予以公布。

集团不会对在这一程序框架内行动的善意举报人直接或间接采取或容忍采取任何制裁、解雇或歧视性措施，即使结果证明举报事实是不准确的或未进行进一步处理。同样，任何人不得因为在这个程序框架内提起举报而被拒绝参加招聘流程、获得实习或专业培训机会。

