



# Politique Sociale Groupe

Décembre 2023



# SOMMAIRE

## I Déclaration du Directoire

## II Genèse de la Politique Sociale

## III Champ d'application

## IV Engagements

### 1. Valoriser tous nos collaborateurs

- 1.1. Garantir les Droits Humains et les valeurs sociales fondamentales du Groupe
- 1.2. Offrir un cadre de travail sûr et de qualité
- 1.3. Promouvoir un environnement de travail où chacun peut s'exprimer librement et favoriser le dialogue social
- 1.4. Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux attractive
- 1.5. Encourager une culture d'entreprise qui promeut la diversité et l'inclusion

### 2. Prendre soin de tous nos collaborateurs

- 2.1. Poursuivre la mise en place d'une Politique Santé-Sécurité et favoriser le bien-être au travail
- 2.2. Assurer une protection sociale pour chaque collaborateur
- 2.3. Offrir des congés personnels pour faire face aux événements de la vie
- 2.4. Protéger les collaborateurs de toutes formes de violences et de harcèlement sur le lieu de travail
- 2.5. Prendre en compte la satisfaction des collaborateurs
- 2.6. Renforcer le déploiement de modes de travail agiles

### 3. Accompagner le développement de nos collaborateurs

- 3.1. Définir des standards de recrutement et renforcer l'expérience candidat
- 3.2. Définir une politique d'accueil des nouveaux collaborateurs
- 3.3. Promouvoir la formation et encourager la montée en compétence
- 3.4. Renforcer la gestion des carrières

## V Déploiement

## VI Application et gouvernance de la Politique Sociale

# I Déclaration du Directoire

Employeur de plus de 11 000 collaborateurs à travers le monde, JCDecaux considère son engagement envers ses collaborateurs comme un élément clé de sa réussite. JCDecaux s'est d'abord attaché à développer une politique de Ressources Humaines décentralisée prenant en compte les besoins spécifiques des régions où il est implanté. Présent aujourd'hui dans plus de 80 pays, il apparaît crucial pour JCDecaux de proposer un socle social commun à l'ensemble de ses collaborateurs et d'assurer des conditions de travail optimales pour tous.

JCDecaux s'engage à être un **employeur responsable et attractif** partout où il opère afin que chaque collaborateur soit traité de façon équitable et ait les moyens de réussir. Pour y parvenir, JCDecaux s'engage à mettre en œuvre une **Politique Sociale à l'échelle du Groupe** reposant sur **trois piliers stratégiques** :

## Valoriser tous nos collaborateurs

- Garantir les **Droits Humains** et les **valeurs sociales fondamentales** du Groupe
- Offrir un **cadre de travail sûr et de qualité**
- Promouvoir un environnement de travail **où chacun peut s'exprimer librement** et favoriser le **dialogue social**
- Proposer une politique de **rémunération et d'avantages sociaux attractive**
- Encourager une culture d'entreprise qui promeut la **diversité et l'inclusion**

## Prendre soin de tous nos collaborateurs

- Poursuivre la mise en place d'une Politique **Santé-Sécurité** et favoriser le **bien-être au travail**
- Assurer une **protection sociale** pour chaque collaborateur
- Offrir des **congés personnels** pour faire face aux événements de la vie
- Protéger les collaborateurs de **toutes formes de violences et de harcèlement sur le lieu de travail**
- Prendre en compte la **satisfaction des collaborateurs**
- Renforcer le déploiement de **modes de travail agiles**

## Accompagner le développement de nos collaborateurs

- Définir des **standards de recrutement** et renforcer l'**expérience candidat**
- Définir une **politique d'accueil** des nouveaux collaborateurs
- Promouvoir la **formation** et encourager la **montée en compétence**
- Renforcer la **gestion des carrières**

Cette Politique s'applique **à l'ensemble des salariés des entreprises de JCDecaux SE et contrôlées par le Groupe**. Chaque filiale a la responsabilité d'établir sa propre politique sociale en fonction des engagements susmentionnés et des spécificités locales.

Pour et au nom du Directoire, le 13 décembre 2023.

### Jean-François Decaux

Président du Directoire et  
co-Directeur Général de JCDecaux



### Jean-Charles Decaux

Co-Directeur Général de JCDecaux





## Genèse de la Politique Sociale

La Politique Sociale de JCDecaux définit **un socle commun d'engagements en matière de Ressources Humaines** pour les entreprises de JCDecaux SE et contrôlées par le Groupe (voir III. Champ d'application).

Elle a été élaborée en référence aux normes fixées par l'**Organisation Internationale du Travail (OIT)**, aux résultats de plusieurs **analyses comparatives approfondies avec d'autres entreprises à présence mondiale**, aux conclusions d'**études publiques réalisées par des cabinets de conseil** sur les attentes des salariés et des candidats dans un marché du travail post-COVID, aux **recommandations des agences de notation extra-financière** et aux **exigences de la Directive sur le reporting de durabilité des entreprises (CSRD)**.

Les priorités stratégiques, les plans d'action et les objectifs contenus dans cette Politique ont été définis dans des **groupes de travail** impliquant des **experts en Ressources Humaines** dans 7 pays du Groupe : France, Royaume-Uni, Etats-Unis, Australie, Allemagne, Espagne et Italie. Les travaux effectués par ce **groupe de travail international** se sont appuyés sur les références mentionnées dans le paragraphe ci-dessus et sur les résultats de plusieurs **études et questionnaires internes** auxquels ont participé d'autres experts en Ressources Humaines en filiales, représentant toutes les régions où le Groupe opère : Afrique, Moyen-Orient, Amérique Latine et Centrale, Amérique du Nord, Europe, Asie et Pacifique. Ce processus a permis au Groupe d'obtenir la vision et les contributions de diverses parties prenantes internes représentant l'ensemble des collaborateurs de JCDecaux.

Le contenu de cette Politique a été revu par l'ensemble des contributeurs des Ressources Humaines et validé - au plus haut niveau de l'entreprise - par les membres du **Directoire de JCDecaux**.

Cette Politique vise à atténuer les risques sociaux rencontrés par le Groupe, à renforcer les impacts positifs et à réduire les impacts négatifs sur ses propres salariés tout en saisissant les opportunités.

Cette Politique a vocation à évoluer en fonction des nouvelles réglementations applicables et des attentes des parties prenantes externes et internes.



## Champ d'application

La Politique Sociale de JCDecaux s'applique **à l'ensemble des salariés des entreprises de JCDecaux SE et contrôlées par le Groupe**. Les entreprises associées, les entreprises sous influence notable et comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence en vertu du reporting financier IFRS sont exclues. Pour les entités contrôlées conjointement et comptabilisées selon la méthode de mise en équivalence en vertu du reporting financier IFRS, la mise en œuvre de la Politique doit être soumise à la validation du directeur général du pays, du directeur régional (le cas échéant) et du membre du Directoire responsable de la région, en accord avec la société partenaire.

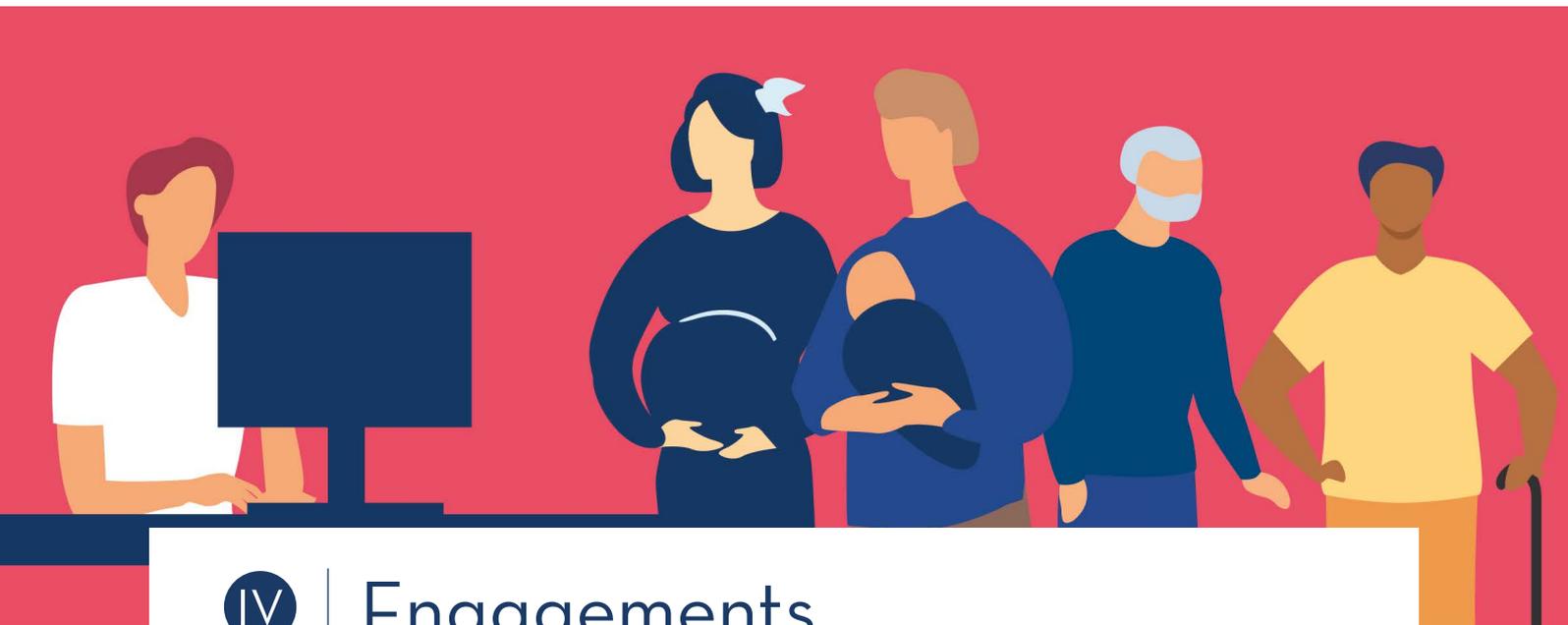
Par l'ensemble des salariés, il est entendu les salariés en **contrat à durée indéterminée**, en **contrat à durée déterminée** et en **contrat d'alternance**.

Les freelances (ou travailleurs indépendants), les entrepreneurs et les consultants ne sont pas inclus dans le champ d'application initial de la présente Politique, cela sera revu en 2026.

Si une réglementation locale impose des règles et des pratiques plus favorables aux salariés que celles contenues dans la présente Politique, c'est bien entendu cette réglementation locale qui sera mise en œuvre et qui régira le comportement de l'entité JCDecaux concernée.

Si une pratique locale déjà mise en œuvre ou en cours de mise en œuvre dans la filiale va bien au-delà de cet ensemble d'avantages de base, la filiale poursuivra la mise en œuvre de ses meilleures pratiques. Cette Politique ne doit pas être restrictive pour les entités qui ont déjà des pratiques sociales plus favorables.

Si un engagement est perçu comme problématique en raison de la culture, du mode de pensée, de l'organisation ou des contraintes locales ou n'est pas autorisé en raison d'une loi ou d'une réglementation locale, l'entité locale devra en informer la Direction du Développement Durable afin de déployer l'engagement d'une manière qui soit compatible et admissible au niveau local.



## IV | Engagements

### 1. Valoriser tous nos collaborateurs

Le premier pilier de cette Politique vise à garantir l'égalité de traitement, l'égalité des chances, et des conditions de travail adéquates pour tous. Avec des milliers de collaborateurs dans le monde, la responsabilité du Groupe d'être un employeur juste, responsable et attractif est de la plus haute importance. JCDecaux s'engage à faire en sorte que tous ses salariés soient valorisés, quels qu'ils soient et où qu'ils travaillent.

#### 1.1. Garantir les Droits Humains et les valeurs sociales fondamentales du Groupe

JCDecaux s'engage à garantir un ensemble de droits fondamentaux à tous ses collaborateurs, où qu'ils soient, à travers la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux. Cette Charte a été déployée dans toutes les filiales en 2012 et fait l'objet d'une enquête interne bisannuelle pour vérifier l'application des principes qu'elle contient.

Certains pays où JCDecaux est implanté n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, ce qui signifie que les droits de l'Homme et les valeurs sociales fondamentales peuvent potentiellement ne pas être respectés ou que leur respect n'est pas promu par les juridictions locales (pourcentage des collaborateurs concernés disponible dans le Document d'Enregistrement Universel annuel). JCDecaux s'engage à tout mettre en œuvre pour que ses collaborateurs bénéficient en tout état de cause des droits et valeurs contenus dans cette Politique dans le cadre de leur emploi au sein du Groupe.

Un dispositif d'alerte ou de signalement des violations potentielles ou réalisées des principes contenus dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux est déployé depuis 2018 dans l'ensemble des filiales du Groupe. Accessible via [jcdecaux.com](http://jcdecaux.com) ou le site intranet de la filiale, chaque collaborateur du groupe JCDecaux ainsi que toute partie prenante ont la possibilité d'utiliser cette procédure afin d'alerter soit son supérieur hiérarchique, soit le Comité de Vigilance du Groupe. Le lanceur d'alerte bénéficie de toutes les garanties légales et d'une totale confidentialité. JCDecaux s'engage à recueillir et à examiner toutes les alertes.

## **1.2 Offrir un cadre de travail sûr et de qualité**

JCDecaux garantit la sécurité de l'emploi de ses collaborateurs en privilégiant et en maintenant les contrats à durée indéterminée et à temps plein.

## **1.3 Promouvoir un environnement de travail où chacun peut s'exprimer librement et favoriser le dialogue social**

Cet engagement est lié à la capacité de JCDecaux à s'assurer que la voix de ses salariés est entendue par la direction et que les dirigeants et les salariés ou leurs représentants peuvent se réunir pour discuter librement des conditions de travail, des droits et des souhaits des salariés.

Par cette Politique, JCDecaux s'engage à garantir l'existence d'espaces disponibles et sûrs au sein de l'entreprise pour que tout salarié ou représentant des salariés puisse discuter librement des conditions de travail.

## **1.4 Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux attractive**

Selon les enquêtes mondiales menées par des cabinets de conseil ces dernières années, le salaire fait partie des critères essentiels pour un salarié lorsqu'il s'agit de rejoindre ou de rester dans une entreprise.

JCDecaux s'engage à offrir des avantages calibrés et équitables en fonction des postes et des grilles salariales. Le Groupe s'engage à verser aux salariés un salaire au moins égal ou supérieur au salaire minimum pour répondre à leurs besoins essentiels.

## **1.5 Encourager une culture d'entreprise qui promeut la diversité et l'inclusion**

La diversité et l'inclusion ne sont pas seulement importantes d'un point de vue moral, elles présentent également un avantage commercial pour le Groupe. La diversité des profils des salariés apporte d'autres façons de penser et constitue un facteur de performance et d'innovation. Par cet engagement, JCDecaux souhaite couvrir l'égalité des sexes, l'emploi des personnes en situation de handicap, la non-discrimination et l'intégration de la diversité, en particulier en ce qui concerne l'origine raciale et ethnique, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, et toute autre forme de discrimination couverte par les réglementations et lois nationales et internationales.

# **2. Prendre soin de tous nos collaborateurs**

Le deuxième pilier de cette Politique est axé sur l'attention portée aux collaborateurs du Groupe. À travers les priorités de ce pilier, JCDecaux s'engage à faire en sorte que les salariés se sentent en sécurité, considérés et qu'ils trouvent leur équilibre.

## **2.1. Poursuivre la mise en place d'une Politique Santé-Sécurité et favoriser le bien-être au travail**

La priorité absolue de JCDecaux est d'éviter les blessures et les problèmes de santé susceptibles d'affecter chaque salarié ou sous-traitant travaillant pour le compte de JCDecaux, ainsi que tout partenaire ou public concerné par nos activités. JCDecaux s'engage à fournir des infrastructures et des conditions de travail sûres. C'est pourquoi le Groupe a déployé en 2014 une Politique Santé-Sécurité à l'échelle du Groupe et met en œuvre un système de management de la Santé-Sécurité dans chacune de ses filiales.

La responsabilité de JCDecaux de promouvoir et de protéger la santé physique et psychologique de ses salariés inclut la nécessité de gérer les risques psychosociaux. Ces risques sont de plus en plus souvent reconnus comme des défis importants pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail. C'est pourquoi il a été décidé d'associer le bien-être au travail à la Santé-Sécurité, même si le bien-être transcende tous les aspects de l'approche sociale de JCDecaux.

## 2.2 Assurer une protection sociale pour chaque collaborateur

JCDecaux s'engage à fournir une protection sociale à ses salariés conformément aux engagements pris dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux.

## 2.3 Offrir des congés personnels pour faire face aux événements de la vie

JCDecaux est conscient qu'il est parfois nécessaire de s'absenter du travail pour des événements personnels et encourage ses salariés à prendre ce temps pour eux-mêmes ou pour leur famille. C'est pourquoi le Groupe a développé une Politique de congés personnels.

Dans cette Politique, JCDecaux s'engage à proposer une **politique parentale** couvrant la **naissance naturelle** et l'**adoption** selon ce qui suit :

- **14 semaines de congés rémunérés à 100 %** pour le **parent principal** (celui-ci étant défini comme le parent ayant le rôle principal de s'occuper de l'enfant).
- **3 semaines de congés rémunérés à 100 %** pour le **parent secondaire** (celui-ci étant défini comme le parent n'ayant pas le rôle principal de s'occuper de l'enfant).

Tous les parents auront accès à **3 jours de congés rémunérés à 100 %** pour **s'occuper d'un enfant malade** de moins de 12 ans.

Un **congé en cas de décès** dans la famille sera **100 % rémunéré** et la durée accordée dépendra du lien entre le collaborateur et la personne décédée :

- **5 jours de congés** pour un enfant et le partenaire.
- **3 jours de congés** pour un parent.
- **1 jour de congé** pour un grand-parent et un frère ou une soeur.

Pour son **mariage ou son union civile**, le collaborateur bénéficiera de **3 jours de congés rémunérés à 100 %**.

Pour les modalités et les conditions, se référer à la Politique de congés personnels.

## 2.4 Protéger les collaborateurs de toutes formes de violences et de harcèlement sur le lieu de travail

JCDecaux condamne toutes formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et s'engage à mettre en place des mesures pour y remédier et agir en conséquence si des cas sont signalés en externe ou en interne.

## 2.5 Prendre en compte la satisfaction des collaborateurs

JCDecaux s'engage à prendre en considération la satisfaction de ses collaborateurs et à adapter les plans d'action localement pour répondre à leurs préoccupations et à leurs besoins.

## 2.6 Renforcer le déploiement de modes de travail agiles

JCDecaux s'engage à mettre en place des modes de travail agiles dans l'ensemble du Groupe afin d'améliorer la qualité de vie au travail de ses collaborateurs. Cependant, le travail sur site doit rester la priorité et les modalités de ces nouveaux modes de travail doivent être définies par le management local.

Le travail agile peut apporter un meilleur équilibre de vie, ayant un impact direct sur les conditions de travail : l'environnement de travail, les horaires de travail et la confiance mutuelle entre le collaborateur et l'employeur. La mise en œuvre de cette priorité stratégique dépendra du type d'emploi, certaines activités professionnelles au sein du Groupe étant incompatibles avec les principes du travail agile.

### **3. Accompagner le développement de nos collaborateurs**

Ce troisième pilier est centré sur la responsabilité de JCDecaux en tant qu'employeur, depuis la première expérience des collaborateurs en tant que candidats, jusqu'au développement de leurs compétences et de leur carrière. JCDecaux s'engage à offrir les meilleures conditions pour que ses collaborateurs puissent s'épanouir et évoluer.

#### **3.1 Définir des standards de recrutement et renforcer l'expérience candidat**

La marque employeur est un élément clé de la Politique Sociale. JCDecaux s'engage à définir des normes de recrutement afin d'assurer un processus de recrutement équitable et respectueux et d'améliorer l'expérience globale des candidats. Après avoir défini des standards clairs et les avoir communiqués à l'ensemble des filiales, le Groupe sensibilisera et formera les équipes RH et les managers pour s'assurer que ces standards sont compris et appliqués.

#### **3.2 Définir une politique d'accueil des nouveaux collaborateurs**

JCDecaux s'engage à ce que toutes les entités du Groupe disposent d'un parcours d'intégration avec un cadre commun afin de s'assurer que tous les nouveaux arrivants, où qu'ils se trouvent, aient le même niveau de compréhension du Groupe et soient accueillis comme il se doit. JCDecaux déploiera un processus d'onboarding à l'échelle du Groupe ainsi que des outils répondant aux règles des "4C" pour un onboarding réussi : Culture, Connexion, Conformité et Clarification.

#### **3.3 Promouvoir la formation et encourager la montée en compétence**

Les collaborateurs sont la force de l'entreprise. JCDecaux considère la formation comme un facteur clé de sa réussite et une composante essentielle du développement professionnel et personnel de ses collaborateurs. Le Groupe s'engage à fournir des programmes de formation et de montée en compétences adéquats à tous les collaborateurs. À travers sa Politique Sociale, le Groupe entend également renforcer son engagement historique dans l'éducation et la culture en privilégiant la formation des étudiants, l'accueil de stagiaires et d'alternants.

#### **3.4 Renforcer la gestion des carrières**

La gestion des carrières permet d'anticiper les besoins à court ou moyen terme en matière de compétences et de types de postes, en adéquation avec l'évolution du Groupe et l'évolution de carrière des collaborateurs. JCDecaux continuera à promouvoir la mobilité interne et internationale ainsi que la cooptation et à améliorer la gestion des carrières dans l'ensemble du Groupe en déployant un accompagnement et des outils adaptés.





## V | Déploiement

Le niveau de maturité des entités de JCDecaux a été pris en compte et le déploiement de cette Politique Sociale sera progressif. Cette Politique a vocation à évoluer dans le temps pour intégrer de nouvelles ambitions au regard des progrès effectués, des attentes des parties prenantes, de la réglementation applicable et des ressources internes disponibles.

Une feuille de route détaillée est disponible dans le [Document d'Enregistrement Universel annuel](#) et, en interne, une feuille de route opérationnelle a été partagée avec toutes les entités. **Des objectifs stratégiques** assortis d'échéances claires ont été définis pour chacun des piliers de cette Politique :

### Valoriser tous nos collaborateurs

Engagement	Objectifs	Echéance
<b>Droits Humains &amp; valeurs sociales fondamentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les pays respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe</li> <li>Tous les nouveaux collaborateurs sont formés et informés sur la <a href="#">Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe</a></li> </ul>	Annuel Annuel
<b>Cadre de travail sûr et de qualité</b>	Réduire la précarité de l'emploi	En cours
<b>Dialogue social</b>	Tous les pays définissent les modalités d'un dialogue social, y compris l'existence de lieux disponibles et sûrs au sein de l'entreprise, afin que tout salarié puisse discuter librement des conditions de travail	D'ici 2025
<b>Rémunération &amp; avantages sociaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les pays mettent en place un programme de bonus basé sur la performance</li> <li>Tous les pays offrent des programmes de rémunération et d'avantages sociaux compétitifs calibrés pour des rôles similaires sur le marché local</li> <li>Encourager les collaborateurs à prendre une participation au capital</li> <li>Assurer un salaire adéquat à tous nos salariés</li> </ul>	D'ici 2025 D'ici 2027 D'ici 2030 D'ici 2030
<b>Diversité &amp; inclusion</b>	<b>FÉMINISATION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>40% de femmes dans les instances dirigeantes du Groupe</li> <li>Tous les pays assurent l'égalité salariale</li> </ul>	D'ici 2027 D'ici 2030
	<b>HANDICAP</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les collaborateurs formés aux stéréotypes et préjugés dans tous les pays</li> </ul>	D'ici 2026
	<b>NATIONALITÉS ET MINORITÉS ETHNIQUES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les collaborateurs formés aux stéréotypes et préjugés dans tous les pays</li> </ul>	D'ici 2028
	<b>JUNIORS ET SENIORS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les collaborateurs formés aux stéréotypes et préjugés dans tous les pays</li> </ul>	D'ici 2028
	<b>LGBTQIA+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les collaborateurs sont formés aux stéréotypes et aux préjugés dans les pays où la loi le permet</li> </ul>	D'ici 2030



## Prendre soin de tous nos collaborateurs

Engagement	Objectifs	Echéance
<b>Santé-Sécurité et bien-être au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les pays ont mis en place un système de gestion Santé-Sécurité</li> <li>Les initiatives en matière de bien-être au travail sont partagées avec tous les pays</li> <li>Tous les pays mettent en œuvre un plan d'action sur la santé mentale (formation des managers, guide sur les pratiques, la politique, le processus)</li> <li>Réduire de 25% la fréquence des accidents (vs. 2019)</li> </ul>	En cours D'ici 2025 D'ici 2026 D'ici 2030
<b>Protection sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les pays respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe</li> <li>Tous les nouveaux collaborateurs sont formés et informés sur la <u>Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe</u></li> </ul>	Annuel Annuel
<b>Congés personnels</b>	Tous les pays établissent une politique de congés personnels satisfaisant au minimum les exigences du Groupe en matière de congés personnels	D'ici 2025
<b>Mesures contre la violence et le harcèlement au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les pays ont mis en place une politique de lutte contre le harcèlement</li> <li>Tous les gestionnaires ont été formés sur les comportements toxiques et les pratiques anti-harcèlement.</li> </ul>	D'ici 2025 D'ici 2027
<b>Satisfaction collaborateurs</b>	Tous les pays réalisent au moins une fois par an une enquête de satisfaction anonyme et contenant les thématiques minimales exigées par le Groupe (à l'exception des pays déjà outillés)	D'ici 2026

## Accompagner le développement de nos collaborateurs

Engagement	Objectifs	Echéance
<b>Standard de recrutement et expérience candidat</b>	L'ensemble des RH et des managers formés sur les exigences minimales du Groupe en matière d'expérience candidat	D'ici 2027
<b>Intégration</b>	Tous les pays déploient les outils du programme d'onboarding mis à disposition au niveau du Groupe (accompagnement, onboarding digital, onboarding imprimable)	D'ici 2025
<b>Formation/montée en compétence</b>	Tous les collaborateurs ont suivi au moins une formation au cours de l'année	D'ici 2030
<b>Gestion de carrière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les pays disposent d'un système de gestion des carrières intégrant des thèmes de formation</li> <li>Tous les pays font des bilans annuels intégrant les objectifs professionnels et personnels</li> </ul>	D'ici 2028 D'ici 2028

Note : la mention «D'ici X» signifie que l'objectif doit être atteint avant la fin de l'année civile citée. Par exemple, «D'ici 2025» signifie d'ici le 31 décembre 2025.



## VI Application et gouvernance de la Politique Sociale

La mise en œuvre de la Politique Sociale revêt une importance cruciale pour JCDecaux, qui implique plusieurs parties prenantes travaillant main dans la main pour assurer le déploiement adéquat et l'atteinte des objectifs.

Le **Directoire** a la responsabilité directe de la mise en œuvre de la Politique qui a été définie et validée par ses membres.

Au niveau Corporate, la **Direction du Développement Durable** est responsable de la conduite, de l'animation et de la coordination de la Politique. La **Direction du Développement Durable** est épaulée dans ses missions par la **Direction RH France & Projets RH Internationaux** et par les experts Ressources Humaines des **six entités de JCDecaux** qui ont contribué à la définition de la Politique (le **groupe de travail RH International**) : JCDecaux Australie/Nouvelle-Zélande, JCDecaux UK, JCDecaux USA, JCDecaux Wall (Allemagne), IGPDcaux (Italie) et JCDecaux Espagne.

Une **Direction des Ressources Humaines Corporate** pour accélérer le déploiement et le suivi de la Politique Sociale du Groupe, pilotée par la direction RH France & Projets RH Internationaux, sera mise en place au plus tard à partir de 2026.

La **Direction locale** de chaque entité dans laquelle JCDecaux est présente est chargée d'assurer le déploiement de la présente Politique et de rendre compte de son avancement conformément à la feuille de route détaillée. Les sujets sociaux doivent être à l'ordre du jour des réunions du **Comité Exécutif local** au moins deux fois par an pour examiner les sujets sociaux et l'avancement des plans d'action conformément à la feuille de route définie.

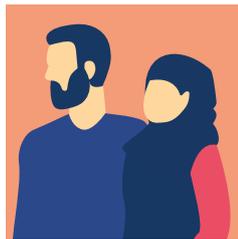


Un **Comité International des Ressources Humaines** présidé par la directrice Développement Durable et composé de directeurs RH de diverses entités se réunira au moins une fois par an pour vérifier l'avancement des plans d'action, examiner les tendances mondiales en matière de reporting, partager les pratiques et les ressources, diriger le travail commun sur certains projets.

La **Direction de l'Audit Interne** est chargée de vérifier le bon déploiement local des plans d'action lors des visites sur site.

Le **Comité d'Ethique & de la RSE** de JCDecaux SE sera informé de la présente Politique, de son contenu général et de son plan de déploiement lors de la première session du Comité de l'année 2024. Les progrès réalisés ainsi que les résultats extra-financiers feront l'objet d'un rapport à ce Comité, au moins une fois par an.

Des **indicateurs de performance** permettant au Groupe et aux entités de suivre leur progression seront progressivement ajoutés au reporting extra-financier (SIA) du Groupe en fonction de la feuille de route de déploiement et des plans d'actions. Les progrès seront publiés en externe dans le Document d'Enregistrement Universel annuel de JCDecaux.



Politique Sociale Groupe

Décembre 2023

JCDecaux