



JCDecaux  
Международный Кодекс  
ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ  
СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

издание 2020 г.

JCDecaux

# Социальное



# Содержание

## Сообщение со-директоров

### I Пreamбула

### II Цель данного кодекса

### III Сфера применения

### IV Обязательства

- 4.1. Право на ведение переговоров о заключении коллективных договоров и свобода объединений в профсоюзы
- 4.2. Осуждение любых форм навязанного и принудительного труда
- 4.3. Осуждение детского труда
- 4.4. Отсутствие дискриминации на рабочем месте
- 4.5. Здоровье и безопасность работников
- 4.6. Продолжительность рабочего дня и рабочей недели
- 4.7. Право на достойную заработную плату
- 4.8. Право на оплачиваемые отпуска
- 4.9. Право на обучение
- 4.10. Осуждение любых форм домогательства и насилия
- 4.11. Перевод на другую работу в случае реструктуризации
- 4.12. Уважение права на личную жизнь и защита персональных данных
- 4.13. Право на участие в общественной жизни
- 4.14. Право на социальное обеспечение
- 4.15. Сбалансированность работы и личной жизни
- 4.16. Отпуск по семейным обстоятельствам
- 4.17. Право на поддержку в связи с появлением нового ребенка

### V Обеспечение исполнения кодекса

- 5.1. Обязательства высшего руководства
- 5.2. Распространение кодекса
- 5.3. Обязательства руководителей на местах
- 5.4. Порядок предупреждения о нарушениях



# Сообщение со-директоров

Начиная с 1964 г., успех и репутация компании JCDesaux строились на устойчивой системе ценностей, которая всегда лежала в основе нашей деятельности и являлась ключевым ядром нашей корпоративной культуры. Среди таких ценностей не последнее место занимает идея о том, что наши кадры – это главный фактор нашего развития. Поэтому мы берем на себя ответственность за обеспечение безопасных и достойных условий труда для всех наших работников. Мы убеждены, что в обстоятельствах быстрой международной экспансии нашей компании наша приверженность к основополагающим социальным ценностям приобретает все большее значение. В связи с этим мы разработали международный кодекс основополагающих социальных ценностей компании JCDesaux, содержащий рекомендации для всех компаний внутри группы.

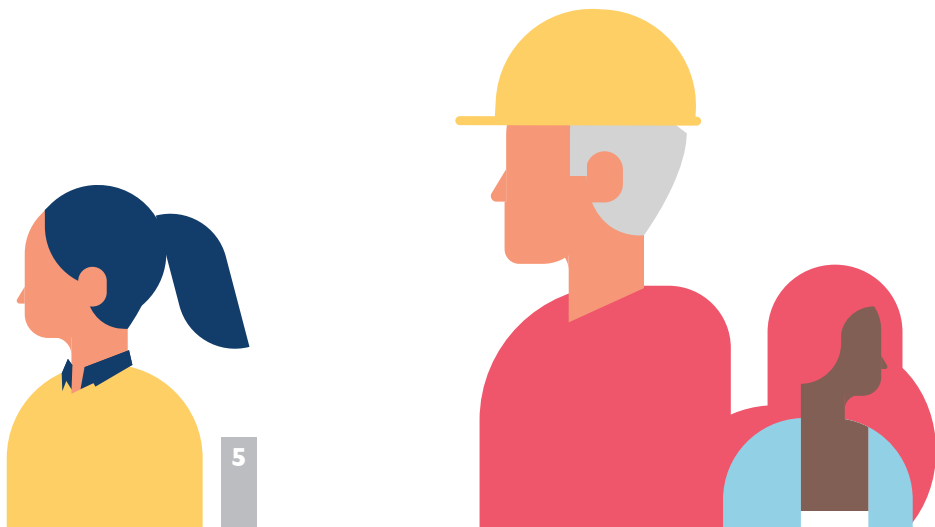
Сегодня компании группы JCDesaux действуют более, чем в 80 странах, и мы признаем наличие различных практик ведения бизнеса и разных корпоративных культур. Тем не менее, очень важно иметь общее видение наших целей и одинаковое понимание основополагающих социальных ценностей, ориентироваться на них как на стандарты и продолжать работать над их успешным претворением в жизнь.

Данный кодекс разработан с учетом существующих международных стандартов, в частности – всеобщей декларации прав человека ООН, декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда международной организации труда и рекомендациями ОЭСР для международных компаний. Вместе с кодексом деловой этики JCDesaux, который регулирует основные принципы делового поведения как внутри группы, так и при взаимоотношениях с нашими партнерами, данный кодекс является одним из важнейших элементов социальной ответственности компании JCDesaux, заключающейся в реализации задач экономического роста с одновременным уважительным отношением к людям и к окружающей среде.

Мы рассчитываем, что каждый из вас примет изложенные в данном кодексе ценности как свои личные, и что они будут оставаться в ваших сердцах при всех ваших начинаниях, будут определять ваше поведение. Это и будет гарантией успеха и долгосрочной стабильности нашей компании.

**Жан-франсуа деко**

**жан-шарль деко**





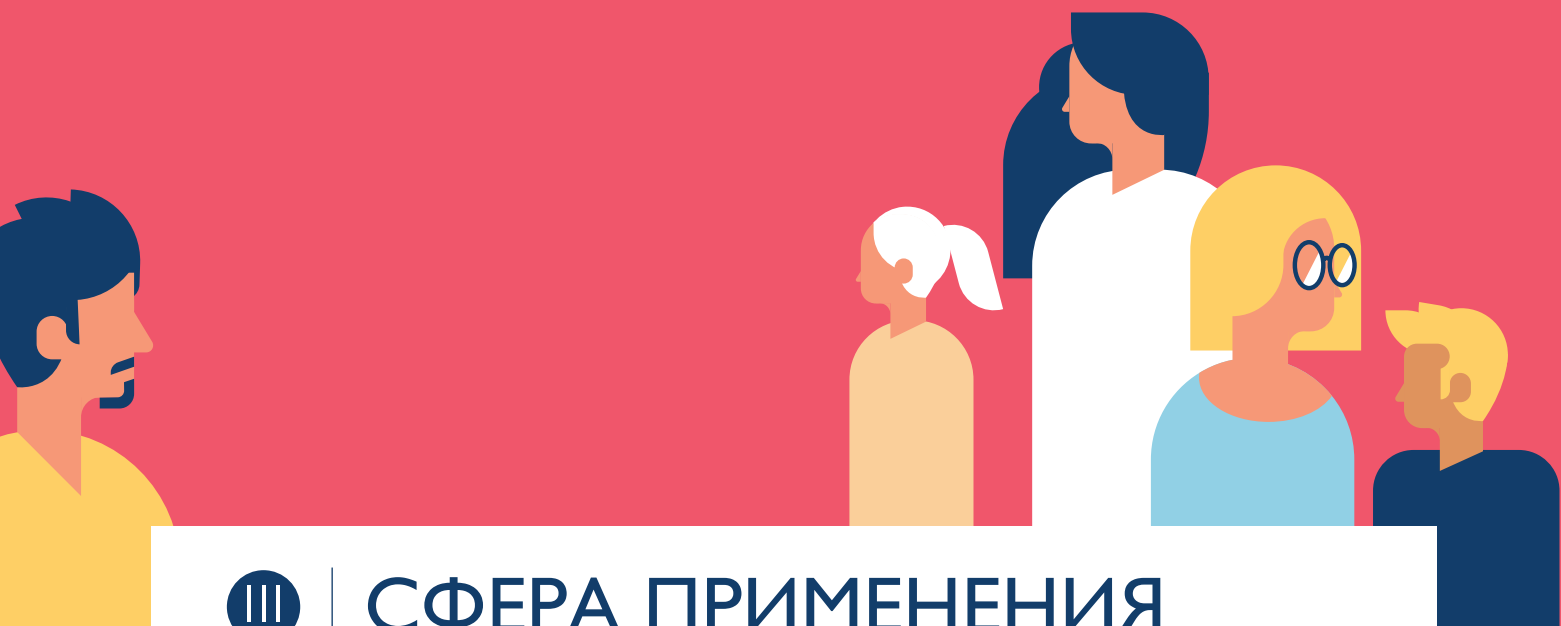
## I | ПРЕАМБУЛА

Работники компании JCDesaux являются самым ценным активом, поэтому для компании ключевой задачей является обеспечение безопасных и достойных условий труда для всех своих работников.

## II | ЦЕЛЬ ДАННОГО КОДЕКСА

Международный кодекс основополагающих социальных ценностей задает этическую основу для компании JCDesaux SA и всех контролируемых группой компаний.

Он разработан с учетом всеобщей декларации прав человека оон, декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда международной организации труда и рекомендаций оэср для международных компаний.



## СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Международный кодекс основополагающих социальных ценностей JCDesaux вместе с кодексом деловой этики JCDesaux применяется в интересах всех работников группы JCDesaux во всех странах мира, вне зависимости от того, в какой юрисдикции они работают.

Однако, если соответствующее национальное законодательство предусматривает более выгодные для работников нормы и практики (по сравнению с данным кодексом), тогда, конечно, компания JCDesaux при работе в таких юрисдикциях будет в первую очередь руководствоваться таким национальным законодательством.

В случае если какой-либо принцип, закрепленный в настоящем Кодексе, является недопустимым с точки зрения местного законодательства или нормативных актов или же противоречит общепринятой местной практике, местная компания группы компаний JCDesaux должна, насколько это возможно, адаптировать применение этого принципа таким образом, чтобы он стал допустимым на данной территории и совместимым с законами компетентной юрисдикции, и только в той мере, в какой это строго необходимо для соблюдения такого закона, нормативного акта или практики.

Компания JCDesaux подтверждает свою приверженность применению изложенных в данном кодексе ценностей по отношению ко всем связанным с компанией лицам, включая компании, в акционерном капитале которых JCDesaux владеет определенной долей, к ее поставщикам, субподрядчикам и партнерам. Компания JCDesaux обязуется совместно с вышеперечисленными лицами работать над как можно более полной реализацией изложенных здесь социальных ценностей в ходе ведения их бизнеса.



## IV | ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

### 4.1. Право на ведение переговоров о заключении коллективных договоров и свобода объединений в профсоюзы

Компания JCDesaux уважает право трудящихся на ведение переговоров о заключении коллективных договоров и на свободу объединений в профсоюзы, изложенные в **конвенциях мот № 87 и № 98**, включая, но не ограничиваясь:

- › Право на формирование и вступление в профсоюзы и другие организации;
- › Право работников на избрание своих представителей;
- › Свободная реализация всех прав профсоюзов.

### 4.2. Осуждение любых форм навязанного и принудительного труда

Компания JCDesaux осуждает любые формы навязанного и принудительного труда и не применяет такой труд в соответствии с **конвенциями мот № 29 и № 105**.

### 4.3. Осуждение детского труда

Компания JCDesaux осуждает детский труд и не принимает на работу лиц в том возрасте, для которого в данной стране установлено обязательное обучение в школе и, в любом случае, моложе 15 лет в соответствии с **конвенциями мот № 138 и № 182**.

### 4.4. Отсутствие дискриминации на рабочем месте

Компания JCDesaux осуждает любое проявление дискриминации в трудовых отношениях и принимает на работу мужчин и женщин на основе их индивидуальных качеств и квалификации безотносительно их расы, цвета кожи, религиозной принадлежности, пола, семейного положения, политических взглядов, сексуальной ориентации, национального или социального происхождения, при этом гарантируя им равную заработную плату за одинаковую работу, равные возможности и одинаковое отношение ко всем нынешним и потенциальным работникам в соответствии с **конвенциями мот № 100 и № III**.



#### 4.5. Здоровье и безопасность работников

Компания JCDesaux уважает местное национальное законодательство, регулирующее безопасность на рабочем месте, и реализует наилучшие мировые практики в отношении здоровья и охраны труда работников в соответствии с **конвенцией мот № 155**.

#### 4.6. Продолжительность рабочего дня и рабочей недели

Компания JCDesaux уважает местное национальное законодательство, регулирующее продолжительность рабочего дня сверхурочные работы в соответствии с **конвенцией мот № 30**.

Компания JCDesaux гарантирует предоставление каждому работнику, как минимум, одного рабочего дня в неделю в соответствии с **конвенциями мот № 14** и **№ 106**, кроме как в исключительных обстоятельствах в течение ограниченного времени, если это разрешено национальным законодательством.

#### 4.7. Право на достойную заработную плату

Компания JCDesaux берет на себя обязательства:

- › Выплачивать заработную плату, равную или превышающую минимальный уровень, установленный национальным законодательством;
- › Предоставлять каждому работнику расчетный листок каждый раз при выплате зарплаты;
- › Выплачивать каждому работнику зарплату, которая, по крайней мере, позволяет удовлетворить его базовые потребности, определенные с учетом специфики страны работы.

#### 4.8. Право на оплачиваемые отпуска

Компания JCDesaux обязуется предоставлять всем своим работникам (в соответствии с **конвенцией мот № 132**) не менее трех рабочих недель оплачиваемого отпуска за каждый год работы после установленного минимального периода работы, с учетом условий коллективного договора и других применимых в данной юрисдикции норм, положений и практик.

#### 4.9. Право на обучение

Компания JCDesaux берет на себя обязательства по обеспечению работников возможностями для обучения и профессионального развития.

#### 4.10. Осуждение любых форм домогательства и насилия

Компания JCDesaux признает право каждого работника на уважение и достойное обращение со стороны окружающих, и берет на себя ответственность за создание свободного от любых форм домогательства морально-психологического климата на работе. Компания JCDesaux осуждает любые формы насилия, агрессивного и враждебного поведения и заявляет о своей нетерпимости по отношению их проявлениям.

#### 4.11. Перевод на другую работу в случае реструктуризации

Если в процессе реструктуризации требуется сокращение рабочих мест и с учетом норм и практики местного законодательства компания JCDesaux использует следующие практики:

- › В кратчайшие возможные сроки проводит необходимые консультации с представителями работников (там, где они существуют) в соответствии с нормами местного законодательства;
- › При возможности предлагает работникам варианты перевода на другую работу в том же географическом регионе и максимально близко к месту нынешней работы лица, чья позиция сокращается.

#### 4.12. Уважение права на личную жизнь и защита персональных данных

Компания JCDesaux уважает конфиденциальность информации о личной жизни своих работников, клиентов и других заинтересованных лиц; компания обеспечивает безопасное хранение такой информации и хранит только те данные, которые необходимы ей для ведения хозяйственной деятельности в соответствии с нормами местного законодательства.

#### 4.13. Право на участие в общественной жизни

Компания JCDesaux уважает право каждого работника на участие в общественных мероприятиях (включая, но не ограничиваясь, политических мероприятиях) в той степени, в которой данный работник не представляет и не позволяют кому-либо считать себя представителем компании JCDesaux, и пока его участие не связано с нарушением прав других лиц.

Компания JCDesaux обязуется предоставлять всем работникам время для участия в выборах, если часы для голосования совпадают с их рабочим временем или если график работы не позволяет проголосовать до или после работы.

#### 4.14. Право на социальное обеспечение

Компания JCDesaux вносит установленные законом платежи в национальные системы социального обеспечения во всех странах, где она осуществляет свою хозяйственную деятельность.

При предоставлении работникам дополнительных выплат и льгот, компания JCDesaux стремится по возможности учитывать недостатки государственных систем соцобеспечения, предоставляющих медицинское обслуживание, пособия по инвалидности и пенсионное обеспечение в соответствии с **конвенцией мот № 102**.

#### 4.15. Сбалансированность работы и личной жизни

Компания JCDesaux признает право каждого работника на сбалансированность времени на работу и личную жизнь.

#### 4.16. Отпуск по семейным обстоятельствам

Компания JCDesaux признает право работников на отпуск по семейным обстоятельствам и по болезни в соответствии с условиями коллективного договора и местного законодательства. При этом компания приложит все усилия для сохранения позиции ушедшего в отпуск работника или аналогичной и предоставления ее тому же работнику после выхода из такого отпуска в соответствии с **конвенцией мот № 103** и другим применимым национальным законодательством.

#### 4.17. Право на поддержку в связи с появлением нового ребенка

Компания JCDesaux признает важность появления нового ребенка в семье и право каждого работника на нерабочее время в этот период. Компания соблюдает применимое законодательство и внутренние политики в отношении отпусков при условии, что работник не продлевает свой отпуск сверх разрешенного по законодательству периода. В таком случае компания гарантирует работнику, находящемуся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, вернуться на ту же самую или аналогичную позицию.



## ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИСПОЛНЕНИЯ КОДЕКСА

### 5.1. Обязательства высшего руководства

Исполнение данного кодекса критически важно для компании JCDesaux, поэтому каждый член правления непосредственно отвечает за правильное доведение до работников группы положений и ценностей, которые он содержит.

### 5.2. Распространение кодекса

Международный кодекс основополагающих социальных ценностей JCDesaux доводится до сведения каждого работника компании при приеме на работу во всех юрисдикциях, где компания осуществляет свою хозяйственную деятельность. Этот кодекс публикуется на внутренних порталах группы на разных языках, являющихся рабочими для группы, а также на общем сайте группы, он всегда доступен по запросу любого работника в департамент кадров и/или правовой департамента каждой компании группы.

Высшее руководство, руководители компании JCDesaux SA и ее аффилированных компаний обязаны обеспечить доступность кодекса для каждого работника вне зависимости от его уровня/позиции, а также его неукоснительное соблюдение.

### 5.3. Ответственность руководителей на местах

Руководители на местах в каждой юрисдикции, где компания JCDesaux ведет свою деятельность, отвечают за соблюдение и исполнение принципов и норм данного кодекса. В каждой стране разрабатывается план действий по внедрению таких стандартов на местном уровне. Этот план включает аудиты для проверки местных стандартов, которые, как минимум, должны соответствовать данному кодексу и обеспечивать гарантированные в нем права работников.

Работодатель отвечает за ознакомление каждого вновь принимаемого на работу с данным кодексом. Кодекс также предоставляется всем представляющим интересы работников организациям при ведении переговоров о заключении коллективного договора. Кодекс также вкладывается на местных порталах, где он должен быть доступен каждому работнику.

В зависимости от применяемых на местах норм, регламентов и практик, каждая компания группы JCDesaix обязана принять процедуру для свободного обращения работников с сообщениями о нарушениях и со своим претензиями в отношении несоблюдении данного кодекса. Эта процедура также должна предусматривать расследование всех таких претензий и обращений, а в случае подтверждения нарушений – их устранение.

#### 5.4. Порядок предупреждения о нарушениях

Если работник считает, что компания нарушает какую-либо или несколько из предусмотренных данным кодексом социальных ценностей, либо что такая ценность неминуемо будет нарушена, то по закону от 27 марта 2017 г. Он имеет право предупредить о таких нарушениях в рамках выполнения обязанности по проявлению корпоративной бдительности.

Такое предупреждение может быть сделано следующим образом:

- Первый шаг – перевод вопроса на своего непосредственного руководителя;
- Второй шаг – (если вопрос не решен на более высоких уровнях руководства компании) сообщить о нем в секретариат комитета бдительности.

Такое сообщение в секретариат может быть направлено по электронной почте или через заполнение формы на внутреннем портале (доступны во всех дочерних обществах группы), либо непосредственно по телефону (+ 33 | 30 79 79 | |) через безопасную выделенную линию.

Если в течение разумного времени работник не получает ответа на свое предупреждение о нарушении, он вправе направить такое же сообщение в правоохранительный или административный орган либо в профессиональные ассоциации. И в качестве последней меры, если ни один из вышеперечисленных органов не рассмотрел обращение работника компании в течение трех месяцев, работник может открыто опубликовать эти сведения.

Группа обязуется не налагать каких-либо санкций и мер дисциплинарного воздействия на таких добросовестных информаторов (включая их увольнение) и не допускать каких-либо санкций и мер по отношению к ним, даже если предоставленные ими сведения окажутся не точными, а расследование ничем не закончится. Равным образом, такому информатору не может быть отказано в найме или профессиональной стажировке по данной причине.







JCDecaux

Международный Кодекс основополагающих социальных ценностей

издание 2020 г.

