



Internationale Richtlinie über Grundlegende Soziale Werte

Ausgabe 2020

SOZIAL



Inhalt

Die Botschaft der Co-Direktoren

I Vorbemerkung

II Zweck der Richtlinie

III Anwendungsbereich

IV Verpflichtungen

- 4.1. Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit
- 4.2. Verurteilung aller Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit
- 4.3. Verurteilung von Kinderarbeit
- 4.4. Keine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- 4.5. Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer
- 4.6. Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit
- 4.7. Anspruch auf ein angemessenes Arbeitsentgelt
- 4.8. Recht auf bezahlten Urlaub
- 4.9. Recht auf Fortbildung
- 4.10. Verurteilung jedweder Form von Belästigung und Gewalt
- 4.11. Umbesetzung von Arbeitnehmern im Falle einer Umstrukturierung
- 4.12. Achtung der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten
- 4.13. Recht, am öffentlichen Leben teilzunehmen
- 4.14. Recht auf soziale Sicherheit
- 4.15. Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben
- 4.16. Urlaub aus familiären Gründen
- 4.17. Recht auf Elternschutz bei der Geburt eines Kindes

V Durchsetzung der richtlinie

- 5.1. Verpflichtung des Vorstands
- 5.2. Verbreitung der Richtlinie
- 5.3. Verantwortung der lokalen Geschäftsführungen
- 5.4. Meldeverfahren



Die Botschaft der Co-Direktoren

Seit 1964 beruhen Erfolg und Ansehen von JCDecaux auf starken Werten, die seit jeher Maßstab unseres Handelns und Kern unserer Kultur sind. Diesen Werten liegt unter anderem der Gedanke zugrunde, dass Menschen der Schlüssel für unsere Weiterentwicklung sind. Wir setzen uns daher entschieden dafür ein, allen Mitarbeitern ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu garantieren. Angesichts der rasanten internationalen Expansion glauben wir, dass unser Bekenntnis zu grundlegenden sozialen Werten wichtiger denn je ist, und haben für JCDecaux die Internationale Richtlinie über Grundlegende Soziale Werte erarbeitet, die als Leitfaden für unser Verhalten innerhalb des Konzerns dienen soll.

JCDecaux ist heute in über 80 Ländern tätig, und überall herrschen unterschiedliche Geschäftsmethoden und Unternehmenskulturen. Dennoch ist es wichtig, gemeinsame Ziele im Hinblick auf grundlegende soziale Werte zu verfolgen, sie zu unserem eigenen Anspruch zu machen und uns in allen Bereichen für ihre Umsetzung einzusetzen.

Dieser Richtlinie liegen internationale Standards zugrunde, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Erklärung über Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation sowie die Leitlinien für multinationale Unternehmen der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit. Gemeinsam mit dem Verhaltenskodex von JCDecaux, der ein Leitfaden für unser unternehmerisches Handeln sowohl innerhalb der Gruppe als auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern ist, stellt die vorliegende Richtlinie eine Säule unseres Engagements für eine nachhaltige Entwicklung dar, die definiert wird als das Streben nach einem wirtschaftlichen Wachstum, das menschenwürdig und umweltfreundlich ist.

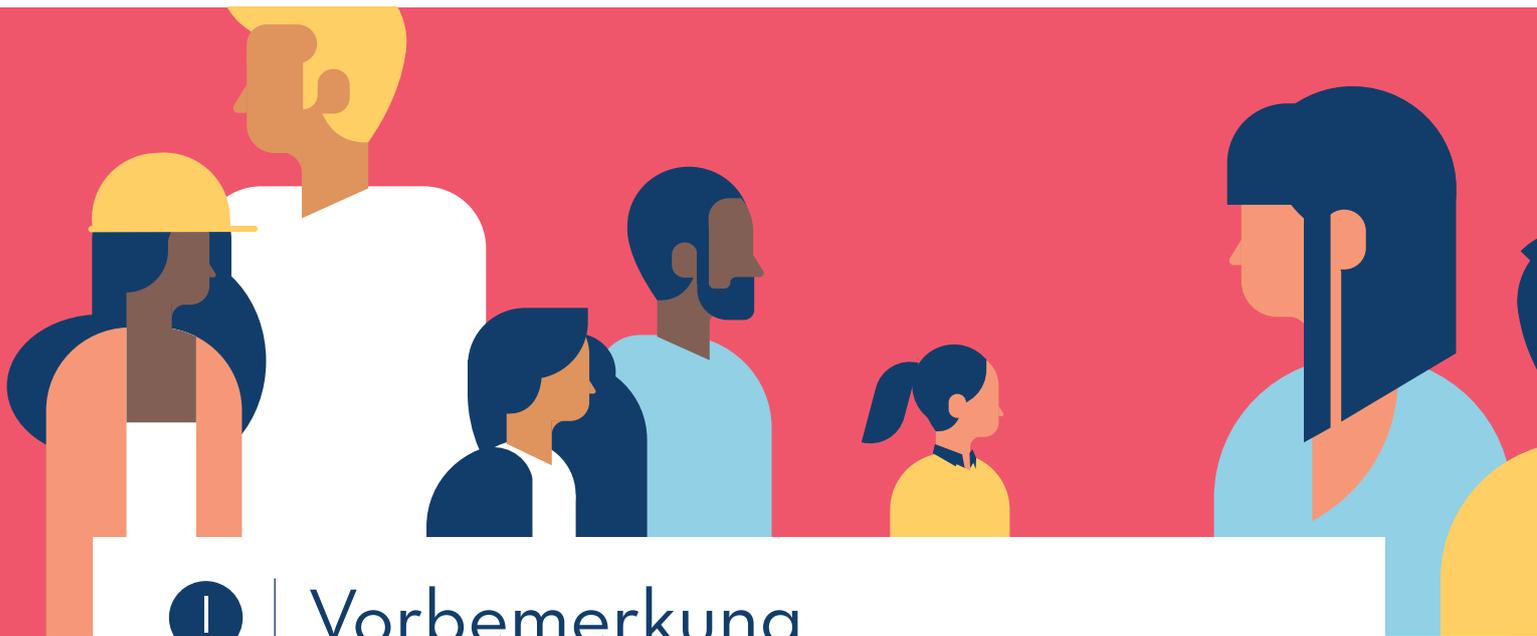
Wir zählen auf jeden Einzelnen von ihnen, die in dieser Richtlinie enthaltenen Werte zu unterstützen und dafür zu sorgen, dass sie stets im Zentrum unseres Verhaltens und unserer Verpflichtungen stehen. Dies ist die beste Garantie für unseren Erfolg und die langfristige Tragfähigkeit unseres Unternehmens.

Jean-François Decaux



Jean-Charles Decaux





I | Vorbemerkung

Die Mitarbeiter von JCDecaux stellen für das Unternehmen einen wesentlichen Wert dar. JCDecaux legt daher großen Wert darauf, den Mitarbeitern ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu bieten.

II | Zweck dieser Richtlinie

Die Internationale Richtlinie über Grundlegende Soziale Werte begründet den ethischen Rahmen für JCDecaux SA und alle Konzerngesellschaften.

Sie wurde erarbeitet unter Bezugnahme auf die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen**, die grundlegenden Übereinkommen der **Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)** und die von der **Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)** festgelegten Leitlinien.



Anwendungsbereich

Die Richtlinie über Grundlegende Soziale Werte sowie der Verhaltenskodex von JCDecaux gelten zugunsten aller Mitarbeiter der JCDecaux-Gruppe weltweit, ungeachtet, in welchem Land sie arbeiten.

Falls aufgrund lokaler Vorschriften jedoch Regeln und Praktiken auferlegt werden, die für Mitarbeiter günstiger sind, als die in vorliegender Richtlinie enthaltenen Regeln und Praktiken, so wird selbstverständlich die lokale Vorschrift umgesetzt. Diese ist somit auch maßgebend für das Geschäftsverhalten des JCDecaux-Unternehmens in dem entsprechenden Land.

Sofern eine Regelung dieser Charta gemäß lokaler Gesetzgebung oder sonstiger Vorschriften unzulässig sein sollte oder auch anerkannten örtlichen Gepflogenheiten widerspricht, wird die betroffene Niederlassung von JCDecaux, soweit möglich, eine Anpassung nur in der Weise vornehmen, wie es gemäß nationaler Rechtsordnung zwingend erforderlich ist, um den eigentlichen Regelungszweck der Charta weitestgehend beizubehalten.

JCDecaux setzt sich dafür ein, die Anwendung der in dieser Richtlinie festgelegten Werte allen Stakeholdern von JCDecaux nahezubringen, einschließlich der Unternehmen, an denen JCDecaux beteiligt ist, der Lieferanten, Subunternehmer und Geschäftspartner. JCDecaux verpflichtet sich daher, mit Stakeholdern zusammenzuarbeiten, um die sozialen Werte in ihren Unternehmen soweit wie möglich umzusetzen.



IV | Verpflichtungen

4.1. Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit

JCDecaux verpflichtet sich, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Recht auf Vereinigungsfreiheit, wie sie in den **IAO-Übereinkommen nr. 87** und **nr. 98** festgelegt sind, zu achten, insbesondere:

- › Das Recht, Gewerkschaften oder andere Organisationen zu gründen und ihnen beizutreten;
- › Das Recht der Arbeitnehmer, ihre Vertreter frei zu wählen;
- › Die freie Ausübung der Gewerkschaftsrechte.

4.2. Verurteilung aller Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit

JCDecaux verurteilt alle Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit im Sinne der **IAO-Übereinkommen nr. 29** und **nr. 105** und beteiligt sich in keinerlei Weise daran.

4.3. Verurteilung von Kinderarbeit

JCDecaux verurteilt Kinderarbeit und verpflichtet sich, gemäß den **IAO-Übereinkommen nr. 138** und **nr. 182** niemanden einzustellen, dessen Alter unter dem schulpflichtigen Alter im entsprechenden Land liegt, und der oder die jünger als 15 Jahre alt ist.

4.4. Keine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

JCDecaux verurteilt jegliche Diskriminierung am Arbeitsplatz und verpflichtet sich, gemäß den **IAO-Übereinkommen nr. 100** und **nr. 111** männliche und weibliche Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer jeweiligen Leistungen einzustellen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechts, des Personenstands, der politischen Meinung, der sexuellen Orientierung oder der nationalen oder sozialen Herkunft, ihnen den gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu zahlen und allen gegenwärtigen und potenziellen Arbeitnehmern Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu garantieren.

4.5. Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer

JCDecaux verpflichtet sich, die nationalen und lokalen Gesetze und Normen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gemäß dem **IAO-Übereinkommen nr. 155** einzuhalten und die branchenweit beste betriebliche Praxis einzuführen.

4.6. Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit

JCDecaux verpflichtet sich, die nationalen und lokalen Vorschriften zur Beschränkung der täglichen Arbeitszeit und zur Überstundenregelung gemäß dem **IAO-Übereinkommen nr. 30** einzuhalten.

JCDecaux verpflichtet sich, jedem Arbeitnehmer gemäß den **IAO-Übereinkommen nr. 14** und **nr. 106** mindestens einen freien Tag pro Woche zu gewähren, wobei hiervon unter außergewöhnlichen Umständen für einen begrenzten Zeitraum eine Ausnahme gemacht werden kann, solange dies gemäß den nationalen Gesetzen und Vorschriften zulässig ist.

4.7. Anspruch auf ein angemessenes Arbeitsentgelt

JCDecaux verpflichtet sich:

- › Eine Lohnpolitik zu verfolgen, durch die die Anforderungen an die durch nationale oder lokale Vorschriften festgesetzten Mindestlöhne erfüllt oder übertroffen werden;
- › Jedem Arbeitnehmer mit jeder Gehaltsauszahlung eine Gehaltsabrechnung zu übergeben;
- › Jedem Arbeitnehmer ein Gehalt zu zahlen, das ausreichend ist, um mindestens seinen Grundbedarf zu decken, der für das Land, in dem er arbeitet, festgelegt ist.

4.8. Recht auf bezahlten Urlaub

JCDecaux verpflichtet sich, allen Arbeitnehmern gemäß dem **IAO-Übereinkommen nr. 132** nach Ablauf einer ggf. festgelegten Mindestdienstzeit bezahlten Urlaub für mindestens drei Arbeitswochen pro Dienstjahr nach Maßgabe der Tarifvereinbarungen und anderer lokal geltender Vorschriften, Richtlinien und Praktiken zu gewähren.

4.9. Recht auf Fortbildung

JCDecaux verpflichtet sich, seinen Arbeitnehmern die erforderlichen Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen

4.10. Verurteilung jedweder Form von Belästigung und Gewalt

JCDecaux erkennt das Recht eines jeden Arbeitnehmers an, mit Würde und Respekt behandelt zu werden, und steht in der Verantwortung, für alle Arbeitnehmer ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Belästigung ist. JCDecaux verurteilt jede Form von Belästigung, aggressivem oder feindseligem Verhalten jedweder Art und duldet ein solches Verhalten nicht.

4.11. Umbesetzung von Arbeitnehmern im Falle einer Umstrukturierung

Falls aufgrund einer Umstrukturierung ein Stellenabbau notwendig ist, wird JCDecaux nach Maßgabe lokal geltender Vorschriften, Richtlinien und Praktiken:

- › so bald wie möglich Rücksprache mit den Arbeitnehmervertretern halten, sofern es diese gibt und dies aufgrund lokal geltender Gesetze vorgeschrieben ist;
- › den Arbeitnehmern, soweit möglich, die Chance auf eine Umbesetzung innerhalb des Unternehmens an einem Ort möglichst nah an dem von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitsplatz anbieten.

4.12. Achtung der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten

JCDecaux verpflichtet sich, die personenbezogenen Daten seiner Arbeitnehmer, Kunden und anderer Beteiligter gemäß den geltenden nationalen und lokalen Vorschriften vertraulich zu behandeln und zu schützen, und wird nur diejenigen Daten erfassen, die für die Durchführung der Geschäfte benötigt werden.

4.13. Recht, am öffentlichen Leben teilzunehmen

JCDecaux achtet das Recht eines jeden Arbeitnehmers, an öffentlichen Aktivitäten teilzunehmen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf politische Aktivitäten), solange der Arbeitnehmer nicht vorgibt oder glauben macht, dass er/sie für JCDecaux spricht oder handelt, und solange dadurch nicht die Rechte Dritter verletzt werden.

JCDecaux verpflichtet sich, allen Arbeitnehmern die Zeit zu gewähren, an Wahlen teilzunehmen, wenn die Wahl während der Arbeitszeiten stattfindet oder der Arbeitsplan des Arbeitnehmers es ihm zeitlich nicht ermöglicht, vor oder nach Arbeitsschluss zu wählen.

4.14. Recht auf soziale Sicherheit

JCDecaux verpflichtet sich, Beitragszahlungen in die bestehenden Systeme der sozialen Sicherheit zu leisten, die in jedem Land, in dem der Konzern aktiv ist, gesetzlich vorgeschrieben sind.

Bei der Zahlung von Mitarbeitersozialleistungen wird sich JCDecaux, soweit möglich und durchführbar, gemäß dem **IAO-Übereinkommen nr. 102** bemühen, etwaige Lücken in staatlichen Sozialversicherungssystemen zu berücksichtigen, die diese Leistungen in der Regel vorsehen, wie medizinische Versorgung, Absicherung der Berufsunfähigkeit oder Altersversorgung.

4.15. Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

JCDecaux erkennt das Recht eines jeden Arbeitnehmers an, sein/ihr Arbeits- und Privatleben im Gleichgewicht zu halten.

4.16. Urlaub aus familiären Gründen

JCDecaux erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, sich gemäß den Tarifvereinbarungen und anderer ggf. lokal geltender Vorschriften aus familiären Gründen und im Krankheitsfall beurlauben zu lassen. Während dieser Zeit wird das Unternehmen alle Anstrengungen unternehmen, dem beurlaubten Arbeitnehmer bei seiner/ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Ablauf seines/ihrer Urlaubs die vorherige oder eine gleichwertige Stelle zur Verfügung zu stellen, insbesondere gemäß dem **IAO-Übereinkommen nr. 103** und anderer lokal geltender Gesetze über die Beurlaubung aus familiären oder medizinischen Gründen.

4.17. Recht auf Elternschutz bei der Geburt eines Kindes

JCDecaux erkennt an, dass die Geburt eines Kindes in der Familie von großer Bedeutung ist, und dass jeder Arbeitnehmer bei einem solchen Ereignis Anspruch auf Freistellung hat. JCDecaux wird alle gesetzlichen Freistellungsregelungen einhalten, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer verlängert seine/ihre Beurlaubung nicht über den Zeitraum hinaus, der gemäß den Gesetzen, Vorschriften oder Praktiken am entsprechenden Ort zulässig ist. Darüber hinaus garantiert JCDecaux, dass dem beurlaubten Arbeitnehmer bei seiner/ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Ablauf der wegen der Geburt eines Kindes in Anspruch genommenen Elternzeit die vorherige oder eine gleichwertige Stelle zur Verfügung gestellt wird.



Durchsetzung der Richtlinie

5.1. Verpflichtung des Vorstands

Die Umsetzung dieser Richtlinie ist für JCDecaux von entscheidender Bedeutung. Daher sind die Mitglieder des Vorstands unmittelbar dafür verantwortlich, die Richtlinie sowie die darin festgelegten sozialen Werte konzernweit zu kommunizieren.

5.2. Verbreitung der Richtlinie

Die Internationale Richtlinie über Grundlegende Soziale Werte von JCDecaux ist jedem Mitarbeiter bei Eintritt ins Unternehmen in jedem Land, in dem JCDecaux geschäftlich tätig ist, zur Verfügung zu stellen. Diese Richtlinie kann auf den konzerninternen Intranet-Sites in den innerhalb des Konzerns gesprochenen Sprachen sowie auf der Konzern-Website abgerufen oder von der Personalabteilung und/oder der Rechtsabteilung einer jeden Konzerngesellschaft angefordert werden.

Die Führungskräfte und Manager der JCDecaux SA und ihrer verbundenen Unternehmen sind verpflichtet sicherzustellen, dass allen Mitarbeitern die Internationale Richtlinie über Grundlegende Soziale Werte von JCDecaux ungeachtet ihres Dienalters oder ihrer Position zur Verfügung gestellt und die Richtlinie einheitlich angewandt wird.

5.3. Verantwortung der lokalen Geschäftsführungen

Die lokalen Geschäftsführungen in jedem Land, in dem JCDecaux geschäftlich tätig ist, sind dafür verantwortlich, die Einhaltung und Durchsetzung der in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Standards sicherzustellen. Jedes Land wird einen lokalen Aktionsplan ausarbeiten, über den diese Standards auf lokaler Ebene umgesetzt werden. Der Aktionsplan muss Prüfungsbestimmungen zur Kontrolle darüber enthalten, dass die lokalen Standards mindestens der vorliegenden Richtlinie entsprechen und die in der Richtlinie festgelegten Mitarbeiterrechte eingehalten werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Richtlinie jedem neuen Mitarbeiter bei Eintritt ins Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus wird die Richtlinie ggf. auch den Vertretungsgremien der Tarifpartner vorgelegt und ist zudem allen Mitarbeitern über das lokale Intranet zur Verfügung zu stellen.

Jedes lokale JCDecaux-Unternehmen muss gemäß den lokal geltenden Vorschriften, Regeln und Praktiken über ein Verfahren verfügen, das es Mitarbeitern erlaubt, Anliegen und Bedenken offen zu melden, und gemäß dem alle Beschwerden über Verstöße gegen die vorliegende Richtlinie geprüft und für den Fall, dass sich der Verstoß bestätigt, Abhilfe geschaffen wird.

5.4. Meldeverfahren

Falls ein Mitarbeiter feststellt, dass soziale Werte aus vorliegender Richtlinie nicht eingehalten werden oder er/sie annimmt, dass eine Verletzung dieser Werte unmittelbar bevorsteht, so hat er/sie gemäß dem Gesetz über unternehmerische Sorgfaltspflichten vom 27.03.2017 das Recht, ein Meldeverfahren einzuleiten.

Die Modalitäten für die Ausübung des Melderechts lauten wie folgt:

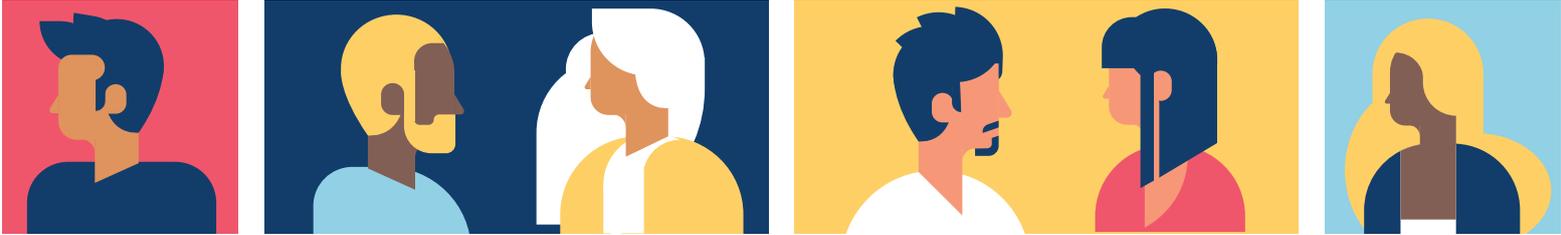
- › In einem ersten Schritt ist die Angelegenheit an den direkten Vorgesetzten zu verweisen;
- › Wenn der direkte Vorgesetzte das Problem nicht lösen kann oder in das zur Last gelegte Verhalten direkt verwickelt ist, ist die Meldung in einem zweiten Schritt an das Sekretariat des Überwachungsausschusses zu senden.

Die Meldung an das Sekretariat des Überwachungsausschusses erfolgt entweder mittels eines elektronischen Meldeformulars, das über das Intranet oder die Website einer jeden Konzerngesellschaft abgerufen kann, oder direkt per Telefon (+ 33 1 30 79 79 11) über eine eigens eingerichtete und sichere telefonverbindung.

Falls vom Empfänger der Meldung nicht innerhalb einer angemessenen Frist eine Rückmeldung erfolgt, ist die Meldung an die Justizbehörde, die Verwaltungsbehörde oder die Berufsverbände zu übersenden. Falls keine dieser Stellen die meldung innerhalb einer Frist von drei Monaten bearbeitet hat, ist sie als letztes Mittel nötigenfalls zu veröffentlichen.

Der Konzern wird einen Hinweisgeber, der dieses verfahren gutgläubig nutzt, weder direkt noch indirekt bestrafen, entlassen oder gegen ihn Disziplinarmaßnahmen verhängen oder derartige Maßnahmen dulden, selbst wenn sich herausstellt, dass die Fakten falsch oder haltlos sind. Gleichermäßen darf keine Person aufgrund der Tatsache, dass sie ein Meldeverfahren eingeleitet hat, von einem Einstellungsverfahren ausgeschlossen oder ihr ein Praktikum oder eine Berufsausbildung verwehrt werden.





Internationale Richtlinie über
Grundlegende Soziale Werte

Ausgabe 2020

JCDecaux