



JCDecaux  
Međunarodna Povelja o temeljnim društvenim vrijednostima

Izdanje 2018.

**JCDecaux**  
*showcasing the world*

# Sadržaj

I. UVOD	4
II. SVRHA POVELJE	4
III. PODRUČJE PRIMJENE	5
IV. OBVEZE	6
4.1. Pravo na kolektivno pregovaranje i slobodu udruživanja	
4.2. Osuda svih oblika prisilnog ili obveznog rada	
4.3. Osuda dječjeg rada	
4.4. Bez diskriminacije na radnom mjestu	
4.5. Zdravlje i sigurnost radnika	
4.6. Duljina radnog dana i tjedna	
4.7. Pravo na pravičnu plaću	
4.8. Pravo na plaćeni godišnji odmor	
4.9. Pravo na stručno osposobljavanje	
4.10. Osuda svih oblika zlostavljanja i nasilja	
4.11. Preraspodjela zaposlenika u slučaju restrukturiranja	
4.12. Poštivanje privatnosti i zaštite osobnih podataka	
4.13. Pravo na sudjelovanje u javnom životu	
4.14. Pravo na zdravstveno i mirovinsko osiguranje	
4.15. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života	
4.16. Bolovanje radi njege člana obitelji	
4.17. Pravo na porodiljni dopust	
V. PROVEDBA POVELJE	
5.1. Obveza Izvršnog odbora	
5.2. Podjela povelje	
5.3. Odgovornost lokalne uprave	
5.4. Postupci upozorenja	



Od 1964. JCDecaux svoj uspjeh i ugled gradi na snažnim vrijednostima koje su oduvijek predvodile naše akcije i bile jezgra naše kulture. Među tim vrijednostima je i ideja da su ljudi ključ našeg razvoja te se stoga snažno zalažemo za osiguranje sigurnog i uglednog radnog okruženja za sve zaposlenike. U kontekstu brze međunarodne ekspanzije, vjerujemo da je naša opredijeljenost za temeljne društvene vrijednosti važnija nego ikada ranije. Stoga smo razvili JCDecaux-ovu Međunarodnu povelju o temeljnim društvenim vrijednostima kako bismo dali smjernice za poslovno ponašanje u cijeloj Grupi.

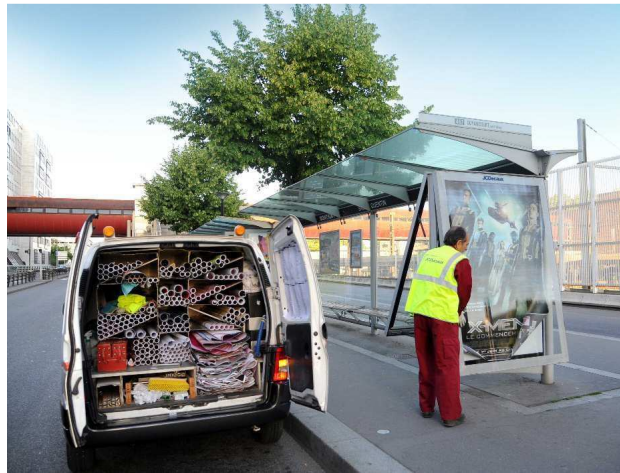
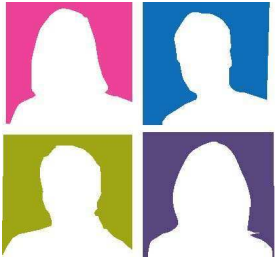
JCDecaux danas posluje u više od 55 zemalja i prepoznaje postojanje različitih poslovnih praksi i kultura. Ipak, važno je da dijelimo zajedničku razinu ambicija u pogledu temeljnih društvenih vrijednosti, da ih smatramo našim standardima te da svugdje napredujemo u njihovoj provedbi.

Ova Povelja je sastavljena u skladu s međunarodnim normama, kao što su UN-ova Opća deklaracija o ljudskim pravima, Deklaracija o temeljnim načelima i pravima na rad Međunarodne organizacije rada (ILO) i Smjernice za multinacionalna kompanije Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj. Zajedno s JCDecaux-ovim Etičkim kodeksom, kojim se regulira poslovno ponašanje, kako unutar Grupe tako i u suradnji s našim poslovnim partnerima, ova Povelja predstavlja stup JCDecaux-ove predanosti održivom razvoju definiran kao promicanje gospodarskog rasta uz poštivanje ljudi i okoliša.

Računamo na svakog od Vas pojedinačno da podrži vrijednosti sadržane u ovoj Povelji i pobrine se da one ostanu u srcu Vašeg poslovnog ponašanja i rada. To je najbolje jamstvo da se osigura naš uspjeh i dugoročna održivost naše kompanije.

Jean Francois Decaux

Jean Charles Decaux



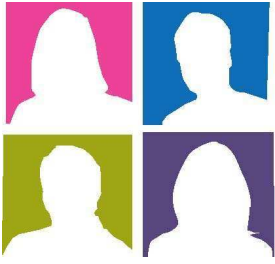
## **I. UVOD**

Zaposlenici JCDecaux-a su važna vrijednost kompanije te je stoga za JCDecaux ključno pružiti sigurno i ugledno radno okruženje svojim zaposlenicima.

## **II. SVRHA POVELJE**

JCDecaux-ova Međunarodna povelja o temeljnim društvenim vrijednostima predstavlja etički okvir za JCDecaux SA i sve tvrtke koje kontrolira Grupa.

Povelja je razvijena u skladu s UN-ovom Općom deklaracijom o ljudskim pravima, Temeljnim konvencijama Međunarodne organizacije rada (ILO) i Smjernicama Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD).



### III. PODRUČJE PRIMJENE

JCDecaux-ova Međunarodna povelja o temeljnim društvenim vrijednostima zajedno s JCDecaux-ovim Etičkim kodeksom odnosi se na sve zaposlenike JCDecaux Grupe diljem svijeta, bez obzira na mjesnu nadležnost u kojoj rade.

Međutim, u slučaju da lokalni propisi nameću pravila i prakse restriktivnije od onih sadržanih u ovoj Povelji, na uređenje poslovnog ponašanja u JCDecaux-ovim tvrtkama primjenjivat će se odredbe lokalnog zakonodavstva.

U slučaju da neko načelo navedeno u ovoj Povelji nije dopušteno prema lokalnom zakonu ili propisu, lokalni ured treba uvrstiti tu vrijednost u mjeri u kojoj je to moguće i praktično te na način koji je lokalno dopušten i u skladu s relevantnim zakonima mjesnog zakonodavstva.

JCDecaux se zalaže za promicanje primjene vrijednosti ove Povelje na sve JCDecaux-ove dionike, uključujući i društava u kojima JCDecaux ima bilo kakav vlasnički udjel, njegove dobavljače, kooperante i partnere. Kao takav, JCDecaux se obvezuje da će sa svojim dionicima pomoći pri detaljnoj provedbi ovih društvenih vrijednosti u njihovim tvrtkama.

## IV. OBVEZE

### 4.1. Pravo na kolektivno pregovaranje i slobodu udruživanja

JCDecaux se zalaže za poštivanje prava na kolektivno pregovaranje i pravo na slobodu udruživanja, kao što je navedeno u **ILO konvencijama broj 87 i broj 98**, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- pravo na formiranje i udruživanje u sindikate ili druge organizacije,
- pravo zaposlenika da biraju svoje predstavnike,
- slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

### 4.2. Osuda svih oblika prisilnog ili obveznog rada

JCDecaux osuđuje sve oblike prisilnog ili obveznog rada i ne smije sudjelovati u bilo kojem obliku prisilnog ili obveznog rada, u skladu sa **ILO konvencijama broj 29 i broj 105**.

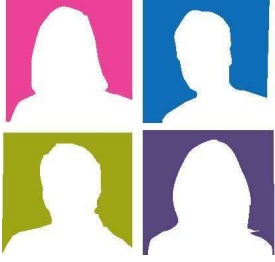
### 4.3. Osuda dječjeg rada

JCDecaux osuđuje dječji rad i obvezuje se da neće zaposliti bilo kojeg pojedinca koji je mlađi od dobi u kojoj je školovanje obvezno u dotičnoj zemlji, a u svakom slučaju mlađi od 15 godina, u skladu sa **ILO konvencijama broj 138 i broj 182**.

### 4.4. Bez diskriminacije na radnom mjestu

JCDecaux osuđuje diskriminaciju na radnom mjestu te se zalaže za zapošljavanje muškaraca i žena na temelju njihovih individualnih zasluga bez obzira na rasu, boju kože, vjeru, spol, bračno stanje, političko uvjerenje, seksualnu orijentaciju ili nacionalno ili socijalno podrijetlo i pružanje jednake plaće za rad jednake vrijednosti, jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema svim sadašnjim i potencijalnim zaposlenicima, u skladu sa **ILO konvencijama broj 100 i broj 111**.





#### 4.5. Zdravlje i sigurnost radnika

JCDecaux se zalaže za poštivanje nacionalnih i lokalnih zakona i normi u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu te provedbu najbolje prakse u ovom sektoru, u skladu s **ILO konvencijom broj 155**.

#### 4.6. Duljina radnog dana i tjedna

JCDecaux se zalaže za poštivanje nacionalnih i lokalnih propisa u vezi ograničenja duljine radnih dana i poštivanje propisa o prekovremenim satima, u skladu sa **ILO konvencijom broj 30**.

JCDecaux se obvezao svakom zaposleniku odobriti najmanje jedan dan odmora tjedno, u skladu sa **ILO konvencijama broj 14 i broj 106**, osim u iznimnim okolnostima u ograničenom vremenskom razdoblju, u skladu s nacionalnim zakonima i propisima.

#### 4.7. Pravo na pravičnu plaću

JCDecaux se obvezao:

- poštivati odredbe o politici plaća koje zadovoljavaju ili premašuju minimalnu zakonsku plaću utvrđenu nacionalnim ili lokalnim propisima,
- izdavati isplatne listiće svim zaposlenicima svaki put pri isplati plaće,
- svakom zaposleniku osigurati plaću koja je dostatna za pokrivanje osnovnih potreba zaposlenika u zemlji u kojoj zaposlenik radi.

#### 4.8. Pravo na plaćeni godišnji odmor

U skladu s **ILO konvencijom broj 132**. JCDecaux se obvezuje svojim zaposlenicima osigurati najmanje tri radna tjedna plaćenog godišnjeg odmora godišnje za vrijeme radnog odnosa pored lokalnih državnih praznika, ako takvi postoje. Pravo na ostvarivanje plaćenog godišnjeg odmora ostvaruje se nakon proteka zakonom određenog minimalnog neprekidnog radnog odnosa, koje je podložno kolektivnom pregovaranju i drugim lokalno važećim pravilima, propisima i praksama.

#### 4.9. Pravo na stručno osposobljavanje

JCDecaux se obvezao svojim radnicima osigurati potrebno stručno osposobljavanje i razvoj.

#### 4.10. Osuda svih oblika zlostavljanja i nasilja

JCDecaux priznaje pravo svakog zaposlenika da ga se poštuje i da se prema njemu ophodi s dostojanstvom te preuzima odgovornost za stvaranje ugodnog radnog ozračja bez uznemirujućih faktora za sve svoje zaposlenike. JCDecaux osuđuje i neće tolerirati nikakav oblik zlostavljanja, agresivno ili neprijateljsko ponašanje bilo koje vrste.

#### 4.11. Preraspodjela zaposlenika u slučaju restrukturiranja

Ukidanje radnih mjesta zbog restrukturiranja podliježe lokalnim pravilima, propisima i praksi, a JCDecaux će se zalagati da:

- kontaktira predstavnike radnika, ako oni postoje i ako je tako propisano lokalnim zakonom, u najkraćem mogućem roku;
- ako je to moguće, pruži mogućnost premještaja unutar tvrtke, u zemljopisnom području najbližem mjestu gdje je dotični zaposlenik radio prije restrukturiranja.

#### 4.12. Poštivanje privatnosti i zaštite osobnih podataka

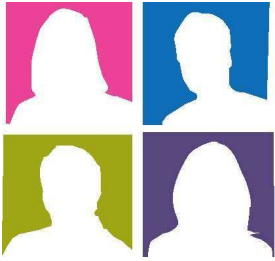
JCDecaux se zalaže poštivati povjerljivost i privatnost osobnih podataka svojih zaposlenika, kupaca i drugih zainteresiranih strana, te je dužan osigurati i održavati samo one podatke koji su potrebni za obavljanje poslova u skladu s važećim nacionalnim i lokalnim propisima.

#### 4.13. Pravo na sudjelovanje u javnom životu

JCDecaux poštuje pravo svakog zaposlenika da sudjeluje u javnim zbivanjima (uključujući, ali ne ograničavajući se na političke aktivnosti), sve dok radnik ne predstavlja ili ostavlja dojam da ona/on govori ili djeluje u ime JCDecaux-a, te time ne krši prava drugih osoba. JCDecaux se obvezuje svim zaposlenicima omogućiti slobodno vrijeme da glasuju na izborima, ako je vrijeme za glasovanje tijekom radnog vremena ili, ako zbog rasporeda rada zaposlenik nema vremena za glasovanje, prije ili nakon radnog vremena.







#### **4.14. Pravo na socijalno i mirovinsko osiguranje**

JCDecaux se obvezuje uplaćivati doprinose u obvezni sustav zdravstvenog i mirovinskog osiguranja koji je na snazi u svakoj zemlji u kojoj Grupa posluje.

U pogledu osiguranja zaposlenike, JCDecaux nastoji, u mjeri u kojoj je to moguće i izvedivo, popuniti sve praznine sustava državnog socijalnog i mirovinskog osiguranja koje bi općenito trebalo osigurati pogodnosti kao što su: zdravstvena zaštita, invalidsko ili mirovinsko osiguranje, u skladu s **ILO konvencijom broj 102**.

#### **4.15. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života**

JCDecaux priznaje pravo svakog zaposlenika na održavanje ravnoteže između njezinog/njegovog poslovnog i privatnog života.

#### **4.16. Bolovanje radi njege člana obitelji**

JCDecaux priznaje pravo radnika da koristi bolovanje zbog obiteljskih i zdravstvenih razloga u skladu s kolektivnim ugovorom i drugim lokalnim propisima. Tijekom tog vremena, Društvo će učiniti sve potrebno da isto ili slično radno mjesto bude dostupno radniku nakon njezinog/njegovog povratka na posao s bolovanja u skladu s **ILO konvencijom broj 103** i drugim važećim propisima u vezi bolovanja radi njege člana obitelji.

#### **4.17. Porodiljni dopust**

JCDecaux priznaje važnost dolaska novorođenčeta u obitelj te pravo zaposlenika na dopust u tom trenutku. JCDecaux će odobriti porodiljni dopust u skladu sa svim važećim zakonskim propisima, ali pod uvjetom da zaposlenik ne produži svoj izostanak s posla izvan vremena dopuštenog zakonom, propisom ili praksom u dotičnoj zemlji kao i jamčiti da se zaposlenik vrati na isto ili slično radno mjesto nakon povratka s porodiljnog dopusta.



## V. PROVEDBA POVELJE

### 5.1. Obveza Izvršnog odbora

Provedba ove Povelje je od presudne važnosti za JCDecaux i zbog toga je svaki član Izvršnog odbora izravno odgovoran za pravilnu komunikaciju ove Povelje i društvenih vrijednosti navedenih u ovom dokumentu unutar cijele Grupe.

### 5.2. Podjela povelje

JCDecaux-ova Međunarodna povelja o temeljnim društvenim vrijednostima bit će uručena svakom novom zaposleniku u svakoj zemlji u kojoj JCDecaux posluje. Ova će Povelja također biti dostupna na Intranetu Grupe, na raznim jezicima, kao i na web stranici Grupe ili na zahtjev Odjela ljudskih potencijala i/ili Pravnog odjela svakog subjekta u Grupi.

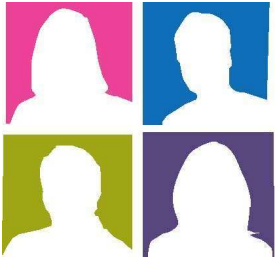
Izvršni direktori i direktori JCDecaux SA i njegovih podružnica odgovorni su za distribuciju JCDecaux-ove Međunarodne povelje o temeljnim društvenim vrijednostima svakom zaposleniku, bez obzira na radni staž ili položaj, te za njezinu dosljednu primjenu.

### 5.3. Odgovornost lokalne uprave

Lokalna uprava u svakoj jurisdikciji u kojoj JCDecaux posluje odgovorna je osigurati usklađenost i primjenu načela i standarda propisanih ovom Poveljom. Svaka zemlja mora izraditi akcijski plan za provedbu ovih standarda na lokalnoj razini. Akcijski plan uključuje zahtjeve u pogledu revizija kojima se treba osigurati da lokalni standardi u najmanju ruku budu usklađeni s ovom Poveljom i da se poštuju prava svakog zaposlenika kao što je navedeno u Povelji.

Poslodavac je obavezan svakog novog zaposlenika upoznati s Poveljom. Povelja će biti predstavljena svim sindikalnim tijelima te će biti dostupna svim zaposlenicima na lokalnom intranetu.

U skladu s važećim pravilima, propisima i praksom, svaka JCDecaux tvrtka treba lokalno uspostaviti postupak kojim zaposlenici slobodno mogu izraziti svoju zabrinutost, istražiti sve tvrdnje u vezi nepoštivanja Povelje te, u slučaju da se potvrdi nepoštivanje Povelje, riješiti takav problem.



#### 5.4. Postupci upozoravanja

Ako zaposlenik utvrdi da se neka odredba navedena u ovoj Povelji ne poštuje ili smatra da bi mogla biti povrijeđena, on/ona ima pravo ukazati na nepravilnosti temeljem zakona od 27.03.2017. vezno za korporativnu obvezu budnosti.

Postupak upozoravanja:

- upoznati nadređenu osobu s problemom;
- upoznati Vigilance Comity Secretariat (*Uredu za praćenje budnosti*) ukoliko se problem ne može riješiti na višoj razini ili ako je nadređena osoba direktno povezana s inkriminirajućim ponašanjem;

Izvešće se podnesi Vigilance Comity Secretariat (*Uredu za praćenje budnosti*), bilo putem elektroničkog obrasca dostupnog na intranetu ili na internetskoj stranici dostupnoj na razini svake podružnice Grupe, bilo putem telefona (+ 33 1 30 79 79 11). ) ili putem namjenske i sigurne telefonske linije.

Ukoliko primatelj izvješća ne odgovori u razumnom roku, izvješće se šalje pravosudnom tijelu, upravnom tijelu ili profesionalnim udrugama. U slučaju da niti jedno od navedenih tijela ne obradi izvješće u razdoblju od tri mjeseca, izvješće se objavljuje.

Grupa neće, izravno ili neizravno, sankcionirati, otpuštati ili diskriminirati zviždača, čak i ako se ispostavi da su činjenice, koje se navode, netočne ili nedosljedne. Slično tome, osobi se neće zabraniti zapošljavanje, stažiranje ili stručno usavršavanje, zbog pokretanja upozorenja u okviru ovog postupka.