



Mednarodna listina o temeljnih socialnih vrednotah

Izdaja 2020

SOCIALNE VREDNOTE IN PRAVICE



Kazalo vsebine

Sporočilo poslovodij podjetja

I Preambula

II Namen listine

III Področje uporabe

IV Zaveze

- 4.1. Pravica do kolektivnega pogajanja in svoboda združevanja
- 4.2. Obsodba vseh oblik neprostoovoljnega ali prisilnega dela
- 4.3. Obsodba dela otrok
- 4.4. Prepoved diskriminacije na delovnem mestu
- 4.5. Zdravje in varnost zaposlenih
- 4.6. Dolžina delovnih dni in delovnih tednov
- 4.7. Pravica do pravične plače
- 4.8. Pravica do plačanega dopusta
- 4.9. Pravica do šolanja
- 4.10. Obsodba vseh oblik nadlegovanja in nasilja
- 4.11. Prerazporeditev zaposlenih v primeru prestrukturiranja
- 4.12. Spoštovanje zasebnosti in varstvo osebnih podatkov
- 4.13. Pravica do udeležbe v javnem življenju
- 4.14. Pravica do socialne varnosti
- 4.15. Uravnoteženost poklicnega in osebnega življenja
- 4.16. Družinski dopust
- 4.17. Pravica do varstva ob rojstvu otroka

V Uveljavljanje listine

- 5.1. Zaveza uprave
- 5.2. Razširjenost listine
- 5.3. Odgovornost lokalnega vodstva
- 5.4. Postopek za opozarjanje v primeru kršitve



Sporočilo poslovodij podjetja

Od leta 1964 smo uspeh in sloves koncerna JCDecaux gradili na močnih vrednotah, ki so vedno usmerjale naše ukrepe in predstavljajo jedro naše kulture. Med temi vrednotami je ideja, da so ljudje ključ našega razvoja in da smo zato močno zavezani zagotovitvi varnega in spoštljivega delovnega okolja za vse zaposlene. Glede na hitro mednarodno širitev verjamemo, da je naša zaveza temeljnim socialnim vrednotam bolj pomembna kot kadarkoli prej; Listino o temeljnih socialnih vrednotah koncerna JCDecaux International smo razvili z namenom vzpostavitve smernice za naša ravnanja po vsem koncernu.

Koncern JCDecaux danes posluje v več kot 80 državah; pri tem priznavamo obstoj različnih poslovnih praks in poslovnih kultur. Kljub temu pa je pomembno, da delimo skupno stopnjo ciljev pri temeljnih socialnih vrednotah in jih vzdržujemo kot svoje standarde in da napredujemo na vsakem koraku na poti njihovega izvajanja.

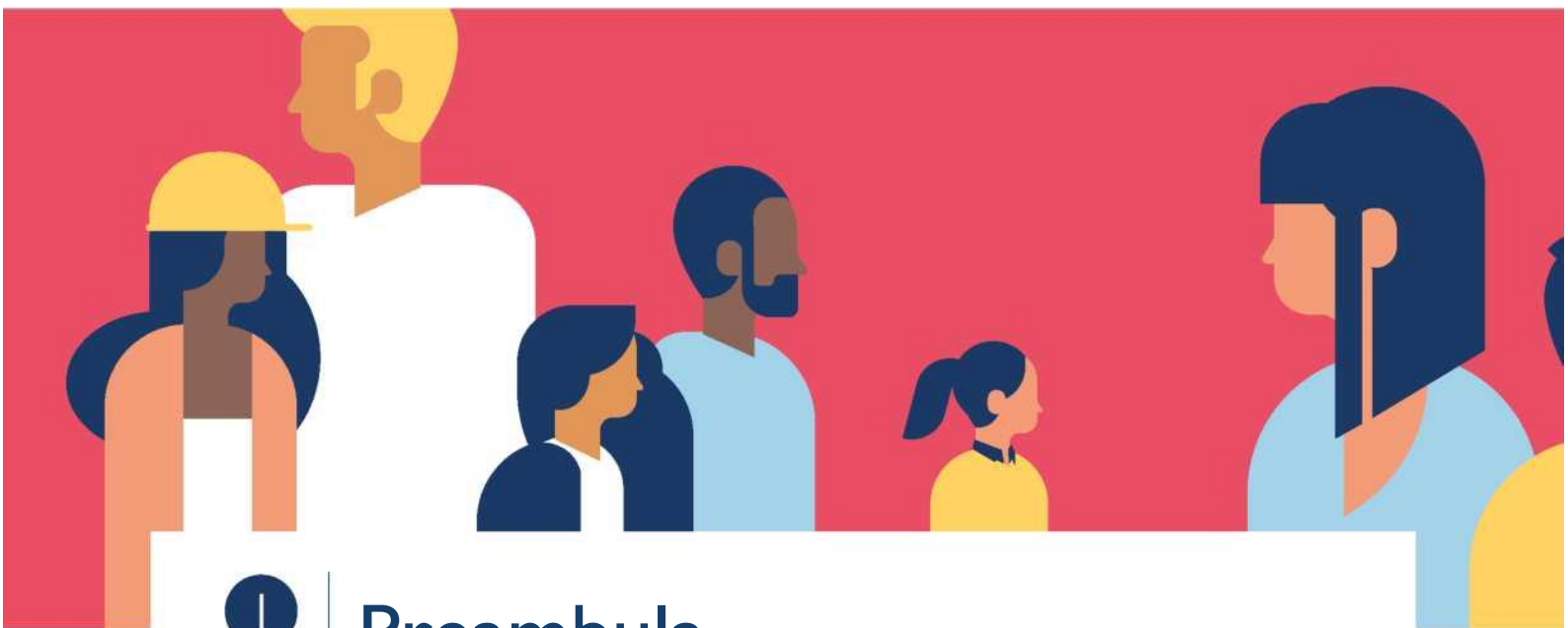
Ta listina je bila razvita ob upoštevanju svetovnih standardov kot npr. Splošne deklaracije Združenih narodov o človekovih pravicah, deklaracijo o temeljnih načelih in pravicah pri delu Mednarodne organizacije dela (ILO) in Smernice Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) za večnacionalne družbe. Skupaj z Etičnim kodeksom koncerna JCDecaux, ki predstavlja priročnik za vodenje poslov tako znotraj koncerna kot tudi ob povezavi z našimi poslovnimi partnerji, ta listina predstavlja steber zaveze koncerna JCDecaux k trajnostnemu razvoju, ki je opredeljen kot zasledovanje gospodarske rasti ob upoštevanju ljudi in okolja.

Zanašamo se na vsakega posameznika izmed vas, da boste potrdili vrednote v tej listini in da boste naredili vse za to, da bodo te vrednote v osnovi vodile vaša ravnanja in dejanja. To je najboljše jamstvo za zagotovitev našega uspeha in dolgoročne trajnosti našega podjetja.

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux





Preambula

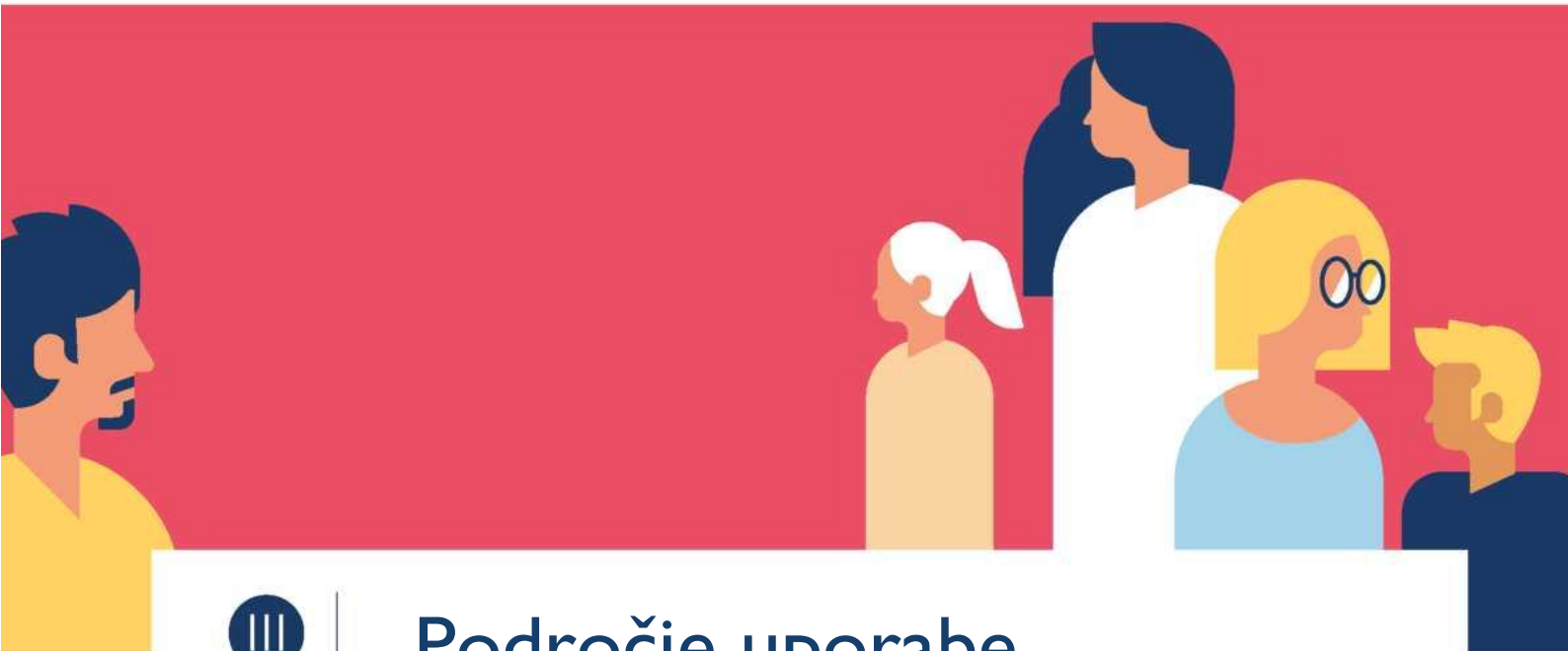
Zaposleni koncerna JCDecaux so bistveno premoženje Družbe, zato je za koncern JCDecaux bistvenega pomena, da za svoje zaposlene zagotovi varno in spoštljivo delovno okolje.



Namen te listine

Listina o temeljnih socialnih vrednotah koncerna JCDecaux International določa etični okvir za JCDecaux SA in vsa podjetja, ki jih obvlada koncern.

Razvita je bila ob upoštevanju **Splošne deklaracije človekovih pravic**, temeljnih konvencij **Mednarodne organizacije dela (ILO)** in smernic, ki jih je opredelila **Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD)**.



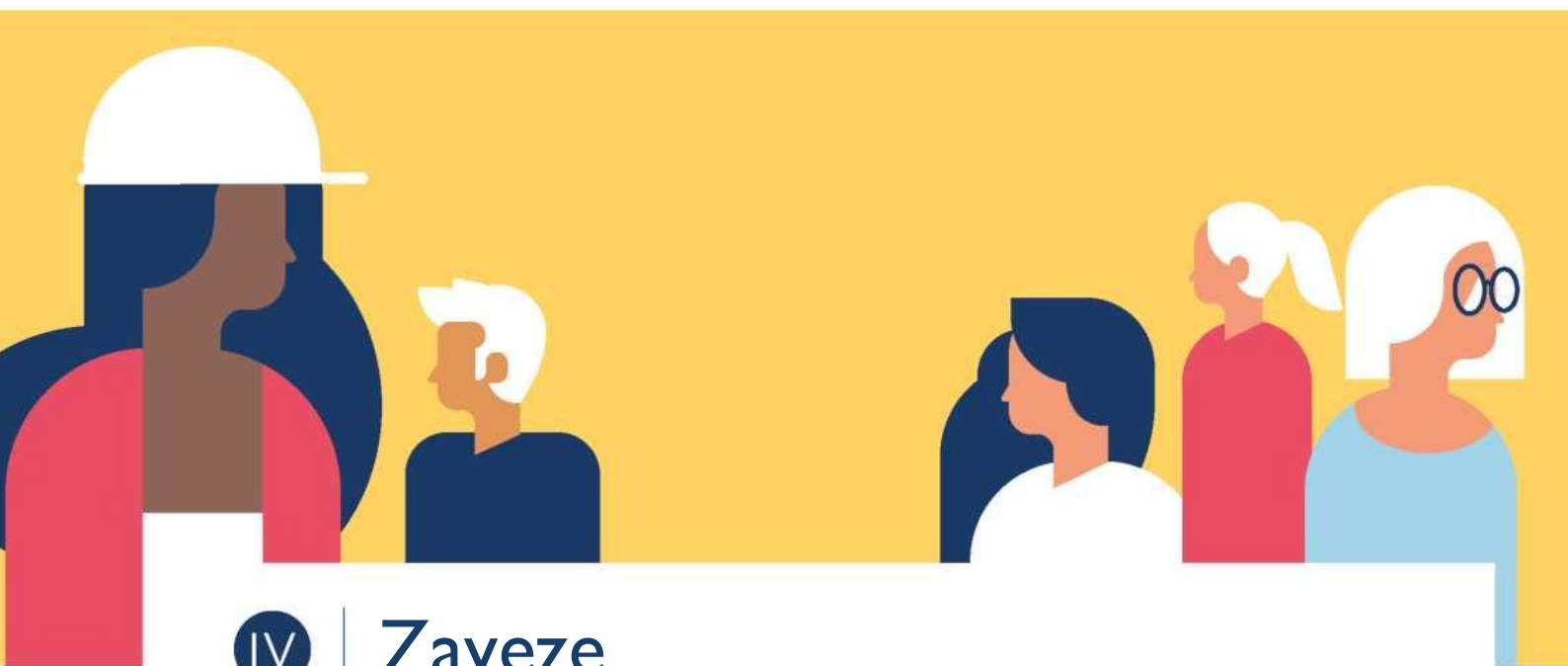
Področje uporabe

Listina o temeljnih socialnih vrednotah koncerna JCDecaux International, skupaj z Etičnim kodeksom koncerna JCDecaux, velja v korist vseh zaposlenih koncerna JCDecaux po vsem svetu, ne glede na sodno pristojnost za njihovo delovno mesto.

Če pa lokalni predpisi nalagajo pravila in prakse, ki so za zaposlene ugodnejši kot tisti, ki jih vsebuje ta listina, se seveda uporabljajo ti lokalni predpisi, ki nato urejajo obnašanje pravne osebe JCDecaux v zadevni jurisdikciji.

V kolikor določeno načelo, opredeljeno v tej listini ni dopustno zaradi lokalne zakonodaje ali predpisov, ali je v nasprotju z lokalno običajno prakso, lokalno podjetje uvede vrednoto v možnem in razumnem obsegu na način, ki je lokalno dopusten in združljiv z zadevnimi zakoni jurisdikcije.

Koncern JCDecaux se zavezuje, da bo spodbujal uporabo vrednot te listine za vse deležnike koncerna JCDecaux, vključno s podjetji, v katerih ima JCDecaux kakršenkoli kapitalski delež, njegovimi dobavitelji, podizvajalci in partnerji. Koncern JCDecaux se sam po sebi zavezuje delu s svojim deležniki, da ti te socialne vrednote v največji možni meri uporabljajo pri svojih poslih.



4.1. Pravica do kolektivnega pogajanja in svoboda združevanja

Koncern JCDecaux se zavezuje, da bo spoštoval pravico do kolektivnega pogajanja in pravico do svobode združevanja, kot sta opredeljeni v **Konvencijah Mednarodne organizacije dela št. 87 in št. 98**, vključno z, toda ne omejeno na:

- > pravico do ustanavljanja združenj ali drugih organizacij in pravico do pridruževanja k navedenim;
- > pravico zaposlenih do volitve svojih zastopnikov;
- > pravico do svobodnega uveljavljanja sindikalnih pravic.

4.2. Obsodba vseh oblik neprostoVOLjnega ali prisilnega dela

Koncern JCDecaux obsoja vse oblike neprostoVOLjnega ali prisilnega dela in ne izvaja kakršnihkoli oblik neprostoVOLjnega ali prisilnega dela, v skladu s **Konvencijama Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 29 in št. 105**.

4.3. Obsodba dela otrok

Koncern JCDecaux obsoja delo otrok in se zavezuje, da ne bo zaposloval posameznikov, mlajših od šoloobvezne starosti v zadevni državi in, v vsakem primeru, ne bo zaposloval posameznikov, mlajših od 15 let, v skladu s **Konvencijama Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 138 in št. 182**.

4.4. Prepoved diskriminacije na delovnem mestu

Koncern JCDecaux obsoja diskriminacijo v delovnih razmerjih in se zavezuje zaposlovati moške in ženske na osnovi njihove posamezne ustreznosti, brez upoštevanja zlasti rase, barve, vere, spola, zakonskega stana, političnega prepričanja, spolne usmeritve ali nacionalnega ali socialnega porekla, in nuditi enako plačilo za delo enake vrednosti, enakost možnosti in enako obravnavo za vse trenutne in potencialne zaposlene, v skladu s **Konvencijama Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 100 in št. 111**.

4.5. Zdravje in varnost zaposlenih

Koncern JCDecaux se zavezuje spoštovati nacionalne in lokalne zakone ter normative v zvezi z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu ter uporabljati najboljše prakse na delovnem mestu v gospodarski panogi, v skladu s **Konvencijo Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 155**.

4.6. Dolžina delovnih dni in delovnih tednov

Koncern JCDecaux se zavezuje spoštovati nacionalne in lokalne predpise v zvezi z omejitvami glede dolžine delovnikov in upravljanjem ureditev nadurnega dela, v skladu s **Konvencijo Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 30**.

Koncern JCDecaux se zavezuje vsakemu zaposlenemu odobriti najmanj en dela prosti dan na teden, v skladu s **Konvencijama Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 14 in št. 106**, razen v izjemnih okoliščinah za omejeno obdobje, kakor je dovoljeno v skladu z nacionalnimi zakoni in predpisi.

4.7. Pravica do pravične plače

Koncern JCDecaux se zavezuje, da bo:

- > izvajal politiko plač, ki bo izpolnjevala ali presegala minimalne pravne zahteve glede plač v skladu z nacionalnimi ali lokalnimi predpisi,
- > vsem uslužbencem izstavil potrdilo o obračunu plače ob vsakem izplačilu plače zadevnemu zaposlenemu,
- > vsakemu zaposlenemu izplačal plačo, ki vsaj zadostno izpolnjuje osnovne potrebe zaposlenih, opredeljene glede na državo, v kateri delajo.

4.8. Pravica do plačanega dopusta

Koncern JCDecaux se zavezuje, da bo vsem svojim zaposlenim v skladu s **Konvencijo Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 132**, zagotovil najmanj 3 (tri) delovne tedne plačanega dopusta na leto službe, po opredeljenem minimalnem obdobju dela, v kolikor je to relevantno, ob upoštevanju kolektivnega pogajanja in ostalih lokalno veljavnih pravil, predpisov in praks.

4.9. Pravica do šolanja

Koncern JCDecaux se zavezuje svojim zaposlenim zagotoviti potrebno šolanje in razvojna orodja.

4.10. Obsodba vseh oblik nadlegovanja in nasilja

Koncern JCDecaux vsakemu zaposlenemu prizna pravico do spoštovanja in obravnave z dostojanstvom in je odgovoren, da za vse svoje zaposlene vzpostavi delovno okolje brez nadlegovanja. JCDecaux obsoja in ne tolerira kakršnihkoli oblik nadlegovanja, agresivnega ali sovražnega obnašanja.

4.11. Prerazporeditev zaposlenih v primeru prestrukturiranja

V kolikor je treba ukiniti določena delovna mesta zaradi prestrukturiranja in ob upoštevanju lokalno veljavnih pravil, predpisov in praks, bo koncern JCDecaux prednost dal naslednjim korakom:

- > v najkrajšem možnem času se bo posvetoval z zastopniki zaposlenega, v kolikor obstajajo, in če to zahteva lokalni zakon;
- > Kjer je to mogoče, bo zadevnemu zaposlenemu ponudil možnost prerazporeditve znotraj družbe na geografskem območju, ki je čim bližje kraju zaposlenega, ki ga zadeva prestrukturiranje.

4.12. Spoštovanje zasebnosti in varstvo osebnih podatkov

Koncern JCDecaux se zavezuje spoštovati zaupnost in zasebnost osebnih podatkov svojih zaposlenih, strank in drugih deležnikov ter bo zaščitil in vzdrževal le tiste podatke, ki so potrebni za opravljanje njegovega poslovanja, v skladu z veljavnimi nacionalnimi in lokalnimi predpisi.

4.13. Pravica do udeležbe v javnem življenju

Koncern JCDecaux spoštuje pravico vsakega zaposlenega do udeležbe v javnih aktivnostih (vključno z, vendar ne omejeno na navedeno, političnimi aktivnostmi), dokler zaposleni pri tem ne govori ali ravna v imenu koncerna JCDecaux oziroma ne ustvarja domneve, da bi govoril ali ravnal v imenu koncerna JCDecaux in to ne krši pravic drugih posameznikov.

Koncern JCDecaux se zavezuje, da bo vsem zaposlenim časovno omogočil oddati svoj glas pri volitvah, če čas oddaje glasu pri volitvah sovpada z delovnim časom oziroma če delovni čas zaposlenega ne dovoljuje časa, da bi volil pred delovnikom ali po njem.

4.14. Pravica do socialne varnosti

Koncern JCDecaux se zavezuje, da bo plačeval prispevke v obvezne sisteme socialne varnosti, ki veljajo v vsaki izmed držav poslovanja koncerna.

Pri določanju ugodnosti zaposlenega si koncern JCDecaux prizadeva v možnem in praktičnem obsegu upoštevati kakršnekoli vrzeli v sistemu socialnega varstva, ki ga ponuja država, ki bi na splošno zagotovila takšne ugodnosti, kot so zdravstveno varstvo, kritje za primer invalidnosti oziroma upokojitve, v skladu s **Konvencijo Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 102**.

4.15. Uravnoteženost poklicnega in osebnega življenja

Koncern JCDecaux vsakemu zaposlenemu prizna njegovo pravico do vzdrževanja uravnoteženosti med poklicnim in zasebnim življenjem.

4.16. Družinski dopust

Koncern JCDecaux svojim zaposlenim priznava pravico do dopusta v primeru družinskih in zdravstvenih dogodkov v skladu s Kolektivno pogodbo in drugimi lokalnimi predpisi. V času trajanja navedenega obdobja si bo podjetje po svojih najboljših močeh prizadevalo za to, da bo delovno mesto zaposlenega, ki je na dopustu, ali ekvivalenten položaj, na voljo ob vrnitvi zaposlenega po končani odsotnosti z dela, v skladu predvsem s **Konvencijo Mednarodne organizacije dela (ILO) št. 103** in drugimi lokalno veljavnimi predpisi v zvezi z odsotnostjo iz zdravstvenih razlogov v družini.

4.17. Pravica do varstva ob rojstvu otroka

Koncern JCDecaux prizna pomembnost prihoda novega otroka v družini in vsakemu zaposlenemu ob takem dogodku pravico do prostega časa (odsotnost z dela). Koncern JCDecaux upošteva vse veljavne zakonske določbe s področja odsotnosti z dela pod pogojem, da zaposleni ne podaljša svojega časa odsotnosti nad dovoljenim časom v skladu z zakonom, predpisom ali prakso na zadevni lokaciji, s čemer zagotavlja, da bo delovno mesto zaposlenega, ki je na dopustu, ali ekvivalenten položaj, na voljo ob vrnitvi zaposlenega po končani odsotnosti z dela zaradi starševskega dopusta zaradi rojstva otroka.



Uveljavljanje Listine

5.1. Zaveza uprave

Uvedba in izvajanje te listine je ključnega pomena za JCDecaux in posledično ima član(-ica) uprave neposredno odgovornost za ustrezno komuniciranje te listine in v njej opredeljenih socialnih vrednot po vsem koncernu.

5.2. Razširjenost listine

Listina o temeljnih socialnih vrednotah koncerna JCDecaux International se mora dati na voljo vsakemu zaposlenemu ob nastopu delovnega mesta v podjetju, v okviru vsake jurisdikcije poslovanja koncerna JCDecaux. Ta listina bo na voljo na intranetu koncerna, v različnih jezikih, ki se uporabljajo znotraj koncerna, ter na spletni strani koncerna ali na zahtevo pri oddelku za človeške vire in/ali pravnemu oddelku vsakega podjetja koncerna.

Vodilni delavci in vodje družbe JCDecaux SA in njenih odvisnih družb morajo vsakemu zaposlenemu zagotoviti razpoložljivost Mednarodne listine o temeljnih socialnih vrednotah koncerna JCDecaux, ne glede na delovno dobo ali položaj, ter jo morajo uporabljati dosledno.

5.3. Odgovornost lokalnega vodstva

Lokalno vodstvo v vsaki jurisdikciji, kjer posluje koncern JCDecaux, je odgovorno za zagotavljanje skladnosti in uveljavitve načel in standardov, opredeljenih v tej listini. Vsaka država mora sprejeti lokalni akcijski načrt za uvedbo teh standardov na lokalni ravni. Akcijski načrt naj vključuje revizijske zahteve, ki bodo spremljale, da so lokalni standardi vsaj minimalno skladni s to listino, in da so spoštovane pravice vsakega zaposlenega, kot je to opredeljeno v tej listini.

Delodajalec se zavezuje, da bo ta listina na voljo vsakemu novemu zaposlenemu ob vstopu v podjetje. Ta listina bo, odvisno od primera, predložena tudi vsem zastopnikom kolektivnega pogajanja. Ta listina mora biti na voljo vsem zaposlenim na lokalnem intranetu.

Ob upoštevanju lokalno veljavnih pravil, predpisov in praks, ima vsaka lokalna pravna oseba koncerna JCDecaux postopek, s pomočjo katerega lahko zaposleni prosto prijavijo pomisleke in preiskujejo vse zahteve neskladnosti glede na predmetno listino, v primeru potrditve neskladnost pa takšno neskladnost tudi rešijo.

5.4. Postopek za opozarjanje v primeru kršitve

Če zaposleni ugotovi, da se določena socialna vrednota, opredeljena v tej listini, ne upošteva, ali če zaposleni verjame, da bo takšna vrednota neizbežno kršena, ima pravico do opozorila, določeno z Zakonom z dne 27.03.2017 v zvezi s skupno dolžnostjo opreznosti matične družbe in družb, ki so dale navodila.

Način izvedbe te pravice do opozorila je kot sledi:

- > v prvem koraku mora zadevo predložiti svojemu nadrejenemu;
- > v drugem koraku, če težave ne more rešiti nadrejeni, ali če je navedeni (nadrejeni) neposredno povezan z inkriminiranim obnašanjem, poroča tajništvu za opreznost;

To poročilo (prijava) se mora predložiti sekretariatu odbora za nadzor, bodisi prek elektronskega obrazca za opozorila, ki je na voljo na intranetu, oziroma na spletni strani, ki je dostopna na nivoju vsake podružnice skupine, bodisi neposredno po telefonu (+ 33 1 30 79 79 11) preko namenske in varne telefonske linije.

Če od prejemnika poročila (prijave) odgovora ne prejme v razumnem časovnem roku, to poročilo pošlje sodnemu organu, upravnemu organu ali strokovnim združenjem. Kot zadnjo možnost, če nobeden izmed navedenih teles poročila (prijave) ni obravnaval v roku 3 (treh) mesecev, se mora poročilo (prijava) javno objaviti.

Koncern ne bo niti uvedel niti toleriral kakršnihkoli sankcij, odpuščanja ali diskriminatornih ukrepov, neposrednih ali posrednih, do žvižgača, ki je poročilo (prijavo) podal v dobri veri v okviru tega postopka, tudi če se izkaže, da so podana dejstva netočna oziroma se zadeva ne nadaljuje. Podobno osebe ni mogoče zavrniti iz procesa zaposlovanja, iz pridobivanja delovne prakse ali strokovnega usposabljanja zaradi sprožitve opozorila v okviru tega postopka.





Mednarodna listina o temeljnih socialnih vrednotah
Izdaja 2020

JCDecaux