



集团反骚扰政策

声明

2025年7月



首次公布：2025年7月

现行版本：2025年10月

版本：1

文件类型：政策文件

适用范围：全球

文件所有人：

Sustainability Team: L  na  c Pineau - Group Chief Sustainability Officer; Chris Jacon - Sustainability Manager – People & Society; Nicolas Breda – Sustainability Project Manager – People & Society.

工作组：

Members of the International HR, H&S, Compliance and Legal Working Group and Task Force Review : Alissa Bartlett – Chief People Officer, JCDecaux Australia; Edna Roa-Virloget – Legal Director Latam, JCDecaux Brasil; **Victoire Pellegrin** – HR Development Director, JCDecaux France; **Margaux Brahami** – Legal & Social Director, JCDecaux France; Ralph Herberg - Head of Recruiting & Employer Branding, Wall, Germany; Carla Corlati – Sustainability Manager, IGPDecaux Italy; Eduardo Rap – Head of HR, JCDecaux Middle East; **Rishaan Ramkissoon**, Director of Legal Affairs of JCDecaux Middle East & Africa, JCDecaux Middle East; Audrey Soh – Head of HR & Admin, JCDecaux Singapore; Kholekile Twala – Human Resources Director SSA, JCDecaux South Africa; **Alfonso Garrido - Lestache Gonzalez** – Human Resources Director, JCDecaux Spain; **Carly Stanley** - Chief People Officer, JCDecaux UK; Dawn Delle Bovi – Chief People Officer, JCDecaux USA; **Damien Bassoulet** – IOD Health & Safety Manager, JCDecaux SE.

文件审核人：

Members of the Legal & HR Departments: Bertrand Allain – Group Legal Director, JCDecaux SE; **Jean-Baptiste Dupouy** – Group Compliance Director, JCDecaux SE; Thierry Raulin, Director of Human Resources France and International HR Projects, JCDecaux France

文件审批人：

Members of the Executive Board: Jean-Charles Decaux, Jean-François Decaux, David Bourg, Emmanuel Bastide and Daniel Hofer.

目录

- ❶ 背景与适用范围
- ❷ 政策目的、目标愿景与关键术语释义
- ❸ 骚扰行为类型及其识别方法
- ❹ 权利与责任义务
- ❺ 投诉与举报机制
- ❻ 调查与处罚
- ❼ 防止报复行为与保密规定
- ❽ 政策的部署与绩效监督
- ❾ 政策的实施与治理



I | 背景与适用范围

德高集团的反骚扰政策适用于JCDecaux SE所有员工以及德高集团管控范围内所有员工。各业务单元有责任结合下文所列准则与当地实际情况，实施各自适配的反骚扰政策。

本政策不适用于按国际财务报告准则（IFRS）采用权益法进行核算的公司与受重大影响的公司。对于根据国际财务报告准则（IFRS）而采用权益法进行核算的联合受控公司，应根据与合作公司的规定，经业务国家的常务董事、业务地区的常务董事（如有）以及负责该业务区域的执行委员会成员确认后方可实施本政策。

所有员工是指，长期合同制、固定期限合同制和勤工助学合同制¹员工。外部为德高提供服务的人员，亦须通过其所属公司签署《德高供应商行为准则》，承诺遵守本政策。

¹包括学生/实习生/培训生。



II | 政策目的、目标愿景与关键术语释义

国际劳工组织（ILO）²指出，职场骚扰与暴力行为会给受害者带来严重后果，包括心理健康问题、身体疾病、自尊心受挫以及职业发展受损。然而，其影响远不局限于当事人，还可能波及目击者、同事、分包商、客户及其他利益相关方，甚至延伸至家庭成员、朋友、组织乃至整个社会。

以人为本，以社会为本，是集团三重良性商业模式³的核心，也是其负责任运营的基石，集团早在2012年推出的《德高国际基本社会价值观宪章》（CIVSF）⁴中便首次阐述了相关愿景，如今再度重申这一目标。随着新的《集团反骚扰政策》（简称“本政策”）的颁布，集团将进一步巩固其全球统一的职场价值观与文化。

2.1 政策目的

本政策旨在预防和遏止任何违背他人意愿、不合理、贬损他人或构成职场骚扰的行为，致力于在集团内实现骚扰与暴力行为“零容忍”。同时，政策亦致力于营造安全、健康的身心环境，使每位员工都能在相互尊重与信任的文化中积极参与、协力合作。

本政策旨在提供必要指引，以识别、预防、处理工作中的暴力和骚扰事件，并降低其影响。

通过本政策，德高集团明确以下各方的共同责任：

- 营造无暴力、无骚扰的职场环境；
- 在直接（或间接⁵）目睹任何不当行为时，无惧报复、敢于发声；
- 以诚信和尊重的方式采取行动。

² 国际劳工组织（ILO）：《免受暴力与骚扰的安全健康环境》。

³ 德高集团的商业模式在三大维度均被公认为极具价值：①**经济维度**—集团近50%的运营资源进行了重新分配，以支持业主方、城市、社区及地方政府的需求；②**社会经济维度**—集团每创建一个直接就业岗位，就能在全球经济中间接带动十个就业机会；③**环境维度**—集团近50%的营收符合《欧盟可持续金融分类法》（EU Taxonomy）的相关标准，这意味着德高的核心业务板块，如巴士候车亭、自助自行车、陆路交通设施等项目，正助力全球推动**环保**出行方式。

⁴ 《国际基本社会价值观宪章》。

⁵ 间接目睹，例如同事谈及骚扰情形。

2.2 愿景

作为**负责任的雇主**，德高集团致力于成为一家“珍视每位员工价值、保障员工身心健康安全、让员工能充分发挥才能”的企业。我们旨在为全球每一位员工提供平等的发展机遇，打造安全且充满活力的工作环境，让每个人都能在此携手并进、高效协作。

我们坚信，唯有建立一种**相互尊重、彼此信任**、杜绝霸凌、骚扰及一切暴力行为的文化，让员工无惧报复、敢于发声，才是我们的员工以及所有利益相关者通往包容、丰富自身生活与视野的必由之路。

2.3 关键术语释义

工作场所

工作场所情境包括在工作中发生、在工作过程中发生和/或因工作而发生的情况。例如，情境可能发生在公司场所、公共场所或私人空间，也可能发生在员工休息、用餐、使用卫生间或更衣室时。与工作相关的差旅、活动、社交聚会、培训活动或通勤时间同样适用。这还包括通过电子邮件、电话、视频会议、社交媒体等渠道进行的工作相关沟通，以及与客户、合作伙伴及其他利益相关方（包括投资者）等第三方开展业务时可能出现的情形。

注：各地现行法律对工作场所的界定存在差异，以当地法律法规为准。

员工

全体员工指签订长期合同制、固定期限合同制和勤工助学合同制的员工。为德高集团工作的外部工作人员同样需要遵守本政策。

工作场所骚扰

依据国际劳工组织第190号公约所述，“……‘暴力与骚扰’指在工作范畴中，一系列不当的行为、举动或威胁，无论单次或屡次发生，其意图、实际后果或潜在影响均会造成他人身体、心理、性方面或经济层面的损害，其中包括基于性别的暴力与骚扰……”。

骚扰行为具有损害他人尊严的影响和/或后果，和/或造成一种有辱人格、令人羞辱和/或具有冒犯性/敌对性的工作环境，和/或不合理地干扰个人工作绩效，和/或对其就业机会产生负面影响。骚扰行为可能对心理健康造成影响。

德高集团严禁在职场中出现任何形式的暴力与骚扰行为。

请参阅下文所列的各类骚扰形式。

注：骚扰、性骚扰及歧视的定义，以当地法律法规为准。

不构成骚扰的行为界定

在阐述骚扰行为的具体表现前，需明确界定不构成骚扰的情形。

组织中人员之间通常发生的紧张关系处理、误解消除或“冲突”管理，均不可被等同于骚扰行为。

例如，组织内人员之间可能在以下情形中产生紧张关系：

- 因工期紧迫，项目相关人员或跨部门团队由于项目进度滞后产生压力与分歧；
- 团队内部指令传达不一致，导致成员在执行任务或项目时难以有效协调；
- 任务的目标或项目阶段规划不当或预判不足；
- 等

如何有效化解职场紧张关系

当员工之间、部门之间出现**内部**工作矛盾时，秉持相互**尊重**的原则，结合以下方式进行高效化解：

- 明确各方角色与职责；
- 保障组织内各层级间沟通清晰、透明、常态化且易于理解；
- 建立信任氛围，使员工能够畅所欲言、表达观点且无需担心遭受打击报复；
- 各方协同处理矛盾（避免单方面决断或仅采用自上而下的处理模式）。

注：可组织团队建设活动、时间管理项目、压力疏导项目等。





III | 骚扰行为类型及其识别方法

工作场所暴力与骚扰的表现形式：

- 横向层面 - 同事之间；
- 垂直层面 - 管理者与团队成员之间；
- 或甚至可能涉及第三方，如客户、供应商、合作伙伴、旁观者……

除了上述概述通用的性骚扰定义外，还可能存在更具体的骚扰形式，且很遗憾的是，这些形式有时会交织出现。

作为负责任的雇主，德高集团已制定的集团反骚扰政策，对以下行为零容忍。

注：本政策中对各类骚扰行为的描述不构成法律定义。如需了解法律定义，受害人应参照所在国适用法律，并咨询人力资源总监和/或员工代表（如适用）。在某些国家，骚扰事件还可能需公共权力机关介入处理。

3.1 性骚扰

性骚扰是指任何不受欢迎、未经请求的或未获得同意的、具有性本质的行为，这些行为可能冒犯、贬低或羞辱他人；当对此类行为的接受或拒绝被明示或暗示地成为影响个人工作的决策依据，或当该行为造成一种胁迫性、**敌意性或侮辱性的工作环境**，同样构成性骚扰。

性骚扰及基于性别的骚扰可能表现为**肢体接触、言语、文字或视觉形式**，既可能是单次事件，也可能在**一段时间内反复发生**。

3.2 性别骚扰

性别骚扰与性骚扰的核心区别在于：性别骚扰通常并非由性趣或意图驱动，其核心在于强化性别刻板印象、性别角色和性别表达⁶。

例如，男性同事在职场中向女性同事索要拥抱，这种行为被视为性别骚扰。

与性骚扰类似，性别骚扰可表现为肢体、言语、书面或视觉形式，既可能是单次事件，也可能在一段时间内反复出现。

3.3 歧视性骚扰

歧视是指个人或群体因性别、种族、宗教、年龄、残障状况、性别认同、性取向或任何其他受法律保护的个人特征，而在工作场所被剥夺平等待遇，涉及雇佣的条款、条件或特权。不公平待遇可能涉及员工职业生涯的任何阶段，例如招聘、晋升、培训、排班、薪酬发放或离职解聘等环节。

歧视可分为直接歧视（指因受法律保护的个人特征而受到不平等对待）和间接歧视（指工作场所的规定、惯例或条款影响个人或团体获得平等对待的机会）。

如何区分骚扰与歧视性骚扰？

骚扰表现为恶意侵害，旨在损害个人的尊严或身心健康；而**歧视**则是基于**个人特征**（如性别、种族、宗教、年龄、残障状况、性别认同、性取向或其他受法律保护的特征）所导致的不平等对待。

3.4 霸凌（单人针对单人）与群体霸凌（两人及以上针对单人）

霸凌是一种具有攻击性的行为，其特点是**重复发生、不合理**，且意图恐吓和/或对他人的心理造成伤害，或危及个人的健康与安全，并涉及**权力不对等**的情况。这里的权力并不总是指职位上的权威，也包括个人的强势以及操控力恐吓胁迫他人。

霸凌可能表现为**肢体、言语或社交排挤**等形式，亦可通过**网络霸凌**远程发生。因此，霸凌既可能是非常明显的（如掌掴他人），也可能是隐性/不易察觉的，例如实施**精神侵害行为** - 包括威胁、恐吓、羞辱或在背后议论他人。霸凌行为通常通过重复的不当行为和/或威胁持续发生。

当此类行为由群体针对某一特定个体实施时，这种骚扰形式被称为**群体霸凌**。例如，在歧视、文化和语言差异，或针对被视为比其他员工更弱势的员工群体等情况下，均可能发生群体霸凌。

3.5 肢体骚扰（或称“暴力行为”）

肢体骚扰是指在工作中可能发生的攻击、羞辱和/或人身威胁等行为，这些情况可能遗憾的出现在工作场所。肢体暴力的典型行为包括殴打、踢踹、掌掴、推搡、撕咬、投掷物品等。

尽管集团已全力防范，但同事间仍可能发生肢体冲突事件，此类情况往往具有**紧急性质**。因此，集团希望确保在此类情况发生时能及时提供协助。如有员工遭遇或发生肢体骚扰或暴力行为，请**立即**联系人力资源团队或相关管理人员。

3.6 心理骚扰

心理骚扰是指在工作过程中**蓄意且具有敌意的**、重复发生的言语、行为或举止，这些行为可能**损害任何个人的尊严或心理健康**。

此类行为在一段时间内以**系统或重复**的方式发生（具体表现形式包括但不限于，排挤或孤立他人；实施隐形歧视；损害他人名誉；诽谤与嘲弄；言语侮辱；群体霸凌；霸凌以及网络霸凌等）。

⁶伊利诺伊大学芝加哥分校对基于性别的骚扰的定义。

3.7 言语骚扰

言语骚扰可能包括在公开或私下场合对个人进行威胁、侮辱或辱骂。

在某些情况下，说话的语气或表达方式（例如大喊大叫）可能与言语本身同样具有羞辱性或贬低性。



IV | 权利与责任

4.1. 致力于打造“零骚扰”文化

一方面，德高集团现有及未来的**员工**：

- 接受并遵守集团⁷所有规章制度、行为准则与企业价值；
- 在招聘、薪酬和晋升过程均基于其胜任力和绩效，并以此获得发展机会；
- 在一个安全、无骚扰的工作环境中受到公平且平等的对待；
- 能在工作场所畅所欲言并展现真实自我；
- 能够以专业、诚信且**非滥用**的方式，通过适当的举报渠道**主动发声**，关注骚扰与暴力并提出问题，共建“零骚扰”文化（见4.2）。

另一方面，作为**负责任的雇主**，集团希望确保：

- 本政策为所有人员包括为德高集团工作的外部人员及利益相关方适用并知悉，以确保公司的价值观**被知晓、认可并执行**；
- 本政策具有约束力，并结合当地法律法规与实际情况**实施与调整**；
- 员工通过**培训**了解并认同集团核心价值观及管理要求，确保组织中全员遵守本政策；
- 员工在**善意举报时应受到保护，杜绝打击报复行为**；
- 被认定存在骚扰行为的员工，将依据其劳动合同、内部规章制度及当地法律受到**相应惩处**；
- 员工可**畅所欲言**，表达对骚扰及其它问题的疑虑或担忧，**分享他们的见解**，使众人受益。

⁷ 例如：内部规章/《员工手册》、《职业道德准则》、《国际基本社会价值观宪章》、《集团社会政策》、《个人假期政策》、《集团职业平等政策》、《户外广告道德准则》、《IT用户章程》等，详见集团准则与宪章。

4.2 员工责任

在履行工作职责时，员工须以集团价值观和行为准则为行事标准，遵守各项宪章与政策，并尊重自身及同事的权利，以营造一个杜绝暴力与骚扰等不可接受行为的良好环境。

集团要求所有员工**积极参与**共建无暴力、无骚扰的职场，并在不确定某种行为是否违背本政策的情况下，仍**主动发声**并说出潜在的情况 - **无论作为当事人还是目击者**（直接或间接）。

为在全球范围内落实这一承诺，德高集团自2026年1月1日起将在所有雇佣合同中加入以下条款/承诺：

.第X条 - 工作场所暴力、精神/心理骚扰、网络骚扰、性骚扰及性别歧视行为

“德高X积极参与反对精神/心理骚扰、性骚扰、性别歧视言行、基于性别或个人取向的歧视，以及更广泛地反对一切形式的职场暴力。因此，[姓名]承诺阅读并严格遵守德高集团反骚扰政策所规定的各项条款，并在适当情况下将本人所观察到或知悉的该政策所禁止的行为向公司报告。本人亦将按要求完成与此相关的所有培训。

违反上述规定，以及更广泛而言，违反集团反骚扰政策所规定的义务与良好实践准则，将可能导致纪律处分及潜在的法律诉讼。”

注：关于预防报复及善意举报机制，见第5.4条款。

全体员工都将接受关于集团反骚扰政策的培训及实施。

4.3 人力资源伙伴和管理者的职责

除上述条款外，具有领导职责、人力资源和管理岗位的员工均有义务**以身作则**，践行集团反骚扰政策所倡导的规范行为，并**始终与集团价值观保持一致**。他们应尽最大努力预防、应对并处理所遇到的一切不可接受的行为。

重要的是，管理者与人力资源伙伴有责任**制止不当行为**，并通过宣导/培训使团队成员充分认知本政策所规定的自身责任。为达成这些期望，他们必须接受相应培训，以便能够识别不当行为、公正地解决问题、及时采取行动上报违规或潜在违规情况。他们应知晓在必要时如何及何时寻求进一步指导（向人力资源部门/法律与合规部门/国家合规人员⁸），并在发生违规时实施或跟进纠正措施。同时，他们还应积极推广使用WHISPLI平台进行举报。集团已计划为全球管理者提供关于如何实施集团**反骚扰政策**的专项培训。

⁸ 指德高集团当地的合规总监、经理或主管



V | 投诉与举报机制

5.1 勇于发声

首先，**集团反骚扰政策**明确员工（及利益相关方）负有**勇于发声**的义务，因为他们身处职场一线，最易察觉各类不当行为。自2026年1月1日起，集团将在每位员工的雇佣合同中加入相应条款/承诺。

5.2 举报渠道

举报可通过多种渠道进行，其正式程度不同。

首先，可用于举报骚扰和暴力问题的渠道是WHISPLI平台。该平台是一家通过ISO 27001认证的外部服务供应商，负责收集并处理来自员工和利益相关方的举报：[Whistleblowing Platform - Plateforme de signalement.url](#)。

该平台支持集团18种主要语言，可通过本地内联网及官网的集团合规页面访问。德高集团的员工、候选人、股东，以及外部利益相关方（如承包商和分包商、访客等）均可使用WHISPLI平台。

通过 WHISPLI 平台，举报者可选择：**实名或匿名提交报告。**

请注意，若选择匿名举报，无论使用工作设备还是个人设备，IP地址均保持机密，德高集团无法获取该信息。

对于没有德高集团个人电子邮箱或无法使用电脑的员工，集团将在办公场所张贴专项通知，可通过个人电子设备扫描二维码访问平台。

举报时请尽可能提供事件的详细情况、涉及人员的姓名以及（潜在）目击者的信息。更多详细信息请参阅《举报收集与处理程序》 - [Procédure de Recueil et de Traitement des Signalements](#)。

若您希望进行举报，也可联系：

- 人力资源伙伴；
- 法务团队代表；
- 区域/国家合规人员；
- 值得信赖的管理者；
- 以及员工代表（如适用）。

举报可通过口头、邮件、信函、电话等方式提出。若口头陈述，员工可能在调查期间被要求在WHISPLI平台补交**书面陈述**（见下方备注1）。

若受理举报方评估该投诉可能涉及潜在的不当行为，且经法务评估（必要时）确认属实，案件将升级至调查阶段并依规处理。无论何种情况，受理方有义务告知区域/国家合规人员该投诉事项，并将启动WHISPLI案件档案用于调查和报告。

备注 1.

作为德高集团的员工，您可选择直接向您的直属领导进行举报。除将向合规人员提交报告外，您的上级主管将对您的举报内容进行严格保密。随后，您将被要求通过WHISPLI保密平台将举报内容正式提交，以便案件得到处理。

备注 2.

根据您所在国家/地区的适用法规，您可选择通过专用电话系统进行举报。通话内容将进行长效留存归档，相关数据将按照本程序的安全保密条件予以存储。

备注 3.

作为通过WHISPLI（德高集团举报系统）进行举报的替代方案，依据欧盟相关法规，您可选择通过直接联系以下任一方式进行外部举报：(i) 主管机关*，(ii) 权利保障机构，(iii) 司法机构，或 (iv) 有权收集违反欧盟法律信息的欧盟机构、团体或部门。

*法国主管外部机关清单详列于2022年10月3日第2022-1284号法令（关于举报人报告的收集与处理程序，并依据2022年3月21日第2022-401号法律制定外部机关清单，旨在完善对举报人的保护）。

5.3 如何处理骚扰和/或暴力指控？

本政策的目的是杜绝不当的、不合理和有辱人格的行为。因此，无论通过何种举报渠道提交的报告，都将受到极其严肃、公正、完整的受理，并严格遵守适用的（当地）法律。

关于WHISPLI举报服务的使用条款、举报人享有的权利与保障、以及举报处理与监管的情况，均在相关程序文件(参见 [《举报收集与处理程序》 - Procédure de Recueil et de Traitement des Signalements](#)) 中予以的详细规定。这些文件可在WHISPLI平台首页、集团各地内联网及集团合规网页查阅，内容均已结合当地法律要求进行适配。

举报受理与处理 流程

- 您将最迟在7个工作日内收到注明日期并签名的回执，确认我们已收到您的举报；该回执并不代表举报已被受理。若举报明显不符合举报制度标准，则被视为不予受理，我们会将不予受理的理由及时告知您。
- 针对您的举报所采取的所有处理行动，特别是展开深入内部调查时，都将依据德高集团国际调查程序执行，并符合法律框架所规定的形式与保障。
- 自收到举报回执之日起，最长不超过3个月，具体时长将视所报告事实的严重性及内部调查结论而定，若该举报为非匿名提交且被认定为可受理，我们将向您通报为解决该情况而拟采取或已采取的措施，以及案件处理结果。

对举报信息 严格保密

- 根据现行法规，该举报系统严格确保以下信息的保密性：**举报人的身份、被举报人的身份、报告中提及的任何人员、举报涉及的事实，以及所有已披露的全部信息。**
- 任何能够接触到本举报程序、其处理过程及相关调查信息的人员，均负有严格保密的义务。
- 未经举报人同意，不披露任何可能将您识别为举报人身份的信息，除非负责收集和处理报告的人员被要求向司法机构报告事实，在不妨碍司法程序的情况下，将以书面形式告知举报人。同样，在举报内容被核实有效前，不披露任何可识别为被举报人身份的信息。
- 泄露保密信息者将面临法律责任；**具体处罚措施将依据适用于其所在公司的当地法律和/或纪律处分规定。**

妨碍举报

- 任何人员以任何方式阻碍举报进程，将面临法律责任，其**具体处罚措施**将依据适用于其所在公司的当地法律和/或纪律处分规定。

5.4 对“善意”举报者的保护

举报暴力与骚扰行为是集团所有员工的义务，必须以**善意**的方式进行，不得进行**刻意歪曲、滥用或虚假的举报**。在此过程中，尊重保密原则、杜绝散播谣言同样至关重要。**诽谤 - 若经证实 - 是不可接受的**，集团将采取纠正措施、纪律处分和/或法律行动，直至解除劳动合同。

5.5 补救措施（保护未经证实受害者的措施）

如遇紧急情况，和/或员工的安全、健康和/或工作能力受到影响，集团可在适用情况下提供：

- 隔离措施；
- 临时安置；
- 地点变更或弹性工时；
- 职能/部门/汇报线的调整；
- 心理疏导……

不限于以上内容。



VI | 调查与处罚

举报经审核予以受理、确认存在不当行为的嫌疑后，即启动全面调查。此项调查由指定调查团队负责，严格遵循《举报收集与处理程序》- Procédure de Recueil et de Traitement des Signalements 中详述的集团内部调查流程进行。

无论通过何种渠道举报，流程均与WHISPLI一致。每个调查团队由相关国家/区域的合规人员牵头，成员包括人力资源、法务与合规人员，必要时引入外部专家。

调查以独立、客观的方式进行。

调查团队恪守严格**保密**和**公正**原则，尊重被指控者的个人信息与权利。**应调查团队要求配合的员工必须全力合作并严格保密**。证人也受到充分保护，免受任何形式的报复。

凡被认定存在暴力或骚扰行为的，可采取以下**措施**：

- **纠正行动**（如行为劝导、专项培训.....）；和/或
- **纪律处分**（如口头或书面警告、岗位调整.....）；和/或
- **法律行动**，包括但不限于直至解除雇佣合同。

不限于以上内容。

处罚措施与不当行为的严重程度相匹配，并将依据相关所在地劳动法律予以裁定。

举报人将被告知其举报的整体处理结果，但案件的具体细节仍严格保密。



VII | 防止报复行为与保密规定

防止报复的保护

德高集团严禁对出于任何**善意目的**，基于本政策进行举报或配合调查的人员实施任何形式的报复 - 即使举报最终未被调查团队查实。

以下是WHISPLI举报流程示意图：

举报后免受报复

- 集团绝不容忍对出于善意目的按本程序举报的人员实施任何处罚、**解雇或歧视性措施**，无论直接或间接，即使所报事实事后被证明不准确或未能采取进一步行动。
- 同样，任何人也不得因依本程序提出举报而被**排除在招聘流程、实习机会或职业培训**以外。
- 同样受保护的**对象**还包括：(i) 协助人，指任何以非营利为目的、协助举报人提交报告的自然人或个体法人；(ii) 与举报人相关联的个人（即在其职业活动中、作为客户或接受其服务而可能遭受报复者），以及由举报人控制、为其工作或与其存在职业关联的法人实体。

保密规定

所有举报事项均严格保密，执行标准遵循集团举报政策及当地法规，详见德高集团举报系统《隐私政策》（[Politique de confidentialité du Groupe JCDecaux du système d'alerte](#)）。**个人数据**将被谨慎处理。例如，若匿名举报，**案件调查人员无法获取举报者的IP地址及其他个人信息**（更多信息参见本文第13页）。

与其他内部举报渠道一样，在整个调查全程中，对**未经证实的受害者、证人及被指控者**均严格保密；**证人**须配合调查，并对相关事实所涉人员予以保密。





VIII | 政策的部署与绩效监督

自2026年起，集团将强制执行《集团反骚扰政策》，并在全球所有雇佣合同中加入相关政策条款/承诺。此外，集团将为全体员工提供强制培训，内容涵盖骚扰的定义、预防及妥善应对方式；培训将根据员工的岗位接触风险程度和职责级别进行差异化设置，并在新员工入职阶段和/或作为强制性培训课程进行。

集团部分公司已先行实施本地反骚扰法定评估，并制定和执行了相应行动计划，助力实现上述集团目标。

本政策目标的绩效监督将纳入环境、社会与企业治理（ESG）报告，部分关键指标将对内对外同步披露。



IX | 政策的实施与治理

本政策的管理架构与德高集团社会政策保持一致。文中所指全体员工的定义，同前上文第一章节“背景与适用范围”（详见上文）。

若当地法规或执行惯例相较于本政策，**更有利于员工或其他利益相关方**，则应以当地法规为准，并由相关德高主体公司及司法管辖区予以适用。如因当地文化/观念、组织或限制导致某项做法存在问题，或因当地法律禁止，本地主体公司须报告集团人力资源部，以当地可行且合法的方式部署承诺。

参考文献

内部资料来源: JCD France, JCDecaux Australia, JCDecaux UK, JCDecaux South Africa, JCDecaux Middle East, Group Compliance processes.

外部资料来源: Axa, Danone, Saint Gobain, Schneider Electric, Danone anti-harassment policies

Gallup, ILO, Llyod's Register Foundation (2022): Experiences of violence and harassment at work: a first global survey.

[ILO, C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#)

[Safe and healthy working environments free from violence and harassment | International Labour Organization](#)

[Workplace bullying, harassment and cyberbullying: Are regulations and policies fit for purpose? | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](#)

[Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures \(Spain\)](#)

[Protocolo Acoso Sexual Por Razon Sexo 2023-en-GB.pdf \(in English\)](#)



集团反骚扰政策 声明

2025年7月