



德高集团 社会政策 声明

2023年12月

JCDecaux



首次公布：2023年12月

现行版本：2023年12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.

文件审核人：

Members of the International HR working group: Emma Davis - Head of Talent in JCDecaux Australia, Carly Stanley - Chief People Officer in JCDecaux UK, Dawn Delle Bovi - Chief People Officer in JCDecaux USA, Ralph Herberg - Head of recruiting & Employer Branding in all in Germany, David Garcia Moran - HR Talent Acquisition Manager in JCDecaux Spain, Alice Spolaore - Recruiting & Development Manager in IGPDecaux in Italy, Rossana Bosi - Sustainability Delegate in IGPDecaux in Italy, Thierry Raulin - France HR & International HR Projects Director, Victoire Pellegrin – France HR Development Director and Val  rie Pigalle - International Mobility & HR Projects Director.

Members of the Legal Department: Bertrand Allain - Legal Director and Jean-Baptiste Dupouy - Compliance Director.

文件审批人：

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

目录

I 执行委员会的承诺

II 《社会政策》成因说明

III 适用范围

IV 公司承诺

1. 我们重视所有员工

- 1.1 保障人权和基本社会价值观
- 1.2 提供可持续就业机会
- 1.3 促进营造自由沟通的环境（员工对话）
- 1.4 提供福利待遇和执行薪酬政策
- 1.5 培育多样性与包容性的企业文化

2. 我们关心爱护员工

- 2.1 实施健康安全政策和确保员工的工作幸福感
- 2.2 提供社会保障
- 2.3 提供个人假期
- 2.4 采取各种有力措施，防止工作场所出现任何形式的暴力和骚扰行为
- 2.5 重视员工满意度
- 2.6 促进灵活办公

3. 我们支持员工成长发展

- 3.1 制定人才招聘标准和提升应聘体验
- 3.2 新员工入职流程
- 3.3 支持员工参加培训并提升技能
- 3.4 完善员工职业生涯管理

V 政策部署

VI 《社会政策》的实施与治理

I | 执行委员会的承诺

德高集团全球员工超 1.1 万名。我们认为，德高集团对员工郑重做出社会承诺是集团获得成功的关键。德高集团决定，首先应实施本地化人力资源政策，从而更加符合业务所在地的具体情况。即便如此，我们目前仍然坚持认为，在全球范围内提供德高集团社会政策通用实施基准最为有利，同时还可确保我们持续改进，更好地为员工提供支持。

我们致力于成为一名负责任且对员工具有吸引力的雇主，我们平等对待每一个业务运营地区的每一名员工，同时让每位员工在德高实现个人价值。为此，我们郑重承诺：我们将基于三大战略支柱，在整个集团推行《社会政策》：

我们重视所有员工

- 保障人权和基本社会价值观
- 提供可持续就业机会
- 促进营造自由沟通的环境（员工对话）
- 提供福利待遇和执行薪酬政策
- 培育多样性与包容性的企业文化

我们关心爱护员工

- 实施健康安全政策和确保员工的工作幸福感
- 提供社会保障
- 提供个人假期
- 采取各种有力措施，防止工作场所出现任何形式的暴力和骚扰行为
- 重视员工满意度
- 促进灵活办公

我们支持员工成长发展

- 制定人才招聘标准和提升应聘体验
- 新员工入职流程
- 支持员工参加培训并提升技能
- 完善员工职业生涯管理

本政策声明适用于JCDecaux SE所有员工和德高集团管控范围内所有员工的利益。各业务单元应负责根据上述承诺和本地所面临的具体挑战来制定业务单元的社会政策。

谨此代表执行董事会于2023年12月13日特此声明。

Jean-François Decaux
联席首席执行官



Jean-Charles Decaux
联席首席执行官





II | 《社会政策》成因说明

《德高集团社会政策》旨在为JCDecaux SE和德高集团管控范围内的所有业务单元提供**人力资源承诺共同准则**（请参阅第三条 适用范围）。

本政策制定过程中参照了以下标准和参考意见：**国际劳工组织（ILO）**相关标准、**其他公司**若干次深入实施**全球基准测试**的结果、**咨询公司**就当前新冠疫情后时代劳动力市场中员工和求职者的期望进行**公共研究**后得出的结论、**非金融评级机构**提供的建议，以及《**欧盟企业可持续发展报告指令**》（**CSRD**）的主题和要求。

工作组已确定本政策的战略优先事项、行动计划和目标，除法国外，工作组还包括了来自德高集团六个业务国家的人力资源专家（英国、美国、澳大利亚、德国、西班牙和意大利）。德高**国际化人力资源工作组**开展工作的参考依据包括：上述参考资料，以及其他业务单元的人力资源专家参与实施的若干项**内部研究和问卷调查**的结果。该等研究和问卷调查代表了德高集团当时运营业务的所有地区，包括非洲、中东、拉丁美洲和中美洲、北美、欧洲、亚洲和太平洋地区。据此，德高集团可以及时地了解代表集团员工的不同内部利益相关者的愿景和想法。

本政策的内容已通过所有人力资源贡献者的评审，并且已通过德高集团最高级别验证（即已经由**德高执行委员会**成员进行验证）。

本政策旨在降低德高集团可能面临的社会风险，增强积极影响、及时把握时机，同时减少对集团员工产生负面影响。

本政策应根据新的适用法规而做出调整，同时应始终更好地满足集团外部和内部利益相关方的期望。



III | 适用范围

《德高集团社会政策》适用于JCDecaux SE所有员工以及德高集团管控范围内所有员工的利益。适用对象不包括联营公司、受重大影响并根据国际财务报告准则（IFRS）采用权益法进行核算的公司。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，应根据合资公司的规定，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**员工。（适用于和德高集团签订劳动合同的情形）

目前，自由职业者、承包商和顾问均未纳入本政策适用范围。本条规定将于2026年进行评审。

如果本地法规所规定的规则和实施方式比本政策规定的规则和实施方式更加有利于员工，则理应实施本地法规，并且在相关司法管辖地，德高公司应遵循该本地法规对德高公司的行为进行治理。

如果业务单元中已经实施或正在实施的本地实际操作优于本政策，则该业务单元应按照其最佳实践来实施本政策。本政策不得对已经具有有利的社会实践的公司造成限制。

如果本政策中的某项承诺因本地文化/思维方式、本地组织或限制而被视为存在疑问，或者，如果本地法律或法规不允许推行实施本政策中的某项承诺，则本地公司应通知可持续发展部门，以本地所兼容和允许的方式推行实施该项承诺。



IV | 公司承诺

1. 我们重视所有员工

本政策的第一大承诺支柱旨在确保所有员工在任何就业地点都能享有平等的工作待遇和机会，并且享有充分的工作条件。德高集团在全球拥有数千名员工，因此，成为公平、负责任且富有吸引力的雇主是我们最重要的职责。德高集团确保重视所有员工，不以员工的身份或工作地点而对员工区别对待。

1.1 保障人权和基本社会价值观

德高集团致力于通过《德高国际基本社会价值观宪章》，确保其所有业务所在地的员工都享有一系列核心基本权利。所有业务单元已于2012年部署该宪章，并且须每两年接受一次内部调查，以核实该宪章所规定的各项原则的实施应用情况。

德高集团的部分业务国家尚未批准国际劳工组织所有的基本公约，这意味着，人权和基本社会价值观可能并未得到尊重，或者，地方司法部门可能并未促进尊重该等权利和基本社会价值观（年度《通用注册文件》报告了与这一问题有关的员工比例）。德高集团郑重承诺：将尽最大努力确保其员工在任何情况下都能够从本政策所包含的权利和价值观中受益，这是集团员工雇佣关系的一部分。

自2018年以来，德高集团所有的子公司已推出一个系统，用于警示或通报潜在的或已经出现的有悖于《德高国际基本社会价值观宪章》原则的违规行为。通过访问 jcdecaux.com 或子公司的网站，德高集团的每一名员工以及所有第三方都有权实施本程序，直接上报其直线经理或集团保安委员会的秘书处，以此提出警示。我们将为举报人提供所有法律保障且完全保密。德高集团将认真收集并检查所有警示信息。

1.2 提供可持续就业机会

德高集团支持并维持员工长期合同和全职合同，以此确保为员工提供可持续的工作。

1.3 促进营造自由沟通的环境（员工对话）

德高集团有能力确保其管理层听到员工的声音，并且确保经理和员工或员工代表能够共同自由讨论工作条件、员工权利和心愿。

通过本政策，德高集团承诺：确保在公司内部提供可供使用且安全的工作场所，以便任何员工或员工代表可以自由地讨论工作条件。

1.4 提供福利待遇和执行薪酬政策

据咨询公司过去几年进行的全球调查发现，薪酬是员工加入或留任公司的核心关注点之一。

德高集团致力于根据员工的职位和薪酬体系，向员工提供标准且公平的福利待遇。本集团承诺向员工支付至少与最低工资水平持平或高于最低工资水平的薪酬，以满足员工的基本需求。

1.5 培育多样性与包容性的企业文化

多样性与包容性不仅具有重要的道德意义，而且为德高集团带来商业利益。员工队伍多样性将为德高集团注入多元化思维方式，同时推动集团提升业绩、促进创新。德高集团承诺主动推动性别平等、残疾人就业、反对歧视且包容多样性，尤其在以下方面平等对待员工，以此推动实现员工多样性：种族和民族、肤色、性别、性取向、性别认同、残疾、年龄、宗教、政治观点、国籍或社会背景，以及由国家和国际法律法规所涉及的其他任何形式的歧视行为。

2. 我们关心爱护员工

本政策的第二大承诺支柱专注于关心爱护集团员工。通过此支柱承诺的优先事项，德高集团致力于确保员工安全感并确保员工声音得到倾听，同时确保员工在工作中找到各自的平衡点。

2.1 实施健康安全政策和确保员工的工作幸福感

德高集团的首要任务是确保代表德高集团工作的任何员工或承包商以及受我们活动影响的任何合作伙伴或公众成员免受伤害并保持健康。德高集团致力于提供安全的资产和工作条件。为此，德高集团于2014年部署了适用于整个集团的健康安全政策，并且在各个子公司实施健康安全管理体系。

德高集团负责促进和保护其员工身心健康，包括管理心理社会风险的必要性。越来越多的人认为，社会心理危害对员工在工作中的健康、安全和幸福感提出很大挑战。因此，尽管幸福感的意义范畴已超越我们社交方式的方方面面，我们仍然决定将员工在工作中的幸福感与员工健康安全相关联。

2.2 提供社会保障

德高集团郑重承诺：将按照《德高国际基本社会价值观宪章》中做出的承诺，为员工提供社会保障。

2.3 提供个人假期

德高集团意识到，员工有时需要请假，而且我们也鼓励员工出于个人或家人的原因而请假。为此，德高集团制定了《个人假期政策》。

在此项政策中，德高集团承诺：将为员工提供**父母假期政策**，其中涵盖**自然分娩和收养子女**，员工可享有以下休假：

- **主要父母**（即主要照顾子女的父母）：**14周全薪假期**。
- **次要父母**（即另一方父母，非主要照顾子女的父母）：**3周全薪假期**。

所有作为父母的员工都可享有**3天全薪假**，以**照顾其未满12岁的生病子女**。

如果员工的家人不幸亡故，可根据员工与逝者的关系来确定员工可享有的**全薪假期**：

- 子女及配偶/法定民事伴侣亡故，享有**5天假期**。
- 父母亡故，享有**3天假期**。
- 祖父母和兄弟姐妹亡故，享有**1天假期**。

如果员工**结婚或确立法定民事伴侣关系**，则员工享有**3天全薪假期**。

关于休假方式和假期条件的详细说明，请参阅《个人假期政策》。

2.4 采取各种有力措施，防止工作场所中出现任何形式的暴力和骚扰行为

德高集团谴责工作场所中出现各种暴力和骚扰行为，同时承诺将采取措施解决这一问题。当集团外部或内部人员举报任何此类事件时，德高集团都将及时地采取相关措施。

2.5 重视员工满意度

德高集团将积极地了解员工的感受，并且根据本地的具体情况调整措施方案，以满足员工的关切和需求。

2.6 促进灵活办公

德高集团致力于在整个集团推行灵活办公实践操作，以提高员工的工作和生活质量。办公室办公的方式仍然优先采用，而灵活办公方式必须由本地管理层确定。

灵活办公可以使员工的生活更加平衡，因为这样的办公方式将对工作条件产生直接影响，其中包括：工作环境、工作时间安排，以及员工与雇主之间的相互信任度。实施此项战略优先事项将取决于员工的岗位类型，因为集团内某些岗位职能可能与灵活办公的原则不相容。

3. 我们支持员工成长发展

德高集团的第三大承诺支柱是：从员工首次应聘到员工发展提升工作技能和职业生涯，德高集团都将作为雇主履行其应尽的职责。德高集团致力于为员工成长和提供最佳条件。

3.1 制定人才招聘标准和提升应聘体验

雇主品牌是《社会政策》的关键组成部分之一。德高集团致力于确定人才招聘标准，以确保提供公平且尊重人才的招聘过程，同时改善候选人的整体应聘体验。在制定了明确的标准并且将该等标准传达给所有德高系公司后，德高集团将帮助员工增强意识，并且将为人力资源团队和经理提供培训，以确保德高系公司理解和应用该等标准。

3.2 新员工入职流程

德高集团承诺确保其所有公司都为员工提供一条具有通用框架的入职路径，以确保所有新入职员工，不分工作地点，都对德高集团具有相同的理解并受到欢迎。德高集团将部署一个适用于整个集团的入职流程以及符合4Cs规则（文化、联系、合规和澄清）的各项工具，确保新员工成功入职。

3.3 支持员工参加培训并提升技能

公司实力在于员工。德高集团认为，培训员工是集团获得成功的关键因素之一，同时也是员工实现专业发展和个人发展的重要组成部分。德高集团致力于为员工提供足够的培训和技能提升计划。通过《社会政策》，德高集团还为学生培训工作、接待实习生以及学生勤工助学工作提供支持，以此增强员工参与、员工教育和企业文化建设。

3.4 完善员工职业生涯管理

通过职业生涯管理，确保员工在技能方面以及各类职位上实现短期或中期目标，这既符合德高集团的发展，又符合员工自己的职业发展。德高集团将持续部署适当的指导和工具，以此促进集团内部和国际层面人员流动，同时在整个集团内部配合并完善员工职业生涯管理。





政策部署

在结合考虑德高集团各公司的发展程度后，我们将渐进式部署本《社会政策》。本政策应当及时进行完善和修订，根据进展情况、利益相关方的期望、适用的法规以及可使用的内部资源而增添新的宏伟目标。

如需详细部署方案，请查阅年度《通用注册文件》，同时，我们将在集团内部与所有公司分享一份运营部署方案。为本政策各大承诺支柱确定具有明确期限的**战略目标**：

我们重视所有员工

承诺	目标	期限
人权和基本社会价值观	- 所有业务国家都应当尊重德高集团的基本社会价值观 - 所有新员工都将接受培训/了解《德高国际基本社会价值观宪章》	每年 每年
可持续就业	减少工作不安全感	进行中
员工对话	所有业务国家都将确定员工对话方式，其中包括，在公司内部提供安全的对话场所，以便任何员工都可以自由讨论工作条件	2025年之前
福利待遇-薪酬政策	- 所有业务国家都实施基于绩效的奖金计划 - 所有业务国家都提供具有竞争力的薪酬福利方案，以对标本地市场同等岗位 - 鼓励团队持有股权 - 确保所有员工都有足够的工资	2025年之前 2027年之前 2030年之前 2030年之前
多样性与包容性	性别平衡 - 执行管理委员会有40% 的员工为女性 - 每个业务国家都应当确保同工同酬	2027年之前 2030年之前
	残疾员工 每个业务国家的所有员工都将接受刻板印象和偏见方面的培训	2026年之前
	不同国籍和少数民族 每个业务国家的所有员工都将接受刻板印象和偏见方面的培训	2028年之前
	年轻员工和资深员工 每个业务国家的所有员工都将接受刻板印象和偏见方面的培训	2028年之前
	LGBTQIA+ 所有员工都将在法律允许的业务国家接受刻板印象和偏见方面的培训	2030年之前



我们关心爱护员工

承诺	目标	期限
健康安全政策和确保员工的工作幸福感	- 所有业务国家都制定健康安全管理体系 - 所有业务国家分享工作幸福感的相关举措 - 所有业务国家都实施心理健康行动计划（培训管理人员，以及实施操作、政策和程序方面提供指导） - 事故发生率降低25%（与2019年相比）	进行中 2025年之前 2026年之前 2030年之前
社会保障	- 所有业务国家都尊重本集团的基本社会价值观 - 所有新入职员工都接受培训/了解《德高国际基本社会价值观宪章》	每年 每年
个人假期	所有业务国家都制定个人假期政策，其中至少包括德高集团对于个人假期的相关要求	2025年之前
采取各种有力措施，防止工作场所出现任何形式的暴力和骚扰行为	- 所有业务国家都部署反骚扰政策 - 所有管理人员都接受关于不良行为和反骚扰操作的培训	2025年之前 2027年之前
员工满意度	所有业务国家至少每年进行一次匿名满意度调查，其中涵盖德高集团要求的最少主题（已实施的国家除外）	2026年之前

我们支持员工成长发展

承诺	目标	期限
人才招聘标准和应聘体验	所有人力资源人员和管理人员都接受德高集团应聘体验最低要求培训	2027年之前
新员工入职流程	所有业务国家均部署集团层面各项入职计划工具（指导、线上入职、线下入职）	2025年之前
培训/提升技能	所有员工一年之内至少完成一项培训课程	2030年之前
职业生涯管理	- 所有业务国家均设有一个涵盖培训主题的职业生涯管理系统 - 所有业务国家每年进行评估，评估内容将工作目标与个人目标相结合	2028年之前 2028年之前

请注意：截止日期为“X之前”是指，必须在指定的日历年份的年底之前达成该目标。例如：2025年之前是指，2025年12月31日之前达成目标。



VI | 《社会政策》的实施与治理

对于德高集团而言，推行实施本《社会政策》至关重要。实施工作需由若干个不同的机构和利益相关方携手合作，以确保充分部署并实现本《社会政策》的各项目标。

执行委员会应直接负责实施本政策，由委员会成员确定并验证本政策。

在企业层面，**可持续发展团队**负责领导、激励和协调本政策。可持续发展团队在任务过程中将得到**法国人力资源部和国际人力资源项目团队**的支持，并且将得到**德高集团六家公司（国际人力资源工作组）**的人力资源专家们的支持，这些专家协助制定了本政策。集团的国际人力资源工作组成员来自：德高（澳大利亚/新西兰）、德高（英国）、德高（美国）、JCDecauxWall（德国）、IGPDecaux（意大利）和德高（西班牙）。

由法国人力资源部和国际人力资源项目部领导，最迟将于2026年成立**公司人力资源部**，以加快部署和监督《德高集团社会政策》。

德高集团开展业务的各个司法管辖地区的**本地管理层**负责确保顺利部署本政策，并根据详细的部署方案报告其工作进展情况。社会主题必须每年至少两次列入**地方执行委员会**会议议程，以根据明确的政策部署方案审查社会主题和行动计划的进展情况。

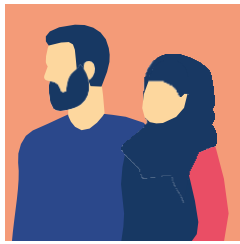


国际人力资源委员会（由首席可持续发展官担任委员会主席，由不同公司的首席人力资源负责人担任委员会成员）将每年至少召集一次会议，以检查措施方案推进情况、评审报告工作全球趋势、分享相关实施方案及资源、领导某些项目共同发力。

内部审计小组负责在现场考察期间核实措施方案并且在本地层面合理部署相关工作。

JCDecaux SE的**道德和环境、社会及治理（ESG）委员会**将在2024年第一次委员会会议上知悉本政策、本政策的宽泛内容及其工作部署计划。每年将至少向ESG委员会汇报一次工作进展和非财务工作成果。

德高集团及其公司通过**业绩指标**来追踪相关工作的推进情况，将根据工作部署方案和措施方案，逐步把相关工作的推进情况添加到德高集团的非财务报告中（SIA）。将通过《德高集团通用注册文件》对外公布相关工作的推进情况。



德高集团社会政策 声明

2023年12月

JCDecaux