



Politica Sociale del Gruppo

DICHIARAZIONE

Dicembre 2023



Prima pubblicazione: Dicembre 2023

Pubblicazione attuale: Dicembre 2023

Versione: 1

Tipo di documento: Politica

Ambito di applicazione: Globale

Proprietario del documento:

Team Sostenibilità: Lénaïc Pineau - Group Chief Sustainability Officer.

Revisori del documento:

Membri del gruppo di lavoro HR a livello internazionale: Emma Davis - Head of Talent in JCDecaux Australia, Carly Stanley - Chief People Officer di JCDecaux UK, Dawn Delle Bovi - Chief People Officer di JCDecaux USA, Ralph Herberg - Head of Recruiting & Employer Branding di JCDecauxWall in Germania, David Garcia Moran - HR Talent Acquisition Manager in JCDecaux Spain, Alice Spolaore - Recruiting & Development Manager di IGPDecaux in Italia, Rossana Bosi - Delegato alla Sostenibilità di IGPDecaux in Italia, Thierry Raulin - HR & International HR Projects Director Francia, Victoire Pellegrin - HR Development Director Francia e Valérie Pigalle - International Mobility & HR Projects Director.

Membri dell'Ufficio legale: Bertrand Allain - Legal Director e Jean-Baptiste Dupouy - Compliance Director.

Approvazione del documento:

Membri del Comitato Esecutivo: Jean-Charles Decaux, Jean-François Decaux, David Bourg, Emmanuel Bastide e Daniel Hoffer.

SOMMARIO

I Impegno del Comitato Esecutivo

II Genesi della Politica Sociale

III Ambito di applicazione

IV Impegni

1. Valorizziamo TUTTI i nostri collaboratori

- 1.1 Garantire i diritti umani e i valori sociali fondamentali
- 1.2 Fornire un'occupazione sostenibile
- 1.3 Promuovere un ambiente aperto al dialogo (dialogo con i dipendenti)
- 1.4 Offrire benefit e compensi e implementare una politica salariale
- 1.5 Promuovere una cultura che celebri la diversità e l'inclusione

2. Ci prendiamo cura dei nostri collaboratori

- 2.1 Attuare una politica per la salute e la sicurezza e promuovere il benessere sul lavoro
- 2.2 Offrire protezione sociale
- 2.3 Offrire congedi personali
- 2.4 Adottare misure di protezione contro qualsiasi forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro
- 2.5 Tener conto della soddisfazione dei dipendenti
- 2.6 Favorire lo smart working

3. Sosteniamo la crescita e lo sviluppo dei nostri collaboratori

- 3.1 Definire standard per il reclutamento e migliorare l'esperienza dei candidati
- 3.2 Implementare un processo di onboarding dei nuovi assunti
- 3.3 Favorire la formazione e l'aggiornamento professionale
- 3.4 Sviluppare percorsi di crescita e di carriera

V Diffusione

VI Applicazione e gestione della Politica Sociale

I Impegno del Comitato Esecutivo

JCDecaux considera l'impegno sociale nei confronti degli oltre 11.000 dipendenti in tutto il mondo quale fattore di successo. Se in un primo momento il Gruppo aveva deciso di decentralizzare la politica delle risorse umane per tenere conto delle specificità locali, ora crede con convinzione che fornire una base di pratiche sociali comuni in tutto il mondo sia un approccio più efficace, assicurandosi di evolvere nel modo in cui i dipendenti vengono supportati.

Ci impegniamo ad essere un **datore di lavoro responsabile e attrattivo** ovunque operiamo, al fine di garantire che ogni collega sia trattato in modo paritario e sia messo nelle condizioni di avere successo in JCDecaux. Per raggiungere questo obiettivo, ci impegniamo ad attuare una **Politica Sociale di Gruppo** basata su **tre pilastri strategici**:

Valorizziamo tutti i nostri dipendenti

- Garantire i **diritti umani e i valori sociali fondamentali**
- Fornire **un'occupazione sostenibile**
- Promuovere **un ambiente aperto al dialogo (dialogo con i dipendenti)**
- Proporre **retribuzioni e benefit adeguati** e implementare **una politica salariale**
- Promuovere **una cultura che celebri la diversità e l'inclusione**

Ci prendiamo cura dei nostri dipendenti

- Attuare una politica per **la salute e la sicurezza** e promuovere il **benessere sul lavoro**
- Offrire **protezione sociale**
- Offrire **congedi personali**
- Adottare **misure di protezione contro qualsiasi forma di violenza e molestia** sul luogo di lavoro
- Tener conto della **soddisfazione dei dipendenti**
- Facilitare lo **smart working**

Sosteniamo la crescita e lo sviluppo dei nostri dipendenti

- Definire **standard per il reclutamento** e migliorare **l'esperienza dei candidati**
- Implementare un processo di **onboarding** dei nuovi assunti
- Favorire la **formazione e l'aggiornamento** professionale
- Sviluppare **percorsi di crescita e di carriera**

Questa politica si applica a beneficio di tutti i dipendenti delle società del Gruppo JCDecaux SE e controllate dal Gruppo. Ogni Business Unit ha la responsabilità di definire una propria Politica Sociale in linea con i suddetti impegni e le sfide locali.

In nome e per conto del Comitato Esecutivo, il 13 dicembre 2023.

Jean-François Decaux
Co-Chief Executive Officer



Jean-Charles Decaux
Co-Chief Executive Officer



II Genesi della Politica Sociale

La Politica Sociale di JCDecaux definisce una base **comune di impegni in materia di risorse umane** per JCDecaux SE e per tutte le Business Unit controllate dal Gruppo (vedi III. Ambito di applicazione).

Questa politica è stata sviluppata facendo riferimento agli standard fissati dall'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**, ai risultati di diversi **benchmarking approfonditi di altre aziende di portata mondiale**, alle conclusioni di **studi condotti da società di consulenza** sulle aspettative dei dipendenti e dei candidati nell'attuale mercato del lavoro post covid, alle **raccomandazioni delle agenzie di rating extra-finanziario e ai temi e ai requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**.

Le priorità strategiche, i piani d'azione e gli obiettivi contenuti in questa Politica sono stati definiti da **gruppi di lavoro** che hanno coinvolto **esperti di risorse umane**, oltre che in Francia, in sei Paesi del Gruppo: Regno Unito, Stati Uniti, Australia, Germania, Spagna e Italia. Il lavoro svolto in questi **gruppi di lavoro HR internazionali** si è basato sui riferimenti indicati nel paragrafo precedente e sui risultati di diversi **studi e questionari interni** ai quali hanno partecipato altri esperti di Risorse Umane delle Business Unit in rappresentanza di tutte le aree in cui il Gruppo operava all'epoca: Africa, Medio Oriente, America Latina e Centrale, Nord America, Europa, Asia e Pacifico. Questo processo ha permesso al Gruppo di ottenere la visione e i contributi di diversi stakeholder interni che rappresentano la forza lavoro del Gruppo.

I contenuti di questa Politica sono stati rivisti da tutti i membri gruppo di lavoro delle Risorse Umane e convalidati - al più alto livello del Gruppo - dai membri del **Comitato Esecutivo di JCDecaux**.

Questa politica mira a mitigare i rischi sociali identificati dal Gruppo, a valorizzare gli impatti positivi e a ridurre gli impatti negativi sulla propria forza lavoro, cogliendone le opportunità.

Questa Politica Sociale è destinata a evolversi alla luce delle nuove normative applicabili e a soddisfare sempre meglio le aspettative degli stakeholder esterni e interni.



III | Ambito di applicazione

La Politica Sociale di JCDecaux si applica a **beneficio di tutti i dipendenti delle società di JCDecaux SE e delle società controllate dal Gruppo**. Le società collegate, società soggette a influenza significativa e contabilizzate con il metodo del patrimonio netto ai sensi degli IFRS, sono escluse. Per le entità a controllo congiunto contabilizzate con il metodo del patrimonio netto ai sensi degli IFRS, l'implementazione della Politica è soggetta alla convalida da parte dell'amministratore delegato del paese, dell'amministratore delegato regionale (se presente) e dei membri del Comitato Esecutivo responsabile dell'area, in accordo con la Joint-Venture.

Per tutti i dipendenti si intendono i dipendenti **con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato o di apprendistato**.

I liberi professionisti, gli agenti e i consulenti non sono attualmente inclusi nell'ambito di applicazione, questa regola sarà rivista nel 2026.

Se le normative locali impongono regole e pratiche più favorevoli ai dipendenti rispetto a quelle contenute in questa Politica, si applicheranno ovviamente tali normative che regoleranno il comportamento di JCDecaux nel paese in questione.

Se una pratica locale già implementata o in corso di implementazione nella Business Unit va ben oltre i benefici di base, la Business Unit continuerà nell'implementazione delle sue best practice. Questa Politica non deve essere limitativa per le entità che hanno già implementato pratiche sociali favorevoli.

Se un'azione viene percepita come un problema a causa della cultura/ mentalità dell'organizzazione o di vincoli locali o non è consentita a causa di leggi o regolamenti locali, l'entità locale deve informare il Dipartimento Sostenibilità per implementare l'azione in modo compatibile e ammissibile a livello locale.



IV | Impegni

1. Valorizziamo tutti i nostri dipendenti

Il primo pilastro di questa Politica mira a garantire parità di trattamento e di opportunità per tutti, nonché condizioni di lavoro adeguate, indipendentemente dalla sede di lavoro. Con migliaia di dipendenti in tutto il mondo, la responsabilità del Gruppo di essere un datore di lavoro corretto, responsabile e attrattivo è della massima importanza. JCDecaux si impegna a garantire che **TUTTI** i suoi dipendenti siano valorizzati, indipendentemente da chi siano e da dove lavorino.

1.1. Garantire i diritti umani e i valori sociali fondamentali

JCDecaux si impegna a garantire un nucleo di diritti fondamentali per tutti i suoi dipendenti, ovunque essi si trovino, attraverso la **Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali di JCDecaux**. Questa Carta è stata diffusa in tutte le Business Unit nel 2012 ed è oggetto di un'indagine interna svolta ogni due anni per verificare l'applicazione dei principi in essa contenuti.

Alcuni Paesi in cui JCDecaux è presente non hanno ratificato tutte le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, il che significa che i diritti umani e i valori sociali fondamentali potrebbero potenzialmente non essere rispettati, o il loro rispetto potrebbe non essere promosso dalle giurisdizioni locali (la percentuale di lavoratori interessati da questo problema è riportata nel Documento di **Registrazione Universale annuale**). JCDecaux si impegna a fare il massimo per garantire che i suoi dipendenti beneficino in ogni caso dei diritti e dei valori contenuti in questa Politica nell'ambito del loro impiego all'interno del Gruppo.

Un sistema di allerta o segnalazione di potenziali o reali violazioni dei principi contenuti nella **Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali di JCDecaux** è stato introdotto dal 2018 in tutte le filiali del Gruppo ed è accessibile attraverso il sito jcdecaux.com o il sito web della filiale. A questa procedura possono ricorrere tutti i dipendenti del Gruppo JCDecaux e terzi, per avvertire il proprio responsabile o la Segreteria del Comitato di Vigilanza del Gruppo. L'informatore beneficia di tutte le tutele legali e della piena riservatezza. JCDecaux si impegna a raccogliere ed esaminare tutte le segnalazioni.

1.2 Fornire un'occupazione sostenibile

JCDecaux garantisce la sostenibilità occupazionale della propria forza lavoro favorendo e mantenendo contratti a tempo indeterminato e a tempo pieno.

1.3 Promuovere un ambiente aperto al dialogo (dialogo con i dipendenti)

Questo impegno riguarda la capacità di JCDecaux di garantire che la voce dei propri dipendenti sia ascoltata dai dirigenti e che i dirigenti e i dipendenti o i loro rappresentanti possano riunirsi per discutere di condizioni di lavoro, diritti e desideri dei dipendenti.

Attraverso questa Politica, JCDecaux si impegna a garantire che all'interno dell'azienda vi siano luoghi disponibili e sicuri in modo che ogni dipendente o rappresentante dei dipendenti possa discutere liberamente delle condizioni di lavoro.

1.4 Proporre retribuzioni e benefit adeguati e implementare una politica salariale

Secondo le indagini globali condotte da società di consulenza negli ultimi anni, la retribuzione è uno dei criteri fondamentali che guidano i dipendenti quando si tratta di entrare o rimanere in un'azienda.

JCDecaux si impegna ad offrire benefit calibrati ed equi in base alle posizioni e alle griglie salariali.

Il Gruppo si impegna a corrispondere ai dipendenti una retribuzione almeno pari o superiore a quella minima necessaria per soddisfare le loro esigenze di base.

1.5 Promuovere una cultura che celebri la diversità e l'inclusione

La diversità e l'inclusione non sono importanti solamente dal punto di vista morale, ma offrono anche un vantaggio commerciale al Gruppo. La diversità dei profili dei dipendenti apporta altri modi di pensare e costituisce un motore di performance e innovazione.

JCDecaux si impegna a rispettare l'uguaglianza di genere, promuovere l'inserimento di persone con disabilità, combattere la discriminazione e favorire l'inclusione della diversità, in particolare per quanto riguarda l'origine razziale ed etnica, colore, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinione politica, nazionalità o estrazione sociale e qualsiasi altra forma di discriminazione prevista da regolamenti e leggi nazionali e internazionali.

2. Ci prendiamo cura dei nostri dipendenti

Il secondo pilastro di questa Politica è incentrato sull'attenzione prestata ai dipendenti del Gruppo. Attraverso le priorità di questo pilastro, JCDecaux si impegna a garantire che i dipendenti si sentano sicuri e ascoltati e che trovino il loro equilibrio.

2.1 Attuare una politica per la salute e la sicurezza e promuovere il benessere sul lavoro

La massima priorità di JCDecaux è prevenire gli infortuni e le malattie che possono avere un impatto su qualsiasi dipendente o collaboratore che lavora per conto di JCDecaux, nonché su qualsiasi partner o membro del pubblico interessato dalle nostre attività.

JCDecaux si impegna a fornire strumenti e condizioni di lavoro sicure. Per questo motivo il Gruppo ha implementato nel 2014 una Politica per la Salute e la Sicurezza e un sistema di gestione della Salute e della Sicurezza in ogni filiale.

La responsabilità di JCDecaux di promuovere e proteggere la salute fisica e psicologica dei propri dipendenti include la necessità di gestire i rischi psicosociali. Tali rischi sono sempre più riconosciuti come sfide significative per la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro. Per questo motivo, si è deciso di associare il benessere sul lavoro con la salute e la sicurezza, anche se il benessere permea in ogni aspetto del nostro approccio sociale.

2.2 Offrire protezione sociale

JCDecaux si impegna a fornire protezione sociale ai suoi dipendenti come da impegni presi nella sua **Carta internazionale dei Valori Sociali Fondamentali**.

2.3 Offrire congedi personali

JCDecaux è consapevole del fatto che a volte sia necessario assentarsi dal lavoro per questioni personali e incoraggia i dipendenti a prendersi questo tempo per se stessi o per le loro famiglie. Per questo motivo il Gruppo ha sviluppato una politica di congedo personale.

In questa Politica, JCDecaux si impegna a fornire una **politica parentale** che copra **le nascite e le adozioni** con l'offerta di:

- **14 settimane interamente retribuite** per il **genitore principale primario**

(definito come il genitore con il ruolo principale nella cura del bambino).

- **3 settimane interamente retribuite** per il **genitore secondario**

(definito come l'altro genitore che non rientra nella definizione di genitore primario).

Tutti i genitori potranno usufruire di **3 giorni interamente retribuiti** per prendersi **cura del figlio malato** di età inferiore ai 12 anni.

Il **congedo per lutto** in caso di decesso in famiglia sarà **interamente retribuito** in base al legame del dipendente con la persona deceduta:

- **5 giorni** per il figlio e il coniuge/partner.

- **3 giorni** per i genitori.

- **1 giorno** per nonni e fratelli.

Per il proprio **matrimonio o unione civile**, il dipendente beneficerà di un congedo di **3 giorni interamente retribuiti**.

Per le modalità e le condizioni applicabili, si rimanda alla Politica sui congedi personali.

2.4 Adottare misure di protezione contro qualsiasi forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro

JCDecaux condanna ogni tipo di violenza e di molestia sul luogo di lavoro e si impegna a prendere misure per affrontarla e agire di conseguenza in caso di segnalazione dall'esterno o dall'interno.

2.5 Tener conto della soddisfazione dei dipendenti

JCDecaux si impegna a capire come si sentono i suoi dipendenti e ad adattare piani d'azione a livello locale per tener conto delle preoccupazioni e delle esigenze dei dipendenti.

2.6 Favorire lo smart working

JCDecaux si impegna ad adottare pratiche di smart working in tutto il Gruppo per migliorare la qualità di vita dei dipendenti sul posto di lavoro, per quanto il lavoro in ufficio debba rimanere la priorità e le modalità di smart working debbano essere definite dal management locale.

Lo smart working può portare a un maggiore equilibrio in quanto incide direttamente sulle condizioni di lavoro in termini di ambiente di lavoro, orari di lavoro e fiducia reciproca tra dipendente e datore di lavoro. L'attuazione di questa priorità strategica dipenderà dal tipo di impiego, in quanto alcune attività lavorative all'interno del Gruppo possono essere incompatibili con i principi dello smart working.

3. Sosteniamo la crescita e lo sviluppo dei nostri dipendenti

Questo terzo pilastro si concentra sulla responsabilità di JCDecaux in quanto datore di lavoro, dalla prima esperienza dei dipendenti come candidati, allo sviluppo delle loro competenze e carriere. JCDecaux si impegna a fornire le condizioni migliori affinché i dipendenti possano crescere e migliorare professionalmente.

3.1 Definire standard per il reclutamento e migliorare l'esperienza dei candidati

L'employer branding è una componente chiave della Politica Sociale. JCDecaux si impegna a definire degli standard di reclutamento per garantire un processo di assunzione imparziale e rispettoso e migliorare l'esperienza complessiva dei candidati.

Dopo aver definito standard chiari e averli comunicati a tutte le entità, il Gruppo sensibilizzerà e formerà i team HR e i Manager per garantire che questi standard siano compresi e applicati.

3.2 L'inserimento dei nuovi assunti

JCDecaux si impegna a garantire che tutte le entità del Gruppo abbiano un percorso di onboarding con un quadro comune per assicurare che tutti i nuovi arrivati, ovunque si trovino, abbiano lo stesso livello di conoscenza del Gruppo e siano accolti in modo adeguato. Il Gruppo metterà in atto un processo di onboarding a livello globale, oltre che strumenti che soddisfano le regole delle 4C per un onboarding positivo: Cultura, Connessione, Conformità e Chiarimento.

3.3 Favorire la formazione e l'aggiornamento professionale

La forza di un'azienda è data dalle persone che la compongono. JCDecaux considera la formazione come un fattore chiave del proprio successo e una componente essenziale dello sviluppo professionale e personale dei dipendenti. Il Gruppo si impegna a fornire programmi di formazione e aggiornamento adeguati a tutti i dipendenti. Attraverso la sua Politica Sociale, il Gruppo mira inoltre a rafforzare il suo storico impegno nel campo dell'istruzione e della cultura, promuovendo la formazione degli studenti, ospitando stagisti e studenti in apprendistato.

3.4 Sviluppare percorsi di crescita e di carriera

La gestione delle carriere consente di anticipare le esigenze a breve o medio periodo in termini di competenze e tipologie di posizione, in linea con l'evoluzione del Gruppo e lo sviluppo di carriera dei dipendenti.

JCDecaux continuerà a promuovere la mobilità interna e internazionale e la cooptazione, e migliorerà la gestione delle carriere in tutto il Gruppo mettendo in campo misure di orientamento e strumenti adeguati.





E' stato previsto un piano di implementazione progressivo di questa Politica Sociale, partendo da un livello di maturità differente delle varie entità di JCDecaux. Questa Politica è destinata ad evolversi nel tempo per incorporare nuove ambizioni alla luce dei progressi, delle aspettative degli stakeholder, delle normative applicabili e delle risorse interne disponibili. Nel Documento di Registrazione Universale annuale è presente un piano di implementazione e, internamente, a tutte le entità è stato trasmesso un piano di implementazione operativo. Per ciascuno dei pilastri di questa Politica sono stati definiti **obiettivi strategici** con scadenze precise.

Valorizziamo tutti i nostri dipendenti

Impegno	Obiettivi	Scadenza
Diritti umani e valori sociali fondamentali	- Tutti i paesi rispettano i valori sociali fondamentali del Gruppo - Tutti i nuovi dipendenti vengono formati/informati sulla Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali	Annuale Annuale
Occupazione sostenibile	Ridurre la precarietà del lavoro	In corso
Dialogo con i dipendenti	Tutti i Paesi definiscono le modalità di dialogo, tra cui la disponibilità di luoghi sicuri all'interno dell'azienda in modo che ogni dipendente possa discutere liberamente delle condizioni di lavoro	Entro il 2025
Benefit e compensi - politica salariale	- Tutti i Paesi attuano un programma di bonus basato sulle performance - Tutti i paesi offrono pacchetti di retribuzione e benefit competitivi, calibrati su ruoli simili all'interno del mercato locale - Incoraggiare i team ad assumere una partecipazione azionaria - Garantire una retribuzione adeguata a tutti i dipendenti	Entro il 2025 Entro il 2027 Entro il 2030 Entro il 2030
	PERITÀ DI GENERE 40% di donne nei comitati di direzione - Tutti i paesi garantiscono la parità retributiva	Entro il 2027 Entro il 2030
Diversità ed inclusione	DISABILITÀ Tutti i dipendenti vengono formati su stereotipi e pregiudizi in tutti i paesi	Entro il 2026
	NAZIONALITÀ E MINORANZE ETNICHE Tutti i dipendenti vengono formati su stereotipi e pregiudizi in tutti i paesi	Entro il 2028
	LAVORATORI GIOVANI E SENIOR Tutti i dipendenti vengono formati su stereotipi e pregiudizi in tutti i paesi	Entro il 2028
	LGBTQIA+ Tutti i dipendenti ricevono una formazione su stereotipi e pregiudizi nei paesi in cui la legge lo consente	Entro il 2030
Impegno	Obiettivi	Scadenza

Ci prendiamo cura dei nostri dipendenti

Salute, sicurezza e benessere sul lavoro	- Tutti i Paesi dispongono di un sistema di gestione della salute e della sicurezza - Le iniziative sul benessere sul lavoro sono condivise con tutti i paesi - Tutti i paesi attuano un piano d'azione sulla salute mentale (formazione dei manager, guida alle pratiche, politiche, processi) - Ridurre del 25% la frequenza degli infortuni (rispetto al 2019)	In corso Entro il 2025 Entro il 2026 Entro il 2030
Protezione sociale	- Tutti i Paesi rispettano i valori sociali fondamentali del Gruppo - Tutti i nuovi dipendenti sono formati/informati sulla Carta Internazionale dei Valori Sociali Fondamentali	Annuale Annuale
Congedo personale	Tutti i Paesi adottano una politica sui congedi personali che preveda almeno i requisiti di congedo personale del Gruppo.	Entro il 2025
Misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro	- Tutti i Paesi hanno implementato la politica anti-molestie - Tutti i manager vengono formati sui comportamenti tossici e sulle pratiche anti - molestie	Entro il 2025 Entro il 2027
Soddisfazione dei dipendenti	Tutti i Paesi conducono un'indagine anonima sulla soddisfazione almeno ogni anno, contenente i temi minimi richiesti dal Gruppo (ad eccezione dei Paesi già organizzatii)	Entro il 2026
Impegno	Obiettivi	Scadenza

Sosteniamo la crescita e lo sviluppo dei nostri dipendenti

Standard di reclutamento ed esperienza del candidato	Tutti i referenti HR e i manager vengono formati sui requisiti minimi del Gruppo relativi all'esperienza del candidato durante l'iter di selezione	Entro il 2027
Onboarding	Tutti i Paesi utilizzano gli strumenti del programma di onboarding forniti a livello di Gruppo (guida, onboarding digitale, onboarding stampabile)	Entro il 2025
Formazione/Aggiornamento	Tutti i dipendenti completano almeno un corso di formazione nel corso dell'anno	Entro il 2030
Gestione della carriera	- Tutti i Paesi dispongono di un sistema di gestione delle carriere che include la formazione - Tutti i Paesi effettuano revisioni annuali che integrano obiettivi lavorativi e personali	Entro il 2025 Entro il 2027

Si noti che una scadenza del tipo «Entro X» significa che l'obiettivo deve essere completato entro la fine dell'anno solare citato. Ad esempio, entro il 2025 significa entro il 31 dicembre 2025.



VI Applicazione e gestione della Politica Sociale

L'attuazione di questa Politica Sociale è di importanza cruciale per JCDecaux. Essa coinvolge diversi organismi e stakeholder che lavorano fianco a fianco per garantire l'adeguata implementazione e il raggiungimento degli obiettivi.

Il **Comitato Esecutivo** ha la responsabilità diretta dell'attuazione di questa Politica che è stata definita e convalidata dai suoi membri.

A livello Corporate, il **Team di Sostenibilità** ha la responsabilità di guidare, animare e coordinare la Politica. Esso è supportato nel suo obiettivo dal **Team France HR & International HR Projects** e dagli esperti delle Risorse Umane delle **sei entità JCDecaux** che hanno contribuito alla definizione della Politica (**il gruppo di lavoro HR internazionale**): JCDecaux Australia/New Zealand, JCDecaux UK, JCDecaux USA, JCDecauxWall (Germania), IGPDecaux (Italia) e JCDecaux Spain.

Un **dipartimento HR Corporate** verrà istituito non oltre il 2026 per accelerare l'implementazione e il monitoraggio della Politica Sociale del Gruppo, guidato dal Dipartimento France HR & International HR Projects.

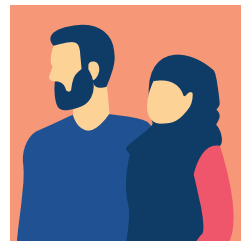
Il **management locale** di ciascun paese in cui JCDecaux opera è responsabile di assicurare l'attuazione di questa Politica e di riferirne i progressi secondo la roadmap definita. I temi sociali devono essere all'ordine del giorno delle riunioni del **Comitato Esecutivo locale** almeno due volte l'anno per esaminare lo stato di avanzamento dei piani d'azione secondo la roadmap definita.

Un **Comitato Internazionale** per le Risorse Umane presieduto dal Chief Sustainability Officer e composto dai Chief People Officer delle diverse entità, si riunirà almeno una volta all'anno per verificare l'avanzamento dei piani d'azione, esaminare le tendenze globali della rendicontazione, condividere le pratiche e le risorse, nonché condurre un lavoro comune su alcuni progetti.

Il **Team di Revisione Interna** è responsabile della verifica della corretta applicazione locale dei piani d'azione durante le visite in loco.

Il **Comitato Etico e ESG di JCDecaux SE** sarà informato di questa Politica, dei suoi contenuti generali e del piano di implementazione nel primo semestre del 2024. I progressi compiuti e i risultati extra-finanziari saranno comunicati a questo Comitato almeno una volta all'anno.

Gli **indicatori di performance** che consentono al Gruppo e alle entità di monitorare i propri progressi verranno aggiunti alla rendicontazione extra-finanziaria del Gruppo (SIA) in base alla roadmap e ai piani d'azione. I progressi saranno resi pubblici nel Documento di Registrazione Universale di JCDecaux.



Politica Sociale del Gruppo
Dichiarazione

Dicembre 2023

JCDecaux