

# ESG rapport 2023

Environmental, Social and Governance



# Forord

**Som verdens største operatør innen utendørsreklame påhviler det JCDecaux et stort ansvar å drive vår virksomhet på en bærekraftig måte. Vår ESG strategi baserer seg på konsernets kjerneverdier: Dedikasjon, kvalitet, innovasjon og ansvarlighet.**

For JCDecaux betyr dette:

- a. Å utvikle produkter og tjenester som bidrar positivt for alle
- b. Å fremme ansvarlig reklame på alle arenaer der vi opererer
- c. Aktivt bidra til karbon nøytralitet
- d. Begrense og redusere alle andre miljømessige, negative konsekvenser
- e. Å være en ansvarlig arbeidsgiver
- f. Drive vår virksomhet etter de høyeste standarder

JCDecaux arbeider utrettelig med å ta frem nye produkter og tjenester til nytte for våre samarbeidspartneres innbyggere/reisende/kunder.

JCDecaux arbeider aktivt for å redusere vårt klimaavtrykk, og vår ISO 14001 sertifisering krever at vi gjør kontinuerlige forbedringer i våre miljøprestasjoner. Dette kan tydelig sees i de årlige klimaregnskapene.

JCDecaux arbeider aktivt for å skape en likestilt og trygg arbeidsplass for våre ansatte, der alle gis mulighet til å utvikle sitt potensiale. Alle ansatte informeres om og trenes i konsernets etiske retningslinjer – «Code of Ethics» gjennom introduksjon og e-learning.

JCDecaux stiller store krav til samtlige av våre leverandører. Alle må akseptere og signere på disse retningslinjene – «Code of Conduct» - før samarbeidet kan påbegynnes. Det foretas en årlig gjennomgang av samtlige leverandører, og for nøkkelleverandører gjennomføres en jevnlig evaluering eller eventuelt en stedlig revisjon. Totalt sett sikrer dette at grunnleggende standarder overholdes av våre samarbeidspartnere.

# Medlemmer i ESG-gruppen

ESG gruppa til JCDecaux Norge består av representanter fra alle avdelinger og virksomhetsområder i selskapet som jobber med dimensjonene innen ESG og bærekraft:



**Ernst Rønningen**  
Miljøansvarlig



**Gisle Holst Roness**  
Administrerende direktør



**Olav Dahl**  
Teknisk Sjef



**Øyvind Markussen**  
Non-Executive Director Norway/Styreformann



**Arve Andersen**  
Produkt- og elektroansvarlig



**Anette Schoubye**  
HR-ansvarlig

# Konsernets ESG strategi

Lenge før ESG ble et etablert begrep, har JCDecaux konsernet jobbet med elementer som i dag sorterer under ESG-paraplyen, og følgende milepæler er verdt å trekke frem:

- 2001, den første Code of Ethics
- 2004, første ISO 14001 Sertifisering
- 2007, opprettelse av Sustainable Development and Quality Department
- 2009, implementering av klimagass-policy
- 2014, utvikling av bærekraftstrategi og Code of Conduct for leverandører
- 2015, JCDecaux slutter seg til FNs Global Compact (globalt nettverk for bedrifter som ønsker å arbeide med samfunnsansvar og bidra til forsvarlig og bærekraftig bedriftspraksis)
- 2022 Bærekraftsstrategi mot 2030
- 2023 Net Zero strategi innen 2050

I juni 2022 ble konsernets bærekraftstrategi frem mot 2030 introdusert. Strategien er bygget rundt tre pillarer:



## Konkrete mål for understøttelse av disse grunnpilarene og som konsernets datterselskap skal jobbe mot, fremgår av tabellen under:

**E**

100 % av årlig strømforbruk dekkes ved kjøp av grønn strøm

5 % reduksjon i karbonutslipp knyttet til strømforbruket i reklameinstallasjoner i absolutt verdi innen 2030 (mot 2019)\*

10 % reduksjon i karbonutslipp knyttet til totalt strømforbruk for reklameinstallasjoner/m<sup>2</sup> innen 2030 (mot 2019)\*

20 % reduksjon i utslipp fra kjøretøy målt i gCO<sub>2</sub>/km innen 2030 (mot 2019)

Bidra til kollektiv karbonnøytralitet på konsernnivå, denne tilnærming er i tråd med Parisavtalen

Avfallshåndtering, null deponering av avfall innen 2035

Oppmuntre til ansvarlig vannforbruk, implementere policy om vannforbruk fra 2023

Utvikle og implementere policy om naturmangfold og tilhørende handlingsplan fra slutten av 2023

**S**

100 % av konsernets land, respekterer konsernets grunnleggende sosiale verdier (årlig)

Redusere ulykkesfrekvens med 25 % (mot 2019)

100 % av konsernets land har et karrierestyringssystem som inkluderer relevante opplæringssemner

100 % av de ansatte skal gjennomføre minst ett kurs hvert år

100 % av konsernets land har et onboarding-program som dekker de viktigste kursene og verdiene til JCDecaux

40 % kvinneandel i ledelsesorganer innen 2027

100 % av "tilkoblede\*\*\*" ansatte gitt opplæring om stereotyper og fordommer innen utgangen av 2022

**G**

100% av nøkkelleverandørene har signert Code of Conduct (etiske retningslinjer) for leverandører

100 % av nøkkelleverandørene vurderes hvert år

30 % av bærekraftskriteriene inkludert i kvalifisering og evaluering av leverandører fra 2023

100 % av innkjøpere i alle datterselskap skal ha gjennomført kurset "ansvarlige innkjøp" innen utgangen av 2022

100 % av nøkkelleverandørene revideres minst hvert 5. år

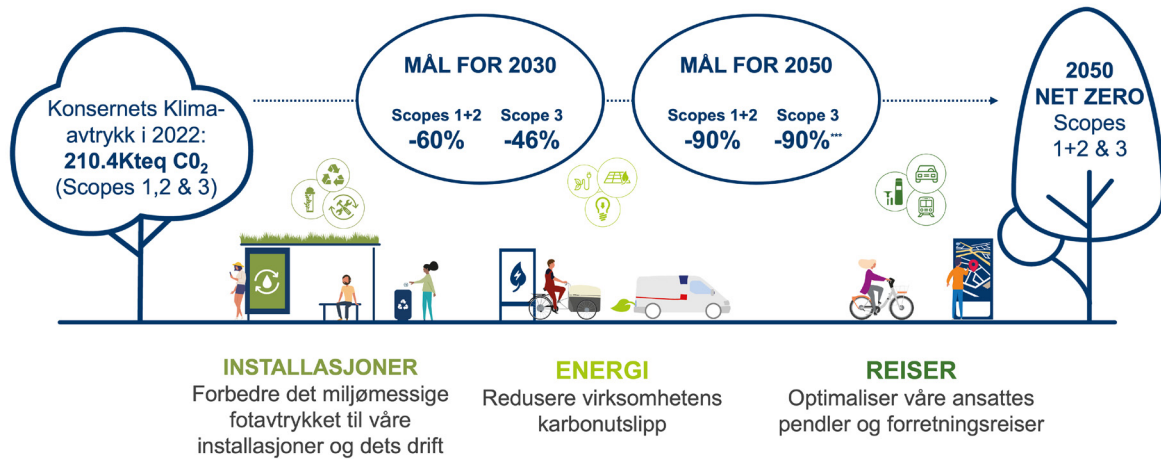
100 % av nye "tilkoblede\*\*\*" europeiske ansatte har fullført sin digitale opplæring i GDPR (årlig)

100 % av europeiske datterselskaper vurdert på forvaltning og bruk av personopplysninger innen 2025

\* forutsatt at andelen av den digitale porteføljen er mindre enn 6 % (i antall møbler) og på et identisk globalt omfang (digitalt + analogt)

\*\* Tilkoblede ansatte = ansatte som har fått utdelt PC som arbeidsverktøy

Konsernet har også lagt langsiktige planer frem mot 2050. Disse følger de vitenskapsbaserte klimamål som er i tråd med Parisavtalen. For å oppnå Parisavtalens 1,5°C mål, må globale klimagassutslipp halveres innen 2030 og ned til null/net zero i 2050. Hovedelementene i disse planene vises i plansjen under.



# Miljø

JCDecaux Norge anerkjenner viktigheten av og ansvaret for å kontrollere og minimere negativ miljøpåvirkning og har siden 2005 vært sertifisert i henhold til ISO 14001. Gjennom vårt arbeid med miljøstyring har vi identifisert hovedsakelig tre områder som er vesentlige for oss å fokusere på for å redusere vårt klimaavtrykk. Disse er utslipp fra bilpark, strømforbruk i reklameinstallasjoner og lokaler, samt korrekt avfallshåndtering.

## Resultater fra årets prestasjoner:

I 2022 inngikk vi en avtale med firmaet ClimatePartner for å bruke deres verktøy og metoder for å kunne beregne klimaavtrykk per mediekampanje. Vi så det derfor som naturlig at ClimatePartner også overtok jobben med å utarbeide vårt klimaregnskap. Dette samarbeidet har vi videreført i 2023, og resultatene under som oppsummerer våre klimaprestasjoner er levert av ClimatePartner.

### Årlige klimagassutslipp fra bilpark (Scope 1), alle tall i tCO<sub>2</sub>e (tonn CO<sub>2</sub> ekvivalenter):

Kategori	2021	2022	2023	% vis endring fra forrige år
Diesel	111,0	110,7	88	-20,5 %
Bensin	18,9	12,1	10,9	-9,9 %
<b>Scope 1 totalt</b>	<b>129,9</b>	<b>122,8</b>	<b>98,9</b>	<b>-19,5 %</b>

Nedgangen i klimagassutslipp fra våre kjøretøy er et resultat av innfasingen av stadig flere elbiler som erstatter fossilt drevne kjøretøy.

I våre handlingsplaner for året 2024 er det satt som mål at vi skal klare en reduksjon i gjennomsnittlig drivstofforbruk med 10 % sammenlignet med 2023 (per kjørte kilometer). Dette skal vi få til ved å innfase flere biler med elektrisk drivlinje. Arbeidet med å erstatte fossilt drevne kjøretøy med el- eller hybridbiler startet allerede i 2016, og ved utgangen av 2023 var vår andel av firmabiler med elektrisk drivlinje 66%.

Vårt mål for 2025 er å øke andelen av firmabiler med elektrisk drivlinje til 80%.

### Årlige klimagassutslipp fra vårt strømforbruk (Scope 2), alle tall i tCO<sub>2</sub>e:

Kategori	2021	2022	2023	% vis endring fra forrige år
Elektrisitet Nordisk miks, Lokaler	7,2	7,9	8,8	11,4 %
Elektrisitet Nordisk miks, Installasjoner	98,0	98,7	125,4	27,1 %
Elektrisitet Nordisk miks, ekstern elbillading	1,2	1,4	3,1	121,4 %
<b>Scope 2 totalt</b>	<b>106,4</b>	<b>108,0</b>	<b>137,3</b>	<b>27,1 %</b>

Vårt strømforbruk i tabellen over er for målt forbruk i leide lokaler og et beregnet forbruk både for våre reklameinstallasjoner og for lading av elbiler utenfor selskapets lokaler.

Resultatmessig er det totalt sett en ganske kraftig økning i utslipp fra vårt strømforbruk i 2023 sammenlignet mot 2022. Utplassering av et stort antall nye digitale installasjoner samt endringer i nordisk miiks er hovedårsakene til dette.

Vi har siden høsten 2022 arbeidet med å bytte belysningen i reklamevitruiner fra tradisjonelle lysrør til LED lysrør. Det er også planlagt ny og forbedret tidsstyring på et utvalg installasjoner.

Forventet besparelse i 2024 vil ligge på ca 250.000 kWh.

I den langsiktige planen, med forventet ferdigstilling i 2026, skal vi spare ca 1.500.000 kWh på eksisterende portefølje.

### Årlige klimagassutslipp fra avfall, tjenestereiser, ansattpendling og oppstrøms utslipp bilflåte (Scope 3), alle tall i tCO<sub>2</sub>e:

Kategori	2021	2022	2023	% vis endring fra forrige år
Avfall totalt	3,9	7,6	7,0	-7,9 %
Flyreiser	17,7	28,5	31,1	9,1 %
Kilometergodtgjørelse	1,8	1,4	0,5	-64,3 %
Ansattes pendling	25,4	26,4	33,7	27,7 %
Oppstrøms utslipp bilflåte	74,5	70,1	23,5	-66,5 %
<b>Scope 3 totalt</b>	<b>123,3</b>	<b>134</b>	<b>95,8</b>	<b>-28,5 %</b>

I 2023 innleverte vi ca. 122,3 tonn avfall. Av disse var ca 3,9 tonn – eller 3,2 % - restavfall. Vi har et uttalt mål om å opprettholde en sorteringsgrad på over 90 %, og vi er dermed godt innenfor dette målet.

Resultat fra ansattpendling har steget ganske kraftig fra 2022 til 2023. Dette skyldes flere ansatte, samt at vi har endret beregningen til også å inkludere utslipp generert fra dager på hjemmekontor.

Det store kuttet i utslipp fra oppstrøms bilflåte kommer som et resultat at vi har klart å kutte kraftig i vårt forbruk av fossilt drivstoff.

### Totalt årlige klimagassutslipp (Scope 1-3):

Kategori	2021	2022	2023	% vis endring fra forrige år
<b>Scope 1 totalt</b>	<b>129,9</b>	<b>122,8</b>	<b>98,9</b>	<b>-19,5 %</b>
<b>Scope 2 totalt</b>	<b>106,4</b>	<b>108</b>	<b>137,3</b>	<b>27,1 %</b>
<b>Scope 3 totalt</b>	<b>123,3</b>	<b>134</b>	<b>95,8</b>	<b>-28,5 %</b>
<b>Totalt</b>	<b>359,6</b>	<b>364,8</b>	<b>332,0</b>	<b>-9,0 %</b>



## Kjøp av grønn strøm

JCDecaux Norge har kjøpt opprinnelsesgarantier for hele vårt strømforbruk.

## Miljøtiltak utenfor den ordinære driften

JCDecaux Norge har gjennom en rekke år kjøpt FN-godkjente klimakvoter for å kompensere for den delen av utslippet vi ikke klarer å eliminere gjennom tiltak og opprinnelsesgarantier for strøm. Dette for å kunne kalle oss «Klimanøytral». Nå i 2024, og med dagens tilnærming til beregning av klimautslipp, gir denne begrepsbruken ingen mening. Man blir ikke klimanøytral bare man er villige til å kjøpe tilstrekkelig med klimakvoter. JCDecaux Norges fokus vil også i fortsettelsen være å kontinuerlig redusere våre egne utslipp gjennom konkrete handlinger.

Som et ansvarlig selskap, mener vi det uansett er verdifullt å støtte gode miljøprosjekter internasjonalt. Med finansiell støtte til kvalitetsprosjekter, bidrar vi til vesentlig nytte for natur og samfunn. Vi har i år valgt å støtte Gold Standard klimaprojektet Renewable Energy Asia Continent-wide med kjøp av klimavote på 217,54 tCO<sub>2</sub>e. Dette klimaprojektet består av en portefølje for utbygging av fornybar energi i flere land på tvers av Asia. Disse omfatter vind- og solenergi prosjekter, vannkraftprosjekter, samt biogass- og biomasseprosjekter.

## Oppsummering miljøprestasjoner 2023

Det er gledelig å konstatere at vi nok et år klarer å redusere våre utslipp – denne gangen med 9% sammenliknet med 2022.

Den vesentligste årsaken til reduksjonen skyldes fortsatt overgang til nullutslippsbiler. Grunnet innfasing av mer energiintensive reklamebærere, samt mindre gunstig endring i sammensetningen av nordisk miks, er det en økning i utslipp relatert til strømforbruk. Det er iverksatt energieffektiviseringstiltak, med blant annet innfasing av LED belysning.

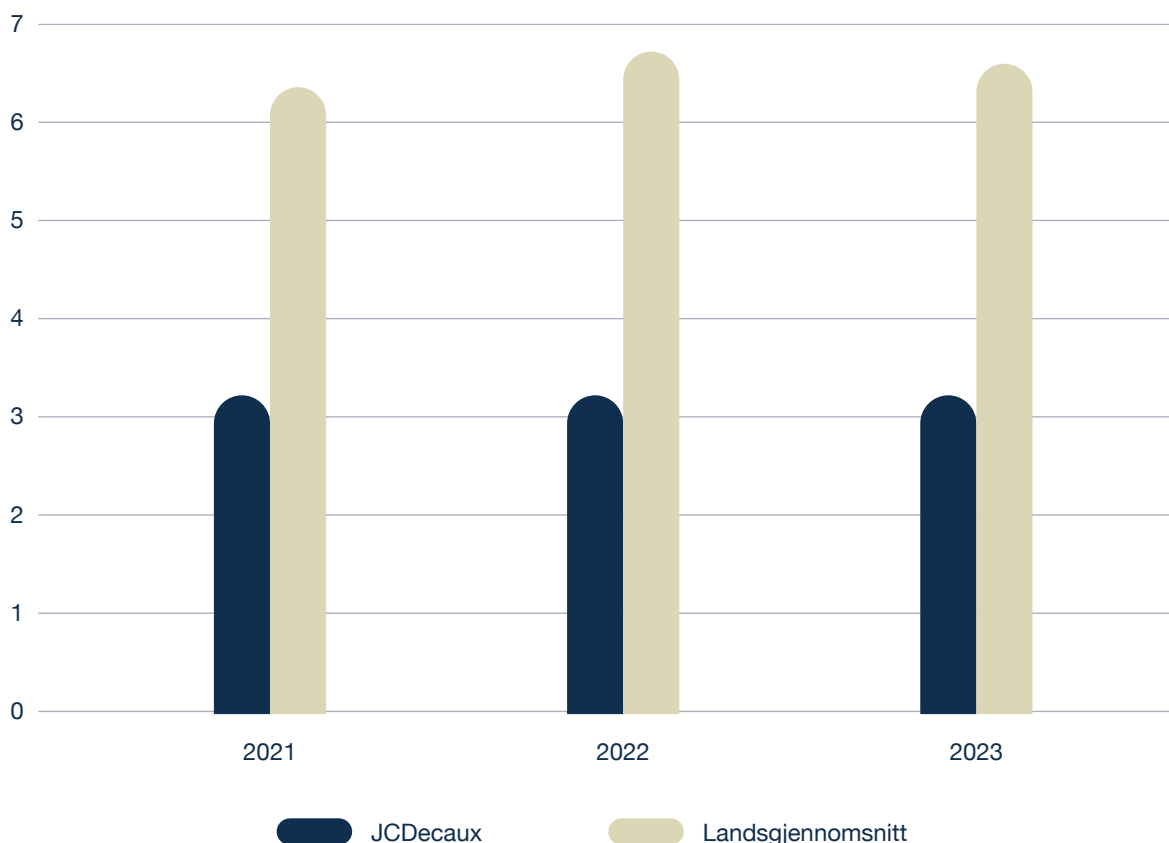
# HMS og ansattforhold

En grunnleggende visjon for JCDecaux sin virksomhet er at vi ikke skal ha noen skader på verken mennesker, miljø eller samfunn. Vi jobber derfor målbevisst og systematisk på alle områder i bedriften for å forebygge negative effekter. HMS er etablert som en av våre viktigste verdidrivere og er en integrert del av vår forretningsdrift.

## Sykefravær

År	Sykefravær JCDecaux	Sykefravær Landsgjennomsnitt*
2021	3,2 %	6,4 %
2022	3,2 %	6,8 %
2023	3,2 %	6,7 %

\*Kilde, SSB Sykefravær for alle arbeidstakere egenmeldt og legemeldt.



Sykefraværet i JCDecaux ligger godt under landsgjennomsnittet. Til tross for dette, jobbes det hele tiden aktivt med å holde sykefraværet på et lavt nivå. Viktige tiltak har vært tilrettelegging av arbeidsoppgaver, ergonomisk rådgivning, trivselsfremmende tiltak og systematisk HMS-arbeid som reduserer risiko i arbeidet og sikrer et godt arbeidsmiljø.

Bedriften har en hybridvariant for bruk av hjemmekontor, der de ansatte totalt sett er mer på kontoret enn hjemme. Det at det er tilrettelagt for hjemmekontor, bidrar til at ansatte som eksempelvis er småsyke og ikke bør være på kontoret, kan bidra med arbeid hjemmefra uten å smitte kollegaer. Dessuten har det vært gjennomført mange sosiale tiltak som eksempelvis felleslunsjer for å styrke kontoret som en kulturbyggende arena.

Det har i 2023 ikke forekommet arbeidsuhell eller ulykker som har medført sykefravær.

## Likestilling/Kjønnsfordeling

JCDecaux er opptatt av å fremme likestilling og å gi like muligheter og rettigheter uansett kjønn, graviditet og permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og liknende. Verken i forbindelse med rekruttering, lønnsvilkår eller forfremmelse etc. er dette forhold som tillegges vekt. Som et viktig element i vår personalpolitikk er det i personalhåndboka fastslått at et godt arbeidsmiljø blant annet skal baseres på at samtlige medarbeidere i alle sammenhenger får en forsvarlig og lik behandling, og at det ikke forekommer noen form for diskriminering. Medarbeiderundersøkelser foretas jevnlig, og basert på tilbakemelding fra våre ansatte, er det ikke noe som tyder på elementer av diskriminering.

I tabellen nedenfor fremgår en oversikt over stillingsnivåer/-grupper av ansatte, utarbeidet i samarbeid med ansattes representanter. I tillegg vises kvinnelige ansattes andel av menns avlønning innenfor hver gruppe, gjeldene for 2023.

	Kvinner	Menn	Kvinnens lønn som andels av menns
Stillingsnivå 1		7	
Stillingsnivå 2	5	7	106%
Stillingsnivå 3	5	14	93%
Stillingsnivå 4	10	6	96%
Stillingsnivå 5	4	20	
Fulltidsekvivalenter	24	54	

Lønn inkluderer fastlønn, overtid, natyrtelser og eventuell variabel godtgjørelse/bonus. Av personhensy oppgis ikke lønnsforskjell for nivå 5, men heller ikke her er det større forskjell.

Nærmere analyse av lønnsforskjellene har ikke avdekket tilfeller av diskriminering. Selv om de identifiserte avvikene er små, vil selskapet allikevel ha dem med i fremtidig vurdering av lønnspraksis. Det er foretatt grep for å sikre en bedre kvinnelig representasjon i styre og ledelse.

Total andel kvinner i faste, heltidsstillinger er 32 %. Omtrent halvparten av selskapets ansatte er engasjert innen installasjon, drift og vedlikehold. Det har ikke vist seg lett å ansette kvinner i slike funksjoner. Eksklusiv selskapets tekniske avdeling, er andelen kvinner i faste, heltidsstillinger 50 %.

Virksomheten omfattes av åpenhetsloven, og selskapets aktsomhetsvurdering er publisert på nettsidene.

#### Kjønnsfordeling pr avdeling:

Avdeling	Kjønn		Totalt
Administrasjon	Kvinne	5	45%
	Mann	6	55%
<b>Administrasjon Totalt</b>		<b>11</b>	
Salg & Marked	Kvinne	17	61%
	Mann	11	39%
<b>Salg &amp; Marked Totalt</b>		<b>28</b>	
Teknikk	Kvinne	5	11%
	Mann	42	89%
<b>Teknikk Totalt</b>		<b>47</b>	
<b>Totalsum</b>		<b>86</b>	

Selskapet hadde 1 midlertidig ansatt i 2023. Bakgrunnen for at stillingen er midlertidig er arbeidsgivers behov for midlertidig arbeidskraft i forbindelse med oppstart av Sporveiskontrakten.

Ved årsslutt var det 7 ansatte i deltidsstillinger, og med kjønnsfordeling 14% / 86% kvinner/ menn. Selskapet er ikke kjent med eksisterende tilfeller av ufrivillig deltid. Ved behov for ytterligere arbeidskraft i selskapet, vil deltidsansatte prioriteres, så fremt ikke vektige forhold gjør det vanskelig å øke deres stillingsbrøk.

Ved uttak av foreldrepermisjon gis det full lønn til både kvinner og menn. I 2023 har 1 kvinnelig ansatt tatt ut 1,4 uker foreldrepermisjon, og 1 mannlig ansatt har tatt ut 4 uker foreldrepermisjon.

## Turnover blant ansatte

	2020	2021	2022	2023
Nyansatte	7	13	8	13
Sluttet	12	9	6	8
Antall årsverk	74	75	78	82
<b>Turnover %</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>

## Opplæring/kurs:

Alle ansatte som har egen arbeids-PC, skal i regi av morselskapet i Frankrike gjennomføre følgende webbaserede kurs på plattformen JCDecaux Academy i løpet av de 6 første månedene som ansatt:

- Compliance; Ethical and social principles & supplier relations
- Cybersecurity
- Fighting harassment together
- Together, let's act in favour of gender equality!
- I am an ambassador! Dette kurset relaterer seg til bærekraftig utvikling.

Det består av 2 moduler:

- Modul 1: Bærekraftig utvikling (historie, nøkkelbegreper, generell kultur, standarder og lover)
- Modul 2: Bærekraft hos JCDecaux (betydningen av vår tilnærming - hvorfor er det avgjørende for JCDecaux å forplikte seg til disse utfordringene)

Alle ansatte gjennomførte kurset Cybersecurity i regi av JCDecaux Academy i 2023, uavhengig av om de hadde tilgang til egen PC eller ikke.

I 2023, og fortsatt pågående i 2024, har det vært gjennomført ett utviklingsprogram for mellomledere knyttet til salgsavdelingen i JCDecaux – dette i regi av Teft Consulting AS.

Målet med programmet er følgende:

- Legge til rette for personlig utvikling som leder og individ
- Styrke samhandling og skape en arena for deling av erfaringer og utfordringer
- Fasilitere og inspirere til kontinuerlig faglig utvikling gjennom kunnskapsinnhenting og deling

I teknikkavdelingen er det gjennomført opplæring i form av Bane Nor sitt sikkerhetskurs. Det er også gjennomført kurs i arbeidsvarsling ved vei som sikrer trygt arbeide for ansatte som jobber på trafikkutsatte plasser. I tillegg har alle som arbeider med kjemikalier fått kjemikaliekurs. Operativt ansatte har fått opplæring i sikkert «arbeid i høyden». Alle gjennomgår også førstehjelpskurs for å kunne håndtere akutte situasjoner som kan oppstå i løpet av en arbeidsdag. Alle arbeidsoperasjoner vi mener har et element av risiko i seg er vurdert i en risikoanalyse, og analysene er gjennomgått med driftspersonellet. Teknikkansatte i operativ tjeneste gjennomgår årlig to stk «On site inspeksjoner» som har som mål å avdekke om det er samsvar mellom våre sikkerhetsrutiner og hvordan arbeidet faktisk utføres i praksis. En leder tar med seg en eller flere medarbeidere og sammen blir en arbeidsoppgave analysert. Administrerende direktør deltar årlig på minimum to av disse inspeksjonene.

## Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelse (MTM 2022) ble gjennomført for alle ansatte i slutten av 2022.

I hovedsak var det meget gode resultater medarbeiderundersøkelsen avdekket.

Alle enheter fikk en grundig gjennomgang av funnene i undersøkelsen fra HR i første kvartal 2023. I de enhetene der det var forbedringspotensial, ble aktuelle tema ytterligere diskutert i medarbeidersamtaler.

# Selskapsstyring

Ansvarlig og god selskapsstyring er grunnleggende for å sikre en bærekraftig utvikling. Selskapets interne etiske retningslinjer, kjerneverdier og etiske retningslinjer for leverandører og samarbeidspartnere er fundamentale elementer for å sikre en god selskapsstyring.

## Code of Ethics - etiske retningslinjer for ansatte

JCDecaux-konsernet har i mange år hatt stort fokus på å arbeide på en ansvarlig og bærekraftig måte, og allerede i 2001 ble den første utgaven av Code of Ethics utarbeidet. Dette dokumentet har siden blitt oppdatert flere ganger, men de mest grunnleggende etiske retningslinjene har hele tiden vært:

- Forbud mot korrupsjon og utilbørlig påvirkning
- Overholdelse av reglene om fri konkurranse, og
- Overholdelse av regler for finansiell og regnskapsmessig informasjon

Disse retningslinjene deles ut til alle nyansatte og utgjør en del av vedkommendes arbeidskontrakt. I tillegg skal alle nyansatte gjennomføre et tilhørende obligatorisk e-læringsprogram hvor det fokuseres på de praktiske utfordringer man kan bli stilt overfor i sin jobb relatert til disse retningslinjene.

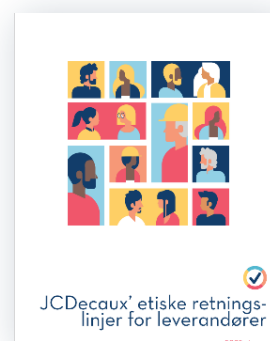
## Etiske retningslinjer for leverandører

I JCDecaux Norge stilles det som et krav at forut for samarbeid med nye leverandører, skal disse akseptere våre etiske krav til underleverandører (Code of Conduct) såfremt man ikke har egne retningslinjer som samlet går lengre enn våre retningslinjer. Gjennom aksept av våre etiske retningslinjer forplikter leverandørene seg til å overholde våre krav til blant annet HMS, etikk og lønns- og arbeidsforhold.

Vi foretar årlig en gjennomgang og klassifisering av våre leverandører.

Nøkkelleverandører er gjenstand for jevnlig evaluering og/eller stedlig revisjon.

Pr 31.12 2023 hadde 433 leverandører signert disse retningslinjene. Antall nye leverandører i 2023 var 54.



## ISO 9001 – Ledelsessystem for kvalitet

I 2022 foretok vi, i samarbeid med Dovre Sertifisering AS, en grundig revisjon av alle våre operative prosesser, og i desember 2022 ble teknisk avdeling i JCDecaux Norge ISO 9001:2015 sertifisert. Dette er et ledelsessystem for kvalitet, og er verdens mest anerkjente standard for kvalitetsledelse. Standarden framhever viktigheten av kundekrav, kvalitet og kontinuerlig forbedring.

ISO 9001:2015-standarden angir spesifikke krav for et kvalitetsstyringsystem som hjelper vår tekniske avdeling med å levere produkter og tjenester som oppfyller kundens-, egenpålagte- og lovbestemte krav.

Det kontinuerlige arbeidet med å vedlikeholde våre kvalitetsstyringsystem og sørge for etterlevelse av kravene i ISO 9001 standarden håndteres i all hovedsak av vår kvalitetsstyringsgruppe.

Vår kvalitetsstyringsgruppe består av følgende medlemmer:

- Arve Andersen (Produkt- og elektroansvarlig)
- Bala Thangaraja (Driftskoordinator)
- Carlos Da Silva (Operativ driftsleder)
- Jørgen Lund (Digital Manager)
- Erik Strengelsrud (Byggeleder)
- Monica Fagervold (Teknisk Support)
- Rune Ølberg (Driftssjef Vestlandet)
- Reidar Kirkevik (Driftssjef Kjøpesenter og Innovate)
- Serkan Soyoglu (Produksjonsleder)
- Ernst Rønningen (Miljøansvarlig/IT ansvarlig)
- Olav Dahl (Teknisk Sjef)



ISO 9001:2015 standarden gir oss opplagte fordeler i den daglige driften. Målene er å:

- Øke kundetiliten
- Arbeide smartere og følgelig spare både tid, penger og ressurser
- Engasjere og motivere medarbeiderne gjennom tydelige og effektive driftsprosesser
- Jobbe forebyggende. Identifisere feil før de oppstår, samt hindre at feil gjentar seg.



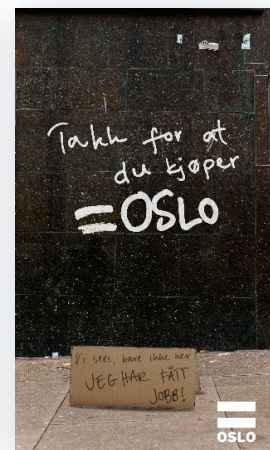
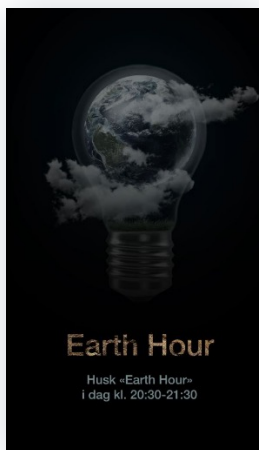
## Vårt bidrag til FNs bærekraftsmål

Gjennom vår strategi for bærekraftig utvikling, våre dag-til-dag-aktiviteter og løsninger som støtter fremveksten av smarte/ bærekraftige byer og mobilitet bidrar JCDecaux til 14 av totalt 17 bærekraftsmål definert av FN.

JCDecaux inngikk i 2022 en global partnerskapsavtale med FNs utviklingsprogram (UNDP), som innebærer at vi vil jobbe tett med støtte til FNs fond for bærekraftsmål.



I 2023 støttet vi i Norge blant annet følgende kampanjer:



## Etisk utendørsreklame

JCDecaux arbeider aktivt for å promotere etisk utendørsreklame. Konsernet har utarbeidet retningslinjer for dette arbeidet gjennom «Code of Ethics for Out-of-Home display».

Alle kampanjer som JCDecaux publiserer er gjenstand for en evaluering opp mot disse retningslinjene. Dersom det oppstår tvil, sendes kampanjematerialet til selskapets etiske komité for evaluering. Denne komitéen består av representanter fra selskapets ledelse. I noen tilfeller er det også naturlig å diskutere annonsørens kreative løsning med den konsesjonsgiveren som forvalter lokasjonen der reklamen skal vises, eksempelvis kommune, kjøpesenter eller Bane NOR. Ved behov oversendes kampanjer for vurdering hos selskapets juristforbindelse. I løpet av 2023 behandlet etisk komité 41 kampanjer, mot 23 kampanjer i 2022.

