

ESG rapport 2024

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 kontinuerlig med å ta frem nye produkter og tjenester til nytte for våre samarbeidspartnere, herunder innbyggere, reisende og kunder.

Vi 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.

Vi 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 de som er definert som nøkkelleverandører gjennomføres en jevnlig evaluering eller eventuelt en stedlig revisjon. Totalt sett sikrer dette at våre grunnleggende standarder overholdes.

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



Øyvind Markussen
Non-Executive Director Norway/Styreformann



Arve Andersen
Produktansvarlig



Anette Schoubye
HR-ansvarlig



Elise Hasle
COO

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
- 2024, Lansering av konsernets sosialpolitikk

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:

Corporate Objectives, roadmap to 2030

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/m² innen 2030 (mot 2019)*
- 20 % reduksjon i utslipp fra kjøretøy målt i gCO₂/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 opplæringsemner
- 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

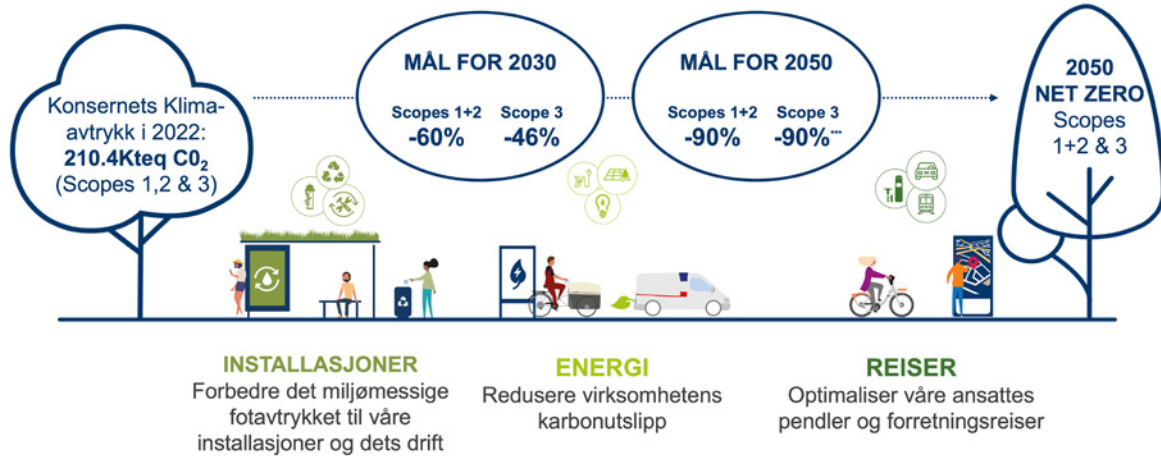
G

- 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.



I 2024 ble JCDecaux konsernets planer frem mot 2050 godkjent av Science Based Targets-initiativet (SBTi). Denne klimaorganisasjonen, kjent som "Corporate Net Zero-normen", støtter selskaper over hele verden i deres arbeid med reduksjon av klimagassutslipp (GHG) og avkarbonisering. Denne valideringen bekrefter JCDecaux' forpliktelse til å delta aktivt i kampen mot klimaendringer gjennom miljøfokusert metodikk og fremme av bærekraftig innovasjon.

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, og resultatene under som oppsummerer våre klimaprestasjoner er levert av ClimatePartner.

Årlige klimagassutslipp fra bilpark (Scope 1), alle tall i tCO₂e (tonn CO₂ ekvivalenter):

Kategori	2022	2023	2024	% vis endring fra forrige år
Diesel	110,7	88	64,1	-27,2 %
Bensin	12,1	10,9	9,5	-12,8 %
Scope 1 totalt	122,8	98,9	73,6	-25,6 %

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 2025 er det satt som mål at vi skal klare en reduksjon i gjennomsnittlig drivstofforbruk med 2 % sammenlignet med 2024 (per kjørte kilometer). Arbeidet med å erstatte fossilt drevne kjøretøy med el- eller hybridbiler startet allerede i 2016, og ved utgangen av 2024 var vår andel av firmabiler med elektrisk drivlinje 76%. Vårt mål for 2026 er å øke andelen av firmabiler med elektrisk drivlinje til 87%.

Årlige klimagassutslipp fra vårt strømforbruk (Scope 2), alle tall i tCO₂e:

Kategori	2022	2023	2024	% vis endring fra forrige år
Elektrisitet Nordisk miks, Lokaler	7,9	8,8	8,2	-6,8 %
Elektrisitet Nordisk miks, Installasjoner	98,7	125,4	156,8	25,0 %
Elektrisitet Nordisk miks, ekstern elbillading	1,4	3,1	5,2	67,7 %
Scope 2 totalt	108,0	137,3	170,2	24,0 %

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 2024 sammenlignet mot 2023. Hovedårsaken til dette er at vi fra 1. januar 2024 overtok reklamekontrakten med Sporveien Media. Vi ser også en kraftig, men forventet, økning relatert til lading av elbiler da vi både har erstattet noen fossile kjøretøy med elektriske og også økt vår firmabilpark utelukkende med nye elbiler.

Arbeidet med å oppgradere belysningen i reklamevitrinene våre fortsetter. Vi fjerner de tradisjonelle lysrørene og monterer inn nytt elektrisk anlegg med ny LED belysning. Oppgraderingen som ble utført i 2024 gir en årlig besparelse på 253.000 kWh. Oppgraderingen som skal utføres i 2025 er forventet å gi en årlig besparelse på ca 280.000 kWh.

Årlige klimagassutslipp fra avfall, tjenestereiser, ansattpendling og oppstrøms utslipp bilflåte (Scope 3), alle tall i tCO2e:

Kategori	2022	2023	2024	% vis endring fra forrige år
Avfall totalt	7,6	7,0	8,9	27,1 %
Flyreiser	28,5	31,1	26,7	-14,1 %
Kilometergodtgjørelse	1,4	0,5	0,8	60,0 %
Ansattes pendling	26,4	33,7	35,4	5,0 %
Oppstrøms utslipp bilflåte	70,1	23,5	18,2	-22,6 %
Scope 3 totalt	134	95,8	90,0	-6,1 %

I 2024 innleverte vi ca. 148 tonn avfall. Av disse var ca 6,9 tonn – eller 4,6 % - restavfall. Vi har et uttalt mål om å opprettholde en sorteringsgrad på over 90 %, og vi er dermed godt innenfor dette målet. Økningen i vår totale avfallsmengde kommer som et resultat av en større portefølje med nyervervet kontrakt med Sporveien Media.

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.

Totale årlige klimagassutslipp (Scope 1-3):

Kategori	2022	2023	2024	% vis endring fra forrige år
Scope 1 totalt	122,8	98,9	73,6	-25,6 %
Scope 2 totalt	108	137,3	170,2	24,0 %
Scope 3 totalt	134	95,8	90,0	-6,1 %
Totalt	364,8	332,0	333,8	0,5 %

Kjøp av grønn strøm

JCDecaux Norge kjøper hvert år opprinnelsesgarantier/sertifikat for grønn strøm. Hele vårt strømforbruk dekkes av grønn strøm.

Miljøtiltak utenfor den ordinære driften

Som et ansvarlig selskap, mener vi det er verdifullt å støtte gode miljøprosjekter internasjonalt. Med finansiell støtte til kvalitetsprosjekter, bidrar vi til vesentlig nytte for natur og samfunn. Vi har i 2024 valgt å støtte Gold Standard klimaprojektet Renewable Energy Asia Continent-wide med kjøp av klimakvote på 217,54 tCO₂e. 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 2024

Antall årsverk i selskapet økte i fjor med mer enn 20% og omsetningen nærmere 70%. Til tross for denne kraftige økningen i aktiviteten, er det svært gledelig å konstatere at vi endte opp med en nærmest flat utvikling i våre samlede utslipp sammenliknet med 2023.

Den vesentligste årsaken til reduksjonen skyldes fortsatt overgang til nullutslippsbiler.

Vi har i 2024 fortsatt overgangen til mer energieffektiv belysning i våre reklamebærere, noe som gir et godt bidrag til reduksjon i vårt strømforbruk. Det er over de siste årene investert flere millioner i overgang til LED-belysning, og dette arbeidet fortsetter også i 2025.

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*
2022	3,2 %	6,8 %
2023	3,2 %	6,7 %
2024	5,6 %	6,8 %

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

Sykefraværet i JCDecaux ligger under landsgjennomsnittet. Vi har hatt en økning i 2024 som hovedsakelig skyldes en økning i langtidsfravær i teknikkavdelingen. Samtidig ser vi at større endringer i driften som følge av ny kontrakt på Østlandet og tap av kontrakt på Vestlandet har påvirket både arbeidsbelastning og arbeidsmiljø. I løpet av året har vi utført tiltak som blant annet økning i bemanning, for å redusere arbeidsbelastning på enkelt personer. I tillegg jobbes det kontinuerlig med oppfølging og tilrettelegging i så høy grad som praktisk mulig. Vi har også stort fokus på trivselsfremmende tiltak og systematisk HMS-arbeid som reduserer risiko i arbeidet og sikrer et godt arbeidsmiljø. I 2025 er det planlagt å gjennomføre et prosjekt i samarbeid med BHT for å se på tiltak for å redusere sykefraværet.

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.

Vi har hatt en arbeidsulykke i 2024. En ansatt på nattskiftet falt bakover (på bakkenivå) i forbindelse med demontering av folie på buss. Ulykken resulterte i et brudd i håndleddet og medførte noen få uker med sykefravær.

Likestilling

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, lønsvilkår 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. Ny kartlegging vil i henhold til regelverket bli foretatt for 2025.

	Kvinner	Menn	Kvinnens lønn som andel 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, naturytelser og eventuell variabel godtgjørelse/bonus.

Av personhensyn 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 37 %. 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 54 %.

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

Kjønnsfordeling pr avdeling:

Avdeling	Kjønn	Totalt	
Administrasjon	Kvinne	6	46%
	Mann	7	54%
Administrasjon Totalt		13	
Salg & Marked	Kvinne	22	63%
	Mann	13	37%
Salg & Marked Totalt		35	
Teknikk	Kvinne	7	9%
	Mann	69	91%
Teknikk Totalt		76	
Totalsum		124	

Ved årsslutt var det 34 ansatte i deltidsstillinger, og med kjønnsfordeling 6% / 94% 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 2024 har 1 kvinnelig ansatt tatt ut 29 uker foreldrepermisjon.

Turnover blant ansatte

	2022	2023	2024
Nyansatte	8	13	40
Sluttet	6	8	11
Antall årsverk	78	82	101
Turnover %	8%	10%	11%

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)

I teknikkavdelingen er det gjennomført årlige kurs knyttet til HMS. I november 2024 hadde vi en HMS-dag der alle operativt ansatte fikk opplæring/repetisjon i temaene «Verneutstyr», «Arbeid i høyden», «Eco-driving», «Retningslinjer og sikkerhet ved EL-arbeid» og «Kjemikalier».

For å kunne drifte Sporveiskontrakten har utvalgte ansatte på Teknikkavdelingen også blitt kurset i temaet «Sikkert arbeid i og ved spor». Ansatte som skal arbeide nede i sporet har i tillegg gjennomført helseundersøkelser som sikrer at helsen er god nok for å kunne delta i disse arbeidsoperasjonene. De som skal arbeide i tekniske rom har gjennomført FSE kurs (Forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg). Det er også gjennomført sikkerhetsopplæring på depotene Grefsen, Ryen, Avløs og Holtet for ansatte som skal sette opp reklame på T-banevognene og på trikken. Alle ansatte som jobber ute i driften med installasjoner på Bane Nor-kontrakten har også gjennomført opplæring i form av Jernbaneverkets sikkerhetskurs.

Teknikkansatte i operativ tjeneste gjennomgår årlig «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 en eller flere av disse inspeksjonene.

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.

Interessekonflikter

Det er i 2024 utarbeidet interne retningslinjer for å unngå interessekonflikter. Disse både klargjør og supplerer prinsippene på dette området, slik de fremgår av det etiske regelverket og er nå en integrert del av vårt compliance rammeverk. Som en del av arbeidet med å minimere skadelige effekter av interessekonflikt, må nå alle medarbeidere innenfor en rekke fag- og ansvarsområder avgi en årlig erklæring om at interessekonflikt ikke foreligger.

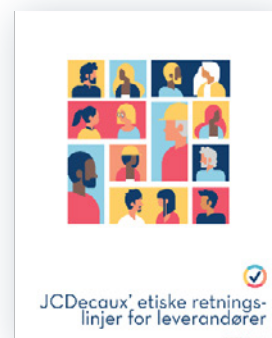
Etiske retningslinjer for leverandører

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 2024 hadde 506 leverandører signert disse retningslinjene. Antall nye leverandører i 2024 var 63.



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 kvalitetsstyringssystem 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 kvalitetsstyringssystem 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 (Produktansvarlig)
- Bala Thangaraja (Driftskoordinator)
- Carlos Da Silva (Operativ driftsleder)
- Jørgen Lund (Digital Manager)
- Rune Strengelsrud (Byggeleder)
- Monica Fagervold (Teknisk Support)
- Rune Ølberg (Driftssjef Vestlandet)
- Reidar Kirkevik (Driftssjef Kjøpesenter og Innovate)
- Serkan Soyoglu (Produksjonsleder)
- Ernst Rønningen (Miljøansvarlig)
- Elise Hasle (COO)



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

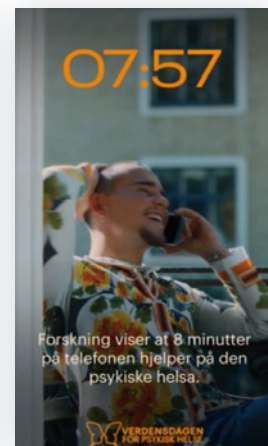
Gjennom vår strategi for bærekraftig utvikling, våre dag-til-dag-aktiviteter og løsninger som støtter fremveksten av smarte/ bærekraftige byer og mobilitet bidrar JCDecaux til alle de 17 bærekraftsmålene som er definert av FN, og spesielt til følgende 6 mål:



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.



2024 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, Sporveien eller Bane NOR. Ved behov oversendes kampanjer for vurdering hos selskapets juristforbindelse. I løpet av 2024 behandlet etisk komité 125 kampanjer, mot 41 kampanjer i 2023.

