

# PUBLICIS

## ÅPENHETSRAPPORT

---

### Innhold

<b>Trinn 1 – Policy</b> .....	2
1.1 Innledning.....	2
1.2 Våre verdier.....	2
1.3 Publicis' rutiner og retningslinjer.....	2
1.3.1 Personvern og anti-korrupsjon.....	2
1.3.2 Data-sikkerhet.....	2
1.3.3 Retningslinjer for HMS.....	3
1.3.4 Bærekraft.....	3
1.3.5 Arbeidsavtaler.....	3
1.3.6 Personalhåndbok, som regulerer bla.....	3
1.3.7 Complaint procedure «whistle blowing policy”.....	3
1.3.8 Retningslinjer for hvordan vi jobber med våre leverandører.....	4
1.4 Etsiske retningslinjer for verdikjeden.....	4
1.5 Krav til forhold i leverandørkjeden.....	4
1.5.1 Forhold på arbeidsplassen.....	4
1.5.2 Forhold utenfor arbeidsplassen.....	6
<b>1.6 Slik varsler du om brudd</b> .....	7
1.7 Konsekvenser ved brudd på retningslinjene.....	7
<b>Trinn 2 - (§5(b), ÅL.) Aktsomhetsvurdering</b> .....	7
2.1 Paragrafens ordlyd.....	7
2.2 Innhold.....	7
2.2.1 Egne aktiviteter - Evaluering av anstendige arbeidsforhold, bærekraft og menneskerettigheter hos Publicis Norge.....	7
2.2.2 Våre leverandører og forretningsforbindelser sine aktiviteter.....	8
2.2.2.1 Risikostyring og verdikjede i Publicis Norge.....	8
2.2.2.2 Risikokartlegging og evaluering av leverandører.....	8
<b>Trinn 3 - (§5(c), ÅL.) Planlagte tiltak</b> .....	9
3.1 Paragrafens ordlyd.....	9
3.2 Tiltak for å avdekke og stanse negative konsekvenser.....	9
3.3 Forventede resultater av iverksatte tiltak.....	10
<b>Trinn 4 - dokumenter systematisk</b> .....	11

## **Trinn 1 – Policy**

### **1.1 Innledning**

Hos Publicis er respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold en kjerneverdi. Gjennom vårt arbeid sikrer vi at våre tjenester og verdikjede fremmer et bærekraftig og rettferdig samfunn. Vi tar ansvar for vår påvirkning og forplikter oss til å handle i tråd med Åpenhetsloven. Dette innebærer at vi utfører aktsomhetsvurderinger, rapporterer negative konsekvenser, og stiller strenge krav til oss selv og våre samarbeidspartnere. Vår forventning er at alle leverandører og forretningspartnere deler våre verdier og etiske prinsipper.

### **1.2 Våre verdier**

Publicis er forpliktet til å opptre ansvarlig og bærekraftig, med tanke på fremtidige generasjoner. Vi følger åpenhetsloven og arbeider systematisk for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet og verdikjede. Gjennom etterlevelse av gjeldende lovverk sikrer vi forutsigbarhet og transparens i våre handlinger. Vi tolererer ikke usikre arbeidsoperasjoner og setter helse, miljø og sikkerhet som høyeste prioritet. Publicis fremmer også aktiv likebehandling og mangfold som en sentral del av vår virksomhetskultur.

### **1.3 Publicis' rutiner og retningslinjer**

Vi har årlig obligatorisk e-læring for alle ansatte på Data security, Data privacy, Anti bribery, Anti-corruption og "Janus" (vår interne personalhåndbok). Vår policy på "reporting ethics concerns" er også et e-læringskurs, sammen med vår Arbeidsmiljøpolicy.

#### **1.3.1 Personvern og anti-korrupsjon**

- Obligatorisk e-læring
- HRIS-system som ivaretar personvern (Career Settings for ansatte-informasjon), Smart Recruiter (ifm rekruttering)
- Behandling av personvern og personopplysninger samlet i juridisk navn Publicis Communications Norway AS. Vi opererer etter hjemmel i personvernforordningen.
- Behandlingsansvarlig for personopplysninger – Beate Nybakken, HR Direktør.

#### **1.3.2 Data-sikkerhet**

Box (tilgangs-styrt) for lagring og deling av dokumenter, Server (tilgangs-styrt) for HR og Økonomi for person-dokument, Marathon (tilgangs-styrt) for kunde-avtaler.

### **1.3.3 Retningslinjer for HMS**

- Forsikringsordninger (utover lovpålagte), pensjon, bedriftshelsetjeneste, dekker delvis innkjøp av databriller og andre hjelpemidler, støyreducerende hodetelefoner til utlån, hjertestarter og branninstruksjoner.
- AMU og Verneombud
- Nulltoleranse for narkotika og en bevisst policy rundt alkohol.
- "Lion Alert" – nødvarslingssystem. Ved krise eller ulykke vil ansatte få varsel på sms og epost, der de kan melde seg *sikre, ikke berørt* eller *trenger hjelp*.
- Mangfold, likestilling og inkludering, inkludert en intern gruppe av ansatte på tvers av Publicis som jobber med informasjon, opplæring og policy's sammen med ledergruppen.
- Lik lønn for likt arbeid
- Ytringsfrihet
- Organiseringsfrihet

### **1.3.4 Bærekraft**

Vi, som forretningspart, identifiserer årlig vesentlige miljøaspekter, og konkrete mål for forbedring settes og følges opp. Som forretningspart støtter vi oss på Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) og tilhørende European Sustainability Reporting Standards (ESRS) eller tilsvarende.

Publicis er miljøsertifisert gjennom både **Miljøfyrtårn** og **EcoVadis**. Vi prioriterer resirkulering og tiltak for å redusere avfall som en del av vårt kontinuerlige arbeid for bærekraft.

### **1.3.5 Arbeidsavtaler**

Arbeidsavtaler er inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven §§ 14-15 og 14-16. Arbeidsavtalen regulerer bla arbeidstid, lunsj, ferie, regler for overtid, samt alle lovbestemte rettigheter som følger av arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og andre lover, og ulovfestede rettigheter, som er interne ordninger fastsatt av arbeidsgiver.

### **1.3.6 Personalhåndbok, som regulerer bla**

- Regler for foreldrepermisjon og annen permisjon
- Rettigheter
- Plikter som arbeidstaker
- Arbeidsmiljø
- Varslingsrutiner

### **1.3.7 Complaint procedure «whistle blowing policy»**

Ansatte kan varsle om regnskapsføring og kontrollrutiner uten å bekymre seg for oppsigelse eller hevn. Det varsles til Publicis Groupe's Anne-Gabrielle Heilbronner.

Omfang som dekkes: (a)svindel eller bevisste feil ved forberedelse, utarbeidelse eller kontroll av finansielle rapporter, b) svindel eller bevisste feil ved rapportering eller vedlikehold av finansielle data, c)mangler i konsernets interne regnskapskontroller eller at man ikke handler i tråd med slike, d) løgn eller falsk forklaring til eller av en leder eller regnskapsfører gjeldende forhold som inngår i finansielle rapporter eller kontrollrapporter, e) avvik fra fullstendig og rettferdig rapportering av konsernets finansielle tilstand.

### **1.3.8 Retningslinjer for hvordan vi jobber med våre leverandører**

Vi kartlegger til enhver tid de samarbeidspartnerne eller kundene vi jobber med og kjøper tjenester av. Dette gjøres gjennom å foreta bakgrunnssjekk på nye leverandører og ved å følge med på nyheter om våre eksisterende samarbeid. Vi følger også anbefalinger og råd fra arbeidstilsynet og FN. Slik sikrer vi en bærekraftig forretningsmodell.

### **1.4 Etske retningslinjer for verdikjeden**

Disse retningslinjene gjelder for alle som leverer varer og tjenester til Publicis Norge. Samarbeidet er basert på en skriftlig kontrakt, og dette dokumentet skal signeres som et tillegg til eksisterende avtale.

Som leverandør til Publicis forplikter du deg til å sikre at alle krav i Publicis' **Supplier Code of Conduct** også implementeres og overholdes i din egen leverandørkjede.

Begrepet "leverandører" i denne sammenhengen omfatter alle parter vi samarbeider med, inkludert leverandører, forretningspartnere, underleverandører, mellomledd og konsulenter.

### **1.5 Krav til forhold i leverandørkjeden**

Alle leverandører til Publicis Norge er forpliktet til å etterleve gjeldende nasjonale lover, relevante internasjonale lover og konvensjoner. Dette inkluderer blant annet å følge arbeidsmiljøloven, handle i samsvar med åpenhetsloven og gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og håndtere risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Leverandører skal også etablere og vedlikeholde et system for å håndtere klager relatert til brudd på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, korrupsjon og andre relevante lovbrudd.

Videre skal leverandørene overholde de spesifikke retningslinjene som følger av Publicis' interne **Code of Conduct**, samt de standarder som er nedfelt i relevante FN-konvensjoner og ILO-konvensjoner.

#### **1.5.1 Forhold på arbeidsplassen**

##### **1.5.1.1 Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr 29 og 105)**

Det skal ikke foregå noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid i virksomheten eller i verdikjeden.

Arbeiderne skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal være fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

#### **1.5.1.2 Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr 87, 98, 135 og 154)**

Arbeiderne skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å forhandle kollektivt.

Arbeidsgiveren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter, eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid .

Dersom disse rettigheter er begrenset ved lov skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke i noe tilfelle hindre, parallelle mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

#### **1.5.1.3 Barnearbeid (FNs barnekonvensjon, ILO konvensjoner nr 79, 138, 182 og ILO anbefaling nr 146)**

Minstealder for arbeidere skal være minst 15 år, i samsvar med:

- i) nasjonal minstealder for ansettelse, eller
- ii) minstealder for obligatorisk skolegang, der den høyeste alderen gjelder.

Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i henhold til unntaket i ILO-konvensjon 138, kan dette aksepteres. Rekruttering av barnearbeidere i strid med disse minstealderskravene er ikke tillatt.

Arbeid utført av personer under 18 år skal ikke være til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, og det skal ikke tillates nattarbeid for denne aldersgruppen.

Leverandører må etablere handlingsplaner for rask utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Disse handlingsplanene skal være dokumenterte og kommuniseres tydelig til relevant personell og interessenter. Videre skal det tilbys støtteordninger som sikrer at barn får tilgang til utdanning frem til de ikke lenger er i skolepliktig alder.

#### **1.5.1.4 Diskriminering (ILO konvensjoner nr 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)**

Diskriminering i arbeidslivet er strengt forbudt etter arbeidsmiljøloven (AML). I henhold til AML §§ 13-1 og 13-2 er det ulovlig å diskriminere arbeidstakere eller arbeidssøkere basert på etnisk opprinnelse, religion, livssyn, alder, funksjonsnedsettelse, kjønn, sivilstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet. Videre gir AML § 15-7 et særlig vern mot usaklig oppsigelse, inkludert oppsigelser begrunnet i ekteskap, graviditet, foreldrestatus eller status som HIV-smittet.

Forpliktelsene som følger av arbeidsmiljøloven er i tråd med internasjonale konvensjoner som ILO-konvensjonene nr. 100 og 111, samt FNs kvinnediskrimineringskonvensjon, som pålegger medlemsland å forebygge og bekjempe diskriminering i arbeidslivet.

#### **1.5.1.5 Brutal behandling**

Etter arbeidsmiljøloven (AML) §§ 4-3, 4-1 og 4-4 er det fastsatt at all form for fysisk mishandling, avstraffelse eller trusler om fysisk vold er strengt forbudt. Videre forbyr loven seksuelle overgrep, annen form for misbruk og handlinger som medfører ydmykelse, da slike handlinger er uforenlige med kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø.

Disse bestemmelsene vektlegger både det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet, og skal sikre at arbeidstakeres integritet og verdighet blir ivaretatt.

#### **1.5.1.6 Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr 155 og anbefaling nr 164)**

Publicis er forpliktet til å sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere. Vi implementerer nødvendige tiltak for å forebygge og minimere risikoen for ulykker og helseskader som kan oppstå på arbeidsplassen.

Alle arbeidstakere mottar jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet for å sikre bevissthet og etterlevelse av gode praksiser.

Arbeidsplassen er utstyrt med gode sanitærfasiliteter, rent drikkevann og sikker oppbevaring av mat. Dersom arbeidsgiver stiller losji, skal dette være rent, sikkert, godt ventilert og inkludere tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

#### **1.5.1.7 Lønn (ILO konvensjon nr 131)**

Lønn til arbeiderne skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller industriens standard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeid påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates.

Arbeidere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal motta lik lønn for likt arbeid.

#### **1.5.1.8 Arbeidstid (ILO konvensjon nr 1 og 14)**

Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller industriens standard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

Arbeiderne skal ha minst én fridag per syv dager.

Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

Arbeiderne skal alltid ha overtidstillegg, ved arbeid over normal arbeidstid (se 1. ledd over), minimum i tråd med gjeldende lover.

#### **1.5.1.10 Regulære ansettelser**

Publicis skal følge nasjonale og internasjonale lover om ansettelser. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår. Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

### **1.5.2 Forhold utenfor arbeidsplassen**

#### **1.5.2.1 Bærekraft**

All produksjon og alle leveranser skal være i samsvar med gjeldende nasjonal og internasjonal lovgivning. Det skal ikke forekomme noen form for miljøkriminalitet, verken i lokalmiljøet eller i leverandørens verdikjede.

### **1.5.2.2 Korrupsjon**

Det er nulltoleranse for alle former for korrupsjon i verdikjeden. Det vil si at bestikkelser, underslag, alternative kanaler for å sikre fordeler, forfalskninger, pyramidespill, etc. er forbudt.

### **1.6 Slik varsler du om brudd**

Du kan rapportere bekymring av brudd på etiske retningslinjer til CEO, CFO eller HR i Norge, eller til [ethicsconcerns@publicisgroupe.com](mailto:ethicsconcerns@publicisgroupe.com), evt direkte til Anne-Gabrielle Heilbronner, Member of the Directoire Secretary General Publicis Groupe - [anne-gabrielle.heilbronner@publicisgroupe.com](mailto:anne-gabrielle.heilbronner@publicisgroupe.com).

### **1.7 Konsekvenser ved brudd på retningslinjene**

Ved alvorlig eller gjentatte brudd på Retningslinjene vil Publicis Norge ha rett til å heve eksisterende kontrakt med Forretningspartneren og/eller avslutte forretningsforhold eller andre former for samarbeid. Publicis Norge kan imidlertid velge å fortsette samarbeidet med Forretningspartneren med sikte på å gjøre forbedringer, herunder at eventuelle gjenopprettende tiltak gjennomføres ved behov.

## **Trinn 2 - (§5(b), ÅL.) Aktsomhetsvurdering**

### **2.1 Paragrafens ordlyd**

*Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.*

### **2.2 Innhold**

#### **2.2.1 Egne aktiviteter - Evaluering av anstendige arbeidsforhold, bærekraft og menneskerettigheter hos Publicis Norge**

Publicis Norge er forpliktet til å sikre at våre operasjoner og forretningspraksis er i tråd med gjeldende lovverk, inkludert Åpenhetsloven, som har som mål å fremme ansvarlig næringsliv og respekt for menneskerettigheter og bærekraft. Vi har gjennomført en grundig vurdering av våre aktiviteter og relasjoner med leverandører og samarbeidspartnere, med spesielt fokus på anstendige arbeidsforhold, bærekraft og respekt for menneskerettigheter.

Som et resultat av denne evalueringen kan vi bekrefte at Publicis Norge ikke har identifisert noen faktiske eller vesentlige risikoer for negativ påvirkning på anstendige arbeidsforhold, bærekraft eller menneskerettigheter i vår virksomhet. Vi har et robust system på plass for å sikre at vi kontinuerlig vurderer og overvåker disse aspektene i vår drift, inkludert samarbeid med leverandører og andre forretningspartnere.

Vi har i tråd med Åpenhetsloven også forpliktet oss til å rapportere eventuelle risikofaktorer eller avvik som kan oppstå, og implementere nødvendige tiltak for å håndtere dem. Vi har etablert interne rutiner og risikovurderinger som

regelmessig oppdateres for å sikre at vi oppfyller kravene til bærekraft, menneskerettigheter og arbeidsforhold på en ansvarlig måte.

Publicis Norge tar vårt ansvar på alvor og er dedikert til å fortsette å jobbe for et rettferdig, inkluderende og bærekraftig arbeidsmiljø både internt og i vår verdikjede. Vi vil fortsette å overvåke og vurdere våre forretningspraksiser for å sikre at vi alltid handler i tråd med våre etiske standarder og lovpålagte forpliktelser.

## **2.2.2 Våre leverandører og forretningsforbindelser sine aktiviteter**

### **2.2.2.1 Risikostyring og Verdikjede i Publicis Norge**

Publicis har en omfattende verdikjede som inkluderer både nasjonale og internasjonale leverandører, hvor vi anskaffer en rekke forskjellige tjenester. For å sikre at vår virksomhet overholder lovverk og etiske retningslinjer, samt for å identifisere og håndtere potensielle risikoområder, har vi benyttet **House of Controls (HoC)** risikokartleggingsverktøy.

Gjennom HoC får vi en systematisk og grundig oversikt over våre risikoområder, noe som gjør oss i stand til å iverksette nødvendige tiltak for å redusere risikoene. HoC gir oss innsikt i de områdene som vi bør prioritere, og som inkluderer blant annet:

- **Antikorrupsjon:** Vi jobber aktivt for å forhindre korrupsjon i alle deler av vår virksomhet og vår verdikjede.
- **Mangfold og Likebehandling:** Vi forplikter oss til å fremme mangfold og likebehandling, både internt i vår organisasjon og i samarbeid med våre leverandører.
- **Helse, Miljø og Sikkerhet:** Vi vurderer og overvåker kontinuerlig helsemiljøet og sikkerheten for våre ansatte, samt for de som er involvert i vår verdikjede.
- **Barnearbeid:** Vi tar et klart standpunkt mot barnearbeid og krever at våre leverandører også overholder denne policyen.
- **Miljø og Klima:** Vi vurderer vår påvirkning på miljø og klima, og vi har tiltak for å redusere negativ påvirkning og fremme bærekraftige løsninger i vår verdikjede.

Denne systematiske tilnærmingen sikrer at vi ikke bare identifiserer potensielle risikofaktorer, men også kontinuerlig jobber for å minimere risikoene og handle ansvarlig i alle ledd av vår verdikjede. Vi forplikter oss til å være transparente, handle i samsvar med lovverk og opprettholde et høyt etisk nivå i vår virksomhet.

#### **2.2.2.2 Risikokartlegging og Evaluering av Leverandører**

Som en del av vårt kontinuerlige arbeid med risikostyring og ansvarlig forretningsdrift, har vi benyttet et risikokartleggingsverktøy for å vurdere våre



relevante leverandører. I denne prosessen har vi bedt våre leverandører om å fylle ut et egenevalueringsskjema, samt godta våre Etske regler for leverandører og andre forretningspartnere.

Gjennom evalueringen ble det identifisert 9 avvik i forhold til våre etiske krav og standarder. Det er viktig å understreke at ingen av avvikene gjelder brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, som fortsatt er ivaretatt av våre leverandører. De identifiserte avvikene omfatter følgende områder:

Dokumentasjon på HMS-standarder for underleverandører:

Det ble funnet 3 avvik der leverandørene ikke kunne dokumentere at deres (under)leverandører ivaretar relevante HMS-standarder.

Overholdelse av arbeidsrettigheter:

Det ble identifisert 2 avvik hvor leverandørene ikke kunne bekrefte at deres (under)leverandører til enhver tid oppfyller gjeldende regler for arbeidstakerrettigheter.

Relevans av retningslinjer for underleverandører:

4 avvik ble funnet der leverandørene ikke kunne bekrefte at deres direkte underleverandører følger de samme etiske retningslinjene som de selv er forpliktet til å etterleve.

Avvikene skyldes i hovedsak at leverandørene har rapportert at de ikke har tilstrekkelig dokumentasjon eller oversikt over de nødvendige standardene som gjelder for deres underleverandører.

Vi tar disse avvikene på alvor og har allerede iverksatt tiltak for å få bedre innsikt i våre leverandørers verdikjeder, spesielt når det gjelder dokumentasjon og etterlevelse av relevante HMS-standarder og arbeidstakerrettigheter. Vårt mål er å sikre at hele verdikjeden oppfyller våre etiske krav, og vi vil fortsette å samarbeide tett med våre leverandører for å adressere og rette opp i disse avvikene.

### **Trinn 3 - (§5(c), ÅL.) Planlagte tiltak**

#### **3.1 Paragrafens ordlyd**

*Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.*

#### **3.2 Tiltak for å avdekke og stanse negative konsekvenser**

Publicis Norge er forpliktet til å jobbe kontinuerlig for en bærekraftig forretningspraksis, og vi har iverksatt en rekke tiltak for å identifisere og håndtere potensielle risikoer og negative konsekvenser som kan oppstå i vår virksomhet og vår verdikjede. For å sikre at vi begrenser vesentlig risiko for faktiske og mulige negative konsekvenser, har vi implementert følgende tiltak:

### **1. Supplier Code of Conduct:**

Vi har innført en prosess for å integrere en Supplier Code of Conduct i vår kjøpspraksis. Dette dokumentet tydeliggjør våre verdier og etiske krav, samt hvilke forventninger vi har til våre leverandører og forretningspartnere. Alle våre leverandører er pålagt å signere dokumentet, som er en del av våre forpliktelser i tillegg til eksisterende kontrakter. Dette dokumentet fungerer som en referanse for å sikre at våre leverandører overholder de etiske, miljømessige og arbeidsrettslige standardene vi setter.

**Status:** Vi har implementert og distribuert vår Supplier Code of Conduct, men vi mangler fortsatt å få dokumentet signert av alle leverandører. Dette anser vi som et tiltak vi har iverksatt og et pågående arbeid for å sikre full etterlevelse.

### **2. Etisk valg av leverandører:**

Vi forplikter oss til å velge våre leverandører ut fra etiske retningslinjer, sertifiseringer og skadepotensial, fremfor kun pris. Dette innebærer at vi aktivt vurderer risikoene knyttet til bærekraft, arbeidsforhold og menneskerettigheter i valgprosessen for nye leverandører.

### **3. Økte leverandørrevisjoner og aktsomhetsvurderinger:**

For å sikre at våre leverandører og forretningspartnere overholder våre etiske standarder, har vi besluttet å øke antallet leverandørrevisjoner. Dette inkluderer også systematiske aktsomhetsvurderinger for å identifisere og håndtere eventuelle negative konsekvenser på et tidlig stadium. Vi vil regelmessig gjennomgå og revidere våre samarbeidsavtaler for å sikre at alle partnere er i samsvar med våre krav til bærekraft og etikk.

Gjennom disse tiltakene søker vi å forhindre og håndtere risikoer på en ansvarlig måte, samt å sikre at vår forretningsdrift og verdikjede er i tråd med våre forpliktelser til bærekraft, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi vil fortsette å følge opp og evaluere disse tiltakene for å forbedre våre prosesser og sikre at vi overholder våre etiske standarder.

## **3.3 Forventede resultater av iverksatte tiltak**

De tiltakene vi har iverksatt i Publicis Norge for å sikre ansvarlig drift og etterlevelse av etiske standarder i vår verdikjede, er nøye utformet for å gi konkrete og målbare resultater. Gjennom vårt fokus på Supplier Code of Conduct, etiske valg ved leverandørutvelgelse, økte leverandørrevisjoner og aktsomhetsvurderinger, forventer vi følgende resultater:

### **1. Styrket overholdelse av etiske standarder:**

Vi legger stor vekt på at alle involverte i vår leverandørkjede overholder kravene i Supplier Code of Conduct. Gjennom at leverandørene signerer dette dokumentet og forplikter seg til våre verdier og etiske retningslinjer, forventer vi å oppnå økt sikkerhet om at vår leverandørkjede ivaretar og

deler våre etiske verdier. Dette bidrar til en mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis, der våre leverandører og forretningspartnere er på linje med våre forpliktelser til menneskerettigheter, arbeidsforhold, og bærekraft.

## **2. Økt åpenhet og transparens i verdikjeden:**

Gjennom implementeringen av Supplier Code of Conduct og de systematiske aktsomhetsvurderingene, forsterker vi vårt arbeid for åpenhet i alle ledd av vår verdikjede. Vi kan forvente en økt bevissthet blant våre leverandører om at deres etterlevelse av etiske krav vil bli vurdert regelmessig. Dette vil også føre til at vi enklere kan identifisere og håndtere eventuelle risikoer på et tidlig stadium, noe som bidrar til å opprettholde en transparent og ansvarlig forretningsdrift.

## **3. Sikkerhet og redusert risiko i verdikjeden:**

Ved å velge leverandører basert på etiske retningslinjer, sertifiseringer og skadepotensial, og ikke kun pris, forventer vi å redusere risikoen for uønskede hendelser relatert til menneskerettigheter, arbeidsforhold eller miljøpåvirkning i vår verdikjede. Dette bidrar til å sikre at vi jobber med pålitelige og ansvarlige partnere, og reduserer risikoen for negative konsekvenser som kan skade vårt omdømme eller føre til juridiske problemer.

## **4. Bedre tilgang til verifisert dokumentasjon:**

Gjennom økte leverandørrevisjoner og aktsomhetsvurderinger vil vi oppnå en bedre oversikt over våre leverandørers praksis, spesielt når det gjelder arbeidsforhold, miljøstandarder og menneskerettigheter. Dette vil gi oss verifisert dokumentasjon på at våre leverandører etterlever våre krav og bidra til å sikre at vi kan håndtere eventuelle problemer raskt og effektivt.

## **5. Langsiktig bærekraftig forretningsmodell:**

Ved å sikre at våre leverandører deler våre verdier og forholder seg til de etiske og miljømessige kravene i Supplier Code of Conduct, forventer vi å styrke den bærekraftige forretningsmodellen Publicis Norge jobber for. Vi bygger et fundament av ansvarlighet og etikk som vil sikre langsiktig stabilitet og bærekraft, både i vår organisasjon og i vår verdikjede.

Gjennom disse tiltakene forventer vi å oppnå økt trygghet for at vår virksomhet og våre forretningspartnere opererer i tråd med de høyeste etiske standardene, samtidig som vi skaper en mer bærekraftig og ansvarlig leverandørkjede. Dette er avgjørende for å sikre at vi oppfyller våre forpliktelser til åpenhet og bærekraft i tråd med de kravene som er fastsatt i Åpenhetsloven.

## **Trinn 4 - Dokumenter systematisk**

Publicis jobber for å forebygge, stanse og avdekke påvirkning på mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden. Vi skal fortsette med årlig rapportering og

risikovurdering i tråd med åpenhetsloven. I tillegg skal vi ha jevnlig møter som diskuterer tiltakene og hvordan vi kan bli enda bedre som virksomhet.