

PUBLICIS

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Innhold

1.1 Innledning	2
1.2 Våre verdier.....	2
1.3 Hvem de etiske retningslinjene for leverandører gjelder for.....	2
1.4 Krav til forhold i leverandørkjeden.....	2
1.4.1 Forhold på arbeidsplassen	3
1.4.1.1 Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr 29 og 105).....	3
1.4.1.2 Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr 87, 98, 135 og 154).....	3
1.4.1.3 Barnearbeid (FNs barnekonvensjon, ILO konvensjoner nr 79, 138, 182 og ILO anbefaling nr 146).....	3
1.4.1.4 Diskriminering (ILO konvensjoner nr 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon).....	3
1.4.1.5 Brutal behandling.....	4
1.4.1.6 Mangfold, likestilling og inkludering.....	4
1.4.1.7 Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr 155 og anbefaling nr 164)....	4
1.4.1.8 Lønn (ILO konvensjon nr 131).....	4
1.4.1.9 Arbeidstid (ILO konvensjon nr 1 og 14).....	4
1.4.1.10 Regulære ansettelser.....	5
1.4.2 Forhold utenfor arbeidsplassen	5
1.4.2.1 Miljø og klima	5
1.4.2.2 Korrupsjon.....	5
1.5 Slik varsler du om brudd.....	5
1.6 Konsekvenser ved brudd på retningslinjene.....	5
1.7 Bekreftelse.....	5

1.1 Innledning

I Publicis skal ansatte, kunder, leverandører og forretningspartnere kunne stole på at tjenestene vi leverer respekterer grunnleggende menneskerettigheter og sikrer anstendige arbeidsforhold. Vi tar ansvar for å bidra til et bærekraftig og rettferdig samfunn ved å lede med eksempel og strebe etter en mer ansvarlig innkjøpspraksis. Dersom Publicis skulle avdekke negative konsekvenser i verdikjeden, vil dette bli rapportert i tråd med åpenhetsloven. Vi ønsker at hele vår verdikjede skal dele våre verdier og etiske retningslinjer. Derfor stiller vi krav til oss selv og våre samarbeidspartnere om å sikre et etisk og bærekraftig forretningssamarbeid.

Vi oppfordrer alle våre leverandører til å engasjere seg i dette arbeidet og til å signere våre etiske retningslinjer som et uttrykk for deres forpliktelse.

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 Hvem de etiske retningslinjene for leverandører gjelder for

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.

1.4 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.

1.4.1 Forhold på arbeidsplassen

1.4.1.1 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.

1.4.1.2 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.

1.4.1.3 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.

1.4.1.4 Diskriminering (ILO konvensjoner nr 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

Det skal ikke forekomme diskriminering i arbeidslivet basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, funksjonsnedsettelse, kjønn, sivilstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.

Arbeidsplassen skal ha mekanismer som beskytter mot seksuell trakassering, truende, fornærmende eller utnyttende atferd. Videre skal det være vern mot diskriminering eller usaklig oppsigelse på grunnlag av forhold som ekteskap, graviditet, foreldrestatus eller status som HIV-smittet.

1.4.1.5 Brutal behandling

All form for fysisk mishandling, avstraffelse eller trusler om fysisk vold er strengt forbudt. Det samme gjelder seksuelle overgrep, annen form for misbruk eller handlinger som medfører ydmykelse.

1.4.1.6 Mangfold, likestilling og inkludering

I Publicis er vi alle ansvarlige for å fremme og sikre mangfold, inkludering og likestilling. Dette innebærer:

Mangfold omfatter alle de måtene mennesker er forskjellige på og inkluderer egenskaper som gjør et individ eller en gruppe unik. Dette kan være identitetsmarkører som rase, etnisitet, kjønn, funksjonshemming, seksuell orientering og religion, for å nevne noen. Det inkluderer også forståelsen av interseksjonalitet, hvor en persons identitet kan bestå av flere underrepresenterte grupper.

Likestilling innebærer rettferdig behandling, tilgang og muligheter for alle, samt arbeid for å identifisere og fjerne barrierer som hindrer full deltakelse for enkelte grupper. Likestilling handler om å sikre lik behandling og muligheter for personlig og profesjonell utvikling, slik at alle kan føle at de vokser og bidrar i organisasjonen.

Inkludering handler om å skape et miljø der alle individer og grupper føler seg velkomne, respekterte, støttede og verdsatte. Et inkluderende miljø omfavner forskjeller og viser respekt for alle mennesker, både gjennom ord og handling.

1.4.1.7 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.

1.4.1.8 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. Fratrett i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates. Arbeidere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal motta lik lønn for likt arbeid.

1.4.1.9 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.

1.4.1.10 Regulære ansettelse

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

1.4.2 Forhold utenfor arbeidsplassen

1.4.2.1 Miljø og klima

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.

Leverandører forplikter seg til å redusere all negativ miljø- og klimapåvirkning i sin verdikjede.

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.

1.4.2.2 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.

1.5 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, evt direkte til Anne-Gabrielle Heilbronner, Member of the Directoire Secretary General Publicis Groupe - anne-gabrielle.heilbronner@publicisgroupe.com.

1.6 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.

1.7 Bekreftelse

Takk for at dere tok dere tid til å lese vår Supplier Code of Conduct. Vi ser frem til gode etiske og bærekraftige forretnings samarbeid i fremtiden. Vi ber om deres bekræftelse på at virksomheten blir drevet i tråd med retningslinjene over:

Firma:
Navn:
Stilling:

Signatur: