

JCP NORDIC

ETISKE RETNINGSLINJER

Just Cruzin' Production, heretter kalt JCP, er et kommunikasjonsbyrå som leverer event, reklame, eventreiser, PR og digital. JCP benytter sin brede virkemiddelelspertise for å skape modige, kreative løsninger som engasjerer - vi kaller det **Captivate People**. Med hovedkontor i Oslo, og samarbeidspartnere i Finland, Sverige og Danmark er vi stolte av å kunne tilby en sluttet sirkel av markedsførings- og kommunikasjonstjenester i hele Norden

- Just Cruzin' Production AS
- JCP Prad AS
- JCP Travel AS
- JCP Arena AS
- Retail Factory AS

JCP opererer i bransjer som i stor grad er preget av opplevelser og sosial interaksjon.

Dette innebærer nødvendigvis til tider nære relasjoner til eksisterende og potensielle leverandører og kunder. Som regel vil slik omgang med leverandører/kunder falle innenfor det som kan betegnes som vanlig «kundepleie», men vi må være klar over at det da vil kunne forekomme at ulike underleverandører vil forsøke å tilby oss ulike typer fordeler for å velge dem. Dette kan enten være i form av gaver, premier, gratis overnattinger/reiser, og rabatter osv.

For at det ikke skal være noen tvil om hva som forventes av alle medarbeidere har JCP derfor utarbeidet etiske retningslinjer som tar utgangspunkt i våre verdier;

PLAYFUL, AMBITIOUS, PROUD & PROFESSIONAL.

1. Formål

Formålet med JCP sine etiske retningslinjer er å skape et rammeverk for etisk og korrekt opptreden. Retningslinjene skal blant annet bidra til å tydeliggjøre skillet mellom lovlig kundepleie og uetisk eller ulovlig opptreden. I dette forplikter JCP seg også til en selskapspolitikk der også ikke ansatte og andre tilknyttede partnere, ikke på noen måte skal diskrimineres eller differensieres på bakgrunn av kjønn, rase eller etnisitet

Retningslinjene skal virke holdningsskapende og tydeliggjøre hva som forventes.

2. Hvem er omfattet av de etiske retningslinjene?

Enhver som utfører arbeid på vegne av JCP plikter å etterleve retningslinjene som fremgår av dette dokumentet når de opptrer på vegne av selskapet. I tillegg til heltids- og deltidsansatte, omfatter dette blant annet styremedlemmer, vikarer, agenter, freelancere og andre som utfører oppdrag på vegne av JCP.

Medarbeidere skal signere på at de har mottatt og forstått JCP etiske retningslinjer.

3. Generelle retningslinjer

Medarbeidere skal utføre sine arbeidsoppgaver etter beste faglige skjønn og evne, og i alle sammenhenger opptre på en måte som ivaretar JCP sine omdømme og interesser.

Medarbeidere skal ikke velge minste motstands vei, men heller «gå den ekstra mila» for å sørge for at ting blir gjort på riktig måte.

Alle former for økonomisk kriminalitet, herunder korrupsjon, påvirkningshandel, og hvitvasking, er strengt forbudt og aksepteres ikke i JCP.

Ansatte i JCP skal etterleve alle relevante konkurransebestemmelser. Det er ikke lov å utveksle ulovlig pris- og markedsinformasjon, eller inngå ulovlig konkurransebegrensende avtaler med konkurrenter og andre forretningsforbindelser.

Medarbeidere skal følge instruksjoner og pålegg fra overordnede, så sant dette ikke innebærer at vedkommende må utføre en ulovlig eller uetisk handling.

Kravene i de etiske retningslinjene er minimumskrav. JCP skal under enhver omstendighet overholde gjeldende lover og regler. Dette gjelder så vel norske som utenlandske regler, når oppdrag utføres i utlandet. Det er den enkelte ansattes personlige ansvar å overholde de krav lover og regler fastsetter.

Dersom du er usikker på hva som er det rette å gjøre, still deg selv følgende spørsmål:

Er det lov? Er det nødvendig? Bør jeg gjøre det? Er dette noe jeg kan fortelle til andre? Er det greit om dette havner på forsiden av avisen?

Dersom du svarer nei på noen av disse spørsmålene bør du diskutere saken med nærmeste leder før det tas en beslutning.

Ved tvil om hvordan JCP sine etiske retningslinjer skal forstås eller praktiseres, eller hvordan en medarbeider skal forholde seg til en konkret situasjon, skal spørsmålet forelegges nærmeste leder.

4. Retningslinjer for etisk handel

JCP skal bidra og fremme trygge arbeids- og miljøforhold i vår forsyningskjede. JCP sine etiske handelsretningslinjer er basert på viktige FN- og ILO-konvensjoner og dokumenter. Innholdet i JCP sine retningslinjer setter minimums- og ikke maksimumsstandards. Nasjonal lovgivning må være i samsvar. Der retningslinjene og nasjonale lover eller forskrifter omhandler samme tema, skal den høyeste standarden gjelde. Alle leverandører av JCP forventes å følge disse retningslinjene:

1. Tvangsarbeid / slavearbeid (ILO-konvensjoner nr. 29 og 105)

- 1.1 Det skal ikke være noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2 Arbeidstakere skal ikke gi et depositum eller identitetsdokument til arbeidsgiveren, og skal stå fritt til å si opp ansettelsen med rimelig varsel.

2. Profesjonell organisering og kollektive forhandlinger (ILO-konvensjonene 87, 98 og 135 og 154)

- 2.1 Ansatte skal uten unntak ha rett til å bli med eller etablere fagforeninger etter eget valg og til å forhandle kollektivt.
- 2.2 Arbeidsgiver skal ikke diskriminere tillitsvalgte eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.3 Hvis disse rettighetene er begrenset av loven, skal arbeidsgiver legge til rette for, og under alle omstendigheter, forhindre parallelle mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3. Barnarbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO-konvensjoner 138, 182 og 79, ILOs anbefaling nr. 146)

- 3.1 Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som bringer helse eller sikkerhet i fare, inkludert nattarbeid.
- 3.2 Barn under 15 år (14 eller 16 år i visse land) skal ikke utføre arbeid som kan skade utdannelsen deres.
- 3.3 Nyrekruttering av barnarbeid i strid med ovennevnte konvensjoner er uakseptabelt. Hvis slikt barnarbeid allerede pågår, skal det avvikles og avsluttes. Samtidig skal det sikres at barna får mulighet til liv og utdanning, til barnet ikke lenger er i skolealder.

4. Diskriminering (ILO-konvensjoner nr. 100 og 111 og FNs konvensjon om likestilling)

- 4.1 Det skal ikke forekomme diskriminering i arbeidslivet på grunn av etnisitet, religion, alder, funksjonshemming, kjønn, sivilstand, seksuell legning, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.
- 4.2 Beskyttelse mot seksuelt påtrengende, truende, voldelig eller utnyttende oppførsel må etableres og mot diskriminering eller avslutning på urettferdig grunn, f.eks. ekteskap, graviditet, foreldrestatus eller helsesituasjon.

5. Brutal behandling

- 5.1 Fysisk misbruk eller straff, eller trussel om fysisk misbruk, er forbudt. Det samme gjelder seksuelle og andre former for overgrep, og ulike former for ydmykelse.

6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO-konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

- 6.1 Det skal sikres at arbeidstakerne får et trygt og sunt arbeidsmiljø. Nødvendige tiltak må iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som følge av, eller i forbindelse med, arbeidsforhold.
- 6.2 Arbeidere må ha regelmessig og dokumentert helse- og sikkerhetsopplæring. Helse- og sikkerhetsopplæring må gjentas for nyansatte.
- 6.3 Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann. Hvis det er relevant, bør arbeidsgiveren også gi tilgang til fasiliteter for sikker lagring av mat.
- 6.4 Hvis arbeidsgiveren har lager, må dette være rent, trygt og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO-konvensjon nr. 131)

- 7.1 Lønninger til arbeidstakere må være minst i tråd med nasjonale minimumslønnsregler eller bransjestandarder, og alltid tilstrekkelig for å dekke grunnleggende behov.
- 7.2 Lønn og lønn skal avtales skriftlig før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeidstakeren.
- 7.3 Trekk i lønn som disiplinærreaksjon er ikke tillatt.

8. Arbeidstid (ILO-konvensjon 1 og 14)

- 8.1 Arbeidstid skal være i samsvar med nasjonale lover eller industristandarder, og skal ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner.

9. Vanlige avtaler

- 9.1 Forpliktelser overfor arbeidstakere, i samsvar med internasjonale konvensjoner og / eller nasjonale lover og forskrifter om

vanlig ansettelse, skal ikke omgås ved bruk av kortsiktige forpliktelser (for eksempel bruk av kontraktsarbeidere, løse arbeidere og dagarbeidere), underleverandører eller andre arbeidsforhold.

9.2 Alle arbeidstakere har rett til en arbeidsavtale på et språk de forstår.

9.3 Læringsprogrammet må være klart definert når det gjelder varighet og innhold.

10. Marginaliserte populasjoner

10.1 Produksjon og uttak av råvarer for produksjon skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for marginaliserte befolkninger, for eksempel ved å beslaglegge store landområder eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengige av.

11. Miljø

11.1 Miljøtiltak vurderes gjennom hele produksjons- og distribusjonskjeden, fra produksjon av råvare til salg. Både lokale, regionale og globale miljøaspekter bør tas vare på. Det lokale miljøet på produksjonsstedet bør ikke utsettes for overdreven oss eller skades av forurensning.

11.2 Nasjonale og internasjonale miljølovgivninger og forskrifter må følges.

11.3 Relevante utslippstillatelser er oppnådd der det er nødvendig.

11.4 Skadelige kjemikalier og andre stoffer må håndteres på riktig måte

5. Interessekonflikter

Ansatte i JCP skal ikke være ansatt i, utføre arbeid for, eller sitte i styret for en konkurrerende virksomhet, kunde eller leverandør. Alle bierverv og styreverv skal skriftlig klareres med nærmeste leder.

Ingen medarbeidere skal forberede eller ta del i forhandlinger med forretningsforbindelser dersom han, eller noen av hans nærstående (ektefelle, barn, foreldre etc.), har en økonomisk- eller annen interesse i virksomheten det forhandles med.

Dersom interessekonflikt skulle oppstå, plikter medarbeideren på eget initiativ å varsle nærmeste leder.

6. Forhold til forretningsforbindelser

JCP skal til enhver tid opptre profesjonelt overfor kunder, leverandører og konkurrenter.

Kunder skal møtes med positivitet og entusiasme. Det beste for kunden er det beste for JCP. JCP skal ha respekt for kundens lommebok. Vi skal gjøre litt mer enn hva som forventes og gi kunden mest mulig verdi for pengene.

Leverandører skal behandles på en rettferdig og åpen måte. Medarbeidere i JCP må ikke bruke sin stilling til å oppnå fordeler hos leverandører. Avtaler med leverandører og tredjeparter som utfører oppdrag på vegne av JCP med en størrelse på over 50.000 NOK skal godkjennes av nærmeste leder. Avtaler med leverandører og tredjeparter som utfører oppdrag på vegne av JCP med en størrelse på over 100.000 NOK skal konkurransesettes og det skal, om mulig, innhentes tilbud fra minst tre leverandører. I alle avtaler skal det inntas en klausul som forplikter avtaleparten å gjøre seg kjent med, og etterleve, JCP sine etiske retningslinjer.

Konkurrenter skal behandles og omtales på en respektfull måte.

Det skal foreligge skriftlig avtale med betydelige kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser. Alle avtaler skal godkjennes og underskrives av ledelsen i JCP før inngåelse.

Alle betalinger skal skje via bankoverføring og dokumenteres med kvittering.

7. Gaver og Representasjon

7.1. Gaver og representasjon fra JCP:

Det skal ikke gis tilbud om noen former for gaver til nåværende eller potensielle fremtidige kunder, leverandører, eller andre forretningsforbindelser uten at dette er godkjent av ledelsen i JCP.

Ledelsen avgjør om gaven/representasjonen kan oppfattes som urimelig på bakgrunn av en konkret vurdering av gavens/representasjonens verdi, relevans for mottaker og situasjonen for øvrig.

Representasjon skal ha en forretningsmessig begrunnelse og skal ikke overstige det som er vanlig bransjepraksis.

JCP skal aldri tilby gaver eller representasjon i forkant av eller under en forhandlingssituasjon, med den hensikt å påvirke en beslutningstaker, eller for å oppnå personlige fordeler.

Gaver og representasjon bør fortrinnsvis tilbys virksomheten som sådan og ikke konkrete enkeltpersoner.

Ved tilbud om gaver eller representasjon til forretningsforbindelser skal det påses at dette ikke bryter med dennes etiske retningslinjer. Gaver og representasjon fra JCP skal rapporteres til nærmeste leder, som igjen er ansvarlig for at dette registreres i JCP gaveregister.

7.2 Gaver og representasjon fraforretningsforbindelser

JCP sine regler om gaver og representasjon fra forretningsforbindelser gjelder også gaver/representasjon som tilbys den medarbeiderens nærstående dersom tilbudet har sin bakgrunn i relasjonen til JCP.

Gaver, herunder tilbud om varer og tjenester til sterkt rabbertert pris, fra nåværende eller potensielt fremtidige kunder, leverandører, sponsorer eller andre forretningsforbindelser skal ikke aksepteres dersom disse, i løpet av ett år, har en antatt verdi over 500 NOK eller går utover vanlig akseptert bransjepraksis.

Mottak av vareprøver og testprodukter skal overleveres nærmeste leder som bestemmer hvordan JCP skal benytte seg av disse.

Dersom særskilte kulturelle forhold gjør at avslag kan virke fornærmende på giver kan gaven likevel mottas dersom den er i samsvar med lokalt akseptert skikk, og gaven overleveres til JCP ved hjemkomst. Det skal likevel aldri mottas gaver i form av penger.

Tilbud om representasjon, herunder reiser, hotellopphold, resturanbesøk, deltagelse på underholdningsarrangementer (f.eks. konserter og idrettsarrangementer), deltagelse på seminarer mv. skal godkjennes av ledelsen i forkant av deltagelse.

Ledelsen avgjør om representasjonen kan oppfattes som urimelig på bakgrunn av en konkret vurdering av representasjonens verdi, formålet med invitasjonen, om det forventes gjenytelse, om invitasjonen går til JCP som sådan eller en konkret person, om det foreligger et faglig innhold av tilstrekkelig kvalitet og relevans, om representasjonen er relevant i forhold til JCP sin virksomhet, herunder om deltagelse skjer som ledd i kvalitetssikring av arrangementer eller fasiliteter JCP benytter seg av i forretningssammenheng.

Alle kostnader utover selve arrangementet skal dekkes av JCP. Private utgifter skal dekkes av vedkommende selv. Det er ikke anledning til å medbringe ledsagere på slike arrangementer, med mindre kostnadene for dette dekkes av den ansatte eller ledsageren selv.

Alle gaver/fordeler skal rapporteres til nærmeste leder som er ansvarlig for at dette registreres i gaveregisteret.

8. Rapportering av finansiell og ikke-finansiell informasjon

Offentlig informasjon om JCP skal kun gis av ledelsen, eller etter avtale med ledelsen. JCP skal gi alltid gi korrekt og etterrettelig informasjon, herunder rapportering av både finansiell og ikke- finansiell informasjon både internt ogeksternt.

9. Lojalitetsplikt

9.1 Taushetsplikt:

Alle som utfører arbeid på vegne av JCP har taushetsplikt om opplysninger av forretningsmessig eller personlig karakter, som de blir kjent med i sitt arbeid for JCP, JCP sine samarbeidspartnere eller JCP sine kunder. Vedkommende plikter å oppbevare slik informasjon fortrolig og i henhold til gjeldende lover og regler.

Taushetsplikten gjelder også etter opphør av arbeidsforholdet. Ved arbeid for en konkurrerende virksomhet plikter den ansatte å avstå fra å bruke eller benytte seg av forretningssensitiv informasjon (forretningshemmeligheter), som f.eks. salgsstrategier og lignende, som vedkommende er blitt kjent med i sitt arbeid for JCP.

9.2 Rapportering og varsling:

Medarbeidere plikter å rapportere om forhold, feil eller mangler som kan føre til fare for liv eller helse, eller ved trakassering/diskriminering av ansatte i selskapet.

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten etter arbeidsmiljøloven § 2-4. Det oppfordres til å varsle om øvrige forhold/hendelser hvor JCP sitt etiske regelverk ikke har blitt fulgt.

Det er «lov» å gjøre feil, men det er ikke lov til å skjule feil.

Gjengjeldelse rettet mot en ansatt som varsler i samsvar med §2-4 er forbudt. Hvis det presenteres informasjon som gjør det rimelig å tro at en gjengjeldelse mot arbeidstakeren har funnet sted i forhold til dette første avsnittet, vil det antas at en slik gjengjeldelse har funnet sted med mindre arbeidsgiveren begrunner noe annet.

Rapporter og advarsler skal meldes komme til ledelsen.

10. Personlig opptreden

10.1 Bruk av bedriftens utstyr og eiendeler:

Utstyr som JCP har stilt til medarbeiderens disposisjon til bruk i arbeidet (f.eks. telefon og PC/Mac) kan benyttes i private sammenhenger så lenge dette ikke forhindrer utførsel av arbeidsoppgaver.

Personlig bruk av JCP utstyr, lokale eller øvrige eiendeler skal godkjennes skriftlig av ledelsen.

JCP sitt utstyr skal ikke benyttes til ulovlig nedlasting eller streaming av opphavsrettet materiale eller annet ulovlig eller upassende materiale, herunder pornografi.

2. Sosiale medier:

JCP oppfordrer til aktiv bruk av sosiale medier når dette er hensiktsmessig og har sammenheng med den ansattes arbeidsoppgaver. Bruk av sosiale medier til private formål skal ikke gå utover medarbeiderens arbeidsoppgaver.

Ved bruk av sosiale medier skal personvern hensyn ivaretas på best mulig måte. Det skal utvises aktsomhet ved publisering av bilder av personer eller andre personopplysninger på nettet.

10.3 Media:

Ansatte skal ikke uttale seg til media uten at dette er klarert med ledelsen på forhånd. Ved henvendelse fra media skal vedkommende henvise til ledelsen.

10.4 Rus:

JCP har en nulltoleranse for bruk av narkotiske stoffer på jobb. JCP oppfordrer sine ansatte til å heller ikke benytte seg av narkotiske stoffer privat og vi kan bistå dersom man ønsker støtte og hjelp dersom dette er problem på det private plan. Medarbeidere skal ikke under noen omstendigheter opptre beruset på jobb eller i andre sammenhenger med kunder og andre forretningsforbindelser.

11.Arbeidsplassen

JCP forplikter seg til å etterleve alle relevante arbeidsrettslige forpliktelser. Det skal ikke under noen omstendigheter benyttes svart arbeidskraft, og alle former for sosial dumping skal aktivt motarbeides.

JCP skal være en inkluderende arbeidsplass. Alle former for trakassering og diskriminering på bakgrunn av rase, kjønn, alder, religion seksuell legning mm. skal motarbeides.

JCP skal ha en aktiv miljøprofil, og etterleve alle relevante krav og plikter som knytter seg til miljøvernlovgivning.

12.Sanksjoner

Opptreden i strid med de etiske retningslinjene vil bli fulgt opp av JCP og kan få arbeidsrettslige konsekvenser for den ansatte, herunder muntlige eller skriftlige advarsler, oppsigelse eller avskjed.

Alle former for økonomisk kriminalitet, herunder korrupsjon og påvirkningshandel, og andre alvorlige lovbrudd vil bli politianmeldt og kan få strafferettslige konsekvenser for den ansatte.

Jeg erklærer herved å ha lest og forstått "JCP Code of Conduct", og vil så lenge jeg er ansatt i selskapet følge dette etiske regelverk.

FORNAVN / ETTERNAVN:

STED/DATO:

SIGNATUR:

