

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 1 av 17



Etiske retningslinjer, side 2-9



Code of Conduct, page 10-17



		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
et TESS firma				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 2 av 17

PÅ ETISK VEI MED SAMFUNNSANSVAR - CODE OF CONDUCT

EIVA-SAFEX har 71 ansatte og 11 veletablerte avdelinger/ servicesentre.

HMS-fokus i EIVA-SAFEX er veletablert med faste oppfølginger både på styrenivå, ledernivå og personlig nivå. Vi ønsker å synliggjøre at våre etiske retningslinjer skal være i fokus hos alle ansatte.

EIVA-SAFEX har gjennom flere år utviklet sine etiske retningslinjer som fanger opp alle lover og forskrifter innenfor utvidet samfunnsansvar ihht norsk lov og internasjonale konvensjoner og avtaler.

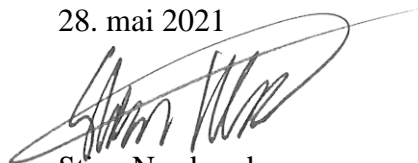
Alle forhold knyttet til seksuell trakassering og annen utilbørlig adferd skal varsles til ekstern advokat.

Med disse etiske retningslinjene har vi lagt grunnlag for at våre forbindelser opplever god etisk adferd i EIVA-SAFEX.

Med sannhet og ærlighet skal relasjoner bygges. I EIVA-SAFEX er vi åpne, ærlige og rett på sak.

Lykke til i et etisk riktig og givende samarbeid.

28. mai 2021



Stian Norderud
Daglig leder
EIVA-SAFEX AS

 et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 3 av 17

Formål

EIVA-SAFEX er et TESS-firma og dermed en del av et voksende konsern som er opptatt av forretningsvirksomhet på en etisk og samfunnsansvarlig måte. Vi forsøker å skape et miljø og arbeidsplasser hvor folk med forventning ser frem til å komme på jobben for å arbeide, og hvor dagen avsluttes med fornøydhet og utbytte. Åpenhet, ærlighet og tillit er stikkord som står sentralt i EIVA-SAFEX som i hele TESS-gruppen forøvrig, og et godt omdømme er avgjørende for vår virksomhet.

Det er viktig å ha et bevisst forhold til etikk og hvilke holdninger vi skal ha. Dette dokumentet er et verktøy for å påvirke atferden og kulturen i EIVA-SAFEX og gjelder ansatte, styremedlemmer, innleide konsulenter og andre som opptrer på vegne av EIVA-SAFEX. EIVA-SAFEX etiske retningslinjer skal distribueres til alle ansatte.

Det er hver enkelt leders ansvar å sørge for at retningslinjene blir gjennomgått og kommunisert i eget servicesenter, team og overfor nye medarbeidere, innleide og vikarer.

EIVA-SAFEX skal overholde samfunnets lover, regler og menneskerettskonvensjoner, med spesiell fokus på grunnleggende menneskerettigheter, barnarbeid og akseptable arbeidsforhold.

ETIKK - INTERNE FORHOLD

EIVA-SAFEX Kultur

Personer i sentrum

Vi i EIVA-SAFEX tror på personer og ikke papir.

Miljø

Vi forsøker å skape et miljø og gode arbeidsplasser.

HMS

Vi har fokus på kontinuerlig forbedring innen vårt HMS-arbeid. Målene som er satt for HMS i EIVA-SAFEX involverer alle ansatte. Våre viktigste mål er null-visjon ved skader og fornøyde kunder.

Forfremmelser

Vi rekrutterer og forfremmer helst våre egne.

Vekst

Vi prioriterer markeder, tjenester og/eller produkter som allerede har vist evne til inntjening.

Leverandører

Vi velger våre leverandører med omhu.

Vi søker således alltid de mest lønnsomme produkter og tjenester til våre kunder.

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 4 av 17

Myndigheter

Forholdene skal være de beste.

Ærlighet

EIVA-SAFEX har fått ord på seg for å være ærlige! - Hva betyr det? Åpent ærlig, rett på sak.

Menneskeverd

For EIVA-SAFEX har alle mennesker samme verdi. Vi aksepterer ikke diskriminering av noen art, for eksempel på grunn av kjønn, alder, rase, religion eller legning.

Arbeidsmiljø og personalpolitikk

Vi i EIVA-SAFEX tror på personer for å få ting gjort. Ser vi mulighet til å få rutinemessig arbeid gjort ved hjelp av maskiner, blir et hvert forslag vurdert. Dermed frigjøres vår viktigste ressurs - våre ansatte - til skapende arbeid. EIVA-SAFEX skal derfor være et utviklende sted å arbeide og ha et inkluderende arbeidsmiljø hvor vi opptrer med respekt overfor våre kolleger og andre vi møter i vårt arbeid.

Habilitetsspørsmål

EIVA-SAFEX respekterer den enkelte medarbeiders rett til privatliv og private interesser, men krever ærlighet, åpenhet og lojalitet overfor EIVA-SAFEX og EIVA-SAFEX sine interesser. En medarbeider skal ikke delta i økonomiske eller forretningsmessige aktiviteter der det kan oppstå interessekonflikt mellom EIVA-SAFEX sine interesser og hans eller hennes egne, eller nærstående tredjeparts interesser. Skulle en interessekonflikt oppstå, skal medarbeideren på eget initiativ vurdere og opplyse overordnede om mulig eller aktuell inhabilitet eller interessekonflikt.

Informasjon og IT-systemer

Den enkeltes bruk av informasjon og IT-systemer må utøves ut fra forretningsmessige behov og ikke personlige og private interesser.

Informasjon som er produsert og lagret på EIVA-SAFEX sine IT-systemer blir vurdert som selskapets eiendom. EIVA-SAFEX har eiendomsretten og forbeholder seg derfor selvfølgelig adgangsretten til all slik informasjon med mindre slik rett begrenses av lover eller avtaler. Den enkelte er ansvarlig for å holde orden i sine egne elektroniske filer og arkiv. Informasjon som kan virke krenkende eller utilbørlig skal under ingen omstendigheter nedlastes, lagres eller formidles. Bruk av programvare i strid med opphavsbestemmelser er forbudt.

Alle som i sitt arbeid har befattning med informasjon, har medansvar for at informasjonen etterleves etter gjeldende bestemmelser og etiske retningslinjer.

Helse, miljø og sikkerhet

EIVA-SAFEX ønsker gjennom gode relasjoner til sine medarbeidere, kunder og samfunnet rundt seg å skape vekst og varige verdier.

EIVA-SAFEX skal utføre alle sine aktiviteter i henhold til lov, forskrifter og null-visjonen ved skader.

EIVA-SAFEX ønsker å hindre at det ytre miljøet forringes som følge av sin virksomhet.

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Siden: 5 av 17

Alle ansatte er ansvarlige for å sikre at det oppnås kontinuerlige og målbare forbedringer, samtidig som forurensning forebygges.

HMS-systemet i EIVA-SAFEX er basert på gjeldende lover og forskrifter.

Gode etiske retningslinjer sammen med god HMS-kultur bidrar til lønnsomhet, fornøyde kunder, tillit i næringslivet og sikring av viktige verdier og tryggere arbeidsplasser.

Kvalitet

EIVA-SAFEX overordnede kvalitetspolitikk er å levere varer og tjenester som tilfredsstiller kundenes forventninger og behov og offentlige myndigheters spesifikke krav.

EIVA-SAFEX skal tilby betingelser som er konkurransedyktige i forhold til den service som er ytet og den kvalitet som er levert.

EIVA-SAFEX definerer kundetilfredshet slik:

KUNDENE KOMMER TILBAKE - IKKE PRODUKTENE

Kvalitetssystemet er en levende del av EIVA-SAFEX og den enkelte medarbeiders hverdag. Systemet er under kontinuerlig oppdatering og forbedring for å sikre at våre egne, og ikke minst våre kunders krav til kvalitet tilfredsstilles etter gitte krav og på en etisk forsvarlig måte. KS-systemet i EIVA-SAFEX er basert på ISO 9001.

Forhold mellom medarbeidere

I situasjoner hvor medarbeidere har et forhold til hverandre, skal dette informeres om til nærmeste leder. Ved ansettelse eller forfremmelse av familiemedlem skal ansettelsesprosessen gjøres av noen som ikke er partisk.

Ved ansettelse av et familiemedlem må man på forhånd foreta en konsekvensutredning av konflikter som kan oppstå på grunn av familieforhold. Ved ferievikariat er det akseptabelt å benytte familiemedlemmer

Ansattes fordeler

Ansatte i EIVA-SAFEX har spesialpriser i henhold til EIVA-SAFEX retningslinjer.

Spesialpriser til familie, venner og bekjente eksisterer ikke så fremt det ikke er av rent forretningsmessige forhold eller er avklart med overordnede på forhånd.

Presse

Kun de som har fullmakt til å uttale seg til pressen skal gjøre det.

Krisesituasjoner

EIVA-SAFEX har egne kriseteam som skal kontaktes så snart en krise eller mulighet for krise oppstår. Medlemmer er en fast sentral stab.

Politisk virksomhet

EIVA-SAFEX er partipolitisk nøytral og støtter ingen politiske kandidater eller partier.

		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
et TESS firma				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 6 av 17

Hvis det er i firmaets forretningsmessige interesse vil EIVA-SAFEX kunne delta i offentlig debatt. Som enkeltperson står den enkelte selvfølgelig fritt til å delta i politisk arbeid og offentlig debatt, men da uten referanse til deres forhold til EIVA-SAFEX.

Sponsing

EIVA-SAFEX prioriterer nærmiljøet og er opptatt av at nærmiljøet setter pris på vår tilstedeværelse. Det kan søkes om sponsing av lokale lag, foreninger og organisasjoner. Det er en stor fordel om det dreier seg om aktiviteter for barn og ungdom og at en EIVA-SAFEX-ansatt er engasjert i laget eller foreningen.

Taushetsplikt

Taushetsplikten skal forhindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade EIVA-SAFEX virksomhet eller omdømme. Taushetsplikten skal også beskytte den enkeltes personvern og integritet. Vi må derfor vurdere med hvem, hvor og hvordan vi snakker om EIVA-SAFEX-relaterte forhold slik at ikke uvedkommende får tilgang til EIVA-SAFEX-intern informasjon.

I det offentlige rom bør det utøves særdeles varsomhet i forhold til å diskutere EIVA-SAFEX-relaterte saker. Skal man snakke om EIVA-SAFEX offentlig skal det være saker av positiv karakter som bidrar til et positivt omdømme. Lojalitetsplikt overfor EIVA-SAFEX gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt eller at oppdraget er utført.

FORHOLD TIL KUNDER OG LEVERANDØRER

Kunder skal møtes med innsikt, respekt og forståelse. EIVA-SAFEX skal ivareta kundens behov på best mulig måte innenfor de etiske rammene som gjelder. Det er ikke tillatt å tilby goder på vegne av EIVA-SAFEX i anbudsprosesser som er brudd på Straffelovens §§387-389.

Relasjonsbygging er en viktig del av forretningslivet og skal skje på en etisk måte. Det er forskjell på relasjonsbygging og «kaffeslabras». Det er viktig å ikke hefte kunden i det daglige arbeidet samtidig som selgere i EIVA-SAFEX skal jobbe for å få en effektiv arbeidsdag.

Leverandører skal bli behandlet upartisk og rettferdig. De skal være sikre på at de konkurrerer om kontrakter med EIVA-SAFEX på lik linje med andre tilbydere.

Det skal hentes inn flere tilbud på alle innkjøp i EIVA-SAFEX over en viss størrelse og i henhold til fullmaktsmatrise. Det mest kostnadseffektive og utviklende alternativ skal alltid velges. Sentrale innkjøpsavtaler reguleres av EIVA-SAFEX AS og kan fravikes kun etter avtale med den som har inngått avtalen.

Det er ikke lov å motta vareprøver fra leverandører som skal benyttes til privat bruk. Deltakelse på moderate normale arbeidslunsjer og arbeidsmiddager er akseptabelt. Får man invitasjon alene, skal det avklares med nærmeste overordnede.

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 7 av 17

Deltakelse på dyre middager, eller arrangementer der ledsager er invitert, skal avklares med nærmeste leder. Det samme gjelder også invitasjoner til private anledninger der invitasjon er mottatt som resultat av stilling i EIVA-SAFEX.

Det er tillatt å delta på faglige arrangementer der EIVA-SAFEX selv dekker reise og opphold. En forutsetning er at det foreligger et faglig referat etter arrangementet. Ref. reiseregulativ og rapporteringsplikt.

Det er ikke tillatt å delta på kostbare reiser, opphold og arrangementer med lite faglig innhold der andre enn EIVA-SAFEX dekker utgiftene. Det er heller ikke tillatt å motta bevertning eller delta på arrangementer som er egnet til å påvirke i en tilbuds- eller forhandlingsituasjon.

Det er ikke tillatt å foreta kontantsalg uten kvittering, forsikringssvindler, føre bilag på annet enn hva som er solgt og skrive ut faktura med full pris mens man i virkeligheten har gitt kunden rabatt. Uakseptabel atferd er også å utnytte sin posisjon i EIVA-SAFEX til personlig vinning.

EIVA-SAFEX skal som et minimum opptre iht. de etiske verdier og normer som våre kunder krever. EIVA-SAFEX er sluttbrukernes forlengede arm til produsentmarkedet.

Tenk gjennom om det er lovlig, om det er riktig og om det lar seg forsvare.

God etikk er god butikk. Er du i tvil så avstå eller snakk med din leder.

Alle forsøk på korrupsjon eller påvirkningshandel skal meldes i henhold til rutine [ES.4.2.26 Varsling om kritikkverdige forhold/ "whistle blowing-politikk"](#).

Gaver

Du skal utvise varsomhet i forhold til å tilby eller ta imot gaver og høflighetsgester. Du skal ikke motta gaver eller andre godtgjørelser dersom det er rimelig å anta at dette er egnet til å påvirke forretningsmessige beslutninger.

Det er ikke tillatt å motta gaver i tjeneste for EIVA-SAFEX som overstiger en verdi på kr. 500 i sin helhet.

Gaver som er mottatt i annen sammenheng enn godtgjørelse for foredrag, rådgivning og kurs skal leveres nærmeste leder som vurderer utlodding av gaven.

Gaver skal gis i begrenset omfang. Benytt gjerne gaver som er til glede for flere i firmaet. Det er akseptabelt å gi gaver til andre selskaper ved store anledninger, som for eksempel jubileum og «tunellgjennomslag».

Gaver som gis og mottas skal ha symbolsk verdi og kan gjerne bestå av profileringsartikler.

Konter og gaver med betingelser er uakseptabelt både å gi og ta imot. Det er heller ikke akseptabelt å ta imot gaver under forhandlinger.

		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
et TESS firma				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 8 av 17

Korrupsjon

Korrupsjon omfatter bestikkelser og påvirkningshandel. Korrupsjon undergraver alle former for forretningsvirksomhet og fri konkurranse. Det er ødeleggende for omdømme og utsetter selskapet og den enkelte for risiko.

EIVA-SAFEX har null-tolleranse for alle former for korrupsjon. Tilretteleggingsbetaling (facilitation payment) er ikke tillatt med mindre det er fare for liv og helse. Dersom tilretteleggingsbetaling må utføres skal dette alltid rapporteres til nærmeste leder og til lokale myndigheter.

RAPPORTERING OG ANSVAR

Arbeidstaker har rett og også noen ganger plikt til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, men må ta et visst hensyn slik at arbeidsgiver, arbeidsmiljø og kolleger ikke skades unødige. I EIVA-SAFEX har vi etablert rutiner for hvordan ansatte skal gå fram når det skal varsles om kritikkverdige forhold.

For å sikre åpenhet og god håndtering har EIVA-SAFEX inngått avtale om anonym varsling via et advokatkontor. Den ansatte sender sitt ”varsel” på e-post. Varselet blir vurdert av et panel hos advokatfirmaet.

Dersom varselet blir vurdert som kritikkverdig vil varselet bli sendt EIVA-SAFEX ved HR-sjef. E-posten vil ikke kunne spores av EIVA-SAFEX.

Eksempler på kritikkverdige forhold som **bør** varsles er:

- Brudd på bedriftens tydelig kommuniserte retningslinjer
- Brudd på lovverket
- Utslipp som forurensar miljøet og ikke er varslet myndighetene
- Korrupsjon
- Medarbeidere som trakasseres, diskrimineres, mobbes eller fryses ut
- Brudd på skatteregler
- Fare for liv og helse
- Innsidehandel
- Kriminelle forhold som økonomisk utroskap, underslag etc.

Den ansatte har **plikt** til å varsle om kriminelle forhold, trakassering/diskriminering av ansatte og om forhold der liv og helse er i fare.

Forhold som en arbeidstaker mener er kritikkverdige utelukkende ut fra egen politisk eller etisk overbevisning er ikke omfattet av den særlige varslingsbestemmelsen.

Det tolereres ikke noen form for represalier overfor den som i god tro rapporterer om overtredelse eller mistanke om overtredelse av disse retningslinjene, ref. Arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 2-5.

		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
et TESS firma				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 9 av 17

KONSEKVENSER

Brudd på firmaets etiske retningslinjer eller relevante lovbestemmelser kan medføre disiplinære reaksjoner, advarsel, oppsigelse, avskjed og anmeldelse til relevant myndighet.

Utdrag fra Straffeloven

§ 387. Korrupsjon

Med bot eller fengsel inntil 3 år straffes den som

- a) for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag, eller
- b) gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag.

Med stilling, verv eller oppdrag i første ledd menes også stilling, verv eller oppdrag i utlandet.

§ 388. Grov korrupsjon

Grov korrupsjon straffes med fengsel inntil 10 år. Ved avgjørelsen av om korrupsjonen er grov skal det særlig legges vekt på om handlingen

- a) er forøvd av eller overfor en offentlig tjenestemann eller noen annen ved brudd på den særlige tillit som følger med hans stilling, verv eller oppdrag,
- b) om den har eller kunne ha hatt til følge betydelig økonomisk fordel,
- c) om det forelå risiko for betydelig skade av økonomisk eller annen art, og
- d) om det er registrert uriktige regnskapsopplysninger, utarbeidet uriktig regnskapsdokumentasjon eller uriktig årsregnskap.

§ 389. Påvirkningshandel

Med bot eller fengsel inntil 3 år straffes den som

- a) for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag, eller
- b) gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag.

Med stilling, verv eller oppdrag i første ledd menes også stilling, verv eller oppdrag i utlandet.

Kryssreferanser

- [ES.4.2.5](#) Beredskapsplan ved skade og ulykke
[ES.4.2.25](#) Bestikkelser, trusler eller utpressing
[ES.4.2.26](#) Varsling om kritikkverdige forhold/ "whistle blowing-politikk"

Eksterne referanser

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 10 av 17

The road to ethics - CODE OF CONDUCT

EIVA-SAFEX har 69 employees and 11 well established departments/ service centers.

HSE focus in EIVA-SAFEX is well established with regular follow-ups both at board level, management level and personal level. We want to highlight that our ethical guidelines should be the focus of all employees.

EIVA-SAFEX has for several years developed its ethical guidelines that capture all laws and regulations within extended social responsibility according to Norwegian law and international conventions and agreements.

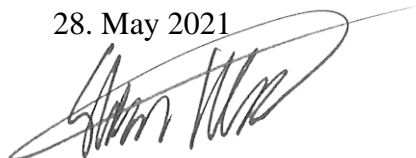
All matters relating to sexual harassment and other improper conduct shall be notified to an external lawyer.

With these ethical guidelines, we have laid the foundation for our relationships to experience good ethical behavior in EIVA-SAFEX.

With truth and honesty, relationships should be built. In EIVA-SAFEX we are open, honest and straightforward.

Good luck in an ethically correct and rewarding collaboration.

28. May 2021



Stian Norderud
 CEO
 EIVA-SAFEX AS

		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
et TESS firma				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 11 av 17

Purpose

EIVA-SAFEX is a TESS company and thus part of a continuously expanding company that has established strong focus in ethics and a stable business attitude. We have created a working environment where personnel look forward to coming to work, as their opinions and input is highly valued. Openness and trust are essential values in EIVA-SAFEX as in the whole TESS group otherwise, that has contributed to the development of our wellknown reputation.

Det er viktig å ha et bevisst forhold til etikk og hvilke holdninger vi skal ha. Dette dokumentet er et verktøy for å påvirke atferden og kulturen i EIVA-SAFEX og gjelder ansatte, styremedlemmer, innleide konsulenter og andre som opptrer på vegne av EIVA-SAFEX. EIVA-SAFEX etiske retningslinjer skal distribueres til alle ansatte.

It is each manager's responsibility to make sure that the Code of Ethics are presented and communicated in their department, team and towards new employees, hired and temporary workers.

ETHICS – INTERNAL VALUES

EIVA-SAFEX culture

Focus on people

In EIVA-SAFEX we believe in people, not paper.

Environment

Our focus is creating a safe workplace and a content workforce.

HSE

We focus on continuous improvement within our HSE policy. The goals set for HSE in EIVA-SAFEX involve all employees. Our most important goal is the zero-injury philosophy.

Promotions

Through constant personnel development and training, our pro-motion policy looks to utilizing the knowledge and experience from within the company.

Growth

EIVA-SAFEX growth is developed through focusing on our core products, hoses and welding.

Suppliers

Our suppliers are selected on the bases of auditing, standards, quality of products and reliability.

Authorities

EIVA-SAFEX insure that all local and national requirements are fully met.

		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
et TESS firma				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 12 av 17

Honesty

EIVA-SAFEX is known for its honesty! - What does that mean? Open, honest, straight to the point.

Human value

For EIVA-SAFEX, all humans have the same value. We do not accept discrimination of any kind, for instance sex, age, race, religion or orientation.

Work environment and personnel policy

We at EIVA-SAFEX believe in people to get things done. If we see the opportunity to do routine work using machines, each proposal is considered. This frees up our most important resource - our employees - for creative work. EIVA-SAFEX should therefore be a developing place to work and have an inclusive working environment where we act with respect to our colleagues and others we meet in our work.

Questions of impartiality

EIVA-SAFEX respects each employee's right to privacy and personal interests. Openness and loyalty towards EIVA-SAFEX and EIVA-SAFEX' interests are expected. An employee shall not participate in any commercial activities where a conflict of interest may occur between EIVA-SAFEX' interests and his/her own or close third party interests. Should a conflict of interest arise, you shall on your own initiative report to your superior for further evaluation and discussion.

Information and IT-systems

EIVA-SAFEX supplied computers and IT systems are only to be used for company related work processes.

Information produced and filed on EIVA-SAFEX' IT-systems will be considered as the company's property. EIVA-SAFEX has ownership and reserves the right to access all such information, with in the limitations of laws and contracts. Each individual is responsible for keeping electronic files and folders in order. Information that may seem offensive or improper, shall under no circumstance be downloaded, filed or forwarded. Use of software in defiance of copyrights is prohibited.

The sending, receiving and handling of all information must be in line with Code of Ethics of EIVA-SAFEX.

Health, environment and safety

Through strong and open relations with EIVA-SAFEX employees, customers and society, we will generate growth and lasting values.

EIVA-SAFEX shall perform all activities in accordance with the zero-injury philosophy.

EIVA-SAFEX wants to prevent that the direct working environment deteriorates as a result of its activities.

All employees are responsible for ensuring that continuous and measurable improvements will be achieved, and also for preventing pollution.

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 13 av 17

The HSE-system in EIVA-SAFEX is based on ISO 14001 and OHSAS 18001.

Good Code of Ethics together with a good HSE-culture contributes to profit, confidence in the industry and ensuring of important values and safer workplaces.

Quality

EIVA-SAFEX' superior quality policy is to deliver products and services that satisfy the customers' expectations and needs, and public authorities' specific requirements.

EIVA-SAFEX shall offer conditions that are competitive when it comes to service and quality.

EIVA-SAFEX defines customer satisfaction as:

“THE CUSTOMERS COMES BACK – NOT THE PRODUCTS”

The quality system is a living part of EIVA-SAFEX and each employee's weekday. The system is continuously updated and under improvement. This will ensure that our own, and our customers' demands for quality will be satisfied after requirements. The QA-system in EIVA-SAFEX is based on ISO 9001.

Relationships between employees

The team manager shall be informed if employees are in a personal relationship. By hiring a family member/spouse, the hiring-process shall be performed by an impartial person.

A consequence analysis will be required performed in the event of possible family employment. Family members are fully acceptable as holiday temps.

Employee benefits

EIVA-SAFEX employees have discounts according to local EIVA-SAFEX companies' guidelines.

Discounts for family, friends and acquaintances does not exist, unless it is pure business or in agreement with the management.

Press

Only authorized personnel are permitted to have a dialog with the press.

Crisis situations

EIVA-SAFEX has its own emergency teams to be contacted as soon as a crisis or possibility for crisis arises. Members are a permanent central staff.

Political activity

EIVA-SAFEX is politically neutral and does not support any political candidates.

If it is in the company's businesslike interest, EIVA-SAFEX will be able to participate in a public debate. As a private person, each one is free to participate in political activities and public debates, but then with no reference to their connection with EIVA-SAFEX.

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 14 av 17

Sponsorship

EIVA-SAFEX gives priority to the local community. It is possible to apply for EIVA-SAFEX to sponsor local teams, associations, organizations and events. It may be advantageous if a EIVA-SAFEX-employee is actively involved or if it concerns children's sporting activities.

Confidentiality

The confidentiality agreement shall prevent unauthorized personnel from gaining access to company information, which may damage the business or the reputation.

The confidentiality agreement shall also protect the employee's privacy and integrity. EIVA-SAFEX employees should always have awareness and diligence in discussing company related topics outside normal dedicated meeting areas.

RELATIONS TO CUSTOMERS AND SUPPLIERS

Customers shall be addressed with politeness, respect and understanding. EIVA-SAFEX shall ensure the customer's needs and requirements are met the best way possible within the ethical scope. It is not allowed to make offers on behalf of EIVA-SAFEX in tender processes, which is a violation of the Criminal Code §387-389.

Building customer relations and network expansion is an important part of business. But it shall be performed within the parameters of the ethical policy of EIVA-SAFEX. It is important to differentiate between building relations and social meetings.

Suppliers shall be treated impartially and fair. They shall be sure that they compete for contracts with EIVA-SAFEX on the same level as other prospects.

Several offers shall be considered for all purchases in EIVA-SAFEX. The most cost efficient and beneficial alternative shall always be chosen. Central purchase agreements are regulated by EIVA-SAFEX AS.

It is not allowed to receive samples from suppliers, for private use.

Work lunches and dinners are acceptable for the purposes of business development, if you receive an individual invitation, clear it with your team manager. The same policy applies for dinners, bringing companions and invitations to private occasions.

Further, it is fully acceptable to participate in professional events where EIVA-SAFEX covers the trip and accommodation.

It is unacceptable to participate on trips and arrangements with little relevant professional content, where other parties than EIVA-SAFEX cover the expenses. It is not acceptable to receive food and drinks on arrangements that may influence an offer or a negotiation situation.

It is unacceptable to perform cash sales without a receipt or issuing receipts for cheaper products than what was sold. EIVA-SAFEX personnel are not permitted to use/exploit their position within the company for personal gain. Misuse of personal discounts and products for

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 15 av 17

private use (selling on, lending out) is strictly prohibited. Deliberate mishandling of economic transactions including distribution/ delivery of goods without receipt is also unacceptable.

EIVA-SAFEX shall act in accordance with the ethical values and norms that our customers demand. EIVA-SAFEX is the end-users extended arm to the manufacturing market.

Assess the following; it is legal, it is right, and it is defensible.

Good ethics is good business. If in doubt, talk to your manager.

All attempts at corruption or influence trading must be reported according to routine [ES.4.2.26 Varsling om kritikkverdige forhold/ "whistle blowing-politikk"](#).

Gifts

You shall not receive gifts or other payment if it is reasonable to assume that this may influence business decisions.

It is not allowed to receive gifts over 500 NOK in service for EIVA-SAFEX.

Gifts received in relations to services performed i.e.; external lectures, consultancy and courses shall be handed in to the team manager for evaluation.

Gifts received and issued shall be of limited value. It is preferable to issue gifts that can be shared and distributed within the company. It is acceptable to issue gifts for VIP companies for major events, for instance an anniversary.

Gifts given and received shall have a symbolic value and may well consist of EIVA-SAFEX promotional products.

Cash and gifts with conditions are totally unacceptable to both give and receive. Nor is it acceptable to receive gifts during negotiations.

Corruption

Corruption includes bribery and trading in influence. Corruption undermines all forms of business and free competition. It is damaging for the EIVA-SAFEX's reputation and exposes the company and the employees to risks.

EIVA-SAFEX has zero-tolerance for all forms of corruption. Facilitation payment is not allowed, unless it there is a danger for life and health. If facilitation payment is necessary, the team manager must always be consulted.

REPORTING AND RESPONSIBILITY

Employees have the right and the duty to report improprieties in the workplace. Consideration should be shown to the employer, colleagues and the working environment. In EIVA-SAFEX we have established routines to ensure no individual is being harassed. EIVA-SAFEX has established a procedure that the employees is to follow when reporting improprieties.

 EIVA SAFEX et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 16 av 17

To ensure confidentiality, EIVA-SAFEX has established on anonymous reporting through a law firm. The employee sends the "notice" by e-mail. The notice will be evaluated by a panel at the law firm.

If the notice is considered an impropriety, the HR-manager in EIVA-SAFEX will be notified. The e-mail will not be traceable by EIVA-SAFEX.

Examples of improprieties that **should** be reported:

- Violations of the company's clearly communicated policy
- Violation of the law
- Emissions that pollute the environment
- Corruption
- Employees are harassed, bullied or ostracized
- Violation of tax laws
- Danger to life and health
- Insider trading
- Economic infidelity, embezzlement and such.

Conditions that an employee believes is reprehensible solely on their own political or ethical convictions are not covered by the special notification arrangement.

The employee has a **duty** to report criminal matters, harassment/discrimination of employees and of conditions where life or health is at risk.

Any form of retaliation against anyone who in good faith reports a violation or suspected violation of these policies, will not be tolerated, see Working Environment Act § 2-4 and 2-5.

CONSEQUENCES

Violation of the firm's Code of Ethics or relevant statutory laws will result in disciplinary action, dismissal and reporting to the relevant authorities.

Extract from the Criminal Code

§ 387. Corruption

With penalty or prison for up to 3 years for those who

- a) for themselves or others demand, receive or accept an offer on an improper advantage in facility of work performance, duties or tasks, or
- b) give or offer someone an improper advantage in facility of work performance, duties or tasks.

With work, duties or tasks in the first element means also work, duties or tasks abroad.

§ 388. Serious corruption

Serious corruption will be punished with prison up to 10 years. When deciding if the corruption is serious, it will be weighted if the action

- a) is perpetrated by or towards a civil servant or someone else by violation of the special trust that follows his position, duties or tasks,

 et TESS firma		Etiske retningslinjer/ Code of Conduct		Dok.id.: ES.4.2.3
				Dokument
Utgave: 3.00	Skrevet av: Stian Norderud	Gjelder fra: 31.05.2021	Godkjent av: Wenche Hasselvold	Sidenr: 17 av 17

- b) if it has or could have had resulted in severe economic advantage,
- c) if it is a risk of severe damage of economic kind or other kind, and
- d) if it is registered incorrect account information, incorrectly worked out account documentation or incorrect annual accounts.

§ 389. Influential trading

With penalty or prison for up to 3 years for those who

- a) for themselves or others demand, receive or accept an offer on an improper advantage to influence the performance of someone else's position, duties or tasks,
- or
- b) give or offer someone an improper advantage to influence the performance of en someone else's position, duties or tasks.

With work, duties or tasks in the first element means also work, duties or tasks abroad.