

# Våre Etiske Retningslinjer "Code Of Conduct"

## Dokument versjonskontroll

Ver. Nr.	Dato	Skrevet av	Godkjent av
A	2020.01.08	CEO / AE Løberg <i>AE Løberg</i>	Styreleder / Kai Jordahl <i>Kai Jordahl</i>
3.0	2022-09-19	Mie Nordberg	<i>AE Løberg</i>

## Endringer

Ver. nr.	Endring i kapittel	Beskrivelse av endring
3	2.17 Krav til leverandørene	Kapittel flyttet til 2.18
3	2.17	Nytt kapittel om konfliktmineraler

## Innholdsfortegnelse

Kapittel	Side
<b>1 INNLEDNING.....</b>	<b>4</b>
1.1 GRUNNLAGET FOR VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER / CODE OF CONDUCT .....	4
1.2 VÅRT OPPDRAG OG VÅRE VERDIER.....	4
1.3 HVEM GJELDER DETTE DOKUMENTET FOR? .....	5
1.4 ARBEIDSREGLEMENT .....	5
<b>2 RETNINGSLINJER.....</b>	<b>5</b>
2.1 BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS .....	5
2.2 ETTERLEVELSE AV LOVER OG REGLER .....	5
2.3 MENNESKERETTIGHETER .....	6
2.4 FORBUD MOT BARNEARBEID .....	6
2.5 TVANGSARBEID/SLAVEARBEID .....	6
2.6 DISKRIMINERING OG TRAKASSERING .....	6
2.7 ORGANISASJONSFRIHET OG RETTEN TIL KOLLEKTIVE FORHANDLINGER.....	6
2.8 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR.....	7
2.9 MILJØVERN .....	7
2.10 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET.....	7
2.11 BEDRIFTENS EIENDOM .....	7
2.12 SOSIALE FORHOLD .....	8
2.13 KRAV OM BETALING TIL BANK .....	8
2.14 RAPPORTERINGSPLIKT TIL SENTRALSATTEKONTORET FOR UTENLANDSSAKER.....	8
2.15 HABILITET.....	8
2.16 KORRUPSJON .....	9
2.17 KONFLIKTMINERALER .....	9
2.18 KRAV TIL LEVERANDØRER.....	10
<b>3 OPPFØLGING AV CODE OF CONDUCT.....</b>	<b>11</b>
3.1 STYRETS ENGASJEMENT.....	11
3.2 OPPLÆRING.....	11
3.3 KARTLEGGING OG OPPFØLGING AV LEVERANDØRKJEDER.....	11
3.4 OPPFØLGING OG KONTINUERLIG FORBEDRINGER.....	11

## 1 INNLEDNING

### 1.1 GRUNNLAGET FOR VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER / CODE OF CONDUCT

Code of Conduct (CoC) for Vestfold Audio AS inneholder etiske og sosiale retningslinjer for medarbeidere og samarbeidspartnere, samt prinsipper knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold som vi skal følge.

Disse retningslinjene er basert på Vestfold Audios grunnleggende etiske verdier, og de skal være rettleidende for alle medarbeideres. De sier noe om hvem vi er, hvordan vi skal utføre våre forretninger, og hvilke verdier vi vektlegger.

Våre grunnleggende verdier forplikter oss til å opptre etter den høyeste etiske standard og drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte, og de skal gjenspeiles i alt vi gjør.

### 1.2 VÅRT OPPDRAG OG VÅRE VERDIER

Vårt oppdrag er å **skape og levere teknologi som kan bidra til å gi mennesker en bedre og tryggere hverdag**. Oppdraget skal være styrende for våre valg og prioriteringer og være en drivkraft for innovasjon og kontinuerlig forbedring i hele verdikjeden.

Vi skal alle være ansvarlige, modige, entreprenører og lagspillere.

**ANSVARLIG - Ansvarlig, tydelig og ærlig.** Vi skal oppleves som ansvarlige og pålitelige overfor våre kunder og partnere. Vi "går hele veien" med kunden og gir ikke opp.

**LAGSPILLER - Vi spiller hverandre gode.** Vi mener at vi blir bedre av samarbeid og av å dele kunnskap. Vi lærer av hverandre og bygger hverandre opp.

**MODIG - Vi tar modige valg.** Vi er uredde, åpne og nysgjerrige i våre forretnings- og teknologivalg. Vi streber etter å tilfredsstille kunders forventninger i et dynamisk marked.

**ENTREPRENØR – Entreprenørskap og lekenhet.** Drivkraften vår er å utvikle de ultimate løsningene for våre brukere, basert på vårt grunnleggende ønske om å hjelpe mennesker, og en lidenskap for teknologi og skaperglede.

### 1.3 HVEM GJELDER DETTE DOKUMENTET FOR?

CoC gjelder for alle medarbeidere i Vestfold Audio, innleide konsulenter, styremedlemmer og andre tillitsvalgte (heretter samlet omtalt som «medarbeidere»). Egne regler gjelder for Vestfold Audios leverandører og er ivaretatt gjennom egen leverandørdeklarasjon (Supplier Declaration), se eget punkt.

Alle medarbeidere i Vestfold Audio skal følge CoC. Det forventes også at vi hjelper hverandre med å følge reglene, sier fra om noe bør forbedres, og varsler ved kritikkverdige forhold. Hvis du er i tvil, skal du rådføre deg med nærmeste leder eller kollega med erfaring på aktuell problemstilling.

Ledere i Vestfold Audio skal være gode rollemodeller som gjennom ord og handling fremmer etterlevelse av god virksomhetsstyring i selskapet.

Ledere skal sørge for at handlinger og beslutninger innen eget ansvarsområde er i tråd med god virksomhetsstyring. Ledere skal skape et miljø der det er rom for å være åpne om etiske problemstillinger og der medarbeidere er trygge på at de kan stille spørsmål eller gi beskjed uten å frykte represalier. Ledere skal sørge for at medarbeidere forstår hvilke forpliktelser de styrende dokumentene innebærer, og de skal ha et aktivt forhold til etterlevelse og gjennomføre nødvendige opplæringsaktiviteter.

### 1.4 ARBEIDSREGLEMENT

Det bedriftsinterne Arbeidsreglementet, dok.nr. 0155, regulerer daglige arbeidsforhold og er underlagt disse etiske retningslinjene.

## 2 RETNINGSLINJER

### 2.1 BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS

Vestfold Audio skal drive i henhold til bærekraftige strategier og oppmuntre til dialog relatert til bærekraft i vårt nærmiljø og overfor partnere / underleverandører.

Vi skal ha bærekraft i fokus når vi utvikler nye produkter.

Vestfold Audio skal drive miljøbevisst og være et sertifisert Miljøfyrtårn eller tilsvarende.

Vestfold Audios prinsipper for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO konvensjoner.

### 2.2 ETTERLEVELSE AV LOVER OG REGLER

Vestfold Audio, og selskapets medarbeidere, samarbeidspartnere og leverandører skal etterleve gjeldende lover og regler i de landene de operer. Dette gjelder både eksterne krav fra kunder og leverandører, bedriftsinternt regelverk, samt offentlige lover, forskrifter og retningslinjer.

Brudd på gjeldende lover og regler aksepteres ikke. Eventuelle brudd eller avvik skal håndteres i henhold til Vestfold Audios prosedyrer, og kan føre til arbeidsrettslige, strafferettslige og erstatningsrettslige konsekvenser.

## 2.3 MENNESKERETTIGHETER

Vestfold Audio respekterer FNs verdenserklæring om menneskerettigheter.

## 2.4 FORBUD MOT BARNEARBEID

Vestfold Audio skal overholde bestemmelser om minstealder for sysselsetting i norsk lov.

Barn har rett til å bli beskyttet mot økonomisk utnyttning i arbeid, og mot å utføre arbeid som kan svekke utdannings- og utviklingsmuligheter. Minstealderen må ikke i noe tilfelle være under 15 år (14 eller 16 år i visse land). Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som setter helse eller sikkerhet i fare, inkludert nattarbeid. Dersom det foregår slikt barnearbeid, skal det arbeides for snarlig utfasing. Det skal samtidig legges til rette for at barna gis mulighet til livsopphold og utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

*Ref. FNs barnekonvensjon artikkel 32, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146*

## 2.5 TVANGSARBEID/SLAVEARBEID

Det skal ikke foregå noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid i våre leverandørkjeder. Arbeider må ikke levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver, og de skal være fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

*Ref. ILO-konvensjon nr. 29 og 105*

## 2.6 DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

Vestfold Audio verdsetter og skal bidra til mangfold. Vi skal vise at mennesker med ulike egenskaper kan samarbeide for å få frem det beste for selskapet og våre kunder. Vi anerkjenner og respekterer at alle mennesker er unike.

Vestfold Audio aksepterer ingen form for diskriminering basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, funksjonshemming, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.

Vestfold Audio aksepterer heller ikke trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette gjelder overfor kunder, leverandører, kolleger og andre.

*Ref. ILO-konvensjoner nr. 100, 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon*

## 2.7 ORGANISASJONSFRIHET OG RETTEN TIL KOLLEKTIVE FORHANDLINGER

Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg og til å forhandle kollektivt. Dersom disse rettigheter er begrenset eller under utvikling, skal leverandøren medvirke til at de medarbeidere får møte ledelsen for å diskutere lønns- og arbeidsvilkår uten at dette får negative konsekvenser for arbeiderne.

*Ref. ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154*

## 2.8 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Vestfold Audio skal sørge for at medarbeidere i egen organisasjon og medarbeidere hos eventuelle underleverandører ikke har dårligere lønns- og arbeidsforhold enn det som følger av landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Denne forpliktelsen gjelder arbeidere som direkte medvirker til oppfyllelse av leverandørens forpliktelser under avtaler inngått med Vestfold Audio. Alle avtaler leverandøren inngår og som innebærer utførelse av arbeid under slike avtaler, skal inneholde tilsvarende forpliktelser.

Gjeldende arbeidstidsbestemmelser skal overholdes i henhold til nasjonale lover.

## 2.9 MILJØVERN

Vestfold Audio skal arbeide målrettet for å redusere miljøbelastningen av egen virksomhet i hele verdikjeden gjennom følgende tiltak:

- Etterleve den til enhver tid gjeldende lovgivning og internasjonale standarder for miljøvern.
- Begrense forurensning og iverksette tiltak for bedre miljøvern.
- Være sertifisert i henhold til en miljøstandard som Miljøfyrtårn eller ISO 14001.

## 2.10 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Vestfold Audio skal:

- Ta ansvar for medarbeideres helse og sikkerhet.
- Ha kontroll på eventuelle farer og ta forholdsregler for å unngå ulykker og arbeidsrelaterte sykdommer.
- Sørge for opplæring og sikre at de medarbeidere har den nødvendige kunnskap vedørende helse- og sikkerhetsforhold.
- Ha et tilfredsstillende styringssystem for yrkesrelatert helse og sikkerhet i henhold til arbeidsmiljøloven.

*Ref. ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164.*

## 2.11 BEDRIFTENS EIENDOM

Medarbeider i Vestfold Audio skal respektere og bevare bedriftens eiendom, herunder lokaler, maskiner, IKT-utstyr, biler, mobiltelefoner, mm.

Bedriftens eiendom skal ikke benyttes til personlig vinning, egen forretningsvirksomhet eller til aktiviteter som er ulovlige eller som avviker fra disse etiske retningslinjene.

## 2.12 SOSIALE FORHOLD

Ved Vestfold Audio skal vi alle arbeide for et godt samarbeid, gode personlige relasjoner og etisk samhandling med eksterne.

Følgende er IKKE akseptert og kan medføre disiplinære tiltak:

- Trakasserende oppførsel / Mobbing
- Uønsket seksuell oppførsel
- Diskriminering eller forskjellsbehandling på grunnlag av:
  - Kjønn
  - Rase
  - Religion/tro
- Fysiske aggressive handlinger
- Baktaling og ryktespredning

Medarbeidere i nære familiære relasjoner skal holde sine personlige forhold utenfor arbeidsplassen, og skal aldri involvere medarbeidere i familieanliggender.

## 2.13 KRAV OM BETALING TIL BANK

Lønn og annen godtgjørelse til egne medarbeidere, medarbeidere hos underleverandører og innleide skal utbetales til konto i bank.

## 2.14 RAPPORTERINGSPLIKT TIL SENTRALSKATTEKONTORET FOR UTENLANDSSAKER

Oppdrag i Norge gitt til utenlandsk Leverandør eller underleverandør, og alle arbeidstakere på slik avtale, skal rapporteres til Sentralskattekontoret for utenlandssaker i henhold til ligningsloven § 56. Vestfold Audio er ansvarlig for at slik rapportering skjer i hele kontraktskjeden og skal på forespørsel dokumentere at rapporteringsplikten er oppfylt ved kopi av innmeldingsskjema eller kvittering fra AltInn. Eventuelt ansvar for skatter eller avgifter, gebyrer eller tvangsmulkt ilagt Oppdragsgiver som følge av at Vestfold Audio ikke har overholdt sine forpliktelser etter dette punktet er Leverandørens ansvar og skal betales av ham.

## 2.15 HABILITET

Enhver som er involvert i ansettelser og avtaler med leverandører og kunder plikter å vurdere sin habilitet i hver sak.

Hvis man har tilknytninger eller andre forhold til personer som kan påvirke de beslutninger som tas, skal man erklære seg inhabil i saken.

Hvis man er i tvil skal saken legges fram for nærmeste leder for avgjørelse.



## 2.16 KORRUPSJON

Medarbeidere i Vestfold Audio skal ikke akseptere eller ta del i noen form for korrupsjon eller bestikkelser, herunder også enhver form for betaling eller annen fordelsoverføring til offentlige tjenestemenn og kunders representanter i den hensikt å påvirke dennes avgjørelser.

Korrupsjon er når du gir eller mottar tilbud om en utilbørlig fordel i tilknytning til din stilling, ditt verv eller i utførelsen av et oppdrag. En fordel kan f.eks. være penger, rabatter, kostnadsdekning, reiser eller deltagelse på arrangementer.

Hva betyr dette for deg som medarbeider?

- Du er kjent med og følger fastsatte regler og rutiner for antikorrupsjon, og melder fra om du mistenker brudd.
- Du skal aldri ta imot eller tilby økonomiske eller andre utilbørlige fordeler.
- Du melder fra om tilbud om gaver eller andre fordeler fra kunder eller andre aktører i samsvar med fastsatte regler og rutiner

## 2.17 KONFLIKTMINERALER

Vestfold Audio AS' leverandører forplikter seg til å identifisere med tilstrekkelige tiltak og due diligence, produkter, komponenter, deler og materialer som inneholder konfliktmineralene (tin, tantal, tungsten og gull, 3TG). Identifiseringen må avdekke om konfliktmineralene kommer fra konfliktfrihandelsregioner. Konfliktmineraler fra konfliktregioner bør ikke brukes i produkter solgt til Vestfold Audio AS.

Vi oppfordrer våre leverandører til å være fullstendig transparente vedrørende deres leverandørkjede.

Leverandører skal på forespørsel fra Vestfold Audio gi opplysninger om opprinnelsen til konfliktmineraler som inngår i produkter solgt til Vestfold Audio AS.

Vestfold Audio AS her rett til å bruke eller utlevere informasjonen med hensikt å tilfredsstille lov- og forskriftskrav eller i kunde- og markedskommunikasjon, uavhengig av vilkårene i eventuelle konfidensialitetsavtaler, som ikke er spesifikt referert til dette avsnittet.

## **2.18 KRAV TIL LEVERANDØRER**

Alle Vestfold Audios leverandører må bekrefte at de følger etiske og sosiale retningslinjer som igjen sikrer at Vestfold Audio oppfyller de kravene som stilles til oss. Krav til leverandører i leverandørkjedene våre er formulert i dokumentet "Supply Chain Management / Code of Conduct".

Dokumentene Etiske Retningslinjer og Supply Chain Management / Code of Conduct skal være tilgjengelige på våre hjemmesider på Internett.

Det er utarbeidet et dokument, «Supplier Declaration» som alle leverandører må bekrefte og signere. Målet med «Supplier Declaration» er å sikre at alle leverandører og potensielle leverandører til Vestfold Audio overholder de samme etiske og sosiale standardene som kreves i Vestfold Audio. Ved å signere dette dokumentet forplikter leverandøren seg til samsvar, og til å kunne dokumentere samsvar når Vestfold Audio ber om det.

### **3 OPPFØLGING AV CODE OF CONDUCT**

#### **3.1 STYRETS ENGASJEMENT**

Styret i Vestfold Audio har utpekt daglig leder i Vestfold Audio AS som ansvarlig for oppfølging av CoC i virksomheten. I samråd med styret, gjør daglig leder løpende vurderinger av behov for endringer og tiltak i relasjon til de etiske og sosiale retningslinjene. Styret vil på eget initiativ, ved regelmessige intervaller, be om status på ivaretagelse av vedtatte retningslinjer, samt håndtere oppdukkende saker som krever styrets engasjement.

#### **3.2 OPPLÆRING**

Daglig leder har ansvaret for oppfølging av de etiske og sosiale retningslinjene i virksomheten, og vil fortløpende vurdere behovet for opplæring for aktuelle medarbeidere.

#### **3.3 KARTLEGGING OG OPPFØLGING AV LEVERANDØRKJEDER**

Vi arbeider systematisk med å kartlegge leverandørkjedene for våre egne produkter spesielt og hyllevarer generelt. Kartlegging og oppfølging av leverandører utføres ved dokumenterte forespørsler og aktive kontroller.

Aktive kontroller benyttes spesielt der det er vanskelig å få skriftlig bekreftelser eller man er i tvil om slik bekreftelse er korrekt.

Vår *Supply Chain Management / Code of Conduct* skal meddeles alle leverandørkjeder og *Supplier Declaration* skal signeres av alle hovedleverandører.

Vestfold Audio fører kontroll med leverandørkjeder så langt ned det er praktisk mulig å gjennomføre for det enkelte produkt.

#### **3.4 OPPFØLGING OG KONTINUERLIG FORBEDRINGER**

Vi har en formell prosess i vårt kvalitetssystem som styrer får oppfølging av vår CoC i bedriften og i leverandørkjedene.

Retningslinjene i dette dokumentet skal holdes oppdatert i tråd med alle innspill til forbedringer og endringer.

Daglig leder har det overordnede ansvaret for at CoC er i samsvar med eksterne og interne lover og regler, og at det gjenspeiler endringer som påvirker virksomheten. Eventuelle avvik eller forbedringsforslag skal systematisk følges opp og vurderes fortløpende med tanke på mulige forbedringer. Endringer i retningslinjene har strategiske implikasjoner for Vestfold Audio, og skal vedtas av styret.