

Etikk - konsernprosedyre

Innhold

1. Mål og hensikt	3
2. Omfang	3
3. Forkortelser og definisjoner	3
4. Utførelse	3
4.1. Vårt medansvar for Bane NORs omdømme som ansvarlig arbeidsgiver	3
4.1.1. Menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og arbeidsmiljø	3
4.1.2. Seriøsitet og ansvarlighet i arbeidsforholdet	4
4.1.3. Likeverd, mangfold, likestilling	4
4.1.4. Helse miljø og sikkerhet	4
4.1.5. Kjøp og salg av seksuelle tjenester	5
4.1.6. Rus, alkohol og avhengighet	5
4.2. Vårt medansvar for Bane NORs omdømme som forvalter av vårt samfunnsoppdrag	5
4.2.1. Anti-korrupsjon og integritet	5
4.2.2. Forretningsgoder, gaver og gjestfrihet	5
4.2.3. Hvitvasking og tilrettelegging for skatteunndragelse	6
4.2.4. Klima og miljø	6
4.2.5. Dialog med eksterne i Bane NORs rolle som samfunnsaktør	6
4.3. Vårt medansvar for å ivareta Bane NORs ressurser	7
4.3.1. Interessekonflikter, rollekonflikter og habilitet	7
4.3.2. Favorisering av våre nærmeste	7
4.3.3. Nøyaktig regnskapsførsel og finansiell rapportering	7
4.3.4. Utstyr og eiendeler	7
4.4. Vårt medansvar for informasjon og informasjonssystemer i Bane NOR	8
4.4.1. Datasystemer og digital sikkerhet	8
4.4.2. Personvern	8
4.4.3. Taushetsplikt og informasjonsforvaltning	8
4.5. Integritetstest	9
5. Ansvar og myndighet	9
5.1. Medarbeidere	9
5.2. Ledere i Bane NOR	9
5.3. Compliance Officer	9

5.4. Konsernledelsen	9
6. Rapportering	9
7. Fravik fra konsernprosedyre	10
8. Referanse	10
9. Revisjonsoversikt	10

1. Mål og hensikt

Dokumentet er forankret i STY-605347 Etikk og antikorrupsjon – konsernstandard.

I Bane NOR etterlever vi lover, regler og styrende dokumenter, og vi legger til rette for at alle ansatte forstår disse og sitt ansvar og plikter. Konsernprosedyre for etikk er forankret i Konsernstandard for Etikk og antikorrupsjon. Tydelige krav skal sikre forutsigbarhet om hva som er forventet og forpliktende etisk korrekt adferd i tråd med Bane NORs verdier, og hvordan alle skal bidra til etterlevelse. Det er vår forpliktelse å opptre etisk og ansvarlig i all vår virksomhet i tråd med verdiene våre åpen, respektfull, engasjert og nytenkende.

2. Omfang

Denne konsernprosedyren gjelder hele Bane NORs samlede virksomhet. Den gjelder for alle medarbeidere og styremedlemmer i Bane NOR SF og tilhørende datterselskaper. Det er vårt felles ansvar at kravene til etterlevelse også tilstrebes utøvd der Bane NOR har et medeierskap, samt hos våre samarbeidspartnere (f.eks. leverandører) i Bane NOR prosjekter. Konsernprosedyre for etikk fjerner ikke behovet for at alle utøver godt skjønner når de håndterer etiske dilemmaer.

3. Forkortelser og definisjoner

Forkortelse/Utrykk	Beskrivelse/Definisjoner
Medarbeider	Ansatte (uansett stillingsstørrelse, fast eller midlertidig) og innleide (både innleide fra bemanningsforetak og innleide fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie).
Kritikkverdig forhold	Brudd på lover og regler, brudd på interne Bane NOR prosedyrer eller brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet.
Kontradiksjon	Retten til å få vite hvilke påstander som er rettet mot en selv, samt komme med sitt syn før det tas en beslutning i saken.
Nepotisme	Enhver form for, indirekte eller direkte, begunstiging av egne familiære eller andre typer nære relasjoner. Dette kan være f.eks. en Bane NOR medarbeider som gir en fordel til en slektning.

4. Utførelse

4.1. Vårt medansvar for Bane NORs omdømme som ansvarlig arbeidsgiver

4.1.1. Menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og arbeidsmiljø

Arbeidstakerrettigheter tar for seg arbeidsforholdet mellom Bane NOR som arbeidsgiver og alle medarbeidere i Bane NOR. I Bane NOR støtter vi og respekterer internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter, inkludert ILOs åtte kjernekonvensjoner, arbeidsmiljøloven og likestillingsloven.

Vi møter hverandre med respekt og engasjement, og vi aksepterer ikke noen form for trakassering inkludert enhver form for uønsket oppmerksomhet av seksuell karakter.

Hva betyr menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og arbeidsmiljø for hver og en av oss:

- Vi skal alle, arbeidsgiver og medarbeidere, bevare og bidra til et godt arbeidsmiljø.
- Vi deltar aldri i mobbing, trakassering eller andre former for handlinger som ut fra gjeldende normer i samfunnet med rimelighet kan oppfattes støtende eller skremmende og i konflikt med verdien vår respektfull.
- Vi støtter demokratisk politisk engasjement og organisasjonsfrihet, og mener at det bidrar til konstruktive prosesser og gode løsninger.
- Vi er åpne og gir beskjed til en leder, en tillitsperson, verneombud eller varsler via varslingskanalen dersom vi opplever eller observerer mobbing, trakassering eller noen form for truende adferd.

4.1.2. Seriøsitet og ansvarlighet i arbeidsforholdet

I Bane NOR skal vi jobbe for å sikre et seriøst og ansvarlig arbeidsliv, og motarbeide arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Det er vårt felles ansvar å bidra til etisk ansvarlige og anstendige arbeidsforhold i alle Bane NORs aktiviteter.

Hva betyr seriøsitet og ansvarlighet for hver og en av oss:

- Vi skal benytte våre tilgjengelige verktøy og systemer for å sikre etterlevelse og ansvarliggjøring.
- Vi tar opp relevante problemstillinger med hverandre og leverandøren når de dukker opp.
- Vi ser til at avvik rettes opp eller sanksjoner iverksette

4.1.3. Likeverd, mangfold, likestilling

I Bane NOR mener vi at mangfold blant våre medarbeidere gir oss nye perspektiver. Mangfold bidrar til at vi er nytenkende og løser våre oppgaver på en bedre måte. Mangfold er viktig for alle som vil ha medarbeidere med ulike erfarings- og kunnskapsbakgrunn, og vi skal være en arbeidsplass som preges av respekt, toleranse og tillit.

Hva betyr likeverd, mangfold og likestilling for hver og en av oss:

- Vi har alle nulltoleranse for diskriminering og aksepterer ikke usaklig forskjellsbehandling på grunnlag av funksjonsvariasjon, kjønn, etnisitet, alder, seksuell legning, religion eller livssyn på noe område. Dette er spesielt viktig å være bevisst på i saker som lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling, rekruttering og forfremmelse.

4.1.4. Helse miljø og sikkerhet

I Bane NOR jobber vi systematisk med helse, miljø- og sikkerhet (HMS) i alle deler av virksomheten, og sikkerhet er vår førsteprioritet. Det er alles ansvar å bidra til at vi har en sunn sikkerhets- og kvalitetskultur i hele organisasjonen.

Hva betyr helse, miljø og sikkerhet for hver og en av oss:

- Vi gjør oss kjent med relevante prosedyrer for vårt arbeid. Dette bidrar til egen og medarbeiderens HMS.
- Vi har åpenhet i vårt HMS-arbeid. Vi varsler, undersøker og håndterer alvorlige avvik og hendelser og gjør nødvendige endringer i rutiner og praksis ut fra det undersøkelsene lærer oss.
- Vi stanser arbeidet umiddelbart hvis vi vurderer det som usikkert for oss selv, medarbeidere eller samarbeidspartnere.

4.1.5. Kjøp og salg av seksuelle tjenester

Kjøp av seksuelle tjenester er utnyttelse av mennesker i en vanskelig situasjon, og er et brudd på Bane NORs etiske retningslinjer og verdien respektfull. Dette gjelder også når vi er på tjenestereise, annet oppdrag for Bane NORs regning og i medarbeiderens fritid på slike oppdrag.

Hva betyr det for hver og en av oss at kjøp og salg av seksuelle tjenester er uakseptabelt:

- Som ambassadør for Bane NOR på reise i Bane NORs tjeneste, er enhver form for kjøp og salg av seksuelle tjenester et brudd på etiske retningslinjer, uavhengig av lokal lovgivning og skikker.

4.1.6. Rus, alkohol og avhengighet

Bane NOR er en rusfri arbeidsplass. Enhver form for ruspåvirkning i utførelse av arbeid for Bane NOR er derfor et brudd på våre etiske retningslinjer. Vi respekterer hverandre og helse, miljø og sikkerhet er alltid i fokus. Vi oppfordrer til åpenhet om avhengighetsutfordringer, og våre ledere utøver respektfullt lederskap ved å tilrettelegge for hjelp i henhold til Bane NORs AKAN-politikk.

Medarbeidere som har en stilling som har betydning for sikkerheten, og deres ledere, har et særlig ansvar for å sette seg inn i og overholde reglene om pliktmessig avhold.

Hva betyr det for hver og en av oss at vi har en rusfri arbeidsplass:

- Vi er måteholdne med alkohol på sosiale arrangementer i jobbsammenheng.
- Vi er kjent med at fravær eller manglende arbeidsutførelse som skyldes bruk av rusmidler eller annen avhengighetsproblematikk er uakseptabelt.
- Vi melder fra til vår nærmeste leder dersom vi er bekymret for om en medarbeider kan ha en avhengighet som går ut over jobben.

4.2. Vårt medansvar for Bane NORs omdømme som forvalter av vårt samfunnsoppdrag

4.2.1. Anti-korrupsjon og integritet

Vi har nulltoleranse for korrupsjon, og vi skal alle bidra til å motarbeide enhver form for korrupsjon. Korrupsjon handler ikke bare om penger, men kan også innebære å tilby eller motta verdigjenstander eller tjenester for å oppnå eller yte urettmessig forskjellsbehandling. Alle slike utilbørlige fordeler som er utvekslet uten saklig forretningsgrunn og gitt for å påvirke en beslutning, er brudd på Bane NORs retningslinjer. Medarbeidere må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres handlinger som medarbeidere i Bane NOR.

Hva betyr anti-korrupsjon og integritet for hver og en av oss:

- Vi er tydelige på vår nulltoleranse for korrupsjon, og våre ledere er toneangivende.
- Våre ledere tar initiativ til, og deltar på, anti-korrupsjonstrening, og følger opp at medarbeiderne gjør det samme.

4.2.2. Forretningsgoder, gaver og gjestfrihet

Bane NOR etterlever vi kravet om at vi skal ikke, verken for oss selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å ta imot – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke våre tjenestehandlinger. Vi skal heller ikke gi eller legge til rette for å kunne gi noen form for ytelser eller fordeler for å påvirke andres valg eller tjenestehandlinger.

Vi kan likevel akseptere eller gi reklameartikler av mindre verdi eller en blomst som takk der representasjon eller deltakelse er i Bane NORs interesse. Vi kan delta på arrangementer der det er en forretningsmessig begrunnelse for Bane NOR å delta, hvis kostnadene er rimelige og Bane NOR dekker reise, overnatting og andre tilsvarende utgifter for egne medarbeidere.

Hva betyr kravene rundt forretningsgoder, gaver og gjestfrihet for hver og en av oss:

- Vi er tydelige i alle forretningsforbindelser på våre etiske retningslinjer.
- Hvis vi allikevel skulle få eller bli tilbudt en gave, fordel eller lignende av noe slag, så er vi åpne om det og slik at det håndteres for å ivareta Bane NORs omdømme og vår egen habilitet.
- Den som har en rolle i anskaffelser og tilbudsprosesser av noen art skal ikke ta imot noe, uansett verdi, heller ikke om dette gjøres innenfor rammeavtaler.

4.2.3. Hvitvasking og tilrettelegging for skatteunndragelse

Hvitvasking er å sikre utbytte fra en straffbar handling gjennom å tilsløre midlenes opprinnelse. Å «hvitvaske» er å gjennomføre ulike handlinger for å integrere de ulovlige midlene i en lovlig økonomi.

I Bane NOR tar vi ikke del i noen form for hvitvasking av penger, og vi påser igjennom vårt internkontrollsystem at finansielle transaksjoner ikke blir brukt til å hvitvaske penger.

Hva betyr nulltoleransen for hvitvasking for hver og en av oss:

- Vi skal være åpne for at forsøk på hvitvasking kan forekomme hos oss, og umiddelbart informere vår leder hvis vi lurer på om noe kan være forsøk på hvitvasking.

4.2.4. Klima og miljø

I Bane NOR skal vi redusere vårt klima- og miljøavtrykk, og vi er alle ansvarlige for at relevante tiltak er hensyntatt i våre aktiviteter fra utvikling av ideer til nytt prosjekt i drift.

Hva betyr de etiske kravene til klima og miljø for hver og en av oss:

- Vi skal ha et bevisst forhold til ressursbruk og hvordan vi som medarbeidere kan utgjøre en forskjell.
- Vi er åpne om avvik, uønskede hendelser og miljøskader, og bidrar til at det etablerte systemet for oppfølging følges.

4.2.5. Dialog med eksterne i Bane NORs rolle som samfunnsaktør

I Bane NOR er det kommunikasjon og samfunnskontakt som koordiner dialog med media og eksterne interessenter. Dette gjør vi for å sikre Bane NORs omdømme og ivareta rettighetene til de som blir berørt av, eller er interessert i Bane NORs aktiviteter. Vi skal opptre koordinert, saklig, lojalt og i tråd med våre verdier.

Hva betyr det for hver og en av oss:

- Vi skal i all kontakt med eksterne opptre saklig og være lojale mot Bane NOR som arbeidsgiver, uansett hvor krevende situasjonen kan være.
- Vi skal opptre respektfullt ved å ta oss tid til å lytte, sette oss inn i og vise forståelse for den situasjonen de vi møter opplever.
- Vi skal vise åpenhet og tilstrebe at de vi møter får forståelse for sine rettigheter slik at de kan ivareta sine interesser.

4.3. Vårt medansvar for å ivareta Bane NORs ressurser

4.3.1. Interessekonflikter, rollekonflikter og habilitet

Bane NORs virksomhet og medarbeideres yrkesutøvelse skal foregå på en slik måte at det ikke reises tvil om foretakets eller den enkeltes uavhengighet. Vi er åpne om enhver rolle, relasjon, eierskap eller andre forhold som kan medføre spørsmål om vår habilitet.

Hva betyr Interessekonflikter, rollekonflikter og habilitet for hver og en av oss:

- Vi skal ikke ha ekstraverv, biverv, styreverv eller et annet lønnet oppdrag som kan være i konflikt med foretakets interesser eller er egnet til å svekke tilliten til foretaket.
- Vi viser åpenhet for leder eller andre overordnede om alle forhold som kan medføre en mulig interessekonflikt, og vi vet at det er vårt ansvar å sikre at forholdet er forstått og blir vurdert.
- Vi registrerer våre relasjoner i Habilitetsregisteret dersom vi har en rolle i Bane NOR som medfører at vi har plikt til dette.

4.3.2. Favorisering av våre nærmeste

Bane NOR er det uakseptabelt at medarbeidere gir fordeler eller på annen måte favoriserer sine nærstående familiemedlemmer, slektninger, nære venner eller andre nære relasjoner (nepotisme)

Hva betyr nepotisme for hver og en av oss:

- Vi er åpne med leder om relevante relasjoner for å sikre at forebyggende tiltak kan iverksettes.
- Dersom personlige forhold oppstår mellom medarbeidere i samme linje eller enhet, som kan påvirke eller kan oppfattes å kunne påvirke lederbeslutninger, skade arbeidsmiljøet, eller gi risiko for at noen får urettmessige fordeler, plikter de berørte å informere sin nærmeste leder om relasjonen.

4.3.3. Nøyaktig regnskapsførsel og finansiell rapportering

Bane NORs regnskap skal utføres i henhold til gjeldende lovverk, etablert internkontrollsystem og god regnskapspraksis. Den finansielle rapportering skal være transparent, nøyaktig og fullstendig.

Enhver tilsiktet handling eller unnlattelse som medfører uriktig eller villedende informasjon i våre regnskapssystemer, -registre eller bilag/journaler, kan bli behandlet som bedrageri eller underslag.

Hva betyr nøyaktig regnskapsførsel for hver og en av oss:

- All finansiell informasjon skal kommuniseres nøyaktig og helhetlig, både internt og eksternt.
- Vi bidrar til åpenhet, er presise, og åpne om enhver mistanke om avvik ved å innrapportere til leder, en tillitsperson eller gjennom varslingskanalen.

4.3.4. Utstyr og eiendeler

Vi skal utvise aktsomhet og bruke og ta vare på Bane NORs utstyr og eiendom på en forsvarlig effektiv og rasjonell måte. Det er stilt til vår rådighet for at vi skal kunne utføre våre arbeidsoppgaver, og vi skal beskytte eiendelene mot misbruk, tap og tyveri

Hva betyr utstyr og eiendeler for hver og en av oss:

- Vi skal ikke bruke Bane NORs utstyr, eiendeler eller andre ressurser til personlig vinning eller andre formål utover Bane NORs virksomhet.

- Ledere i Bane NOR skal sørge for tilstrekkelig informasjon og kontroll før du godkjenner dokumenter av økonomisk art, inkludert alt av timelister, fakturaer, godtgjørelser, reiseutgifter og utlegg og underliggende dokumentasjon fra de som rapporterer til deg.

4.4. Vårt medansvar for informasjon og informasjonssystemer i Bane NOR

4.4.1. Datasystemer og digital sikkerhet

Bane NORs datasystemer har som formål å sørge for drift av Bane NORs aktiviteter. Informasjon som produseres og lagres i Bane NORs datasystemer, er Bane NORs eiendom.

Datasystemene skal aldri brukes til å utføre ulovlige eller uetiske handlinger (inkludert nedlastning, deling eller annen behandling av krenkende eller lovstridig materiale). Bane NORs datasystemer og utstyr overvåkes som et tiltak for å forebygge og adressere angrep og brudd på gjeldende retningslinjer.

Hva betyr datasystemer og digital sikkerhet for hver og en av oss:

- Vi skal være oppmerksomme på nettangrep og andre former for ondsinnede aktiviteter. Vi rapporter slike hendelser umiddelbart.
- For å forebyggende og kontrollere digital sikkerhet innhenter arbeidsgiver informasjon om hva som sendes eller lastes ut av våre datasystemer og kan uten varsel blokkere elektroniske tjenester.

4.4.2. Personvern

I Bane NOR er vi bevisst våre forpliktelser knyttet til personvern og håndterer personopplysninger på en ansvarlig og profesjonell måte i tråd med gjeldende lovverk.

Vi respekterer og verner om privatlivet til våre medarbeidere, medarbeidere hos våre leverandører og underleverandører, og andre vi samarbeider med.

Hva betyr personvern for hver og en av oss:

- Vi er åpne om hvorfor og hvordan vi behandler personopplysninger i ulike sammenhenger.
- Dersom din stilling medfører at du har tilgang til, eller er involvert i innsamling, bruk, lagring, analysering eller utlevering av personopplysninger, må du påse at du har nødvendig opplæring i hvordan Bane NOR jobber med personopplysninger.

4.4.3. Taushetsplikt og informasjonsforvaltning

I Bane NOR er vi bevisst våre forpliktelser knyttet til konfidensiell informasjon og håndterer slik informasjon på en forsvarlig måte i tråd med gjeldende lovverk. Verdien åpen betyr ikke at vi åpent kan dele eller snakke om all informasjon vi får kjennskap til eller produserer igjennom arbeidet vårt. Taushetsplikten gjelder også internt. Vi samhandler og deler informasjon i organisasjonen kun basert på reelle behov ut fra roller og ansvar.

Hva betyr taushetsplikten og informasjonsforvaltning for hver og en av oss:

- Informasjon som er egnet til å skade eller svekke de legitime interessene til Bane NOR, Bane NORs forretningspartnere eller andre, er taushetsbelagt. Slik informasjon vil typisk være informasjon som gjelder kommersielle eller kontraktsmessige forhold, sikkerhetsrelaterte forhold og personopplysninger.
- Vi respekterer taushetsplikten og er kjent med at den gjelder fremdeles hvis vi slutter i Bane NOR.
- Vi skal ikke benytte taushetsbelagt informasjon for andre formål enn det formål som er grunnen til at Bane NOR har gitt oss tilgang til informasjonen. Vi skal ikke benytte taushetsbelagt informasjon i tjeneste eller arbeid for andre enn Bane NOR.

- I Bane NOR produserer og vedlikeholder vi mye informasjon, og vi har tilgang til mye informasjon i kraft av vår rolle. Dette er ikke informasjon vi kan bruke til egen vinning, ta med videre, eller bruke på en måte som kan skade Bane NORs legitime interesser.

4.5. Integritetstest

Det finnes etiske gråsoner, og noen ganger kan det være vanskelig å vite hva som er rett å gjøre. Dersom vi er usikre på hva vi skal gjøre i en bestemt situasjon kan følgende spørsmål hjelpe oss på vei:

- Er det lovlig?
- Fremmer vi Bane NOR sine interesser eller primært egne behov?
- Er det etisk ut fra gjeldende normer i samfunnet?
- Er det i tråd med Bane NORs interne krav og styrende dokumenter?
- Er vi villige til å stå ansvarlig for det, både internt og overfor Bane NORs eier?
- Er det positivt for Bane NORs omdømme?
- Vil det kunne tåle pressens eller omgivelsenes søkelys?

Vi tar kontakt med leder eller en annen overordnet hvis vi svarer nei på noen av disse spørsmålene, eller dersom vi ønsker å diskutere gråsoner og dilemmaer knyttet til vårt arbeid i Bane NOR. Leder sikrer dokumentasjon av spørsmålet og konklusjonen, og rådfører seg videre ved behov.

5. Ansvar og myndighet

5.1. Medarbeidere

Alle medarbeidere, uavhengig av rolle og ansvar, har et personlig ansvar for å følge de etiske retningslinjene, både etter deres ordlyd og i formål, i alle aktiviteter og prosjekter i regi av Bane NOR. Vi bekrefter dette ved å signere på de etiske retningslinjene og gjennomføring av årlig obligatoriske kurs.

5.2. Ledere i Bane NOR

Ledere skal være toneangivende og vise engasjement for våre verdier og selskapskultur. De skal påse at aktiviteter innenfor deres ansvarsområder gjennomføres i henhold til gjeldende krav og påse at relevant kompetansebygging gjennomføres. Våre ledere er ansvarlige både for sin egen og for sine medarbeideres forretningsadferd i sitt arbeid for Bane NOR.

5.3. Compliance Officer

Compliance Officer er dokumenteier, og skal forvalte det etiske ansvaret i henhold til mandatet fra styret.

5.4. Konsernledelsen

Konsernledelsen er Bane NORs etikkråd som årlig reviderer de etiske retningslinjene og vurderer retningslinjenes aktualitet.

6. Rapportering

- Årlig rapportering - Compliance Officer er ansvarlig for rapportering til styret og konsernledelsen på etikk og anti-korrupsjon

- Bane NORs ledelse sikrer informasjonsdeling med Sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU) og andre formelle fora basert på aktuelle saker og behov for deling av læring i behandling av avvik.

7. Fravik fra konsernprosedyre

I Bane NOR aksepterer vi ikke brudd på våre etiske retningslinjer eller gjeldende lovgivning. Mulige avvik eller kritikkverdige forhold skal kartlegges. Bane NOR vil iverksette disiplinære tiltak dersom kartleggingen viser at de etiske retningslinjene eller gjeldende lovgivning bevisst er brutt. Det samme gjelder dersom ledere ser bort fra eller tolererer avvik.

Fravik på etiske retningslinjer kan medføre rapportering til relevant offentlig myndighet.

Brudd på våre etiske retningslinjer skal registreres og rapporteres i samsvar med våre styrende dokumenter.

8. Referanse

Dokument-tittel	Dato
Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)	LOV-2005-06-17-62
FNs Global Compact	
STY-604541 Policy for Etikk og Samfunnsansvar	
Lederhåndboken	
Personalhåndboken	

9. Revisjonsoversikt

Rev nr	Dato	Hovedendring
002	12.11.2021	Presisert sosiale arrangement, lagt til "eller manglende arbeidsutførelse", lagt til "som går ut over jobben", krav for å motta gjelder også ved å gi, presisert at kommunikasjon er ansvarlig for ekstern kommunikasjon. 4.3.2 ny tittel+nytt kulepunkt 2.