

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 NOR som ansvarlig arbeidsgiver	3
4.1.1. Helse miljø og sikkerhet	3
4.1.2. Menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og arbeidsmiljø	3
4.1.3. Likeverd, mangfold, likestilling	4
4.1.4. Kjøp og salg av seksuelle tjenester	4
4.1.5. Rus, alkohol og avhengighet	4
4.2. Vårt medansvar som forvalter av Bane NORs samfunnsoppdrag	5
4.2.1. Anti-korrupsjon og integritet	5
4.2.2. Gaver, gjestfrihet og utgifter	5
4.2.3. Hvitvasking og skattekriminalitet	5
4.2.4. Seriøsitet i egen virksomhet, leverandørkjede og hos forretningspartnere	6
4.2.5. Klima og miljø	6
4.2.6. Dialog med eksterne i Bane NORs rolle som samfunnsaktør	6
4.3. Vårt medansvar for å ivareta Bane NORs ressurser	6
4.3.1. Interessekonflikter, rollekonflikter og habilitet	6
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	10
6. Rapportering	10
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. 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 som i i leverandørkjeden og hos forretningspartnere. Konsernprosedyren fjerner likevel ikke behovet for at alle utøver godt skjønn når de håndterer etiske dilemmaer.

3. Forkortelser og definisjoner

Forkortelse/Uttrykk	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).

4. Utførelse

4.1. Vårt medansvar for Bane NOR som ansvarlig arbeidsgiver

4.1.1. Helse miljø og sikkerhet

Sikkerheten kommer alltid først i Bane NOR. Sikkerhet for helse, sikkerhet for miljøet og sikkerheten i alle andre deler av organisasjonen er noe vi i Bane NOR jobber systematisk med. Det er alles ansvar å bidra til at vi har en sunn sikkerhets- og kvalitetskultur i hele organisasjonen.

Hva betyr Bane NORs holdninger til helse, miljø og sikkerhet for hver og en av oss:

- Vi gjør oss kjent med og etterlever 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.

4.1.2. Menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og arbeidsmiljø

I Bane NOR støtter og respekterer vi internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter, inkludert ILOs åtte kjernekonvensjoner, arbeidsmiljøloven og likestillingsloven.

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

Hva betyr Bane NORs holdninger til 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 er åpne og gir beskjed til en leder, en tillitsperson, et verneombud eller varsler via varslingskanalen dersom vi opplever eller observerer slike handlinger.
- Vi støtter demokratisk politisk engasjement og organisasjonsfrihet, som bidrar til konstruktive prosesser og gode løsninger.

4.1.3. Likeverd, mangfold, likestilling

Mangfold handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering. Mangfold bidrar til at vi er nytenkende og løser våre oppgaver på en bedre måte. Vi anerkjenner og verdsetter ulik erfarings- og kunnskapsbakgrunn på arbeidsplassen, og vi skal være en arbeidsplass som preges av respekt, toleranse og tillit til ulikheter.

Hva betyr Bane NORs holdninger til likeverd, mangfold og likestilling for hver og en av oss:

- Vi aksepterer ikke usaklig forskjellsbehandling (diskriminering) eller manglende inkludering på grunnlag av f.eks. 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. Kjøp og salg av seksuelle tjenester

Kjøp og salg av seksuelle tjenester vil ofte være utnyttelse av mennesker i en vanskelig situasjon, krenkende for menneskeverd, og i strid med verdien respektfull. På reise eller oppdrag i Bane NORs tjeneste, også på fritiden i slike reiser, blir man oppfattet som en representant for Bane NOR.

Hva betyr Bane NORs holdninger til kjøp og salg av seksuelle tjenester for hver og en av oss:

- På reise eller oppdrag i Bane NORs tjeneste, også på fritiden i slike reiser, er enhver form for kjøp og salg av seksuelle tjenester uakseptabelt, uavhengig av lokal lovgivning og skikker.

4.1.5. Rus, alkohol og avhengighet

Bane NOR er en rusfri arbeidsplass. Enhver form for ruspåvirkning, inkludert tydelig bakrus, i utførelse av arbeid for Bane NOR er derfor uakseptabel. 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 Bane NORs holdninger til rus, alkohol og avhengighet for hver og en av oss:

- Vi er måteholdne med tilbud om og konsumering av 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 en leder, en tillitsvalgt, et verneombud eller en AKAN-kontakt dersom vi observerer at en medarbeider kan være påvirket eller vi er bekymret for om en medarbeider kan ha en avhengighet som går ut over jobben, slik at vedkommende kan få tilbud om hjelp.

4.2. Vårt medansvar som forvalter av Bane NORs samfunnsoppdrag

4.2.1. Anti-korrupsjon og integritet

Korrupsjon innebærer at en medarbeider i utøvelse av sitt arbeid og representant for Bane NOR tilbyr, krever eller tar imot bestikkelser, og derved får eller gir andre en utilbørlig fordel. Dette er uakseptabelt. Vi skal ikke gjøre noe som kan oppfattes som korrupsjon, og motarbeide enhver form for korrupsjon og andre former for økonomisk kriminalitet..

Hva betyr Bane NORs holdninger til anti-korrupsjon og integritet for hver og en av oss:

- Mottak og tilbud om noe som kan oppfattes som korrupsjon, er uakseptabelt, uansett om det kan påvirke våre handlinger i Bane NOR eller ikke.

4.2.2. Gaver, gjestfrihet og utgifter

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 akseptere og gi oppmerksomheter som en blomst eller reklameartikler av mindre verdi som takk der vår representasjon eller en deltakelse er i Bane NORs interesse og avklart med leder.

Vi kan arrangere eller delta på arrangementer der det er en forretningsmessig begrunnelse for dette og kostnadene er rimelige. Dette forutsetter at Bane NORs deltakelse ikke kan skade eksterne tillit til Bane NORs objektivitet samt at deltakelse ikke kan medføre en mulig interessekonflikt. Bane NOR skal alltid dekke reise, overnatting og andre tilsvarende utgifter for egne medarbeidere.

Hva betyr Bane NORs holdninger til gaver, gjestfrihet og utgifter for hver og en av oss:

- Vi er tydelige i alle forretningsforbindelser på hva våre etiske retningslinjer sier om gaver, gjestfrihet og utgifter.
- Hvis vi allikevel skulle få eller bli tilbudt en gave, fordel eller lignende av noe slag, så er vi åpne om det til egen leder slik at det kan håndteres på en måte som ivaretar Bane NORs omdømme og vår egen habilitet.
- Den som har en rolle i anskaffelse, tilbudsprosess eller avrop på rammeavtaler, skal ikke ta imot noe uansett verdi.

4.2.3. Hvitvasking og skattekriminalitet

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.

Bane NOR aksepterer ikke noen form for hvitvasking. Skattekriminalitet er personer eller selskapers forsøk på å unngå en skatteforpliktelse. Det aksepteres ikke at medarbeidere eller personer og selskaper som jobber for Bane NOR legger til rette for eller unnlater å varsle om forsøk på skatteunndragelser.

Hva betyr Bane NORs holdninger til hvitvasking og skattekriminalitet for hver og en av oss:

- Vi påser igjennom vårt internkontrollsystem (f.eks. ved å identifisere eller stille krav om identifisering av reelle rettighetshavere) at transaksjoner ikke blir brukt til å hvitvaske penger.
- Vi skal være åpne for at forsøk på hvitvasking og skattekriminalitet kan forekomme, og umiddelbart informere vår leder eller søke råd, hvis vi lurer på om noe kan være forsøk på hvitvasking eller, som skatteunndragelse.

4.2.4. Seriositet i egen virksomhet, leverandørkjede og hos forretningspartnere

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

Hva betyr Bane NORs holdninger til seriositet 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 og sanksjoner iverksettes der relevant.

4.2.5. Klima og miljø

I Bane NOR skal vi redusere vårt klima- og miljøavtrykk til et minimum, og vurdere påvirkningen på klima og miljø i alt vi gjør i jobben.

Hva betyr Bane NORs holdninger til klima og miljø for hver og en av oss:

- Vi bruker ressurser på en måte som har minst mulig negativ påvirkning på klima og miljø.
- Vi jobber med kontinuerlig forbedring og utvikling innenfor de områdene der det er risiko for vesentlige klima – og miljøavtrykk
- Vi er åpne om avvik, uønskede hendelser og miljøskader, og bidrar til at det etablerte systemet for oppfølging følges.

4.2.6. Dialog med eksterne i Bane NORs rolle som samfunnsaktør

I Bane NOR er det kommunikasjon og samfunnskontakt som koordinerer dialog med media og eksterne interessenter, og ved henvendelser fra media skal Kommunikasjon og samfunnskontakt alltid konsulteres før media får svar fra Bane NOR. 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 Bane NORs holdning til dialog med eksterne 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 lytte, sette oss inn i og vise forståelse for den situasjonen de vi møter opplever.
- Vi skal vise åpenhet og sørge for at de vi møter har god nok informasjon og forståelse om sine rettigheter, plikter og mulighet

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 Bane NORs holdninger til 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. Registrering medfører ingen endring i vårt ansvar for å si ifra til leder om mulig interessekonflikt i den enkelte situasjon.

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 Bane NORs holdning til nepotisme for hver og en av oss:

- Vi er åpne med leder om relevante relasjoner for å sikre at forebyggende tiltak kan iverksettes.
- Ingen kan være personal- eller oppgaveleder for, eller ha en rolle der man kan ta beslutninger som får direkte konsekvenser for arbeidsforhold eller økonomi for, noen man er i en nær relasjon til. 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 rapporteringen skal være transparent og fullstendig.

Enhver tilsiktet eller grovt uaktsom 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 Bane NORs holdning til nøyaktig regnskapsførsel for hver og en av oss:

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

4.3.4. Utstyr og eiendeler

Bane NORs ressurser skal brukes til å ivareta selskapets samfunnsoppdrag, og er stilt til vår rådighet for at vi skal kunne utføre våre arbeidsoppgaver.

Vi skal utvise aktsomhet og bruke og ta vare på Bane NORs økonomiske ressurser, utstyr og eiendom på en forsvarlig effektiv og rasjonell måte og aktivt forebygge misbruk og sløsing med Bane NORs midler.

Hva betyr Bane NORs holdning til 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. Unntak gjelder for tjenestetelefon som medarbeider skattlegges for privat bruk av.
- Ledere i Bane NOR skal sørge for tilstrekkelig informasjon og kontroll før dokumenter av økonomisk art godkjennes, inkludert alt av timelister, fakturaer, godtgjørelser, reiseutgifter og utlegg og underliggende dokumentasjon fra de som rapporterer til vedkommende.
- Vi skal beskytte eiendelene mot misbruk, tap og tyveri

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.

Bane NORs datasystemer og utstyr overvåkes som et tiltak for å forebygge og håndtere angrep og brudd på gjeldende retningslinjer.

Hva betyr Bane NORs holdning til datasystemer og digital sikkerhet for hver og en av oss:

- Datasystemene skal aldri brukes til å utføre ulovlige eller uetiske handlinger (inkludert nedlastning, deling eller annen behandling av krenkende eller lovstridig materiale).
- Vi skal være oppmerksomme på nettangrep og andre former for ondsinnede digitale aktiviteter. Vi rapporter slike hendelser umiddelbart.
- For å forebyggende og kontrollere digital sikkerhet innhenter Bane NOR 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.

I Bane NOR respekterer og verner vi om privatlivet til våre medarbeidere, medarbeidere hos våre leverandører og underleverandører, og andre vi samarbeider med.

Hva betyr Bane NORs holdninger til personvern for hver og en av oss:

- Vi bidrar til å overholde Bane NORs forpliktelser knyttet til håndtering av personopplysninger.
- Vi er åpne om hvorfor og hvordan vi behandler personopplysninger i ulike sammenhenger.
- Alle som har en stilling som medfører tilgang til, innsamling, bruk, lagring, eller utlevering av personopplysninger, har ansvar for å skaffe seg ha nødvendig kunnskap om regelverket for personopplysninger og hvordan Bane NOR arbeider med etterlevelse av dette.

4.4.3. Taushetsplikt og informasjonsforvaltning

Verdien åpen betyr ikke at vi åpent kan dele eller snakke om all informasjon vi får kjennskap til eller produserer igjennom arbeidet vårt. 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.

Hva betyr Bane NORs holdninger til taushetsplikten og informasjonsforvaltning for hver og en av oss:

- Vi overholder taushetsplikten og er kjent med at den gjelder fremdeles hvis vi slutter i Bane NOR.
- Taushetsplikten gjelder også overfor kollegaer internt, leverandører og øvrige aktører i jernbanesektoren, hvis ikke Bane NOR har behov for at informasjonen deles ut fra vedkommendes rolle og ansvar.
- Vi skal ikke benytte taushetsbelagt informasjon for andre formål enn det som er grunnen til at Bane NOR har gitt oss tilgang til informasjonen. Vi kan ikke bruke det til egen vinning ta informasjonen med ut av Bane NOR, bruke den i tjeneste eller arbeid for andre enn Bane NOR eller håndtere den på en måte som på annen måte 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 for utvikling av ønsket kultur i virksomheten. De skal være gode rollemodeller og vise adferd i tråd med verdier og lederprinsipper. Ledere 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 i henhold til gjeldende mandat-
- Bane NORs ledelse sikrer informasjonsdeling med Sentralt samarbeidsutvalg (SSU), 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 (brudd på lover og regler, brudd på interne Bane NOR prosedyrer eller brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet) 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 (HR-HUB)	
Personalhåndboken (HR-HUB)	

9. Revisjonsoversikt

Rev nr	Dato	Hovedendring
003	03.02.2023	HMS er flyttet først, Åpenhetslovens terminologi er inntatt i 4.2.4 og i 4.1.3 tekst om verdien av mangfold er utvidet. Mindre ordendringer i 4.2.2 Habilitet.