

Etikk - konsernprosedyre

1. Mål og hensikt

Dokumentet er forankret i STY-605347 Etikk, menneskerettigheter og økonomiske misligheter – konsernstandard, og er Bane NORs etiske retningslinjer.

I Bane NOR etterlever vi lover, regler og styrende dokumenter, og vi legger til rette for at alle medarbeidere 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. Vi skal opptre etisk og ansvarlig i all vår virksomhet og i tråd med verdiene våre åpen, ansvarlig og lagspiller.

2. Omfang

Denne konsernprosedyren gjelder hele Bane NORs samlede virksomhet. Den gjelder for alle medarbeidere 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, hos våre samarbeidspartnere i leverandørkjeden og hos forretningspartnere. Konsernprosedyren fjerner likevel ikke behovet for at alle utøver godt skjønn når de håndterer etiske dilemmaer.

3. Utførelse

3.1. Vårt medansvar for Bane NOR som ansvarlig arbeidsgiver

3.1.1. Helse miljø og sikkerhet

Sikkerheten og tryggheten til våre medarbeidere og samarbeidspartnere 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. Vi mener at alle ulykker knyttet til mennesker, miljø og eiendeler kan forebygges. 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. Dette bidrar til egen og andres sikkerhet.
- 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 eller andre.

3.1.2. Arbeidstakerrettigheter og arbeidsmiljø

I Bane NOR støtter og respekterer vi internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter, inkludert Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) viktigste konvensjoner, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for multinasjonale bedrifter, arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.

Hva betyr Bane NORs holdninger til 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 ansvarlig. 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.

3.1.3. Likeverd, mangfold og likestilling

Mangfold handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å bli diskriminert. 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, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver 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.
- Vi gir beskjed dersom vi observerer eller opplever diskriminering eller forskjellsbehandling.

3.1.4. Kjøp og salg av seksuelle tjenester

Kjøp og salg av seksuelle tjenester er forbudt ved lov. Det vil også ofte være utnyttelse av mennesker i en vanskelig situasjon, krenkende for menneskeverd, og i strid med verdiene våre. 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.
- Vi oppfordrer aldri andre til å kjøpe seksuelle tjenester og ikke ta imot seksuelle tjenester andre har betalt for, og vi er tydelige på Bane NORs holdning til kjøp og salg av seksuelle tjenester.

3.1.5. 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 lederskap ved å tilrettelegge for hjelp i henhold til Bane NORs AKA-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.

3.2. Vårt medansvar som forvalter av Bane NORs samfunnsoppdrag

3.2.1. 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. I Bane NOR har vi null-toleranse for enhver form for korrupsjon, herunder bestikkelser, tilretteleggingsbetalinger og utilbørlig påvirkningshandel. Vi arbeider åpent og ansvarlig for å motarbeide enhver form for korrupsjon og andre former for økonomisk kriminalitet i all vår virksomhet.

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

- Mottak og tilbud om noe eller en utilbørlig fordel som kan oppfattes som korrupsjon, er uakseptabelt, uansett om det kan påvirke våre handlinger i Bane NOR eller ikke.
- Vi kjenner risikobildet for forretningspartnerne våre og leverandørene fordi vi følger Bane NORs krav til integritetskontroller av tredjeparter.

3.2.2. Gaver, gjestfrihet og utgifter

Tilliten til Bane NORs medarbeidere er grunnleggende for Bane NORs omdømme. Det er ikke nok å gjøre riktige valg. Våre omgivelser må også kunne se at vi gjør de riktige valgene. I Bane NOR etterlever vi kravet om at vi ikke skal verken for oss selv eller andre, tar imot – eller legger 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.

3.2.3. 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 det ansvarlige å gjøre er å umiddelbart informere vår leder eller søke råd, hvis vi lurer på om noe kan være forsøk på hvitvasking eller, som skatteunndragelse.

3.2.4. 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 slik at tilstrekkelig korrigerende tiltak kan implementeres.

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 for mulige tiltak.
- Vi skal være varsomme med alt av finansielle instrumenter eller andre eierskap som kan være i konflikt med egen rolle eller foretakets interesser, og vi er kjent med at slike forhold kan påvirke hvilke roller og stillinger vi kan ha i Bane NOR. I noen lederroller kan en ikke direkte eller indirekte eie aksjer som kan ha påvirkning på egen habilitet.
- 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.

3.2.5. 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.

3.2.6. Menneskerettigheter–leverandørkjede og hos forretningspartnere

I Bane NOR fremmer vi grunnleggende menneskerettigheter og et anstendig arbeidsliv for alle i våre samlede aktiviteter. Som byggherre skal vi aktivt bruke vår innflytelse på verdikjeden til å fremme etterlevelse av lover og regler, samt internasjonalt og godkjente standarder for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Alle har en plikt til å bidra til etterlevelse og redusere risikoen for at Bane NORs leverandører og forretningspartnere ikke etterlever rettsregler og Bane NORs krav til etisk adferd (Seriositetskrav). Vi er åpne om vår fremgang i arbeidet med menneskerettigheter ved å rapportere i henhold til gjeldende beste praksis.

Hva betyr det at Bane NOR fremmer etterlevelse av menneskerettigheter for hver og en av oss:

- Vi er tydelige overfor våre leverandører og forretningspartnere hva våre seriositetskrav innebærer, og vi påser gjennom oppfølging og kontroll at våre seriositetskrav etterleveres i hele leverandørkjeden.
- 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.

3.2.7. Klima og miljø

I Bane NOR skal vi redusere vårt klima- og miljøavtrykk og vurdere påvirkningen på klima og miljø i alt vi gjør. Vi vurderer miljørisiko i aktivitetene våre basert på beste praksis og lovkrav, og vi styrer og overvåker aktivitetene for å bidra til redusert risiko. I dette arbeidet skal vi også vurdere muligheter for positiv påvirkning.

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.

3.2.8. 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

3.3. Vårt medansvar for å ivareta Bane NORs ressurser

3.3.1. 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 unnlatelse 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 eller informasjon om indikasjoner på bedrageri, manglende eller uriktig regnskapsføring eller rapportering, ved å innrapportere til leder, en tillitsperson eller gjennom varslingskanalen.

3.3.2. Utstyr, eiendeler og medarbeiderressurser

Bane NORs samlede ressurser skal brukes til å ivareta selskapets samfunnsoppdrag. Utstyr og eiendeler 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 medarbeider- og 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.
- Alle 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

3.4. Vårt medansvar for informasjon og informasjonssystemer i Bane NOR

3.4.1. 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 forebygge 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.

3.4.2. 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.
- Vi melder ifra dersom vi oppdager et brudd på personopplysningssikkerheten.
- Alle som har en stilling som medfører tilgang til, innsamling, bruk, lagring, eller utlevering av personopplysninger, har ansvar for å skaffe seg nødvendig kunnskap om regelverket for personopplysninger og hvordan Bane NOR arbeider med etterlevelse av dette.

3.4.3. 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. Dette er også informasjon som gjerne ikke er offentlig kjent og kan derfor kategoriseres som innsideinformasjon.

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 vedkommende sin 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.

3.5. 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.

3.6. Forbud mot represalier eller gjengjeldelse

I Bane NOR skal det være åpenhet rundt mulige og faktiske avvik på gjeldende styringsdokumenter og lovkrav. Når medarbeidere i god tro rapporterer om faktiske eller mulig avvik, vil ingen former for represalier tolereres. Medarbeidere skal trygt kunne dele sine bekymringer.

Represalier eller gjengjeldelse kan bety enhver ugunstig handling eller manglende handling som medfører en ugunstig opplevelse for den/de som har rapportert avvik. Dette kan for eksempel være trusler om oppsigelse, diskriminering eller manglende inkludering, men det kan også være for eksempel urettferdig vurdering av prestasjoner eller urealistiske forventninger til leveranser.

4. Ansvar og myndighet

4.1. 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 i regi av Bane NOR. Vi bekrefter dette ved å signere på de etiske retningslinjene og gjennomføring av årlig obligatorisk opplæring. Medarbeidere har rett til å få og ansvar for å søke veiledning ved spørsmål eller tvil om hva som er korrekt etterlevelse av de etiske retningslinjene.

4.2. 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. Det forventes at ledere bidrar til en åpenhetskultur preget av respekt ved å oppfordre de som rapporterer til seg til å ta opp spørsmål og bekymringer. 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 gjennomføring av obligatorisk opplæring og for å tilse etterlevelse av gjeldende krav til forretningsadferd i egen aktivitet og fra de som rapporterer til seg.

4.3. Compliance Officer

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

4.4. Konsernledelsen

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

5. 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.

6. 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.

7. 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)	

8. Revisjonsoversikt

Rev nr	Dato	Hovedendring
007	14.05.2025	Korrigert dato i dokumentet. Sikkerhetspolicy innarbeidet, forretningsmessig begrunnelse lagt tilbake under gaver og beverntning, presisering av menneskerettigheter under samarbeidspartnere og leverandørkjede.