



**Etisk regelverk for
Sporveiskonsernet**



Etisk regelverk for Sporveiskonsernet

Dato: 09.02.2017

§ 1 Hvem regelverket omfatter

Dette regelverket gjelder for alle ansatte og alle innehavere av verv i konsernet Sporveien AS med datterselskaper, i det følgende kalt Sporveiskonsernet. Dette omfatter selskapene Sporveien AS, Sporveien T-banen AS, Sporveien Trikken AS, Unibuss AS med datterselskapene Unibuss Ekspress AS og Unibuss Tur AS, Sporveien Media AS og Bussanlegg AS. Eventuelle nye selskaper i konsernet vil også bli omfattet av regelverket.

Styremedlemmer og bedriftsforsamlingsmedlemmer både i morselskap og styremedlemmer i datterselskaper omfattes av det etiske regelverket. Etiske regler gjelder også for prosjektledere, konsulenter og andre som er innleid til arbeid for Sporveiskonsernet. Når begrepet "ansatte" brukes i etiske regler, skal dette tolkes som "ansatte, inneha- vere av verv og innleide".

§ 2 Ramme for ansvarlig adferd

Disse etiske regler gir en ramme for hva Sporveien oppfatter som ansvarlig adferd og definerer de ansattes personlige ansvar for å opptre med integritet, hensynsfullhet og ansvarlighet. Som leverandør av kollektivtrafikkjenester i Oslo plikter alle ansatte i Sporveiskonsernet å ta hensyn til våre brukere, eier og forretningsforbindelser, og å huske at Sporveiskonsernet er til for byens borgere.

Den enkelte ansatte skal overholde lover og regler, utføre sine oppgaver og opptre utad slik at Sporveiskonsernets omdømme ikke skades. Alt som gjøres i Sporveiens regi skal kunne tåle offentlighetens lys i forhold til allmenngyldige etiske normer.

§ 3 Lojalitetsplikt

Alle ansatte i Sporveiskonsernet skal være lojale overfor Sporveien og arbeide med konsernets beste for øyet. Lojalitetsplikten medfører at man skal etterkomme pålegg fra overordnede, men aldri ha noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at deres egne og deres underordnedes atferd til enhver tid er i samsvar med de etiske reglene.

Ansatte i Sporveiskonsernet plikter å bruke og ta vare på konsernets eiendeler og ressurser på den mest mulig effektive og rasjonelle måten. Dette innebærer blant annet at de ansatte skal nå de oppsatte mål på den mest mulig virkningsfulle og minst ressurskrevende måten.

§ 4 Kollegial opptreden – ansvar for et godt arbeidsmiljø

Alle ansatte har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. Sporveiskonsernet vil videre at arbeidsplassen skal være kjennetegnet av mangfold og ikke-diskriminering.

Ansatte skal behandle hverandre, kunder, forretningsforbindelser og andre med respekt og vennlighet. Ansatte skal unngå enhver form for baksnakking, trakassering eller mobbing eller annen oppførsel overfor kolleger eller forretningsforbindelser som kan oppfattes som nedverdiggende eller truende. Ingen diskriminering basert på kjønn, seksuell legning, alder, etnisitet eller religiøs overbevisning skal finne sted. De ansatte må ha respekt for kulturelle forskjeller.

§ 5 Ansattes ytringsfrihet

Grunnlovens § 100 gir alle landets borgere en grunnleggende rett til å uttale seg fritt og kritisk om alle offentlige forhold. Dette er en individuell borgerlig rettighet. Ytringsfriheten må imidlertid veies opp mot lojalitetsplikten til Sporveiskonsernet, ref. § 3

§ 6 Taushetsplikt

Ansatte i Sporveiskonsernet plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han/hun i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om:

- Noens personlige forhold, eller



§ 2

Den enkelte ansatte skal overholde lover og regler, utføre sine oppgaver og opptre utad slik at Sporveiens omdømme ikke skades.

- Opplysninger om tekniske innretninger og fremgangsmåter eller drifts- og forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde.
- Opplysninger som kan misbrukes til å gjennomføre straffbare handlinger, skal behandles konfidensielt. Eksempler er opplysninger som kan brukes til å hindre eller skade kollektivtrafikkens funksjoner samt opplysninger som må holdes hemmelig av hensyn til sikkerhet og beredskap.
- Taushetsplikten gjelder ikke når opplysningsplikt følger av lov, forskrift eller vedtak truffet med hjemmel i lov. Videre gjelder taushetsplikten heller ikke for opplysninger som er offentlig tilgjengelig og opplysninger som åpenbart ikke er av konfidensiell natur.
- Arbeidstaker kan heller ikke bruke eller utnytte opplysninger som er omfattet av taushetsplikten i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid hos andre.
- Taushetsplikten gjelder også etter opphør av ansettelsesforholdet.
- Taushetsplikten gjelder ikke bare i forhold til utenforstående, men også overfor kolleger som ikke har saklig behov for tilgang til de aktuelle opplysningene i sin tjeneste og etter at arbeidsforholdet er avsluttet.
- Iverksette tiltak som kan formidle mistanke om slike forhold til rette vedkommende,
- Gjennomgå etisk regelverk ved nyansettelse,
- Påse at etisk regelverk er tema i årlige medarbeidersamtaler,
- Påse at alle ansatte undertegner på at de har lest og forstått etisk regelverk for Sporveiskonsernet og
- Påse at alle kontrakts- og samarbeidspartnere behandles med respekt og høflighet.

§ 8 Krav til habilitet

Saksbehandling og beslutninger skal skje av ansatte som ikke er inhabile. Den ansatte har selv ansvar for å vurdere egen habilitet. Dersom en ansatt er inhabil, kan den ansatte ikke ha befatning med saken. Vedkommendes underordnede kan forberede saken, men ikke fatte avgjørelse.

Ansatte i Sporveiskonsernet er inhabile i følgende tilfeller:

- Når det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den ansattes upartiskhet. Det skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den ansatte selv eller noen som den ansatte har nær personlig tilknytning til.
- Når den ansatte selv er part i saken.
- Når den ansatte er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i side-linje så nær som søsken.
- Når den ansatte er eller har vært gift med, samboer med eller er forlovet med eller er fosterfar, foster mor eller fosterbarn til en part

§ 7 Leders plikter

Ledere i Sporveiskonsernet skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og som ivaretar Sporveiskonsernets interesser og etisk regelverk. Ledere har et særlig ansvar for at etiske regler følges og skal:

- Iverksette tiltak som kan motvirke forhold som skader Sporveiskonsernets interesser,



§ 12

Sporveien har nulltoleranse mot korrupsjon.

- Når den ansatte leder eller har ledende stilling i, har verv i en forening eller et selskap som er part i saken.
- Ved ansettelse/innleie skal den ansatte fylle ut en relasjonserklæring om habilitet. En ansatt skal skriftlig underrette egen leder dersom han eller hun blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå. Leder kan be Compliance-enheten om en habilitetsvurdering av saken.

§ 9 Faglig uavhengighet

Prinsippet om faglig uavhengighet betyr at det er faglige vurderinger som skal styre beslutninger, saksbehandling og utredning i Sporveiskonsernet.

Ansatte i Sporveiskonsernet skal ikke la egne politiske oppfatninger styre sitt saksbehandlings- eller utredningsarbeid.

§ 10 Skriftlige avtaler

Sporveiskonsernets avtaler med ansatte, leverandører, kunder og forretningsforbindelser skal som en generell regel inngås skriftlig og signeres iht. fullmaktstruktur og arkiveres forsvarlig.

§ 11 Nøyaktig regnskapsførsel

Sporveiskonsernets regnskaper er avgjørende for styringen av virksomheten og for evnen til å oppfylle konsernets forpliktelser overfor sine interessenter. Det er derfor viktig at alle ansatte som har befattning med bilag og regnskapsførsel påser at alt gjøres nøyaktig og korrekt.

§ 12 Forbud mot korrupsjon

Sporveien har nulltoleranse mot korrupsjon. Korrupsjon er å kreve, motta eller akseptere tilbud om utilbørlige fordeler i anledning stillingen/vervet/oppdraget, og å gi eller tilby noen utilbørlige fordeler i anledning stillingen/vervet/oppdraget.

Ansatte skal ikke, verken direkte eller indirekte, ta del i noen form for bestikkelse eller korrupsjon, gi eller ta imot gaver eller annen utilbørlig fordel, se §§ 13 og 15.

§ 13 Gaver, arrangementer og andre fordeler

Det skal utvises stor grad av aktsomhet i forhold til å ta imot gaver eller høflighetsgester fra leverandører, samarbeidspartene og andre utenforstående som man har forbindelse med i tjenesten.

Det er ikke tillatt å ta imot gaver eller andre fordeler hvis det er grunn til å tro at hensikten er å påvirke forretningsmessige beslutninger. Gaver eller fordeler av ubetydelig verdi – f.eks. blomster eller konfekt som kan settes frem for avdelingen til jul eller ved lignede anledninger der det er naturlig, ref. gjeldende Lignings ABC om erkjentlighetsgaver, — er normalt akseptert. Gaver med verdi over 500 kroner kan under ingen omstendighet mottas.

Ansatte som er i forhandlinger eller har befattning med tilbudsarbeidet med en leverandør el. kan ikke ta imot fordeler av noen art uansett verdi.

Det er også forbudt for ansatte å gi gaver til tillitsvalgte, ansatte og ledere i Sporveiskonsernet. Dette gjelder ikke gaver i forbindelse med merkedager, oppstart/avslutning av arbeidsforhold e.l. ref. gjeldene lignings ABCs regler om gaver i ansettelsesforhold. Ingen ansatte må godkjenne egne disposisjoner, det må gjøres av nærmeste overordnede.

Tilbud om middager eller arrangementer fra leverandør eller eksterne forbindelser skal ikke mottas. Vanlig forpleining i forbindelse med møter etc. anses som normal høflighet og kundepleie, og er tillatt. Ved invitasjoner til seminarer skal dette være faglig relevant. Deltagelse skal godkjennes av nærmeste overordnede.

Hvis en utfordrende situasjon oppstår som en del av arbeidet for Sporveien skal ansatte umiddelbart søke råd hos noen av sine overordnede. Slike diskusjoner er et viktig ledd i selskapets innsats for å forebygge korrupsjon og bestikkelser. Compliance-enheten kan rådspørres ved tvilstilfeller.



§ 14 Forbud mot påvirkningshandel

Påvirkningshandel er forbudt. Dette er å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utføringen av stilling, verv eller oppdrag. Det er også påvirkningshandel når man gir eller tilbyr noenenslik en utilbørlig fordel.

§ 15 Representasjon og reiser

Sosiale arrangementer, måltider eller annen underholdning hvor leverandører, samarbeidspartnere eller andre forretningsforbindelser inviteres kan bare aksepteres dersom det er en klar forretningsmessig begrunnelse for å arrangere slikt. Kostnadene ved slik representasjon skal holdes moderate og godkjennes på forhånd av overordnet.

Ved arrangementer i arbeidstiden er det ikke anledning til å servere alkohol. I forbindelse med ekstern representasjon, kan det gjøres unntak fra denne reglen. Unntak skal godkjennes på forhånd av nærmeste leder. Servering av alkohol skal holdes innen en rimelig ramme og skal begrense seg til det som er naturlig i forbindelse med servering av mat. Interne sosiale arrangementer skal godkjennes på forhånd av overordnet og kostnadene skal holdes på et moderat nivå.

Ansatte som blir invitert til arrangementer av leverandører, samarbeidspartene eller forretningsforbindelser skal vurdere om deltakelse kan være en utilbørlig fordel, se §§ 12 og 13. Dersom det kan reises rimelig tvil om dette kan være en utilbørlig fordel, skal tilbudet avslås.

Reiser:

Ingen ansatte har lov til å delta på reiser/ seminarer/ samlinger betalt av Sporveiskonsernets forretningsforbindelser eller potensielle forbindelser. Skal man delta på en slik reise skal det alltid begrunnes faglig,

og det skal uten unntak innhentes forhåndstillatelse fra nærmeste overordnede. Arbeidsgiver skal dekke alle kostnader forbundet med egne ansattes deltakelse i evenementet. Ingen ansatte kan godkjenne egne disposisjoner, det må gjøres av nærmeste overordnet.

Ved arrangementer der ektefelle/partner er invitert til å delta, dekker den enkelte ansatte i Sporveiskonsernet selv kostnadene forbundet med ektefelle/partners deltakelse.

Disse prinsippene gjelder også motsatt vei: Ingen enkeltperson som opptre på vegne av Sporveien, kan tilby eller avtale å betale for representasjon eller andre utgifter som ville være i strid med disse prinsippene.

§ 16 Forbud mot konkurransebegrensende samarbeid

Ingen må opptre slik at Sporveiskonsernet kan mistenkes for brudd på konkurranselovgevingen, f.eks. bestemmelsene om ulovlig prissamarbeid, anbudssamarbeid eller markedsdeling.

§ 17 Avstå fra kjøp av seksuelle tjenester

Ansatte i Sporveiskonsernet skal ikke oppføre seg på en måte som er egnet til å skade Sporveiskonsernets omdømme. Kjøp av seksuelle tjenester er straffbart. Forbudet gjelder også for nordmenn som kjøper seksuelle tjenester i utlandet. Brudd på dette forbudet anses også som et brudd på etisk regelverk, dersom det skjer på tjenestereise eller i annet oppdrag for Sporveiskonsernets regning. Dette gjelder også i fritiden under slike oppdrag.

§ 18 Ruspåvirkning

Ansatte i Sporveien skal ikke arbeide i ruspåvirket tilstand.



§24

Alle har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i konsernet.

Varsling skjer enten muntlig eller skriftlig til den ansattes nærmeste overordnede. Hvis

det oppleves som vanskelig å varsle nærmeste overordnede, kan man henvende seg til

Compliance-enheten E-post: varsling@sporveien.com

Sporveiskonsernets eksterne varslingsmottak: <https://trustcom.pwc.no/sporveien>

eller telefon 406 13 402.

§ 19 Bi-ervert, ekstrajobber, verv m.m.

En ansatt i Sporveiskonsernet kan ikke inneha bi-ervert, styreverv – lønnet eller ulønnet - eller annet lønnet oppdrag som kan skade konsernets legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til Sporveiskonsernet. Alle bi-ervert, styreverv o.l. skal godkjennes på forhånd av leder jfr. § 20.

§ 20 Arbeidsgivers rett til opplysninger om bi-ervert m.m.

Det må være åpenhet og informasjon om ansattes bi-ervert, ekstrajobber, verv, eierskap e.l. i andre virksomheter og slik informasjon skal forelegges leder for godkjenning.

§ 21 Overgang til annen virksomhet

Sporveiskonsernet ønsker ikke de første to år etter vedkommendes stillingsfratreden engasjere en fratrådt medarbeider som ekstern oppdragstaker. Konsernsjefen eller adm. dir. i datterselskapene kan skriftlig samtykke i at det i særlige tilfeller gjøres unntak fra forbudet i foregående setning.

§ 22 Kontakt med tidligere ansatte

Alle ansatte skal vise aktsomhet overfor tidligere ansatte som har tatt stilling i virksomhet som er leverandør eller forretningspartner til Sporveiskonsernet.

§ 23 Anskaffelser

Alle anskaffelser i de selskapene i Sporveien som er underlagt lov om offentlige anskaffelser, skal gjennomføres i tråd med lov om offentlige anskaffelser og interne retningslinjer.

§ 24 Varsling av kritikkverdige forhold

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lover og regler, interne regler eller etiske normer.

Sporveiskonsernet har nulltoleranse mot korrupsjon

og kritikkverdige forhold. Det er derfor etablert varslingsordning for å fange opp mistanker om korrupsjon, svindel, brudd på arbeidsmiljøloven, andre sentrale lover og regler, samt brudd på etisk regelverk. Formålet med varslingsordningen er å øke tilliten til at Sporveiskonsernet kan og vil rydde opp i uønskede forhold.

Ansatte har plikt til å varsle om straffbare forhold knyttet til vår virksomhet og om forhold der liv og helse står i fare. Alle har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i konsernet. Dette kan være korrupsjon, misligheter begått av kolleger, ledere eller tillitsvalgte eller alvorlige feil eller svakheter i systemet. Kritikkverdige forhold hos innleide eller leverandører varsles på samme måte. Innleide har tilsvarende rett og plikt til å varsle.

Varsling skjer enten muntlig eller skriftlig til den ansattes nærmeste overordnede. Hvis det oppleves som vanskelig å varsle nærmeste overordnede, kan man henvende seg til Compliance-enheten: E-post: varsling@sporveien.com

Sporveiskonsernets eksterne varslingsmottak: <https://trustcom.pwc.no/sporveien> eller telefon: 406 13 402.

Se også «varslingsplakaten» på intranett.

Om den ansatte ønsker det, kan varslingen skje konfidensielt eller også anonymt. Alle som har mottatt slik konfidensiell varsling, eller informasjon om slik varsling, må behandle opplysningene strengt konfidensielt for å beskytte den ansatte. All varsling om ulovlig virksomhet eller brudd på etisk regelverk for Sporveiskonsernet skal tas alvorlig og bli forsvarlig undersøkt. Sporveiskonsernet vil ikke akseptere noen represalier overfor ansatte som i god tro har varslet om brudd eller antatt brudd på gjeldende lov eller etisk regelverk. En ansatt som mener at varsling på noen måte er brukt mot ham eller henne av noen i Sporveiskonsernet, kan rapportere dette til sin nærmeste overordnede, eller til Compliance-enheten direkte, som plikter å undersøke saken.



§ 26

Brudd på etisk regelverk vil kunne bli gjenstand for vurdering i henhold til gjeldende regler for behandling av misligheter og uregelmessigheter.

§ 25 Oppfølging

Det er av avgjørende betydning for effekten av de etiske reglene at hver enkelt ansatt løpende vurderer sitt forhold til disse. Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at egne og underordnedes atferd til enhver tid er i samsvar med etiske regler.

De etiske reglene skal distribueres til alle ansatte. Det skal også være henvisning til Sporveiskonsernets etiske regelverk på intranett, i selskapets ansettelses- kontrakter og i Personelhåndboken. Alle ansatte må lese det etiske regelverket nøye. De skal også delta i opplæring som tilbys av Sporveien eller det enkelte selskap. Sporveiskonsernet er ved sin Compliance- enhet ansvarlig for å oppdatere de etiske reglene og utarbeide relevant støttemateriale og kan bistå selskapene med opplæring og bevisstgjøring. Status for konsernets etiske regelverk vil bli gjennomgått årlig som del av enkelt-selskapenes styremøter.

§ 26 Konsekvenser ved overtredelse av etisk regelverk

For ansatte vil overtredelser kunne få konsekvenser for ansettelsesforholdet. Brudd på etisk regelverk vil kunne bli gjenstand for vurdering i henhold til gjeldende regler for behandling av misligheter og uregelmessigheter. ■



Sporveien AS
Postboks 2857 Tøyen, 0608 Oslo

Besøksadresse:
Økernveien 9, 0653 Oslo

firmapost@sporveien.com
www.sporveien.com

Foto: Werner Anderson