

Etiske krav til medarbeidere i Nye Veier

Forfatter: Sigrid Margrete Hansen-Tangen

Gyldig fra: 03.03.2025

Revisjon: 3.0

Godkjent av: Anette Aanesland

Revisjonsfrist: 10.03.2027

ID: 1205



ETISKE KRAV TIL MEDARBEIDERE I NYE VEIER

1 INNLEDNING

Nye Veier AS (heretter «Nye Veier») er et statsaksjeselskap som har en virksomhet som er av stor betydning for samfunnet.

Nye Veier har ansvar for å planlegge, gjennomføre og drifte store vei- og jernbaneprosjekter som berører politiske prosesser, interesseorganisasjoner og private interessenter. Nye Veier er derfor avhengig av tillit og et godt omdømme i befolkningen. Den enkelte medarbeiders holdninger og adferd vil ha stor betydning for selskapets mulighet til å realisere selskapets målsettinger.

Formålet med etiske krav er å beskrive hvordan Nye Veier forventer at selskapets medarbeidere møter kollegaer, leverandører, interessenter og omgivelsene for øvrig. Ethiske krav skal bidra til å sette oss i stand til å gjøre gode valg som virksomhet og som medarbeidere.

De etiske kravene gjelder for alle styrets medlemmer og alle ansatte i Nye Veier, samt for alt innleid personell, konsulenter og andre som opptre på vegne av Nye Veier, heretter omfattet av begrepet «medarbeidere». Medarbeidere med et lederansvar og styrets medlemmer er omfattet av begrepet «ledere».

2 ANSVAR

Medarbeidere i Nye Veier har et selvstendig ansvar for å lese og sette seg inn i selskapets visjon, verdier, aktuelle retningslinjer og krav i relevant regelverk, og etterleve disse.

Ledere i Nye Veier har i tillegg ansvar for å gjøre medarbeidere kjent med de etiske kravene og påse at arbeid innenfor det aktuelle ansvarsområdet utføres på en etisk forsvarlig måte.

Nye Veiers etiske krav gir ikke svar på alle dilemmaer en medarbeider kan møte i sitt arbeid for selskapet. I tvilstilfeller er det viktig å ta initiativ til dialog med nærmeste leder for spørsmål eller råd om hvordan man skal gå frem.

Brudd på de etiske kravene kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet til medarbeidere i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed, avhengig av sakens alvorlighetsgrad. Ledere i Nye Veier plikter i tillegg, ikke å se bort fra eller tolerere slike brudd, enten ved uaktsomhet eller ved faktisk kjennskap til forholdet.

Dersom medarbeidere i Nye Veier mistenker at det foreligger brudd på etiske krav eller annen uetisk atferd, skal det meldes fra om dette i henhold til punkt 4.5 under.

Nye Veier vil ikke tolerere noen form for gjengjeldelse mot medarbeidere som i god tro har uttrykt en bekymring knyttet til kritikkverdige forhold i selskapet. Å opptre i god tro betyr at det er rapportert en bekymring på en ansvarlig måte. Dette gjelder selv om det varsles om forhold som viser seg ikke å være et regelbrudd.

3 GRUNNLEGGENDE REGLER FOR PERSONLIG ADFERD

3.1 Sikkerhet

Nye Veiers visjon for sikkerhet er ingen personskader, ingen drepte eller hardt skadde i trafikken, og ingen miljøskader som en følge av virksomheten i selskapet. For å oppnå disse målene krever Nye Veier at medarbeidere alltid skal

- prioritere sikkerhet for mennesker og miljø,
- ta ansvar for egen og kollegaers helse og sikkerhet,
- følge alle relevante og pålagte krav, policyer, prosesser og standarder,
- stoppe farlige arbeidssituasjoner, og
- adressere, korrigere og eliminere farlige forhold, handlinger og avvik.

3.2 Mangfold, inkludering og likestilling

Nye Veier skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hemme diskriminering. Nye Veiers medarbeidere skal medvirke til et godt arbeidsmiljø hvor alle blir behandlet med respekt, vist omsorg og gitt ansvar. Nye Veier skal være en arbeidsplass med rom for menneskelige forskjeller og med toleranse for hverandres meninger.

Nye Veier aksepterer ikke noen form for trakassering, seksuell trakassering eller annen utilbørlig adferd som kolleger eller samarbeidspartnere kan oppfatte som krenkende, truende, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Nye Veier aksepterer ikke noen form for diskriminering i selskapet. Diskriminering omfatter all ulovlig forskjellsbehandling på grunn av alder, kjønn, kjønnsidentitet, funksjonsnedsettelse, seksuell legning, religion eller livssyn, politisk standpunkt eller andre forhold som medfører brudd på prinsippet om likebehandling.

Det skal være sammenheng mellom ord og handling. Ledere skal i tillegg gå foran som gode rollemodeller, også når det gjelder etikk. Riktig etisk adferd skal alltid verdsettes høyt.

3.3 Kommunikasjon

Nye Veier ønsker å fremme en åpen kommunikasjon preget av respekt, både i dialogen om Nye Veiers virksomhet og medarbeidere imellom. Informasjonen som gis om selskapet skal være korrekt og pålitelig. Oppdages feil, skal dette rettes omgående, og alle parter med interesse i saken underrettes.

Medarbeideres personlige ytringer i det offentlige rom, herunder sosiale medier, må være på enkeltindividets vegne. I slike tilfeller er det ikke tillatt å bruke klær fra Nye Veier, logo, effekter eller på annen måte gi inntrykk av at man uttaler seg på vegne av Nye Veier.

3.4 Taushetsplikt og krav til informasjon

Alle medarbeidere har skrevet under på en taushetserklæring i ansettelseskontrakten. Denne har som formål å hindre at uvedkommende skal få tilgang til informasjon som urettmessig brukt kan skade Nye Veiers virksomhet eller omdømme.

Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt eller at oppdraget er utført. Informasjon, strategier og metoder som er verdifulle for Nye Veier, og/ eller underlagt taushetsplikt av hensyn til Nye Veiers virksomhet eller noens personlige forhold, skal ikke formidles utenfor Nye Veier uten særskilt tillatelse fra leder.

Fortrolig informasjon som en medarbeider får gjennom sitt arbeid for Nye Veier, skal aldri brukes til å oppnå personlige fordeler.

3.5 Lojalitet

Nye Veier forventer medarbeidernes lojalitet til selskapets interesser, rammebetingelser og verdier, samt realisering av mål og strategier. Medarbeidere skal benytte sin kompetanse og stilling til å sikre gode prosesser ved blant annet å

gi uttrykk for og lytte til uenighet forut for beslutninger. Når beslutninger er fattet, skal Nye Veiers medarbeidere opptre lojalt mot disse.

Medarbeidere skal sette seg inn i og opptre lojalt mot Nye Veiers matriseorganisering, og bidra til å håndtere konsekvenser som organiseringen får for samspillet mellom fag og linje i selskapet.

3.6 Habilitet og interessekonflikter

Medarbeidere skal alltid ivareta Nye Veiers interesser ved arbeid for selskapet. Medarbeidere i Nye Veier skal ikke søke å oppnå fordeler for seg selv eller nærstående som gjør at det kan stilles spørsmål ved selskapets integritet. Med «nærstående» menes partner, nærstående slektning, eller andre personer man har et nært forhold til.

Medarbeidere i Nye Veier skal utføre sitt arbeid på en slik måte at det ikke kan reises tvil om selskapets eller den enkeltes uavhengighet. Medarbeidere skal unngå situasjoner med faktisk eller potensiell interessekonflikt, samt situasjoner som en tredjepart kan oppfatte som en interessekonflikt.

Medarbeidere i Nye Veier skal skriftlig informere og rådføre seg med nærmeste leder om enhver situasjon som er en faktisk, mulig eller oppfattet interessekonflikt. Dette omfatter enhver rolle eller andre forhold hos medarbeideren eller dennes nærstående som kan reise spørsmål om habilitet og interessekonflikt. I tvilstilfeller skal medarbeider eller leder på eget initiativ anmode om habilitetsvurdering fra internjuridisk, som orienterer Leder internkontroll og compliance ved eventuell inhabilitet.

Medarbeider og nærmeste leder skal sikre at eventuelle tiltak iverksettes ved inhabilitet eller annen interessekonflikt. Slike tiltak kan påvirke hvilke oppgaver og beslutninger medarbeider kan delta i, samt hvilke arbeidsoppgaver og/eller stillinger medarbeider kan ha i Nye Veier.

Medarbeidere i Nye Veier skal aldri delta i, eller forsøker å påvirke en anskaffelsesprosess eller andre saker som medarbeideren eller dennes nærstående har en personlig interesse i, enten av økonomisk eller annen karakter.

Medarbeidere fyller ut egenerklæring for habilitet ved deltakelse i prosesser om anskaffelser og kontraktstildelinger. Det vises for øvrig til  [Vurdering av habilitet](#).

3.7 Personlige verv og eierinteresser

3.7.1 Generelt om habilitet

Medarbeidere skal sikre at personlige verv og/ eller personlige eierinteresser ikke medfører at lojaliteten til Nye Veier kan trekkes i tvil, eller innebære at Nye Veiers integritet eller omdømme kan trekkes i tvil eller skades.

Medarbeider skal ved tiltredelse melde fra om eksisterende verv og personlige eierinteresser til Nye Veiers HR-avdeling og medarbeiders nærmeste leder, slik at behov for nødvendige tiltak for å ivareta medarbeiders habilitet under ansettelsesforholdet kan vurderes, og eventuelt iverksettes.

3.7.2 Personlige verv

Så lenge ansettelsesforholdet består skal medarbeidere verken direkte eller indirekte ta ansettelse i, arbeide eller ha tillitsverv for selskaper som har et forretningsmessig forhold til Nye Veier i strid med punkt 3.7.1.

Medarbeidere skal innhente godkjenning fra nærmeste leder og selskapets HR-avdeling før etablering av ethvert personlig verv eller ved endringer i et eksisterende verv under ansettelsesforholdet, for å sikre etterlevelse av punkt 3.7.1.

3.7.3 Personlige eierinteresser

Medarbeidere som ved tiltredelse i stilling for Nye Veier eier aksjer eller andre eierandeler som krever tiltak etter punkt 3.7.1, kan velge mellom følgende alternativer:

- a) Salg av aksjer og andre eierandeler

- b) Frys av aksjer og andre eierandeler i kombinasjon med avtalte tiltak for å håndtere interessekonflikt under ansettelsesforholdet
- c) Uavhengig forvaltning av aksjer og andre eierandeler hos ekstern tredjepart under ansettelsesforholdet

Det er gitt nærmere regulering av de ulike alternativene i Nye Veiers administrative bestemmelser for medarbeidere.

Følgende grupper medarbeidere bør som hovedregel unngå å inneha personlige eierinteresser som krever tiltak etter punkt 3.7.1:

1. Styrets medlemmer
2. Ledergruppen (nivå 1)
3. Ansatte som arbeider med anskaffelser og juridisk rådgivning

Ovennevnte krav til personlige eierinteresser gjelder ikke for medarbeideres eierandeler i verdipapirfond, eller for personlige eierinteresser som i henhold til gjeldende praksis må anses å ha ubetydelig verdi (inntil NOK 20 000 i 2025).

Medarbeiders nærstående som har personlige eierinteresser omfattes ikke av dette punkt 3.7.3. Medarbeider har imidlertid plikt til å skaffe seg faktisk kunnskap om ektefelle eller partners eierinteresser som kan lede til inhabilitet for medarbeideren. Overfor andre nærstående vil medarbeideren ikke ha den samme plikten til å skaffe seg slik kunnskap. Medarbeideren må imidlertid utvise aktsomhet, og avhengig av situasjonen vil det kunne bli stilt krav om nærmere undersøkelser.

Alle medarbeidere plikter å sikre at selskapets HR-avdeling og nærmeste leder har oppdatert informasjon til enhver tid om medarbeiders personlige eierinteresser som kan medføre inhabilitet i henhold til punkt 3.7.1.

3.8 Nære relasjoner

Familiemedlemmer, ektefeller eller partnere og medarbeidere i andre nære relasjoner skal ikke ha faste stillinger i Nye Veier som medfører et over- eller underordningsforhold i samme linje i virksomheten, rapportere til samme leder eller sitte i samme ledergruppe eller lederteam.

Dersom det under ansettelsesforholdet oppstår en nær relasjon mellom to medarbeidere i et over- eller underordningsforhold i samme linje, i en ledergruppe eller lederteam, skal medarbeiderne så snart som mulig orientere nærmeste leder og kontakte HR-avdelingen for bistand til å iverksette nødvendige justeringer.

3.9 Arbeidsverktøy og andre eiendeler

Nye Veiers eiendom og løsøre skal forvaltes og ivaretas av medarbeidere på en god måte. IT-utstyr, materiell og andre eiendeler skal i hovedsak brukes på en måte som er relevant for arbeidet.

Medarbeidere skal som hovedregel ikke benytte Nye Veiers e-post til private formål. Dersom medarbeider unntaksvis av praktiske årsaker benytter Nye Veiers e-post til private formål, skal det fremgå klart av e-posten at formålet er privat, og medarbeider skal sikre at Nye Veiers e-postsignatur ikke benyttes.

Bruk av Nye Veiers arbeidsverktøy til pornografi, rasisme eller andre formål som er i strid med etiske krav, skal aldri forekomme.

3.10 Rus

Nye Veier er en rusfri arbeidsplass. Ingen skal være påvirket av rusmidler under arbeid for Nye Veier. Det er heller ikke tillatt å ha fravær som følge av bruk av rusmidler.

Medarbeidere skal vise måtehold ved bruk av alkohol på tjenestereiser og arrangement i Nye Veiers regi. Arrangement som foregår i regi av Nye Veier innenfor ordinær arbeidstid skal være alkoholfrie.

3.11 Seksuelle tjenester

Nye Veier har nulltoleranse for at medarbeidere kjøper seksuelle tjenester under oppdrag eller forretningsreiser for selskapet.

4 REGLER FOR FORRETNINGSPRAKSIS

4.1 Representasjon

Medarbeidere kan delta på arrangementer med forretningsmessig preg relatert til Nye Veiers virksomhet. Slik representasjon skal ha en klar forretningsmessig begrunnelse, og kostnadene skal ikke være urimelige. Representasjonen skal alltid godkjennes av ansvarlig leder (nivå 1).

Medarbeidere som er involvert i anskaffelsesprosesser eller evalueringsteam, skal aldri delta på sammenkomster som nevnt i første ledd, sammen med leverandører som deltar i Nye Veiers pågående anbudskonkurranser.

Nye Veier dekker alltid sin del av kostnadene til representasjon for medarbeiderne. I tillegg skal alle reise- og oppholdsutgifter uten unntak betales av Nye Veier. Ved deltakelser på åpne møter eller liknende kan medarbeidere ta imot lunsj dersom dette blir servert.

Nye Veier forventer at all kommunikasjon og samhandling som selskapets medarbeidere har med leverandører og andre interessenter fremstår ryddig og profesjonell.

4.2 Gaver

Medarbeidere skal ikke motta gaver. Gaver kan være vin, blomster, bøker, provisjoner, rabatter, tjenester eller andre former for oppmerksomhet eller ytelser. Før man aksepterer invitasjon til å holde innlegg og eller foredrag, bør arrangøren informeres om Nye Veiers praksis på dette punkt.

Dersom medarbeidere unntaksvis mottar en oppmerksomhet i forbindelse med et foredrag og/eller representasjon, skal dette registreres i Nye Veiers skjema for gaver [Gaveregistrering](#) for videre oppfølging.

4.3 Korrupsjon, bestikkelser og hvitvasking

Nye Veier tar avstand fra alle former for korrupsjon, bestikkelser og hvitvasking av penger, og påser at finansielle transaksjoner hvor Nye Veier er part ikke blir benyttet til slike lovbrudd.

Bestikkelser forekommer når det blir gjort forsøk på å påvirke noen i utførelsen av deres oppgaver og plikter, ved å gi dem en urettmessig fordel. En slik fordel kan forekomme i kontanter, gaver, kreditter, rabatter, reiser, innkvartering eller tjenester.

Medarbeidere skal ikke motta slike fordeler. Dersom en medarbeider blir tilbudt en urettmessig fordel, skal dette umiddelbart meldes til nærmeste leder og Nye Veiers leder for internkontroll og compliance.

4.4 Arbeidslivskriminalitet og sosial dumping

Nye Veier jobber aktivt for å motarbeide arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Selskapet har inngått samarbeidsavtale med Skatteetaten og stiller krav i kontrakt om informasjon fra leverandører og underleverandører som sikrer oppfyllelse av lovmessige plikter, herunder arbeidsmiljøloven, forskrift om lønns- og arbeidsforhold i offentlige kontrakter og skatte- og avgiftslovgivning.

4.5 Varsling

Nye Veier ønsker en åpen kultur hvor medarbeidere kan ta opp saker med nærmeste leder. Alle medarbeidere oppfordres til å ta opp kritikkverdige forhold i selskapet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Kritikkverdige forhold kan være brudd på Nye Veiers etiske krav, samt brudd på lover og regler. Kritikkverdige forhold skal søkes løst på lavest mulig nivå. Dersom sakens karakter tilsier at det varsles på et høyere nivå kan dette skje gjennom leder eller selskapets [varslingskanal](#).

Det vises for øvrig til  [Prosedyre for varslingskanal](#) eller informasjon om varsling i [HMS-håndboken](#).

Relaterte dokumenter:

 [Oversikt gaver](#)

 [Prosedyre for varslingskanal](#)

Relaterte lenker:

 [Ekstern varslingskanal](#) (Lenke til hjemmeside med informasjon om ekstern varslingskanal og skjema for varsling.)

Relaterte skjema:

 [Gaveregistrering](#) (Meldes til enhet: NV/INT/Sikkerhet, organisasjon og mennesker)