

1 BESKRIVELSE

HVORFOR HAR VI ETISKE RETNINGSLINJER

Avinor forvalter offentlige midler og vår virksomhetsutførelse har en viktig betydning for samfunnet og våre forretningsforbindelser. Avinor er således avhengig av tillit og et godt omdømme i befolkningen. Dette skapes av den enkeltes handlinger og opptreden.

Avinors etiske retningslinjer uttrykker Avinorkonsernets holdninger i møte med kunder, leverandører, kollegaer og øvrige omgivelser. Formålet med retningslinjene er å styrke vår bevissthet, hjelpe oss med å gjøre de rette valgene når vi som bedrift eller enkeltmedarbeider står overfor etiske dilemmaer og på denne måten redusere misligheterisiko. Etiske retningslinjer er en del av Avinors styrende dokumenter og en integrert del av vår forretningsadferd. De krav som her er angitt til forretningsskikk og personlig adferd, gjelder for ansatte, styremedlemmer, innleid personale og andre som opptrer på vegne av Avinor.

Retningslinjene gir imidlertid ikke svar på alle dilemmaer man kan komme opp i. Det kreves god dømmekraft for å avgjøre om en bestemt handling eller beslutning er etisk forsvarlig eller ikke. Dersom man er det minste i tvil, er det viktig å ta initiativ til en åpen og fortrolig dialog om problemstillingen med sin nærmeste leder eller andre tillitspersoner.

Avinors leverandører og øvrige kontraktsparter skal bli gjort kjent med Avinors etiske retningslinjer i forkant av kontraktsinngåelse. Det er utarbeidet egne prinsipper om ansvarlig forretningsførsel og det forventes at leverandører og øvrige kontraktsparter følger etiske standarder som samsvarer med Avinors etiske krav.

VISJON

"Vi binder Norge og verden sammen gjennom bærekraftig luftfart

MISJON

Avinor skal utvikle og drive et sikkert, effektivt og bærekraftig luftfartssystem i hele landet

VERDIER

- Åpen
- Ansvarlig
- Handlekraftig
- Kundeorientert

2 GJENNOMFØRING

AVINOR SOM ANSVARLIG ARBEIDS- OG OPPDRAGSGIVER

Arbeidstakerrettigheter, menneskerettigheter og sosial dumping

Avinor jobber aktivt for å sikre at virksomheten drives i overensstemmelse med internasjonalt anerkjente prinsipper for forretningsetikk og samfunnsansvar, herunder FNs konvensjon om økonomisk, sosiale og kulturelle rettigheter, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet, både overfor egne ansatte, innleide og ansatte hos våre leverandører/kontraktsparter.

Ansvarlighet i leverandørkjede

Når vi velger leverandører, skal leverandørens arbeid med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, bekjempelse av korrupsjon og arbeid innen klima og miljø, inngå som et av flere vurderingskriterier.

Avinor har utarbeidet egne prinsipper for ansvarlig forretningsførsel for å sikre dette. Disse prinsippene gjelder for hele leverandørkjeden. Hvis det oppdages uregelmessigheter knyttet til leverandørprinsippene, skal det iverksettes tiltak for å avhjelpe dette.

Helse, miljø og sikkerhet

I Avinor utgjør det å ta vare på helse, miljø og sikkerhet en integrert del av virksomheten og inngår i vår forretningsidé om å ta ansvar. Vi skal handle på en ansvarlig måte og ha som målsetting å redusere vår miljøbelastning. Dette omfatter utslipp til vann, luft og grunn, forbruk av ressurser, blant annet energiforbruk, vannforbruk og avfallsbehandling. Vi skal fokusere på å redusere direkte og indirekte utslipp av drivhusgasser i våre operasjoner.

Alle ansatte har medansvar for at arbeidet skjer under trygge forhold og på en måte som sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, ivaretar og fremmer helse, sikkerhet og velvære hos enkeltmennesket og tar vare på miljøet.

Digital sikkerhet og etisk bruk av kunstig intelligens (AI)

Datasystemene skal aldri brukes til å utføre ulovlige eller uetiske handlinger (inkludert nedlastning, deling eller annen behandling av krenkende eller lovstridig materiale).

Utvikling og bruk av kunstig intelligens skal bygge på etiske prinsipper, og respektere menneskerettighetene og demokratiet. Vi skal bidra til ansvarlig og pålitelig kunstig intelligens og ivareta den enkeltes integritet og personvern.

Behandling av personopplysninger

Avinors behandling av personopplysninger skal være i henhold til lover og forskrifter. Avinor skal bare samle inn, behandle og lagre personopplysninger for legitime forretningsformål og ikke lagre slike data lenger enn nødvendig for det formål som alle data ble innsamlet til. Det påhviler den enkelte å sørge for at sensitive opplysninger oppbevares på forsvarlig måte. Alle lov- og forskriftsbestemmelser om taushetsplikt og personvern skal overholdes.

ALLE MÅ TA ANSVAR FOR GODT ARBEIDSMILJØ OG AVINORS OMDØMME

Adferd

Det skal være sammenheng mellom det vi sier, og det vi gjør. Ledelsen skal gå foran, også når det gjelder etikk. Alle ansatte har et selvstendig ansvar for å bidra til at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt. Riktig etisk adferd skal alltid verdsettes høyt.

Alle medarbeidere skal medvirke til et godt arbeidsmiljø hvor alle blir behandlet med respekt, vist omsorg og gitt ansvar. Det skal vises toleranse for medarbeideres holdninger og meninger. Ingen skal diskrimineres eller trakasseres. Ulike former for maktmisbruk tolereres ikke. Det skal aldri herske tvil om integriteten til ansatte i Avinor. Personlige interesser skal

ikke påvirke beslutninger slik at de kommer i konflikt med Avinors interesser eller skader Avinors omdømme. Medarbeidere i Avinor skal opptre med respekt og likeverd overfor andre, uavhengig av kjønn, etnisitet, politisk syn, religion eller livssyn.

Seksuell trakassering

Ingen skal utsettes for seksuell trakassering. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet. Avinor har nulltoleranse for slik adferd.

Rus

Det er ikke tillatt å være på jobb påvirket av alkohol eller andre rusmidler eller ha fravær som følge av bruk av rusmidler.

Seksuelle tjenester

Avinor har nulltoleranse for kjøp av seksuelle tjenester. Dette gjelder også på tjenestereiser i utlandet.

Bruk av konsernets utstyr og eiendeler

Alle medarbeidere i Avinor plikter å ivareta Avinors faste eiendom og løsøre på en god måte. Utstyr og eiendeler skal beskyttes mot misbruk, tap og tyveri. IT-utstyr, materiell og andre eiendeler skal i hovedsak brukes til arbeidsrelaterte formål eller til aktiviteter som er relevante for arbeidet. Bruk av Avinors utstyr til formål som kan oppfattes som støtende, skal ikke forekomme.

Lojalitet

I Avinor stilles det krav til åpenhet og lojalitet til konsernets interesser og rammebetingelser og realisering av mål og strategier. Det forventes at medarbeidere benytter sin kompetanse og posisjon til å sikre gode prosesser ved blant annet å gi uttrykk for og lytte til uenighet, før beslutninger blir fattet. Når beslutninger er fattet forventes det lojalitet til disse.

I kontakt med eksterne skal medarbeidere opptre saklig og være lojale mot Avinor som arbeidsgiver.

Taushetsplikt

Alle har taushetsplikt om Avinorkonsernets kunders, medarbeideres og andres forretningsmessige eller personlige forhold som man får kjennskap til som en del av sitt ansettelsesforhold. Fortrolige opplysninger som medarbeidere mottar i forbindelse med behandling av saker, må respekteres og skal ikke formidles utenfor Avinor uten særskilt tillatelse fra overordnet leder. Alle ansatte skal signere taushetserklæring ved ansettelse.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende er sluttet i tjenesten, oppdraget, eller vervet. Opplysningene kan heller ikke benyttes i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Habilitet

En ansatt er inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse, eller til å treffe avgjørelse i en sak, når vedkommende selv er part i saken, er i slekt (jfr. forvaltningsloven § 6 første ledd b)) med eller gift/samboer med en som er part i saken, eller det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet. Det kan til tider være vanskelig å fastslå om det faktisk foreligger en interessekonflikt. Ved minste tvil må problemstillingen drøftes med nærmeste overordnede. Dersom en overordnet er inhabil kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet medarbeider, jfr. forvaltningslovens § 6 tredje ledd.

Bierverv

Medarbeidere skal utvise åpenhet og holde Avinor informert om eventuelt arbeid som utføres for annen arbeidsgiver, herunder som selvstendig næringsdrivende. Medarbeidere skal ikke inneha styreverv, eierandeler og/eller drive/være ansatt i annen virksomhet (bierverv) dersom

dette kan medføre tvil om medarbeiderens eller Avinors integritet, lojalitet, habilitet eller hensynet til forsvarlig tjenesteutførelse. Dersom det er tvil om styreverv, bierverv, betalte og ubetalte oppdrag kan komme i konflikt med medarbeiderens lojalitetsplikt, habilitet eller hensynet til en forsvarlig tjenesteutførelse, skal dette tas opp med nærmeste leder. Medarbeidere plikter selv å sette seg inn i og forholde seg lojalt til Avinorkonsernets verdigrunnlag, lederprinsipper og etiske regler.

Interessekonflikt

En medarbeider skal aldri ta del i, eller forsøke å påvirke en beslutning, dersom det er en interessekonflikt eller det kan bli stilt spørsmål til upartiskhet. 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 urettmessig fordel kan forekomme i flere former, for eksempel kontanter, gaver, kreditter, rabatter, reiser, innkvartering eller tjenester. Dersom en slik interessekonflikt oppstår, skal medarbeideren alltid si fra til sin leder. Interessekonflikter kan involvere, men er ikke begrenset til kunder, kontraktører, leverandører, ansatte, konkurrenter eller medarbeideres forretningsvirksomhet utenfor Avinor.

Agenda for møter i konsernstyret, styret i Avinor Flysikring AS og konsernledelsen skal i sin innkalling normalt ha med en rolleoversikt for hvert medlem. Det enkelte medlem skal selv vurdere eventuelle interessekonflikter i forhold til saker som behandles i møtene. Det skal fremgå av protokoller fra aktuelle møter at vurderingene er gjort minst fire ganger årlig.

Innsidehandel

Innsideinformasjon er presise opplysninger som er egnet til å påvirke kursen på finansielle instrumenter merkbart, og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet. Innsideinformasjon må håndteres med særlig aktsomhet, og antall personer som mottar innsideinformasjon må begrenses mest mulig.

Handel med verdipapirer må ikke foretas hvis dette er uforenlig med de interesser den ansatte eller styremedlemmet skal ivareta i sitt arbeid for Avinor eller Avinors forretningsforbindelser, eller der handel kan skade allmennhetens tillit til Avinor.

LEVEREGLER FOR BÆREKRAFTIG FORRETNINGSPRAKSIS

Forholdet til våre forretningsforbindelser

Avinor skal opptre etisk ansvarlig i innkjøpsprosesser og i samarbeid med forretningsforbindelser nasjonalt og internasjonalt, og skal følge lov om offentlige anskaffelser. Korrupsjon, bestikkelser og konkurransehindrende opptreden i strid med konkurransereglene tolereres ikke. Avinor skal møte forretningsforbindelser og andre samarbeidspartnere med åpenhet, ansvarlighet, respekt, redelighet og objektivitet.

I møte med forretningsforbindelser skal Avinors etiske retningslinjer legges til grunn. Du kan henvise til disse retningslinjene når dette er naturlig. For leverandører og øvrige kontraktsparter er det utarbeidet eget avtaleverk om ansvarlig forretningsførsel.

Rettferdig konkurranse

Avinor skal konkurrere på en rettferdig, respektabel og etisk ansvarlig måte innenfor rammeverket av anskaffelses- og konkurranselovgivningen. Misbruk av en dominant posisjon er forbudt.

Medarbeidere i Avinor skal ikke delta i, eller forsøke å påvirke en anskaffelsesprosess, dersom han/hun har en personlig interesse i anskaffelsen, økonomisk eller på annen måte, direkte eller ved nærstående personer, eller andre personer.

Bekjempelse av korrupsjon og misligheter

Avinor har nulltoleranse for korrupsjon. Korrupsjon er misbruk av makt til personlig vinning. Korrupsjon truer rettsstaten, demokratiet og menneskerettighetene, undergraver godt

styresett og sosial rettferdighet, vrir konkurransen, hindrer økonomisk utvikling og utgjør en fare for stabiliteten i demokratiske institusjoner og samfunnets moralske grunnlag, ødelegger omdømme og utsetter selskaper og enkeltpersoner for risiko.

Avinor har sterkt fokus på arbeidet med anti-korrupsjon. Vi er imot alle former for korrupsjon, og vil arbeide aktivt for å redusere risiko for at korrupsjon forekommer i Avinor eller i prosjekter Avinor er involvert i. Vi skal ikke tilby, gi, godta eller motta, direkte eller indirekte, bestikkelser eller andre utilbørlige fordeler for forretningsmessig eller privat vinning, verken for oss selv eller andre.

Ansatte og styrets medlemmer må heller ikke bruke sin stilling til å skaffe seg eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger. Det vil være en mislighet når en handling utføres eller unnlates for å oppnå en urettmessig fordel for seg selv, virksomheten eller andre, herunder både straffbare og ikke-straffbare forhold.

Gaver

Medarbeidere skal ikke for seg selv eller andre motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre ytelser som er egnet til, eller av giveren ment å påvirke forretningsmessige handlinger. Dette gjelder ikke mindre reklameartikler og gaver som har liten verdi og der det er åpenbart at ytelsen ikke kan være egnet til å påvirke forretningsmessige handlinger.

Hvis det er tvil om en gave eller ytelse kan mottas, skal spørsmålet forelegges nærmeste leder. Gaver til Avinors forretningsforbindelser skal bare gis etter samtykke fra overordnet leder og i samsvar med god forretningskikk. Gaver skal være av beskjedne karakter.

Representasjon og arrangementer

Medarbeidere kan delta på sosiale sammenkomster såfremt de har et forretningsmessig preg og er relatert til Avinors virksomhet. Unntatt fra dette er forretningsforbindelser vi er i forhandlingssituasjon med.

Det er viktig for Avinors omdømme at relasjonsbygging med eksterne aktører skjer på en lovlig og etisk forsvarlig måte. Når leverandører og næringslivet for øvrig tilbyr besøk i private bedrifter, reiser til utstillinger o.l., er det en forutsetning at Avinor dekker alle reise- og oppholdsutgifter for egne medarbeidere. Kostnadene må holdes innenfor rimelighetens grenser.

Reiser og representasjon skal alltid godkjennes av overordnet leder.

Hvitvasking

Hvitvasking kan defineres som å transformere utbytte fra kriminell virksomhet til del av den legitime økonomien. Det kan ofte ses i sammenheng med andre typer kriminalitet som narkotikatrafikk, terrorisme, korrupsjon og skatteunndragelse. Avinor tar sterkt avstand fra alle typer hvitvasking og vil følge alle gjeldende lover om hvitvasking av penger og treffe tiltak for å forhindre at andre bruker våre finansielle transaksjoner til hvitvasking.

Før Avinor inngår en kontrakt, skal vi forsikre oss om at leverandøren er lovlig registrert, at vi kjenner de reelle rettighetshaverne og at de driver lovlig virksomhet. Vi skal treffe rimelige tiltak for å forebygge og avdekke ulovlige former for betaling, og på denne måten hindre at Avinors finansielle transaksjoner blir benyttet til å hvitvaske penger.

HÅNTERING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Kommunikasjon

I Avinor har vi en åpen kommunikasjon preget av respekt, lojalitet og saklighet internt og eksternt, både når vi snakker om konsernet og i dialog mennesker imellom. Informasjon behandles med nødvendig varsomhet og i henhold til gjeldende regler for informasjonssikkerhet.

Kommunikasjon om enkeltsaker i Avinor skal koordineres med konsernenhet for kommunikasjon og samfunnskontakt, og skal skje i henhold til konsernpolicy for kommunikasjon og av ansatte med tildelte fullmakter. Dette for å sikre Avinors omdømme og ivareta rettighetene til de som blir berørt av, eller er interessert i Avinors aktiviteter.

Varsling

Konsernet skal ha en åpen kultur hvor arbeidstaker kan ta opp saker med sin leder eller andre i konsernet. Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, jfr. aml kapittel 2 A Varsling. Med kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etske retningslinjer i virksomheten som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære fare for liv eller helse, fare for klima eller miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø, brudd på personopplysningssikkerheten. Ytringer om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget forhold regnes ikke som varsling med mindre forholdet omfattes av setningen foran.

Medarbeidere kan varsle gjennom linjen til nærmeste leder, tillitsvalgt, verneombud, og gjennom det interne eller eksterne varslingsutvalget. Varslingen skal foregå på en forsvarlig måte.

Ansvar og oppfølging

Som Avinoransatt er det hver enkelt medarbeiders plikt å lese og følge de etske retningslinjene. Ledere har et særlig ansvar for å påse at egen og medarbeideres adferd er i samsvar med regelverket.

Brudd på retningslinjene vil bli møtt med reaksjon tilpasset overtredelsens art og omfang og kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed, avhengig av sakens alvorlighetsgrad.

Jeg erklærer at jeg har lest og forstått Avinors etske retningslinjer og min plikt til å varsle om mulige kritikkverdige forhold.

Jeg erklærer at jeg har lest og forstått Avinors policy for anti-korrupsjon og misligheter og konsekvenser av eventuelle brudd på denne.

Jeg erklærer at jeg har opplyst Avinor om alle mine bierverv og at jeg løpende vil informere om eventuelle endringer.

Sted/dato

Navn

3 GRENSESNIITT OG REFERANSER

Ingen.