

ETISKE RETNINGSLINJER

(godkjent av styret i Petoro AS 5.6.24)

Vår vei

Våre etiske retningslinjer

Den norske stat har andeler i en rekke olje- og gassfelt, rørledninger og landanlegg tilknyttet norsk kontinentalsokkel gjennom Statens direkte økonomiske engasjement (SDØE). Disse andelene ivaretas av Petoro AS. Selskapet er ansvarlig overfor staten som eier og har plikter og rettigheter i de enkelte interessentskap som deltaker i henhold til respektive tillatelser, samarbeidsavtalen og regler gitt i eller i medhold av petroleumsloven. Etisk kvalitet på oppgaveutførelsen er en forutsetning for tillit til Petoro. Alle Petoros medarbeidere skal utføre sine arbeidsoppgaver og opptre i samsvar med gjeldende lover og regelverk. Våre etiske retningslinjer kommer i tillegg, og trekker opp forventninger til oppgaveutførelse, adferd og holdninger for alle som arbeider i Petoro. Alle medarbeidere og ledere i Petoro har ansvar for å følge retningslinjene. Ledere i Petoro forventes å vise engasjement og være toneangivende for Petoros etikk. Retningslinjene er ment å fordre refleksjon fra den enkelte.

Våre retningslinjer reflekterer våre verdier; spenstig, handlekraftig, ansvarlig og inkluderende.

Håndtering av tvilstilfeller og rapportering ved brudd

Målet er at retningslinjene skal være klare og forståelige. Likevel vil det kunne oppstå situasjoner der det er behov for avklaring av om en aktivitet eller en handling vil kunne være i strid med Petoros etiske retningslinjer.

Dersom du er i tvil om hvordan du skal forholde deg i en situasjon, eller har andre spørsmål om Petoros etiske retningslinjer, skal du henvende deg til din nærmeste leder, personalsjef eller direktør juridisk og compliance.

Dersom du ser eller mistenker at det foreligger brudd på lovregler eller disse etiske retningslinjene eller annen uetisk adferd, skal du melde fra om dette. Terskelen for å si ifra skal være lav. Du skal melde fra til din nærmeste leder, personalsjef eller direktør juridisk og compliance. Retningslinjene for rapportering og varsling gjennomgås nedenfor.

Opptreden eller handlinger som bryter med Petoros etiske retningslinjer medfører ikke automatisk sanksjoner. En handling eller unnlatelse i tjenesten vil kunne bli ansett som tjenesteforsømmelse, og kan føre til reaksjoner. Handlinger eller unnlatelser i tjenesten kan også være så grove at de fører til påtale og straffereaksjoner. Selv om en tjenstlig handling eller unnlatelse ikke medfører et direkte brudd på lover eller formelle regler, kan den bli tillagt vekt i en personalsak dersom den innebærer brudd på etiske retningslinjer.

Våre medarbeidere

Likeverd, mangfold og respekt

Vi er spenstige, handlekraftige, ansvarlige og inkluderende. Dette betyr blant annet at vi er til å stole på, vi skaper klarhet i roller og ansvar, vi bygger tillit, vi er åpne og transparente, vi opptre med raushet og vi bidrar til et godt arbeidsmiljø.

Dette innebærer at vi sammen skal skape et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø, der alle ansatte blir behandlet profesjonelt og verdsettes for sine bidrag. Petoros medarbeidere og ledere

skal alltid respektere den enkeltes personlige integritet. Vi er handlekraftige, vi er til å stole på, og vi skaper klarhet i roller og ansvar. Enhver form for trakassering vil bli fulgt opp.

Samtidig tar vi initiativ og viser engasjement, vi tør å prøve og lærer av våre feil, vi griper muligheter og utfordringer, vi er utholdende og robuste, vi driver kontinuerlig utvikling og når vi er samlet, gjør vi en forskjell.

Medarbeidere og andre som er involvert i Petoros virksomhet vil bli behandlet på en måte som ikke diskriminerer i forhold til kjønn, hudfarge, religion, alder, uførhet, seksuell legning, statsborgerskap, politisk overbevisning eller andre forhold.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg behandler alle med rettferdighet, respekt og verdighet
- Jeg er bevisst på hvordan mine handlinger og språk kan påvirke andre
- Jeg rapporterer eventuelle tilfeller av hatprat, trakassering eller diskriminering

Helse, miljø og sikkerhet

Petoro jobber kontinuerlig for å sikre en trygg og sikker arbeidsplass og beskytte helsen og trivselen til alle ansatte. Petoros HMS-håndbok er et praktisk verktøy for medarbeidere og ledere i Petoro ([lenke](#)) når det gjelder HMS.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg gjør meg kjent med relevante prosedyrer som gjelder for mitt arbeid
- Sikkerhet er et felles ansvar, og alle skal medvirke til å skape et trygt og sikkert arbeidsmiljø
- Jeg rapporterer hendelser eller usikre forhold så snart som mulig

Rusmidler

Petoro skal være en rusfri arbeidsplass. Det aksepteres ikke at noen er påvirket av narkotiske stoffer eller alkohol når de er på jobb for Petoro. Unntak kan tillates for alkohol der spesielle anledninger, slik som julebord, representasjonsmiddager og lignende, gjør det akseptabelt å konsumere begrensede mengder alkohol. Dette forutsetter at inntaket ikke kombineres med aktiviteter som ikke er forenlige med bruk av alkohol, eksempelvis når sikkerhet og beredskap tilsier at arbeidet må utføres på en særlig trygg og ansvarlig måte.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg er meg selv bevisst og viser måtehold på arrangementer som skjer i jobbsammenheng der det serveres alkohol

Mennesker og natur

Beskytte miljøet

Som del av selskapets samfunnsansvar og i tillegg til de plikter som påhviler selskapet etter lover og regler og som rettighetshaver i petroleumsvirksomheten, skal virksomheten utøves på en bærekraftig måte, som tar vare på våre omgivelser.

Vi driver derfor vår virksomhet på en bærekraftig måte for å minimere negativ påvirkning på natur og miljø, og ønsker å fremme miljøbevissthet blant alle ansatte.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg er kjent med Petoros mål og strategi på området og deltar i arbeid med tiltak hvor relevant

Respektere menneskerettigheter

Petoro driver virksomheten på en måte som sikrer respekt for grunnleggende menneskerettigheter og individuelle friheter. Vi utfører våre oppgaver med høy integritet og ærlig framferd, og viser respekt for andre mennesker, myndigheter og forretningsforbindelser. Vi støtter og respekterer internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter. Vi praktiserer god virksomhetsstyring, både som deltaker i tillatelser og som partner i interessentskapene.

Petoro rapporterer årlig om sitt samfunnsansvar i styrets beretning og årsrapport.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg utfører arbeidet mitt på en måte som respekterer menneskerettighetene
- Jeg rapporterer faktiske eller mulige negative konsekvenser for menneskerettighetene knyttet til virksomheten eller forretningsforbindelser

Forretningspraksis / forretningsetikk

Anti-korrupsjon

Petoro har null-toleranse for alle former for korrupsjon, herunder bestikkelser, tilretteleggingsbetalinger og utilbørlig påvirkningshandel. Urettmessige pengegaver eller andre ytelser skal aldri mottas eller tilbys for å oppnå en utilbørlig fordel privat, for Petoro eller andre. Korrupsjon undergraver vår virksomhet og svekker tilliten til Petoro og norske myndigheter.

En utilbørlig fordel vil være en fordel som ikke har en saklig forretningsgrunn, og som er gitt for å påvirke mottakers beslutninger. Ved vurderingen av hva som vil utgjøre en *utilbørlig* fordel vil flere forhold måtte vurderes, herunder fordelens økonomiske verdi og forholdet mellom partene, og hvorvidt det lå en klar forretningsmessig begrunnelse bak at fordelene gis eller tilbys, og hvor manglende klart forretningsmessig begrunnelse taler for en utilbørlig fordel.

Åpenhet er sentralt for å bekjempe korrupsjon. Vi ønsker at Petoro skal være åpen i vår virksomhet og fremme åpenhet generelt i bransjen.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg skal aldri ta del i, godkjenne eller akseptere handlinger som kan innebære korrupsjon
- Jeg skal aldri tilby eller akseptere en utilbørlig fordel

Gaver, representasjon mv. i forbindelse med arbeid

Medarbeidere og ledere i Petoro må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfeller hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger. Petoros medarbeidere skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for – å motta gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres oppgaveutførelse, motta gaver, overnattinger, underholdning, reiser og øvrige goder, som kan utgjøre, en utilbørlig fordel eller påvirkning. Petoros standarder angående gaver og promotering inkluderer en ingen-gave-politikk, med unntak for gaver av begrenset verdi.

I forbindelse med invitasjoner til middager og lignende skal nærmeste leder, personalsjef eller direktør juridisk og compliance kontaktes. Det skal vurderes hvorvidt det kan gjennomføres og hvordan dette eventuelt skal gjøres. Det skal for øvrig etterstrebes full åpenhet og transparens.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg skal aldri tilby eller motta gaver, med mindre det er av begrenset verdi
- Spør deg selv hvordan det å tilby eller motta gaven mv. kan bli oppfattet av andre, og tilby eller motta aldri noe som er eller kan fremstå som en utilbørlig fordel
- Før mottak eller tilbud om goder forsikrer jeg meg om at det er i samsvar med våre krav

Interessekonflikter

Petoro forvalter statens interesser. For å vareta tilliten til Petoro, er det derfor særlig viktig at de avgjørelsene som tas, ikke blir påvirket av hensyn som er saken uvedkommende. Medarbeidere skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet. En interessekonflikt oppstår når en personlig interesse kommer i konflikt med Petoros interesser eller kan oppfattes å være i konflikt med slike interesser. Petoro forventer at den ansatte ivaretar selskapets interesser og handler i Petoros beste interesse når arbeidet utføres.

Hva betyr dette for deg:

- Beslutninger som tas av meg som medarbeider skal være basert på Petoros beste interesser
- Alle ansatte skal unngå, og være åpne om enhver faktisk, potensiell eller oppfattet interessekonflikt
- Jeg unngår situasjoner der jeg er involvert i ansettelse eller engasjement av nære slektninger eller venner
- Jeg lar ikke personlige forhold til forretningspartnere påvirke forretningsbeslutninger og jeg er oppmerksom på hvordan mine personlige forhold kan oppfattes av andre

Husk at selv om en interessekonflikt ikke faktisk påvirker beslutningen din, kan det oppfattes annerledes av andre. Vurder om andre kan oppfatte det slik at du er i konflikt og mangler upartiskhet.

Styreverv eller bierverv

For å vareta tilliten til Petoro, er også regler for styreverv og bierverv sentrale. Medarbeidere skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet. Mindre styre- eller bierverv aksepteres.

Aksept av styreverv i annen forretningsvirksomhet eller et verv av et visst omfang eller betydning, kan imidlertid påvirke, eller oppfattes å påvirke, evnen til å ta beslutninger i Petoros interesser, og vil derfor kunne innebære en interessekonflikt. Før du påtar deg et styreverv i en annen forretningsvirksomhet eller annet verv av et visst omfang eller betydning, må du få godkjenning fra direktør juridisk og compliance. Direktør juridisk og compliance vil, i konsultasjon med den ansatte og dennes leder, vurdere om det kan foreligge interessekonflikt. Ansatte vil årlig bli anmodet om å gi informasjon om slike eventuelle verv. Godkjenningen av styre- eller bierverv kan, etter å ha vært drøftet med den ansatte, trekkes tilbake dersom fortsatt styre- eller bierverv vurderes som ikke lenger forenlig med Petoros interesser.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg forsikrer meg om at jeg har nødvendig godkjenning før jeg aksepterer et styreverv i en forretningsvirksomhet eller et annet verv av et visst omfang eller betydning. Dette er unødvendig for mindre, ikke-kommersielle verv i foreninger, idrettslag, foreldregrupper, skole og barnehager mv.
- Jeg sørger for at verv som innehas ikke påvirker utførelsen av arbeidsoppgavene i Petoro eller kan oppfattes som å lede til interessekonflikt.

Eierandeler i rettighetshaverselskaper

Ledende ansatte (administrerende direktør og ansatte som rapporterer direkte til administrerende direktør) skal ikke ha eierandeler i selskaper som direkte eller indirekte er rettighetshavere på norsk sokkel. Ved inntreden som ledende ansatt, skal ledende ansatt selge slike aksjer snarest og etter avtale med direktør juridisk og compliance. Unntak fra forbudet aksepteres kun for den periode som aksjer ikke kan selges når slikt salg ikke kan gjennomføres grunnet innsideopplysninger eller det er sperrefrist for salg av aksjer. Nærmeste overordnede skal være informert. Eventuelt tap ved salg dekkes ikke. Eie i fond eller i leverandørbedrifter omfattes ikke. De generelle habilitetsregler vil uansett gjelde. Forbudet gjelder ikke ledende ansattes nærstående (ektefeller/samboer, barn).

Andre ansatte skal påse at de ikke gjennom eie av aksjer oppstår konflikt mellom egne interesser og forvaltningen av statens andeler eller Petoro sine interesser. Ansatte skal vurdere egen habilitet og ha åpenhet overfor leder. Leder kan under selskapets styringsrett overprøve ansattes vurderinger. Disse forbudene gjelder ikke eierskap i verdipapirfond eller investeringsfond.

Ved tiltredelse skal nyansatte opplyse om eventuelle aksjeopsjoner fra tidligere arbeidsgiver. Informasjonen skal være tilgjengelig for personalsjef og selskapets ledelse. Ansatte skal påse at det ikke oppstår inhabilitet mellom den økonomiske interessen som følger av aksjeopsjon og den ansattes arbeidsoppgaver. Ansatte som har opsjoner, skal vurdere sin egen habilitet og ha åpenhet overfor leder. Leder kan overprøve ansattes vurdering under sin styringsrett. Ansatte skal påse at det ikke oppstår inhabilitet ved erverv eller eie av eierandeler i selskaper eller virksomheter som leverer tjenester til interessentskap Petoro er rettighetshaver i.

Hva betyr dette for deg:

- Merk deg forbudet mot eierinteresser i andre selskaper som gjelder for enkelte ansatte
- Jeg skal opplyse om aksjeopsjoner fra tidligere arbeidsgiver, vurder habiliteten og være åpen om dette overfor nærmeste leder
- Jeg skal sørge for at det ikke oppstår inhabilitet i forbindelse med aksjeopsjon og arbeidsoppgavene mine i Petoro
- Vær nøye med å registrere i [\(link\)](#)

Innsideinformasjon

Som ansatt i Petoro, vil du ha informasjon om børsnoterte selskaper. Informasjon om børsnoterte selskaper kan være børs sensitiv informasjon, og vil derfor kunne utgjøre innsideinformasjon. Innsideinformasjon er ikke-offentlig informasjon som "er egnet til å påvirke" verdsettelsen av et selskaps aksjer. Håndtering av innsideinformasjon er regulert i verdipapirhandelens regler, og en overtredelse vil kunne være straffbar.

Innsideinformasjon er informasjon den ansatte

- mottar fra selskap som uttrykkelig opplyser at informasjonen er innsideinformasjon. Slik informasjon skal håndteres av ansatte i henhold til Petoros *innsideinstruks* [\[link\]](#)

- blir kjent med, som ikke er offentlig kjent, men som er innsideinformasjon. Eksempler på slik informasjon kan være knyttet til boreresultater og funn som kan påvirke børsv verdier merkbart, særlig for mindre aktører, uten at selskapet har underrettet ansatt i Petoro at informasjonen er innsideinformasjon. Det er viktig å merke seg at informasjon kan være innsideinformasjon selv om informasjonen er ufullstendig, betinget eller foreløpig.

Selv om selskapet som har gitt informasjonen ikke har varslet ansatte i Petoro om at informasjonen er innsideinformasjon skal likevel informasjonen håndteres som innsideinformasjon dersom den oppfyller lovens vilkår.

Denne informasjonen skal ikke deles før den er offisielt kommunisert gjennom en børsmelding eller på annen måte er offentlig tilgjengelig. Så lenge informasjonen ikke er offentlig tilgjengelig er det ulovlig å foreta handel i aksjen eller gjøre andre disposisjoner for å oppnå gevinst eller begrense tap, eller å bidra til at nærstående familie eller andre kan gjøre dette.

Petoro skal føre egne innsidelister, som skal gi informasjon om alle personer som er gitt tilgang til innsideinformasjon. Også utstederselskapene, de børsnoterte selskapene, vil føre egne lister over dette.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg behandler informasjonen strengt konfidensielt, deler den ikke med andre, med mindre arbeidsmessig påkrevd, kjøper eller selger ikke børsnoterte selskapers aksjer eller verdipapirer, eller gir råd om investeringer til andre, dersom jeg har innsideinformasjon

Ikke-offentlig informasjon, åpenhet og ekstern kommunikasjon

Som ansatt i Petoro vil du også kunne sitte på informasjon som ikke er offentliggjort uten å være innsideinformasjon. Slik ikke-offentlig informasjon (klassifisert som «konfidensiell» og «intern» i henhold til Petoro sine retningslinjer) kan omfatte informasjon om sikkerhet, enkeltpersoner, kommersielle, tekniske eller kontraktmessige forhold eller andre typer lovbeskyttet informasjon. Den enkelte medarbeider skal opprettholde taushetsplikten, også etter endt arbeidsforhold. Medarbeidere og ledere i Petoro har den samme ytringsfriheten som alle andre. Dette gjelder også for ytringer som har direkte tilknytning til Petoro. Lojalitetsplikten i arbeidsforhold begrunner enkelte begrensninger. Det er bare ytringer som kan skade virksomhetens saklige og legitime interesser som vil bryte lojalitetsplikten. Den enkelte medarbeider skal imidlertid være særlig bevisst sin rolle som ansatt i Petoro ved opptreden i sosiale medier og i offentligheten generelt.

Med mindre annet er bestemt, er det kun styreleder, administrerende direktør eller kommunikasjonssjef som uttaler seg til media eller offentligheten, på vegne av Petoro. Dette gjelder ikke innlegg på konferanser etc, som er avklart med nærmeste leder.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg sørger for at ikke-offentlig informasjon ikke blir delt og overholder taushetsplikten også etter endt arbeidsforhold
- Ved bruk av sosiale medier utviser jeg god dømmekraft og viser respekt for kollegaer, forretningspartnere og samfunnet ellers. Jeg er bevisst min rolle som ansatt i Petoro
- Dersom jeg mottar spørsmål fra media, skal disse rettes til kommunikasjonssjef eller administrerende direktør

Bruk av KI og andre eksterne digitale verktøy

Petoro skal utføre sine oppgaver på en effektiv måte, herunder utnytte mulighetene for effektiv drift ved bruk av digitale løsninger. Kunstig intelligens (KI) kan være en kilde til innovasjon og effektivitet. Samtidig er det viktig å være bevisst på at KI er en teknologi med særskilte risikoer knyttet til seg, som gjør en føre var-tilnærming viktig.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg er oppmerksom på mulige risikoer og konsekvenser av bruk av KI. Jeg utviser årvåkenhet og har en føre var-tilnærming til bruk av KI i arbeidet mitt. Dette innebærer særlig at jeg er forsiktig med hvilken informasjon jeg deler i eksterne systemer og melder fra dersom et KI-system oppfører seg annerledes enn forutsatt
- Jeg erkjenner at KI skal være et supplement til, men ikke en erstatning for, menneskelig innsats og dømmekraft. Jeg skal derfor aktivt involvere meg i beslutningsprosesser basert på KI og ikke ukritisk bygge på KI-generert innhold og beslutninger i arbeidet mitt

Petoros eiendeler og eiendom

Petoros eiendeler inkluderer alt Petoro eier eller bruker for å drive virksomheten, inkludert verktøyene den enkelte har fått for å utføre jobben sin. Dette inkluderer utstyr, fasiliteter, systemer, programvare, datamaskiner og immaterielle rettigheter.

Den enkelte medarbeider skal påse at informasjon beskyttes gjennom cybersikkerhetssystemer, tilgangskontroll, passord og flerfaktorautorisering i samsvar med Petoros retningslinjer. I tillegg skal våre lokaler beskyttes mot uautorisert tilgang. Det skal kun brukes systemer godkjent av Petoro til å dele og lagre informasjon.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg sørger for at dokumenter behandles og arkiveres i henhold til informasjonsstyringskrav og informasjonsklassifiseringssystem
- Jeg er oppmerksom på nettangrep og mulige ondsinnede aktiviteter
- Jeg rapporterer hendelser jeg ser eller opplever som kan medføre at uvedkommende får tilgang til Petoros eiendeler, eiendom eller IT-systemer

Rapportering og varsling

Rapportering av bekymringer eller regelbrudd

Det skal være lav terskel for å melde fra om bekymringer og eventuelle forhold som er i strid med Petoros verdier, disse retningslinjene eller forhold som ellers kan true selskapets interesser og omdømme. Petoro har derfor etablert rutiner for rapportering og varsling, samt en varslingskanal til selskapets eksterne internrevisor. ([link](#))

Dersom du skulle mistenke at en aktivitet eller en handling vil kunne bryte eller bryter med disse etiske retningslinjene eller øvrige lovregler og forpliktelser, har du en rett, og vi har en forventning, om at de enkelte rapporterer om dette.

I utgangspunktet skal du melde fra til nærmeste leder. Dersom det ikke er ønskelig å ta dette opp med leder, kan du velge å melde fra direkte til direktør juridisk og compliance eller personalsjef. I tillegg har Petoro en varslingskanal ved internrevisor, som kan benyttes ved varsling om kritikkverdige forhold, som den enkelte ansatte ikke ønsker å ta opp internt.

Den enkelte ansatte skal være trygg på at ledere, personalsjef og direktør juridisk og compliance vil imøtegå rapporteringen med diskresjon, og opptrer i tråd med den enkelte ansattes ønske om hvordan informasjonen skal tas videre.

Hva betyr dette for deg:

- Jeg skal så snart som mulig melde fra til nærmeste leder dersom jeg oppdager eller mistenker noe som kan være brudd på de etiske retningslinjene eller øvrige forhold som kan true Petoros interesser eller omdømme. Dersom jeg ønsker, kan jeg melde fra direkte til direktør juridisk og compliance eller personalsjef.

Fremgangsmåte ved varsling

Petoros Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold gir detaljerte retningslinjer for varsling. Hovedpunktene gjengis nedenfor.

Dersom den enkelte ansatte er vitne til kritikkverdige forhold i selskapet, har den ansatte rett til å varsle om dette, og det oppfordres til å varsle. Kritikkverdige forhold knyttet til arbeidsmiljøet kan typisk være trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. I enkelte tilfeller har den ansatte også en plikt til å varsle etter arbeidsmiljøloven § 2-3 (2). Dette gjelder dersom en kollega blir diskriminert eller trakassert, eller det er fare for liv og helse.

Det er ønskelig at den enkelte ansatte varsler om kritikkverdige forhold til nærmeste leder. I tillegg kan den enkelte ansatte varsle direkte til direktør juridisk og compliance eller personalsjef.

Dersom det er ønskelig å varsle eksternt, kan arbeidstaker benytte Petoros varslingskanal. Alle varsler som gis på varslingskanalen mottas på vegne av Petoro av en uavhengig tredjepart. Henvendelser sendes til Varsling.petoro@no.pwc.com (kryptert) eller per telefon til vår kontaktperson for varslingskanalen som fremgår av portalen.

Den eksterne varslingskanalen kan benyttes av alle ansatte og andre tilknyttet Petoro, herunder konsulenter. I den grad kritikkverdig forhold ligger innenfor ansvarsområdene til AMU eller SAMU, skal dette respekteres.

Varsleren kan velge å være anonym, men det vil ligge bedre til rette for å gå videre med varselet hvis varsleren opplyser om sin identitet. Varsler kan eventuelt velge å være anonym overfor Petoro, men avdekke sin identitet til PwC, som er mottaker av varselet.

Alle opplysninger i forbindelse med rapportering og varsling blir behandlet i henhold til gjeldende lovgivning. Alle opplysninger i forbindelse med rapportering og varsling blir behandlet med konfidensialitet og Petoro respekterer personvernet til den som varsler og den varselet gjelder. Dette gjelder uavhengig av om varsleren velger å være anonym eller ikke.

Det vil ikke forekomme represalier ved en eventuell rapportering eller varsling. Det tolereres ikke noen form for gjengjeldelse mot en person som i god tro har uttrykt en bekymring knyttet til kritikkverdige forhold i selskapet. Dette gjelder også selv om du rapporterer noe som viser seg å ikke innebære et brudd på regler eller retningslinjer.

Kritikkverdige forhold kan også varsles til offentlige tilsynsmyndigheter eller annen offentlig myndighet, slik som politiet, Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, Likestillingsombudet mv.

Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet, varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Hva betyr dette for deg

- Jeg har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Dersom jeg vil varsle internt, skal jeg primært varsle til nærmeste leder eller andre i ledelsen. Det kan også varsles til direktør juridisk og compliance eller personalsjef.
- Jeg kan benytte meg av vår eksterne varslingskanal, dersom jeg anser det som nødvendig eller ønskelig.

