

Type dokument: Strategi Policy Mal Veiledning
Retningslinje Prosedyre Operasjonell
Type risiko: Strategisk Finansiell Risikoeier
Vedtatt av: Styre LT Risikoeier
Vedtaksdato: 24.01.2019 **Neste revisjon:** 24.01.2020
Risikoeier: Yvonne Fosser
Dokumentansvarlig: Anette Matre
Virkeområde: Alle i virksomheten Funksjonsspesifikk:

1 INNLEDNING

1.1 Generelt

Innovasjon Norge er et offentlig eid selskap hvis formål er å være statens og fylkeskommunenes virkemiddel for å realisere verdiskapende næringsutvikling i hele landet. Innovasjon Norge skal være et selskap med ansvarlige og etisk bevisste medarbeidere. Uten høye etiske standarder, vil ikke Innovasjon Norge få den tillit og det positive omdømme hos kunder, samarbeidspartnere, eiere og oppdragsgivere, og samfunnet for øvrig som er nødvendig for at vi skal kunne bidra til utvikling av norsk næringsliv i tråd med Innovasjon Norges formål.

Retningslinjene er vedtatt av styret i Innovasjon Norge og definerer en minimumsstandard for etisk atferd for alle medarbeidere.

1.2 Omfang og ansvar

Retningslinjene gjelder for alle ansatte, tillitsvalgte og konsulenter som utfører oppdrag for Innovasjon Norge. Enkelte bestemmelser omtaler bare ansatte og gjelder da bare disse.

Det påligger alle som er omfattet av de etiske retningslinjene å gjøre seg kjent med dem. Uvitenhet er ingen unnskyldning. Alle ledere er ansvarlige for å gjøre retningslinjene kjent og gå foran med et godt eksempel.

Overtredelse av de etiske retningslinjene vil medføre reaksjoner. Grove brudd på retningslinjene kan føre til oppsigelse og eventuelt politianmeldelse.

1.3 Hvordan praktisere og takle dilemma

Etiske retningslinjer er ikke uttømmende, og kan ikke dekke alle dilemma. Det skal stimuleres til åpen diskusjon om ansvarlig atferd på en forbedringsfokusert og ubyråkratisk måte. Ved tvil om hva som er etisk akseptabel atferd, og svaret ikke finnes i de etiske retningslinjene, må man først og fremst reflektere selv. Er det fortsatt tvil, skal man rådføre seg med nærmeste leder.

1.4 Varsling, bekymringsmeldinger, rapportering og reaksjoner

Arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i selskapet, jf. arbeidsmiljøloven § 2-4. Varsling skal normalt skje i henhold til selskapets rutiner for håndtering av varsler og avviksmeldinger, og fortrinnsvis ved bruk av den elektroniske varslingskanalen som sikrer enhetlig oppfølging av varsler og mulighet til å varsle anonymt.

Hvis noen i god tro rapporterer om en mulig overtredelse av lover eller virksomhetens retningslinjer, vil de være beskyttet mot sanksjoner som følge av henvendelsen. Det vil være et brudd på disse retningslinjene å diskriminere eller trakassere noen for å ha tatt opp slike spørsmål, jf. arbeidsmiljøloven § 2-5.

2 PERSONLIG ATFERD

Det forventes av alle som representerer Innovasjon Norge at de opptrer korrekt overfor forretningsforbindelser, kolleger og andre. Dette inkluderer respekt for andre kulturer og sedvaner. Diskriminering, trakassering eller annen form for krenkende eller utilbørlig atferd aksepteres ikke.

Innovasjon Norge ønsker å skape et åpent, engasjerende og utviklende arbeidsmiljø. Alle ansatte i Innovasjon Norge skal behandle hverandre med tillit og en positiv innstilling. Dette innebærer at vi skal ha respekt for hverandres funksjoner, kompetanse, tid og person.

Innovasjon Norge skal stå for like arbeidsmuligheter og saklig og rettferdig behandling av alle ansatte.

Ansatte i Innovasjon Norge skal ha tilgang til nødvendige tekniske ressurser, slik som data-/IT-utstyr og telefon, for å gjennomføre sine arbeidsoppgaver. Alle tekniske ressurser er eid av Innovasjon Norge og alle medarbeidere er ansvarlig for å benytte og beskytte disse ressurser på en forsvarlig måte og i tråd med selskapets IT-policy. Bruk av Innovasjon Norges data-/IT-utstyr i tilknytning til nedlasting, lagring eller formidling av ulovlig, pornografisk eller annet usømmelig materiale, eller krenkelse av opphavsrett, må ikke forekomme.

Det forutsettes for øvrig at alle ansatte gjør seg kjent med arbeidsreglementet.

3 ANNET RELEVANT REGELVERK

Sammen med Lov om Innovasjon Norge, andre lover og forskrifter som er relevante for Innovasjon Norge, selskapets vedtekter og andre interne regelverk, definerer de etiske retningslinjene minimumsstandarden for etisk atferd i Innovasjon Norge.

Videre finnes normer basert på menneskerettighetene, humanitære prinsipper, miljøstandarder m.m. i internasjonale konvensjoner og avtaler som er anerkjent av Norge og således gjelder for Innovasjon Norge.

Wien-konvensjonen omhandler de formelle spillereglene som finnes for diplomatiske forbindelser mellom land. Medarbeidere som representerer Innovasjon Norge i utlandet, og som har diplomatstatus, er omfattet av denne konvensjonen og visse bestemmelser i Utenriksloven.

4 FORRETNINGSETIKK

4.1 Generelt

Innovasjon Norge forvalter offentlige midler og skal gjennom anvendelsen av disse bidra til lønnsom og bærekraftig næringsutvikling i hele landet. Vårt bidrag til verdiskaping i samfunnet, skal skje gjennom utøvelse av samfunnsansvar hvor både økonomiske, sosiale og miljømessige vurderinger legges til grunn for vår virksomhet. Dette gjelder både ved anvendelsen av offentlige ressurser, og vår atferd som medarbeidere i Innovasjon Norge.

Innovasjon Norge skal ikke bidra til forretninger og prosjekter som utgjør en uakseptabel risiko for at vi medvirker til uetiske handlinger eller unnlatelser. Eksempler er krenkelser av grunnleggende humanitære prinsipper og menneskerettigheter, korrupsjon eller miljøødeleggelser.

Etikk og samfunnsansvar skal være en del av vurderingskriteriene ved bruk av alle våre tjenester og for valg av samarbeidspartnere og leverandører, i henhold til vår delpolicy for samfunnsansvar.

Innovasjon Norge skal være en pådriver for gode etiske holdninger hos våre kunder, leverandører og øvrige samarbeidspartnere. Innovasjon Norge har utformet et prinsippnotat "Samfunnsansvar i næringslivet", som uttrykker en overordnet forventning til våre kunder og samarbeidspartnere, og som angir fokusområder og veiledende prinsipper.

4.2 Habilitet

Det grunnleggende prinsipp i reglene om habilitet i lov om Innovasjon Norge er at ansatte og tillitsvalgte ikke må ta del i eller søke å påvirke saksbehandling, prosjekter eller beslutninger når det foreligger forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet.

Slike forhold kan være personlig eller økonomisk særinteresse for vedkommende selv som part eller for nærstående, dvs. familie, slektninger, venner o.a. Det samme gjelder spørsmål som er av økonomisk særinteresse for selskap, forening eller annen offentlig eller privat institusjon vedkommende er knyttet til.

Vurderinger av mulige særinteresser for en selv, nærstående eller selskaper/annet rettssubjekt en er knyttet til, kan være vanskelige. For å sikre habilitet har Innovasjon Norge innført regler om fratredeplikt som innebærer at ansatte og tillitsvalgte ikke skal ha noen befatning med saker/spørsmål som gjelder vedkommende selv, personer som er nærstående til vedkommende eller selskap/annet rettssubjekt som vedkommende er knyttet til.

Ansatte og tillitsvalgte i Innovasjon Norge skal alltid vurdere om det foreligger forhold som tilsier at vedkommende skal fratre behandlingen i henhold til selskapets retningslinjer. Dersom det konkluderes med at reglene tilsier fratreden, eller at det kan være tvil ved dette, skal spørsmålet forelegges overordnede som avgjør spørsmålet.

Habilitetsreglene gjelder også for konsulenter som utfører oppdrag for Innovasjon Norge.

4.3 Personlige og økonomiske interesser i andre virksomheter

Ansatte i Innovasjon Norge kan ikke påta seg styreverv i annen næringsvirksomhet uten skriftlig samtykke fra Innovasjon Norge. Samtykke kan bare gis når vervet ikke vurderes å være egnet til å svekke allmennhetens tillit til Innovasjon Norge. Ansatte i Innovasjon Norge kan heller ikke ha bierverv uten skriftlig samtykke fra Innovasjon Norge.

Ansatte tillates ikke å markedsføre eller utføre egne betalte tjenester som konkurrerer med Innovasjon Norges virksomhet.

For å sikre åpenhet og kjennskap til styremedlemmers og ansattes personlige og økonomiske interesser i andre virksomheter, har Innovasjon Norge opprettet en habilitetsbase der tillitsverv, bierverv og visse former for eierskap skal registreres etter nærmere regler.

4.4 Gaver, representasjon og utgiftsdekning

Medarbeidere og andre som representerer Innovasjon Norge har i utgangspunktet ikke anledning til, verken direkte eller indirekte, å gi eller ta imot gaver eller andre begunstigelser i forbindelse med sitt arbeid eller tjeneste for selskapet. Oppmerksomhetsgaver etter foredrag eller lignende kan aksepteres, forutsatt at gaven er av beskjeden verdi og det ikke foreligger omstendigheter som tilsier at oppmerksomhetsgaven ikke bør gis eller mottas. Pengegaver og gavekort kan aldri gis eller mottas.

Dersom kulturelle eller andre forhold innebærer at det kan virke støtende eller uhøflig å takke nei til en gave, kan gaven mottas forutsatt at det ikke dreier seg om en pengegave og at gaven ikke har en betydelig verdi. Mottatte gaver tilfaller Innovasjon Norge som avgjør videre håndtering. Giver bør alltid informeres om håndteringen.

For interne oppmerksomheter gjelder egne retningslinjer.

Representasjon i form av deltakelse på arrangementer, måltider med videre må ha en forretningsmessig begrunnelse. Det er en forutsetning for enhver deltakelse at kostnadsnivået på arrangementet er innenfor akseptable rammer. Er det tvilsomt om deltakelsen er uproblematisk, skal det alltid innhentes skriftlig samtykke fra overordnet på forhånd.

Det må utvises særlig varsomhet i forbindelse med anskaffelser, kontraktsinngåelser og lignende, der situasjonen lett kan oppfattes som forsøk på påvirkning.

Som den klare hovedregel skal reise, opphold og andre utgifter for Innovasjon Norges representanter i forbindelse med utførelse av arbeid/oppgaver for selskapet, alltid betales av Innovasjon Norge.

Forholdet til gaver, representasjon og kostnadsdekning er nærmere regulert i Innovasjon Norges antikorrupsjonspolicy.

4.5 Korrupsjon

Korrupsjon er forbudt. Innovasjon Norge er imot alle former for korrupsjon og har nulltoleranse for korrupsjon.

Medarbeidere i Innovasjon Norge må ikke benytte sitt arbeidsforhold eller verv til å oppnå en utilbørlig økonomisk fordel av noen karakter for selskapet, seg selv eller sine personlige nærstående. Det forventes at medarbeiderne gjør sine personlig nærstående kjent med ovennevnte bestemmelser.

Korrupsjon kan defineres som «misbruk av makt i betrodde stillinger for personlig gevinst» og foreligger når noen i sin stilling, sitt verv eller oppdrag søkes påvirket ved at det ytes en utilbørlig fordel. Forbudet mot korrupsjon i norsk rett omfatter både den som gir eller tilbyr og den som krever, mottar eller aksepterer en utilbørlig fordel. Bestemmelsene gjelder globalt både for offentlige og private norske virksomheter.

Innovasjon Norge skal motvirke korrupsjon i samsvar med norsk lov og internasjonale avtaler. Videre skal vi etterstrebe gode kunnskaper om korrupsjonsformer i forskjellige land, for på den måten å kunne gi våre kunder råd om hvordan de kan unngå korrupsjon.

Ansatte, tillitsvalgte og konsulenter som utfører oppdrag for Innovasjon Norge plikter å etterleve selskapets antikorrupsjonspolicy, som nærmere beskriver de viktigste elementene i Innovasjon Norges innsats for å forebygge og bekjempe korrupsjon internt og for å motvirke korrupsjon hos selskapets leverandører og samarbeidspartnere.

4.6 Handel med finansielle instrumenter (verdipapirer)

Med de begrensninger som følger nedenfor og som er utdypet i Innovasjon Norges retningslinjer for verdipapirhandel, har ansatte på lik linje med andre adgang til å kjøpe, eie og selge finansielle instrumenter (verdipapirer). Det gis imidlertid ikke rom for verdipapirhandel av stort omfang, og handelen må aldri gå på bekostning av arbeidet i Innovasjon Norge.

Verdipapirhandelloven fastsetter at ingen har lov til på egne eller andre vegne å handle med noterte verdipapirer dersom vedkommende har presise opplysninger som er egnet til å påvirke kursen på verdipapirene merkbart, og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet. Medarbeidere i Innovasjon Norge vil gjennom sitt arbeid kunne få tilgang på kursrelevante opplysninger som ikke er allment tilgjengelige. Slik informasjon må aldri utnyttes til egen eller nærståendes vinning ved verdipapirhandel. Dette gjelder både noterte og ikke-noterte verdipapirer.

Medarbeidere som vurderer å handle med verdipapirer tilknyttet et selskap de har ervervet kunnskap om gjennom sitt arbeid for Innovasjon Norge, forutsettes å utvise særlig aktsomhet ved eventuell handel.

Ansattes handel med ikke-noterte aksjer skal registreres i Innovasjon Norges habilitetsbase.

Innovasjon Norges retningslinjer for verdipapirhandel inneholder særlige bestemmelser for medarbeidere som arbeider med egenkapitalinvesteringer i Innovasjon Norge.

4.7 [Forbud mot ytelser fra ansattes til selskapet]

Ansatte i Innovasjon Norge kan ikke levere varer, tjenester eller andre betalte ytelser til selskapet, ut over det som henger sammen med arbeidsforholdet. Så lenge de har et ansettelsesforhold, kan ansatte heller ikke inngi tilbud til Innovasjon Norge om å levere varer, tjenester eller andre ytelser. Dette gjelder uavhengig av om ytelsene skal leveres etter at ansettelsesforholdet er avviklet. Ansatte kan heller ikke ha bestemmende innflytelse, jf. aksjelovens § 1-3, være daglig leder, eller på annen måte, direkte eller indirekte, yte bistand til eller på noen måte delta i selskap som leverer slike ytelser eller tilbud til selskapet. Innovasjon Norge kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette etter skriftlig søknad.

5 TAUSHETSPLIKT, KONFIDENSIALITET OG INFORMASJON

5.1 Lojalitet i forhold til kunder og arbeidsgiver

Informasjon som gis i forbindelse med arbeidet i Innovasjon Norge skal være korrekt og pålitelig. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker må respekteres og ikke brukes til personlig fordel. Ingen medarbeider skal aktivt via arkiv, datasystemer eller på annen måte søke opplysninger om kunder når dette ikke er nødvendig for vedkommendes arbeid.

I saker hvor Innovasjon Norge, kunder eller partnere omtales, forventes det en lojal og tillitsskapende holdning utad.

Det forventes videre at medarbeidere overfor kunder og andre omtaler Innovasjon Norges interne forhold på en slik måte at det ikke vil være til skade for selskapet, dets medarbeidere eller de tjenester Innovasjon Norge tilbyr.

5.2 Taushetsplikt og diskresjon

Medarbeidere har taushetsplikt om andres forretningsmessige eller private forhold som de blir kjent med i sitt arbeid. Denne forpliktelsen gjelder også etter at vedkommende har sluttet å arbeide for Innovasjon Norge.

Taushetsplikten gjelder ikke bare utad, men også overfor medarbeidere som ikke har behov for opplysningene i sitt arbeid. Taushetsplikten hindrer ikke bruk av informasjon for utvikling av bransjekunnskap, godt samarbeid og et aktivt fagmiljø i Innovasjon Norge.

Taushetsplikten skal ikke hindre medarbeidere i å varsle om avvik og kritikkverdige forhold i medhold av lov og Innovasjon Norges varslingsrutine.

5.3 Oppbevaring/beskyttelse av informasjon

Enhver medarbeider skal sørge for at fortrolige eller sensitive opplysninger om kunder eller Innovasjon Norges interne forhold beskyttes ved forsvarlig oppbevaring og sikring av skriftlig og elektronisk lagrede opplysninger. Sikring av informasjon, arkiv og eiendeler som tilhører Innovasjon Norge, og Innovasjon Norges kunder og andre forretningsforbindelser, er med andre ord et ansvar som hviler på alle.

Alle opplysninger som er samlet inn, vurderinger som er utført og anbefalinger som er gjort, skal behandles med største omhu og diskresjon.

Personopplysninger som omhandler kunder, samarbeidspartnere, ansatte, konsulenter eller andre, skal behandles i samsvar med grunnleggende personvern hensyn slik at hensynet til personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger blir ivaretatt.

5.4 Forholdet til media og allmennheten

Innovasjon Norges omdømme påvirkes blant annet av vår evne til å kommunisere på en konsistent og profesjonell måte med eksterne aktører, inkludert mediene.

Innovasjon Norge skal være en åpen organisasjon som gir allmennheten innsyn i virksomheten. Medarbeiderne i Innovasjon Norge skal være serviceorienterte, proaktive, ærlige og imøtekommende i sin omgang med eksterne aktører.

Offentleglova gjelder for Innovasjon Norge. Av hensyn til våre kunders behov for konfidensiell behandling, er blant annet dokumenter som gjelder konkrete søknader om finansiering ikke omfattet av offentleglova, med unntak for positive avgjørelser. Innovasjon Norges forhold til offentleglova er nærmere beskrevet i retningslinjer for offentlighet.¹³

Informasjon som gis til media om Innovasjon Norges virksomhet og planer, skal være korrekt og objektiv. Kommunikasjonen skal være samordnet slik at Innovasjon Norge fremstår som enhetlig, konsistent og tillitsskapende.

Innovasjon Norges medarbeidere vil i mange tilfeller bli kontaktet direkte av media. Det er den enkeltes ansvar å vurdere hvor grensen går for hva man kan eller bør besvare i lys av det som er fastsatt i kommunikasjonsstrategien.