



ETISKE RETNINGSLINJER

for

Smart Innovation Norway

Vedtatt av styret i Smart Innovation Norway 130922

1: Innledning

1.1: Generelt

Smart Innovation Norway er et selskap eid av private bedrifter og offentlige aktører for å anvend forskning og bærekraftig verdiskapende næringsutvikling.

Smart Innovation Norway skal være et selskap med ansvarlige og etisk bevisste medarbeidere. Medarbeidere defineres her som alle ansatte, tillitsvalgte (inkl. styrets medlemmer) og innleide konsulenter.

Retningslinjene er vedtatt i styret den 13.09.2022 og definerer en standard for etisk adferd. Smart Innovation Norway har tidligere også vedtatt å følge UN Global Compact sine 10 prinsipper.

1.2: Omfang og ansvar

Retningslinjene gjelder for alle medarbeidere som utfører oppdrag for Smart Innovation Norway. Enkelte bestemmelser omtaler bare de ansatte og da gjelder de bare disse.

Det påligger alle som er omfattet av etiske retningslinjer å gjøre seg kjent med dem. Leder er ansvarlig for å gjøre retningslinjene kjent for alle medarbeidere.

Overtredelse av de etiske retningslinjene vil medføre reaksjoner

1.3: Praktisering

Etiske retningslinjer er ikke uttømmende og kan ikke dekke alle dilemmaer.

1.4: Varsling, bekymringsmeldinger, rapportering og reaksjoner

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i selskapet jfr. Arbeidsmiljølovens §2-4. Varsling skal skje i henhold til gjeldende vedtatte varslingspolicy.

2: Personlig adferd

Det forventes at alle som representerer Smart Innovation Norway opptrer korrekt og høflig overfor forretningsforbindelser, kollegaer og andre samt i henhold til selskapets til enhver tid vedtatte verdier. Det inkluderer respekt for andre kulturer og sedvaner samt den enkeltes situasjon. Diskriminering og trakassering eller annen form for krenkende eller utilbørlig adferd aksepteres ikke.

Smart Innovation Norway ønsker å skape et trygt, åpent, engasjerende og utviklende arbeidsmiljø. Alle ansatte i selskapet skal behandle hverandre med tillit og ha en positiv innstilling. Slik blir Smart Innovation Norway en lærende organisasjon.

Dette innebærer at vi skal ha respekt for hverandres funksjoner, kompetanse, tid og person.

Smart Innovation Norway skal stå for like arbeidsmuligheter og saklig og rettferdig behandling av alle ansatte.

Ansatte i selskapet skal ha tilgang til nødvendige tekniske ressurser slik som IT utstyr og telefon for å kunne gjennomføre sine arbeidsoppgaver.

Alle tekniske ressurser er eid av Smart Innovation Norway og alle medarbeidere er ansvarlige for å benytte og beskytte disse på en forsvarlig måte og i tråd med selskapets IT-policy. Bruk av selskapets data/IT utstyr i tilknytning til nedlastning, lagring eller formidling av ulovlig pornografisk eller annet usømmelig materiale eller krenkelse av opphavsrett, må ikke forekomme. Her vises det også til selskapets til enhver tid gjeldende policy for dette.

3: Annet relevant regelverk

Sammen med andre lover og forskrifter som er relevant for Smart Innovation Norway, selskapets vedtekter og andre interne regelverk, definerer de etiske retningslinjene en minimumsstandard for etisk adferd i selskapet.

4: Forretningsetikk

4.1: Generelt

Smart Innovation Norway forvalter midler, som gjennom bruken av disse, skal bidra til lønnsom og bærekraftig næringsutvikling. Vårt bidrag til verdiskaping i samfunnet skal skje gjennom utførelse av samfunnsansvar hvor både økonomiske, sosiale og miljømessige vurderinger legges til grunn for vår virksomhet. Dette gjelder både bruk av offentlige ressurser og vår adferd som medarbeider i Smart Innovation Norway.

Bærekraft, etikk og samfunnsansvar skal bidra til at forretninger og prosjekter som utgjør en uakseptabel risiko ikke blir gjennomført i Smart Innovation Norway. Eksempel på dette er prosjekter som kan virke krenkende på grunnleggende humanitære prinsipper, menneskerettigheter, korrupsjon og miljøødeleggelser.

Bærekraft, etikk og samfunnsansvar skal være en del av vurderingskriteriene ved bruk av alle våre tjenester og for valg av samarbeidspartnere og leverandører.

4.2: Habilitet

Selskapets aksjonærer, styremedlemmer, daglig leder, ansatte, en aksjeeiers morselskap, nærstående til disse, medlemmer/partnere og konsulenter av Smart Innovation Norway kan alle havne i situasjoner hvor de har flere roller som potensielt har ulike interesser. Dette gjelder også tilsvarende roller i selskaper som er assosiert med SIN.

Der det foreligger potensielle interessekonflikter, kan dette være uheldig og lite tillitsvekkende og slik påvirke det omdømmet og miljø/kultur som vi ønsker å ha i Smart Innovation Norway. Det er viktig å vurdere en potensiell interessekonflikt med et perspektiv som er utenfra: Hvordan ville dette bli oppfattet av allmennheten eller i et presseoppslag. SIN skal uansett gjennomføre det som besluttes som riktig for selskapet og ikke endre slike beslutninger dersom presseomtalen skulle være uriktig eller tendensiøs i en retting som ikke er korrekt. SIN skal etablere og bruke prosedyrer for håndtering av slik negativ PR.

Det grunnleggende prinsipp i reglene om habilitet i Smart Innovation Norway er at våre medarbeidere ikke må ta del i eller søke å påvirke saksbehandling, prosjekter og beslutninger når det foreligger forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet. Det er viktig at Smart Innovation Norways medarbeidere i sitt daglige arbeid alltid vurderer sin habilitet. Alle plikter å være transparente og på eget initiativ gi opplysninger slik at man vet hvem som har interesser hvor. Denne informasjonen skal kunne tilgjengeliggjøres internt og eksternt.

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

Som hovedregel vil vedkommende fratruke i denne typen saksbehandling, prosjekter eller beslutning. Det er viktig at daglig leder inkluderes for å sikre rett håndtering når det er en potensiell habilitet eller interessekonflikt. Ved tvil skal spørsmålet legges frem for leder/styrets leder som tar avgjørelse om habilitet. Disse kan involvere eksterne parter i vurderingen. Beslutninger som taes i situasjoner med potensielle interessekonflikter må være eksplisitte, transparente og dokumenterbare. Beslutningskriteriene må være eksplisitte. De som har en interesse i saken kan ikke selv delta i beslutningen, men kan bistå i å legge frem saken.

Avtaler som inngås mellom selskapet og selskapets aksjonærer, styremedlemmer, daglig leder, ansatte, en aksjeeiers morselskap eller nærstående til disse, må godkjennes av styret. Det samme gjelder avtaler som er inngått av noen som «handler etter avtale» med noen av de nevnte nærstående.

Rådgivere i inkubator kan ikke gjennom arbeidsinnsats eller kapital erverve seg eiendeler i inkubatorselskaper tilknyttet Smart Innovation Norway uten at dette på forhånd er vurdert og besluttet i henhold til gjeldende prosedyrer og med skriftlig avklaring fra daglig leder.

4.3: Personlige og økonomiske interesser i andre virksomheter

Ansatte i Smart Innovation Norway skal ikke påta seg styreverv i annen næringsvirksomhet uten skriftlig samtykke fra selskapet. Samtykke kan bare bli gitt dersom vervet ikke vurderes å være egnet til å svekke allmennhetens tillit til Smart Innovation Norway. Samtykke kan bli gitt dersom vervet kan bli sett på som relevant kompetanseutvikling for den ansatte og til fordel for begge selskaper.

Ansatte i selskapet kan heller ikke inneha bi-verv uten skriftlig samtykke fra Smart Innovation Norway. Ansatte tillates ikke å markedsføre eller utføre egne betalte tjenester som konkurrerer med Smart Innovation Norway sin virksomhet.

Arbeid defineres som arbeidsinnsats uavhengig av om det er betalt og eller et ansettelsesforhold eller ikke.

- Den ansatte får ikke arbeide i SIN samtidig som de arbeider på eget selskap. De skal som hovedregel anvende 100% av sin arbeidskapasitet i SIN.
- Dersom en ansatt ønsker å dedikere seg til sin Spinoff, kan vedkommende gå ut i permisjon etter avtale.
- Dispensasjon kan gis, men det må da søkes om og behandles i styret og slik dispensasjon er tidsbestemt. Følgende gjelder ved en slik dispensasjon:
- Det gis ikke dispensasjon for konkurrerende tjenester/produkter i forhold til SIN.
- En del av unntaket må i så fall innebære at slikt sidearbeid må utføres på fritid/helg og ikke gå utover arbeidsoppgaver i SIN. Dette betyr at den ansatte ikke skal utnytte fleksitidsordningen for å kunne arbeide på dagtid med sitt sidearbeid. Arbeidsdagen, 08 – 16, er for oppgaver knyttet til SIN. Det er fritid og ferier som kan benyttes til det godkjente sidearbeid.
- Det er og en forutsetning om deltagelse i Inkubatoren på egen regning.
- Ansatte som får slik midlertidig tillatelse til sidearbeid skal ikke rekruttere andre ansatte fra SIN til sin virksomhet, og skal heller ikke forsøke å påvirke andre ansatte fra SIN til å slutte i SIN for å begynne i andre virksomheter. Dette vil oppfattes som brudd på lojalitetsplikten og er således en grunn til avskjed.
- Alle sidegjøremål skal opplyses om uansett om de behøver formell godkjenning/unntak eller ikke.

4.4: Gaver, representasjon og utgiftsdekning.

Medarbeidere og andre som representerer Smart Innovation Norway har i utgangspunktet ikke anledning til, hverken direkte eller indirekte, å gi eller ta imot gaver eller andre begunstigelser i forbindelse med sitt arbeid eller tjeneste for selskapet. Viser ellers til selskapets Personalthåndbok og statens regulativer for dette.

Oppmerksomhetsgaver etter foredrag eller lignende kan aksepteres.

Representasjon i form av deltagelse på ulike arrangementer må ha en forretningsmessig begrunnelse og avtales i hvert enkelt tilfelle med leder av selskapet.

Som hovedregel skal Smart Innovation Norway betale for utgifter til reise og opphold i forbindelse med utførelse av et arbeids- eller representasjonsoppdrag for selskapet.

4.5: Korrupsjon

Korrupsjon er forbudt. Smart Innovation Norway har nulltoleranse for alle former for korrupsjon.

4.6: Ytelser fra ansatte til selskapet

Ansatte i Smart Innovation Norway kan ikke levere varer eller 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 gi tilbud til selskapet på denne typen tjenester.

5: Taushetsplikt, konfidensialitet og informasjon

5.1: Lojalitet i forhold til kunder og arbeidsgiver

Informasjon som blir gitt i forbindelse med arbeidet i Smart Innovation Norway skal være korrekt og pålitelig. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker må respekteres og ikke brukes til personlig fordel. Ingen medarbeidere skal aktivt vi arkiv, datasystemer eller på annen måte søke opplysninger om kunder når dette ikke er nødvendig for arbeidet.

I saker hvor Smart Innovation Norway, kunder eller partnere omtales, forventes det en lojal og tillitsskapende holdning utad.

5.2: Taushetsplikt og diskresjon

Smart Innovation Norways medarbeidere har taushetsplikt om andres forretningsmessige eller private forhold som de er blitt kjent med gjennom sitt arbeid. Denne forpliktelsen gjelder også etter at vedkommende medarbeider har sluttet i arbeidet for selskapet.

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

Taushetsplikten skal heller ikke hindre en medarbeider i å varsle om avvik eller kritikkverdige forhold i lys av varslingsrutinene.

5.3: Oppbevaring/beskyttelse av informasjon

Alle medarbeidere skal sørge for at fortrolige og/eller sensitive opplysninger om kunder, forretningsforbindelse eller Smart Innovation Norways interne forhold beskyttes forsvarlig. Her følger alle medarbeidere selskapets data/IT-policy og GDPR-regelverket.

5.4: Forhold til media og allmennheten

Smart Innovation Norways omdømme påvirkes blant annet av vår evne til å kunne kommunisere på en konsistent og profesjonell måte med eksterne aktører, inkludert mediene.

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

Offentlighetsloven gjelder for Smart Innovation Norway. Av hensyn til våre kunders behov for konfidensiell behandling, er blant annet dokumenter som gjelder konkrete søknader på finansiering ikke omfattet av offentlighetsloven, med unntak av positive avgjørelser.

Informasjon som gir til media om Smart Innovation Norways virksomhet og planer skal være korrekt og objektiv. Kommunikasjon skal være samordnet slik at Smart Innovation Norway fremstår som enhetlig, konsis og tillitsskapende. Slik informasjon skal kun gis av leder og/eller styreleder hvis annet ikke er bestemt.

All kommunikasjon, også offentliggjøring av forskning, til offentligheten skal innom daglig leder eller leder av kommunikasjonsavdelingen.

5.6: Privat bruk av sosiale medier

Ansatte blir ofte oppfattet som ambassadører for selskapet de arbeider for. Det er dermed viktig å være bevisst rollen man har i Smart Innovation Norway og hvordan man kommuniserer ved privat bruk i sosiale medier.

Ansatte har ytringsfrihet, men taushetsplikten og selskapets etiske retningslinjer er gjeldende også i sosiale medier. Den ansatte skal ikke ytre meninger som kan være ødeleggende for selskapets omdømme og rennomme.

Ansatte bør utvise aktsomhet i faglige debatter og diskusjoner i sosiale medier. Det er kun daglig leder og utvalgte talspersoner som skal uttale seg offentlig på vegne av selskapet.

Bilder fra ansatte, arbeidsstedet eller arbeidssituasjoner skal ikke distribueres i sosiale medier uten samtykke fra de involverte partene og / eller dersom dette bryter med de etiske retningslinjene.