

# Etiske Retningslinjer

## Generelt

Som ansatt i Innoventus Sør arbeider du med saker av stor betydning for eierne, tilskuddsyterne, medlemsbedriftene og for samfunnet. For å lykkes med vår visjon og målsetting må vårt arbeid og opptreden være tuftet på verdier som gir troverdighet, tillit og respekt både hos våre medlemsbedrifter og hos andre vi kommer i kontakt med gjennom vårt arbeid. Innoventus Sør skal være en ansvarlig og pålitelig samfunnsaktør som møter offentlige myndigheter, organisasjoner og andre samarbeidspartnere på en korrekt og åpen måte.

Formålet med disse retningslinjene er å klargjøre Innoventus Sør sine forventninger når det gjelder personlig adferd, slik at du utfører ditt arbeid på en etisk forsvarlig måte. Som medarbeider i Innoventus Sør skal du føle deg trygg på at din arbeidsgiver støtter og forsvarer deg når du utøver ditt arbeid i tråd med retningslinjene.

## Grunnleggende forventninger

- Du er kjent med Innoventus Sør sine verdier og legger dem til grunn for ditt arbeid
- Du opptrer profesjonelt og med aktsomhet, redelighet og saklighet
- Du avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til Innoventus Sør
- Du behandler alle du kommer i kontakt med gjennom ditt arbeid med høflighet og respekt.
- Du er bevisst på etiske problemstillinger i næringslivet, herunder menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og korrupsjon.
- I ditt arbeid søker du å påvirke Innoventus Sør sine «bedrifter» og samarbeidspartnere til å holde en høy etisk standard i sine virksomheter

De etiske retningslinjene angir en ramme for medarbeideres adferd og er selskapets minimumsforventning til ansatte i Innoventus Sør. Innoventus Sør skal på sin hjemmeside ha en portal hvor personer kan foreta en anonym varsling til Innoventus Sør om observasjoner som kan være brudd på Innoventus Sørs etiske retningslinjer. Håndtering av varsling om brudd på Innoventus Sørs etiske retningslinjer behandles i henhold til nærmere fastsette prosedyrer. Administrerende direktør skal umiddelbart varsle styreleder om saker som har potensial til å skade selskapets omdømme, inkludert mulig involvering av saker som omhandler nære samarbeidspartnere og selskaper.

## Omfang

Retningslinjene gjelder for alle medarbeidere (ledelse og ansatte), styremedlemmer og konsulenter som utfører oppdrag for Innoventus Sør. Det påligger alle som er omfattet av de etiske retningslinjene å gjøre seg kjent med dem. Uvitenhet er ingen unnskyldning. Overtredelse av de etiske retningslinjene vil medføre reaksjoner.

Retningslinjene er vedtatt av styret i Innoventus Sør.

## 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.

## Personlig adferd

Det forventes av alle som representerer Innoventus Sør opptre korrekt overfor forretningsforbindelser, kolleger og andre. Diskriminering, trakassering eller annen form for krenkende eller utilbørlig atferd aksepteres ikke. Som ansatt i Innoventus Sør skal du bidra til at selskapet har et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse, hvor alle blir behandlet med respekt, vist omsorg og gitt ansvar.

- **Diskriminering**

Innoventus Sør aksepterer ingen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kolleger eller andre du forholder deg til som Innoventus Sør-representant.

- **Rusmidler**

Du er forsiktig i din omgang med alkohol og viser deg ikke beruset i jobbsammenheng. Du skal ta hensyn til kolleger som av ulike grunner ikke drikker alkohol. Vi er forsiktig med servering av alkohol når vi gjennomfører arrangementer, og vi skal sørge for at det finnes alkoholfrie alternativ. De som representerer Innoventus Sør skal alltid vise måtehold i eksterne arrangement. Det er viktig hvordan vi oppfattes, slik at vi alltid opptre på en måte som ivaretar tillitten til Innoventus Sør.

- **Seksuell trakassering**

Enhver form for seksuell trakassering er uakseptabel. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Alle ansatte, også de som er ansatt eller leid inn for en kortere periode, skal kunne melde fra om uakseptabel seksuell atferd eller overgrep uten å være redde for å miste jobben eller å bli utelatt fra viktige avgjørelser mv. Alle forhold det meldes fra om skal bli fulgt opp, og den som trakasserer eller forgriper seg, skal stilles til ansvar. I alvorlige tilfeller betyr dette oppsigelse og politianmeldelse. Hos oss beskytter vi ingen som bryter vår nulltoleranse for alle former for uakseptabel seksuell atferd og seksuelle overgrep.

- **Konfidensialitet, taushetsplikt og informasjon**

Informasjon som gis i forbindelse med arbeidet i Innoventus Sør skal være korrekt og pålitelig. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med prosjekter og behandling av saker må respekteres og ikke brukes til personlig fordel. I saker hvor Innoventus Sør, kunder eller partnere omtales, forventes det en lojal og tillitsskapende holdning utad. Det forventes videre at medarbeidere overfor kunder og andre omtaler Innoventus Sørs interne forhold på en slik måte at det ikke vil være til skade for virksomheten, dens medarbeidere eller de tjenester Innoventus Sør tilbyr.

Alle ansatte signerer taushetserklæring ved ansettelse. Taushetsplikt gjelder også etter av vedkommende har sluttet i arbeidet, oppdraget, eller vervet.

Du behandler sensitiv informasjon med aktsomhet og lojalitet, også når du ikke er pålagt taushetsplikt.

Arbeidsgiver og arbeidstaker har en gjensidig lojalitetsplikt ovenfor hverandre og organisasjonen. Når beslutninger er tatt, er det også en del av lojalitetsplikten å støtte opp om disse og å bidra til at beslutningene gjennomføres på en god måte og at alle ansatte ivaretar Innoventus Sørs interesser/sikrer Innoventus Sørs verdier. Lojalitetsplikten skal ikke hindre medarbeidere i åpen refleksjon internt i organisasjonen eller i å varsle om avvik og kritikkverdige forhold jf. avtaleverk og Innoventus Sørs etiske retningslinjer og varslingsrutiner.

- **Habilitet**

Medarbeidere i Innoventus Sør må ikke benytte sitt arbeidsforhold eller verv til å oppnå økonomiske fordeler av noen karakter for seg selv eller sine nærstående. Den enkelte skal heller ikke benytte Innoventus Sør sine leverandøravtaler, eiendom eller informasjon ervervet gjennom sin stilling til personlig fordel. En medarbeider skal underrette sin overordnede straks han/hun blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå.

- **Biverv**

Alle styreverv, arbeidsforhold eller andre betalte oppdrag ansatte har i annen virksomhet, utenom frivillig arbeid i idrettslag, borrettslag eller liknende må godkjennes av overordnet. Leder kan på saklig grunnlag, når som helst trekke samtykket tilbake.

- **Innoventus Sørs eiendeler, beskyttelse av informasjon og oppbevaring**

Innoventus Sørs utstyr og eiendeler, herunder datautstyr og kontormateriell, skal i hovedsak benyttes til arbeidsrelaterte formål.

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

Innoventus Sørs behandling av personopplysninger skal være i henhold til lover og forskrifter. Innoventus Sør kommer bare til å samle inn, behandle og oppbevare opplysninger som er av hensiktsmessig art, og opplysningene vil bli slettet når formålet ved å oppbevare opplysningene ikke lengere forekommer formålstjenlig.

- **Reiser, arrangementer m.m.**

Innoventus Sør-medarbeidere forutsettes å opptre i henhold til disse retningslinjer når de er på tjenestereiser, kurs og andre arrangementer. I internasjonale sammenhenger er vi bevisst hvordan vi oppfattes, slik at vi alltid opptre på en måte som ivaretar tilliten til Innoventus Sør.

- **Miljø**  
Du er bevisst de konsekvenser din adferd og dine beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader inkluderes i alle beslutninger.
- **Sosiale medier**  
Innoventus Sør-ansatte oppfordres til å delta i og gjøre seg kjent med nye kommunikasjonskanaler som sosiale medier, og forventes å sette seg inn i og følge Innoventus Sørs anbefalinger for bruk av sosiale medier.
- **Gaver**  
Medarbeidere skal ikke ta imot gaver i forbindelse med forhandlinger eller som anerkjennelse for inngåtte avtaler. Hvis ansatte mottar eller får tilbud om å motta en gave, eller er klar over at du kommer til å motta en slik gave, må overordnede informeres så snart som mulig og bestemme hvordan saken skal behandles. Gaver kan i andre tilfeller være en høflig oppmerksomhet, som kan mottas så fremt at verdien er av uvesentlig art.

## Forretningsetikk og integritet

Innoventus Sørs medarbeidere skal opptre pålitelig og troverdig, bygge relasjoner med kollegaer, kunder og samarbeidspartnere, og slutte opp om Innoventus Sørs verdier, strategier, internt regelverk og beslutninger. Innoventus Sør skal opptre som upartisk i alle forretningsforhold og unnlate å gi andre selskap, organisasjoner og enkeltpersoner uberettigede fordeler. En medarbeider skal underrette sin overordnede straks han/hun blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå.

## Varsling, bekymringsmeldinger, rapportering og reaksjoner

Arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 2-4. Varsling skal normalt skje i henhold til virksomhetens rutiner for håndtering av varsler og avviksmeldinger. Det henvises til gjeldende rutine for registrering og håndtering av varsler og avvik i Innoventus Sør. 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.

Innoventus Sør ønsker å ha en åpen bedriftskultur der det er aksept for å ta opp bekymringer og å reise kritikk. En ansatt som blir klar over en handling som er ulovlig eller representerer brudd på prinsippene i Innoventus Sørs etiske retningslinjer, bør varsle om dette i henhold til rutinene. Hvis den ansatte opplever at det er vanskelig å varsle sin nærmeste overordnede, kan han eller hun henvende seg til verneombud eller selskapets styreleder. Opplever eller observerer du kritikkverdige forhold, bør du si fra i tråd med disse reglene. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lovverket eller brudd på tydelig kommuniserte interne retningslinjer. Slik varsling er bra både for Innoventus Sør og samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp.

## **Overtredelse**

Overtredelse av Innoventus Sørs etiske retningslinjer vil kunne medføre disiplinære reaksjoner, enten form av advarsel, oppsigelse eller avskjed.

## **Iverksettelse og kontroll**

Ansvar for å iverksette de etiske retningslinjene i det enkelte selskap ligger hos selskapets administrerende direktør. De etiske retningslinjene skal distribueres til alle ansatte og styremedlemmer.

## **Godkjenning**

Disse Etiske retningslinjene ble godkjent av Innoventus Sørs styre den 30.06.2022.