

ETISKE RETNINGSLINJER FOR PROTOMORE

1. INNLEDNING

1.1 Generelt

ProtoMore skal være en naturlig utviklingsaktør for Nytt- og Etablert-næringsliv igjennom å;

- Utfordre tankesett for å legge til rette for økt kundefokus og mer radikal innovasjon
- Skape et inspirerende miljø for samhandling, nettverksbygging og kompetansedeling
- Løfte kompetanse innen digitalisering, forretningsmodeller og bærekraft
- Benytte ledende metoder for raskere å bringe ideer til marked

Uten høye etiske standarder, vil ikke ProtoMore 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 ProtoMores formål.

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

Formålet med disse retningslinjene er å klargjøre ProtoMores forventninger når det gjelder personlig adferd, slik at den ansatte utfører sitt arbeid på en etisk forsvarlig måte. Medarbeidere i ProtoMore skal føle seg trygg på at arbeidsgiver støtter og forsvarer en når man utøver sitt arbeid i tråd med retningslinjene.

1.2 Omfang og ansvar

Retningslinjene gjelder for alle ansatte, styremedlemmer, innleid personell og andre som utfører oppdrag på vegne av ProtoMore, eller representerer selskapet. 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.

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

Varsling skal skje i henhold til ProtoMore sine rutiner for varsling. 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 at alle som representerer ProtoMore opptre overfor forretningsforbindelser, kolleger og andre på en måte som ikke er diskriminerende, trakasserende eller krenkende. ProtoMore ønsker å skape et åpent, engasjerende og utviklende arbeidsmiljø. Alle ansatte i ProtoMore skal behandle

hverandre med tillit og en positiv innstilling. Dette innebærer at vi skal ha respekt for hverandres funksjoner, kompetanse, tid og person.

2.1 Rusmidler

Bruk av rusmidler er ikke tillatt i arbeidstiden. Ansatte forventes å være forsiktig i sin omgang med alkohol i jobbsammenheng. Du skal ta hensyn til kolleger som av ulike grunner ikke drikker alkohol.

2.2 Miljø

Ansatte i ProtoMore skal være bevisst at selskapet fremmer bærekraft og miljøansvar i sine prosesser. Med dette menes at man eksempelvis ved innkjøp eller innføring av rutiner, skal søke å ta det mest miljøvennlige valget dersom dette ellers ikke påfører utilbørlig ulempe.

2.3 ProtoMores eiendeler

De ansatte skal forvalte ProtoMores eiendeler på en ansvarlig måte.

Bruk av ProtoMores data-/IT-utstyr i tilknytning til nedlastning, lagring eller formidling av pornografisk, ulovlig eller annet usømmelig materiale, eller krenkelse av opphavsrett, må ikke forekomme.

3 Forretningsetikk

ProtoMore skal ikke bidra til forretninger og prosjekter hvor det er sannsynlig at vi medvirker til uetiske handlinger eller unnlatelser. Eksempler er krenkelser av grunnleggende humanitære prinsipper og menneskerettigheter, korrupsjon eller miljøødelegelser.

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

ProtoMore skal være en pådriver for gode etiske holdninger hos våre kunder, leverandører og øvrige samarbeidspartnere.

3.1 Habilitet

Ansatte har ikke anledning til å investere i eller oppnå personlig eierandel i oppstartsselskaper som er tilknyttet ProtoMore ved avtale, eller som søker økonomisk rådgivning hos ProtoMore, så lenge kundeforholdet varer. Ansatte kan heller ikke påta seg styreverv i slike oppstartsselskaper, med mindre det er som styrerepresentant foreslått av ProtoMore Kunnskapspark AS.

Konsulenter som innehar styreverv, eller har investert i oppstartsselskaper som er tilknyttet ProtoMore ved avtale eller som søker økonomiske rådgivning hos ProtoMore, kan ikke utføre oppdrag for det aktuelle selskapet i regi av ProtoMore.

3.2 Personlige og økonomiske interesser i andre virksomheter

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

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

3.3 Gaver, representasjon og utgiftsdekning

Medarbeidere og andre som representerer ProtoMore 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 kan aldri gis eller mottas.

3.4 Representasjon

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 samtykke fra overordnet på forhånd.

3.5 Korrupsjon

Medarbeidere i ProtoMore 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.

4. TAUSHETSPLIKT, KONFIDENSIALITET OG INFORMASJON

4.1 Lojalitet i forhold til arbeidsgiver og kunder

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 ansatte eller kunder når dette ikke er nødvendig for vedkommende sitt arbeid.

4.2 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 ProtoMore. 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 ProtoMore.

Taushetsplikten skal ikke hindre medarbeidere i å varsle om avvik og kritikkverdige forhold.

4.3 Oppbevaring/beskyttelse av informasjon

Enhver medarbeider skal sørge for at fortrolige eller sensitive opplysninger om kunder eller ProtoMores interne forhold beskyttes ved forsvarlig oppbevaring og sikring av skriftlig og elektronisk lagrede opplysninger.

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 slik at hensynet til personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger blir ivarettatt.

ProtoMore har ansvar for å tilrettelegge og innføre systemer i henhold til *Lov om behandling av personopplysninger* og annet lovverk som gjelder på området. Den ansatte har ansvar for å bruke systemene etter hensikten, og oppbevare data og filer på tilvist område.

Sikring av informasjon, arkiv og eiendeler som tilhører ProtoMore, og ProtoMores kunder og andre forretningsforbindelser, er med andre ord et ansvar som hviler på alle.

4.4 Forholdet til media og allmennheten

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

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

Styreleder og daglig leder uttaler seg offentlig på vegne av virksomheten. Styreleder og daglig leder kan utpeke andre representanter til å uttale seg om særskilte områder.

5 Overtredelse

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

Godkjent i ProtoMores styremøte 30. 05. 2018

Sist revidert 16. 02. 2021