

Etiske retningslinjer i Norges Sjømatråd

Vedtatt av styret i Norges Sjømatråd 17.06.21

Forord

Det er Norges sjømatråds ambisjon å stå for en beste praksis med hensyn til forretningsskikk og etisk standard i sin virksomhetsutøvelse.

Alle ansatte har plikt til å bidra til at Norges sjømatråd fremstår som en ansvarsbevisst og profesjonell virksomhet og at selskapet har et godt omdømme hos eier og oppdragsgiver, sjømatnæringen og omverden ellers. Ansatte skal aktivt bidra til å fremme åpen og sann kommunikasjon og gode samarbeidsforhold både internt og eksternt.

Som ledd i å fremme en åpenhetskultur velger vi å dele våre etiske retningslinjer med våre omgivelser.

Essensen i våre etiske retningslinjer er

- Nulltoleranse for korrupsjon
- Ingen urimelig forskjellsbehandling
- Ivaretagelse av den enkelte ansattes integritet

Alle ansatte og tillitsvalgte i Norges sjømatråd har ansvar for å etterleve de etiske retningslinjene. Vi ønsker å lære av våre feil, og oppfordrer derfor både interne og eksterne til å melde fra om kritikkverdige forhold.

Tromsø, 10.06.21

Renate Larsen

1. Innledning

Norges sjømatråd er et offentlig eid foretak og er fiskerinæringens felles organisasjon for markedsutvikling. Det innebærer at Norges sjømatråds ansatte opptre på vegne av andre, og forvalter penger på vegne av et fellesskap. Dette stiller strenge krav til integritet.

Disse retningslinjene er vedtatt av styret i Norges sjømatråd og definerer en minimumsstandard for etisk atferd for alle medarbeidere og tillitsvalgte for Norges sjømatråd.

1.1. Omfang og ansvar

De etiske retningslinjene gjelder for alle medarbeidere, både hel- og deltidsansatte, praktikanter, vikarer og konsulenter som representerer Norges sjømatråd. Retningslinjene gjelder også medlemmer av de styrende organer når de utøver sine verv i Norges Sjømatråd.

Norges sjømatråd forventer at leverandører etterlever samme etiske standarder som våre egne ansatte.

Uavhengig av hvor man utfører sin virksomhet skal ansatte i Norges sjømatråd overholde norsk lovgivning, lover og regler som gjelder i landet den ansatte oppholder seg i, kontraktsmessige forpliktelser, internasjonalt anerkjente menneskerettigheter samt de krav som følger av god forretningsskikk og anerkjente normer for personlig opptreden.

2. Personlig opptreden

Norges sjømatråds ansatte skal opptre slik at det inngir tillit og respekt hos forretningsforbindelser, kolleger og andre som vedkommende kommer i kontakt med i tilknytning til sitt arbeid.

Norges sjømatråds ansatte skal unngå å sette seg i situasjoner hvor det kan sås tvil om uavhengigheten. Medarbeidere i beslutningsposisjon, eller med sterk mulighet til å påvirke en beslutning er særlig utsatt for spekulasjoner om objektivitet. Åpenhet om vurderinger, avveininger og prioriteringer er et viktig prinsipp i Norges sjømatråd.

Norges sjømatrådet aksepterer ikke trakassering eller annen atferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende.

Våre medarbeidere skal avholde seg fra bruk av rusmidler på en måte som kan stille dem selv, Norges sjømatråd eller Norges sjømatråds forretningsforbindelser i et uheldig lys.

Ingen skal forskjellsbehandles på grunn av kjønn, alder, religion, politisk oppfatning, rase, hudfarge, nasjonal opprinnelse, etnisk opprinnelse, seksuell legning eller samlivsform.

Som ansatt i Sjømatrådet er du bevisst de konsekvenser din atferd og dine beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader skal derfor inkluderes i alle beslutninger. Som ansatt skal du ta miljøbevisste valg i arbeidshverdagen og oppfordre andre til å gjøre det samme.

3. Korrupsjon og forretningsetikk

3.1. Korrupsjon

Norges Sjømatråd har nulltoleranse for korrupsjon.

Korrupsjon er å tilby, kreve eller motta en utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag. Det er også forbud mot å gi/tilby eller kreve/motta/akseptere en utilbørlig fordel for å påvirke en annen persons utføring av stilling, verv eller oppdrag. Med "utilbørlig fordel" menes både økonomiske og ikke-økonomiske fordeler.

Ansatte skal ikke tilby eller ta imot godtgjørelser, tjenester, provisjoner eller andre fordeler som kan påvirke et forretningsmessig forhold.

3.2. Gaver, underholdning og representasjon

Som et generelt utgangspunkt skal ansatte utvise varsomhet med å motta fordeler i tilknytning til ansettelsesforholdet som kan medføre at det kan stilles spørsmål ved vedkommendes uavhengighet eller som på annen måte urimelig kan påvirke vedkommendes beslutninger.

Pleie av langsiktige relasjoner med samarbeidspartnere og leverandører må gjøres på en måte som sikrer at ikke båndene blir så tette at det forhindrer at leverandører skiftes ut når det er forretningsmessig riktig. Det må vises økt aktsomhet i perioder hvor kontrakter evalueres.

Den enkelte har ansvar for at gaver eller ytelser, for eksempel bonuspoeng, som mottas som ledd i den ansattes verv eller oppdrag tilknyttet arbeidsforholdet Sjømatrådet skal innrapporteres i henhold til gjeldende skatteregler.

Ansatte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, oppmerksomhetsgave, provisjon, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som kan tenkes være egnet til, eller av giveren være ment, å påvirke deres arbeid.

Dette gjelder ikke mindre oppmerksomhetsgaver etter foredrag eller lignende med verdi inntil NOK 500,-, rabatter for ansatte som følger av skriftlig avtale inngått av arbeidsgiver og som gjelder for alle ansatte, og det er åpenbart at ytelsen ikke kan være egnet til å påvirke den ansattes arbeid.

Oppmerksomhetsgaver til en verdi over NOK 500,- skal innrapporteres til nærmeste overordnede og returneres til avsender. I de tilfeller hvor det bør tas kulturelle hensyn i forhold til landet man opererer i, kan det være hensiktsmessig å motta gaven. Gaven skal i så fall tilfalle Sjømatrådet og ikke den ansatte personlig, samt innrapporteres til nærmeste overordnede på vanlig måte.

3.3. Politiske bidrag

Norges sjømatråd skal ikke gi bidrag av politisk art. Unntak fra dette kan bare gjøres av styret.

3.4. Aksjer/eierandeler og verv i sjømatbedrifter

Ansatte i Norges sjømatråd må ikke eie aksjer eller andre eierandeler i foretak innen fiskeri- og havbruksnæringen. Unntak kan gjøres av styret.

Alle ansatte i Sjømatrådet må registrere sine og sine nærstående økonomiske verv, tilknytninger og interesser i et internt register.

Eventuelle eierandeler/aksjer og verv i sjømatnæringen, skal løpende registreres på egen profil i HR Talent Manager.

3.5. Innsidehandel

Ansatte i Sjømatrådet må ikke utnytte innsideinformasjon han eller hun får kunnskap om til egen fordel.

Nærmere regler er angitt i Sjømatrådets Inside- og investeringsreglement som ligger tilgjengelig i HR Talent Manager.

3.6 Habilitet og interessekonflikter

Ansatte i Norges sjømatråd skal underrette sin leder straks han/hun blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå. Inhabilitet foreligger når det konstateres et forhold som er egnet til å svekke tilliten til upartiskhet. Den som anses som inhabil skal umiddelbart avslutte sin befattning med saken.

3.7 Taushetsplikt

Gjennom hele ansettelsestiden gjelder fullstendig taushetsplikt om alle bedriftshemmeligheter og andre opplysninger om tekniske, administrative og forretningsmessige forhold som en blir kjent med gjennom arbeidet sitt i bedriften. Taushetsplikten gjelder også etter at den ansatte har sluttet. Nyansatte skriver under på en taushetserklæring ved ansettelse.

3.8 Arbeid utenom Norges sjømatråd

Ansatte må ikke inneha annen stilling eller utføre annet lønnet arbeid av noen betydning, dersom dette kan innebære habilitetsutfordringer i forhold til rollen i Sjømatrådet. Avklaringer om dette gjøres med nærmeste overordnede.

3.9 Oppdrag for Norges sjømatråd

Lønn fra Norges sjømatråd kompenserer for alt arbeid som utføres for Norges sjømatråd. Dersom det utbetales honorar fra ekstern oppdragsgiver for oppgaver utført som ansatt i Norges sjømatråd tilfaller dette arbeidsgiver.

Ansatte i Norges Sjømatråd kan inneha styreverv dersom det ikke skaper habilitetskonflikt eller tar urimelig mye tid. Disse skal være godkjent av Norges Sjømatråd. Styrehonorar tilfaller den enkelte ansatte.

4. Personvern, informasjonssikkerhet og konfidensialitet

Norges sjømatråd skal behandle personopplysninger med respekt og forsiktighet.

Det skal utvises varsomhet og bevissthet på med hvem, hvordan, hvor man deler informasjon, for å sikre at uvedkommende ikke får tilgang til konfidensiell informasjon.

Konfidensialitet skal hindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade Norges sjømatråd, kunder og samarbeidspartnere. Denne plikten skal også beskytte de tillitsvalgte og ansattes personvern og integritet.

5. Informasjonsteknologi

Ansatte har tilgang til datamaskiner og smarttelefoner som benyttes aktivt i kommunikasjon både i arbeid og privat. Bruk av epost, internett og sosiale medier setter varige spor og krever at det utvises varsomhet med hva som skrives, leses og sendes videre. Sjømatrådets tekniske utstyr, nettverk og servere/lagringsmedium skal ikke benyttes til lagring, spredning eller utarbeidelse av ulovlig eller krenkende innhold av noe slag.

6. Sosiale medier

Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, Snapchat og andre sosiale medier er en betydelig del av hverdagen for flere ansatte. Selv om ansatte benytter disse kanalene som privatpersoner, vil mange knyttes til sitt arbeidsforhold i Sjømatrådet. Den ansatte er ansvarlig for alt innhold som publiseres på nettet, enten i en blogg, i sosiale nettverk, kommentarfelt i nettaviser eller andre brukergenererte medier. Respekter ditt publikum og husk at det du legger ut vil være tilgjengelig i lang tid fremover. Vis alminnelig folkeskikk, avstå fra diskriminerende utsagn, personangrep, uanstendighet eller annen oppførsel som ville vært uakseptabelt på arbeidsplassen ellers.

Bruk av sosiale medier i arbeidstida er en tillitssak. Det forutsettes at bruk ikke går ut over arbeidsutførelsen.

7. Varsling av kritikkverdige forhold

Norges sjømatråd oppfordrer både egne ansatte (jf. [arbeidsmiljøloven § 2-4.](#)) og eksterne til å varsle om kritikkverdige forhold. Varslere er vernet mot gjengjeldelse og represalier ved varsling etter [arbeidsmiljøloven § 2-5.](#)

Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover, retningslinjer, alminnelige aksepterte normer og etiske regler. Eksempler på kritikkverdige forhold er korrupsjon og økonomisk misligheter, mobbing, trakassering, diskriminering, rusmisbruk eller andre forhold som er regelstridig eller som ikke er akseptabel atferd.

Hvem skal det varsles til:

Varsling kan hos oss bla. skje til styreleder, adm. direktør, nærmeste overordnede, tillitsvalgt eller verneombud. Disse personene skal til enhver tid være oppdatert på interne rutiner angående varsling.

Det kan også varsles direkte til Sjømatrådets eksterne varslingsmottak på www.seafood.no.