



DET KONGELIGE HOFF
THE ROYAL COURT

DET KONGELIGE HOFF
ETISKE RETNINGSLINJER

- Innledning
1. Generelt
 2. Hoffets ressurser
 3. Gjensidig lojalitet
 4. Interessekonflikter
 5. Gaver og fordeler
 6. Ytringsfrihet
 7. Varsling
 8. Oppfølging og etterlevelse

INNLEDNING

Det kongelige hoff bistår Kongefamilien i utøvelsen av deres virke. H.M. Kongens valgspråk «Alt for Norge» er Hoffets visjon.

Hoffets medarbeidere vil i mange sammenhenger opptre eller oppfattes som representanter for Kongehuset og H.M. Kongen som statsoverhode. Ved å sørge for at alt vårt arbeid er tuftet på våre kjerneverdier og et solid etisk fundament, gir vi oss selv de beste forutsetninger for å ta valg til det beste for Kongehuset og Norge.

Etiske retningslinjer. Våre etiske retningslinjer skal bidra til økt bevissthet om etiske dilemma vi kan møte i vår arbeidshverdag og gi veiledning om hvordan disse kan løses. Retningslinjene har blitt til gjennom en bred og inkluderende prosess og definerer felles etiske spilleregler for vår virksomhet. De gjelder for alle våre medarbeidere og ved utførelse av alle våre oppgaver.

Våre kjerneverdier

- **Mot** – våge å gjøre det rette, selv om dette har en pris
- **Raushet** – ha toleranse og respekt for ulike meninger, vise omsorg
- **Løfte sammen** – vi spiller hverandre gode og samarbeider for å nå mål

Husk at de etiske retningslinjene er av overordnet karakter, og i liten grad detaljerte regler. Retningslinjene er en veiviser, som igjen krever refleksjon av den enkelte medarbeider.

De etiske retningslinjene gjelder i tillegg til fast ansatte også for midlertidige ansatte, innleid personell, konsulenter og andre som utfører verv eller oppdrag på vegne av Hoffet.

1. GENERELT

Lover og regler. Medarbeidere ved Hoffet skal utføre sine oppgaver i tråd med gjeldende lover og regler, våre kjerneverdier og interne retningslinjer.

Opptreden utad. Vi skal alltid opptre med profesjonalitet, respekt og integritet i møte med publikum, offentlige myndigheter, samarbeids- og avtaleparter og andre som vi kommer i kontakt med i tilknytning til vårt arbeid.

Arbeidsmiljø. Hoffet skal være en god arbeidsplass med et forsvarlig og inkluderende arbeidsmiljø. Vi skal avstå fra oppførsel som kan ha negativ innvirkning på kolleger, arbeidsmiljøet eller omdømmet til Kongefamilien og Hoffet. Dette innebærer blant annet at vi aldri skal opptre på en måte som kan oppfattes som uredelig. Videre innebærer det at vi har nulltoleranse for seksuell trakassering eller andre former for krenkende atferd, slik som mobbing eller diskriminering.

Mangfold. Hoffet skal vektlegge mangfold og reflektere samfunnet vi er en del av. Ved rekruttering skal ingen diskrimineres på bakgrunn av kjønn, alder, etnisitet, religion, livssyn eller seksuell orientering.

Miljø og Bærekraft. Hoffet tar miljøarbeidet på stort alvor og har utarbeidet en egen miljøstrategi. Målet er at våre medarbeidere skal ha en slik bevissthet knyttet til bærekraft og miljø at konsekvenser for miljøet er naturlig del av alle beslutninger.

2. HOFFETS RESSURSER

Vi skal sørge for rasjonell drift av organisasjonen og effektiv forvaltning av Stortingets bevilgninger til Hoffet. Bruken av økonomiske midler skal skje i henhold til Økonomireglementet for Det kongelige hoff.

Hoffet forvalter offentlige budsjettmidler, statlige og private eiendommer og gjenstander med stor kulturhistorisk verdi. Dette stiller særlige krav til hvordan vi benytter ressursene våre. Det er viktig å foreta en avveining mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet og nødvendig kvalitet.

Innkjøp. Hoffet skal opptre som en profesjonell aktør i markedet. Vi skal ha fokus på konkurransedyktige priser og betingelser, men vi skal ikke utnytte vår posisjon. Alle innkjøp skal skje i samsvar med vår innkjøpspolicy. Dette betyr blant annet at vi ved innkjøp skal ta hensyn til miljø, arbeidsforhold og sosiale forhold.

Hva dette betyr for deg:

Du skal beskytte Hoffets ressurser mot skade, tap og misbruk.

- Ressursbruken skal være tilpasset situasjonen og formålet.
- Du skal ikke skaffe deg personlige fordeler av Hoffets ressurser.
- Du har ikke anledning til å benytte Hoffets ressurser til private formål i eller utenfor arbeidstiden uten særskilt tillatelse.
- Du har ikke anledning til å benytte Hoffets leverandøravtaler, rabatter e.l. ved private innkjøp.
- Ved private innkjøp fra en av Hoffets leverandører, skal du være tydelig på at innkjøpet skjer i privat regi.

Eksempler: «Hoffets ressurser» er mer enn økonomiske midler. Det er også eiendommer, biler, utstyr og redskaper, elektroniske programmer o.l. eller tjenester utført av Hoffets medarbeidere.

3. GJENSIDIG LOJALITET

Det følger av ansettelsesforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom Hoffet som arbeidsgiver og den enkelte medarbeider som arbeidstaker. Dette betyr enkelt sagt at begge parter skal ivareta hverandres interesser så langt som mulig.

Medarbeidere ved Hoffet har rett til å si fra før avgjørelser tas dersom de mener avgjørelsen er feil og/eller tas på mangelfullt grunnlag. Når avgjørelsen først er tatt, skal den følges opp, selv om du måtte ha personlige innvendinger mot avgjørelsen. Du plikter imidlertid aldri å etterkomme pålegg som er ulovlige eller i strid med våre etiske retningslinjer.

Fordeler av ansettelsesforholdet. Medarbeidere ved Hoffet skal ikke uberettiget bruke ansettelsesforholdet, Hoffet eller Kongehuset til å oppnå private fordeler, f.eks. til å fremme egne økonomiske interesser.

Hva dette betyr for deg:

- Du skal opptre på en måte som ikke skader tilliten eller omdømmet til Hoffet eller Kongehuset unødige.
- Hoffet skal sørge for at du blir godt ivaretatt. Det kan f.eks. bety å tilrettelegge arbeidet i perioder du har behov for det og at du beskyttes ved varsling om kritikkverdige forhold.
- Du må selv ta opp og medvirke til å avdekke forhold utenfor arbeidet som kan skape vanskeligheter i arbeidsforholdet.
- Du kan ikke benytte arbeider e.l. du har utført på jobb i markedsføring av din egen eller andres virksomhet.

4. INTERESSEKONFLIKTER

Interessekonflikter kan oppstå der man har en egeninteresse i utfallet av en beslutning. Dette gjelder både om utfallet vil være gunstig eller ugunstig og enten det gjelder deg selv eller noen som står deg nær.

Ikke enhver egeninteresse i en sak er problematisk. Om egeninteressen er sterk nok, vil man imidlertid kunne være inhabil og kan dermed ikke være med på å fatte eller tilrettelegge for avgjørelse i saken.

Det er viktig for omdømmet til Kongehuset at vi opptrer upartisk. Vi må derfor være oppmerksomme på situasjoner som kan svekke tilliten til vår uavhengighet.

Ekstraerverv. Medarbeidere ved Hoffet har som utgangspunkt anledning til å ta ekstra arbeid eller drive privat virksomhet i sin fritid. Unntak fra dette kan gjelde der ekstraervervet er i strid med Hoffets interesser. Din stilling og dine arbeidsoppgaver vil kunne ha betydning for din mulighet til å ha ekstraerverv. Ekstraerverv er nærmere regulert i Overenskomsten og tilhørende retningslinjer.

Hva dette betyr for deg:

- Vær åpen om og diskuter situasjoner der private forhold kan påvirke beslutninger eller utførelsen av oppgaver ved Hoffet eller vil kunne oppfattes slik av andre.
- Husk på at det er du selv som i første rekke har ansvar for å vurdere egen habilitet. Mulig inhabilitet bør varsles før beslutningen fattes, slik at det kan vurderes hvorvidt du eventuelt bør fritas fra videre behandling av saken.
- Dersom du er leder, må du være spesielt oppmerksom på at din inhabilitet også kan medføre at dine medarbeidere er inhabile.
- Ekstraerverv som kan komme i konflikt med din stilling ved Hoffet skal tas opp med nærmeste leder.

Eksempler: Slektskap, nært vennskap eller økonomiske interesser er eksempler på forhold som kan svekke din upartiskhet i en gitt sak, f.eks. ved anskaffelser/valg av leverandører, ansettelse, invitasjoner og utforming av program for Kongefamilien.

5. GAVER OG FORDELER

Hoffet har nulltoleranse for korrupsjon. Grensen mellom hva som er lovlig og ulovlig kan imidlertid være vanskelig å trekke. I tillegg kan det være slik at det som er lovlig, likevel kan oppfattes som etisk tvilsomt.

For medarbeidere ved Hoffet er det forbudt å motta, eller legge til rette for å motta, gaver eller fordeler som er egnet til eller av giveren er ment å påvirke dem. Du må ikke buke din stilling til å skaffe deg selv eller andre en uberettiget fordel.

Den som får tilbud om en gave eller fordel som skal som hovedregel avklare dette med nærmeste leder. Dette vil ikke bare kunne bidra til å avklare det konkrete tilfellet, men kan samtidig tjene som nyttig læring for andre medarbeidere.

Husk på at det som sies her om mottak av gaver og fordeler, gjelder tilsvarende for goder eller fordeler som vi tilbyr andre.

Gavereglement. Hoffet har utarbeidet egne retningslinjer for mottak av gaver, som alle medarbeidere må gjøre seg kjent med.

Hva dette betyr for deg:

- Du må alltid være varsom dersom du blir tilbudt en gave eller fordel. Dersom gaven eller fordelten tilfaller deg personlig/privat, bør du være spesielt på vakt.
- Du bør blant annet spørre deg selv om:
 - Hva som er givers formål med gaven/fordelen?
 - Vil gaven/fordelen kunne påvirke hvordan du utfører arbeidet ditt eller vil andre kunne oppfatte det slik?
 - Hvilken verdi har gaven/fordelen? Jo større verdi, jo mer problematisk.
 - Er Hoffet i en forhandlings- eller tilbudssituasjon med giver? I så fall må det ikke mottas eller gis gaver/fordeler.
 - Gis gaven/fordelen skjult eller åpent?

Eksempler: Gaver og fordeler kan være alle former for godtgjørelse, fra rene pengegaver til provisjoner og «kick-backs», invitasjoner, reiser/opphold, bevertning, vareprøver og gunstige betingelser/rabatter o.l. Også fordeler som ikke har økonomisk verdi vil kunne være problematiske.

6. YTRINGSFRIHET

Medarbeidere ved Hoffet er omfattet av den samme grunnleggende ytringsfriheten som alle andre og kan fritt delta i den offentlige debatten.

Lojalitetsplikten innebærer imidlertid at du i noen sammenhenger må ta hensyn til arbeidsgivers legitime interesser også når du ytrer deg på egne vegne. Ytringer som påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødig måte vil ofte være problematiske.

Medarbeidere ved Hoffet vil kunne oppfattes som representanter for Kongehuset, selv om de opptrer i privat regi. I hvilken grad du identifiseres med arbeidsgiver vil variere ut fra hvilken stilling du har og hvilket tema du uttaler deg om. Det innebærer at du etter omstendighetene bør være varsom med hvordan du deltar i offentlige diskusjoner og generelt bør etterstrebe en saklig form.

Sosiale medier. Ytringsfriheten er teknologinøytral. Du har i utgangspunktet de samme friheter og begrensninger ved ytringer i sosiale medier som ellers. Bruk av sosiale medier innebærer imidlertid en del særskilte utfordringer. Hoffet har derfor utarbeidet en veiledning for bruk av sosiale medier som du må gjøre deg kjent med.

Hva dette betyr for deg:

- Husk på at du ikke har anledning til å uttale deg om forhold som er underlagt taushetsplikt. Dersom du er i tvil, må du avklare dette før informasjonen legges ut.
- Arbeidsgiver må som hovedregel finne seg i ytringer selv om de oppfattes som uheldige eller ubehagelige. Du bør imidlertid ikke uberettiget uttale deg på en måte som åpenbart kan skade arbeidsgivers interesser.
- Dersom du ønsker en sak knyttet til Kongehuset eller Hoffet belyst, bør du vurdere om det i første omgang vil være mest hensiktsmessig å bruke interne kanaler.
- Det er viktig å vurdere om det fremgår tilstrekkelig klart at du uttaler deg på egne vegne i situasjoner hvor det kan tenkes å oppstå misforståelser om dette.
- Vær oppmerksom på at mye av det du skriver, liker eller deler på sosiale medier juridisk sett vil være å anse som offentlige ytringer og kan bli lest av og videreformidlet til svært mange. Tenk derfor gjennom hvilken informasjon som legges ut.

7. VARSLING OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD

For at Hoffet skal kunne utføre sitt oppdrag på en best mulig måte, er vi avhengige av åpenhet og at våre medarbeidere gir tilbakemeldinger både om ting som fungerer godt og om ting som kan forbedres. Hoffet oppfordrer alle sine medarbeidere til å rapportere om eventuelle kritikkverdige forhold ved virksomheten.

Varsling om kritikkverdige forhold vil kunne innebære en stor belastning for den som varsler. Hoffet er opptatt av at varslere skal bli godt ivaretatt og behandlet i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Varslingsrutiner. Hoffet har utarbeidet egne rutiner som gir nærmere veiledning om hvordan du bør forholde deg dersom det er aktuelt å varsle.

Hva dette betyr for deg:

- Du har rett og noen ganger plikt til å varsle om kritikkverdige forhold ved Hoffet. Fremgangsmåten skal være forsvarlig.
- Ved varsling bør du følge Hoffets varslingsrutiner. Dersom du varsler i samsvar med varslingsrutinene vil varslingen alltid være forsvarlig.
- Du skal ikke risikere gjengjeldelse ved varsling.
- Husk på at det kan være lovbestemmelser, f.eks. om sikkerhetsmessige forhold, som kan være av betydning for en mulig varsling. Det er viktig at du avklarer dette så tidlig som mulig.

Eksempler: «Kritikkverdige forhold» kan blant annet være lovbrudd, brudd på Hoffets etiske retningslinjer, økonomiske misligheter, forhold som kan medføre fare for liv eller helse eller diskriminering, mobbing eller trakassering av ansatte.

8. OPPFØLGING OG ETTERLEVELSE

Hoffet skal sørge for en organisasjonskultur som ivaretar Kongehusets kjerneverdier og Hoffets etiske retningslinjer. Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at retningslinjene blir overholdt og skal gjennomgå disse med sine medarbeidere én gang hvert år, samt ved nyansettelser.

Medarbeidere ved Hoffet har imidlertid også et selvstendig ansvar for å følge Hoffets etiske retningslinjer. Det er viktig at den enkelte alltid tar opp tvilstilfeller med sin nærmeste leder.

Opptreden i strid med de etiske retningslinjene kan få store konsekvenser for Hoffet og Kongehuset, og overtredelser skal derfor alltid følges opp. Brudd på de etiske retningslinjene kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.