

Ansatte: Etikk, varsling, nøkkelperson- og kompetanserisiko

Seminar om operasjonell risiko, Bjørvika konferansesenter 5.9.2017

advokat Anja M. Brodschöll, Finans Norge



Disposisjon

- Ansatte og risikohåndtering - metodikk
- Typer risiko ifm. ansatte
- Tiltak for å redusere risiko under ansettelsesforholdet
- Særlig om etikk
- Særlig om varsling av kritikkverdige forhold
- Tiltak for å redusere risiko ifm. opphør av ansettelsesforholdet
- Nøkkelperson- og kompetanserisiko

Ansatte og risikohåndtering - metodikk

- Identifisere risikoer, vurdere sannsynlighet og konsekvens
- Fastsette tiltak basert på risikovurderingen
- Inngå i bedriftens risikostyrings- og internkontrollsystem



Risikomatrise

Konsekvens Sannsynlighet	1.Lite farlig	2. Farlig	3. Alvorlig/ Kritisk	4. Svært alvorlig/ Katastrofalt
4. Svært sannsynlig	Yellow	Red	Red	Red
3. Meget sannsynlig	Yellow	Yellow	Red	Red
2. Sannsynlig	Green	Yellow	Yellow	Red
1. Lite sannsynlig	Green	Green	Yellow	Yellow

Risikotyper - eksempler

- Økonomiske misligheter
- Uetisk opptreden, brudd på god rådgivningsskikk
- Brudd på arbeidstidsregler
- Svikt i HMS-rutiner
- Mobbing og trakassering
- Trusler fra kunder, ran/vold
- Feil håndtering av personopplysninger om ansatte
- Godtgjørelsesordninger som bidrar til høy risikotaking
- Kompetanserisiko
- Oppstart av konkurrerende virksomhet
- Lekkasje av forretningshemmeligheter

Konsekvenser

- Offentlige sanksjoner
- Omdømmetap
- Økonomisk tap
- Misfornøyde ansatte, sykmeldinger, etc.

Tiltak for å redusere risiko under ansettelsesforholdet (1)

- Solide rekrutteringsrutiner
 - Intervju
 - Referansesjekk
 - Bakgrunnssjekk
- Grundig dokumentasjon ved ansettelsen
 - Arbeidskontrakt ihht lovens krav
 - Arbeidsinstruks
 - Etiske retningslinjer
 - Taushetserklæring
 - «Lest og forstått»-erklæring



Tiltak for å redusere risiko under ansettelsesforholdet (2)

- God opplæring av ansatte
- Korrekt håndtering av personopplysninger om ansatte
- HMS-system
- System for overholdelse av overtidsregler
- Instruks for godtgjørelsesordning
- Rutiner for håndtering av personalsaker
- Rutiner for håndtering av økonomiske misligheter
- Varslingsrutiner

Særlig om etikk

- Finansnæringen lever av tillit – ansatte må ha de riktige holdningene
- Tiltak:
 - Grundig intervju (gjerne med praktisk case), referanse- og bakgrunnssjekk
 - Etske retningslinjer
 - Praktisk trening i etiske dilemmaer
 - AFR/GOS/Kreditt
- Tiltak ved brudd
 - Personalmessig håndtering (advarsel, oppsigelse/avskjed)
 - Gjentatte eller grove brudd på god rådgivningsskikk skal meldes til Finaut
 - Undersøke og rette opp evt. svikt i kontrollrutiner

Særlig om varsling av kritikkverdige forhold

- Bedrifter med over 5 ansatte må ha skriftlige varslingsrutiner
- Rutinene skal være en del av HMS-systemet
- Også innleide fra vikarbyråer kan varsle
- Rutinene utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte
- Må minimum inneholde:
 - Oppfordring til å varsle
 - Fremgangsmåte for ansattes varsling
 - Fremgangsmåte for bedriftens håndtering
- Varslinger = personopplysninger

Tiltak for å redusere risiko ifm. opphør av arbeidsforholdet

- Korrekt fremgangsmåte ved evt. oppsigelse
- Tilbakelevering av utstyr
- Avslutte e-postkasse mv.
- Regulering av taushetsplikt i arbeidsavtale
- Klausul om immaterielle rettigheter
- Konkurransen- og kundeklausul

Nærmere om konkurranse- og kundeklausuler

Konkurranseklausuler

- Må ha et særlig behov for vern mot konkurranse (bedriftshemmeligheter, knowhow)
- Kan inngås for max ett år (karantenetid)
- Kompensasjon: 100% lønn til 8 G, 70% fra 8-12 G
- Redegjørelsesplikt for arbeidsgiver om bruk og behov

Kundeklausuler

- Kan bare omfatte kunder arbeidstaker har hatt kontakt med/ansvar for siste år før fratreden
- Max ett år fra opphør av arbeidsforholdet
- Redegjørelsesplikt for arbeidsgiver om bruk og hvilke kunder som omfattes
- Arbeidstaker har ikke rett til kompensasjon

Mer informasjon

[Om konkurranse- og kundeklausuler](#)

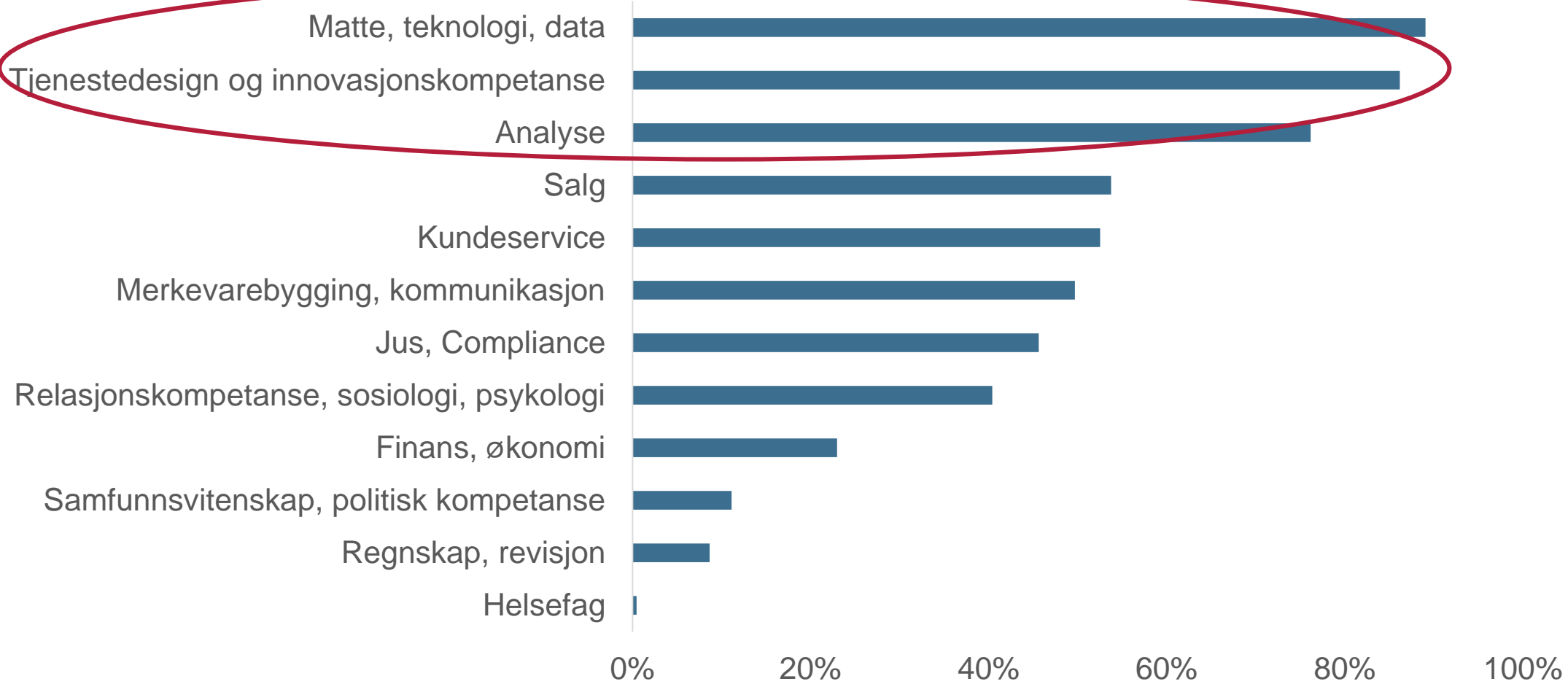
[Maler for konkurranse- og kundeklausul, arbeidsavtale, oppsigelse, avskjed](#)

Nøkkelperson- og kompetanserisiko

- Hvis bedriften er avhengig av en ansatt har man en risiko
- Viktig å kartlegge nåværende og fremtidig kompetansebehov



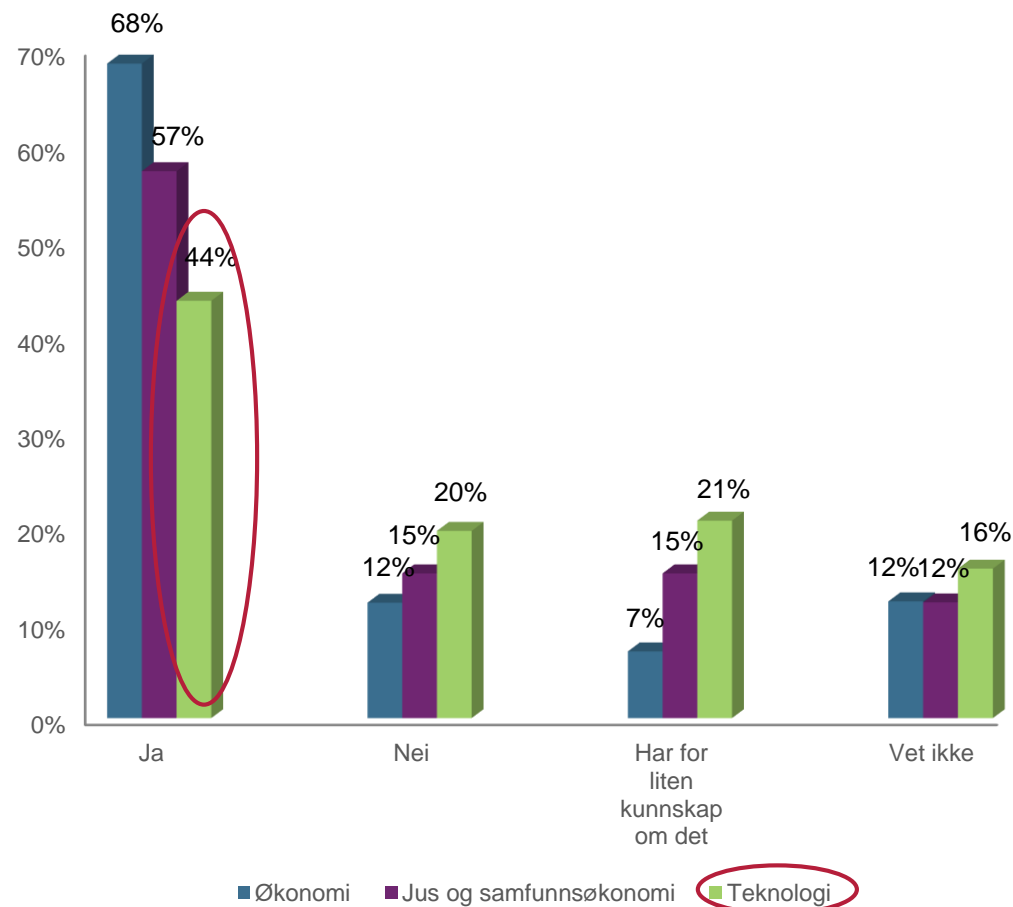
Fagkompetanse bedriftene ønsker mer av fremover



Kilde: Finans Norges Kompetanseundersøkelse 2016

Studenters interesse for å jobbe i finanssektoren

Bank



Forsikring



Kilde: Finans Norges undersøkelse om studenters interesse for finans (2017)

Hvordan sikre at bedriften har ansatte med riktig kompetanse?

- Kompetansekartlegging – identifisere kompetansegap
- Kompetanseutvikling av eksisterende ansatte
- Rekruttere
- Kompetansebase og kompetanseoverføring
- Outsourcing - må fortsatt ha nødvendig kompetanse til å vurdere utførelsen

Nøkkelpersoner

- Identifisere nøkkelpersoner
 - Ansatte på høyt nivå med beslutningskompetanse
 - Personer med kontrollfunksjoner: internrevisjon, aktuarfunksjon og compliance
- Egnethetsvurdering
 - Finansforetaksloven § 3-5, Finanstilsynets rundskriv 14/2015
 - Av styremedlemmer, ledelse, nøkkelpersoner
 - Nødvendig kompetanse til å utføre stillingen, vandelskrav, adferd
- Tiltak for å beholde nøkkelpersoner, etterfølgerplanlegging

