

# Retningslinjer for registrering av statsansattes verv og økonomiske interesser

## 1 Formål mv.

Den enkelte statlige virksomhet kan etablere en registreringsordning for ansattes verv og økonomiske interesser, med hjemmel i statsansatteloven § 39 a. Registrering forutsetter at dette er nødvendig sett hen til virksomhetens ansvars- og arbeidsområder, og den ansattes stilling eller funksjon.

Formålet med å etablere en registreringsordning er å forebygge interessekonflikter, og gjennom åpenhet bidra til tilliten til forvaltningen. Registreringen skal bidra til å sikre tilliten til forvaltningens integritet, ved å legge til rette for større åpenhet om ansattes verv og økonomiske interesser.

Disse retningslinjene, som er utarbeidet av Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD), skal gi veiledning for fastsettelse av egne retningslinjer i virksomheten. Virksomheten kan, innenfor rammene gitt i statsansatteloven § 39 a, gjennomføre registreringsordningen på en annen måte enn den som er foreskrevet i disse retningslinjene, men må sørge for at registreringsordningen er lovlig og forholdsmessig.

## 2 Gjennomføring av registreringsordning

### 2.1 Etablering

En virksomhet som vil etablere en registreringsordning, må fastsette egne retningslinjer for gjennomføring av dette.

Ved vurderingen av om en registreringsordning skal etableres, bør det legges særlig vekt på om en registreringsordning er saklig, nødvendig og forholdsmessig for å bidra til å sikre tilliten til at det ikke foreligger interessekonflikter når saker behandles i virksomheten.

## 2.2 Gjennomføring

Registrering av økonomiske interesser og verv i juridiske personer med økonomisk formål forutsetter at det etter en vurdering av saklige hensyn, er nødvendig og forholdsmessig for å unngå reell risiko for interessekonflikter i mer enn noen få tilfeller.

I virksomhetens retningslinjer fastsettes det hvilke stillinger som pålegges registreringsplikt og hvilke opplysninger som skal registreres. Det er i utgangspunktet overordnet fagdepartement som eventuelt kan bestemme at øverste leder i en underliggende virksomhet skal registrere sine verv og økonomiske interesser. Slikt initiativ kan også komme fra virksomhetsleder selv, eventuelt i samråd med en administrasjons- eller HR-sjef. Registrering av virksomhetsleders verv og økonomiske interesser skal uansett skje i virksomheten, ikke i overordnet departement. Dersom en ansatt i en stilling som er pålagt registreringsplikt unnlater å oppfylle denne, vil dette kunne være å anse som brudd på tjenesteplikter, og vil kunne medføre sanksjoner etter statsansatteloven.

Arbeidsmiljøloven § 9-2, om drøfting med tillitsvalgte, gjelder for registreringsordningen i den enkelte virksomhet.

Retningslinjene for registreringsordningen bør inneholde nærmere bestemmelser om frist for ansattes melding eller registrering av nye eller endrede opplysninger. Retningslinjene bør også inneholde nærmere bestemmelser om på hvilken måte registrering eller melding skal skje. Arbeidsgiver bør påse at innmeldte opplysninger så snart som mulig blir registrert slik at formålet med registreringen oppnås.

## 2.3 Innsyn

De registrerte opplysningene er gjenstand for innsyn etter offentleglova. Hensynet til offentlig innsyn veier tungt for registrerte opplysninger. Dersom det foreligger unntak for innsyn på andre grunnlag enn taushetsplikt, skal merinnsyn derfor vurderes grundig, og det skal som utgangspunkt svært mye til før innsyn ikke skal gis. Særlig gjelder dette for nåværende verv og økonomiske interesser for arbeidstakere som fremdeles er ansatt i virksomheten.

## 2.4 Forhold til annet regelverk

Forvaltningsloven § 6 regulerer i hvilke tilfeller en offentlig tjenestemann er ugild. Etter § 6 annet ledd skal det, ved vurderingen av om en tjenestemann er ugild, legges særlig vekt på om avgjørelsen innebærer en særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller en person han har nær tilknytning til.

I spørsmålet om et verv eller en økonomisk interesse skal registreres, er det ikke avgjørende om vervet eller interessen vil kunne medføre inhabilitet. At interessen er registrert, fritar heller ikke den ansatte i å selv vurdere sin egen habilitet, jf. forvaltningsloven § 8.

En registreringsordning får ikke betydning for eventuelle reguleringer av retten til å inneha bierverv. En virksomhet som har slike reguleringer, må der en ansatt i en stilling som er pålagt en registreringsplikt søker om å inneha et bierverv, først vurdere om dette er tillatt etter reglene om bierverv, og om så er tilfelle, om det er en interesse som må registreres.

### **3 Nærmere om hvem som kan omfattes av en registreringsordning**

Registreringsplikt kan bare pålegges ansatte i bestemte stillinger. Dette forutsetter at stillingen har en funksjon eller rolle med ansvar eller arbeidsoppgaver der åpenhet om økonomiske interesser og verv er nødvendig for å bevare tilliten til at det ikke foreligger lojalitets- eller interessekonflikter når saker behandles i virksomheten. Det må gjøres en konkret vurdering, og det er derfor ikke anledning til å generelt pålegge alle ansatte i virksomheten en registreringsplikt.

Hvilke stillinger det kan pålegges registreringsplikt for, må fastsettes etter en konkret vurdering av virksomhetens ansvarsområder og oppgaver, og stillingens funksjon eller rolle.

Ved vurderingen skal det særlig legges vekt på:

- a. stillingens hierarkiske plassering i virksomheten, herunder om stillingen fordrer særlig tillit fordi den er ledende eller særlig uavhengig. Det er særlig ansatte i ledende stillinger det er aktuelt å pålegge registreringsplikt.
- b. om stillingen har et arbeids- og ansvarsområde hvor hensynet til objektivitet og nøytralitet gjør seg særlig gjeldende, og om den ansatte jevnlig har befatning med slike saker
- c. om virksomheten har kontroll- eller tilsynsoppgaver
- d. om virksomheten har en overordnet rolle i statsforvaltningen og kan instruere andre statlige virksomheter
- e. om virksomheten har oppgaver som innebærer fordeling av goder mellom eller til private, utøvelse av regulatorisk myndighet, forvaltning av statlig eierskap eller jevnlig gjennomfører anskaffelser på bestemte områder

- f. Stillinger det typisk kan pålegges registreringsplikt for, er ledergruppe i departementene, samt i underliggende virksomheter som har oppgaver som nevnt i bokstav c eller e, og saksbehandlere som forbereder eller fatter vedtak med stor økonomisk betydning for private parter, herunder gjør innkjøp av, eller fordeler, store verdier, forvalter statens eierinteresser eller fører tilsyn der hensynet til aktørene tilsier at kravene til objektivitet er særlig store.

## **4 Nærmere om hvilke opplysninger som kan omfattes**

### **4.1 Generelle krav**

Registreringsplikt skal bare omfatte verv i juridisk person med økonomisk formål, og økonomiske interesser, innenfor et livs- eller samfunnsområde som kan medføre risiko for interessekonflikt med arbeidsgivers legitime interesser. Hvilke verv og økonomiske interesser som kan registreres, må derfor fastsettes etter en vurdering av virksomhetens ansvarsområder og oppgaver.

### **4.2 Verv**

For verv skal det ved vurderingen særlig legges vekt på om

- a. vervet er i et styrende organ for et selskap eller annen juridisk person med økonomisk formål, eller som driver næringsvirksomhet eller økonomisk virksomhet. Det er særlig aktuelt å pålegge registreringsplikt for verv i styrende organer, i både norske og utenlandske registrerte virksomheter.
- b. vervet eller engasjementet er lønnet eller gir rett til godtgjørelse. Det er særlig aktuelt å registrere lønnet ekstraarbeid, bistilling eller egen næringsvirksomhet.

### **4.3 Økonomiske interesser**

Registrering av økonomiske interesser bør som hovedregel begrenses til eierandeler, opsjoner eller obligasjoner mv. i selskaper som den statsansatte selv eier direkte eller indirekte gjennom et annet selskap, eller som vedkommende forvalter. Økonomiske interesser tilhørende den statsansattes nærstående omfattes ikke.

Ved vurderingen skal det legges særlig, men ikke avgjørende, vekt på den økonomiske interessens størrelse.

Det kan finnes tilfeller der virksomhetens ansvars- og arbeidsoppgaver tilsier at også bankinnskudd, andel i indeksfond og den ansattes faste eiendom kan omfattes av en registreringsordning. Slike tilfeller må vurderes konkret, og det må ses hen til om annet regelverk kan dekke arbeidsgivers behov.

## 5 Personvern

Personvernforordningen, som etter personopplysningsloven § 1 gjelder som norsk lov, gjelder for behandling, herunder innsamling og registrering av personopplysninger i forbindelse med registreringsordningen. Den enkelte virksomhet er ansvarlig for at behandlingen har et tilfredsstillende behandlingsgrunnlag etter personvernforordningen.

De registrerte opplysningene skal behandles på en lovlig, åpen og rettferdig måte. De skal kun samles inn og benyttes til å gi arbeidsgiver tilstrekkelig informasjon for å kunne fordele oppgaver på en slik måte at interessekonflikter unngås. Dette innebærer at opplysningene ikke skal inneholde mer informasjon, eller lagres i en lengre periode, enn hva som er nødvendig for å oppnå dette formålet. Se likevel nedenfor om lagring til arkivformål. Virksomhetene må også sørge for at opplysningene er korrekte og oppdaterte. Dette innebærer en plikt til å rette opplysninger dersom arbeidsgiver får kjennskap til at det registrerte ikke er korrekt. Arbeidsgiver kan pålegge ansatte som er omfattet av registreringsplikt å melde fra om eventuelle endringer, for at arbeidsgiver kan sørge for retting.

Den ansatte skal, på tidspunktet for innsamlingen av personopplysningene, gis informasjon om det rettslige grunnlaget for behandlingen, altså statsansatteloven § 39 a. Den ansatte skal også gis informasjon om hvem i virksomheten som behandler opplysningene, og kontaktinformasjon til personvernombudet. Det skal informeres om at opplysningene lagres frem til det ikke lengre er en risiko for interessekonflikter, og behovet for å registrere dem har opphørt. Sletting skal i utgangspunktet skje når vervet eller den økonomiske interessen er opphørt, eller den ansatte ikke lengre har oppgaver eller ansvar som gjør at det er en reell fare for interessekonflikter.

Sletting skal også skje når den ansatte slutter i virksomheten. Det må likevel legges til grunn at det som er registrert kan lagres noe tid etter at den ansatte har sluttet eller fått nye oppgaver. For eksempel der en sak den ansatte har behandlet ikke er avsluttet, eller er til behandling i en klageinstans. Selv om registrerte opplysninger er slettet fra virksomhetens register, kan de lagres til arkivformål, jf. personvernforordningen artikkel 5 nr. 1 bokstav e.

Den ansatte skal også informeres om retten til innsyn i de registrerte opplysningene, og retten til å be om retting eller sletting av opplysningene. Det må også gjøres en vurdering av om den ansatte må gis annen nødvendig informasjon som vist til i personvernforordningen artikkel 13 og 15.

Retningslinjene for registreringsordningen som fastsettes i virksomheten, bør utformes slik at det alltid kan gjøres unntak fra registreringsplikt, dersom sterke personvern hensyn taler for det.

Behandling av særlige kategorier av personopplysninger er forbudt, jf. personvernforordningen artikkel 9 nr. 1, og en ansatt kan ikke pålegges å registrere opplysninger som omfattes av disse særlige kategoriene. Dette er opplysninger om en persons rasemessige eller etniske opprinnelse, politisk oppfatning, religion, filosofisk overbevisning eller fagforeningsmedlemskap, samt behandling av genetiske opplysninger og biometriske opplysninger med det formål å entydig identifisere en fysisk person, helseopplysninger eller opplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering. Dette forbudet gjelder også der opplysningen gjelder et verv eller en interesse som i utgangspunktet kan registreres. Det vil for eksempel ikke være tillatt å registrere et verv i en religiøs organisasjon, selv om denne har økonomisk formål.