PERSONELLSIKKERHET I FINANSNÆRINGEN

Veileder

2024

Finans Norge

Innhold

1 Hvorfor denne veilederen?

Formålet med veilederen er å hjelpe bedriftene i finansnæringen med å håndtere personellsikkerhet på en slik måte at virksomhetens verdier er tilstrekkelig beskyttet, samtidig som kandidater og de ansattes rettigheter og personvern er godt ivaretatt. Det norske samfunnet bygger i stor grad på tillit, og denne veilederen legger opp til tiltak som vil ivareta denne tilliten mellom medarbeider, leder og virksomhet.

Finansielle tjenester er vurdert som en samfunnskritisk funksjon.[1] I dette inngår evnen til å opprettholde sikker formidling av kapital mellom aktører nasjonalt og internasjonalt, evnen til å gjennomføre betalinger og andre finansielle transaksjoner på en sikker måte, og evnen til å opprettholde befolkningens tilgang til nødvendige betalingsmidler.

De norske etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjenestene (EOS-tjenestene) har i de senere år varslet om et stadig forverret trusselbilde,spesielt i det digitale rom. Etterretningstjenesten går så langt som å si at vi står ovenfor *«et mer alvorlig trusselbilde enn på flere tiår».* Nordic Financial CERT beskriver et krevende trusselbilde og at de kriminelle blir mer og mer profesjonelle og sofistikerte. Trusselaktørene som er relevante for finansnæringen har ressurser til å utvikle seg og næringen må derfor beskytte seg innenfor alle aspekter av sikkerhet.

Finansselskaper blir kontinuerlig utsatt for digitale angrep, men svært få av disse angrepene får særlig store konsekvenser. De forsøkene som kan resultere i alvorlige konsekvenser, blir raskt oppdaget og stoppet. Dermed vil trusselaktører måtte finne andre metoder for å skaffe seg tilgang til bedriftenes infrastruktur, data og andre verdier. Det å være på innsiden, med tilganger til kritiske funksjoner og informasjon i selskaper, vil være en slik alternativ tilgangsmulighet. Innsidevirksomhet er derfor en trussel bedriften må ta på største alvor og systematisk arbeid med personellsikkerhet er vesentlig for finansselskaper. Dette betyr at bedriftene må ha gode risikoreduserende tiltak, slik at uønskede tilsiktede handlinger unngås. Selv om selskapene har gode risikoreduserende tiltak er det viktig å beskytte seg helhetlig. Hvis det på tross av de preventive tiltakene viser seg at noen ansatte misbruker sine rettigheter til å utføre

[1] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, temarapport, Samfunnskritiske funksjoner: https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/rapporter/kiks-2_januar.pdf

uønskede, skadelige handlinger er det viktig å ha tiltak slik at dette blir oppdaget raskt, og samtidig må bedriftene ha tiltak for å redusere konsekvens og omfang.

Ressurspersoner

I arbeidet med veilederen har Finans Norge hatt kontakt med ressurspersoner både innenfor og utenfor næringen innen HR, sikkerhet og personvern. Vi retter en stor takk til alle gode bidragsytere i DNB, Gjensidige, Fana Sparebank, Storebrand, Aker og Telenor.

2 Hvordan er veilederen bygget opp?

Denne veilederen skal gi bedriftene i finansnæringen en overordnet innføring i personellsikkerhet, med et særlig fokus på de arbeidsrettslige problemstillingene. Veilederen går gjennom alle faser av et arbeidsforhold for ivaretakelse av personellsikkerhet 1) ved rekruttering av ansatte, 2) underveis i arbeidsforholdet og 3) ved avslutning av arbeidsforholdet. Vurderinger opp mot diskrimineringsregelverket og personvernregelverket blir behandlet særskilt. I veilederen gis det en bred gjennomgang av mulige tiltak for ivaretakelse av personellsikkerheten. Medlemsbedriftene må selv vurdere hvilke steg og tiltak som er relevante og nødvendig i den enkelte prosess, og som er anvendelige for den enkelte bedrift. Ved behov for konkret rådgivning, ta kontakt med Finans Norge Arbeidsliv.

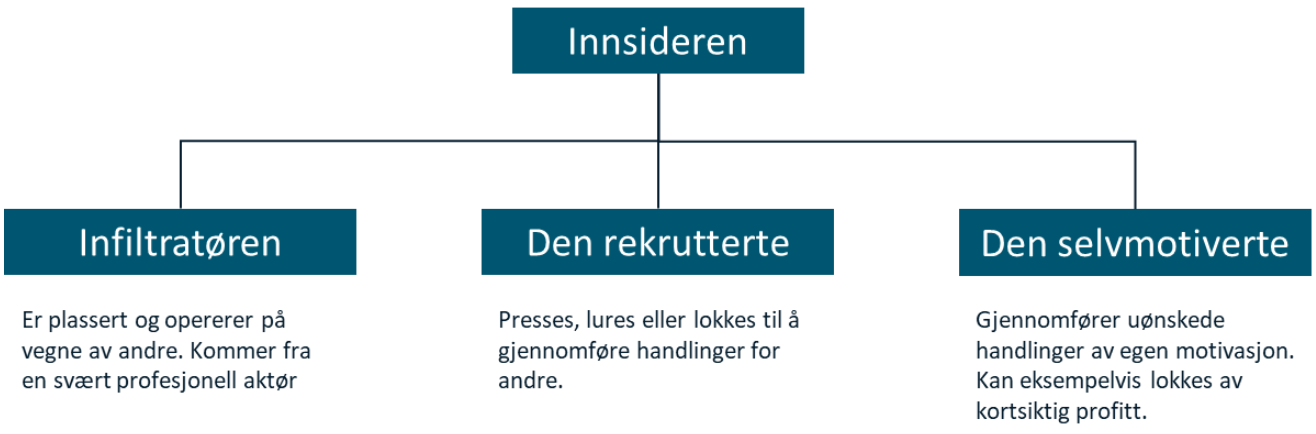
3 Hva er personellsikkerhet?

Personellsikkerhet handler om å forebygge at ansatte, innleide, konsulenter mv., utgjør en sikkerhetstrussel mot selskapet. Næringslivets sikkerhetsråd (NSR) beskriver personellsikkerhet som en *«helhetlig håndtering av risikoen for at personell med legitim tilgang til virksomhetens verdier påfører virksomheten skade eller tap.»*

Personellsikkerhet handler om helhetlig håndtering av risikoen for at personell med legitim tilgang til virksomhetens verdier påfører virksomheten skade eller tap.

En innsider er en person som er på innsiden, og som utnytter sine rettigheter. En innsider defineres av Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) som: *«en nåværende eller tidligere ansatt, konsulent eller kontraktør som har eller har hatt legitim tilgang til virksomhetens systemer, prosedyrer, objekter og informasjon, og som misbruker denne kunnskapen og tilgangen for å utføre handlinger som påfører virksomheten skade eller tap.»*

I finansnæringen har vi verdier som er forholdsvis enkelt tilgjengelig for ansatte og andre som er på innsiden, og det er en stor spennvidde i trusselaktører som ser på selskaper i næringen som et attraktivt mål. Det er også ulike motivasjoner, metoder og ressurser hos de ulike aktørene. Derfor er det viktig at bedriftene har et bevisst forhold til personellsikkerhet i hele sin bredde. En skjematisk og forenklet oversikt over de ulike typene innsidere som gjennomfører uønskede tilsiktede handlinger kan se slik ut:



I tillegg til den bevisste innsideren, kan uønskede handlinger også skje som følge av ubevissthet eller manglende kompetanse. Derfor er det et poeng å øke kompetansen om trussel- og risikobildet, samt en forståelse av bakgrunnen for ulike sikkerhetstiltak, hos alle ansatte i bedriftene og i næringen.

4 Hvordan jobbe helhetlig med personellsikkerhet?

God personellsikkerhet forutsetter en helhetlig tilnærming og en prosess for oppfølging gjennom hele arbeidsforholdet. Arbeidet innebærer et sett med gjennomgående tiltak, så vel som en rekke tiltak i de ulike fasene i et arbeidsforhold; rekrutteringsfasen, underveis og avslutningen av arbeidsforholdet. For å sikre god oppfølging av personellsikkerheten er det avgjørende at ledere er involvert og tar sitt ansvar som risikoeiere. Dermed er det også behov for at ledere blir oppdatert om det til enhver tid gjeldende trussel- og risikobildet. Ledere må også få opplæring i hvordan ulike tiltak kan gjennomføres slik at risikoen holdes på et akseptabelt nivå.

Sikkerhetstiltak kan oppleves som en inngripen i personvernet, eller som en mistillit til de ansatte. Hensikten må imidlertid være å redusere risikoen for at den enkelte medarbeider kan bli utsatt for press, rekruttert av noen med ondsinnede hensikter eller å gjøre feil med utilsiktede alvorlige konsekvenser. Med andre ord handler sikkerhetstiltak i all hovedsak om å ivareta og støtte de ansatte i situasjoner som kan komme, slik at de er så godt rustet som mulig. Samtidig må det også tas høyde for den selvmotiverte innsideren. Alle tiltak må balanseres mellom ivaretakelse av de ansatte og kontrollen som er nødvendig for å drive selskapet sikkert og effektivt.

4.1 Hvilke overordnede vurderinger og kartlegginger bør gjøres?

4.1.1 Risikovurderinger og identifisering av kritiske verdier og funksjoner

For å kunne styre sikkerhet generelt, og personellsikkerhet spesielt, er det viktig at bedriften har gjennomført gode risikovurderinger og identifisert kritiske verdier og funksjoner. I tillegg bør det vurderes konsekvens ved bortfall eller avbrudd av disse verdiene eller funksjonene, enten helt eller delvis.

Som del av denne kartleggingen bør det også vurderes hvilke stillinger som er kritiske for å ivareta disse verdiene eller funksjonene. Utgangspunktet for en slik vurdering kan være resultatene av en forretningsmessig konsekvensanalyse eller business impact analysis.

Disse kartleggingene og analysene danner grunnlaget for å klassifisere og kategorisere stillinger, eller stillingsgrupper, i ulike risikoprofiler. Kartlegging og risikoklassifisering av ulike stillinger og stillingskategorier essensielt for å benytte ressursene effektivt i arbeidet med personellsikkerhet.

Eksempel på hvordan gjennomføre en risikovurdering og konsekvensanalyse:

1. **Definer scope og team**
2. **Identifiser de viktigste forretningsmessige, kritiske funksjonene som må beskyttes**
3. **Vurdere hvilke systemer eller prosesser de kritiske funksjonene er avhengig av**
4. **Vurder konsekvenser ved avbrudd eller bortfall av delprosesser eller delsystemer, inkludert økonomiske tap, omdømmeskader og operasjonelle utfordringer**
5. **Identifiser kritiske ressurser: Bestem hvilke ressurser (personell, teknologi, lokaler) som er nødvendige for å opprettholde kritiske prosesser**
6. **Sett klare mål og krav for gjenoppretting**
7. **Prioriter de kritiske funksjonene**
8. **Dokumentér vurderingene**

Når risikovurderingene og risikoklassifiseringen av stillinger er gjennomført foreslås det å implementere en rekke tiltak for å kontrollere den gjenværende innsiderisikoen. I tabellen under følger forslag til tiltak og videre vurderinger for helhetlig styring av personellsikkerhet:

Tiltak for å sikre helhetlig styring av personellsikkerhet	
Gjennomgående tiltak	**Tiltak ved rekruttering**
Etablere et tverrfaglig team for å håndtere personellsikkerhet	Eks: Utlysningstekst, ID-sjekk, bakgrunnssjekk, egnethetsvurdering mv.
Vurdering av høyrisikoland	
Opplæringsprogram	
Sikkerhetskulturprogram	**Tiltak under arbeidsforholdet**
Varslingssystem for innsidetrusler	Eks: Jevnlig kunnskapspåfyll, oppfølging av risikoutsatte stillinger mv.
Oppdatering av beredskapsplanverk	
Sikkerhet som del av medarbeidersamtale	**Tiltak i avslutningen av arbeidsforholdet**
Sikkerhetssamtale/sårbarhetssamtale	Eks: Prosedyre for avslutning av arbeidsforholdet, avslutningssamtale mv.
Tilgangsstyringskontroll og revisjoner	

4.1.2 Gjennomgående tiltak

Nedenfor følger ulike tiltak som anbefales for å sikre en god og helhetlig styring av personellsikkerhet.

Tverrfaglig team

For å ivareta helhetsperspektivet bør det etableres et tverrfaglig team med fokus på personellsikkerhet. Teamet bør som minimum bestå av HR, sikkerhet, juridisk og representant fra forretningssiden. Det bør også vurderes om tillitsvalgte, hovedverneombud og personvernombud bør delta. På denne måten vil man ivareta de ulike hensyn som bør vurderes i et personellsikkerhetsperspektiv. Dette teamet bør møtes jevnlig.

Opplæringsprogram

Mange bedrifter har et introduksjonsprogram for nyansatte. Dette programmet bør også inneholde temaene personellsikkerhet, digital sikkerhet og fysisk sikkerhet. Ledere med personalansvar vil ha samme behov for opplæring. I rekrutteringsprosesseser og i oppfølgingen av ansatte underveis i arbeidsforholdet, er det sentralt at lederne har god kunnskap om bedriftens vurderinger som ligger til grunn og hvordan arbeid med

personellsikkerhet utøves i praksis. Tillit, åpenhet og et godt arbeidsmiljø er faktorer som vil bidra til god personellsikkerhet.

Sikkerhetskulturprogram

God sikkerhetskultur er avgjørende for å ha et bevisst forhold til sikkerhet. Men det er viktig at sikkerhetskulturen går hånd i hånd med kulturen i bedriften. Eksempelvis bør sikkerhet handle om beskyttelse av selskapet og sine ansatte, omsorg for sine ansatte og en forståelse av aktuelle risikoer for bedriften.

Tilgangsstyring og revisjon

For å redusere risiko for uatorisert bruk både for den ansatte og for selskapet er det viktig med streng tilgangsstyring. Dette gjelder både digitalt og fysisk. De ansatte bør ikke ha flere tilganger til informasjon og data enn det som er nødvendig for å gjøre jobben. Tilgangene bør være midlertidige og kan fornyes ved behov, slik at tilganger ikke akkumuleres over tid og ved intern mobilitet. Tilganger bør også revideres jevnlig.

Høyrisikoland

Etterretningstjenesten og politiets sikkerhetstjeneste nevner eksplisitt flere land som de mener har en forhøyet risiko for å drive etterretningsoperasjoner, eller andre operasjoner i Norge og mot norske virksomheter. EU og Financial Action Task Force (FATF)[2] fører også lister over høyrisikoland med fokus på hvitvaskingsforskriften.
Det er imidlertid viktig å ikke se seg blind på disse listene over land. De siste årenes avsløringer om spionasje i Norge har også involvert indiske, brasilianske og thailandske statsborgere. Det er ikke dermed sagt at bedriftene i næringen ikke bør ansette personer med tilknytning til de landene som nevnes i de ulike vurderingene. Men det bør inngå som en del av den helhetlige vurderingen av hvilke personer som er best egnet til stillingen som skal besettes.

Sårbarhetssamtale

En sårbarhetssamtale kan benyttes for å ivareta den ansattes motstandskraft mot ulike sikkerhetstrusler. I denne samtalen vil det deles kunnskap og kompetanse om det trusselbildet mot selskapet. Samtalen bør gjennomføres med medarbeidere som kan være spesielt utsatt med bakgrunn i sin funksjon, bakgrunn eller andre forhold knyttet

[2] https://www.finanstilsynet.no/tema/hvitvasking-og-terrorfinansiering/geografisk-risiko--oversikt-over-listeforte-land/

til jobb eller privatliv. Hensikten er å gjøre den ansatte mer bevisst på verdiene som må beskyttes, trusselbildet og hvilken støtte den ansatte kan få gjennom sin egen leder og selskapets sikkerhetsorganisasjon. Se nærmere om sårbarhetssamtaler i punkt 5.3 Tiltak underveis i arbeidsforholdet.

Sikkerhetsmessig monitorering

Monitorering innebærer å overvåke og kontrollere en prosess eller et system for å sikre at det fungerer som forventet. Det kan også fange opp unaturlig aktivitet både utenfra, men også ansattes aktiviteter. Monitorering er derfor viktig for å forebygge og fange opp sikkerhetsbrudd. Bedriftene er pålagt å blant annet monitorere etter IKT-forskriften.

Tiltaket må vurderes og saksbehandles i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 9 med regler om kontrolltiltak og tilhørende forskrift, samt personvernreglene før det eventuelt iverksettes. Kontrolltiltak må også drøftes med de tillitsvalgte og informeres til de ansatte før det iverksettes. Se veiledere fra Datatilsynet om kontroll og overvåkning i arbeidslivet og overvåkning av ansattes bruk av elektronisk utstyr.

Rapportering av personellsikkerhetssaker

Det er viktig at alle ledere og medarbeidere vet hvor eller til hvem de kan rapportere alle typer sikkerhetshendelser. Det kan gjøres i form av en kanal eller kontaktperson for personellsikkerhetssaker. En slik kanal/kontaktperson vil også være en ressurs som særlig ledere bør kunne benytte for å søke rådgivning i vanskelige saker, melde fra når stillinger med høy risikoprofil skal lyses ut og liknende.

Oppdatering av beredskapsplanverk

Beredskapsplanverket må ta høyde for en innsidehendelse. Her bør det beskrives hvem gjør hva, i hvilken rekkefølge og hvordan. Viktige elementer i en slik beredskapsplan er:

- Tverrfaglighet (juridisk, HR, sikkerhet og forretning)
- Ivaretakelse av menneskene rundt
- Innhente eget faktagrunnlag, i tillegg til politiets undersøkelser
- Internt og eksternt budskap for å ta kontroll på informasjonen
- Hvis ansatt får bistand gjennom sin fagforening eller annen juridisk bistand, bør roller og forventninger avklares.

Beredskapsplanens del om en innsidehendelse må trenes og øves på samme måte som andre deler av beredskapsplanverket.

5 Personellsikkerhet i alle faser av et arbeidsforhold

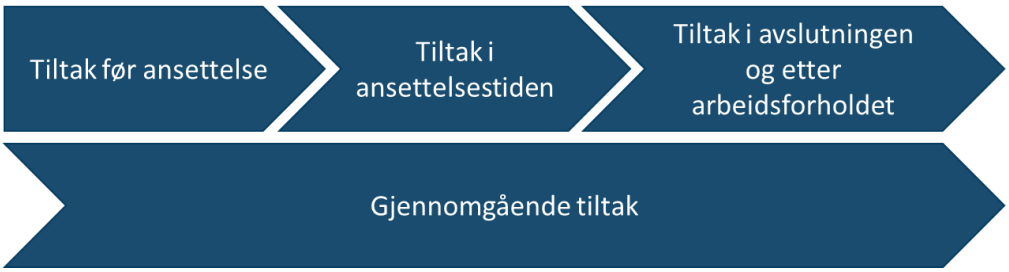
Denne delen av veilederen gir en detaljert gjennomgang av ulike vurderinger og tiltak som bedriften bør vurdere og eventuelt gjennomføre i arbeidet med personellsikkerhet i alle faser av et arbeidsforhold. Gjennomgangen dekker følgende trinn:

1. **Rekruttering**: Risikovurdering av den aktuelle stillingen, utforme stillingsutlysning med nødvendige sikkerhetskrav, gjennomføre intervju og bakgrunnssjekk (punkt 5.2)

2. **Under arbeidsforholdet**: Opplæring om sikkerhet, oppfølging av risikoutsatte stillinger og av ansatte som har forhold ved seg som kan gjøre dem ekstra utsatt for press (punkt 5.3)

3. **Avslutning av arbeidsforholdet**: Eksempler på risikoreduserende tiltak med avslutningssamtale, bevissthet rundt å bevare gode relasjoner og eventuell endring av tilganger og oppgaver (punkt 5.4)

I punkt 5.1 gis en kort oversikt over relevante regelverk som bedriftene må ha oversikt over når arbeidet med personellsikkerhet planlegges og gjennomføres.



5.1 Hvilke regler gjelder?

5.1.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven (aml.) er den sentrale verneloven for arbeidstakere i Norge. Loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv ved å sikre rettferdige arbeidsforhold, fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Krav til forsvarlig arbeidsmiljø i

kapittel 2 og 4, stillingsvernsreglene i kapittel 15 og reglene om kontrolltiltak i kapittel 9, er sentrale reguleringer i arbeidet med personellsikkerhet.

5.1.2 Likestillings- og diskrimineringsloven

Likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.) oppstiller vern mot å bli diskriminert, blant annet på grunn av etnisitet. Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter loven §§ 7 og 8, og som ikke likevel er lovlig etter § 9. Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling og til opphør av arbeidsforholdet, jf. ldl. §§ 29 og 30. All forskjellsbehandling er ikke diskriminering, og bedriften må gjøre en rettslig vurdering i det enkelte tilfelle om prosessen vil være diskriminerende overfor enkelte kandidater/ansatte.

5.1.3 Personopplysningsregelverket

Personopplysningsloven og GDPR har som mål å beskytte enkeltpersoners personopplysninger og sikre at disse behandles på en lovlig, rettferdig og gjennomsiktig måte. Når bedriften innhenter opplysninger i forbindelse med en rekrutteringsprosess eller underveis i et arbeidsforhold, er bedriften behandlingsansvarlig og må sørge for at bedriften opptrer i henhold til regelverket og at personvernprinsippene følges. Behandlingen må blant annet ha et klart definert formål og det skal ikke behandles mer personopplysninger enn nødvendig. Videre er det sentralt med god informasjon til de registrerte, dette vil også bidra til en god sikkerhetskultur, bygget på tillit. All behandling av personopplysninger forutsetter et behandlingsgrunnlag i art. 6 nr. 1. De aktuelle grunnlagene vil her være bokstav c) om rettslig forpliktelser der det foreligger, eventuelt bokstav f) om berettiget interesse. Opplysninger om blant annet rasemessig eller etnisk opprinnelse, helseopplysninger og religion er definert som sensitive personopplysninger (særlige kategorier personopplysninger) og er i utgangspunktet forbudt. Unntaksmuligheter i GDPR art. 9 nr. 2 må da eventuelt være oppfylt.

5.1.4 Sikkerhetsloven

For virksomheter i finansnæringen som er helt eller delvis underlagt sikkerhetsloven, oppstiller sikkerhetsloven og klareringsforskriften egne krav til autorisasjon, sikkerhetsklarering og adgangsklarering av ansatte som skal ha tilgang til sikkerhetsgradert informasjon, skjermingsverdig objekt og/eller infrastruktur. En klareringssak gjennomføres ved at autorisasjonsansvarlig i bedriften anmoder klareringsmyndigheten (Sivil klareringsmyndighet) om klarering av en person. Som del

av saken gjennomføres en personkontroll, som er en omfattende innsamling av informasjon fra en rekke kilder.

5.1.5 Sektorregelverket for finans

I sektorregelverk for finans er det en rekke lovbestemmelser som setter krav til egnethet for å ha stillingen. Finanstilsynet har laget et rundskriv om vurdering av egnethetskrav. Kjernen i kravet til egnethet er at personen har den nødvendige kompetansen til å utøve stillingen eller vervet, og at vedkommende ikke er dømt for et straffbart forhold eller har utvist en atferd som gir grunn til å anta at stillingen eller vervet ikke vil bli ivaretatt på en forsvarlig måte. I rundskrivet punkt 7.2 er det laget en oversikt over lovhjemler for krav til egnethet. Videre er det krav til digital sikkerhet i blant annet IKT-forskriften.

Har bedriften oversikt over …

- de generelle forpliktelsene bedriften må følge for å hindre diskriminering og ivareta personvernet?
- om stillingen er underlagt sikkerhetslovens regler om personellsikkerhet?
- om stillingen er omfattet av særlige krav i sektorregelverk?
- krav til digital sikkerhet?

5.2 Hva er viktig ved rekruttering?

Rekrutteringsfasen og undersøkelsene som gjøres der, legger grunnlaget for å sikre at nye ansatte ikke bare har de nødvendige kvalifikasjonene, men også oppfyller sikkerhetskravene som er essensielle for bedriftens integritet og beskyttelse av verdier. En systematisk tilnærming til rekruttering bidrar til å minimere risikoen for at personer med uærlige hensikter eller som kan utgjøre en sikkerhetstrussel, får tilgang til sensitive områder og informasjon. Noen forhold som bedriften ønsker å undersøke, kan innebære forskjellsbehandling og mulig diskriminering, men ikke nødvendigvis. Det er sentralt at bedriften gjør de nødvendige vurderinger for å finne hvilket handlingsrom for spørsmål og undersøkelser som foreligger i det konkrete tilfellet. Stegene og vurderingene bedriften bør vurdere, gjennomgås nedenfor. Hvor omfattende prosess det legges opp til, må vurderes konkret opp mot hvor sterke sikkerhetshensyn som må tas i den enkelte rekrutteringsprosess.

5.2.1. Konkret risikovurdering av den aktuelle stillingen

- Den aktuelle stillingen må vurderes konkret, sett opp mot de sikkerhetshensynene som bedriften mener må ivaretas og hvilke lovpålagte

krav som eventuelt hører til stillingen. Stillingens plassering i organisasjonen, ansvarsnivå, fullmakter og tilganger er relevante momenter.

- Jo større risiko og skadepotensiale ved et sikkerhetsbrudd av en person i den stillingen, jo grundigere bakgrunnssjekk kan være nødvendig å gjennomføre.
- Dokumenter vurderingene skriftlig og lagre internt.
- Vurder om ansettende leder har behov for veiledning i hvordan prosessen skal følges opp.

5.2.2. Utforming av stillingsutlysning

- Vurder om det skal stilles særlige sikkerhetsmessige kvalifikasjonskrav til den aktuelle stillingen, som for eksempel krav om egnethet etter finansforetaksloven § 3-5. Kravene må vurderes konkret og være saklig begrunnet i den aktuelle stillingskategorien/stillingen, jf. også punkt 4.1.1.
- Hvis det gjelder lovpålagte kvalifikasjonskrav i sikkerhetsloven eller annen særlovgivning, må det fremgå i utlysningen at dette er en forutsetning for at person kan tiltre og forbli i stillingen.
- Åpenhet om kravene fungerer også som forventningsavklaring til kandidatene om hvor grundige bakgrunnsundersøkelser som vil bli foretatt i rekrutteringsprosessen.

Eksempel på informasjon som kan fremgå i stillingsannonsen:

«Vi gjennomfører bakgrunnsundersøkelser av søkere for å verifisere opplysninger som fremgår av CV og annen dokumentasjon. For stillinger som krever autorisasjon og/eller godkjenning av egnethet, gjennomføres utvidet bakgrunnsundersøkelse. I slike tilfeller forutsettes fremlagt politiattest. Aktuelle søkere vil motta nærmere informasjon om dette i forkant.»

+ Hvis aktuelt: [firmanavn] bistår i forbindelse med bakgrunnsundersøkelser.

5.2.3. Forberede- og gjennomføre intervju – hva trenger bedriften informasjon om?

- Basert på søknad, CV og andre vedlagte dokumenter bør bedriften vurdere om det er forhold som det er behov for å få klarlagt i et intervju. Det kan for eksempel være landtilknytning i form av utdanningsland eller tidligere arbeidsforhold, som kan gjøre at personen kan være ekstra sårbar for press utenfra.
- ID-kontroll bør gjøres i alle intervjuer, ved fremleggelse av gyldig pass.

- Sikkerhet og kandidatens refleksjoner rundt dette temaet bør være del av intervjuet, og da knyttet opp mot den aktuelle rollen.
- Intervjuet må gjøres innenfor rammene av diskrimineringsvernet og GDPR. Det er særlig tilknytning til andre land som kan bli en problemstilling. Etter begge regelsettene er det i utgangspunktet ikke tillatt å behandle opplysninger om etnisitet. Vurderingene må dokumenteres og lagres internt. Se faktaboks om diskrimineringsvurdering.
- I henhold til diskrimineringsregelverket er innhenting av opplysninger om etnisitet i rekrutteringsprosess i utgangspunktet forbudt, med mindre bedriften har vurdert at det «har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket», jf. ldl. § 30 jf. § 9 andre ledd. Bedriften må dermed analysere behovet for opplysningene konkret opp mot den aktuelle stillingen. Det er et snevert unntak, og dokumentasjon på vurderingene og begrunnelsene er viktig. Bestemmelsen gjelder kun innhenting i ansettelsesprosessen, og ikke underveis i arbeidsforholdet. Se nærmere om diskrimineringsvurderingen nedenfor i egen faktaboks.
- Etter GDPR må det være behandlingsgrunnlag etter art. 6 nr. 1. Her vil bokstav bokstav f) om berettiget interesse være et aktuelt grunnlag, eventuelt bokstav c) om rettslig forpliktelse. Rasemessig eller etnisk opprinnelse, religion og helseopplysninger (for eksempel forhold til rus) er såkalte særlig kategorier personopplysninger, jf. GDPR art. 9 nr. 1. Det er i utgangspunktet et forbud mot å behandle slike opplysninger, og bedriften kan ikke spørre om eller innhente slike opplysninger uten særskilt grunnlag. GDPR art. 9 nr. 2 e) kan være mulig behandlingsgrunnlag. I tilfeller hvor e) ikke er tilstrekkelig, kan bokstav g) vurderes. Samtykke som behandlingsgrunnlag anbefales i utgangspunktet ikke, på grunn av skjevheten i styrkeforholdet mellom partene, i tillegg til at samtykke kan trekkes tilbake på ethvert tidspunkt. Dersom bedriften ser behov for å innhente opplysninger om slike forhold, anbefales at bedriften gjør vurderinger etter GDPR i forkant.

5.2.4. Bakgrunnsundersøkelser – standard og utvidet

- Standard bakgrunnsundersøkelser. I alle prosesser bør bakgrunnsundersøkelsen inneholde:
    - Verifisering av CV, fremlagte dokumenter og kandidatens identitet, for eksempel ved fremvisning av pass på intervjuet.

- Referansesjekk fra tidligere og eventuelt nåværende arbeidsgiver.

- Utvidet bakgrunnsundersøkelse, særlig om kredittvurdering og politiattest
  - Om det er saklig grunn til å gjennomføre utvidet bakgrunnsundersøkelse, må vurderes opp mot lovpålagte kvalifikasjonskrav og om det er innenfor rammen av diskrimineringsregelverket og GDPR. Vurderingene av behovet for grundigere bakgrunnssjekk bør skriftliggjøres og lagres internt.
  - *Politiattest* kan kreves dersom kandidaten for eksempel er underlagt egnethetskrav av Finanstilsynet, jf. blant annet finansforetaksloven § 3-5, jf. § 3-1 fjerde ledd, § 8-9, § 8-14 og finansforetaksforskriften § 3-1, jf. politiregisterloven § 40. Se for øvrig politiets fullstendige liste over hjemler som gir grunnlag for innhenting av politiattest i finansbransjen på side 7 flg. Behandlingsgrunnlag i GDPR er da rettslig forpliktelse, jf. art. 6 nr. 1 c.
  - *Kredittvurdering* av kandidaten forutsetter at kravene i GDPR er oppfylt. Mulige behandlingsgrunnlag er rettslig forpliktelse, jf. art. 6 nr. 1 c eller dersom det er nødvendig for å ivareta legitime interesser etter en interesseavveining, jf. art. 6 nr. 1 f. Samtykke, jf. art. 6 nr. 1 a), frarådes som rettslig grunnlag.
  - Se også Datatilsynet sin veileder om bakgrunnsundersøkelser, herunder kredittsjekk og politiattest/vandel.
  - Før bedriften går videre med utvidede bakgrunnsundersøkelser, anbefaler Finans Norge at kandidatene informeres og gis mulighet til å motsette seg at slike undersøkelser gjøres. De bør også informeres om at konsekvensen av å motsette seg er at de ikke blir med videre i prosessen.

5.2.5. Oppfølgende samtale med kandidaten etter bakgrunnsundersøkelsen

- En oppfølgende samtale kan være nødvendig av flere grunner. Det kan være fordi andre lands myndigheter eller tidligere arbeidsgivere ikke gir nødvendig dokumentasjon for å verifisere informasjon. I andre tilfeller er det uforklarlige tomrom i CV-en eller mulige sikkerhetsutfordringer knyttet til kandidatens forbindelse til andre land eller personer. For stillinger som anses som høyrisikostillinger, kan en oppfølgende samtale med sikkerhet som tema være hensiktsmessig som en del av de alminnelige undersøkelsene ved ansettelse i disse stillingene.

- Kandidaten får mulighet til å komme med egne oppklarende merknader, noe som sikrer at saken blir tilstrekkelig belyst før bedriften tar sine endelige beslutninger.
- Samtalen kan også bidra til å gi innsikt i kandidatens forståelse av, og refleksjon rundt, sikkerhetsaspektet.

5.2.6. Vurdering av risikoreduserende tiltak og restrisiko

- Basert på det som har kommet frem i bakgrunnsundersøkelsene mv., bør bedriften vurdere om det er behov for, og mulig med, risikoreduserende tiltak.
- Vurderingen av om restrisiko er akseptabel bør gjøres i samråd mellom ansettende leder, HR og sikkerhetsansvarlig i bedriften, hvor ansettende leder normalt er ansvarlig for beslutningen. I bedrifter med ansettelsesutvalg jf. Hovedavtalen kapittel 10, vil beslutningen om selve ansettelsen ligge til ansettelsesutvalget. Dersom restrisikoen ikke anses akseptabel, bør bedriftens vurderinger og begrunnelse dokumenteres og lagres. Bedriften er ikke forpliktet til å begrunne avslag på søknad overfor kandidaten, men bør være forberedt på at det kan komme spørsmål begrunnelse fra kandidater om begrunnelse og innsyn i hvilke personopplysninger som er innhentet.
- I noen tilfeller er det sikkerhetsmessige forhold som fortsatt må avklares når tilbud skal gis, som for eksempel sikkerhetsklarering eller egnethetsvurdering med politiattest. Bedriften vurdere om stillingen tilbys med forbehold om at kandidaten oppfyller de sikkerhetsmessige kravene og at tiltredelse avventer, eller om kandidaten skal tiltre, men at fortsatt arbeid forutsetter oppfyllelse av de sikkerhetsmessige kravene. Ta kontakt med Finans Norge Arbeidsliv for en konket rådgivning i slike saker.

5.2.7. Utforming av arbeidsavtalen

- Kvalifikasjonskrav og forutsetninger for tiltredelse, som for eksempel sikkerhetsklarering, bør stå i tilbudsbrev og arbeidsavtalen.
- Det kan vurderes å ha et eget vedlegg til arbeidsavtalen om informasjonssikkerhet og om bedriftens monitorering av sikkerhetshensyn.
- Innholdet i arbeidsavtalen er sentralt i vurderingen av arbeidsgivers styringsrett ved senere oppståtte behov for endringer i arbeidsforholdet.

Hvordan gjennomføre en diskrimineringsvurdering?

Innledende vurderinger og dokumentasjon som må foreligge og brukes i diskrimineringsvurderingen: Bedriftens kartlegging av verdier, trusselbilde og konsekvensanalyse samt risikovurdering av stilling/stillingskategori, se punkt 4]

1. **Vurder forskjellsbehandlingen**

➔ Er den aktuelle egenskapen omfattet av diskrimineringsvernet, jf. listen i ldl. § 6?

➔ Konkret vurdering av om forholdene som undersøkes ved en kandidat omfattes av etnisitetsbegrepet i ldl. § 6

- Omfattet av etnisitetsbegrepet: Nasjonal opprinnelse, avstamming (fødested, opprinnelses-/oppvekstland), hudfarge og språk.
- Ikke omfattet av etnisitetsbegrepet: annen landtilknytning som statsborgerskap, utdanningsland, tidligere arbeidsopphold, landopphold, bosted, reiser, eierskap av aksjer, eiendom mv.

➔ Direkte eller indirekte forskjellsbehandling?

- Direkte (ldl § 7): årsaken til at bedriften ønsker å gjøre nærmere undersøkelser om en kandidat, er direkte begrunnet i etnisitet.
- Indirekte: (ldl § 8): en tilsynelatende nøytral opptreden, men som likevel stiller mennesker i en dårligere posisjon enn andre på grunn av personens etnisitet. Annen landtilknytning som faller utenfor etnisitetsbegrepet kan likevel være indirekte forskjellsbehandling og må vurderes etter § 8.

2. **Årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og et av diskrimineringsgrunnlagene?**

3. **Er forskjellsbehandlingen likevel lovlig, jf. ldl. § 9?**
   Følgende vurderinger må gjennomføres og dokumenteres på forhånd:
   i. **Saklig formål** med forskjellsbehandlingen?
   Sikkerhetshensyn ansett å være saklig formål. Bedriftens konsekvensanalyse og risikovurderingen av stillingen er sentralt i vurderingen.
   ii. **Nødvendig** for å oppnå formålet?
   Er forskjellsbehandlingen egnet til å nå formålet? Og videre, er det ikke andre måter å oppnå formålet på, som ikke er uforholdsmessig ressurskrevende?
   iii. **Ikke uforholdsmessig** inngripende?
   Avveining mellom behovet og fremgangsmåten på den ene siden, sett opp mot konsekvensene for den som rammes av forskjellsbehandlingen på den andre siden.
   Momenter: direkte forskjellsbehandling anses mer inngripende enn indirekte. Er det gitt informasjon i stillingsutlysningen som har bidratt til å forventningsavklare behov på forhånd?

Tilleggsvilkår ved direkte (ikke indirekte) forskjellsbehandling i arbeidsforhold, jf. ldl § 9 (2):

iv. Egenskapen må ha avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket
Vilkåret tolkes strengt.

Eksempelsak: Praksis fra Diskrimineringsnemnda om forskjellsbehandling på grunn av etnisitet som gir god veiledning

DIN-2023-68

Saken gjaldt påstand om diskriminering på grunn av etnisitet (nasjonal opprinnelse) i arbeidslivet, etter at et jobbtilbud ble trukket tilbake. Nemnda kom til at klager hadde blitt forskjellsbehandlet på grunn av etnisitet (nasjonal opprinnelse), men at forskjellsbehandlingen var saklig på grunn av sikkerhetsmessige hensyn. Det ble også ansett nødvendig og ikke uforholdsmessig ved at andre tiltak, som sikkerhetsmessig overvåkning og kontrolltiltak i arbeidsforhold ville vært ressurskrevende og inngripende for den ansatte. Nemda la også vekt på at kandidaten ble tilbudt noe kompensasjon for at tilbudet ble trukket tilbake. Forskjellsbehandlingen var dermed lovlig.

Sjekkliste for rekrutteringsfasen

- Risikovurdering av stillingen
- Avklare om det er saklig grunnlag for de sikkerhetskravene som kreves for stillingen
- Sikre god informasjon til kandidatene om sikkerhetskrav, bakgrunnsundersøkelser og hvordan rekrutteringsprosessen vil foregå. Både i stillingsutlysning og i etterfølgende kontakt med kandidaten.
- Ved behov for utvidet bakgrunnsundersøkelse i den aktuelle prosessen, sikre at det foreligger saklig grunnlag.
- Vurdere og dokumentere internt om undersøkelsene er innenfor rammen av diskriminerings- og personvernregelverket
- Involvere tillitsvalgte
- Sikre at de sikkerhetsmessige kravene gjenspeiles i arbeidsavtalen
- Dokumentere og lagre vurderingene som er gjort i prosessen etter GDPR, diskrimineringsregelverket og prosessen for øvrig.

5.3 Hva er viktig underveis i arbeidsforholdet?

Underveis i arbeidsforholdet kan bedriften ha ulike behov for å iverksette risikoreduserende tiltak. Det kan være generelle tiltak, eller særlige, individuelle tiltak. Særlige tiltak kan være for å følge opp forhold som er kommet frem hos enkeltansatte i rekrutteringsfasen, eller at det underveis i arbeidsforholdet oppstår forhold i en ansatt sin situasjon, som gjør at bedriften må vurdere risikoreduserende tiltak. Eksempler på risikoreduserende tiltak kan være jevnlige sårbarhetssamtaler, tilgangsstyringer, eller endringer i arbeidsforholdet. Behovet for slike tiltak må vurderes opp hva slags type stilling det er og risikovurderingen av den aktuelle stillingen, så vel som de rettslige rammer i arbeidsmiljøloven, diskriminerings- og personvernsregelverket. I vurderingen av om risikoreduserende tiltak skal iverksettes anbefales det å involvere tillitsvalgte og sørge for god dialog med den berørte ansatte. Ulike risikoreduserende tiltak blir gjennomgått nedenfor. Tiltakene må også sees i sammenheng med øvrige informasjonssikkerhetstiltak i bedriften.

5.3.1 Sikkerhet på agendaen i oppstartsamtale og i medarbeidersamtalene

- Sårbarhet, sikkerhet og risiko bør være del av oppstartsamtalen med nyansatte og i medarbeidersamtalene til alle ansatte.
- Dette er ikke sårbarhetssamtaler, og fokuset bør være at de ansatte får en forståelse av bedriftens sikkerhetsarbeid, bevissthet rundt hvilke risikoer stillingen fører med seg og hvilke sikkerhetstiltak som er iverksatt i forbindelse med stillingen.
- Sikkerhet bør være er en del av de interne retningslinjer som nyansatte må sette seg inn i.

5.3.2 Sårbarhetssamtale

- En sårbarhetssamtale har som mål å beskytte både medarbeideren og bedriften. Dette gjøres ved å øke bevisstheten om trusler og sikkerhet. Når medarbeideren blir oppmerksom på hvordan sårbarheter kan utnyttes, styrker man deres motstandsdyktighet mot ondsinnede handlinger.
- Sårbarhetssamtalen bør være basert på frivillighet og gjennomføres på en måte som fremmer ærlighet, åpenhet og tillit.

- Bedriften vurderer selv relevant deltakelse ut ifra sin interne organisering av arbeidet med personellsikkerhet. Som et utgangspunkt bør leder med personalansvar delta, som er den har den løpende oppfølgingen, eventuelt med bistand fra sikkerhet.
- Næringslivets sikkerhetsråd (NSR) har laget en Veileder i sårbarhetssamtaler. Finans Norge anbefaler at bedriftene legger veilederen til grunn. Den gir en helhetlig oversikt over arbeid med sårbarhetssamtaler, fra forankring av konseptet med tillitsvalgte, verneombud, mv og til den konkrete gjennomføringen av samtalene. Veilederen gir også eksempler på når sårbarhetssamtale kan være et egnet tiltak.
- I noen tilfeller kan det oppstå spørsmål om informasjonen fra sårbarhetssamtalen kan danne grunnlag for arbeidsrettslige oppfølginger av arbeidstaker i etterkant. I slike tilfeller anbefaler vi at bedriften tar kontakt med Finans Norge Arbeidsliv.

5.3.3 Endringer i arbeidsforhold på grunn av sikkerhetshensyn

- Sikkerhetshensyn kan være saklig grunn til å innføre særlige risikoreduserende tiltak i ansattes arbeidsforhold. Enten på grunn av ytre endringer i for eksempel geopolitiske situasjonen, eller fordi det har oppstått endringer eller en situasjon på den ansattes side. Eksempler er endringer i tekniske og organisatoriske tilganger, begrensninger i fullmakter, endring av oppgaver og organisatorisk plassering. Et annet, konkret tiltak er det såkalte «fire øyne-prinsippet». Dette innebærer at minst to personer må gjennomgå og godkjenne viktige beslutninger eller dokumenter. Dette prinsippet brukes ofte for å sikre nøyaktighet, redusere risikoen for feil, og fremme etisk oppførsel i ulike sammenhenger.
- Det må vurderes om bedriften har arbeidsrettslig adgang til å gjøre tiltak. Bedriften må da gjøre en konkret vurdering av om den planlagte endringen/tiltaket er innenfor eller utenfor styringsretten.
- Finans Norge anbefaler å ha en åpen dialog med den ansatte og eventuelt tillitsvalgte om behovet for endringen, for å skape en felles forståelse for behovet.
- Endringer innenfor styringsretten kan bedriften gjennomføre ensidig, uten å innhente samtykke eller følge reglene for oppsigelse.

- Hvis endringer innenfor styringsretten ikke er nok i et sikkerhetsmessig perspektiv, kan bedriften vurdere mer inngripende endringer. Det krever enten samtykke fra arbeidstakeren eller at reglene for oppsigelse følges (jf. aml. kapittel 15).
- (Endrings)oppsigelser må være saklig begrunnet, basert på trusselbildet og verdiene som skal beskyttes. Bedriften må vise at mindre inngripende tiltak ikke var tilstrekkelige. Kvalifikasjonskravene i arbeidsavtalen, spesielt lovpålagte kvalifikasjonskrav, er sentrale i vurderingen. Hvis en ansatt ikke lenger oppfyller kvalifikasjonskravene og ingen andre oppgaver eller tilpasninger er mulige, kan dette etter en konkret vurdering gi grunnlag for oppsigelse.

5.3.4 Bakgrunnsundersøkelser og sikkerhetskrav ved ny, intern stilling

- Ved ny, intern stilling i bedriften, må bedriften gjøre en konkret vurdering av behovet for å gjøre ny og eventuelt grundigere bakgrunnssjekk av arbeidstaker, før hen kan tilbys den nye stillingen.
- Det gjeldende risikobildet, konsekvensanalyser risikovurdering av den aktuelle stillingen og kvalifikasjonskrav for stillingen er relevante momenter.
- Krav om autorisasjon, sikkerhetsklarering, egnethet og/eller politiattest, gjelder også for interne kandidater.
- Stillinger med krav om egnethet etter sektorregelverket er knyttet til den konkrete stillingen. Den ansatte må følgelig vurderes og oppfylle kravene på nytt i ny stilling.

Kan bedriften føre oversikt over enkeltansattes landtilknytning?

- Lovligheten av en slik oversikt må vurderes både etter diskrimineringsregelverket og personvernregelverket, og da med spørsmål om det er ulovlig behandling av opplysninger om etnisitet.
- Et formål kan være å ha oversikt over ansatte som det er behov for å følge særlig opp, av sikkerhetsmessige årsaker knyttet til et eller flere land. Etter Finans Norges vurdering vil det som utgangspunkt ikke være grunnlag for å føre slik oversikt, da formålet i de fleste tilfeller kan oppnås på mindre, inngripende måter.
    - Eksempler på alternative måter er å jevnlig tilby sårbarhetssamtaler til de ansatte. Informasjon som kommer frem der, kan brukes som grunnlag for å avtale videre sårbarhetssamtaler, eventuelt andre tiltak for å redusere risiko.
- Konkrete vurderinger kan tilsi at bedriften har behov for en oversikt, eksempelvis for å kunne støtte og følge opp ansatte som kan være ekstra utsatt for press i akutte situasjoner som har oppstått. Behovet for slik kartlegging må vurderes konkret opp mot det aktuelle trusselbildet, den konkrete stillingen/stillingskategori og sikkerhetsvurderingen knyttet til det aktuelle landet. Bedriften bør involvere tillitsvalgte i arbeidet med kartlegging og informere de ansatte om at det gjøres. Detaljnivå, lagringstid og tilganger til oversikten må også vurderes.

Sjekkliste for oppfølging av ansatte og risikoreduserende tiltak underveis i arbeidsforholdet

- Rutiner for å ha opplæring i sikkerhetsarbeid på agendaen med nyansatte
- Vurdere behov for og iverksette eventuelle risikoreduserende tiltak hos enkelte ansatte
- Mindre inngripende bør vurderes.
- Hvis det er behov for endringer på grunn av sikkerhetshensyn og oppståtte kvalifikasjonsmangler, må det vurderes om det er innenfor eller utenfor styringsretten
- Ved ny, intern stilling bør det vurderes å gjennomføre ny bakgrunnssjekk og hvor grundig bakgrunnssjekken skal være
- Dokumentere vurderingene skriftlig og lagre internt

5.4 Hva er viktig ved avslutning av arbeidsforholdet?

Perioden fra oppsigelse eller avtale om opphør og frem til avslutning av arbeidsforholdet, bør vies særlig oppmerksomhet. Erfaring viser at det er økt risiko for at informasjon som bedriften har rettighetene til forsvinner ut, i denne fasen av arbeidsforholdet. Dette kan være av ubevisste grunner, fordi den ansatte ikke er godt nok kjent med reglene for informasjonssikkerhet. Eller det kan være bevisste handlinger, altså at den ansatte tar med seg informasjon ut av bedriften selv om den vet at det ikke er adgang til det. Bedriften bør være forberedt på begge situasjoner.

5.4.1 Kan bedriften gjøre endringer arbeidstakers tilganger og oppgaver i oppsigelsestiden?

- Når et arbeidsforhold er i avslutningsfasen, bør bedriften gjøre en kort risikovurdering. I tilfeller med konflikt/misnøye i forbindelse med oppsigelsen og/eller det er en ansatt som har særlig vide fullmakter eller tilganger til kritiske systemer gjennom sin stilling, bør bedriften vurdere om det er behov for særlig oppfølging eller tiltak i oppsigelsestiden.
- Ved eventuelle endringer, må bedriften vurdere om endringen(e) er saklig begrunnet. Tilganger og fullmakter i den konkrete stillingen sett opp imot risikovurderingen ved eventuelle sikkerhetsbrudd kan tilsi at bedriften har saklig grunnlag for å gjøre endringer. Videre vil årsaken til at arbeidsforholdet går til opphør, være relevant i vurderingen.
- Ved kvalifikasjonsmangel hos arbeidstaker, f.eks. manglende sikkerhetsklarering der stilling krever slik klarering, vil det som hovedregel være saklig å endre oppgaver eller tilganger i oppsigelsestiden.
- Oppsigelser grunnet konflikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller arbeidstaker har uttrykt misnøye i forbindelse med oppsigelsen, kan arbeidstakers lojalitet være svekket, noe som kan føre til lavere terskel for å begå sikkerhetsbrudd. Det har derfor en selvstendig verdi for bedriften å jobbe for at flest mulig arbeidsforhold opphører i minnelighet.
- Dersom bedriften mener det er for behov for endringer, anbefaler Finans Norge at forslag til endringer tas i dialog med den ansatte og eventuelt tillitsvalgte. Det vil være en fordel å ha en felles forståelse mellom partene for behovet for endringen.

5.4.2 Avslutningssamtale med sikkerhet som tema

- Bedriften bør ha rutiner for å gjennomføre en avslutningssamtale hvor sikkerhet er tema. Samtalen bør gjennomføres kort tid etter at oppsigelse har funnet sted. Det skaper bevissthet hos den ansatte og vil være et risikoreduserende tiltak for å unngå sikkerhetsbrudd.
- I samtalen bør eventuell regulering i arbeidsavtalen om taushetsplikt og rettigheter til arbeidsresultatet og interne retningslinjer for informasjonssikkerhet være tema.

5.4.3 Hva kan bedriften gjøre hvis det avdekkes sikkerhetsbrudd i oppsigelsestiden?

- Etter en konkret vurdering av det/de aktuelle bruddene, kan det være grunnlag for suspensjon og avskjed, jf. aml. §§ 15-13 og 15-14. Finans Norge anbefaler at bedriften tar kontakt med Finans Norge Arbeidsliv for konkret rådgivning i saken.

Sjekkliste i avslutningsfasen av arbeidsforholdet

- Gjør en risikovurdering og behov for forsterket oppfølging i avslutningsfasen av arbeidsforholdet.
- Ha rutiner for avslutningssamtaler, tidlig etter oppsigelsen er et faktum og ha sikkerhet som tema i alle samtaler
- Vurder behov for, og rettslig grunnlag for, å gjøre endringer i arbeidsforholdet i oppsigelsesperioden.
- Eventuelle sikkerhetsbrudd i oppsigelsestiden må vurderes konkret

Ved å følge denne veilederen kan bedriftene sørge for at nødvendige sikkerhetstiltak blir vurdert og implementert på en systematisk måte gjennom hele arbeidsforholdet. Dette bidrar til å beskytte virksomheten mot potensielle risikoer og fremmer en kultur av åpenhet, tillit og ansvarlighet.

Ta gjerne kontakt med Finans Norge Arbeidsliv dersom bedriften har behov for rådgivning i saker om personellsikkerhet.

6 Kilder

Lover

Arbeidsmiljøloven

Likestillings- og diskrimineringsloven

Personopplysningsloven og personvernforordningen

Forskrifter

Forskrift om arbeidsgivers innsyn i ansattes e-postkasse og annet lagret elektronisk materiale

Forarbeider
Prop.81 L (2016–2017) punkt 11.2.3 Diskrismineringsloven om etnisitet

Rundskriv
https://www.finanstilsynet.no/nyhetsarkiv/rundskriv/2023/vurdering-av-egnethetskrav/?action=index&contentLink=55393#1Innledning

Veiledere:

https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/for-ansettelse---bakgrunnsundersokelser/

https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/veileder-om-kontroll-og-overvaking-i-arbeidslivet/

https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/overvaking-av-ansattes-bruk-av-elektronisk-utstyr/

https://www.nsr-org.no/produkter-og-tjenester/publikasjoner/rapporter-og-veiledere

https://ldo.no/globalassets/_ldo_2019/_bilder-til-nye-nettsider/ki/ldo.-innebygd-diskrimineringsvern.pdf

https://www.finansnorge.no/siteassets/dokumenter/maler-og-veiledere/mangfoldsrekruttering-i-finansnaringen.pdf

https://www.finansnorge.no/bransjer/arbeidsliv/inkludering-mangfold-og-likestilling/verktoykasse-for-inkludering-mangfold-og-likestilling/

Uttalelser:

https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/gaxext12/offentlig-versjon-av-uttalelse.pdf

Rapporter:

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Samfunnets kritiske funksjoner.

Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, Oversikt over grunnleggende nasjonale funksjoner

Etterretningstjenestens vurdering av aktuelle sikkerhetsutfordringer Fokus 2024

Nordic Financial CERT, 2024 Cyber Threat Landscape for the Nordic Financial Sector

Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, Temarapport Innsiderisiko