

Policy for identifisering og håndtering av interessekonflikter i Antidoping Norge

Policy for interessekonflikter gjelder for enhver som er ansatt i Antidoping Norge eller medlem i Antidoping Norges styre, komite eller nemnd. Hensikten med en slik policy er å sikre at ADNO holder seg uavhengig av de organisasjoner den er satt til å kontrollere – primært er dette norsk og internasjonal toppidrett¹, og at ADNOs tillit, integritet og omdømme ikke blir skadelidende. Denne policyen skal være i samsvar med prinsippene i «Operational Independence of National Anti-Doping Organizations».

1. Identifisering av interessekonflikter

Enhver som er ansatt i ADNO eller medlem i ADNOs styre, komite eller nemnd skal være oppmerksom på at interessekonflikter kan oppstå i forbindelse med deres arbeid eller verv i Antidoping Norge og skal aktivt søke å identifisere og håndtere disse. Spesielt skal det rettes oppmerksomhet mot situasjoner hvor det kan stilles spørsmål om ADNOs ansattes og medlemmers uavhengighet til norsk og internasjonal toppidrett.

1.1. Prinsipper

For å sikre uavhengighet skal, som hovedregel, enhver som er ansatt i ADNO, eller medlem av ADNOs styre, komite eller nemnd:

- ikke ha ansvar for topputøversatsing i særforbund, idrettslag eller andre organisasjonsledd som driver toppidrett.
- ikke ha ansvar for topputøversatsing i andre organisasjoner eller arrangementer som ADNO gjennomfører testprogram på vegne av.
- ikke være en topputøver, eller en del av en topputøvers medisinske eller sportslige støtteapparat.
- ikke være ansatt eller ha tillitsverv i NIF, internasjonalt forbund eller staten, som angår idrett eller antidoping.

For å ivareta ønske om at noen av komite-medlemmene skal ha bakgrunn fra idrettsmedisin, som idrettsutøver eller andre særskilte tilfeller, vil disse kunne unntas de ovenstående prinsippene.

Det er forventet at enhver som er ansatt i ADNO, eller medlem av ADNOs styre, komite eller nemnd

- Skal unngå interessekonflikter og situasjoner som kan påvirke dømmekraften².
- Skal umiddelbart informere om faktiske, potensielle og oppfattede interessekonflikter.
- Skal erklære seg inhabile i situasjoner og avgjørelser der det er en potensiell eller oppfattet interessekonflikt.
- Skal rette oppmerksomhet mot interessekonflikter som kan oppstå på grunn av nærmeste families tilknytning til norsk eller internasjonal toppidrett (nærmeste familie i denne sammenheng skal forstås som en persons foreldre, søsken, barn, ektefelle eller partner).

¹ Se ADNOs topputøverliste

² Dopingkontrollører må ikke foreta kontroller på utøvere med tilknytning til særforbund eller idrettskretser hvor kontrollørene er ansatt eller har tillitsverv

- skal ikke ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, penger eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres arbeid eller verv i ADNO. Dette gjelder også ytelser eller fordeler som kan skape eller framstå å skape interessekonflikter som skader omdømmet og tilliten til ADNO.

Disse prinsippene skal ikke forhindre deltakelse og tillitsverv i øvrige deler av norsk idrett som ikke driver toppidrett, så lenge det ikke oppstår særskilte situasjoner knyttet til mulige interessekonflikter.

1.2. Andre situasjoner hvor interessekonflikter kan oppstå

Det er ikke mulig å gi en uttømmende beskrivelse av alle mulige interessekonflikter som kan oppstå. Prinsippene som er listet opp har som hensikt å sørge for at ansatte i ADNO og medlemmer i ADNOs styre, komite og nemnd ikke kan ha interesser innen både antidoping og toppidretten som organisasjonen er satt til å kontrollere.

Eksempler på andre situasjoner hvor interessekonflikter kan oppstå (ikke uttømmende):

- Flere roller med motstridene interesser
- Direkte eller indirekte økonomiske fordeler
- Utilbørlig bruk av informasjon
- Personlig egeninteresse
- Inhabilitet
- Nære relasjoner

2. Håndtering av interessekonflikter

Enhver ansatt i ADNO, medlem i ADNOs styre, komite eller nemnd plikter å melde fra om enhver situasjon som er, kan bli, eller kan oppfattes som en mulig interessekonflikt. Formålet med dette er å unngå en reell risiko for interessekonflikt. Det vil vurderes tiltak, avhengig av hvor konkret og reell risikoen er. Eksempler på tiltak som kan vurderes (ikke uttømmende):

- Forbud mot å påta seg et verv som er i konflikt
- Ingen deltakelse i saker som er i konflikt
- Begrenset/ingen tilgang til informasjon i saker som er i konflikt

I Antidoping Norge er det noen stillinger som i større grad enn andre krever særlig årvåkenhet når det kommer til interessekonflikter. Eksempler på slike stillinger kan være (ikke uttømmende):

- Styret
- Påtalenemnden
- Daglig leder
- Avdelingsleder kontroll og påtale
- Etterforsker
- Testansvarlig
- Håndtering av medisinske fritak

Personer som er ansatt i slike stillinger vil kunne være mer utsatt for eventuelle interessekonflikter. Håndteringen av interessekonflikter i disse stillingene vil kunne være av større reell risiko og dermed kan vurderingen av tiltak være strengere³.

2.1. Virkemidler for å forhindre potensielle interessekonflikter

Taushetserklæring

Det er innhentet signerte taushetserklæringer fra alle som er ansatt i ADNO, og medlem i ADNOs styre, komite og nemnd. Dette vil være med å forhindre at informasjon lekker ut fra ADNO, samt forhindre at ansatte i ADNO, og medlemmer i ADNOs styre, komite eller nemnd opptrer i strid med ADNOs formål, virksomhet eller kjerneverdier.

Informasjonsdeling

Konfidensiell informasjon skal sirkuleres og deles i så liten grad som mulig. Dette gjelder også innenfor samme avdeling. Ved deling av konfidensiell informasjon skal det alltid vurderes hvor mye, og hva slags informasjon det er nødvendig å dele.

2.2 Rapportering av interessekonflikter

Identifiserte interessekonflikter, eller antakelser om potensielle interessekonflikter skal rapporteres til:

- **Enhver ansatt i ADNO** rapporterer til nærmeste leder og HR-rådgiver. Rapportert interessekonflikt skal bringes inn for ledergruppen til vurdering og eventuelle tiltak. Daglig leder vurderer om saken skal bringes inn for styret i ADNO.
- **Medlem i ADNOs komite og nemnd** rapporterer til daglig leder og HR-rådgiver. Daglig leder vurderer om rapportert interessekonflikt bringes inn for ledergruppen eller styret til vurdering og eventuelle tiltak.
- **Medlem i ADNOs styre** rapporterer til styreleder. Rapportert interessekonflikt bringes inn for styret til vurdering og eventuelle tiltak.

I tvilstilfeller kan styret fra ADNO gi dispensasjon fra bestemmelsene.

³ Eksempler på tiltak som er strengere kan være at disse personene ikke får være involvert i ledelsen av eller operasjonelle aktiviteter i NIF og særforbund