

Etiske retningslinjer for Haugaland Kontrollutvalgssekretariat IKS

Vedtatt av styret for HKS IKS 18.09.14, sak 20/14

1. Hvem omfattes av retningslinjene

Alle ansatte i Haugaland Kontrollutvalgssekretariat IKS og medlemmer i selskapets styre og representantskap har ansvar for å etterleve disse etiske retningslinjene.

2. Overordnede retningslinjer

I de etiske retningslinjene legges det stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet.

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for selskapets virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til vedtak som er truffet.

3. Lojalitet

Alle ansatte plikter å arbeide aktivt for å nå selskapets mål. Dette innebærer at alle må forholde seg lojalt til de styrevedtak og administrative vedtak som treffes, og overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for selskapets virksomhet.

4. Habilitet

Ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom selskapets interesser og egne interesser. Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en deltar i behandlingen av, skal forholdet tas opp med selskapets leder.

Ansatte skal være åpne omkring bierverv og verv i organisasjoner som kan medføre inhabilitet eller brudd på lojalitetsplikten. Ansatte skal ikke la egne interesser, eller interessene til familie eller nære venner påvirke deres handlinger, saksframstillinger eller beslutninger.

5. Fortrolige opplysninger og annen informasjon

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med virksomheten for selskapet, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning.

All informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for selskapet, skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering.

Ansatte har taushetsplikt om andres forretningsmessige eller private forhold som de er blitt kjent med i sitt arbeid. Denne forpliktelsen gjelder også etter at vedkommende har sluttet i sitt arbeid for selskapet.

Taushetsplikten gjelder ikke bare utad, men også ovenfor medarbeidere som ikke har behov for opplysningene i sitt arbeid, dog slik at taushetsplikten ikke må hindre utvikling av kunnskap, godt samarbeid og et aktivt fagmiljø i selskapet.

Taushetsplikten skal ikke hindre ansatte i å informere overordnede om forhold som antas å være i strid med gjeldende lover og forskrifter.

6. Pålitelighet overfor kunder og arbeidsgiver

I saker der selskapet, folkevalgte eller samarbeidspartnere omtales, forventes det en lojal og tillitsskapende holdning utad. Spesiell aktsomhet er påkrevet i nærvær av representanter fra presse eller media og i offisielle møter og samlinger.

Det forventes at ansatte overfor andre omtaler selskapets interne forhold på en slik måte at det ikke vil være til skade for selskapet, dets ansatte eller for de tjenester selskapet tilbyr.

7. Plikt og rett til å varsle

Arbeidstaker har plikt og rett til å varsle om kritikkverdige forhold i selskapet. Kritikkverdige forhold kan være saker som er uetiske, lovstridige eller som kan true liv eller helse.

8. Vern mot gjengjeldelser av varsling

Ansatt som varsler skal være vernet mot gjengjeldelser fra selskapet. Det forutsettes at varslingen ikke er i strid med annen lov.

9. Gaver og lignende

Ved tilbud om gaver og lignende som har et omfang som går ut over disse retningslinjer, skal nærmeste overordnede kontaktes. Slike gaver skal returneres og avsender skal gis en forklaring som redegjør for selskapets regler om dette.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i et samarbeidsforhold om informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

Representantskap, styremedlemmer og ansatte i selskapet skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke, handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster og lignende. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

10. Oppmerksomhet i forbindelse med representasjon

Gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

11. Reiseutgifter

Reiseutgifter i forbindelse med kjøp, forhandlinger og lignende skal betales fullt ut av selskapet.

Ansattes reiser foranlediget av invitasjon (gratisreiser) skal ikke foretas uten samtykke fra øverste leder i selskapet.

12. Avstå fra kjøp av seksuelle tjenester

Ansatte i selskapet skal ikke oppføre seg på en måte som er egnet til å bringe selskapet i miskreditt. Ansatte som i Norge eller utlandet er på tjenestereise eller annet oppdrag for selskapets regning, skal avstå fra kjøp av seksuelle tjenester. Dette gjelder også i fritiden under slike oppdrag.
