



MOVAR®

Etiske retningslinjer for MOVAR



movar.no

Innholdsfortegnelse

4.	1. Generelt
6.	2. I møte med andre og hverandre
6.	3. Åpenhet
7.	4. Habilitet
7.	5. Forvaltning av MOVARs ressurser
8.	6. Innkjøp og anskaffelser
8.	7. Integritet og omdømme
8.	8. Bekjempelse og forebygging av korrupsjon
9.	9. Sosiale medier
10.	10. Sikkerhet og informasjonssikkerhet
10.	11. Rusmidler, penge- og dataspill
11.	12. Reklame og referanser
11.	13. Ved tvil
11.	14. Brudd på de etiske retningslinjene



Etiske retningslinjer for MOVAR

(Vedtatt i MOVAR IKS styre 28. april 2022)

Ansatte og styret blir jevnlig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse retningslinjene skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant MOVARs ansatte og styrets medlemmer. Som forvalter av samfunnets verdier, og som utøver av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til oss.

Disse etiske retningslinjene skal gi eierne, offentlige myndigheter, ansatte, kunder, samarbeidende og konkurrerende selskaper tillit til selskapets profesjonalitet og integritet. Retningslinjene skal videre brukes til å reflektere over hvorfor etikk er viktig for oss alle, og hvordan den skal påvirke valg, adferd og profesjonskultur i alt vi gjør.

Alle ledere i MOVAR har gjennom ord og handlinger stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen. Det er lederens ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etiske refleksjoner.

De etiske retningslinjene gjelder for alle avdelinger i MOVAR, datterselskaper, leverandører og samarbeidspartnere som opptre på vegne av MOVAR.



1. Generelt

MOVAR skal være garantist for sikker og god infrastruktur på viktige områder i regionen. Vi skal ha beredskap mot uønskede hendelser og vise miljøengasjement i de oppgavene vi skal løse.

Visjon Selskapets visjon er:

“fremtidsrettede løsninger i miljøets og samfunnets tjeneste”

Vi har definert verdier som skal prege selskapets virksomhet. God etisk opptreden er en grunnpilar for å bygge et godt omdømme.

Verdier MOVARs virksomhet skal preges av følgende verdier:

Åpen / Tilgjengelig / Troverdig

Bærekraftig samfunn MOVAR skal, sammen med eierne, bidra til et bærekraftig samfunn. MOVAR har derfor pekt ut følgende av FNs bærekraftsmål:



Hvordan:



Hvorfor:



Effekt:



Det er et individuelt og kollektivt ansvar å bidra til at målene nås.



2. I møte med andre og hverandre

Adferd og holdninger danner grunnlaget for innbyggernes og eiernes tillit til selskapet. Vi behandler kunder, innbyggere, kolleger, eiere og andre vi kommer i kontakt med, høflig og respektfullt. Vi er åpne og tydelige, samt bidrar til gode løsninger. Vi opptrer på en måte som ikke krenker menneskeverdet og tar aktivt avstand fra enhver uetisk praksis.

Vi lytter til innbyggernes og kundenes interesser.

Opplysninger som vi får i kontakt med innbyggere, kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere, behandles i tråd med selskapets retningslinjer for taushetsplikt.

MOVAR er opptatt av mangfold og inkludering og møter alle med samme åpenhet, respekt og høflighet.

Hvis du opplever trakassering eller mobbing, eller ser du at noen opplever det samme, skal du på et tidlig tidspunkt si klart fra til den som trakasserer og/eller mobber om hvordan du opplever situasjonen. Dersom dette ikke fører frem eller er mulig, skal du kontakte nærmeste leder og informere om opplevelsene. I tilfelle nærmeste leder oppfattes som årsak til trakassering eller mobbing, skal du gå til ledes leder. Du kan også benytte MOVARs anonyme varslingsystem som er beskrevet i vårt internkontrollsystem, TQM.

MOVAR er en IA-bedrift (Inkluderende arbeidsliv).

3. Åpenhet

Vi bidrar til at MOVAR er en åpen organisasjon. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll med virksomheten.

Unntak fra dette er åpenhet om informasjon som er taushetsbelagt - eksempelvis forretningsinformasjon eller personopplysninger som MOVAR eller ansatte får tilgang til gjennom sitt arbeid.

4. Habilitet

a) Unngå konfliktsituasjon i forhold til inhabilitet

Vi unngår å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom selskapets interesser og egne interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen.

Dersom personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak du har faglig ansvar for, eller du for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i, skal du ta dette opp med overordnet. Handel med selskaper, favorisering av selskaper eller håndtering av fakturaer fra selskaper der du eller nærstående har interesser skal unngås. Avvik fra dette skal godkjennes av administrerende direktør og vurderingene som blir gjort skal dokumenteres. I vurderingen av egen habilitet må det også vektlegges hvordan andre kan tolke habilitetsforholdet, også når det ikke er et formelt habilitetsbrudd – hva som er faktum og hvordan faktum kan tolkes.

Ansatte oppfordres til å registrere opplysninger om styreverv/ økonomiske interesser i Styrevervregisteret.

b) Rutiner ved inhabilitet for administrerende direktør

I de tilfeller hvor administrerende direktør selv er inhabil, fattes alle beslutninger eller vedtak i saken av styret. Administrerende direktør kan i slike saker heller ikke bistå i saksforberedende arbeid. Dette gjelder også øvrige ansatte i MOVAR.

Ved behov for hjelp med forberedelse av saken, skal dette løses med bruk av ekstern bistand.

5. Forvaltning av MOVARs ressurser

Vi forvalter verdier på vegne av alle innbyggerne i eierkommunene. Vi skal alltid forvalte selskapets ressurser i tråd med vår tredelte bunnlinje, til beste for innbyggerne, miljøet og selskapets økonomi.

Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler av virksomhetens ressurser. Lån av virksomhetens utstyr skal skje i tråd med retningslinjer for dette.



6. Innkjøp og anskaffelser

MOVAR skal søke bærekraftige løsninger ved anskaffelser. Det betyr både at anskaffelsesprosessen skal gjennomføres på en effektiv og bærekraftig måte, og at bærekraft og grønne løsninger skal tillegges betydelig vekt ved valg av leverandør og/eller produkt.

7. Integritet og omdømme

a) Gjestfrihet og representasjon

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den kan påvirke beslutningsprosesser eller kan gi andre saklig grunn til å tro det.

b) Reise- og oppholdskostnader

Reise- og oppholdskostnader i faglig sammenheng kan bare dekkes av MOVAR selv, en kommune, staten, Kommunenes sentralforbund (KS), fagforening, bransjeorganisasjoner o.l.

Det aksepteres ikke at reiser uten faglig innhold blir betalt av bedrifter, organisasjoner o.l. som ansatte på vegne av MOVAR har kontakt med.

8. Bekjempelse og forebygging av korrupsjon

a) Gaver

Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Vi unngår personlige fordeler som kan påvirke saksforberedelser, vedtak, utøvelse av tjenester eller som kan gi andre saklig grunn til å tro dette. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, rabatter og lignende, som gis som følge av ansettelsesforholdet i MOVAR. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, som for eksempel konfekt, blomster, smågaver med logoeksponering (giveaways) og lignende.

b) Middager og annen servering

Fri lunsj, middag og annen servering er akseptabelt, men det må ha sammenheng med normal forretningsdrift, og beløpene og omfanget må være begrenset.

Hvis en deltaker har med seg følge, skal følget betale selv. I enkelte situasjoner kan all form for spandering være forbudt. Dette gjelder for eksempel i forbindelse med anskaffelsesprosesser.

Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over de etiske retningslinjer, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for selskapets regler om dette.

c) Bevissthet i gode relasjoner

I alle typer kontakt og nettverksbygging er vi bevisst på grensen mot kameraderi, smøring og korrupsjon og beveger oss ikke mot denne grensen. Det er derfor viktig å ha et avklart forhold til hva som menes med å ha «gode relasjoner» til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

9. Sosiale medier

Bruk av sosiale medier er vanlig og naturlig både i jobb og i privat sammenheng. Vær tydelig på om det du ytrer er din personlige mening eller om det representerer MOVARs syn.

Prinsippet om åpenhet og begrensninger i åpenhet knyttet til forretnings- og personinformasjon gjelder også sosiale medier.

Som medarbeider må du balansere din rett til ytringsfrihet opp mot lojalitetsplikten ovenfor MOVAR som arbeidsgiver.

Vær tydelig på at du opptrer som privatperson der andre kan forveksle dine uttalelser med å være MOVARs offisielle uttalelser eller syn i en sak.

Vær særlig varsom når du publiserer bilder i sosiale medier der situasjonen, medarbeideren eller medarbeiderens funksjon knyttes til selskapet. Vær bevisst på hvordan du fremstår og hvilke etterlatt inntrykk du skaper. Dersom formålet utelukkende er å fremme dine egne, personlige interesser, kan dette påvirke selskapets omdømme negativt og være i strid med din lojalitetsplikt overfor MOVAR som arbeidsgiver.

For ansatte i MIB henvises det også til eget uniformsreglement.



10. Sikkerhet og informasjonssikkerhet

MOVAR drifter og forvalter kritisk samfunnsinfrastruktur og vi må være bevisst på risiko for inntrengning eller skade.

Som medarbeider i MOVAR har du en plikt til å kjenne til våre rutiner, holde deg kompetansemessig oppdatert og i hverdagen bidra til at vi sikrer liv og helse, informasjon og tilganger, bygninger og annet materiell. Vi som er ansatt, eller arbeider for MOVAR, er den viktigste barrieren mot sikkerhetsbrudd.

11. Rusmidler, penge- og dataspill

a) Rusmidler

Det er ikke tillatt å møte på jobb påvirket av rusmidler.

Sosiale arrangementer og representasjon skal gjennomføres med et bevisst forhold både til positive og negative sider ved alkoholservering. Servering av alkohol skal være moderat, og alltid med gode alkoholfrie alternativer. Alle som deltar på slike arrangementer, har et ansvar for at eget bruk skjer ut fra en like bevisst holdning.

Det er nærmeste leders ansvar å snakke med aktuelle medarbeidere dersom vedkommende mistenker at en av sine medarbeidere utvikler et problematisk forhold til rus.

MOVAR ønsker å ivareta medarbeidere i en vanskelig situasjon, og tilbyr hjelp for eventuelle rusmiddelproblemer. Dette innebærer at MOVAR ikke ønsker å si opp ansatte som utvikler et rusproblem, uten at de først har fått et tilbud om hjelp gjennom AKAN eller Bedriftshelsetjenesten.

b) Penge- og dataspill

Penge- og dataspillaktiviteter i arbeidstiden er ikke tillatt. Dette gjelder både automatspill og spill på virksomhetens og eget elektroniske utstyr.

På samme måte som for rus, har MOVAR også tilbud om hjelp for spillavhengighet.

12. Reklame og referanser

MOVARs ansatte skal ha et bevisst forhold til å delta i situasjoner som kan oppfattes som reklame for andre enn selskapet. Slik deltakelse avklares med nærmeste leder.

Vi kan opptre som referanse ovenfor en leverandørs kunder når avtalen om å være referanse inngås uten bindinger av noe slag, og uten at det gis kompensasjon for dette.

13. Ved tvil

Er du i tvil om tolkningen av de etiske retningslinjene, ta kontakt med nærmeste leder eller med administrerende direktør.

14. Brudd på de etiske retningslinjene

Varsling eller melding om brudd eller antatt brudd skal skje uten risiko for konsekvenser for varsleren.

Dersom du oppdager brudd på etiske retningslinjer, er i tvil om brudd, eller oppdager annen uheldig oppførsel hos kolleger eller ledere, ta kontakt med nærmeste leder eller eventuelt med administrerende direktør. MOVAR har også tilrettelagt for anonym varsling. Se våre rutiner for varsling i TQM.

Tykkemyr, 28.4.2022





Adresse: Tykkemyr 2, 1597 Moss
Tlf. 69 26 21 10 | E-post: movar@movar.no

movar.no

