

Etiske retningslinjer for ReMidt

Generelt

ReMidt ønsker å være en pålitelig partner - for våre kunder, eiere og kolleger, for våre forretningspartnere og for naboer i nærområdene der vi opererer. Vår virksomhet er avhengig av denne tilliten, og vi er forpliktet til å drive virksomheten vår på en ansvarlig, etisk og lovlig måte.

Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte og alle som opptrer på vegne av ReMidt, inkludert styret. Vi forventer at våre leverandører, entreprenører og andre forretningspartnere forplikter seg til å følge de samme høye etiske standardene som oss.

Forvaltningspraksis - omdømme

ReMidt skal utøve sin rolle som tjenesteyter, samfunnsutvikler og arbeidsgiver på en måte som bidrar positivt til selskapets omdømme og befolkningens og eiernes tillit. Alle som representerer ReMidt, har et felles ansvar for en ansvarlig drift av selskapet hvor fellesskapets ressurser forvaltes på en god måte i samsvar med gjeldende lover og regler.

Det skal være åpenhet og innsyn i ReMidts forvaltning, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med selskapets virksomhet, og på den måten kunne få innsikt i hvordan ReMidt skjøtter sine oppgaver. Det skal tas hensyn til innbyggernes og eiernes interesser, tilstrebe likebehandling og tas avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis. Det skal tas i betraktning hvordan valg, beslutninger og handlinger påvirker samfunnet og miljøet.

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker må respekteres og ikke brukes til personlig vinning. Opplysningene må kun brukes til det formål de er gitt.

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

Respekt

Alle som representerer ReMidt skal være imøtekommende og opptre med respekt for andre. Den enkeltes integritet og menneskeverd skal respekteres, og seksuell, religiøs, etnisk eller annen form for diskriminering eller trakassering skal ikke forekomme.

Å ha gode mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen er viktig. Utidig oppførsel og mobbing kan ikke aksepteres. I politiske forum skal en vise hverandre respekt. Språk og væremåte skal ikke være slik at det støter noen.

Sted og prosess ReMidt IKS / HR og kompetanse / HR Personal
Sist godkjent dato 14.12.2022 (Joar Prins Andøl)
Dato endret 14.12.2022 (Pål Harstad)

Dokumentkategori
Siste revisjonsdato 14.11.2022
Neste revisjonsdato
Dokumentansvarlig Joar Prins Andøl

Personlige fordeler - integritet

Ansatte og medlemmer av selskapets styrende organ skal unngå personlige fordeler som kan påvirke eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak, eller kan gi andre grunn til å tro dette.

Ingen som representerer ReMidt skal motta gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er ment eller egnet til å påvirke deres tjenestehandlinger. Dette gjelder dog ikke gaver av ubetydelig verdi, som reklamemateriell, blomster etc.

Ved tilbud om gaver og lignende som har et omfang som går ut over disse retningslinjene skal nærmeste overordnede kontaktes. Slike gaver skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for selskapets regler om dette.

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

Representanter for ReMidt skal heller ikke som en del av sin tjenesteutøvelse gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er ment å påvirke mottakers tjenestehandlinger. Det er dog anledning til å gi oppmerksomhetsgaver ved besøk og lignende når gavens verdi er i samsvar med alminnelige høflighetsnormer, samt bespisning og annen representasjon i moderat omfang.

Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av selskapet. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje i helt spesielle tilfeller, og må avtales på forhånd med nærmeste leder.

Habilitet

Lov om interkommunale selskaper § 15 og Forvaltningsloven kap. 2 gir bestemmelser om habilitet som gjelder for selskapets ansatte og styrende organ.

Alle som representerer ReMidt skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom selskapets interesser og personlige interesser. Dette betyr at man ikke kan ha ekstraverv og biverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som er uforenlige med ReMidts legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til selskapet.

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak man har faglig ansvar for, eller deltar i behandlingen av, skal en ta dette opp med daglig leder.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.

Sted og prosess	ReMidt IKS / HR og kompetanse / HR Personal	Dokumentkategori	
Sist godkjent dato	14.12.2022 (Joar Prins Andøl)	Siste revisjonsdato	14.11.2022
Dato endret	14.12.2022 (Pål Harstad)	Neste revisjonsdato	
		Dokumentansvarlig	Joar Prins Andøl

- Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i selskapet.
- Engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i selskapet.
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetsforhold til selskapets virksomhet.
- Familiære- og andre nære sosiale forbindelser.

Lojalitet

Alle som representerer ReMidt plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og regler som gjelder for selskapets virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til lovlig fattede vedtak. Det følger av dette at nødvendige motforestillinger skal reises før en avgjørelse tas.

Alle som representerer ReMidt har et selvstendig ansvar for å bidra positivt til selskapets omdømme og tillit i befolkningen. Det er også en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og ReMidt som arbeidsgiver. Arbeidstakers lojalitetsplikt innebærer at han/hun skal opptre i samsvar med selskapets interesser og ikke omtale arbeidsgiver eller selskapet på en negativ måte. Arbeidsgivers lojalitetsplikt innebærer å ivareta arbeidstakers interesser så langt det er mulig.

Lojalitetsplikten medfører ingen plikt til å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Åpenhet og varsling

Åpenhet er et overordnet prinsipp i ReMidt, og er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Med en åpen bedriftskultur legges det til rette for at ledere, tillitsvalgte og medarbeidere forstår de veivalg som tas, og at velment kritikk kommer frem slik at bedre beslutninger kan tas.

Ansatte har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i selskapet. Dette kan være brudd på lover og regler eller brudd på selskapets etiske retningslinjer. Ved varsling skal selskapets rutiner for varsling benyttes.

Bruk av selskapets eiendeler

Ansatte og medlemmer av styrende organ plikter å bruke og ta vare på selskapets aktiva, bygninger, maskiner, elektronisk utstyr og lignende i samsvar med vedtak og gjeldende retningslinjer.

Sted og prosess ReMidt IKS / HR og kompetanse / HR Personal
Sist godkjent dato 14.12.2022 (Joar Prins Andøl)
Dato endret 14.12.2022 (Pål Harstad)

Dokumentkategori
Siste revisjonsdato 14.11.2022
Neste revisjonsdato
Dokumentansvarlig Joar Prins Andøl

Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

ReMidt forplikter seg til å respektere og følge alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, inkludert, men ikke begrenset til; FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og relevante standarder innen internasjonal humanitærrett.

Vi skal arbeide systematisk med internasjonalt anerkjente menneskerettigheter gjennom å utføre aktsomhetsvurderinger, i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Dette innebærer å forankre ansvar og å identifisere, prioritere og håndtere brudd og risiko for brudd på menneskerettighetene.

ReMidt tar sterk avstand fra enhver form for diskriminering, og vi krever det samme av våre leverandører og forretningspartnere. Alle ansatte skal behandles med respekt og verdighet. Like muligheter skal kun baseres på personlige meritter/egenskaper uavhengig av rase, hudfarge, religion, kjønn, alder, nasjonalitet, seksuell legning, sivil status eller funksjonshemming.

Vi forventer at leverandører og forretningspartnere respekterer og støtter de ansattes rett til organisasjonsfrihet relatert til fagforeninger og lignende organisasjoner for ekstern representasjon. De ansatte skal ha rett til kollektive forhandlinger som samsvarer med gjeldende lover og forskrifter. De ansatte skal også ha rett til å velge å ikke bli med i en fagforening eller oppsøke annen representasjon.

Det forventes at leverandører og forretningspartnere gir de ansatte rettferdig lønn for arbeidet de gjør, uavhengig av personlige overbevisninger eller individuelle egenskaper. Individuell kompensasjon for ansatte, konsulenter eller entreprenører skal bare variere på grunnlag av stilling, prestasjon og kompetanse. All kompensasjon skal oppfylle kravene til nasjonal minstelønn, samt at regelverket knyttet til arbeidstimer og hvileperioder overholdes.

ReMidt skal også gi allmennheten tilgang til informasjon om hvordan negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir håndtert.

Oppfølging

Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å følge opp at medarbeiderne er kjent med, og etterlever selskapets etiske retningslinjer. Det påligger ledere et særlig ansvar for at retningslinjene gjøres kjent for nye arbeidstakere.

Oppdatering

De etiske retningslinjene skal evalueres av styret og representantskapet minst én gang hvert fjerde år.

Sted og prosess	ReMidt IKS / HR og kompetanse / HR Personal	Dokumentkategori	
Sist godkjent dato	14.12.2022 (Joar Prins Andøl)	Siste revisjonsdato	14.11.2022
Dato endret	14.12.2022 (Pål Harstad)	Neste revisjonsdato	
		Dokumentansvarlig	Joar Prins Andøl

Vedtatt av styret 12.12.22