

Etiske retningslinjer hos Vestnes Renovasjon AS

Vestnes Renovasjon AS (VR) er forpliktet til å drive bedriften og ivareta alle sine interesser i henhold til lovverket og grunnleggende etisk prinsipper.

1. Hensikt

De etiske retningslinjene skal være grunnlaget for hvilke handlinger som ikke aksepteres. Etiske retningslinjer skal være tilgjengelig, gjøres kjent og jevnlig benyttes til refleksjon over egen praksis. Formålet er å videreutvikle gode holdninger og god praksis.

2. Ansvar og myndighet

Etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte ved VR, også midlertid ansatte og innleide.

Overtredelse av selskapets etiske retningslinjer vil kunne medføre disiplinære reaksjoner, enten i form av advarsel eller oppsigelse.

3. Krav til medarbeidere i Vestnes Renovasjon AS

3.1. Grunnleggende krav og forventninger

- Du er kjent med selskapets visjon, verdier og interne retningslinjer, og følger dette i ditt arbeid
- Du opptrer profesjonelt med aktsomhet, ansvarlighet og redelighet
- Du avstår fra handlinger som kan svekke tilliten eller omdømmet til VR
- Du behandler alle som du kommer i kontakt med gjennom ditt arbeid, med høflighet og respekt

I ditt arbeid søker du å påvirke selskapets ansatte, innleide, kunder, leverandører og naboer /lokalmiljøene til å holde en høy etisk standard.

Du skal bidra til at VR har et trygt og godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse.

Du tar ansvar og forholder deg profesjonelt og positivt til arbeidsoppgavene, kollegaene og bedriften. Ansatte i bedriften identifiserer muligheter for forbedringer med mål om en ytterligere forsvarlig og effektiv drift til bedriftens beste.

Ledere sikrer at ansatte har en avklart rolle. De evaluerer prestasjoner, gir jevnlig tilbakemelding til ansatte og får de til å oppnå målsetninger.

Du samarbeider, bistår og bidrar med andre i gjennomføringen av de daglige arbeidsoppgavene og er åpen for konstruktiv kritikk. Vi arbeider alle for et inkluderende arbeidsmiljø der alle behandles med respekt og likeverdighet.

3.2. Lover og regler

Du følger lover, forskrifter og interne retningslinjer og utfører ditt arbeid i henhold til god forretningsskikk og med en høy etisk standard.

3.3. HMS

Du følger bedriftens retningslinjer for helse, miljø, sikkerhet i alt ditt arbeid.

3.4. Likeverd, mangfold og inkludering

Du aksepterer ikke og utøver ingen form for trakassering, mobbing, diskriminering eller annen uakseptabel adferd overfor kollegaer eller andre du forholder deg til som VR-ansatt eller innleid.

3.5. Rusmidler

Alkohol og andre rusmidler er forbudt i arbeidstiden. Ansatte, innleide eller besøkende som viser seg beruset på arbeidsplassen vil bli bortvist. Røyking er ikke tillatt der det er til sjenanse for andre eller der det utgjør en brannfare.

3.6. Konfidensialitet og taushetsplikt

Du behandler sensitiv informasjon med aktsomhet. Du behandler informasjon som konfidensiell når du bør forstå at videreformidling til utenforstående kan være til skade for den aktuelle eller VR.

Du bevarer fullstendig taushet overfor enhver tredjepart om all informasjon av konkurransemessig, konfidensiell og/eller sensitiv karakter, samt andres personopplysninger, som du direkte eller indirekte har kjennskap til. Slik informasjon inkluderer, men er ikke begrenset til, teknisk, økonomisk eller forretningsmessig informasjon.

Taushetsplikten innebærer at du ikke må utveksle konfidensiell og sensitiv informasjon til andre enn ledere, ansatte og rådgivere for VR som i sitt arbeid har et saklig behov for informasjonen.

Du utviser den største varsomhet med alle VRs dokumenter, som for eksempel planer, strategier, tegninger, kalkyler, beskrivelser, kontrakter og korrespondanse.

Taushetsplikten gjelder selv etter at kontraktsforholdet med VR er avsluttet. Du kan bli stilt økonomisk ansvarlig for tap som et eventuelt brudd på taushetsplikten kan påføre VR.

3.7. Selskapets eiendeler

Du behandler VRs utstyr og eiendeler med varsomhet og i hovedsak til arbeidsrelaterte formål.

3.8. Reiser og eksterne arrangementer

Du opptrer i henhold til etiske retningslinjer også når du er på tjenestereiser, kurs og andre arrangementer. I alle sammenhenger er du bevisst hvordan VR oppfattes, slik at du alltid opptrer på en måte som ivaretar tilliten til bedriften.

3.9. Miljø

Du er bevisst de konsekvenser din adferd og dine/selskapets beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader inkluderes i alle beslutninger.

4. Integritet og mulige interessekonflikter

4.1. Korrupsjon

Korrupsjon innebærer at en person gir, krever eller mottar tilbud om en utilbørlig fordel i forbindelse med sin stilling. VR følger alle lover og regler på området og opptrer profesjonelt, redelig og transparent. Alle former for korrupsjon er strengt forbudt.

4.2. Interessekonflikter

Det er forventet at du opptrer lojalt overfor VR og bedriftens interesser. Alle styreverv, bi-jobber eller betalte oppdrag utenfor VR klarer du med nærmeste overordnede på forhånd.

4.3. Habilitet

Du verken rekrutterer, arbeider sammen med eller inngår forretning med nære relasjoner uten at dette er klarert med ledelsen. Du skal ikke ha forpliktelser eller forhold til person(er) eller selskap(er) som VR driver forretning eller konkurrerer med uten at ledelsen er informert.

Du skal ikke behandle en sak eller søke å påvirke en avgjørelse dersom særlige forhold er egnet til å svekke tilliten til din uavhengighet. Du skal fortløpende vurdere din habilitet, og opplyse ledelsen eller personalavdelingen om forhold som kan føre til inhabilitet. Ved tvil skal du diskutere habiliteten med ledelsen eller personalavdelingen.

5. Forholdet til eksterne

5.1. Forholdet til mediene og allmennheten

VR skal være en åpen, tilgjengelig og etterrettelig bedrift. Ledelsen sikrer dette ved en konsistent og koordinert opptreden overfor omverdenen. Du publiserer ikke noe om selskapet eller selskapets ansatte uten godkjenning fra ledelsen.

Du avstår fra negativ og ufordelaktig omtale om VR eller om VR sine ansatte eller innleide til eksterne.

5.2. Forholdet til kunder, leverandører og samarbeidspartnere

Du har et konstant kunde- og leverandørfokus der du holder avtaler og oppfyller forpliktelser. Vi retter straks opp i eventuelle berettigede klager og opplyser om feil og mangler. Du er konfidensiell i alle forhold som bedriften har med forretningspartnere og omtaler ikke konkurrenter negativt. Vi har respekt for konkurranselovgivningen.

Du skal ikke aktivt påvirke noen som er eller har vært selskapets kunder og/eller leverandører i negativ retning for VR.

5.3. Forholdet til kunder, leverandører og samarbeidspartnere

Du deltar ikke i noen form for samarbeid med konkurrenter om priser, markedsandeler, tilbud eller annet som strider mot konkurransereglene. Du skal kontakte ledelsen dersom du er usikker på om en aktivitet kan være i strid med konkurransereglene og/eller dersom du blir klar over at konkurranselovstridig samarbeid forekommer.

5.4. Menneskerettigheter

Respekt for menneskerettighetene, basert på FNs grunnprinsipper om forretningsvirksomhet og menneskerettigheter, ligger til grunn for alt vi gjør. Arbeidslivskriminalitet innebærer utnyttelse av arbeidstakere og brudd på lover som blant annet regulerer lønns- og arbeidsforhold, skatter og avgifter. Svart arbeid, barnarbeid, tvangsarbeid, hindring av fri bevegelse av arbeidskraft og sosial dumping er eksempler på kriminalitet som bidrar til å undergrave viktige samfunnsinteresser, og kan blant annet medføre vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn for andre arbeidstakere.

5.5. Klima og miljø

VR har fokus på å ta valg som er etisk riktige for miljø og klima. VR oppfordrer kunder, leverandører og interessenter til å velge miljøvennlige løsninger. Du skal ta være med på å bidra til at vi leverer produkter og tjenester som er i tråd med VRs' verdier og som bidrar til å forbedre miljø og klima. Du skal reflektere over hvordan arbeidet og de etiske valgene du gjør påvirker miljø og klima, og begrense unødig forbruk av energi og materialer. Du skal kontakte nærmeste overordnede og/eller bærekraftansvarlig dersom du observerer eller blir gjort kjent med kvalitets- eller miljømessige forhold som strider mot VRs' etiske retningslinjer eller styrende dokumenter.

5.6. Varsling

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jfr. arbeidsmiljølovens §§ 2-4 og 2-5. Arbeidsgiver har i tilknytning til det systematiske HMS-arbeidet, rutiner for varsling som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold, jfr. arbeidsmiljølovens § 3-6.

VR skal fremme en god ytringskultur internt i bedriften, slik at kritikkverdige forhold avdekkes og følges opp. Ansatte har rett og plikt til å si fra om det oppdages kritikkverdige, uetiske eller ulovlige forhold på arbeidsplassen. Samtidig har ansatte som varsler om kritikkverdige forhold vern mot gjengjeldelse i ihht. arbeidsmiljølovens bestemmelser.

De ansatte skal føle en trygghet i sitt ansettelsesforhold og oppleve å bli tatt på alvor ved varsling av kritikkverdige forhold.

VR ønsker at ansatte og andre skal varsle om kritikkverdige forhold som de blir kjent med. Med kritikkverdige forhold menes bl.a.: lovbrudd, brudd på bedriftens etiske retningslinjer/interne regler/instrukser eller brudd på allment aksepterte etiske normer.

Ovennevnte forhold kan bl.a. være forhold som utgjør fare for liv og helse, korrupsjon, maktmisbruk, tyveri, underslag og økonomisk utroskap og mobbing/trakassering, brudd på taushetsplikt og diskriminering.

Det henvises til arbeidsmiljøloven for fremgangsmåte for varsling.