

## ETISKE RETNINGSLINJER FOR NORSK VANN S VIRKSOMHET

### 1 INNLEDNING

#### **Hensikt**

Disse etiske retningslinjene bygger på Norsk Vanns visjon, sitt formål og sine verdier, det siste uttrykt gjennom **THUS:**

#### **Troverdige – Handlekraftige – Utviklingsorienterte – Samlende**

Retningslinjene beskriver hva som regnes som ansvarlig atferd. Retningslinjene skal bidra til gjensidig respekt og tillit både internt og eksternt - i dag og i fremtiden.

#### **Hvem og hva regelverket omfatter**

Retningslinjene gjelder for medarbeidere i Norsk Vann, inklusive midlertidige ansatte som rådgivere og traineer, samt for styret i Norsk Vann. De gjelder også for personer som gjennom sitt oppdrag kan oppfattes som en representant for Norsk Vann.

Andelseiere og tilknyttede medlemmer, samt samarbeidspartnere og leverandører under utøvelsen av sin virksomhet mot Norsk Vann, er også oppfordret til å følge disse retningslinjene.

#### **Ansvar og lojalitet**

Direktøren har det overordnede ansvaret for at retningslinjene innføres og implementeres i organisasjonen. Det forventes at samtlige ansatte lojalt etterlever verdiene som er angitt. Lederne skal i tillegg fremme verdiene i retningslinjene i sitt daglige virke.

### 2 RELASJONER TIL SAMARBEIDSPARTER

#### **Generelt**

Norsk Vann skal basere sine relasjoner til samarbeidsparter på anerkjente og godt aksepterte normer. Det skal utøves åpenhet og integritet i samarbeidet og lojalitet mot inngåtte avtaler.

#### **Skriftlige avtaler**

Avtaler med samarbeidspartnere skal inngås skriftlig og signeres i henhold til Norsk Vanns fullmaktstruktur og arkiveres forsvarlig.

#### **Forebygging av korrupsjon**

Ansatte skal ikke, verken direkte eller indirekte, ta del i noen form for bestikkelse eller korrupsjon. Korrupsjon er å kreve, motta eller akseptere tilbud om utilbørlige fordeler i anledning stillingen/vervet/oppdraget, og å gi eller tilby noen utilbørlige fordeler i anledning stillingen/vervet/oppdraget.

### **Gaver, arrangementer og andre fordeler**

Det skal utvises stor grad av aktsomhet i forbindelse med gaver eller høflighetsgester fra leverandører, samarbeidspartnere og andre utenforstående som man har forbindelse med i tjenesten.

Det er ikke tillatt å ta imot gaver eller andre fordeler hvis det er grunn til å tro at hensikten er å påvirke Norsk Vanns beslutninger. Gaver med en verdi over kr 500 kan under ingen omstendighet mottas. Oppmerksomhet og gaver som takk for avholdt foredrag eller annen innsats kan beholdes innenfor beløpsgrensen. Gaver som blir oversendt som generell oppmerksomhet til ansatte i Norsk Vann, f.eks. konfekteske til jul, deles med alle.

Ansatte som er i forhandlinger eller har befatning med tilbudsarbeidet med en leverandør eller lignende, kan ikke ta imot fordeler uansett verdi.

Ansatte må i tvilstilfeller konsultere nærmeste leder i forbindelse med å gi eller motta gaver.

Tilbud om middager eller arrangementer fra leverandør eller eksterne forbindelser skal ikke mottas. Vanlig forpleining i forbindelse med møter og faglige arrangementer som anses som normal høflighet og medlemspleie, er tillatt.

Ved invitasjoner til seminarer skal dette være faglig relevant. Deltakelse skal godkjennes av nærmeste overordnede.

Dersom en utfordrende situasjon oppstår skal ansatte umiddelbart søke råd hos noen av sine overordnede. Slike diskusjoner er viktig ledd i virksomhetens innsats for å forebygge korrupsjon og bestikkelser.

### **Innkjøpsregler**

Norsk Vann skal i sin bruk av eksterne tjenester, i Norsk Vanns prosjektsystem og ellers, følge prinsippene i regelverket for offentlige anskaffelser.

Ved behov for å engasjere rådgivere med spesialkompetanse uten konkurranse, for å gjennomføre oppgaver som ikke løses bedre gjennom konkurranse, må dette være begrunnet og protokollert iht. anskaffelsesregelverket. Eksempler på slike unntak er flerårig drift av bedreVANN eller bruk av personer med spesialkompetanse på organisasjonens virksomhet.

## **3 PERSONLIG ADFERD**

### **Krav til habilitet**

Beslutninger og forberedelser til beslutninger skal skje av ansatte som er habile. Den ansatte har selv ansvar for å vurdere egen habilitet. En ansatt som er inhabil skal ikke ha befatning med saken. En leders underordnede kan forberede saken, men ikke fatte beslutning.

Ansatte i Norsk Vann er inhabile i følgende tilfeller:

- Når det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den ansattes upartiskhet. Det skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære en særlig fordel, tap eller ulempe for den ansatte selv eller noen som den ansatte har nær personlig tilknytning til
- Når den ansatte selv er part i saken
- Når den ansatte er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken
- Når den ansatte er eller har vært gift med, samboer med eller er forlovet med, eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part
- Når den ansatte leder eller har en ledende stilling i, har verv i en forening eller selskap som er part i saken

En ansatt skal skriftlig underrette egen leder dersom han eller hun blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå.

### **Nøyaktig regnskapsføring**

Norsk Vanns regnskaper er avgjørende for styring av virksomheten og for evnen til å oppfylle virksomhetens forpliktelser overfor andelseiere og medlemmer, samarbeidsparter og myndigheter. Det er derfor viktig at alle ansatte som har befattning med bilag og regnskapsføring, påser at alt gjøres nøyaktig og korrekt. Dette gjelder også alle medarbeidere i forbindelse med registrering av timer, oppgjør for reiseregning, utlegg og godkjenning av faktura.

### **Faglig uavhengighet**

Prinsippet om faglig uavhengighet betyr at faglige vurderinger skal styre beslutninger, saksbehandling og utredning. Ansatte skal ikke la egne politiske oppfatninger styre sitt arbeid. Ansatte som deltar i den offentlige debatt, skal være påpasselig med å klargjøre om deltagelsen i debatten skjer som privatperson, og ikke som talsperson for Norsk Vann.

### **Bierverv, ekstrajobber, verv m.m.**

En ansatt i Norsk Vann kan ikke inneha bierverv, styreverv – lønnet eller ulønnet – eller annet lønnet oppdrag som kan skade virksomhetens legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til Norsk Vann.

En ansatt kan ikke ha ekstrajobber eller bierverv – lønnet eller ulønnet – som er egnet til å hemme eller forsinke den ansattes arbeidsinnsats i Norsk Vann.

Ved tvilstilfeller i forbindelse med bierverv, styreverv og lignende drøftes dette med nærmeste av leder.

### **Rusmidler**

Ansatte i Norsk Vann skal ikke arbeide i ruspåvirket tilstand.

## 4 SOSIALE OMGANGSFORMER

### **Representasjon**

Sosiale arrangementer, måltider eller annen underholdning som arrangeres i regi av Norsk Vann i forbindelse med kurs, konferanser og lignende og hvor medlemmer, leverandører, samarbeidspartnere eller andre forbindelser inviteres skal ha en nøktern ramme. Kostnadene ved slik representasjon skal holdes moderate og godkjennes på forhånd av overordnet.

Ved representasjon i arbeidstiden er det ikke anledning til å servere alkohol. Ved sosiale arrangementer på ettermiddag- eller kveldstid kan det serveres alkohol i avgrensede mengder, normalt begrenset til tre alkoholenheter inklusive aperitiff ved en flere retters middag, eller én alkoholenhet ved et enklere måltid. Det skal alltid være et tydelig markert tilbud om alkoholfrie alternativer ved alle typer sosiale arrangementer.

### **Regler mot uønsket diskriminering og seksuell adferd**

Det er nulltoleranse mot adferd som bidrar til å diskriminere og trakassere kollegaer, samt deltakere på møter og arrangementer i Norsk Vanns regi.

Med seksuell trakassering menes uønsket oppmerksomhet som den som utøver handlingen skjønner eller burde skjønnt er plagsom for den som oppmerksomheten rammer.

## **5 VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD**

Varslingsrutiner i Norsk Vann er nedfelt i et eget dokument.