

## **ETISKE RETNINGSLINJER FOR FOLLO INTERKOMMUNALE KONTROLLUTVALGSSEKRETARIAT (FIKS)**

Vedtatt av styret i møte 10. juni 2015

### **1. GENERELT**

Disse etiske retningslinjene gjelder for både styremedlemmer og ansatte i FIKS.

Medlemmer av styret og ansatte i FIKS skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler og god forvaltningsskikk.

Vi opptrer på en måte som gir tillit i befolkningen, hos kontrollutvalgene, medlemskommunene og hos andre samarbeidspartnere og som unngår å skade selskapets omdømme.

### **2. I MØTE MED ANDRE OG HVERANDRE**

Vår adferd og våre holdninger danner grunnlaget for andres tillit til selskapet og dets virksomhet.

Vi behandler alle vi kommer i kontakt med gjennom arbeid eller arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Vi er åpne og tydelige, samt bidrar til gode løsninger.

Vi opptrer med godt skjønn i sosiale medier.

### **3. ÅPENHET.**

Vi bidrar til at FIKS er en åpen organisasjon. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper.

Vi bidrar til at selskapet, innenfor rammene av gjeldende lov- og regelverk, vurderer meroffentlighet i enhver sak som i utgangspunktet er unntatt offentlighet.

### **4. VARSLING**

Ansatte har rett til å varsle styreleder og/eller styret om kritikkverdige forhold i selskapet uten at dette får negative konsekvenser. Styret har ansvaret for oppfølgingen av varslinger.

### **5. FAGLIG UAVHENGIGHET OG OBJEKTIVITET**

Vi legger faglig uavhengighet og objektivitet til grunn både i forberedelse og avgjørelse av saker, i rådgivning og ved presentasjon av informasjon.

### **6. HABILITET.**

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 spesielle personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak du har beslutningsmyndighet i, faglig ansvar for, eller deltar i saksbehandlingen i eller forberedende saksbehandling i, skal du ta dette opp med overordnet.

### **7. FORVALTNING AV SELSKAPETS RESSURSER.**

Selskapet er finansiert av medlemskommunene som forvalter fellesskapets midler på vegne av alle innbyggerne i sine respektive kommuner. Selskapets ressurser skal forvaltes på den mest hensiktsmessige og rasjonelle måte.

Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler som følge av vår tilknytning til selskapet.

### **8. INTEGRITET OG OMDØMME.**

a) 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 gi andre saklig grunn til å tro det.

b) Ansattes og styrets reise-, oppholds- og kurskostnader i faglig sammenheng kan bare dekkes av selskapet selv eller evt. av en eierkommune.

c) Styremedlemmer og ansatte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av bedrifter, organisasjoner o.l.

som han/hun på vegne av selskapet har kontakt med.

#### 9. GAVER OG ANDRE FORDELER

a) Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Vi unngår personlige fordeler som kan påvirke saksforberedelse eller vedtak, eller gi andre saklig grunnlag til å tro dette. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, personlige rabatter og lignende. Dette gjelder likevel ikke oppmerksomhet i form av konfekt, blomster o.l.

b) Ved tilbud om eller mottak av gave/fordel som har et omfang som går ut over retningslinjene i pkt. a, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for selskapets regler om dette.

c) 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

#### 10. TAUSHETSPLIKT

Ansatte og styremedlemmer er bundet av taushetsplikt i samsvar med bestemmelsene i Forvaltningsloven og særlovgivning.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet sitt arbeidsforhold eller styreverv. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i styret eller kontrollutvalgene, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning.

#### 11. OPPFØLGING

Disse retningslinjene tas årlig opp til diskusjon i styret og i sekretariatet.