

Etiske retningslinjer – Molde kommunale pensjonskasse

Vedtatt av styret den 26.mai 2016



1. Formål

Molde kommunale pensjonskasse (foretaket) ønsker å være en organisasjon med en god etisk praksis. De etiske retningslinjene skal være en veileder til å handle godt og forsvarlig i ulike situasjoner. Åpenhet og ærlighet skal prege virksomheten, og være grunnlaget for tillit mellom foretaket og kommunen som «eier», samt mellom kolleger, samarbeidspartnere og medlemmene. De etiske retningslinjene gjelder både ansatte, tjenesteleverandører og styret.

Det stilles strenge krav til den enkeltes etiske holdninger i sin virksomhet for foretaket. Alle plikter å overholde lover, forskrifter og reglement som har betydning for virksomheten, og å forholde seg lojalt til fattede vedtak.

2. Verdigrunnlag - ROSE

De etiske retningslinjene er også et uttrykk for foretakets verdigrunnlag. Foretaket baserer sin virksomhet på Molde kommunes «ROSE-filosofi», der Effektivitet er et resultat som oppnås gjennom Respekt, Omsorg og Samarbeid. ROSE handler om hvordan vi sammen skal stå for en god organisasjonskultur og et godt samarbeidsmiljø, som igjen vil komme foretakets medlemmer til gode. ROSE skal være gjennomgående i organisasjonen og være grunnlag for hvordan vi behandler samarbeidspartnere, kolleger og brukere.

3. Samfunnsansvar

Foretakets ressurser skal ivaretas økonomisk og rasjonelt på en bærekraftig måte. I forhold til samfunnet som helhet og den enkelte, skal foretaket være kjent for profesjonalitet, nøkternhet og omtanke.

4. Interessekonflikter

Ansatte og tillitsvalgte skal unngå situasjoner som kan medføre konflikt mellom foretakets interesser og egne interesser.

I situasjoner der interessekonflikter kan oppstå, er det den enkeltes ansvar å avklare situasjonen med styreleder eller daglig leder..

5. Informasjon og omdømme

All informasjon som gis skal være korrekt og pålitelig. Det forventes at ansatte og tillitsvalgte opptrer saklig, tillitvekkende og innenfor gjeldende regelverk.

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med utførelsen av oppgavene må respekteres og aldri meddeles andre når dette ikke følger av lov eller reglement.

6. Personlige fordeler

Ansatte og styremedlemmer kan ikke motta gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre personlige fordeler som kan påvirke tjenesteutøvelsen, eller gi andre saklig grunn til å tro det. Gaver og personlige fordeler av mindre verdi kan likevel aksepteres i enkelttilfeller. Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold, og kan på samme vis aksepteres i enkelttilfeller.

7. Forretningsetikk

Foretakets forretningsmessige virksomhet skal bidra til at fastsatte mål blir nådd, og driften skal skje innenfor rammen av gjeldende lover og forskrifter.

Pensjonskassens midler søkes investert i selskaper som overholder menneskerettigheter, arbeidstageres rettigheter og korrupsjonslovgivning, samt har en miljømessig bærekraftig forretningsførsel, og som ikke er involvert i produksjon av tobakk eller kontroversielle våpen som landminer, klasevåpen og atomvåpen, eller annen uakseptabel forretningsførsel. Kriteriene skal baseres på anerkjente standarder som for eksempel FNs Global Compact-prinsipper, OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper, internasjonale ILO-konvensjoner, Ottawa-avtalen (landminer) og Klimakonvensjonen.

Som forvalter av kommunens og medlemmenes fellesmidler, er det viktig å ha tillit hos innbyggere, medlemmer og leverandører. Lov og forskrift om offentlige anskaffelser omfatter ikke pensjonskassens virksomhet, men anskaffelser skal likevel baseres på forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvbarehet, likebehandling og god forretningsskikk.

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke gjøre privat bruk av samkjøpsavtaler eller rabattordninger. Det skal ikke foretas privat bestilling fra leverandører ansatte eller tillitsvalgte har kontakt med som representant for foretaket, når dette kan skape tvil om sammenblanding av foretakets og private midler

8. Varsling av kritikkverdige forhold

Foretaket ønsker at kritikkverdige forhold avdekkes og følges opp, slik at forholdene kan bedres. Ved behov kan Molde kommunes retningslinjer for varsling tas i bruk, jfr. også Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling.

9. Generelt

En god etisk praksis forutsetter at det legges til rette for åpen kommunikasjon og refleksjon rundt etiske problemstillinger og dilemma. Et jevnlig fokus på etikk er viktig for å styrke og videreutvikle den positive holdningen vi ønsker skal kjennetegne foretaket.

Foretakets etikk vurderes løpende. Etiske retningslinjer tas opp til vurdering i styret første år hver styreperiode.

VEDLEGG:

ROSE-filosofien



RESPEKT • OMSORG • SAMARBEID = EFFEKTIVITET

Molde kommune baserer sin virksomhet på verdiene i ROSE-filosofien.

Respekt - Vi skal vise respekt for hverandre og være lojale mot beslutninger. Det at vi har ulike roller skal anerkjennes. Vi skal respektere motsetninger og ulikheter, selv om det ikke alltid sammenfaller med det vi selv oppfatter som riktig eller naturlig.

Omsorg - Vi skal vise omsorg for hverandre gjennom å gi oppmerksomhet, bry oss og vise omtanke. Å ha omsorg for seg selv og andre er grunnleggende for at vi skal ha det bra og føle oss verdsatt som mennesker.

Samarbeid - Vi skal samarbeide for å utføre arbeidsoppgavene våre og løse utfordringer. Vi skal samarbeide både internt på egen enhet, på tvers av enheter og fagområder og med eksterne aktører.

Effektivitet - Vi skal jobbe smartere for å øke effektiviteten. Gjennom respekt, omsorg og samarbeid klarer vi å sette fokus på mange forbedringsområder. Vi skal motivere hverandre til å tenke nytt og ha en kultur der det er rom for å prøve og feile. Vi skal la oss inspirere av andre og sammen videreutvikle gode løsninger til beste for brukerne våre.