

Etiske retningslinjer for NAF

Alle tillitsvalgte og ansatte plikter å sette seg inn i disse reglene og det forventes at de gjenspeiles i handlemåte og opptreden

Sist endret: 28. august 2015

Formålet med de etiske retningslinjene er å skape felles og gode holdninger til utøvelse av våre roller som både frivillig tillitsvalgte og ansatte. Kvalitet og høy etisk standard skal kjennetegne NAF som virksomhet ovenfor våre kunder og medlemmer, samt våre samarbeidspartnere..

NAF legger stor vekt på ærlighet, redelighet og åpenhet i all vår virksomhet, vi skal vise integritet og atferd som oppfattes som tillitsvekkende i enhver sammenheng der vi identifiseres med NAF. De etiske retningslinjene gir veiledning om hvordan du skal handle for å etterleve konsernets verdinormer, samt de lover og regler som gjelder for samfunnet for øvrig.

NAFs verdigrunnlag

NAFs Visjon

”NAF viser vei inn i fremtiden og er trafikantenes førstevalg for en trygg, effektiv og enkel hverdag”

Kjerneverdier

Uansett ståsted eller engasjement står tillitsvalgte og ansatte samlet om NAFs kjerneverdier: Ansvarlig – Hjelpsom – Nytenkende

NAFs visjon og kjerneverdier, er grunnlaget for all virksomhet i NAF, ideell og forretningsmessig. Verdigrunnlaget vektlegger etiske forankringer og fremhever menneskelige egenskaper, holdninger og handlinger som er positive og konstruktive for NAF, for våre omgivelser og for oss som tillitsvalgte og ansatte.

En slik verdiorientert tilnærming danner basis for hva som forventes og kreves av oss i NAF. Verdigrunnlaget gir ikke eksplisitte krav, men kommuniserer et verdisett som skal ligge til grunn for utøvelse av oppgaver, i relasjoner mellom kolleger og avdelinger i NAF, og i forhold til eksterne kontakter og aktører.

Omdømme er NAFs viktigste aktivum, det trykker organisasjonens fremtid. NAF er bygget på tillit, og vil ikke kunne fungere uten ærlighet og lojalitet til våre verdier i alle ledd. NAF skal være ansett som en organisasjon som driver sunn forenings- og forretningsvirksomhet.

Diskriminering

Diskriminering på grunnlag av religion, kjønn, legning, etnisk- eller politisk tilhørighet skal ikke finne sted.

Lojalitet

Alle plikter å overholde de lover, forskrifter og interne reglementer som gjelder for organisasjonen. Dette innebærer også lojalitet overfor alle beslutninger og vedtak som fattes.

Lojalitet innebærer at tillitsvalgte og ansatte har plikt til å informere nærmeste overordnede om forhold i organisasjonen som antas å være i strid med gjeldende lover, regler eller forskrifter.

Lojalitet betyr at alle tillitsvalgte og ansatte arbeider for NAFs beste i alle sammenhenger

Habilitet

Tillitsvalgte og ansatte skal opptre med respekt og objektivitet overfor eksterne samarbeidspartnere.

Ingen tillitsvalgte eller ansatte i NAF må ta del i, eller søke å påvirke en beslutning når det foreligger forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet, jfr. Forvaltningsloven § 6.

Tillitsvalgte og ansatte må derfor ikke delta i behandling eller avgjørelser av noe spørsmål i saker som de selv eller nærstående har økonomiske eller andre personlige interesser i.

Tillitsvalgte og ansatte skal underrette sin nærmeste overordnede straks det kan tenkes at en habilitetskonflikt vil kunne oppstå. Dersom det konstateres at inhabilitet foreligger, skal vedkommende tillitsvalgte/ansatte straks fratre videre befatning med saken.

Ved tvil om habilitet skal det konfereres med overordnet leder. Er overordnet leder inhabil, så er alle ansatte under vedkommende å betrakte som inhabile (smittsom inhabilitet).

Gaver

Alle frivillig tillitsvalgte og ansatte skal unngå personlige fordeler som kan påvirke handlinger eller beslutninger. Det samme gjelder fordeler som en utenforstående ville tro kunne påvirke handlinger eller beslutninger hos mottageren. Varer eller tjenester som mottas i tjenesten, men som også har personlig verdi, må vurderes konkret. Er verdien utenom tjenesten betydelig, er varen/tjenesten gitt på en fordekt måte, eller kan den fremstå som egnet til å påvirke mottagerens beslutninger som

arbeidstager/tillitsvalgt i NAF, skal ytelsen avvises på høflig måte. Ved tvilstilfelle skal overordnet kontaktes.

Det er, ved spesielle anledninger, tillatt å motta oppmerksomhetsgaver av begrenset verdi, så som reklamemateriell, blomster og lignende. Er man i tvil om gavens verdi, skal man kontakte overordnet. Om mulig skal dette gjøres før gaven mottas, er dette vanskelig, eller blir det uhøflig å avvente, skal gaven innrapporteres så snart som mulig etter mottak.

Hvis det er fare for at NAF personers habilitet eller uavhengighet kan trekkes i tvil, skal gaven ikke mottas uavhengig av beløp. I tvilstilfeller skal gaven rapporteres til overordnet som avgjør om den kan beholdes.

Når gaver gis til Forbundets forbindelser skal tilsvarende begrensninger gjelde (beløpsgrense unntatt ved gavemedlemskap). Vær spesielt oppmerksom på at det gjelder særlige, strenge, regler for gaver til offentlige ansatte. Spør på forhånd om mottager vil oppleve en gave positivt, tilnærmet uavhengig av gavens verdi.

[Gaver til ansatte](#) omfattes av egne retningslinjer.

Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

Reiser

Reiser og opphold i faglig sammenheng skal i hovedsak dekkes av NAF, enten av den lokale avdeling, NAF sentralt eller andre NAF-organer, avhengig av i hvilken avdeling den frivillig tillitsvalgte er medlem eller hvor den ansatte har sitt arbeid. Er NAF-ansatt eller –tillitsvalgt invitert av arrangøren for å holde innlegg av faglig art, og overordnet har godkjent at dette kan gjøres i arbeidstiden, kan arrangøren betale reise og opphold innen rimelige grenser.

Reiseutgifter i forbindelse med kjøp/forhandlinger, markedsføring/representasjon og lignende skal betales fullt ut av NAF. Unntak krever særskilt vedtak. Reiser foranlediget av invitasjon skal i denne sammenheng ikke foretas uten samtykke fra administrerende direktør eller president.

Egne retningslinjer for ansatte finnes i [NAFs leder og personalhåndbok](#).

Forhold til forretningsforbindelser og samarbeidspartner

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. NAFs tillitsvalgte og ansatte bør så langt mulig unngå situasjoner hvor kunder og leverandører betaler for svært kostbare restaurantopphold eller andre representasjonsutgifter, så som viner på etterfølgende barbesøk e.l.

I fall samarbeidende organisasjon, bedrift e. a. ønsker å ha en representant fra NAF med i konferanser, møter og lignende hvor reise og opphold vil bli betalt av andre, skal dette godkjennes av nærmeste overordnet eller avdelingens leder.

Både NAFs tillitsvalgte og ansatte som representerer eller kan bli identifisert med NAF, skal gjøre dette på en måte som inngir tillit til NAF og den enkelte.

Ingen må foreta handlinger som kan bringe vedkommende inn i et forhold til kunder, leverandører eller andre av organisasjonens forbindelser som kan hindre objektiv opptreden.

Tillitsvalgte og ansatte skal ikke være påvirket av alkohol eller andre handlingspåvirkende midler i tjeneste. Ved sosiale anledninger der tillitsvalgte og ansatte representerer NAF, skal det vises nøkternhet og fornuft ved bruk i så måte.

Interne forhold

Det er ikke tillatt for tillitsvalgte eller ansatte å utnytte arbeidsforholdet til egen eller andres private vinning. De skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt med NAFs interesser.

Ingen skal i urimelig grad benytte organisasjonens IT-utstyr, materiell, biler eller andre eiendeler til private formål eller til aktiviteter som ikke er relevante for arbeidet. Unntak kan innvilges av nærmeste overordnet. Slik bruk må ikke være til ulempe for arbeidsgiver.

Materiellutlånet skal registreres og brukeren står ansvarlig for utgifter og eventuelle skader som følge av utlånet. Med privat bruk menes bruk som er i tillitsvalgtes eller arbeidstakers interesse. Ingen må heller berike seg av organisasjonens materiell eller midler.

Alle ansatte i NAF skal sette seg inn i de lover, forskrifter og regler som gjelder for eget ansvarsområde og sørge for at disse etterleves. Organisasjonen og dens ansatte skal ikke under noen omstendighet anbefale eller ta initiativ til brudd på eller omgåelse av gjeldende lover og regler.

Et godt og sunt arbeidsmiljø oppleves der alle, uansett alder, kjønn, utdanning og plass i systemet, får oppleve tillit, ansvar, respekt og omsorg. Det er avgjørende viktig å ta vare på det helhetssyn på mennesket som ligger implisitt i disse begrepene,- tillit, ansvar, respekt og omsorg.

Økonomi

Som forvaltere av medlemmenes fellesmidler stilles det høye krav til den enkelte tillitsvalgte og ansattes etiske holdninger i sin virksomhet for organisasjonen.

Både styremedlemmer og ledere er ansvarlig for at NAFs midler forvaltes ansvarsbevisst i samsvar med vedtak fattet i NAFs organer, ledelse og vedtekter. Dette krever kostnadsbevissthet, kostnadsstyring og budsjettoppfølging.

Taushetsplikt

Alle i NAF har taushetsplikt om medlemmers, kunders og andre forretningsmessige eller private forhold som man får kjennskap til i forbindelse med utførelse av arbeid eller andre oppgaver for organisasjonen. Dette med mindre de etter lov har rett eller plikt til å gi opplysninger. Personopplysninger knyttet til ansatte, tillitsvalgte og medlemmer skal beskyttes mot uberettiget innsyn og endringer.

I tvilstilfeller må den som ber om opplysninger fra konsernet selv dokumentere at informasjonen kan overgis uten at taushetsplikten krenkes.

Taushetsplikten omfatter også opplysninger om organisasjonens forretningsmessige drift, samt andre forhold av intern og fortrolig art.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Opplysninger ervervet i NAF sammenheng, kan heller ikke utnyttes i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Ansettelser

Ingen medarbeidere i NAF skal benytte sin stilling til å påvirke ansettelsessaker slik at det kan skje en favorisering på grunnlag av andre kriterier enn de som er direkte relevante for den aktuelle stillingen.

Nærstående kan ikke ha stillinger hvor den ene er den andres direkte overordnede eller hvor stillingene er uforenlig på annen måte

Forhold til annet etisk regelverk

I tillegg til disse retningslinjene er det fastsatt særskilte regler/administrative rutiner for konsernet. Det finnes dessuten [yrkesetiske](#) regler som en del profesjoner også må forholde seg til.

Vårt etiske regelverk er grunnlaget for all vår virksomhet, andre regler supplerer dette.

Leders ansvar

Ansatte og valgte ledere samt sentrale tillitsvalgte har et særlig ansvar for å gå foran som gode eksempler ved å etterleve de etiske retningslinjer samt å sikre seg at øvrige tillitsvalgte og ansatte er kjent med og etterlever de samme retningslinjer.

Oppfølging

Alle tillitsvalgte og ansatte i NAF plikter å gjøre seg kjent med, og rette seg etter de anvisninger som er gitt i disse etiske retningslinjene. Overtredelser kan få konsekvenser så vel for vervet, som for arbeids- og ansettelsesforholdet.