



**Innkalling til styremøte nr. 1 /2015 i
Iris Salten IKS.**

Sendt til: Styrets medlemmer

Tid: Fredag 30. januar 2015 kl. 10.00 – 14.00.

Sted: Vikan.

- Sak 15/01 Godkjenning av saksliste og innkalling.
- Sak 15/02 Godkjenning av protokoll fra 9 oktober og 12 desember 2014.
- Sak 15/03 Rapport om drift og pågående prosjekter – legges frem i møtet.
- Sak 15/04 Evaluering av arbeidet i styret.
- Sak 15/05 Evaluering av daglig leder.
- Sak 15/06 Risikokart for styrets arbeid
- Sak 15/07 Forberedelse til valg av styre i datterselskapene
- Sak 15/08 Gjennomgang av etiske retningslinjer
- Sak 15/09 Informasjon fra Iris Produksjon AS v/ daglig leder Fredrik Korpe
- Sak 15/10 Evaluering av dagens møte.

Vennligst gi beskjed snarest mulig på mail lmh@iris-salten.no dersom du **ikke** kan møte. Saksdokumenter blir sendt per mail.

Vel møtt til møtet!

Vikan 23. januar 2015.

Ragnar Pettersen
Styreleder

Leif Magne Hjelseng
adm. direktør

Kopi: varamedlemmer, representantskapets leder, revisor.



Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr: 15/04
Beslutnings sak

30.januar 2015.

Evaluering av arbeidet i styret.

Hensikt.

Styret skal evaluere seg selv for å oppnå best mulig effekt av styremøtene og samarbeidet i styret. Når styre skal evalueres tas det utgangspunkt i styrets hovedoppgaver og selskapets utfordringer.

Bakgrunn.

I henhold til vår eierpolitikk skal styre evaluere sitt arbeid. Evalueringen skal foregå i samlet styremøte. Styret tar for den enkelte gang beslutning om daglig leder skal være tilsted i hele eller deler av møtet.

I evalueringen skal styret gjennomgå følgende hovedtema:

- Arbeidsfordeling mellom styret og daglig leder.
- Selskapets organisering og arbeidsform.
- Oppfølging av styrets ansvar.
- Styrets arbeidsform.
- Styremedlemmenes bidrag i styrearbeidet.
- Tema som ønskes tatt opp i påfølgende år.

Saken.

Evaluering av styrets arbeid er gjennomført ved bruk av QuestBack. Alle styremedlemmene og daglig leder er bedt om å gi elektronisk tilbakemelding. Styreleder vil gjennomgå tilbakemeldingen i styremøte.

I 2014 gjorde styret følgende vedtak:

Styret samlede oppfatning av evalueringen er at styrets arbeid i 2013 har gått som planlagt og har vært tilfredsstillende i forhold til gjeldende retningslinjer og instruksjer.

- *Tema "IRIS Salten IKS sitt samfunnsansvar" drøftes i forbindelse med høstens styreseminar/styretur.*
- *Det forberedes sak vedrørende fokusområde nr 2: IKS til neste styremøte.*

Anbefaling.

Styret skal fatte et vedtak basert på gjennomført evaluering. Forslag til vedtak utformes av styreleder.

Forslag til

Vedtak:

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør



Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr: 15/05
Beslutnings sak

30.januar 2015.

Evaluering av daglig leder.

Hensikt.

Styret skal årlig evaluere daglig leders arbeid. Evalueringen gjennomføres med sikte på forbedring i samarbeid mellom styre og daglig leder, samt rettlede daglig leder i dennes arbeid.

Bakgrunn.

I henhold til vår eierpolitikk skal styre evaluere daglig leder sitt arbeid. Evalueringen skal foregå i samlet styremøte hvor en del av møtet er uten daglig leder tilstede og evt. en del med. Ved evalueringen skal følgende punkter berøres:

- Bruker daglig leder tiden riktig i forhold til viktigheten av sakene?
- Har daglig leder og administrasjonen forberedt styresakene tilstrekkelig?
- Er argumentasjonen daglig leder fører i styremøtene etter styrets ønske?
- Får styret tilfredsstillende tilbakemelding på spørsmål og de tiltak styret har bedt om?
- Blir styrevedtakene tilfredsstillende effektivt?
- Er styreprotokollene dekkende for de vedtak som fattes?
- Oppnår daglig leder de ønskede resultater - faglig og økonomisk?
- Hvilke svakheter mener styret den daglige leder har?
- Hvilke sterke sider mener styret daglig leder har?
- Er det områder som styret mener daglig leder bør arbeide med for å bli bedre?

Styreleder skal, i styremøtet eller direkte, muntlig meddele daglig leder om resultatet av evalueringen, her særlig nevnt forbedringstiltakene. Daglig leder skal føre et referat over tilbakemeldingen, som sendes styret. Daglig leder skal skriftlig melde tilbake til styret når forbedringstiltakene er gjennomført og på hvilken måte. Ved neste evaluering tas tiltakene opp til ny evaluering.

Saken.

Evaluering av daglig leder er gjennomført ved bruk av QuestBack. Alle styremedlemmene er bedt om å gi elektronisk tilbakemelding. Styreleder vil gjennomgå tilbakemeldingen i styremøte.

I 2014 gjorde styret følgende vedtak:

I henhold til retningslinjer for styrets arbeid samt vedtatte retningslinjer for daglig leder i Iris Salten IKS, har styret i dag gjennomført en evaluering av administrerende direktørs utøvelse av den daglige ledelse i selskapet. Administrerende direktør ble i møtet orientert om resultatet av evalueringen.

Anbefaling.

Styret skal fatte et vedtak basert på gjennomført evaluering. Forslag til vedtak utformes av styreleder.

Forslag til**Vedtak:**

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør



Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr: 15/06
Beslutnings sak

30.januar 2015.

Risikokart for styrets arbeid.

Hensikt.

Som en oppfølging av evalueringen og gjennomgang med revisor i styremøte 12. desember 2014 vil styret utarbeide et risikokart for sitt arbeid.

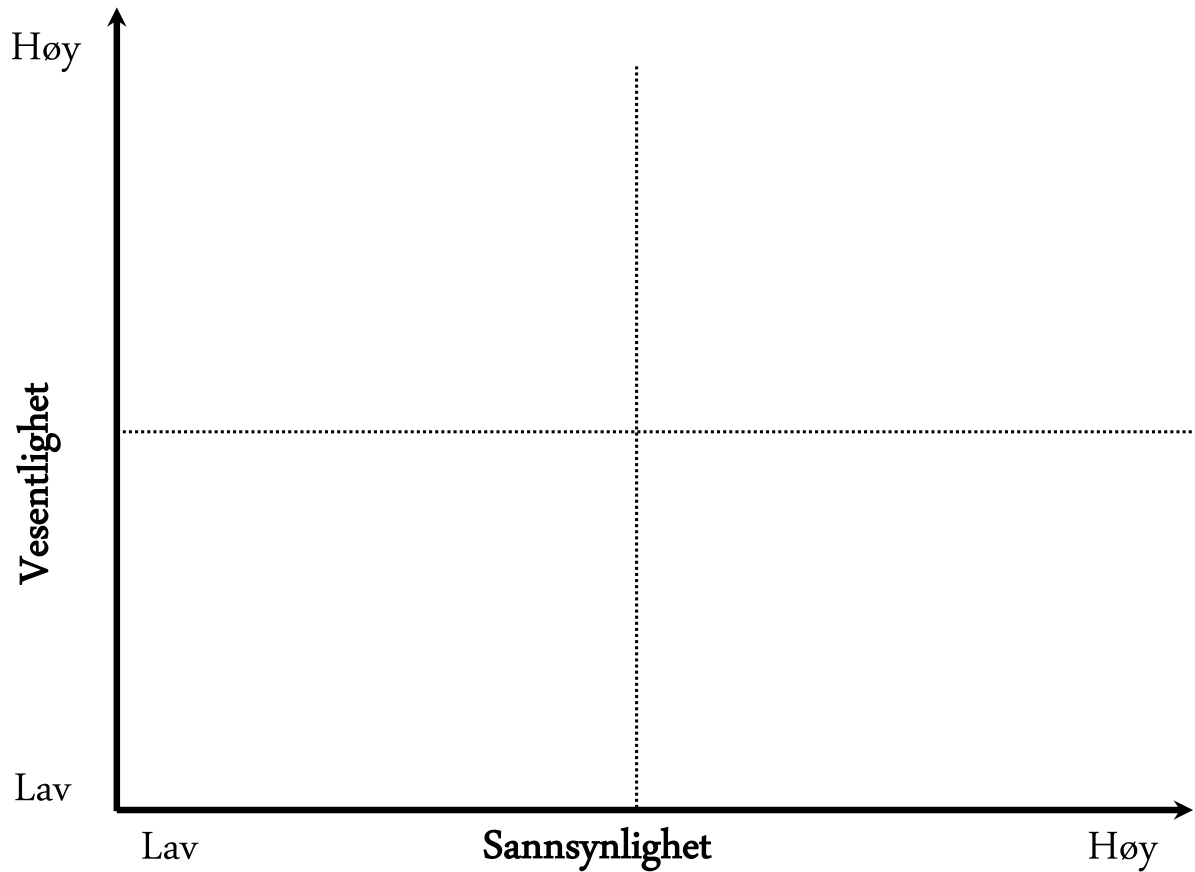
Saken.

Et risikokart må på aktivitetsnivå ta utgangspunkt i styrets plikter og arbeidsoppgaver. Videre er det opp til styret å vurdere i hvor stor grad man kontroll på aktivitetene ved å vurdere grad av usikkerhet i det arbeidet som utføres, samt hvor vesentlig det er dersom arbeidet ikke er godt nok ivaretatt.

Det anbefales at styret tar stilling til følgende forhold i vurderingen av sitt arbeid:

1. Møtehyppighet og møtelengde.
2. Ansvar for selskapets strategi.
3. Fastlegging og oppfølging av forretningside.
4. Generelt samfunnsansvar.
5. Trygg organisering av selskapet.
6. Regnskap og formuesforvaltning.
7. Valg av styrer i datterselskaper.
8. Kjennskap til styrende dokumenter.
9. Kontroll store risikofylte engasjement.
10. Tilsyn med ledelsen av virksomheten.
11. Informasjon om og oppfølging av datterselskap.
12. HMS og internkontroll.
13. Styreprotokoller.

Disse faktorene skal av styret plasseres inn i et vesentlighet og sannsynlighets diagram.



Det er naturlig at de faktorene som kommer ut med stor sannsynlighet og med stor vesentlighet følges opp av styre i sitt videre arbeid i 2015.

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør



Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr: 15/07
Beslutnings sak

30.januar 2015.

Forberedelse til valg av styre i datterselskap.

Hensikt.

Styret skal i sitt møte 24. mars gjennomføre generalforsamling for heleide datterselskap. I disse møtene skal styret også velge styret til heleide datterselskap. Styret ønsker at arbeidet med dette starter opp allerede nå i januar for å sikre en god prosess med arbeidet.

Saken.

Styret gjennomgikk i sitt møte i desember sine eierstrategier som også inneholder strategier for valg til styret i datterselskaper. Av disse fremgår følgende:

Sammensetning av styret.

Styrets oppgaver.

- Utvikle selskapet.
- Sette en tydelig retning.
- Kontroll og korrigerende.
- Inspirere.

Prosess frem mot valg.

- Kompetanseprofil.
- Kandidatsøk.
- Valg.

Kandidatene.

- Kompetanse tilpasset det enkelte selskap.
- Bør ha en genuin kompetanse tilpasset selskapet.
- Kapasitet.
- Uavhengighet.
- Tar vare på eiers interesser.
- 40% menn/ kvinner i et hvert styre.

Kompetanseprofil til styresammensetning.

	IP	RI	IS	Miv	Lab	HT-
«Fag»	vv	vv	vv	vv	vv	vv
Regnskap/ Finans	v	v			v	v
Strategisk arbeid	vv	vv		v	vv	v
Forretningsutvikling	v	v		vv	vv	vv
Jus						
Logistikk	v	v	vv			
Organisasjon/ HR	v	v	v		v	v
Salg		vv		v	vv	vv
Prosjekt	v			v		
Markedsføring- PT	v	v		v	v	v

Gjennomgang av det enkelte selskap:

Iris Produksjon		
Eiers forventning til selskapet:	IP skal utvikles videre som en ledende aktør i avfallsbransjen i Nord-Norge. IP skal hvert år generere overskudd som gir utbytte til utvikling av Salten-regionen.	
Viktigste kompetanse i styret:	<ul style="list-style-type: none"> - Fag - Strategisk arbeid. 	
Kan bli bedre på:	<ul style="list-style-type: none"> - Fag. 	
Styre i dag:	Leif Magne Hjelseng	
	Ragnhild Nordvik	
	Elin Kvamme	På valg
	Øistein Nystad.	På valg
	Turid Willumstad	1. vara – på valg
	Erik Andre Sølberg	2. vara – på valg.
	Jon Arild Strand	Ansatt -
		Ansatt vara

Retura Iris		
Eiers forventning til selskapet:	RI skal sikre at næringslivet i Salten er sikret en god og effektiv avfallstjeneste. RI skal hvert år generere overskudd som gir utbytte til utvikling av Salten-regionen.	
Viktigste kompetanse i styret:	- Fag - Logistikk - Salg	
Hva bør bli bedre	- Fag. - Salg.	
Styret i dag.	Leif Magne Hjelseng	
	Ragnhild Nordvik	
	Elin Kvamme	På valg
	Øistein Nystad.	På valg
	Turid Willumstad	Vara – På valg
	Per Thommesen	Ansatt – På valg
		Ansatt vara.

Iris Service		
Eiers forventning til selskapet:	Iris Service skal drive et kontinuerlig forretningsarbeid for å oppnå bedre effektivitet og bedre kvalitet i sin tjeneste. Selskapet skal ha kunden i fokus.	
Viktigste kompetanse i styret:	- Fag - Logistikk	
Hva bør bli bedre	- Fag.	
Styret i dag.	Leif Magne Hjelseng	
	Kari Storstrand	På valg
	Frigg Ottar Os	På valg
	Turid Willumstad	Vara - På valg
	Ole Johan Lauritsen	Ansatt
	Majken Lundli	Ansatt vara

Mivanor.		
Eiers forventning til selskapet:	Mivanor skal innenfor sitt tjenesteområde bli Nord-Norges største aktør. Mivanor skal hvert år generere overskudd som gir utbytte til utvikling av Salten-regionen.	
Viktigste kompetanse i styret:	- Fag - Forretningsutvikling	

Hva bør bli bedre	- Forretningsutvikling	
Styret i dag	Leif Magne Hjelseng	På valg
	Fredrik Korpe	På valg

HT- Safe		
Eiers forventning til selskapet:	HT- Safe skal være en trygg og viktig bedrift i sitt lokalsamfunn. HT- Safe skal årlig gi utbytte til eier.	
Viktigste kompetanse i styret:	- Fag - Forretningsutvikling - Salg	
Hva bør bli bedre	- Fag (helse) - Salg	
Styret i dag.	Tone Jespersen	
	Øistein Aleksandersen	
	Leif Magne Hjelseng	På valg
	Lena Andersen	Vara – på valg
	Monica Skårnes	Ansatt
		Ansatt vara

Labora AS		
Eiers forventning til selskapet:	Labora skal være en viktig aktør for regionalt næringsliv. Labora skal årlig gi utbytte til eier.	
Viktigste kompetanse i styret:	- Fag - Forretningsutvikling - Salg	
Hva bør bli bedre	- Salg	
	Leif Magne Hjelseng	
	Mariann Meby	På valg
	Bjørn Ove Moum	På valg
	Robert Eliassen	
	Ellen Bakkefjell	Vara – på valg
	Bjørnar Skjemstad	Ansatt
		Ansatt vara

Merknader til videre arbeid.

Tabellene over viser hvilken utfordring jeg mener at selskapene har i forhold til ønsket kompetanse i styrene. I forbindelse med rekrutteringen må man vurdere om hvilken kompetanse dagens medlemmer har, og om de har genuin kompetanse som selskapene har nytte av.

Behovene er til en viss grad diskutert innad i det enkelte styre. Det er ikke gjort noen nøye gjennomgang med de daglige lederne utover at det har vært diskutert i styrene.

For flere av selskapene så er det mer fagkompetanse som etterspørres. Denne fagkompetansen har Iris samlet selv i konsernet. Jeg anbefaler at man utnytter den kompetansen vi har, og at nøkkelpersoner som vi har i organisasjonen gis større utfordringer ved at de velges inn i styrene. Dette gjelder spesielt for Iris Produksjon og Retura Iris.

De siste to årene har det blitt klarere at Iris Service sitt styre er et rent driftsstyre. Gjennom budsjett, økonomiplan og strategi så er det konsernstyret som legger alle rammer for selskapet. I forhold til arbeid som skal gjøres i styret i Iris Service så foreslår jeg at det velges et rent driftsstyre med interne styremedlemmer. Dette vil klargjøre at styret i Iris Service handler direkte ut fra de direktiver som gis av konsernstyret.

Styret i Mivanor har enda ikke evaluert hvilken kompetanse som kunne ha bidratt til selskapets utvikling. Jeg vil komme tilbake til dette.

Både HT-Safe og Labora har godt sammensatte styret med bred kompetanse. I sin egenevaluering har HT-Safe påpekt at de gjerne skulle hatt helsefaglig kompetanse innenfor utviklingen av helserelaterte svartjenester. Dette vil styret arbeide videre med frem mot generalforsamling. HT-Safe har en styreplass som står «ledig» per i dag. For Labora så ser jeg per i dag ikke behov for å gjøre endringer på styresammensetningen. Valgkomite i HT-Safe er undertegnede og ordfører i Hamarøy kommune. Labora har frem til nå ikke hatt valgkomite, nødvendig forarbeid er gjort av undertegnede.

Styret vil gjennom i fra dette møtet, og frem til generalforsamlingene skal gjennomføres arbeide med styresammensetningen i selskapene.

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør



Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr: 15/08
Beslutnings sak

30.januar 2015.

Gjennomgang av etiske retningslinjer.

Hensikt.

Styret gjennomgår alle styrende dokumenter for selskapet. I dette møte gjennomgås selskapets etiske retningslinjer.

Bakgrunn.

Våre etiske retningslinjer ble vedtatt i august 2004, og ble litt endret rett etterpå i styrets møte 13. desember 2004. Siden da har selskapet ikke gjort endringer i de etiske retningslinjene.

Saken.

De etiske retningslinjene er styrene for adferd i Iris Salten iks og datterselskap. Retningslinjene går gjennom årlig både av ledere og ansatte i både mor og datterselskaper, og erfaringen er alltid at de treffer veldig bra. Samtidig er det svært sjelden kommer forslag om å gjøre endringer i retningslinjene.

I tillegg til å bli gjennomgått i selskapene er Etiske Retningslinjer et dokument som gjennomgås med nyansatte, og som styremedlemmer får oversendt når de blir tillitsvalgte i våre selskaper.

Med utgangspunkt i styrets gjennomgang er retningslinjene gått igjennom i plenum i mandagsmøte 12. januar 2015. Gjennomgangen avdekte hverken ønske eller behov for å gjøre endringer. Men det ble en diskusjon om siste avsnitt i punkt 5. Noen mener at det ikke er bra at ansatte kan ta med hjem gjenstander som er kastet. Mens andre mener at dette nettopp er den ombruk Iris Salten skal oppfordre til. Personlig så mener jeg at det er vanskelig å oppfordre til ombruk og gjenbruk, og samtidig nekte mine ansatte å ta med hjem gjenstander som er fullt ut brukbare.

I forbindelse med forberedelsen til denne saken er retningslinjene oversendt KS- bedrift for en vurdering om det er elementer som bør endres. Tone Molvær Berset har gitt følgende tilbakemelding:

Jeg synes disse ser veldig bra ut jeg. Har i grunn ikke så mye å tilføye – annet enn at varsling reguleres av egne bestemmelser i arbeidsmiljøloven, men det er du helt sikkert kjent med. Se mer om det her:

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=92257>

Ellers kan du finne vår etikk-app RAK RYGG ved å søke på RAK RYGG eller KS BEDRIFT på Appstore eller tilsvarende for android telefoner. Det er en app med konkrete etiske problemstillinger, som kan brukes i interne møter eller samlinger – og som konkretiserer mye av det som står i retningslinjene.

For å få retningslinjene i henhold til dagens profil er navn endret der dette er naturlig.

Forslag til

Vedtak.

Styret har gjennomgått etiske retningslinjer for Iris Salten iks med datterselskap. Det gjøres ikke endringer i retningslinjene.

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør

ETISKE REGLER FOR ANSATTE OG TILLITSVALGTE I IRIS SALTEN– KONSERNET

Vikan 13.08.2004
(ObP/040824 Etiske regler)
Rev. 13.12.2004
Rev. 30.01.2015

1. Innledning

Selskapene i Iris Salten - konsernet er offentlig eide, folkestyrte selskaper. I dette ligger at alle innbyggere i eierkommunene har, og skal ha, et eierforhold til vår virksomhet. Innenfor enkelte deler av vår virksomhet, husholdningsrenovasjonen, har alle innbyggerne i tillegg en lovpålagt plikt til å nytte vår tjenester.

Dette innebærer at selskapenes virksomhet og fremferd må være innenfor etisk aksepterte normer - og innbyggerne i Salten må også oppfatte at dette er tilfelle.

For å oppnå denne tilliten må selskapene følgelig opptre ordentlig, aktsomt og redelig. Selskapene må lojalt rette seg etter lovverk og andre bestemmelser fra offentlige myndigheter. Et godt omdømme er grunnlaget for selskapets eksistens.

Men for disse forhold er et selskap i seg selv ikke mer enn summen av de holdninger og gjerninger som medarbeiderne og tillitsvalgte formidler. Etiske regler kan gi noen retningslinjer for hvilke holdninger som skal prege arbeidet i våre selskaper. For at de riktige holdninger skal dannes må etiske spørsmål og eksempler tas opp i felles møter. Ledere har et spesielt ansvar for at dette gjennomføres.

2. For hvem gjelder de etiske reglene?

Disse reglene gjelder generelt for alle ansatte i konsernet. For de tillitsvalgte gjelder de bestemmelsene som er relevante ut fra den funksjonen den tillitsvalgte har innenfor våre selskaper. For de ansatte er reglene en del av ansettelseskontrakten.

3. Grunnleggende holdninger

3.1 Generelle etiske regler

Selskapets ansatte og tillitsvalgte skal i sitt virke lojalt ivareta lovverk og andre bestemmelser fra offentlige myndigheter.

Alle ansatte og tillitsvalgte må i det daglige arbeid opptre tillitsvekkende. Herunder må ingen ansatt eller tillitsvalgt opptre på en måte, når muligheter for interessekonflikter foreligger, som er egnet til å svekke tilliten til han eller hennes uavhengighet i utøvelsen av sin funksjon i våre selskaper. Slike forhold kan være gjennom slektskap, nære vennskap eller økonomiske interesser. Andre eksempler vil være eierinteresser eller styreverv i selskap, lag eller annen sammenslutning som saken angår. Generelt må det ikke oppstå tvil om at vedkommende vil ivareta våre selskapers eller kunders interesse fremfor egne personlige interesse i saken.

Dersom slik tvil kan oppstå, skal vedkommende omgående erklære seg inhabil overfor nærmeste overordnede eller angjeldende utvalg. Ved inhabilitet ved ansatte skal alltid overordnede behandle saken - for daglig leder betyr dette styreleder. For tillitsvalgt skal den inhabile forlate møtelokalet. Vara skal innkalles og tiltre, hvis dette er mulig.

3.2 Ivaretagelse og utvikling av miljøetikken

Våre selskaper arbeider i stor utstrekning med forhold for å forbedre vårt ytre miljø. En viktig grunnholdning vil derfor være å vurdere alle våre tiltak og handlinger i selskapene ut fra at disse skal være miljøforsvarlige og miljøetiske. Dette gjelder også for de innkjøp av varer og tjenester som vi foretar. Det er et uttrykt ønske at alle fortløpende stiller seg spørsmålet om vi kan bli mer miljøansvarlige.

3.3 Forholdet til offentlig eierskap

Som foran nevnt er våre selskaper offentlig eide og folkestyrte. Dette innebærer at vi skal ha en positiv og servicerettet holdning til våre kunder, eiere og media.

Det offentlige eierskapet medfører videre at vår forretningsdrift må, i tillegg til vanlig lønnsomhetskrav, ta sikte på å være samfunnsgagnlig og samfunnsansvarlig. I denne sammenheng vil en grunnholdning være at "rett skal være rett". Det er ikke gitt at det å ha rett er å få rett. I forholdet til våre eiere, kunder og forretningsforbindelser skal selskapet og dets ansatte ikke utnytte en formell spissfindighet for å unngå å utøve rett og skjell. En annen grunnholdning er reglen om at dersom en er i tvil om en handling er tillatt, bør en avstå, såfremt ikke en overordnet nås for å avklare tvilen.

3.4 Forholdet til våre kunder

Våre kunder er også i stor utstrekning våre eiere. Grunnholdningen skal være at kunden har rett og skal hjelpes og veiledes og ikke irettesettes. Ved avvikende synspunkter mellom kunden og ansatt skal vi utøve god og riktig kundebehandling ved å bringe uenigheten frem for overordnet for raskest mulig avklaring.

3.5 Forholdet oss i mellom

I vårt virke i selskapet skal vi behandle hverandre med respekt og med en vilje til å fremme godt samarbeide. Diskriminering med grunnlag i rase, kjønn, alder, seksuell legning eller religiøs overbevisning aksepteres ikke. Mobbing og seksuell trakassering må ikke forekomme.

3.6 Etikk og lojalitet

For at de krav som settes til selskapenes drift og opptreden skal oppfylles, må vi alle arbeide mot felles mål. De felles mål vil være summen av de beslutninger som foretas av representantskap, styrer og øvrige ledelse. Dersom noen skulle oppfatte en beslutning som uetisk eller ikke i samsvar med vedtatt regelverk, må den enkelte omgående ta dette spørsmål opp med nærmeste overordnede, kfr. her pkt. 8. I motsatt fall må vi som team være lojale mot selskapet og støtte beslutningene ved å gjøre vårt beste for å virkeliggjøre disse.

4. Om innkjøp, økonomiske fordeler, gaver.

Alle innkjøp av varer og tjenester skal foregå på en åpen og dokumenterbar måte. For å sikre dette er det vesentlig at reglene for offentlige innkjøp følges helt ut. For innkjøp under disse terskelverdiene skal disse skje ut fra innhentet tilbud for alle kjøp over kr. 5.000,-, hvor alle aktuelle leverandører skal forespørres.

Ingen ansatt eller tillitsvalgt, eller nærstående av disse, må motta noen form for økonomisk fordel eller gave fra noen av konsernets forbindelser utover sedvanlige oppmerksomhetsgaver av ubetydelig verdi i forbindelse spesielle severdigheter eller anledninger.

Med fordel eller gave menes også invitasjoner til reiser som ikke dekkes av konsernet eller av institusjon som har et uavhengig forhold til vår forretningsdrift. Alle reiseutgifter for befarung av anlegg, og for referanser for driftsmidler, mv. skal således betales av konsernets selskap og ikke av leverandør, rådgiver eller andre involverte. Ved bestillinger og kontraktsinngåelser må det vises særlig aktsomhet i disse spørsmål.

Ansatte skal ut fra foranstående heller ikke motta rabatter ved kjøp av varer og tjenester fra konsernets forbindelser med mindre dette inngår i en rabattordning avtalt med konsernet for alle ansatte.

Dersom noen tilbys en fordel som over nevnt, skal daglig leder i selskapet varsles umiddelbart.

5. Om bruk av konsernets tjenester, anlegg og driftsmidler

Ansatte og tillitsvalgte skal ved bruk av konsernets tjenester, eks. vis ved levering av avfall, betale som alle andre kunder.

Ansatte kan i enkelttilfeller få låne biler og utstyr, kantine mv. etter nærmere avtale med overordnede mot å dekke utgifter som blir en konsekvens av lånet, eks. vis diesel, vask, reparasjoner osv., og hvor lånet ikke er til ulempe for vår drift. Det vises her for øvrig til egen rutine for slik bruk.

Ansatte kan, uten ansvar for bedriften, ta ut for eget gjenbruk, men ikke for salg eller for å gi andre, avfallsleverte materialer og gjenstander, da etter nærmere avtale med daglig leder i det enkelte tilfelle.

6. Taushetsplikt

For ansatte gjelder taushetserklæring som skal undertegnes ved inngåelse av arbeidskontrakt som en del av denne. For styremedlemmer vises det til vedtatte ”Retningslinjer for styrearbeid.”

7. Informasjonsplikt

Uavhengig av bestemmelsene om taushetsplikt i pkt. 6 skal ansatte straks informere sin daglige leder såfremt den ansatte får kunnskap om

- forhold som er, eller kan være, i strid med lov og øvrig regelverk fastsatt av myndighetene
- brudd på interne bestemmelser som kan medføre merkbare konsekvenser
- forhold som kan skade selskapets omdømme.

Såfremt daglig leder er direkte involvert i saken det gjelder, skal den ansatte varsle styreleder eller revisor.

Et varsel som foran nevnt, må ikke få noen konsekvenser for den ansattes arbeids- eller ansettelsesforhold.

Dersom det skulle forekomme forhold i strid med lov- og regelverk fastsatt av myndighetene, som tross varsling som foran nevnt, ikke blir behandlet eller rettet opp innenfor et rimelig tidsrom, har den ansatte for slike tilfeller selvsagt vanlig ytringsfrihet overfor media og andre.

For øvrige forhold skal media og allmennheten bare informeres av daglig leder, evt. informasjonssjef.

8. Oppfølging

For at de etiske regler skal fungere må hver enkelt ansatt og tillitsvalgt fortløpende vurdere sitt virke og forhold til reglene.

Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at deres egne og deres underordnedes adferd til enhver tid er i samsvar de etiske regler.

9. Konsekvenser ved overtredelse av de etiske reglene

For ansatte og tillitsvalgte vil overtredelse av disse regler kunne få konsekvenser for ansettelsesforholdet, kfr. pkt. 2, eller tillitsvervet.



Styret – Iris Salten IKS.

Sak nr. 15/09
Orienteringssak

30.januar 2015

Informasjon om datterselskapene: Iris Produksjon AS.

Hensikt.

Informere om strategier, økonomi, drift og aktuelle saker fra Iris Produksjon AS:

Saken

Informasjonen vil bli gitt i styrets møte av daglig leder Fredrik Korpe.

Forslag til

Vedtak:

Styret i Iris Salten iks tar informasjon om Iris Produksjon AS til orientering.

Leif Magne Hjelseng
Administrerende direktør