

Støtte til å ta de riktige valgene

# Verdier og etiske retningslinjer

## Code of conduct

# Kjære kollega!

Våre etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte i OBOS-konsernet og har som siktemål å gi støtte og veiledning om spørsmål eller problemstillinger vi kan bli stilt overfor. Hensikten med retningslinjene er å skape en felles plattform som skal stimulere til refleksjon over egen praksis og være en støtte til å ta de riktige valgene i ulike situasjoner.

Etikk handler om fellesskapsverdier og normer og regler som må etterleves for at fellesskapet skal fungere på en god måte. Vi kan definere etikk som menneskelige hensyn og omtanke i samhandling med andre.

Mange forhold regulerer arbeidsdagen vår i OBOS, for eksempel lovverk, forskrifter, avtaler og retningslinjer. Likevel kan vi fra tid til annen komme opp i situasjoner der det kan være uklart hva som er etisk riktig handlemåte. Hvordan påvirker min personlige atferd min egen og andres arbeidssituasjon, og hvordan fremstår jeg som en god kollega og en god representant for OBOS?

Merkevaren OBOS er vårt felles ansvar. Vårt gode omdømme avhenger av god dømmekraft og vår evne til å sette oss inn i hvordan andre oppfatter oss.

Mitt mål er at OBOS skal være den beste arbeidsgiveren for deg som ønsker å gjøre en forskjell. Takk for at du vil være med på vår reise og for ditt engasjement!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Daniel Kjørberg Siraj', with a stylized flourish underneath.

**Daniel Kjørberg Siraj**  
Konsernsjef

## Våre kjerneverdier er SKOLE

Kjerneverdiene er en rettesnor for hvordan vi skal opptre overfor kollegaer, kunder og samarbeidspartnere, og hvordan den enkelte virksomhet og medarbeider skal jobbe for å nå sine mål.

Verdiene setter retning for vårt tankesett og er et grunnleggende fundament for OBOS som samfunnsaktør og den kulturen vi ønsker å bygge.

For å tydeliggjøre kjerneverdiene for deg som medarbeider har vi lagt vekt på hva den enkelte verdi betyr for:

- Deg i ditt arbeid
- Deg og dine kollegaer
- Deg som ambassadør for OBOS



# S

## Skikkelig

I OBOS er vi ærlige, troverdige og til å stole på. Vi gjør jobben vår i henhold til regler, rutiner og lovverk. Vi tar ansvar og leverer god kvalitet på det vi lover. Vi opptrer som gode ambassadører overfor kollegaer, medlemmer, kunder og samarbeidspartnere.

For meg kan verdien skikkelig bety at:

- Jeg er til å stole på og gjør jobben min ordentlig
- Jeg behandler alle jeg møter med respekt og et smil
- Jeg representerer alltid OBOS på en god måte

# K

## Kvalitetsbevisst

I OBOS har vi et bevisst forhold til kvalitet og gjør vårt beste for å levere produkter og tjenester vi er stolte av. Vi samarbeider og leverer på en god måte overfor kollegaer, medlemmer, kunder og samarbeidspartnere. Vi leter alltid etter forbedringsmuligheter og har en god kultur for å gi og ta imot tilbakemeldinger. Det bidrar til kontinuerlig utvikling og læring.

For meg kan verdien kvalitetsbevisst bety at:

- Jeg er opptatt av kvalitet i alt jeg gjør
- Jeg leverer slik at kollegaer også kan levere kvalitet
- Jeg bidrar til å opprettholde OBOS sitt gode omdømme

# O

## Offensiv

I OBOS leter vi etter enda bedre måter å løse oppgavene våre på. Vi tør å ha store idéer, og utfordrer det etablerte. Vi er fremoverlente, markedsorienterte og bidrar i det kontinuerlige arbeidet for vekst. Vi er kreative, viser endringsvilje og leverer gode løsninger som bidrar til verdiskaping.

For meg kan verdien offensiv bety at:

- Jeg er proaktiv og holder meg oppdatert og tar grep om egen læring
- Jeg har fokus på løsning i mitt samarbeid med andre
- Jeg tør å tenke utenfor boksen og foreslå nye innovative løsninger

# L

## Lønnsom

I OBOS jobber vi mot langsiktige mål, samtidig som vi fokuserer på det som skaper økonomiske resultater her og nå. Vi er resultatorienterte og opptatt av å drive lønnsomt og effektivt i alle ledd. Et solid økonomisk fundament er en forutsetning for at OBOS skal kunne utvikle virksomheten, drive bærekraftig, ta samfunnsansvar og skape merverdi for våre medlemmer.

For meg kan verdien lønnsom bety at:

- Jeg har et bevisst forhold til hvordan jeg skaper lønnsomhet og hva som gir økt inntjening til OBOS
- Jeg og mine kollegaer tenker kommersielt gjennom å prioritere de oppgavene som gir økt verdi og lønnsomhet for OBOS
- Jeg forstår viktigheten av og er stolt over at OBOS lykkes økonomisk

# E

## Engasjert

I OBOS viser vi entusiasme for alt som skjer i virksomheten, også utover eget arbeidsområde. Vi gjør en forskjell i hverdagen ved å inspirere og begeistre hverandre på jakt etter nye muligheter. Vi er nysgjerrige og gjør det vi kan for å strekke oss litt lenger.

For meg kan verdien engasjert bety at:

- Jeg viser stå på-vilje
- Jeg heier på mine kollegaer
- Jeg er en god ambassadør for OBOS og engasjerer meg i samfunnet rundt meg



# 1. Generelle prinsipper

De etiske retningslinjene tydeliggjør den lojalitetsplikten vi som ansatte har overfor OBOS og er et supplement til arbeidsreglement og andre styrende dokumenter. De etiske retningslinjene gjelder for alle medarbeidere og partnere som representerer våre varemerker.

Retningslinjene skal gi oss støtte til å ta de riktige valgene. Den enkelte medarbeider er ansvarlig for å sette seg inn i retningslinjene. Vær oppmerksom på at handlinger som er i strid med de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for arbeidsforholdet.

Ingen retningslinjer, uansett hvor omfattende, kan forutse enhver situasjon. Er du i tvil om hvorvidt en handling eller et forhold er etisk forsvarlig eller ikke, konfererer du med nærmeste overordnede.

*“Er du usikker på om en handling er etisk forsvarlig eller ikke, skal du alltid rådføre deg med din leder.*”

*Det er mye bedre å spørre en gang for mye enn en gang for lite.”*



## 2. Arbeidsmiljø og personlig atferd

Som medarbeider i OBOS er vi alle ansvarlige for å bidra til et godt og produktivt arbeidsmiljø og opptre på en måte som styrker samholdet internt, og skaper tillit og respekt innad og utad.

I samhandling med kollegaer, medlemmer, kunder, leverandører, offentlige myndigheter og konkurrenter skal vi opptre med redelighet og profesjonalitet. Dette betyr for eksempel at vi ikke snakker nedsettende om konkurrenter. OBOS sitt omdømme er alles ansvar. Vi skal opptre profesjonelt og på en måte som er egnet til å skape tillit.

Vi skal ha takhøyde for hverandres ulikheter. Samtidig kan personlig atferd på eller utenom jobben enkelte ganger ha negativ innvirkning på egen eller andres ytelse, eller på OBOS sitt omdømme. Da kan atferden bli et anliggende som angår OBOS.

***“Alle i OBOS påvirker og påvirkes av arbeidsfelleskapet vi er en del av. Det er viktig å ta hensyn til hverandre.”***

***“I utgangspunktet har ikke OBOS noe med hva du gjør på fritiden. Men dersom du for eksempel stadig møter uopplagt på jobb, kan det bli et anliggende som også påvirker andre, og noe din leder må ta opp med deg.”***

### Lojalitet

Som medarbeider i OBOS skal vi være lojale overfor vår arbeidsgiver. Det er takhøyde for diskusjoner og meningsutvekslinger, men når en beslutning er tatt, skal vi forholde oss lojalt til denne.

Lojalitet innebærer også at vi skal ha et bevisst forhold til hvordan vi kommuniserer utad, spesielt hvis vi personlig har andre synspunkter enn det OBOS står for. OBOS anerkjenner våre medarbeideres ytringsfrihet og rett til å delta i debatt og alminnelig meningsutveksling. Denne retten må imidlertid noen ganger balanseres opp mot OBOS' legitime interesser.

***“Noen ganger kommer vi som privatpersoner opp i situasjoner der OBOS blir diskutert. Som ansatt i OBOS er det fornuftig å ikke gå inn i diskusjoner om kontroversielle saker. Det er lov å ha ulike meninger, men det kan være klokt å avveie hvilke diskusjoner du går inn i.”***



## 3. Profesjonalitet, taushetsplikt og vern av OBOS' verdier

Alle medarbeidere har et felles ansvar for å ta vare på både materielle og immaterielle verdier. Dette er avgjørende for vår konkurransedyktighet og forretningsmessige suksess.

### Taushetsplikt

Alle ansatte har taushetsplikt om konfidensiell informasjon som de får kjennskap til i kraft av sin stilling. Dette kan gjelde informasjon om både OBOS, kunder, medlemmer og leverandører.

Eksempler på konfidensiell informasjon kan være:

- Forretningsplaner
- Personlige opplysninger
- Opplysninger om ulike typer forretningsforbindelser
- Interne databaser, systemer og programmer
- Avtaler og kontrakter

Taushetsplikten gjelder også innad. Konfidensiell informasjon skal ikke deles med kollegaer, med mindre de har behov for det for å utføre sitt arbeid.

### Informasjonsplikt

Taushetsplikten er ikke til hinder for at vi alle har ansvar for å informere hvis vi blir oppmerksomme på forhold som er i strid med gjeldende regelverk. Brudd på gjeldende

regelverk kan for eksempel være:

- Brudd på lover og forskrifter
- Brudd på interne bestemmelser og retningslinjer
- Forhold som ellers kan skade tilliten til OBOS eller reise tvil om ansattes habilitet eller upartiskhet
- Trakassering, mobbing eller diskriminering på arbeidsplassen

### Varsling

Noen ganger kan det være vanskelig å vite hva som er forskjellen på å «si fra» og å «varsle». Behovet for å varsle oppstår gjerne når de ordinære kanalene ikke fører fram eller hvis det er snakk om kriminelle forhold, hvor det ikke er hensiktsmessig å bruke de ordinære kanalene.

For varsling gjelder særskilte regler. Det er etablert en egen varslingsrutine i OBOS. Juridisk direktør er ansvarlig mottaker for slik varsling. Du finner rutinen beskrevet på intranett.



*“Hvis noen kontakter deg og ber om personopplysninger, som telefonnummer eller adresse til en ansatt eller et medlem, skal du ikke uten videre oppgi dette.”*

## 4. Interessekonflikter og habilitet

Som medarbeider i OBOS kan du ikke delta i forberedende behandling eller i avgjørelse av saker hvor det foreligger forhold som kan svekke tilliten til din uavhengighet.

Det er viktig å unngå situasjoner som kan medføre konflikt mellom OBOS sine interesser og personlige interesser. Den enkelte må sørge for å ikke komme i et personlig avhengighetsforhold til OBOS sine kunder, medlemmer, leverandører eller andre forbindelser.

Eksempler på mulige interessekonflikter kan være:

- Lønnet bierverv som kan påvirke arbeidet i OBOS
- Familiære og andre nære forbindelser til kunder, konkurrenter eller samarbeidspartnere
- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller kollegaer, eller til firmaer som du selv har egen forretningsmessig kontakt med
- Ansattes engasjement i borettslags styrer, interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold du jobber med i OBOS
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at du kommer i lojalitetskonflikt med OBOS

Dersom personlige interesser kan være egnet til å påvirke avgjørelser i en gitt sak, skal du ta dette opp med din leder.

I OBOS skal vi behandle våre forretningsforbindelser på en skikkelig og upartisk måte. I valg mellom konkurrerende leverandører, vurderer vi alle fakta objektivt og upartisk før vi fatter en beslutning. Uavhengig av om du er i en posisjon der du kan påvirke valg av leverandører eller samarbeidspartner, skal du ikke utøve innflytelse for å oppnå personlige fordeler.

***“Å ha styreverv i borettslaget du bor i kan medføre risiko for interessekonflikter. For noen stillinger er det lite problematisk, men konferer med lederen din før du påtar deg slike verv.”***

For ansatte i finansforetak er det ekstra strenge lovkrav knyttet til denne tematikken. Derfor er det etablert egne retningslinjer for håndtering og identifisering av interessekonflikter for ansatte i OBOS-banken.

### **Nære relasjoner**

OBOS ser det som uheldig at nærstående arbeider under samme leder eller i samme avdeling. Nærstående skal heller ikke ha stillinger i OBOS hvor den ene kontrollerer den annens arbeid, eller hvor stillingene er uforenlige på annen måte. Nærstående kan være ektefelle/samboer, familiemedlem eller nær venn. Det kan gjøres unntak fra denne regelen for korte vikariater eller etter særskilt godkjenning av konsernsjef.



*“Det er ikke uvanlig å treffe kjæresten sin på jobben. Hvis du blir kjæreste med en kollega, må du orientere lederen din om dette, slik at det kan gjøres en vurdering.*”

*Ofte er det ikke noe problem, men det kan være tilfeller der vi i fellesskap må finne en god løsning.”*

## 5. Gaver og representasjon

Av hensyn til ansattes uavhengige stilling og integritet, skal vi aldri be om eller motta personlige gaver, penger eller tjenester fra leverandører, kunder eller andre forretningsforbindelser. Vi kan heller ikke motta personlige rabatter som ikke er fremforhandlede rabatter som gjelder for alle ansatte, eller en videre krets av kunder. Hvis du kommer i en situasjon der du er i tvil, skal du rådføre deg med din leder.

Gaver uten vesentlig verdi kan vi imidlertid motta dersom verdien er under kr 500. Mottas større gaver, skal dette rapporteres til konsernsjef. Slike gaver returneres under henvisning til våre retningslinjer på dette området.

***“There is no such thing as a free lunch. Dersom du får tilbud om noe som gir deg en personlig gevinst, er det sannsynligvis fordi motparten tenker at de kan få noe igjen for det.”***

Av samme grunn skal varer og tjenester til eller for OBOS ikke kjøpes av forretningsforbindelser du er i slekt med eller har et nært forhold til, med mindre det er innhentet godkjenning på forhånd fra divisjonsdirektør.

Du skal aldri tilby noen personlige gaver, penger eller tjenester for å oppnå fordeler, hverken for deg selv eller OBOS.

Det er viktig at vi representerer OBOS på en skikkelig måte. Representasjon skal skje på et nøkternt nivå. Når kunder, leverandører eller andre forbindelser inviterer til konferanser, julebord, ekskursionsjoner og lignende, skal deltagelse avklares med nærmeste leder. Utgifter til reise, kost osv. i forbindelse med slike arrangementer skal dekkes av OBOS.

Det vises for øvrig til OBOS' styrende dokument med «Retningslinjer for representasjon, naturalytelser, gaver og rabattordninger».

## 6. Håndtering av medier

Det er viktig at OBOS snakker med én stemme. Journalister eller andre representanter fra medier som tar kontakt med OBOS, skal i utgangspunktet henvises til kommunikasjonsavdelingen. Det er kommunikasjonsdirektøren som svarer på henvendelsen, eller vurderer om andre i organisasjonen bør svare.

Enkeltpersoner kan likevel gi de opplysningene journalistene ber om dersom det dreier seg om rene faktaopplysninger, statistikk eller lignende. Kommunikasjonsdirektør skal alltid informeres om kontakten og hva som er svart. Er du i tvil, kontakter du kommunikasjonsavdelingen. I situasjoner der de tillitsvalgte etter lov har rett til å uttale seg, kan dette skje i nær dialog mellom de tillitsvalgte og bedriften.

Andre interessenter som tar kontakt, eksempelvis representanter for politiske interesser, skal henvises til leder for konsernsjefens kontor.

### Sosiale medier

Å bidra til et godt omdømme er et felles ansvar for alle som jobber i OBOS. Som medarbeider i OBOS kan du gjerne være aktiv i sosiale medier. Det er imidlertid viktig å huske på at selv om du uttaler deg som privatperson kan du bli oppfattet som en representant for OBOS i slike sammenhenger.

Her er noen enkle rettesnorer som er verdt å tenke over for alle medarbeidere:

- Vær bevisst på at det du sier kan påvirke hvordan andre ser på OBOS
- Vær åpen om hvor du jobber når det er relevant
- Presiser at du ikke ytrer deg på vegne av OBOS dersom det kan reises tvil om din rolle
- Tenk gjennom konsekvensene for OBOS før du publiserer noe om arbeidsplassen din
- Husk taushetsplikten og gi aldri ut konfidensielle opplysninger
- Vis den største aktsomhet med å publisere bilder og informasjon fra jobbrelaterte arrangementer eller fra andre sosiale sammenkomster med kolleger

***“Husk at samtykkeregelen også gjelder på Workplace. Alle bilder som deles her, skal avklares med den som avbildes.”***

***“Når vi hygger oss på sosiale arrangementer i OBOS-regi, er det en god regel å la mobilkameraet ligge. Ingen skal være bekymret for om en kollega kan komme til å legge ut bilder av oss verken på Workplace eller andre sosiale medier.”***



*"Alt vi uttaler oss om i det offentlige rom kan bli knyttet til OBOS."*

## 7. Mangfold og like muligheter

OBOS bygger framtidens samfunn og oppfyller boligdrømmer. For å kunne oppfylle denne visjonen er vi avhengig av å ha mennesker på laget som gjenspeiler samfunnet rundt oss. Dette gjelder våre egne medarbeidere, men også leverandører og andre samarbeidspartnere.

I OBOS er vi opptatt av at alle skal ha like muligheter, uavhengig av etnisitet, kulturell bakgrunn, funksjonsevne, kjønn, alder, religion eller seksuell legning. Vi ønsker et variert og inkluderende arbeidsmiljø med like karrieremuligheter for alle, og har nulltoleranse mot alle former for diskriminering.

Det at vi er ulike og mangfoldige gjør oss bedre rustet til å utvikle gode produkter, løsninger og tjenester som samfunnet rundt oss har behov for.

*“Vi vet at det finnes psykologiske mekanismer som gjør at mennesker har en tendens til å oppfatte personer som er lik dem selv, mer positivt enn personer som er ulike dem selv. For å sikre at minoritetsgrupper ikke diskrimineres, jobber vi aktivt med å motvirke ubevisste fordommer, for eksempel i rekrutteringsprosesser.”*

*“Medarbeiderne er OBOS sin viktigste ressurs. Gjennom å tilby spennende arbeidsoppgaver, en jobb med mening gjennom et tydelig samfunnsoppdrag og et utviklende arbeidsmiljø skal OBOS være én av bransjens mest attraktive arbeidsgivere.”*





## 8. Bærekraft, miljø og menneskerettigheter

Som ledende aktør i byggebransjen tar OBOS stort ansvar for å bidra i bærekraftsarbeidet – både sosialt, økonomisk og miljømessig. En stor andel av OBOS med datterselskaper har et miljøsertifisert ledelsessystem, og vi jobber kontinuerlig for at hele virksomheten skal ha et sertifisertbart system som garanterer at virksomheten er bærekraftig.

Vi stiller etiske krav til våre medarbeidere, leverandører og samarbeidspartnere knyttet til miljø og samfunnsansvar, gjennom blant annet å:

- Jobbe aktivt for å kontinuerlig forbedre bærekraftsarbeidet i de prosjektene og tjenestene vi leverer
- Kartlegge hvilke klima- og miljørisikoer som påvirker vår virksomhet og vurdere tiltak for å minimere disse
- Sikre en ansvarlig verdikjede ved å stille betingelser for bærekraftige innkjøp av varer og tjenester
- Følge opp og redusere våre direkte utslipp gjennom tett oppfølging av ressursforbruket i lokaler vi eier og drifter
- Kildesortere alt avfall i våre kontorer og på våre byggeplasser

OBOS støtter arbeidet med å fremme grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i Norge og utlandet. Vi krever av våre leverandører at de forplikter seg til det samme for seg og sine underleverandører.

### Hva kan DU bidra med?

- Hold deg oppdatert på OBOS sitt bærekraftsarbeid og finn ut hva du kan gjøre og hvilke rutiner som gjelder innenfor ditt arbeidsområde for å minske miljøpåvirkningen
- Vurder muligheten til å benytte teams til møtevirksomhet i stedet for fysisk møte som innebærer reiser
- Se over din arbeidsplass og forsøk å finne måter som kan bidra til økt gjenbruk

***“Å bidra til et mer bærekraftig samfunn handler for OBOS også om å oppfylle formålet om at flest mulig medlemmer skal få mulighet til å kjøpe egen bolig. Dette gjør OBOS blant annet gjennom å tilby alternative boligkjøpsmodeller.”***

***“I OBOS handler bærekraft blant annet om å redusere Co2-utslippene fra våre byggeprosjekter, tilrettelegge for økt medvirkning, og utvikling av gode boområder med fokus på sosiale møteplasser.”***



*“Gjennom ordningen **OBOS gir tilbake** støtter OBOS miljø, kultur og idrett i alle områder vi har virksomhet.*

*Å gi tilbake deler av overskuddet til medlemmene bidrar til å skape gode bærekraftige boområder med liv mellom husene.”*

## 9. Sikkerhet

Et trygt og sikkert arbeidsmiljø skal alltid ha høyeste prioritet i OBOS. Helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeidet (HMS) er tilpasset våre ulike selskaper, og avhengig av hva slags type arbeid som utføres. Mer om hva som gjelder i det selskapet du jobber, finner du på intranett.

I OBOS skal vi ha en tillitskultur der våre medarbeidere er komfortable med å stille spørsmål, søke veiledning, ta opp bekymringer og rapportere mistenkte sikkerhetsbrudd. Vi har alle et ansvar, og vi må ha mot til å stille spørsmål og si ifra om problemer. OBOS skal alltid ta spørsmål og bekymringer på alvor.

De psykososiale forholdene er ofte en minst like viktig helse- og trivselfaktor som det fysiske arbeidsmiljøet. Vi har alle et ansvar for å sørge for at dette ivaretas.

### Generelle retningslinjer for å opprettholde god sikkerhet:

- Tenk sikkerhet først – alltid!
- Sikkerhet er alles ansvar – vær ditt eget verneombud. Alle medarbeidere har ansvar for å bidra til et sunt, trygt og sikkert arbeidsmiljø
- Rapportert risikoobservasjoner, jo tidligere jo bedre
- Dersom du identifiserer arbeidsmiljømessige risikoer knyttet til et prosjekt eller en arbeidsoppgave - snakk med din leder og/eller verneombud/HMS-ansvarlig
- Jobber du i fabrikk eller på byggeplass; gjør alltid en risikovurdering før hver ny arbeidsoperasjon

*“Hvis en kollega dropper eller har glemt å ta på seg verneutstyr – vær en god kollega og påminn om det!”*



## 10. OBOS kundeløfte

Kundeløftet styrer våre kunders forventninger til oss, og gir retning for hvordan vi skal møte våre kunder og medlemmer. Vi skal alltid gjøre vårt beste for våre kunder. Som medarbeider i OBOS har hver enkelt av oss et ansvar for å oppfylle dette løftet.

Det viktig at vi er lydhøre overfor kunden, og vi skal bestandig ta deres spørsmål, tips, tilbakemeldinger og kritikk på alvor. Kundetilfredshet er en viktig måleparameter for OBOS og måles jevnlig i de ulike forretningsområdene.

### **OBOS kundeløfte**

Vi møter deg med et smil

Vi lytter til dine behov

Vi gir deg alltid et svar

Vi holder det vi lover

*“Husk at også innenfor OBOS er vi hverandres kunder! Hvordan vi samhandler mellom avdelinger påvirker sluttresultatet, også til sluttkunden.”*

*“Får du spørsmål av en kunde, en kollega eller en annen aktør som du ikke kan svare på; be om å få komme tilbake. Ta rede på svaret eller henvis vedkommende videre til en kollega.”*



Som medarbeider i OBOS har vi alle et ansvar for å sette oss inn i de etiske retningslinjene, og reflektere over vår egen atferd. Vi håper dette dokumentet kan være en støtte for deg som medarbeider til å ta de riktige valgene i ulike situasjoner.

Til deg som er leder i OBOS har vi forventninger om at du er en positiv rollemodell som går foran med et godt eksempel. Ledere har et særlig ansvar for, ved sin atferd og sine beslutninger, å fremme en kultur som har et godt forankret etisk grunnlag.

Dersom du er i et etisk dilemma eller har spørsmål til praktiseringen av de etiske retningslinjene, skal du konferere med din leder.