

Stöd för att göra de rätta valen

Värderingar och etiska riktlinjer

Code of conduct

Kära kollega!

Våra etiska riktlinjer gäller för alla anställda i OBOS-koncernen och har som mål att ge stöd och vägledning om frågor eller problem som vi kan ställas inför. Syftet med riktlinjerna är att skapa en gemensam plattform som ska stimulera till reflektion över det egna yrkesutövandet och utgöra ett stöd för att kunna göra rätt val i olika situationer.

Etik handlar om gemensamma värderingar, normer och regler som måste efterlevas för att samhället ska fungera på ett bra sätt. Vi kan i detta sammanhang definiera etik som mänsklig hänsyn och omtanke i samspelet med andra.

Många faktorer styr vår arbetsdag på OBOS, till exempel lagstiftning, förordningar, avtal och riktlinjer. Ändå kan vi då och då hamna i situationer där det är oklart vilket val som är etiskt mest korrekt.

Hur påverkar mitt personliga beteende min egen och andras arbetssituation och hur framstår jag som en bra kollega och representant för OBOS?

Varumärket OBOS är vårt gemensamma ansvar. Vårt goda anseende förutsätter ett gott omdöme och förmåga att förstå hur andra uppfattar oss.

Mitt mål är att OBOS ska vara den bästa arbetsgivaren för dig som vill göra skillnad. Tack för att du vill delta i vår resa och för ditt engagemang!



Daniel Kjørberg Siraj
Koncernchef

Våra kärnvärden är SKOLE

Kärnvärdena utgör ett rättesnöre för hur vi ska bete oss mot kollegor, kunder och samarbetspartner och hur den enskilda avdelningen och medarbetaren ska arbeta för att nå sina mål.

Värdena sätter ramar för vårt tankesätt och är ett grundläggande fundament för OBOS som samhällsaktör och för kulturen vi vill bygga.

För att tydliggöra kärnvärdena för dig som medarbetare har vi lagt vikt vid vad varje enskilt värde betyder för:

- dig i ditt arbete
- dig och dina kollegor
- dig som ambassadör för OBOS.



S

Skickelig (Korrekt)

På OBOS är vi ärliga, trovärdiga och pålitliga. Vi utför vårt jobb i enlighet med regler, rutiner och lagstiftning. Vi tar ansvar och levererar hög kvalitet på det vi utlovar. Vi uppträder som bra ambassadörer gentemot kollegor, medlemmar, kunder och samarbetspartner.

Att vara korrekt kan för mig innebära att:

- jag är pålitlig och gör mitt jobb ordentligt
- jag behandlar alla jag möter med respekt och ett leende
- jag representerar alltid OBOS på ett bra sätt.

K

Kvalitetsbevisst (Kvalitetsmedveten)

På OBOS har vi ett medvetet förhållningssätt till kvalitet. Vi gör vårt bästa för att leverera produkter och tjänster som vi är stolta över. Vi samarbetar och levererar på ett bra sätt gentemot kollegor, medlemmar, kunder och samarbetspartner. Vi söker alltid förbättringsmöjligheter och har en bra kultur för att ge och ta emot feedback. Det bidrar till kontinuerlig utveckling och långsiktigt lärande.

Att vara kvalitetsmedveten kan för mig innebära att:

- jag eftersträvar kvalitet i allt jag gör
- jag sköter mitt jobb på ett sådant sätt att kollegor också kan leverera kvalitet
- jag medverkar till att upprätthålla OBOS goda anseende.

O

Offensiv (Offensiv)

På OBOS letar vi efter ännu bättre metoder för att lösa våra uppgifter. Vi vågar ha storslagna idéer och utmanar det etablerade. Vi är framåtblickande, marknadsorienterade och bidrar till det kontinuerliga arbetet för tillväxt. Vi är kreativa, visar förändringsvilja och levererar bra lösningar som bidrar till värdeskapande.

Att vara offensiv kan för mig innebära att:

- jag är proaktiv, håller mig uppdaterad och tar ansvar för mitt eget lärande
- jag fokuserar på lösningar i mitt samarbete med andra
- jag vågar tänka utanför boxen och föreslå nya innovativa lösningar.

L

Lønnsom (Lönsam)

På OBOS arbetar vi mot långsiktiga mål. Samtidigt fokuserar vi på det som skapar ekonomiska resultat här och nu. Vi är resultatorienterade och har sikte på att arbeta lönsamt och effektivt i alla led. En stabil ekonomisk grund är en förutsättning för att OBOS ska kunna utveckla verksamheten, verka hållbart, ta socialt ansvar och skapa mervärde för våra medlemmar.

Att vara lönsam kan för mig innebära att:

- jag är medveten om hur jag skapar lönsamhet och om vad som ger ökade intäkter till OBOS
- jag och mina kollegor tänker kommersiellt genom att prioritera uppgifter som ger ökat värde och lönsamhet för OBOS
- jag förstår vikten av och är stolt över OBOS ekonomiska framgångar.

E

Engasjert (Engagerad)

På OBOS visar vi entusiasm för allt som händer i verksamheten, även utanför vårt eget arbetsområde. Vi gör skillnad i vardagen genom att inspirera och uppmuntra varandra i jakten på nya möjligheter. Vi är nyfikna och gör vad vi kan för att nå lite längre på vägen.

Att vara engagerad kan för mig innebära att:

- jag visar ihärdighet
- jag uppmuntrar mina kollegor
- jag är en bra ambassadör för OBOS och engagerar mig i det omgivande samhället.



1. Generella principer

De etiska riktlinjerna tydliggör lojalitetsplikten som vi som anställda har gentemot OBOS och är ett komplement till arbetsföreskrifter och andra styrdokument.

De etiska riktlinjerna gäller alla medarbetare och partner som representerar våra varumärken.

Riktlinjerna ska ge oss stöd att göra de rätta valen. Den enskilda medarbetaren ansvarar för sin egen förståelse av riktlinjerna. Observera att handlingar som strider mot de etiska riktlinjerna kan få konsekvenser för anställningsförhållandet.

Inga riktlinjer, hur omfattande de än är, kan förutse varje situation. Om du är osäker på huruvida en handling eller en relation är etiskt försvarbar eller inte, ska du rådgöra med din närmaste chef.

”Är du osäker på om en handling är etiskt försvarbar eller inte, ska du alltid rådgöra din chef.

Det är mycket bättre att fråga en gång för mycket än en gång för lite.”



2. Arbetsmiljö och personligt beteende

Som medarbetare i OBOS är vi alla ansvariga för att bidra till en god och produktiv arbetsmiljö och uppträda på ett sätt som stärker den inre sammanhållningen samt skapar förtroende och respekt både internt och externt.

I samspelet med kollegor, medlemmar, kunder, leverantörer, offentliga myndigheter och konkurrenter ska vi agera ärligt och professionellt. Det innebär till exempel att inte tala nedsättande om konkurrenter. OBOS anseende är allas ansvar. Vi ska agera professionellt och på ett sätt som syftar till att skapa förtroende.

Vi ska ge utrymme för varandras olikheter. På samma gång kan det personliga beteendet på eller utanför jobbet ibland ha en negativ inverkan på ens egen eller andras prestation eller på OBOS anseende. Då kan beteendet bli en angelägenhet som berör OBOS.

”Alla på OBOS påverkar och påverkas av arbetsgemenskapen som vi är en del av. Det är viktigt att ta hänsyn till varandra.”

”Som utgångspunkt har OBOS inget att göra med vad du ägnar dig åt på din fritid. Men om du till exempel ständigt kommer trött till jobbet kan det bli en angelägenhet som också påverkar andra, och något som din chef därför måste ta upp med dig.”

Lojalitet

Som medarbetare i OBOS ska vi vara lojala mot vår arbetsgivare. Det är högt i tak för diskussioner och meningsutbyten, men när ett beslut väl har fattats ska vi vara lojala mot det.

Lojalitet innebär också att vi är medvetna om hur vi kommunicerar externt, framför allt om vi personligen har andra åsikter än vad OBOS står för. OBOS erkänner våra medarbetares yttrandefrihet och rätt att delta i debatter och allmänna meningsutbyten. Denna rätt måste dock ibland avvägas mot OBOS legitima intressen.

”Ibland hamnar vi i egenskap av privatpersoner i situationer där OBOS diskuteras. Som anställd på OBOS är det klokt att inte ge sig in i diskussioner om kontroversiella frågor. Det är tillåtet att ha olika åsikter, men det kan vara bra att fundera på vilka diskussioner du ger dig in i.”

3. Professionalism, tystnadsplikt och skydd av OBOS tillgångar

Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för att skydda både materiella och immateriella tillgångar. Detta är avgörande för vår konkurrenskraft och affärsframgång.

Tystnadsplikt

Alla anställda har tystnadsplikt avseende konfidentiell information som de får kännedom om genom sina befattningar. Det kan gälla information om både OBOS, kunder, medlemmar och leverantörer.

Exempel på konfidentiell information kan vara:

- Affärsplaner
- Personlig information
- Information om olika typer av affärsrelationer
- Interna databaser, system och program
- Avtal och kontrakt

Tystnadsplikten gäller även internt. Konfidentiell information får inte delas med kollegor, såvida de inte behöver den för att utföra sitt arbete.

Upplysningsskyldighet

Tystnadsplikten hindrar inte att vi alla har ett ansvar för att informera om vi får kännedom om förhållanden som strider mot gällande regelverk. Brott mot gällande regelverk kan till exempel bestå av:

- Brott mot lagar och förordningar
- Brott mot interna regler och riktlinjer
- Omständigheter som riskerar att skada förtroendet för OBOS eller väcka tvivel om anställdas kompetens eller opartiskhet
- Trakasserier, mobbning eller diskriminering på arbetsplatsen

Anmälan

Ibland kan det vara svårt att veta skillnaden mellan att "säga till" och att "anmäla".

Behovet att anmäla uppstår ofta när de ordinarie kanalerna inte leder någonstans eller om det handlar om brottsliga förhållanden där det inte är lämpligt att använda de ordinarie kanalerna.

En separat rutin för att göra anmälningar anonymt, så kallad visselblåsning, har upprättats inom OBOS. Rutinen finns på obos.se.



”Om någon kontaktar dig och frågar efter personlig information, till exempel telefonnummer eller adress till en anställd eller medlem, får du inte utan vidare lämna ut denna information.”

4. Intressekonflikter och handlingskompetens

Som medarbetare i OBOS kan du inte delta i förberedelse av eller beslut i ärenden där det råder förhållanden som kan försvaga förtroendet för ditt oberoende.

Det är viktigt att undvika situationer som kan leda till konflikt mellan OBOS intressen och personliga intressen. Den enskilda individen måste se till att inte hamna i ett personligt beroendeförhållande till OBOS kunder, medlemmar, leverantörer eller andra relationer.

Exempel på möjliga intressekonflikter kan vara:

- avlönad bisyssla som kan påverka arbetet i OBOS
- familjerelaterade och andra nära kopplingar till kunder, konkurrenter eller samarbetspartner
- affärsrelationer med tidigare arbetsgivare eller kollegor eller med företag som du har egen affärskontakt med
- anställdas engagemang i bostadsrätts föreningsstyrelser, intresseorganisationer eller politisk verksamhet som berör ären den som du arbetar med i OBOS
- personliga ekonomiska intressen som kan leda till lojalitetskonflikt med OBOS.

Om personliga intressen riskerar att påverka beslut i ett visst ärende ska du diskutera detta med din chef. På OBOS ska vi vara korrekta och opartiska i våra affärsrelatio-

ner. När vi väljer mellan konkurrerande leverantörer tar vi hänsyn till alla fakta objektivt och opartiskt innan vi fattar ett beslut.

Även om du befinner dig i en position där du kan påverka valet av leverantörer eller samarbetspartner får du inte utöva inflytande för att uppnå personliga fördelar.

För anställda i finansbolag finns extra strikta lagkrav kring detta ämne. Därför har särskilda riktlinjer fastställts för hantering och identifiering av intressekonflikter för anställda i OBOS-banken.

För anställda i finansbolag finns extra strikta lagkrav kring detta ämne. Därför har särskilda riktlinjer fastställts för hantering och identifiering av intressekonflikter för anställda i OBOS-banken.

Nära relationer

OBOS anser det olämpligt att närstående arbetar under samma chef eller på samma avdelning. Närstående får inte heller inneha befattningar i OBOS där den ena övervakar den andras arbete eller där befattningarna är oförenliga på annat sätt. En närstående kan vara make/maka/sambo, familjemedlem eller nära vän. Undantag från denna regel kan göras för korta vikariat eller efter särskilt godkännande av koncernchefen.



“Det är inte ovanligt att träffa en ny partner på jobbet. Om du inleder en relation med en kollega måste du informera din chef om detta så att en bedömning kan göras.”

Ofta är det inget problem, men det kan finnas situationer där vi gemensamt måste hitta en bra lösning.”

“Styrelseuppdrag i den egna bostadsrättsföreningen kan innebära risk för intressekonflikter. För vissa positioner är problemet ganska litet, men rådfråga din chef innan du åtar dig sådana uppdrag.”

5. Gåvor och representation

Av hänsyn till de anställdas oberoende ställning och integritet får vi aldrig be om eller ta emot personliga gåvor, pengar eller tjänster från leverantörer, kunder eller andra affärs-kontakter. Vi får heller inte nyttja personliga rabatter som inte är förhandlade för att gälla alla anställda eller för en bredare kundkrets. Om du hamnar i en situation där du känner tveksamhet måste du rådfråga din chef.

Däremot kan vi ta emot gåvor med ringa värde som understiger 500 kr, eller i enlighet med lokal skattelagstiftning. Om större gåvor tas emot ska detta anmälas till koncernchefen. Sådana gåvor ska returneras med hänvisning till våra riktlinjer inom området.

“There is no such thing as a free lunch. Om du erbjuds något som ger dig personlig vinning, är syftet förmodligen att den andra parten tror sig kunna få något i gengäld.”

Av samma anledning får varor och tjänster till eller för OBOS inte köpas av affärs-kontakter som du är anhörig till eller har ett nära förhållande med, om inte godkännande har inhämtats från divisionsdirektören i förväg.

Du får aldrig erbjuda personliga gåvor, pengar eller tjänster för att uppnå fördelar, varken för dig själv eller för OBOS.

Det är viktigt att vi representerar OBOS på ett korrekt sätt. Representation ska ske på en balanserad nivå. När kunder, leverantörer eller andra kontakter bjuder in till konferenser, julfester, utflykter och liknande ska deltagande stämmas av med närmaste chef. Kostnader för resor, mat och så vidare i samband med sådana evenemang ska täckas av OBOS.

Det hänvisas även till OBOS styrdokument ”Riktlinjer för representation, naturaförmåner, gåvor och rabattsystem”.

6. Hantering av media

Det är viktigt att OBOS talar med en enda röst. Journalister eller andra medierepresentanter som kontaktar OBOS ska initialt hänvisas till kommunikationsavdelningen. Det är kommunikationschefen som svarar på förfrågningar eller beslutar om andra i organisationen bör svara.

Enskilda personer kan lämna information som journalisterna efterfrågar om det handlar om rena faktaupplysningar, statistik eller liknande. Kommunikationschefen ska alltid informeras om kontakten och svar som har lämnats. Vid tveksamheter ska du kontakta kommunikationsavdelningen.

Vid de tillfällen då förtroendevalda har fått tillåtelse att uttala sig ska detta göras i nära dialog mellan de förtroendevalda och verksamheten.

Övriga intressenter som tar kontakt, till exempel företrädare för politiska intressen, ska hänvisas till kommunikationschefen direkt.

Sociala medier

Att medverka till ett gott anseende är ett gemensamt ansvar för alla som arbetar på OBOS. Som medarbetare i OBOS är du välkommen att vara aktiv i sociala medier. Det är dock viktigt att komma ihåg att även om du uttalar dig som privatperson kan du i sådana sammanhang uppfattas som en företrädare för OBOS.

Här följer några enkla riktlinjer som är värda att överväga för alla medarbetare:

- Var medveten om att det du säger kan påverka hur andra ser på OBOS.
- Var öppen med var du arbetar när det är relevant.
- Var tydlig med att du inte talar på uppdrag av OBOS om tvivel kan väckas om din roll.
- Tänk igenom konsekvenserna för OBOS innan du publicerar något om din arbets plats.
- Kom ihåg tystnadsplikten och lämna aldrig ut konfidentiell information.
- Var ytterst försiktig med att publicera bilder och information från arbetsrelaterade evenemang eller andra sociala möten med kollegor.

”Kom ihåg att samtyckesregeln även gäller på Workplace. Alla bilder som delas här måste få klartecken från de fotograferade personerna.”

”När vi umgås på sociala evenemang som anordnats av OBOS är det en bra regel att lägga mobilkameran åt sidan. Ingen ska behöva oroa sig för att en kollega kan komma att lägga upp bilder på oss, vare sig på Workplace eller i andra sociala medier.”



*“Allt vi uttalar oss om i det offentliga rummet
kan kopplas samman med OBOS.”*

7. Mångfald och lika möjligheter

OBOS bygger framtidens samhälle och uppfyller bostadsdrömmar. För att uppfylla denna vision är vi beroende av att ha människor i laget som speglar samhället omkring oss. Det gäller våra egna medarbetare men även leverantörer och andra samarbetspartner.

På OBOS är det viktigt att alla ska få samma möjligheter oavsett etnicitet, kulturell bakgrund, funktionsvariationer, kön, ålder, religion eller sexuell läggning. Vi vill ha en varierad och inkluderande arbetsmiljö med lika karriärmöjligheter för alla och har nolltolerans mot alla former av diskriminering.

Det faktum att vi är olika och mångsidiga gör oss bättre rustade att utveckla bra produkter, lösningar och tjänster som samhället runt oss behöver.

“Medarbetarna är OBOS viktigaste resurs. Genom att erbjuda spännande arbetsuppgifter, ett meningsfullt jobb genom ett tydligt socialt uppdrag och en utvecklande arbetsmiljö ska OBOS vara en av branschens mest attraktiva arbetsgivare.”

“Vi vet att det finns psykologiska mekanismer som gör att människor tenderar att uppfatta människor som liknar dem själva på ett mer positivt sätt än människor som är annorlunda. För att säkerställa att minoritetsgrupper inte diskrimineras, jobbar vi aktivt med att motverka omedvetna fördomar, till exempel i rekryteringsprocesser.”



8. Hållbarhet, miljö och mänskliga rättigheter

Som en ledande aktör inom byggbranschen tar OBOS stort ansvar för att bidra till hållbarhetsarbetet – både socialt, ekonomiskt och miljömässigt. En stor del av OBOS verksamhet har ett miljöledningssystem som är certifierat. Vi arbetar löpande mot målet att hela verksamheten ska ha ett certifierbart ledningssystem som en garant för att verksamheten är hållbar.

Vi ställer etiska krav på våra medarbetare, leverantörer och samarbetspartner i fråga om miljö och socialt ansvar genom att bland annat:

- Arbeta aktivt för att kontinuerligt förbättra hållbarhetsarbetet i de projekt och tjänster vi levererar
- Kartlägga vilka klimat- och miljörisker som påverkar vår verksamhet och bedöma åtgärder för att minimera dessa
- Säkerställa en ansvarsfull värdekedja genom att ställa villkor för hållbar upphandling av varor och tjänster
- Följa upp och minska våra direkta utsläpp genom noggrann uppföljning av resursförbrukningen i lokaler som vi äger och driver
- Källsortera allt avfall på våra kontor och byggarbetsplatser.

OBOS stödjer arbetet med att främja grundläggande mänskliga rättigheter och arbetstagarnas rättigheter i Norge och Sverige. Vi kräver också att våra leverantörer förpliktas sig att göra detsamma för egen del och för

sina underleverantörer i de länder där de har arbetskraft.

Vad kan DU bidra med?

- Håll dig uppdaterad om OBOS hållbarhetsarbete och ta reda på vad du kan göra och vilka rutiner som gäller inom ditt arbetsområde för att minska miljöpåverkan.
- Överväg möjligheten att använda Teams för mötesaktiviteter i stället för fysiska möten som innebär resor.
- Se över din arbetsplats och försök hitta metoder som kan bidra till ökad återanvändning.

“För OBOS handlar bidraget till ett mer hållbart samhälle också om att uppfylla målet om att så många medlemmar som möjligt ska ha möjlighet att köpa en egen bostad. Det gör OBOS bland annat genom att erbjuda alternativa modeller för bostadsköp.”

“På OBOS handlar hållbarhet bland annat om att minska CO2-utsläppen från våra byggprojekt, samt att utveckla bra bostadsområden med fokus på sociala mötesplatser.”



*“Genom programmet **OBOS ger tillbaka** stödjer OBOS miljö, kultur och idrott i alla områden där vi verkar.*

Att ge tillbaka delar av överskottet till medlemmarna bidrar till att skapa bra och hållbara bostadsområden med liv mellan husen.”

9. Säkerhet

En trygg och säker arbetsmiljö ska alltid ha högsta prioritet på OBOS. Hälso-, miljö- och säkerhetsarbetet är anpassat efter våra olika företag och beror på vilken typ av uppgifter som utförs. Mer information om vad som gäller i företaget där du jobbar finns på intranätet.

På OBOS ska vi ha en förtroendekultur där våra medarbetare känner sig bekväma med att ställa frågor, söka vägledning, diskutera orosmoln och rapportera misstänkta säkerhetsöverträdelser. Vi har alla ett ansvar och måste ha modet att ställa frågor och tala ut om problem. OBOS ska alltid ta frågor och funderingar på allvar.

De psykosociala faktorerna är ofta minst lika viktiga som den fysiska arbetsmiljön när det gäller hälsa och trivsel på arbetsplatsen. Vi har alla ett ansvar att vara med och främja det.

Allmänna riktlinjer för att upprätthålla god säkerhet:

- Tänk säkerhet först – alltid!
- Säkerheten är allas ansvar – var ditt eget skyddsombud. Alla medarbetare är ansvariga för att bidra till en hälsosam, trygg och säker arbetsmiljö.
- Rapportera riskobservationer, ju tidigare desto bättre.
- Om du identifierar arbetsmiljörisker i samband med ett projekt eller en arbetsuppgift – prata med din chef och/eller skyddsombud/KMA-ansvarig.
- Om du arbetar i en fabrik eller på en byggarbetsplats: gör alltid en riskbedömning inför varje ny arbetsinsats.

“Om en kollega struntar i eller har glömt att ta på sig skyddsutrustning – var en bra kollega och påminn om det!”



10. OBOS kundlöfte

Kundlöftet styr våra kunders förväntningar på oss och ger vägledning inför möten med våra kunder och medlemmar. Vi ska alltid göra vårt bästa för våra kunder. Som medarbetare i OBOS har var och en av oss ett ansvar för att uppfylla detta löfte.

Det är viktigt att vi är lyhörda inför kunderna och alltid tar deras frågor, tips, feedback och kritik på allvar. Kundnöjdhet är en viktig parameter för OBOS som vi mäter regelbundet inom respektive affärsområde.

OBOS kundlöfte

Vi möter dig med ett leende

Vi lyssnar på dina behov

Vi ger dig alltid svar

Vi håller det vi lovar

“Kom ihåg att även inom OBOS är vi kunder till varandra! Hur vi interagerar mellan avdelningarna påverkar det slutliga resultatet, även gentemot slutkunden.”

“Om du får en fråga från en kund, en kollega eller någon annan aktör som du inte kan besvara: be då att få återkomma. Ta reda på svaret eller hänvisa vederbörande till en kollega.”



Som medarbetare i OBOS har vi alla ett ansvar för att förstå de etiska riktlinjerna och reflektera över vårt eget beteende. Vi hoppas att detta dokument kan vara ett stöd för dig som medarbetare för att göra de rätta valen i olika situationer.

För dig som chef inom OBOS förväntas du vara en positiv förebild och föregå med gott exempel. Chefer har ett särskilt ansvar för att genom sitt beteende och sina beslut, visa vägen och främja en kultur som vilar på en väl förankrad etisk grund.

Om du hamnar i ett etiskt dilemma eller har frågor om tillämpningen av de etiska riktlinjerna, ska du rådfråga din chef.