

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 mål å gi støtte og veiledning om spørsmål eller problemstillinger vi kan møte i arbeidshverdagen vår. Hensikten med retningslinjene er å skape en felles plattform som kan være en støtte til å ta de riktige valgene i ulike situasjoner.

Etikk handler om verdier, 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. 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!



Daniel Kjørberg Siraj
Konsernsjef

Våre verdier

Våre tre verdier utgjør det vi kaller OBOS DNA.

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

Verdiene er det grunnleggende fundamentet for den kulturen vi ønsker å bygge, og setter retning for vårt tankesett og atferd.



Alltid framover

- Vi ser etter muligheter og skaper forandring
- Vi er nysgjerrige og modige
- Vi heier på engasjement



Best sammen

- Vi jobber mot felles mål
- Vi er på vårt beste når vi samarbeider
- Vi respekterer hverandre og gjør hverandre trygge



Positiv forskjell

- Vi tar samfunnsansvar
- Vi setter medlemmer og kunder i sentrum
- Vi oppfører oss skikkelig



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 gode valg. 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 en handling eller et forhold er etisk forsvarlig, snakk med nærmeste leder.

“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. Vi skal opptre på en måte som styrker samholdet internt, og skaper tillit og respekt eksternt.

I samhandling med kollegaer, medlemmer, kunder, leverandører, offentlige myndigheter og konkurrenter skal vi opptre redelig og profesjonelt. Dette betyr for eksempel at vi ikke snakker nedsettende om konkurrenter.

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 arbeidsfellesskapet 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 kan være nyttig å diskutere og utveksle meninger, 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.

“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

OBOS-ansatte har ytringsfrihet, og rett til å delta i samfunnsdebatten, også om forhold som gjelder OBOS. Ytringsfriheten gjelder imidlertid innenfor rammen av arbeidsforholdet og må utøves i samsvar med reglene som gjelder for profesjonell taushetsplikt og lojalitetsplikt mot OBOS som arbeidsgiver.

Vi har et felles ansvar for å ivareta både materielle og immaterielle verdier. Dette er avgjørende for OBOS' omdømme, konkurranseedyktighet og forretningsmessige suksess.

Taushetsplikt

Alle ansatte har taushetsplikt om konfidensiell informasjon som vi får tilgang til igjennom vårt arbeid. Dette gjelder informasjon om OBOS, samt om våre kunder, medlemmer og forretningsforbindelser.

Eksempler på konfidensiell informasjon kan være:

- Forretningsplaner
- Opplysninger om noens personlige forhold
- Opplysninger om våre forretningsforbindelser
- Informasjon lagret i interne databaser, systemer og programmer
- Avtaler og kontrakter

Informasjonsplikt

Taushetsplikten skal ikke stå i veien for at alle har ansvar for å informere hvis vi blir oppmerksomme på forhold som er i strid med gjeldende regelverk. Dette kan for eksempel være:

- Brudd på lover og forskrifter
- Brudd på interne bestemmelser og retningslinjer, særlig slike som er satt for å ta vare på helse, miljø og sikkerhet for ansatte og andre
- Forhold som ellers kan skade tilliten til OBOS, som trakassering, mobbing eller diskriminering på arbeidsplassen

Varsling

Det kan noen ganger være vanskelig å skille mellom det å si fra og det å varsle. Varsling blir som regel aktuelt når vanlige kanaler ikke fører fram, eller når det er snakk om alvorlige eller straffbare forhold, der 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 Torget.



“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 ansatt i OBOS kan du ikke delta i forberedende behandling eller i avgjørelse av saker dersom det kan stilles spørsmålsteget ved din uavhengighet.

Det er viktig å unngå situasjoner som kan medføre konflikt mellom OBOS sine interesser og personlige interesser. OBOS-ansatte må passe på ikke å komme i et personlig avhengighetsforhold til OBOS sine kunder, medlemmer, leverandører eller andre tredjeparter.

Eksempler på forhold som kan utløse interessekonflikt kan være:

- Lønnet bierverv som kan påvirke arbeidet i OBOS
- Familiære og andre nære forbindelser til kunder, konkurrenter eller samarbeidspartnere
- Forretningsmessige relasjoner til tidligere arbeidsgivere, kollegaer, eller selskaper du selv har – eller har hatt - en forretningsmessig tilknytning til.
- Engasjement i borettslagsstyrer, interesseorganisasjoner eller politisk virksomhet som kan komme i konflikt med 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 sak,

skal du ta dette opp med din leder. I OBOS skal vi behandle alle på en skikkelig og upartisk måte. Ved valg mellom konkurrerende leverandører legger vi en objektiv og upartisk vurdering av alle relevante forhold til grunn, og uten å legge vekt på utenforliggende forhold.

Du skal ikke forsøke å oppnå personlige fordeler i forbindelse med forhandlinger eller avtaleinngåelser på vegne av OBOS.

“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

For å ivareta sin uavhengige stilling og integritet, skal ingen i OBOS 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, for eksempel blomster i forbindelse med et foredrag, kan vi ta imot, dersom verdien er under 500 kroner. Mottas større gaver, skal dette rapporteres til konsernsjef. Slike gaver returneres under henvisning til våre retningslinjer på dette området.

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 du på forhånd har fått dette godkjent av 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, ekskursjoner og lignende, skal deltagelse avklares med nærmeste leder. Utgifter til reise, kost også videre i forbindelse med slike arrangementer skal dekkes av OBOS.

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

“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.”

6. Håndtering av medier

OBOS er ofte i media og det er et mål at våre verdier reflekteres i vår eksterne kommunikasjon. Hvordan vi snakker påvirker folks oppfatning av oss.

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. OBOS har flere dedikerte talspersoner som uttaler seg på vegne av selskapet innen utvalgte fagområder.

Enkeltpersoner kan likevel gi de opplysningene som 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 dialog mellom de tillitsvalgte og bedriften. Andre interessenter som tar kontakt, eksempelvis representanter for politiske interesser, skal henvises til leder for konsernsjefens kontor.

Omdømme er et felles ansvar

Som medarbeider i OBOS kan du gjerne være aktiv i sosiale medier og andre kommunikasjonskanaler. 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 samtykkeregulering også gjelder på Workvivo. 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 mobillkameraet 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, inkludering 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 samarbeidspartnere.

Mangfold er en samlebetegnelse for å beskrive de synlige og usynlige forskjellene mellom mennesker. Hvert enkelt individ har sin unike personlighet, identitet, bakgrunn, erfaringer, perspektiver og evner. Det at vi er ulike gjør oss bedre rustet til å utvikle gode produkter, løsninger og tjenester som samfunnet rundt oss har behov for.

For at vi skal dra nytte av mangfoldet behøver vi å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Alle skal oppleve å bli inkludert, verdsatt og respektert for den de er.

I OBOS skal alle ha like muligheter og rettigheter, uavhengig av kulturell bakgrunn,

etnisitet, funksjonsevne, livssituasjon, kjønn, alder, kjønnsidentitet og -uttrykk, religion eller seksuell orientering. Vi har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering.

For å beholde og videreutvikle OBOS som en mangfoldig og inkluderende organisasjon må alle jobbe aktivt for å sikre like muligheter og hindre ubevisst diskriminering.

«Mennesker har en tendens til å oppfatte personer som er lik dem selv mer positivt enn personer som er ulike dem selv. Dette kan føre til ubevisst diskriminering og ekskludering»

«I arbeidsmiljøet møtes mennesker med ulike bakgrunn og personlighet. Ved å være bevisst på hvordan egen atferd og kommunikasjonsstil kan virke inn på andre, kan den enkelte bidra til å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø for alle»



8. Bærekraft, miljø og menneskerettigheter

Når OBOS jobber med klima og miljø jobbes det med de områdene der vi har størst påvirkning, og der vi kan gjøre en stor forskjell. OBOS er forpliktet til å integrere bærekraft i alle sine aktiviteter, og jobber for at hele virksomheten skal ha et sertifiserbart miljøledelsessystem som dokumenterer hvordan virksomheten jobber med bærekraft.

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

- Jobbe aktivt for å stadig forbedre bærekraftsarbeidet i prosjektene og tjenestene vi leverer
- Følge opp og redusere våre direkte og indirekte klimagassutslipp
- Kartlegge hvilke klima- og miljørisikoer som påvirker vår virksomhet og vurdere tiltak for å minimere disse
- Kildesortere og redusere avfall i våre kontorer og på våre byggeplasser
- Vurdere mer om- og gjenbruk
- Minimere skade på natur og biologisk mangfold som oppstår som følge av OBOS sine aktiviteter
- Sikre en ansvarlig verdikjede ved å stille betingelser for bærekraftige innkjøp av varer og tjenester

OBOS støtter arbeidet med å fremme grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i Norge og utlan-

det. 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
- Vurdere digitale møter 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 Torget.

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 trivselsfaktor som det fysiske arbeidsmiljøet. Vi har alle et ansvar for å bidra til 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!”



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.