

Etiske retningslinjer

1. Generelt

Det stilles mange forventninger og krav til deg som medarbeider i i-Bolig – både fra lovgiver, myndigheter, forretningspartnere og samfunnet for øvrig. Våre etiske retningslinjer skal bidra til å tydeliggjøre disse forventningene og definere en felles etisk standard for I-Bolig.

I i-Bolig skal vi følge gjeldende regler og retningslinjer, men vi skal også gå foran som et godt eksempel når det gjelder ansvarlig forretningspraksis. Det betyr at våre etiske retningslinjer i enkelte sammenhenger stiller høyere krav til deg som medarbeider enn gjeldende regelverk, med den konsekvens at en handling som er lovlig likevel kan være i strid med våre etiske retningslinjer.

I-Bolig sine etiske retningslinjer gjelder for alle medarbeidere i i-Bolig eller virksomheter eid av i-Bolig, inkludert vikarer, konsulenter, innleide og styremedlemmer i disse virksomhetene.

Våre etiske retningslinjer skal bidra til å tydeliggjøre ledelsens forventninger til hvordan man som ansatt i i-Bolig skal opptre. Disse retningslinjene kan selvsagt ikke gi en fullstendig beskrivelse for hvordan man skal opptre i en gitt situasjon, slik at ansvaret for lovmessig og ansvarlig atferd alltid vil ligge hos den enkelte medarbeider.

Dersom du skulle ha behov for veiledning i tilknytning til i-Bolig sine etiske retningslinjer oppfordres du til å kontakte din nærmeste/overordnede leder.

Dersom du skulle mistenke eller bli kjent med kritikkverdige forhold i i-Bolig, oppfordres du til å varsle oss i tråd med punkt 16 nedenfor.

På enkelte forretningsområder foreligger det særlige retningslinjer. Dersom det foreligger særlige retningslinjer for ditt arbeidsområde, er disse bindende på lik linje med i-Bolig sine etiske retningslinjer. Ved motstrid går særlige retningslinjer foran, og de etiske retningslinjene gjelder så langt de passer.

Våre etiske retningslinjer ligger tilgjengelig på selskapets hjemmesider.

Disse etiske retningslinjene er ment til å informere deg om de mer generelle standardene og forventningene som gjelder for ansatte i i-Bolig. Det er en rekke andre relevante retningslinjer som gjelder for mer spesifikke områder, og vi oppfordrer alle ansatte til å gjøre seg kjent med disse. De aktuelle retningslinjene er:

- I-Boligs retningslinjer mot mobbing og trakassering.
- I-Boligs Anti-korrupsjonsretningslinjer.
- I-Boligs policy for rusmiddelbruk og spill.
- I-Boligs retningslinjer for bruk av sosiale medier.
- I-Boligs retningslinjer for personvern.
- I-Boligs retningslinjer for IT-/informasjonssikkerhet.
- I-Boligs varslingsrutiner



1. Åpenhet, respekt og omtanke

I-Boligs medarbeidere skal opptre ansvarlig og ivareta selskapets verdier og omdømme på en god måte innenfor rammene av gjeldende regelverk og retningslinjer.

I-Bolig sin bedriftskultur skal kjennetegnes av respekt og omtanke for miljøet, andre mennesker og deres eiendom.

2. Respekt for konkurransereglene

I-Bolig skal konkurrere i markedet med respekt for gjeldende konkurranse- og markedsføringslovgivning. Det innebærer bl.a. at man skal unngå enhver form for prissamarbeid eller markedsdeling, eksempelvis etter geografi, kundetyper eller oppdrag.

I-Boligs varer og tjenester skal ellers markedsføres og selges i tråd med god markedsførings- og forretningsskikk.

Alle som arbeider i relevante stillinger skal gjøre seg kjent med og etterleve i-Bolig sine retningslinjer for etterlevelse av konkurranseloven § 10.

3. Integritet hos leverandører og forretningspartnere

I-Bolig skal være en ansvarlig innkjøper, og vi krever at alle våre forretningspartnere overholder våre etiske standarder slik de er beskrevet i i-Bolig sine retningslinjer.

4. Mobbing, trakassering og diskriminering

I-Bolig skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass, og alle medarbeidere skal behandles med respekt. Enhver form for diskriminering, mobbing og trakassering bryter med disse verdiene, og er selvsagt helt uakseptable hos oss.

Med trakassering menes uønsket oppmerksomhet, handlinger, unnlatelser eller ytringer som er, eller har til hensikt å være, krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Alle medarbeidere plikter å sette seg inn i og respektere I-Bolig sine retningslinjer mot mobbing og trakassering.

5. Interessekonflikter og habilitet

Dersom du som medarbeider har personlige interesser som kan være egnet til å påvirke de vurderinger og beslutninger du tar i kraft av din stilling i i-Bolig, vil det anses for å foreligge en interessekonflikt som kan gjøre deg inhabil ved behandling av saken. Dersom du står overfor en potensiell interessekonflikt, skal du derfor kontakte din nærmeste leder, som skal ta stilling til din habilitet. Dersom en medarbeider er inhabil i et spørsmål, skal beslutning heller ikke fattes av en direkte underordnet medarbeider. Med «direkte underordnet» menes alle ansatte i direkte linje under den aktuelle medarbeider.

Ingen skal på vegne av I-Bolig fatte beslutninger om investeringer i, innkjøp hos eller annet samarbeid med virksomheter der vedkommende eller dets nærstående har eierinteresser, økonomiske interesser, styreverv eller andre ledende posisjoner. I slike situasjoner skal nærmeste leder kontaktes for vurdering og beslutning.

Medarbeidere kan ikke påta seg arbeid for andre virksomheter uten samtykke fra nærmeste leder, ei heller erverve eierskap i konkurrerende virksomhet uten tilsvarende samtykke. Unntak gjelder børsnoterte aksjer som omsettes på det åpne marked.

I-Boligs eiendeler skal ikke brukes til private formål. Unntak gjelder telefon som er ment å benyttes til både arbeidsrelaterte og private formål, og som skattlegges deretter.

Datautstyr tilhørende i-Bolig skal benyttes til arbeidsrelaterte formål. Bruk av datautstyr til private formål skal begrenses til et minimum, og man skal utvise høy grad av aktsomhet ved slik bruk.



Man skal avstå fra enhver bruk som potensielt vil være i strid med gjeldende regelverk, retningslinjer eller for øvrig potensielt kan være i strid med i-Bolig sine interesser.

6. Gaver, korrupsjon og bestikkelser

Korrupsjon kan beskrives som det å gi eller motta en utilbørlig fordel, for eksempel i form av penger, gaver eller tjenester, i den hensikt å påvirke mottakerens vurderinger eller beslutninger. Medarbeidere skal ikke gi eller motta personlige gaver eller andre fordeler i kraft av sin stilling i i-Bolig. Det kan unntaksvis være tillatt å tilby og å motta alminnelige høflighetsgaver av minimal økonomisk verdi, dvs. maksimalt 500,- kroner, såfremt de er klart passende under omstendighetene. Gaver skal adresseres til mottakerens offisielle arbeidsadresse. Det skal ikke gis gaver til ansatte i offentlig sektor.

Det er ikke tillatt å ta imot eller gi kontanter. Det er heller ikke tillatt å gi eller motta gaver eller andre fordeler som motytelse for en tjeneste eller i situasjoner der denne potensielt kan være egnet til å påvirke mottaker sine vurderinger eller handlinger. Slike gaver skal returneres med skriftlig informasjon om i-Bolig sine retningslinjer.

I forhandlingssituasjoner og tilbudsprosesser skal man utvise særlig varsomhet, og kontakten med berørte parter skal begrenses til det som er strengt nødvendig for de driftsmessige forhold.

Som medarbeider kan du delta på, eller invitere til, arrangementer med leverandører og forretningsforbindelser med tilhørende bevertning. Arrangement skal ha et konkret og forretningsmessig formål, og representasjon skal være preget av nøkternhet. I andre tilfeller kreves skriftlig godkjenning fra din nærmeste leder.

Alle medarbeidere plikter å gjøre seg kjent med og etterleve i-Bolig sine Anti-korrupsjonsrutiner.

7. Hvitvasking og annen økonomisk kriminalitet

Hvitvasking er handlinger som bidrar til å skjule inntekter eller eiendelers ulovlige opphav. Dersom vi mottar betaling fra aktører som driver ulovlig virksomhet kan dette potensielt rammes av straffelovens bestemmelser om hvitvasking og/eller heleri.

Alle medarbeidere skal avstå fra enhver form for økonomisk kriminalitet, herunder – men ikke begrenset til – heleri, bedrageri og skatte- og avgiftsunndragelse. Vi skal særlige være restriktive med å etablere kundeforhold eller å motta betalinger fra kunder der det kan reises spørsmål ved lovligheten av kundens virksomhet.

8. Sponsing og donasjoner

Med sponsing forstås direkte eller indirekte støtte til organisasjoner, enkeltpersoner eller arrangementer gitt av i-Bolig, og der i-Bolig får en gjenytelse i form av ulike former for markedsføring og annen synlighet og profilering.

Med donasjoner forstås gaver, pengebidrag eller annet til veldedige organisasjoner gitt av i-Bolig. I-Bolig ønsker på generelt grunnlag å være en positiv bidragsyter. Spons og donasjoner skal imidlertid være forankret i i-Bolig sitt verdigrunnlag og samfunnsengasjement. I-Bolig skal ikke donere midler til politiske partier.

Alle beslutninger om sponsing og donasjoner i i-Bolig skal tas av leder, og sponsing og donasjoner skal alltid dokumenteres gjennom skriftlig avtale mellom i-Bolig og mottaker. Sponsing og donasjoner innebærer en risiko for at midler gis eller mottas med grunnlag i personlige interesser, og enhver som er involvert i en beslutning om sponsing og donasjoner i i-Bolig må påse at praksisen er i henhold til i-Bolig sine etiske retningslinjer, se særlig pkt. 6 og 7.

9. Alkohol og rusmiddelbruk

I-Bolig er en rusfri arbeidsplass, og AKAN-bedrift. Moderate mengder alkohol kan inntas i jobbrelaterte sosiale sammenhenger der dette anses passende. Som medarbeider forventes det imidlertid at du har et bevisst forhold til alkohol og at du utviser måtehold i situasjoner der du representerer I-Bolig.

Alle medarbeidere plikter å gjøre seg kjent med og etterleve i-Bolig sin Policy for rusmiddelbruk og spill.

10. Sosiale medier

All kommunikasjon i sosiale medier på vegne av selskapet skal reflektere i-Bolig sine verdier, og som medarbeider forventes det at du opptrer med aktsomhet og profesjonalitet i alle sammenhenger der du representerer arbeidsgiver i det offentlige rom.

Alle medarbeidere plikter å gjøre seg kjent med og etterleve i-Bolig sine retningslinjer for bruk av sosiale medier.

11. Taushetsplikt

Alle medarbeidere plikter, både i ansettelsestiden og etter dens opphør, å bevare taushet om i-Bolig sin virksomhet, kunder, samarbeidspartnere, medarbeidere og andres personlige eller forretningsmessige forhold som man får tilgang til gjennom sitt arbeid.

Taushetsplikten er ikke til hinder for å varsle om potensielt kritikkverdige forhold ved virksomheten, se punkt 16.

12. Personvern og IT-/informasjonssikkerhet

Alle medarbeidere plikter å gjøre seg kjent med og etterleve i-Bolig sine retningslinjer for personvern og IT-/informasjonssikkerhet.

13. Bærekraft og samfunnsansvar

I-Bolig skal søke en bærekraftig forretningspraksis, med en grunnleggende respekt og omtanke for mennesker, samfunn og miljø.

I i-Bolig skal vi respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold slik dette utledes fra arbeidsmiljøloven og internasjonale konvensjoner.

14. Etterlevelse og ansvar

14.1 Personlig ansvar

Alle medarbeidere har et personlig ansvar for å gjøre seg kjent med og etterleve gjeldende regelverk samt i-Bolig sine etiske retningslinjer, og ingen skal opptre, eller bidra eller oppfordre til at andre opptre i strid med disse. Tvilstilfeller skal, så langt det er mulig, diskuteres med nærmeste leder.

14.2 Lederansvar

Ledere med personalansvar har ansvar for at medarbeidere gjennomgår i-Bolig sine etiske retningslinjer ved ansettelse og deretter minimum en gang årlig, herunder bekrefte at de har lest, forstått og vil etterleve retningslinjene i forbindelse med gjennomføring av årlig medarbeidersamtale.

Det er ellers et særlig lederansvar å gå foran som et godt eksempel, og ledere skal støtte opp under og implementere de etiske retningslinjene i organisasjonen etter beste evne.

Daglig leder har ansvaret for at oppdaterte etiske retningslinjer er lett tilgjengelige for alle medarbeidere, samt for å tilrettelegge for nødvendig opplæring og veiledning.

14.3 Konsekvenser ved brudd

Brudd på gjeldende regelverk, i-Bolig sine etiske retningslinjer eller andre interne retningslinjer kan medføre konsekvenser for ditt arbeidsforhold. Avhengig av alvorlighetsgrad kan bruddet medføre skriftlig advarsel, oppsigelse, avskjed og evt. anmeldelse til offentlige myndigheter/straffeansvar.

15. Varsling

I-Bolig skal være en trygg arbeidsplass, med en ytringskultur preget av åpenhet og kommunikasjon. For det tilfellet at du skulle avdekke indikasjoner på kritikkverdige forhold i virksomheten har du en rett, og etter omstendighetene også en plikt, til å varsle ledelsen.

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være fare for liv, helse, klima eller miljø, uforsvarlig arbeidsmiljø, mobbing, trakassering, diskriminering, økonomisk kriminalitet eller maktmisbruk på arbeidsplassen.

Gjengjeldelse er forbudt, og i-Bolig vil ikke akseptere noen form for gjengjeldelse overfor medarbeidere som har varslet i god tro.

Alle medarbeidere plikter å gjøre seg kjent med I-Bolig sine varslingsrutiner.