

# EIENDOMSHUSET MALLING & CO AS

## INTERN ETISKE RETNINGSLINJER

Oppdatert: 10.11.21  
Sist revidert 12.04.2023

### Innledning

Vår visjon er at Eiendomshuset Malling & Co AS (EMC) skal være Norges dyktigste og mest anerkjente eiendomshus, en visjon som forutsetter at vi etterlever vårt verdigrunnlag: vi skal alltid være pålitelige, positive og profesjonelle (våre tre P'er). Våre holdninger og fremtreden skal være gjennomsyret at disse verdiene – så vel overfor medarbeidere, oppdragsgivere og andre forretningsforbindelser. Disse etiske retningslinjer gjelder for alle medarbeidere i konsernet Eiendomshuset Malling & Co AS.

### Respekt og fortrolighet eksterne forbindelser

Alle eksterne forbindelser som har kontakt med EMC har krav på å bli behandlet med faglig dyktighet, respekt og fortrolighet. Alle medarbeidere skal bidra til at eksterne kontakter møtes og behandles på best mulig måte. Alle har ansvar for at eksterne forhold, private eller forretningsmessige, som de får kjennskap til gjennom arbeidet, blir behandlet fortrolig.

### Gaver og tjenester

Ingen medarbeidere i EMC skal ta imot gaver eller tjenester som kan sette en i et avhengighetsforhold til eksterne kontakter, eller opptre slik at andre kan tro man kommer i et slikt forhold. Vi skal heller ikke gjøre noe som setter forbindelser i tilsvarende forhold til oss. Det betyr at vi skal være på vakt mot gaver og lignende, som går ut over det som er vanlige og utbredte hilsener, for eksempel til jul. Større gaver skal vi si nei til. Vi skal ikke la leverandører eller andre betale reiser, opphold eller lignende for oss, uten at det er avklart med nærmeste overordnede. Det betyr at vi selvsagt skal la oss invitere ut av forbindelser, men det påhviler alle et ansvar for at dette ikke får en form som kan sette tilliten til vår, eller den enkeltes uavhengighet i fare. Alle medarbeidere har plikt til å informere nærmeste overordnede om hendelser eller forsøk på å skape situasjoner som kan innebære risiko for uheldig handlemåte eller interessekonflikt.

### Forhold til familie og forbindelser

Ingen medarbeidere i EMC skal på arbeidsplassens vegne opprette eller ha ansvaret for forhold til personer eller leverandører som man er i familie med, eller har andre nære personlige eller økonomiske relasjoner til, uten at det er avklart med nærmeste overordnede. I tvilstilfelle skal saken alltid klareres med nærmeste overordnede.

### Egen virksomhet og arbeid for andre

Medarbeidere i EMC skal ikke påta seg oppdrag og engasjement for konkurrerende eller beslektet virksomhet. Andre oppdrag eller oppgaver i egen regi, eller for andre, må ikke skje i et slikt omfang at det går utover medarbeiderens jobb i EMC. Ved tvil skal slikt annet arbeid alltid klareres med nærmeste overordnede.

### Habilitet

Ingen medarbeidere må ta del i eller søke å påvirke en beslutning hvis det foreligger forhold som er egnet til å svekke tilliten til medarbeiders uavhengighet (habilitet).

Medarbeidere skal ikke delta i behandling eller avgjørelse av noen spørsmål i saker som medarbeideren selv eller dennes nærmeste har økonomiske eller andre personlige interesser i.

Medarbeidere skal underrette sin nærmeste leder straks man blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå. Inhabilitet kan være til stede selv om medarbeideren ikke har latt standpunkter bli influert av sine særinteresser. Retningsgivende for lederens vurdering skal være om andre medarbeideren eller kunder vil kunne trekke i tvil medarbeiderens habilitet eller etiske redelighet.

Ved inhabilitet fratrer medarbeideren umiddelbart fra videre befatning med saken.

Dersom en leder er inhabil i en sak, kan saken ikke avgjøres av en direkte underordnet. Den underordnede saksbehandleren kan imidlertid forberede saken dersom den endelige beslutningen fattes av en leder på et høyere nivå enn dennes nærmeste leder. I saker hvor saksbehandler har avgjørelsesmyndighet, skal alltid lederen involveres dersom det er en kollegas sak/søknad som skal avgjøres.

### **Respekt og fortrolighet internt**

Kolleger skal behandles med respekt, og interne forhold skal behandles med fortrolighet. En bedriftskultur preget av trygghet og åpenhet forutsetter at personlige og arbeidsmessige forhold for den enkelte og/eller konflikter mellom medarbeidere eller EMC behandles med diskresjon og som bedriftsinterne forhold.

### **Ledelse og personlige forhold**

Alle medarbeidere skal kunne føle seg trygge på at ledelse utøves på grunnlag av saklige og faglige vurderinger. Ledere med linjeansvar skal i utgangspunktet ikke ha medarbeidere i sin linje som man har nære familieforhold eller vesentlige økonomiske relasjoner til. Det samme gjelder mellom medlemmer av samme ledergruppe. I enkelte tilfeller vil det være naturlig å fravike dette prinsippet, og da skal det klareres med ledelsen.

### **Forhold som gjelder egen arbeidssituasjon**

Medarbeidere som deltar på reiser, arrangement og i representasjon på vegne av EMC bør legge særlig vekt på at oppdragene utføres tillitsvekkende og profesjonelt.

### **Eiendom og taushetsplikt**

EMCs eiendom skal behandles med omtanke. Ingen må gi uvedkommende adgang til selskapets lokaler og eiendom. Enhver er forpliktet til å bevare taushet om strategier, idéer, forretningshemmeligheter, anbud, kalkyler og lignende bedriftsanliggende som man får kjennskap til gjennom arbeidet. Alle medarbeidere plikter å behandle sensitiv og konfidensiell informasjon relatert til oppdrag på en forsvarlig måte. Dette innebærer at sensitiv informasjon generert i de ulike avdelinger ikke skal tilflyte medarbeidere i andre avdelinger. Det skal være vanntette skott mellom avdelingene. Derimot ønsker selskapet i så måte å stimulere til profesjonell samhandling mellom avdelingene. Se også: Regler om eiendomsrett, Retningslinjer for bruk av eiendomshusets IT-tjenester og Rutine for å håndtere interessekonflikter i EMC, konsern

### **Varsling**

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i EMCs virksomhet, og plikt til å varsle ved fare for liv eller helse, trakassering og diskriminering.

Varslingssaker knyttet til kritikkverdige forhold kan omhandle alle sider av arbeidsforholdet som for eksempel:

- Dårlig ledelse
- Økonomiske misligheter
- Diskriminering

- Mobbing
- Risikofylt arbeidsmiljø
- Seksuell trakassering

Kritikkverdige forhold kan være brudd på lover, regler og retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer. Det er viktig at slike forhold kommer frem så tidlig som mulig, slik at skadene kan begrenses, og forholdene raskt kan rettes opp. Varsling begrenses ikke av kritikkverdige forhold internt og i relasjon til medarbeidere i EMC, herunder sosiale sammenhenger i forbindelse med jobb, men også kritikkverdige forhold som oppstår i relasjon til oppdragsgivere og andre forretningsforbindelser.

Varsler er beskyttet gjennom forbud mot gjengjeldelse. Varsler skal således ikke gjøres gjenstand for represalier som følge av varslingen, som for eksempel trakassering, ubegrunnet omplassering, dårligere lønnsutvikling, fratakelse av arbeidsoppgaver, oppsigelse eller avskjed. Dersom det viser seg at det ikke forelå kritikkverdige forhold, er varsler beskyttet mot gjengjeldelse så lenge vedkommende var i god tro. En arbeidstaker som tar opp kritikkverdige forhold må tåle å møte motargumenter hvis kollegaer, ledelse eller styret er uenig i kritikken.

Se også: Rutine for intern varsling, utarbeidet iht. Arbeidsmiljøloven (AML) kapittel 2A.

#### **Oversikt over ansattes rettigheter i fast eiendom**

Ansatte og andre med tilsvarende tilknytning til et eiendomsmeglingsforetak m.fl. kan ikke direkte eller indirekte drive handel med fast eiendom iht. eiendomsmeglingslovens § 5-2.

Eiendomsmeglingsforetaket er i eiendomsmeglingsforskriftens § 5-4 (1) pålagt å føre et register over ansattes rettigheter i fast eiendom. Dette skal til enhver tid holdes oppdatert. Ansvaret for den praktiske gjennomføringen av dette er av styret i foretaket gjennom instruks overlagt til fagansvarlig. Registeret vil bli ført ved at det for hver ansatt utarbeides en oversikt over vedkommende rettigheter i fast eiendom på et fastsatt skjema. Alle utfylte skjemaer oppbevares samlet og utgjør foretakets register over ansattes rettigheter i fast eiendom. Videre er det i samsvar med eiendomsmeglingsforskriftens § 5-4 (3) utarbeidet en rutine for ajourhold av registeret.

#### **Tiltak for å hindre egenhandel**

Ansatte m.fl. har ikke adgang til å kjøpe og selge fast eiendom gjennom det foretaket hvor vedkommende er ansatt, jf. eiendomsmeglingslovens § 5-3 (1). Forbudet omfatter også den ansattes nærstående, jf. § 5-3 (2) og (5). Unntak fra forbudet fremgår av (6).

#### **Tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering**

Eiendomsmeglingsforetak og regnskapsførere er underlagt lov av 15.10.2018 nr. 11 om tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering (hvitvaskingsloven) Alle medarbeidere i EMC skal etterleve de rutiner og risikodokument vedtatt i respektive styre i de konsernselskap i EMC som er underlagt hvitvaskingsloven.

#### **Sosial bærekraft**

Vi i EMC respekterer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og er bevisst vårt ansvar om å følge de krav og retningslinjer som stilles til vår aktivitet med og mellom ansatte.

Med *grunnleggende menneskerettigheter* menes de internasjonale anerkjente menneskerettighetene som følger blant annet av FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og International Labor Organization's (ILO) kjernekonvensjon om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Med etterlevelse av ILOs grunnleggende rettigheter gjennom åtte kjernekonvensjoner, legges til grunn:

#### Forbud mot barnearbeid

Konvensjon nr. 138 - Her i EMC praktiserer vi minstealder for adgang til sysselsetting.

Konvensjon nr. 182 - Gjennom minstealder for sysselsetting bidrar vi til avskaffelse av de verste former for barnearbeid.

#### Organisasjonsfrihet

Konvensjon nr. 87 - I EMC er det full foreningsfrihet for å fremme og forsvare sine interesser.

Konvensjon nr. 98 - Alle ansatte står fritt til å organisere seg og føre kollektive forhandlinger.

#### Forbud mot diskriminering

Konvensjon nr. 100 – Vi praktiserer lik lønn for arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn, religion, rase eller andre særpreg.

Konvensjon nr. 111 – I EMC fremmer vi like muligheter og lik behandling vedrørende ansettelse og yrkesutøvelse uavhengig av religion, rase, kjønn eller andre særpreg.

#### Forbud mot tvangsarbeid

Konvensjon nr. 29 – I EMC praktiserer vi ingen former for tvangsarbeid.

Konvensjon nr. 105 – Vi har forbud mot å ty til tvang- eller pliktarbeid av noe slag.

Med *anstendige arbeidsforhold* menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Våre verdier og etiske retningslinjer i selskapet bygger på en grunnleggende respekt for det enkelte mennesket uavhengig av kjønn, rase, hudfarge, religion, seksuell legning, nasjonalitet, religion, eller andre særpreg.

EMC forventer at våre ansatte, leverandører og kunder opererer innenfor lovens rammer med hensyn til arbeidsforhold, lønnsbetingelser, sosiale forhold, miljø, innovasjon, og andre menneskerettigheter. De ti prinsippene til UN Global Compact er en del av våre verdier og er grunnleggende i EMC sin forretningsvirksomhet:

- Prinsipp 1: Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter
- Prinsipp 2: påse at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene.
- Prinsipp 3: Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at retten til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis
- Prinsipp 4: sikre at alle former for tvangsarbeid avskaffes
- Prinsipp 5: sikre at barnearbeid reelt avskaffes
- Prinsipp 6: sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.
- Prinsipp 7: Bedrifter skal støtte en føre-var tilnærming til miljøutfordringer
- Prinsipp 8: ta initiativ til fremme av økt miljøansvar
- Prinsipp 9: oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi.
- Prinsipp 10: Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, herunder utpressing og bestikkelser

Se for øvrig våre retningslinjer ovenfor leverandører og vilkår for innkjøp.