

A thick dark blue vertical bar runs down the left side of the page. A blue arrow-shaped graphic points to the right from the bar, containing the date.

05.09.2019

Etiske retningslinjer i Olav Thon Gruppen

Several thin, curved lines in shades of blue and grey originate from the bottom left and sweep upwards and to the right, creating a sense of movement and design.

Geir Thorvaldsen, HR direktør konsern
OLAV THON GRUPPEN



**Vår visjon er;
«Vi er skapende i alt vi gjør»**

Olav Thon

I tråd med Olav Thon Gruppens verdigrunnlag skal vi ha våre fellesverdier med oss i alle aspekter av vårt arbeide.

Med henvisning til dette er det utarbeidet «Etske retningslinjer» som alle medarbeidere i Olav Thon Gruppen skal følge.

Konsernet har valgt å knytte seg til FNs Global Compact med ti prinsipper som omhandler å støtte opp om å arbeide aktivt for menneskerettigheter, gode arbeidsvilkår, miljø og anti-korrupsjon.

Vi ønsker en åpen bedriftskultur der godt skjønn er normen, og etiske dilemmaer kan tas opp til diskusjon. De etiske retningslinjene er utarbeidet for sammen med våre verdier utgjøre de overordnede "kjøreregler" i hverdagen.

Styret i Olav Thon Gruppen

Type: Retningslinje	Versjon 2.0	Utarbeidet av: GTT	Side 1 av 8
Område: HR KONSERN		Godkjent dato: 05.09.19	Godkjent av: OT

Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn	3
2. Målgruppe.....	4
3. Krav til atferd.....	4
4. Åpenhet.....	4
5. Forholdet til kunder, leverandører og andre forbindelser	5
5.1. Gaver	5
5.2. Representasjon	5
6. Viktige temaer for forretningsdrift	5
6.1. FNs Global Compact.....	5
6.1.1. Menneskerettigheter.....	5
6.1.2. Arbeidstakerrettigheter.....	6
6.1.3. Miljø	6
6.1.4. Anti-korrupsjon.....	6
6.2. Innkjøp og leverandører	6
6.3. Hvitvasking.....	6
6.4. Innsidehandel	6
6.5. Diskriminering og mobbing	6
6.6. Habilitet.....	7
6.7. Taushetsplikt.....	7
8. Kontinuerlig diskusjon om etikk.....	7
9. Varsling.....	8
10. Konsekvenser	8

Type: Retningslinje	Versjon 2.0	Utarbeidet av: GTT	Side 2 av 8
Område: HR KONSERN		Godkjent dato: 05.09.19	Godkjent av: OT



1. Bakgrunn

De etiske retningslinjene bygger oppunder Olav Thon Gruppens sin visjon, sitt formål og sine fellesverdier.

Dette dokumentet beskriver konsernets etiske filosofi, og gir noen rammer for hva som oppfattes som ansvarlig atferd. Dette er viktig overfor våre medarbeidere, gjester/kunder, samarbeidspartnere, leverandører, forretningsforbindelser og samfunnet som en helhet, da det bidrar til en gjensidig respekt og tillit som er viktig for å drive forretningspraksis - i dag og i fremtiden.

Konsernledelsen har det overordnede ansvaret for at de etiske retningslinjene innføres og respekteres i konsernet. Ansvaret for å iverksette de etiske retningslinjene i det enkelte selskap ligger hos selskapets daglige leder, i samarbeid med HR Konsern. Videre er HR Konsern ansvarlig for oppdatering av de etiske retningslinjene, og for å utarbeide relevant støttemateriale. De kan også bistå selskapene med eventuell opplæring og bevisstgjøring.

Type: Retningslinje	Versjon 2.0	Utarbeidet av: GTT	Side 3 av 8
Område: HR KONSERN		Godkjent dato: 05.09.19	Godkjent av: OT

2. Målgruppe

De etiske retningslinjene er rettet mot alle medarbeidere og styremedlemmer i gruppens selskaper, samt oppdragshavere som av allmennheten kan oppfattes som representanter for virksomheten. Eksempler på dette er samarbeidspartnere og franchisetakere. Ledere som engasjerer eksterne oppdragshavere har et ansvar for å informere disse om de etiske retningslinjene, når dette anses nødvendig.

Det stilles en særskilt forventning til tillitsvalgte og ledere med hensyn til å følge og fremme de etiske retningslinjene i virksomheten.

3. Krav til atferd.

Høy etisk standard i all vår atferd er avgjørende for at vi skal lykkes. Ledere har et særlig ansvar for ved sitt eksempel og sine beslutninger å fremme en kultur basert på etisk grunnlag. De skal aktivt søke informasjon om tilstanden på dette felt innen eget ansvarsområde.

Den enkelte medarbeider skal opptre aktsomt og redelig overfor kunder, offentlig myndigheter og så vel samarbeidende som konkurrerende bedrifter. Lojalitet overfor selskapet skal være en selvfølge i enhver situasjon.

Lojalitet er ikke til hinder for en åpen kommunikasjon internt i selskapet. Det oppmuntres til informasjon og meningsytringer innad i bedriften, også når dette innebærer elementer av kritikk. Imidlertid bør en ved kritikk være forberedt på å anviser mulige og konstruktive løsninger på de problemer eller kritikkverdige forhold som blir tatt opp. Det er den enkeltes plikt å ta ansvar og vise initiativ.

Forholdet kollegaer imellom skal være preget av likeverd og gjensidig respekt.

Enhver medarbeider plikter å behandle selskapets eiendeler med forsiktighet. Skade eller tap som følge av uaktsomhet, kan medføre erstatningsansvar.

Det er strengt forbudt å vise seg beruset under arbeidet eller innenfor arbeidsområdet, eller innta berusende midler i arbeidstiden. Divisjons leder kan i spesielle tilfeller innvilge dispensasjon for servering av alkohol i forbindelse med representasjonsoppgaver, sosiale arrangement i bedriften og ved tilsvarende anledninger.

4. Åpenhet

De etiske retningslinjer gir ikke en uttømmende oversikt over ansvarlig atferd, og ansvaret for å opptre i samsvar med lov og etikk vil alltid til slutt ligge hos hvert enkelt menneske. Det forutsettes at medarbeidere og styremedlemmer er kjent med og handler i overensstemmelse med gjeldende lover, forskrifter og interne regler som på ulikt vis regulerer virksomheten.

Type: Retningslinje	Versjon 2.0	Utarbeidet av: GTT	Side 4 av 8
Område: HR KONSERN		Godkjent dato: 05.09.19	Godkjent av: OT

OTG ønsker å ha en åpen bedriftskultur der alle skal føle seg trygge på å ta opp både store og små saker. Ved tvil om hva som er rett eller galt, og for å kunne diskutere eventuelle dilemmaer skal medarbeideren kunne forhøre seg med sin nærmeste leder eller med HR-avdelingen. Som veiledning kan medarbeideren også stille seg følgende spørsmål:

”Kan jeg forsvare min handling overfor arbeidsgiver, mine kollegaer, myndigheter, media og allmennheten uten å være i tvil om at min handling er etisk forsvarlig?”

5. Forholdet til kunder, leverandører og andre forbindelser

En medarbeider må på ingen måte komme i et avhengighetsforhold til selskapets kunder, leverandører eller andre forbindelser.

Medarbeideren må heller ikke – direkte eller indirekte – betinge seg eller motta økonomisk fordel i noen form fra selskapets forbindelser – se ellers eget punkt om gaver nedenfor.

5.1. Gaver

Selskapets ansatte har ikke anledning til å gi eller motta oppmerksomhetsgaver eller andre ytelser av økonomisk art i forretningsmessig sammenheng eller i tilknytning til f.eks. jul eller andre spesielle anledninger.

Dersom noen forretningsforbindelser likevel ønsker å gi oppmerksomhetsgave til selskapet i noen form så skal selskapet anmode om at denne gis til et velledig formål etter selskapets anbefaling.

5.2. Representasjon

Den enkelte medarbeider skal overfor kunder og andre forbindelser legge vekt på å representere selskapet på en verdig måte, som inngir tillit til selskapet og den enkelte.

Representasjon skal skje på et nøkternt nivå også i de tilfeller der vedkommende forretningsforbindelse selv vanligvis representerer på en mer ekstravagant måte.

6. Viktige temaer for forretningsdrift

Det er mange områder som er viktige for gruppens forretningsdrift. Nedenfor følger de temaene som anses som mest kritiske og viktige mht. etikk i vår forretningspraksis.

6.1. FNs Global Compact

OTG er medlem av FNs Global Compact, hvilket betyr at vi forplikter oss til å støtte deres prinsipper for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og anti-korrupsjon.

6.1.1. Menneskerettigheter

Vi støtter og respekterer internasjonale menneskerettigheter og etterstreber at vi i vår virksomhet, eller gjennom innkjøp, ikke krenker disse.

Type: Retningslinje	Versjon 2.0	Utarbeidet av: GTT	Side 5 av 8
Område: HR KONSERN		Godkjent dato: 05.09.19	Godkjent av: OT

6.1.2. Arbeidstakerrettigheter

Vi tar sterk avstand fra alle former for tvangsarbeid og barnarbeid, og jobber aktivt mot at diskriminering ved ansettelse og i yrkesutøvelse skal forekomme. Videre støttes organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger blant alle våre medarbeidere og blant medarbeidere hos våre leverandører.

6.1.3. Miljø

Vi støtter og respekterer miljøet rundt oss, og arbeider målrettet for å redusere miljøbelastningen av egen drift, forvaltning og via våre innkjøp.

6.1.4. Anti-korrupsjon

Vi er imot alle former for korrupsjon, og arbeider for at dette ikke skal forekomme i konsernet sin forretningspraksis.

For mer detaljert beskrivelse av OTG sine fokusområder innenfor FNs Global Compact, har gruppen utarbeidet en egen ***konsernpolicy for samfunnsansvar og konsernpolicy for miljø.***

6.2. Innkjøp og leverandører

OTG skal være en ansvarlig innkjøper, ved å stille krav til miljø og sosiale forhold hos våre leverandører. For mer detaljert beskrivelse, har gruppen utarbeidet en egen *konsernpolicy for innkjøp.*

6.3. Hvitvasking

OTG tar sterk motstand fra hvitvasking av penger. Med hvitvasking mener vi ordninger som gjennomføres for at penger som er ervervet ved kriminelle handlinger, skal se ut som de er lovlig tjent. Hvitvasking er forbudt ved lov. Dersom en ansatt, et styremedlem eller en samarbeidspartner blir kjent med aktiviteter som kan tyde på at hvitvasking finner sted, eller har funnet sted i forbindelse med selskapets virksomhet, skal han eller hun snarest mulig rapportere sin bekymring via bedriftens varslingskanal.

De samme reglene gjelder for aktiviteter som har til hensikt å unngå at ulovlig eller illojal unndragelse av skatt, toll eller andre avgifter ikke oppdages.

6.4. Innsidehandel

Dersom en ansatt eller et styremedlem har presise og fortrolige opplysninger som er egnet til å påvirke kursen på finansielle instrumenter, har medarbeideren etter Verdipapirhandelloven §2-1 ikke lov til å handle med finansielle instrumenter. For ledende medarbeidere i virksomheten og enkelte tillitsvalgte og andre gjelder særlige lovregler om undersøkelsesplikt og meldeplikt m.m. ved handler med finansielle instrumenter utstedt av virksomheten.

6.5. Diskriminering og mobbing

OTG aksepterer ingen form for mobbing, trakassering, diskriminering eller annen

Type: Retningslinje	Versjon 2.0	Utarbeidet av: GTT	Side 6 av 8
Område: HR KONSERN		Godkjent dato: 05.09.19	Godkjent av: OT

ulovlig atferd overfor kolleger eller andre medarbeideren forholder seg til. Medarbeidere i OTG skal derimot bidra til at arbeidsplassen har et godt arbeidsmiljø preget av toleranse, likeverd, mangfold og gjensidig respekt.

6.6. Habilitet

Medarbeidere og styremedlemmer skal ikke behandle eller avgjøre i saker der vedkommende selv, eller hans/hennes nærstående, har direkte eller indirekte økonomiske eller andre personlige fordeler av sakens utfall. Ved tvil rundt slike saker skal medarbeideren forhøre seg med nærmeste leder.

Kort kan det sies at alle de for medarbeideren kjente forhold, som kan føre til at vedkommende vil kunne legge vekt på annet enn hva som er i selskapets interesse, representerer en interessekonflikt som gjør at medarbeideren blir å betrakte som inhabil.

En medarbeider må på ingen måte utnytte sin stilling eller ansettelsesforhold i selskapet til å oppnå økonomisk fordel for egen eller andres del.

6.7. Taushetsplikt

Medarbeidere, styremedlemmer og samarbeidspartnere har taushetsplikt om sensitiv informasjon de innehar om virksomhetens, medarbeideres eller forretningsforbindelsers forhold. Dette gjelder også etter avsluttet forhold i OTG.

7. Oppfølging

Den enkelte medarbeider må løpende vurdere sin virksomhet i forhold til selskapets etiske regler. Er du i tvil om hvorvidt en handling eller et forhold er etisk forsvarlig eller ikke, bør du avstå, eller på forhånd ta opp spørsmålet med daglig leder.

Ledere har et særlig ansvar for å vurdere at egne beslutninger i praksis viser at de står for den etiske normen som retningslinjene fastsetter. Videre pålegges det ledere å følge opp forholdene innen eget ansvarsområde. Retningslinjene skal regelmessig tas opp til gjennomgang og diskusjon.

Alle ansatte skal få utlevert selskapets arbeidsreglement og etiske retningslinjer og bli orientert om innholdet når ansettelsesavtale inngås. Ved revidering skal ny utgave gjøres tilgjengelig på vårt intranett.

8. Kontinuerlig diskusjon om etikk

OTG sine etiske retningslinjer vil ikke dekke alle etiske problemstillinger som kan bli aktuelle. Det skal derfor være en kontinuerlig diskusjon om etikk i den daglige driften i alle selskaper i OTG.

Medarbeidere og tillitsvalgte i konsernet har et ansvar for å bidra til å ta opp etiske forhold som trenger en avklaring.

Type: Retningslinje	Versjon 2.0	Utarbeidet av: GTT	Side 7 av 8
Område: HR KONSERN		Godkjent dato: 05.09.19	Godkjent av: OT

9. Varsling

OTG oppfordrer samarbeidspartnere, gjester, kunder eller resten av omverdenen til å varsle om kritikkverdige forhold innenfor vår forretningsdrift.

Medarbeidere som får kjennskap til brudd på internasjonale menneskerettigheter, gjeldende lover og forskrifter, interne regler eller forhold som kan skade gruppens omdømme eller forbindelser plikter å informere nærmeste leder om dette. Når det gjelder forhold av mer alvorlig karakter, plikter medarbeideren å informere daglig leder.

Feil eller andre forhold som må ansees som uvesentlig og uten konsekvenser for selskapet dersom de blir rettet opp umiddelbart, skal i første rekke tas opp med den eller de det gjelder.

Dersom forholdet gjelder den nærmeste leder, eller den nærmeste leder av annen grunn kan anses å være inhabil, skal forholdet meldes dennes leder. Medarbeidere kan også benytte seg av OTG sin varslingstjeneste.

OTG omfavner en bedriftskultur der varsler blir hensyntatt, og varsler kan velge om han/hun ønsker å være anonym i behandling og oppfølging av saken. Nærmere beskrivelse og rutiner står beskrevet på "Varslingsplakaten", som finnes på OTG sitt intranett /HMS. Varslings rutinene finnes også i HMS-håndboken.

10. Konsekvenser

Overtredelse av de etiske retningslinjene vil kunne få konsekvenser for vedkommende sitt ansettelsesforhold eller tillitsverv. Særlig alvorlige brudd på noen av disse retningslinjene kan medføre oppsigelse eller avskjedigelse.

Misbruk av innsideinformasjon er straffbart, og enkeltpersoner som er innblandet i korrupsjon kan bli utsatt for sivilt erstatningsansvar og straffeansvar. Korrupt virksomhet straffes strengt av domstolene, og enkeltpersoner som finnes skyldig i overtredelse av loven, kan risikere fengselsstraff.

Jeg skal alltid handle slik at den regelen jeg handler etter kunne gjelde som allmenn lov.

Immanuel Kant

Tysk filosof

Type: Retningslinje	Versjon 2.0	Utarbeidet av: GTT	Side 8 av 8
Område: HR KONSERN		Godkjent dato: 05.09.19	Godkjent av: OT