



Etiske retningslinjer i Olav Thon Gruppen





“Vi skal være skapende”
Olav Thon (90 år)

I tråd med Olav Thons visjon skal vi ha våre etiske retningslinjer med oss når vi skaper verdier. Dette er viktig for å bygge tillit blant våre medarbeidere, gjester, kunder, samarbeidspartnere, forretningsforbindelser og samfunnet for øvrig. Videre har Olav Thon Gruppen valgt å knytte seg til FNs Global Compact med ti prinsipper som omhandler å støtte opp om og 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 å ha noen overordnede “kjøreregler” i hverdagen.

Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn	s.4
2. Målgruppe	s.4
3. Åpenhet	s.4
4. Viktige temaer for forretningspraksis	s.4
4.1 FNs Global Compact	s.4
4.2 Innkjøp og leverandører	s.5
4.3 Hvitvasking	s.5
4.4 Innsidehandel	s.5
4.5 Taushetsplikt	s.6
4.6 Diskriminering og mobbing	s.6
4.7 Habilitet	s.6
5. Konsekvenser	s.6
6. Varsling	s.6
7. Kontinuerlig diskusjon om etikk	s.6



1. Bakgrunn

De etiske retningslinjene bygger oppunder Olav Thon sin visjon, sitt formål og sine verdier. Dette dokumentet beskriver gruppens 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. Ansvar for å iverksette de etiske retningslinjene i det enkelte selskap ligger hos selskapets daglig leder, i samarbeid med HR-avdelingen. Videre er HR-avdelingen ansvarlig for oppdatering av de etiske retningslinjene, og for å utarbeide relevant støttemateriale. De kan også bistå selskapene med eventuell opplæring og bevisstgjøring.

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. 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.

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?"

4. 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.

4.1 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.

Menneskerettigheter

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

Arbeidstakerrettigheter

Vi tar sterk avstand fra alle former for tvangsarbeid og barnearbeid, 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.

Miljø

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

Anti-korrupsjon

Vi er i mot 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*.

4.2 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*.

4.3 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 til; varsling@olavthon.no

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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. Diskriminering og mobbing

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

4.7. 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.

5. 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 insideinformasjon 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.

6. Varsling

OTG oppfordrer medarbeidere, samarbeidspartnere, gjester, kunder eller resten av omverdenen til å varsle om kritikkverdige forhold innenfor vår forretningsdrift. Medarbeidere oppfordres til å melde fra til nærmeste leder dersom han/hun får kjennskap til brudd på internasjonale menneskerettigheter, gjeldende lover og forskrifter, interne regler eller forhold som kan skade gruppens omdømme. 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 der henvendelsen kan sendes til varsling@olavthon.no og følges opp av HR-avdeling konsern.

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 i personalhåndboken, på OTG sitt intranett og sine hjemmesider.

7. 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.