

CSR-RAPPORT 2017

Redegørelse for
samfundsansvar, jf.
årsregnskabslovens
§§ 99 a og b



SOCIAL ANSVARLIGHED HOS 3

I VORES FORRETNING

Hos Hi3G Denmark Holdings ApS (herefter 3) betragter vi vores samfundsansvar som en integreret del af vores forretning. Vores tilgang til CSR (Corporate Social Responsibility) tager derfor udgangspunkt i vores forretning og er baseret på en ambition om at drive og udvikle 3 på en måde, som skaber vækst og dermed har en række positive afledte effekter på det samfund, vi er en del af.

3 gik i luften den 13. oktober 2003. Markedet var allerede dengang præget af en række store teleselskaber, som længe havde været i gang med 2G-telefoni og derfor sad tungt på deres markedsandele.

Hos 3 havde vi dog helt andre planer og begyndte som det første mobilnetværk i Danmark at udrulle et 3G-net. Flere teleeksperter og finansreportere dømte projektet som håbløst og dødfødt fra starten. Dette lagde kimen til den ukuelighed og vindermentalitet, som fortsat præger kulturen hos 3 i dag. Her er der en gejst og vilje til at ville lykkes, til at ville vokse og til at ville vise, at eksperterne tog fejl.

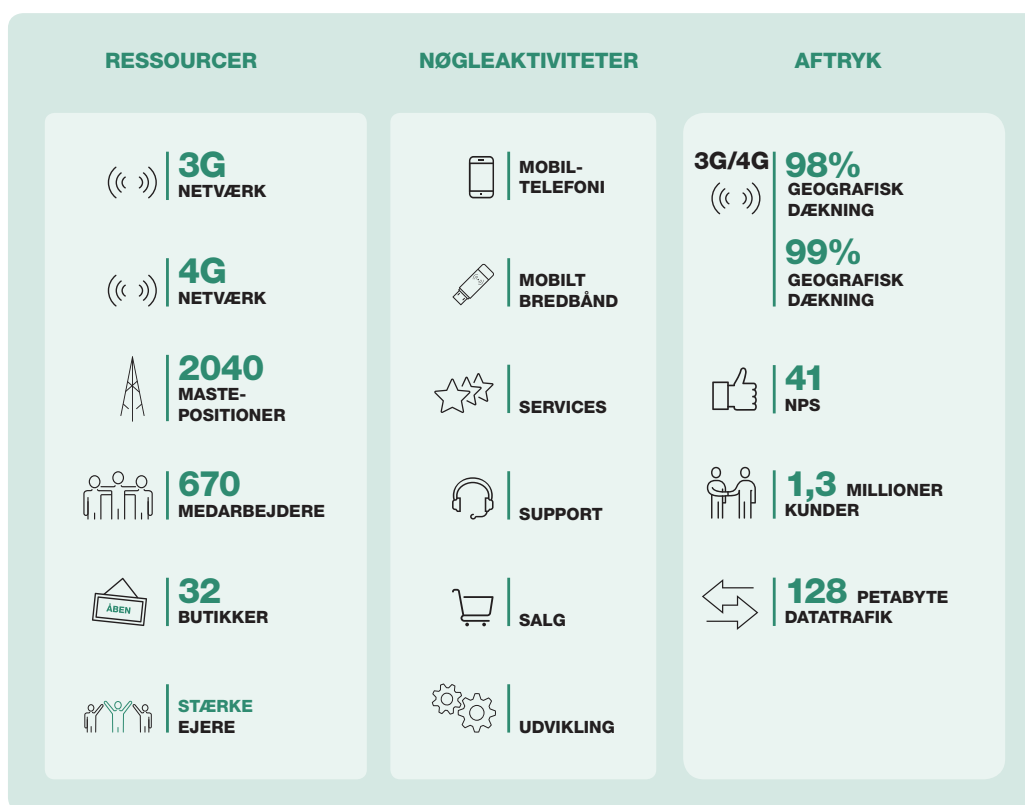
Vejen til målet er, at vi er ambitiøse og konstant arbejder på at udfordre markedet og være først med det sidste nye, som gør mobiloplevelsen bedre og mere brugervenlig for kunderne. Og det lykkes igen og igen.

3 tilbyder i dag mobiltelefoni og dataforbindelser via 3G, 4G og 4G+ mobilnetværk. Mobiltelefoni og dataforbindelser tilbydes også under brandet OiSTER ApS. 3's kunder er flittige brugere af mobildata og har i en årrække haft det største dataforbrug i Danmark. Med et tilbud om fri roaming i 53 lande (ved udgangen af 2017) via konceptet 3LikeHome ønsker 3 at være det foretrukne teleselskab for rejselystne danskere og forretningsfolk med internationale perspektiver. 3 i Danmark er en del af 3 Group, som er repræsenteret i Italien, Østrig, England, Irland, HongKong, Indonesien og Sverige. 3 i Danmark er ejet af CK Hutchison Holdings Limited (60%) og Investor AB (40%).

Som det fjerdestørste teleselskab i Danmark består vores kerneforretning i at levere telefoni og dataforbindelser til knap 1,3 mio. kunder. Vores forretning er baseret på, at vi har investeret i at opbygge et mobilnetværk i Danmark, som vi fortsat udvider og opgraderer. Det betyder, at vi i 2017 kunne levere 4G-forbindelser til 98% af danskerne, samt at vores 4G-netværk ved udgangen af 2017 dækkede 99% af den danske geografi.

I 2017 voksede 3's kundebase med 73.000 antal kunder. 3 driver således en sund og stabil forretning, der vokser. Målet er at nå en markedsandel på 20% i 2021.

I 3'S FORRETNINGSMODEL 2017



I RESSOURCER

For at kunne drive en god og effektiv forretning er vi afhængige af at have dygtige og kvalificerede medarbejdere. Vi skal bruge finansiel kapital for at kunne investere i it-systemer, netværksudstyr og købe frekvenslicenser af staten til brug for udrulning og løbende opgradering af vores netværk i takt med, at forbruget stiger.

I NØGLEAKTIVITETER

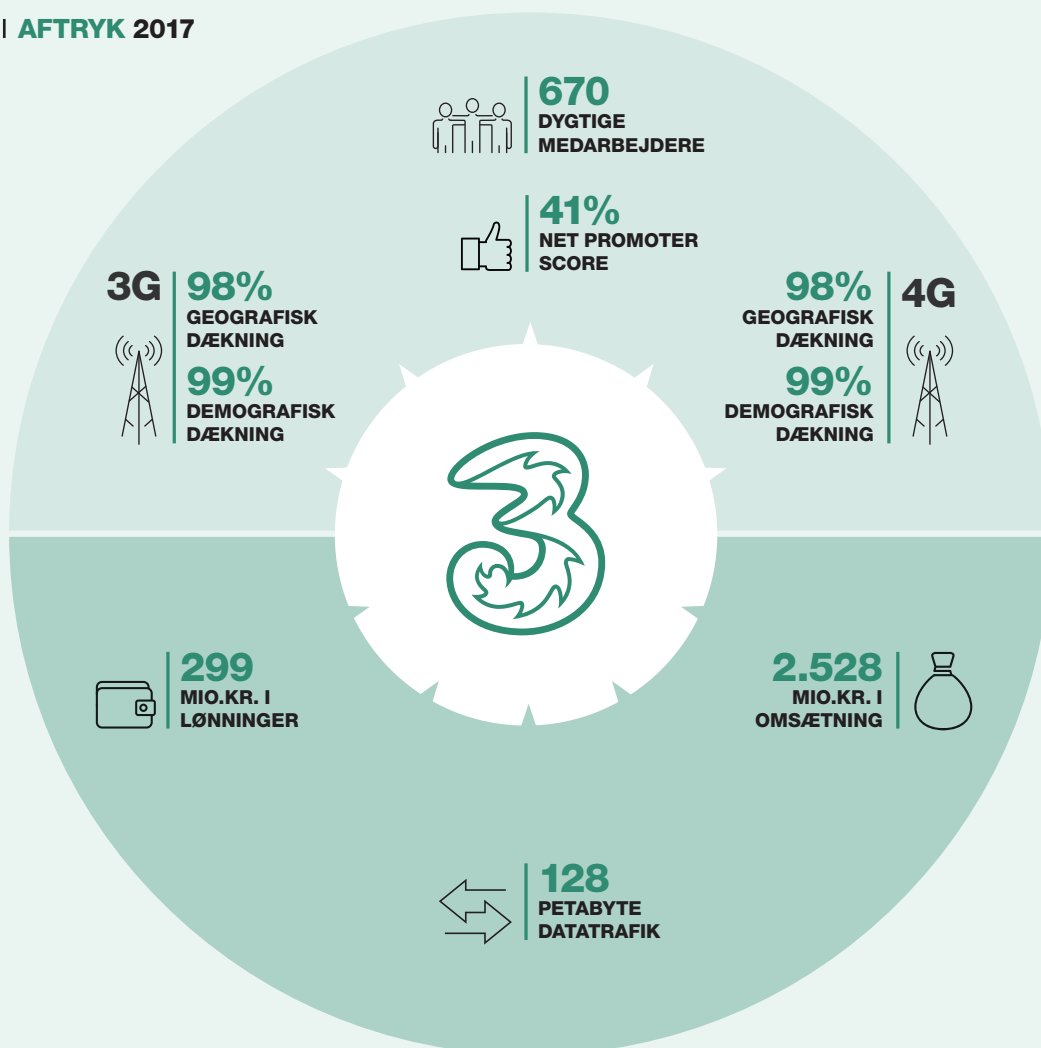
Vi driver, vedligeholder og udbygger vores 3G- og 4G-netværk, ligesom vi løbende udvikler nye features i netværket for at øge potentialet i forretningen og kundeoplevelsen. I 2017 lancerede vi fx 4G-tale. Vi sælger adgang til vores netværk til vores kunder samt en række tilvalgstjenester og hardware (telefoner, routere og tilbehør), og vi sørger for at servicere kunderne, så de får en god kundeoplevelse. For at kunne fortsætte med at vokse og udfordre markedet er det essentielt for 3 at kunne produktudvikle og bringe nye tiltag til markedet.

I AFTRYK

Vores nøgleaktiviteter gør, at ca. 1,3 mio. kunder har adgang til en stærk infrastruktur til kommunikation. Vi leverer 4G-dækning i det meste af Danmark, og kunderne har på den baggrund det højeste gennemsnitlige dataforbrug i Danmark. I seneste opgørelse fra Energistyrelsen (1H 2017) fremgik det, at 3's kunder stod for 22,8% af det samlede dataforbrug, selvom kunderne "kun" udgør en markedsandel på 16% for 3. Kunderne er samtidig godt tilfredse, hvilket viser sig i en NPS (Net Promoter Score) på 41 (*beregnet på den internationale beregningsmodel, baseret på flere end 5.000 kundesvar for 3's privatkunder ved udgangen af 4. kvartal 2017).

Ved at levere trådløs netadgang til kunderne er 3 med til at øge mobiliteten i samfundet og mulighederne for mere digitalisering.

I AFTRYK 2017



3 har særligt fokus på vores digitale aftryk i samfundet. Vi udbygger derfor løbende vores netværk rundt om i hele Danmark. I 2017 har vi haft fokus på at optimere dækningen og kapaciteten i netværket ved at opgradere mere end 700 eksisterende sites med nyt hardware og sikre fuldt LTE-footprint og gjort det muligt at ibrugtage det nye 1800MHz-spektrum som 3 erhvervede ved seneste frekvensauktioner.

Denne udbygning og opgradering har betydet, at vores brugere får endnu bedre 3G-og 4G-oplevelser.

Samtidig har 3 testet den lovende 5G-teknologi, Massive MIMO, i en kommerciel udrulning i forbindelse med Roskilde Festival 2017. Festivalen er en af de største musikfestivaler i Europa, hvor over 100.000 mennesker er samlet på et meget begrænset geografisk område. Med succes demonstrerede testen, at teknologien Massive MIMO kan supportere mange samtidige brugere med dataforbindelser af meget høj kvalitet. Under disse forhold opnåede vi de mest optimale betingelser for at teste, hvad mobilteknologien kan præstere. Massive MIMO gjorde det muligt at femdoble kapaciteten og give op til tre gange hurtigere datahastigheder på mobilnetværket.

Således har vi med direkte støtte til festivalens drift været med til at sikre, at Roskilde Festival kunne blive en succes og leve op til sin ambition om at udvikle åbne og engagerende fællesskaber, der flytter mennesker gennem musik, kunst, bæredygtighed og aktiv deltagelse – og derigennem generere midler til Roskilde Festival-gruppens velgørende formål om at støtte humanitært, andet velgørende og almennyttigt og kulturelt arbejde med særligt fokus på børn og unge.

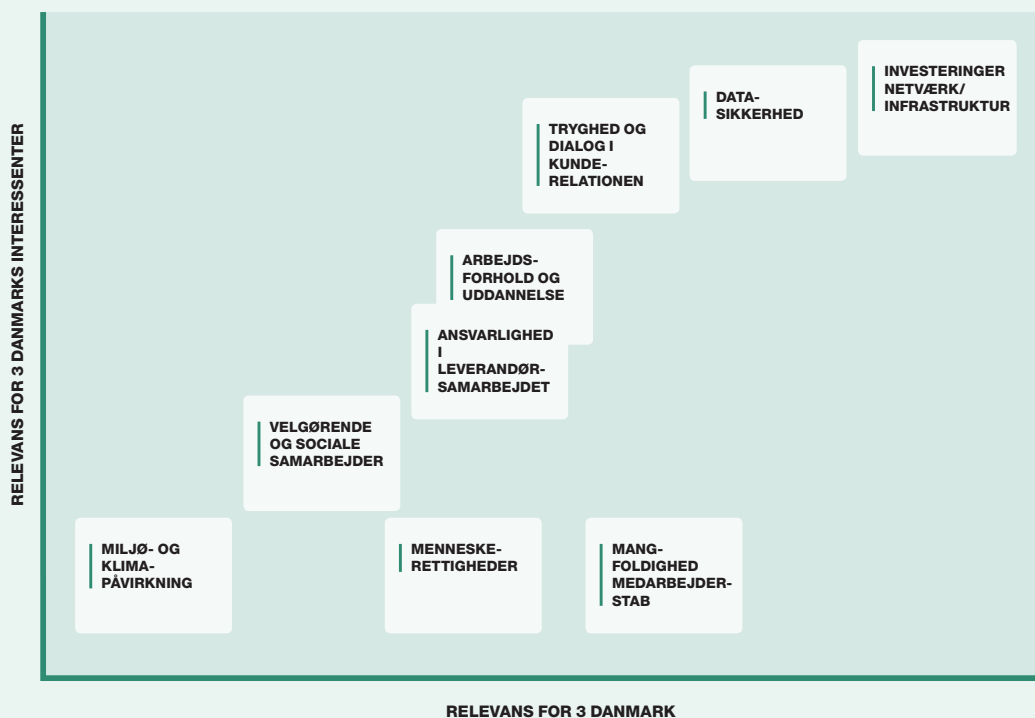
I RISICI I 3

Som selskab er 3 kun i meget begrænset omfang præget af risici, der kan belaste det omkringliggende samfund. Dog er der områder, som vi er særligt opmærksomme på, fx driftsforstyrrelser i vores mobilnetværk, der kan være til gene for både privatkunder og erhvervs-kunder, håndtering af personfølsomme data og it-sikkerhed. Vi styrker derfor løbende det beredskab, der håndterer nævnte risici.

Skemaet på næste side afspejler de områder, 3 har vurderet som vigtigst for 3 som virksomhed og for 3's interessenter.

Det fremgår, at vores succes i høj grad afhænger af vores evne til at sikre et stabilt netværk, som løbende opgraderes med nyeste teknologi – og af vores evne til at skabe tryghed blandt vores kunder, når det drejer sig om at håndtere personfølsomme data og sikre vores systemer mod eventuel it-kriminalitet. Samtidig er tilgængelighed og dialog med kunderne en vigtig forudsætning for at skabe loyalitet og tilfredshed blandt kunderne og for at sikre, at vores produkter til stadighed tilpasses kundernes behov.

Det fremgår endvidere af skemaet, at emner som klima, miljø og menneskerettigheder ikke vurderes at udgøre en stor risiko, da vores forretning overholder dansk lovgivning og ikke omfatter forurening af særlig betydning eller forbrug af naturressourcer, som kræver vores bevågenhed.



I 3'S ENGAGEMENT

Udover de økonomiske bidrag til samfundet som automatisk kommer af, at 3 driver en sund forretning, har vi valgt at engagere os yderligere i en række områder, der giver mening i forhold til vores værdisæt og markedsaktiviteter i øvrigt.

I 1. MANGFOLDIG MEDARBEJDERSTAB

Hos 3 er vi overbevist om, at mangfoldighed bidrager til et dynamisk og innovativt miljø, da vi mener, at forskellighed er med til at skabe muligheder. Vi fokuserer ikke på, hvor folk kommer fra, men om de har den rette attitude og indstilling til arbejdet. Det gør os til en rummelig arbejdsplads, der giver ligeværdige ansættelses- og udviklingsmuligheder for medarbejderne uanset køn, alder, etnicitet, religion, race, fysisk handicap, politisk overbevisning og seksuel orientering. Vi bestræber os dagligt på at skabe et arbejdsmiljø, hvor der er respekt for forskellighed, og hvor medarbejdernes unikke kompetencer ses som en styrke, der bliver anerkendt og belønnet.

Ansættelse af flygtninge:

Det ligger i 3's DNA at kæmpe mod alle odds og bevise, at man kan nå langt på viljestyrke, hårdt arbejde og gåpåmod. Derfor var det også naturligt for os at engagere os i integrationsarbejdet. Hos 3 ville vi gerne gøre en konkret indsats og valgte derfor at tage tre syriske flygtninge i praktik sideløbende med, at de gik på dansk sprogskole. To af praktikanterne blev tilknyttet kantinen på vores hovedkontor, mens den tredje blev tilknyttet 3's Facility team. Alle tre praktikanter udviste et stort engagement i løbet af praktikperioden, hvor de bidrog aktivt og gjorde et godt stykke arbejde. I marts 2017 blev alle tre praktikanter derfor fastansat hos 3.

I 2017 har vi også ansat en syrisk flygtning i vores butik 3Huset i København. Forud for ansættelsen lå et praktikforløb, hvor praktikanten på trods af begrænsede dansk kundskaber gik til opgaven med krum hals og viste store fremskridt både med sprog og evnen til at sælge.

Kønsfordeling:

3's personalepolitik er udarbejdet med særlig iagttagelse af kvinder og mænds lige karrieremuligheder og bruges aktivt som værktøj til at arbejde med kvinder og ledelse samt ligestilling generelt. 3 har fokus på, at personalepolitikken ikke indeholder barrierer, direkte såvel som indirekte, for kvinders karrieremuligheder hos 3.

3 arbejder også med at opnå en mere ligelig kønsfordeling på 3's øvrige ledelsesniveauer og i virksomheden generelt. Det er 3's mål, at ledelsen på sigt sammensættes, således at den afspejler samfundets fordeling af kvinder og mænd, samtidig med at den effektivt er i stand til at varetage sine opgaver som ledelse. 3 vil søge at ansætte kandidater til ledende stillinger med de for selskabet bedste profiler og kvalifikationer, da dette vurderes bedst for selskabet som helhed. I denne sammenhæng overvejes køn i forbindelse med udpegning af kandidater til ledelsen, dog under behørig hensyntagen til selskabets øvrige rekrutteringskriterier, herunder krav til faglige kvalifikationer, brancheerfaring, mangfoldighed, uddannelsesmæssig baggrund mv.

3 har i 2017 arbejdet videre med at opnå en mere ligelig fordeling af køn og vil forsætte med dette arbejde fremadrettet. Vi har således i 2017 afholdt workshops og foretaget undersøgelser for at afdække eventuelle behov for at tiltrække og fastholde kvinder. Derudover har vi iværksat nye initiativer som fx bedre barselsvilkår og proces for håndtering af denne samt løbende fokus på at skabe et arbejdsmiljø, der bedre rummer begge køn.

3 arbejder på at opnå en mere ligelig kønsfordeling i selskabets bestyrelse. Det er således 3's mål at have mindst to kvinder i bestyrelsen i senest 2020. I 2017 blev målet ikke nået, idet bestyrelsen på dette tidspunkt bestod af en kvinde og seks mænd. Årsagen til at målet ikke blev nået, var, at der ikke var årsag til at skifte ud i den siddende bestyrelse.

I 2. GODE SPISEVANER/STOP MADSPILD

På 3's hovedkontor i København arbejder der dagligt ca. 450 medarbejdere. Her er der fokus på at servere så meget økologi som muligt, men i lige så stor grad nærproducerede grøntsager og tørvarer og gerne kød fra fritgående dyr.

I slutningen af 2016 igangsatte vi et projekt for at nedbringe kantineens madspild. Målinger viste, at medarbejderne på daglig basis smed forholdsmæssigt meget mad ud, når de var færdige med at spise.

For at nedbringe det daglige madspild har kantinepersonalet i første halvdel af 2017 løbende arbejdet på at optimere præsentationen og anretningen af maden, så det bliver nemmere for medarbejderne at træffe nogle gode valg ved buffeten.

Målet for projektet var at nedsætte madspildet med 20%. Med kantineens gode arbejde og en informationskampagne målrettet medarbejderne blev projektets mål nået i juni 2017.

Projektet har fortsat fokus internt hos 3, og vi arbejder fortsat med reduktion af madspild til gavn for medarbejdere og miljø.

I 3. TRYGHED

Vores kunder

3 vil gerne skabe tryghed for vores kunder. Vi har derfor et effektivt beredskab til at varetage eventuelle driftsforstyrrelser, således at vores kunder altid får den bedst mulige oplevelse af deres mobile netværk. Vi prøver altid at give vores kunder, private såvel som erhvervs-kunder, den bedste oplevelse af, at der bliver taget hånd om lige netop deres behov. Vi tilbyder derfor en kundeservice for vores privatkunder og erhvervs-kunder, hvor målet er at yde kvalificeret og hurtig hjælp, rådgivning og information, når kunderne måtte ønske det samt tilbyde muligheder for optimering af abonnementer, dialog om regninger, teknik, opsætning, dækning mv. Vi orienterer i øvrigt vores kunder der, hvor de færdes fx på de sociale medier (Facebook, Instagram, Twitter, SnapChat og LinkedIn) og i vores 32 butikker, hvor der foruden mulighed for køb af vores produkter også kan søges råd og vejledning.

3 arbejder også løbende for at skabe opmærksomhed og tryghed omkring brug af tele-tjenester og internettet generelt. Det gør vi i samarbejde med Medierådet. Læs mere om samarbejdet nedenfor:

MEDIERÅDET – RÅDGIVNING OM BØRNS ONLINE LIV

Sammen med branchepartnere og Medierådet for Børn og Unge har 3 bidraget til udviklingen og udbredelsen af en forældreguide med titlen ”Der er så meget forældre ikke forstår – Hvad skal jeg vide, når mit barn går online?”.

Guiden er målrettet forældre til 7-12-årige og giver viden om børnenes liv, leg og læring med internettet, sociale medier og spil. Forældre kan i guiden bl.a. finde ti gode råd til, hvordan de håndterer børnenes online-liv samt en række animationsvideoer og podcasts med situationer fra hverdagslivet, som de kan spejle sig i.

Det er især forældre, der er guidens målgruppe, men lærere, pædagoger og SSP'er vil også kunne finde nyttig viden og inspiration til brug i undervisningen og til forældremøder. Arbejdsgruppen bag guiden har i 2017 arbejdet på en plan for at videreudvikle guiden og lave materiale, som gør det nemt at tage guidens tema op på forældremøder i folkeskolen.

3 deltager i projektet med ønsket om at styrke forældres viden og give dem bedre mulighed for at tage ansvar for og understøtte deres børn i at bruge sociale medier, online spil og andre digitale tjenester på en tryk og sikker måde.

Guiden er frit tilgængelig i en online udgave her: https://www.medieraadet.dk/files/docs/2017-12/Der_er_saa_meget_for%C3%A6ldre_ikke_%20forsta-ar_PRINT_0.pdf

I SIKKERHED

3 tager sikkerhed for vores kunders oplysninger meget alvorligt. Vi har derfor dedikeret en afdeling, der kun arbejder med it-sikkerhed. Informationssikkerhed er nemlig et centralt element i virksomhedens ledelse. Det er tæt forbundet med aspekter som it-sikkerhed, fysisk sikkerhed, risikostyring, juridisk og regulatorisk compliance samt forretningens kontinuitet. 3's Information Security Strategi er baseret på ISO-standarden 27000-serie om informationssikkerhed. Retningslinjerne i ISO-standarderne bliver kritisk vurderet, tilpasset og etableret som politikker til brug i 3. På baggrund af disse sikkerhedspolitikker bliver der etableret operationelle sikkerhedsprocedurer lokalt med henblik på beskyttelse af kundernes og virksomhedens data samt at opretholde et afbalanceret og forretningsdrevet risiko- og sikkerhedsniveau i alle enheder i 3.

I ANSVAR

I 3 tager vi ansvar for den måde, vi driver virksomhed på. Dette gør vi på mange måder. Vi tager internt ansvar for, at vores medarbejdere har det godt, og at de stilles de bedste muligheder for at udvikle sig personligt, sundt og ikke mindst får opbygget nye kompetencer. Hertil har vi udarbejdet vores medarbejderpolitik (se bilag).

Vi tager dog også ansvar for vores omgivelser i bredere forstand. Vi prøver derfor altid at efterleve principperne under UN Global Compact. UN Global Compact er bygget op omkring ti principper inden for fire områder: menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption.

Herudover deltager I 3 i forskellige samarbejder for at understrege vores engagement. Vi har derfor valgt at indgå et samarbejde med Turning Tables, der fokuserer på marginaliserede unge og viser dem teknologiens muligheder. Læs mere her:

TURNING TABLES – STØTTE TIL MARGINALISEREDE UNGE

Med støtten til Turning Tables håber vi, at vi kan hjælpe nogle af de unge på kanten af Danmark, vise dem vejen via teknologiens muligheder og give dem mulighed for at søge en bedre fremtid. Hos I 3 sætter vi nemlig selv en ære i at udfordre status quo og turde sætte ord på vores drømme og tænke stort. Turning Tables har opnået nogle spændende resultater ude i verden. Vi fandt det oplagt at bringe projektet til Danmark og se, hvilken forskel de kan gøre her.

I foråret 2016 sendte Turning Tables og I 3 i samarbejde med en række etablerede kunstnere fra den danske musikbranche et mobilt lydstudie på en danmarksturné. Turning Tables har besøgt hjemløse i Århus, 'ghetto-unge' i socialt belastede boligkvarterer i Albertslund og uledsagede unge flygtninge på en række asylcentre i bl.a. Nykøbing Sjælland, Dianalund, Gribskov og på Ærø. Her har de i samarbejde med Røde Kors Asyl afholdt workshops for de unge flygtninge og ladet dem arbejde med foto, film, musik og tekst, og det er der kommet en masse flotte og inspirerende værker ud af.

Turning Tables har drevet projekter i mere end 14 forskellige lande verden over og er desuden FN's Udviklingsprogram, UNDP's, officielle partner ift. at formidle FN's nye udviklingsmål. I 3's administrerende direktør, Morten Christiansen, er bestyrelsesmedlem i Turning Tables.

Læs mere om Turning Tables her: <http://turningtables.org/>

Vi ønsker at sikre, at vores kunder får den fornødne tryghed omkring de produkter, de køber hos os. Dette gør vi ved at stille krav til vores underleverandører.

Vi forpligter vores underleverandører til at leve op til det samme adfærdskodeks, som vi selv gør. Vores underleverandører skal således leve op til krav om blandt andet bestikkelse og anti-korruption, miljø, menneskerettigheder og arbejdstagerforhold.

Foruden ovenstående har 3 også en udførlig politik mod bestikkelse og korruption (se bilag), som angiver klare retningslinjer og regler for medarbejderes overholdelse heraf. Politikken udspringer af et ønske om at opretholde høje standarder for forretningsintegritet, ærlighed og transparens i vores forretning. Politikken angiver, at 3 aktivt skal bestræbe sig på at sikre, at bestikkelse og korruption ikke forekommer i 3's aktiviteter. Det er forbudt at foretage uretmæssige betalinger, returkommission samt andre former for bestikkelse. Politikken indeholder ligeledes regler for velgørende bidrag og sponsorater samt gaver og repræsentation. Hvert enkelt bestyrelsesmedlem, medarbejder og leder har et personligt ansvar for at forstå og overholde politikken. Medarbejderne orienteres løbende om politikken og dens krav, ligesom der er nedsat en procedure for indberetning af uretmæssigheder, således at medarbejderen ved enhver mistanke skal orientere herom i et onlineregister, hvorefter det sendes til medarbejderens Vice President. Hver Vice President rapporterer månedligt til 3's ejere CK Hutchison Group. For at sikre at al mistanke bliver fremlagt, kan det ske anonymt.

Ovenstående initiativer vedrørende 3's engagement angiver vores holdning til at tage ansvar i samfundet og vores respekt for menneskerettigheder, dog uden at 3 har nogen særskilt menneskerettighedspolitik, da området ikke vurderes at udgøre en stor risiko som angivet i afsnittet "Risici i 3".

I SOCIALE FORHOLD

Som den mindste af fire operatører stiller vi høje forventninger til vores medarbejdere og er derfor opmærksomme på at skabe de rammer, der understøtter medarbejdernes trivsel i et tempofyldt og omskifteligt arbejdsmiljø.

Når vi rekrutterer, ansætter vi primært efter talent og personlighed. I 2017 lancerede 3 en Employer Branding-kampagne, hvis udgangspunkt er, at det er medarbejderne, der skaber vores succes. Det betyder ikke noget for os, hvor medarbejderne kommer fra, så længe de har den rette personlighed. Vi anser 3 som mulighedernes arbejdsplads, hvor alt kan lade sig gøre – og hvor man kan være med til at sætte præg på fremtidens teleselskab.

Vi har fokus på personlig udvikling og læring, idet vi tror på, at vi på den måde opnår de bedste resultater. 3 tilbyder derfor specialiserede interne træningsforløb, eksterne kursusforløb, efteruddannelse på akademisk niveau, intern lederuddannelse og en helt særlig 3Academy-uddannelse for talentfulde medarbejdere. I løbet af 2017 har 20 % af 3's medarbejdere deltaget i uddannelse – en stigning på fire procent i forhold til 2016.

Siden virksomhedens start har vi haft et mål om at være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads, som tilbyder ligeværdige ansættelses- og udviklingsmuligheder for vores medarbejdere, uanset hvem de er, og hvor de kommer fra.

3 har også fokus på tillid og dialog og sikrer dette gennem årlige trivselsundersøgelser, People Matter, hvori hele 91 % af medarbejderne deltog i 2017. Trivslen i 3 støttes også gennem sundheds- og motionsinitiativer i form af tilbagevendende projekter med motion i arbejdstiden og deltagelse i årlige motionsløb og cykelløb rundt om i Danmark.

Læs mere i bilag.

I MILJØ OG KLIMA

3 arbejder løbende på at reducere sin indflydelse på miljøet.

Miljøspørgsmål inkorporeres derfor i 3 gennem:

- at forbedre og til stadighed stræbe efter lav påvirkning af miljøet
- at følge gældende miljølovgivning samt de love, forordninger og regler, vi omfattes af
- at arbejde for at tage hensyn til miljø- og bæredygtig udvikling i beslutninger, således at disse bliver relevante og økonomisk forsvarlige.

Som eksempler på konkrete miljø- og klimavenlige initiativer har vi blandt andet på 3's hovedkontor i København udskiftet halogenpærer med LED-belysning for at spare CO₂, og udskiftet pool cars fra benzindrevne til el-drevne biler. Vi har også fået udarbejdet et energisyn med dertilhørende rapport. Rapporten beskriver en række forslag til øget energi-effektivisering og giver et godt grundlag for vores videre arbejde med energioptimering.

Vi har yderligere optimeret vores energiforbrug i vores netværk ved at benytte nyeste teknologi og generelt indført nye features, der kan hjælpe til at mindske energiforbruget.

Vi ser også et stort potentiale i digitale tjenester. Eksempelvis prøver vi altid at bruge videokonferencer via MMB, således at fysisk transport undgås. Fremtiden vil endvidere byde ind med en større og større automatiseret kommunikation mellem udstyr og maskiner, også kaldet "Internet of Things", og her har 3 selvfølgelig som mål, at vi skal deltage aktivt i denne udvikling.

Ovenstående initiativer angiver vores holdning til at tage ansvar for miljøet dog uden, at 3 har nogen særskilt miljø- og klimapolitik, da området ikke vurderes at udgøre en stor risiko, som angivet i afsnittet "Risici i 3".

| BILAG

| **SUNDHEDSFREMMENDE TILTAG**

Vi tror på, at sunde medarbejdere, der trives, i højere grad kan bidrage til et innovativt miljø. Derfor arrangerer vi jævnligt sundhedsprojekter, hvor medarbejderne kan dyrke motion både i og uden for arbejdstiden.

Virksomheden deltager årligt i aktiviteter som DHL, Eremitageløb, cykelløb mv. Arbejdspladsen tilbyder endvidere fysiske træningssessioner på alle etager, løbeklub samt Crossfit-klub.

På arbejdspladsen lægger vi vægt på at servere sunde og friske råvarer for vores medarbejdere i kantinen, da vi mener, at en varieret kost giver fornyet energi og overskud i en dynamisk hverdag. På nuværende tidspunkt er over 30 % af maden økologisk, hvilket svarer til bronze inden for det økologiske spisemærke.

| **TRÆNING OG UDVIKLING**

Hos 3 tror vi på, at vores virksomhed opnår de bedste resultater gennem udvikling af vores medarbejdere. Vi gør derfor meget ud af, at alle vores medarbejdere får den bedst mulige træning både i begyndelsen af ansættelsen og løbende i ansættelsesforløbet for at videreudvikle og styrke kompetencerne hos den enkelte medarbejder. Vi har fokus på dette, fordi der hersker en udpræget lyst til at skabe resultater.

| **REKRUTTERINGSPOLITIK**

For at kunne klare os på markedet, er vi nødt til at være innovative. Vores medarbejdere tør derfor vende tingene på hovedet og være skarpe, hurtige og kreative. Medarbejderne går altid efter at vinde og arbejde smartere. Ifølge medarbejderne er diversitet med til at skabe en god dynamik på arbejdspladsen. Mangfoldighed er derfor en vigtig forklaring på vores succes. Hos os er der plads til at udfolde en stærk personlighed. Derfor er vi altid på udkig efter kreative ildsjæle med en personlighed, der matcher vores kultur og som er fagligt kvalificerede til de ledige stillinger. Ansøgere vil altid blive vurderet ud fra en helhedsbetragtning med personligheden i fokus.

| **BESTIKKELSE OG KORRUPTION**

Som medarbejder hos 3 er det ikke tilladt at give eller modtage nogen form for bestikkelse, upassende kickbacks, ekstravagante gaver, invitationer til underholdning eller andet, der gives for direkte eller indirekte at opnå en uretmæssig modydelse eller forretningsfordel.