



## Miljø og grønn drift

Olav Thon Gruppen skal til en hver tid etterstrebe å ta hensyn til miljøutfordringer innen virksomheten, og samfunnet generelt. Konsernet har fokus på miljøeffektivitet, med styring av energi og avfall som sentrale områder.

## Olav Thon Stiftelsen

10. desember 2013 ble en historisk dag der Olav Thon opprettet Olav Thon Stiftelsen. Stiftelsens formål er å utøve et stabilt og langsiktig eierskap i Olav Thon Gruppen AS og dets underliggende virksomheter, samt å dele ut midler til allmennyttinge formål.

## Innhold

Bærekraftig verdiskapning .....	2
Om denne rapporten .....	3
Dette er Olav Thon Gruppen.....	
Olav Thon Stiftelsen .....	
Miljø og grønn drift.....	
Helse og sikkerhet.....	1
Mangfold og inkludering.....	
Leverandørkjede .....	2
Medarbeider- og kundeutvikling .....	2
Pantelotteriet.....	2
Profilopplysninger .....	2
GRI-indeks .....	
Støtte til FNs Global Compact .....	
FNs Global Compact indeks .....	3
Kontakt.....	3

## Bærekraftig verdiskapning

---

**Det er med glede jeg ønsker velkommen til Olav Thon Gruppens andre samfunnsansvarsrapport, som er utarbeidet for å systematisere og synliggjøre Olav Thon Gruppens arbeid med bærekraftig utvikling.**

Olav Thon Gruppen har siden 2012 deltatt i FN initiativet Global Compact. Dette er verdens største initiativ for næringslivets samfunnsansvar og baserer seg på ti prinsipper på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon. Vår tilslutning til Global Compact har sin bakgrunn i et ønske om å gjøre det beste for å drive virksomheten i tråd med disse prinsippene.

I desember 2013 opprettet jeg Olav Thon Stiftelsen og overførte eierskapet til Olav Thon Gruppen til denne. Stiftelsens formål er å utøve et stabilt og langsiktig eierskap i Olav Thon Gruppen AS og dets underliggende virksomheter, samt utdele midler til allmennyttige formål. Det å sikre en fortsatt samlet utvikling av Olav Thon Gruppen, samtidig som deler av det resultat virksomheten skaper utdeles til ulike allmennyttige formål, vil forhåpentligvis være et langsiktig, bærekraftig grep - både for selskapet, dets ansatte og samfunnet for øvrig.

God lesning!



Olav Thon  
Styreleder/ Konsernsjef

## Om denne rapporten

---

**Olav Thon Gruppen er medlem i FNs Global Compact, og leverer for andre gang en samfunnsansvarsrapport. Hensikten med denne rapporten er å beskrive hvordan Olav Thon Gruppen etterstreber å arbeide ansvarlig og bærekraftig.**

For å tydeliggjøre vår rapportering, slik at den er i samsvar med internasjonale rapporteringsstandarder, offentliggjør vi data i overensstemmelse med det globale rapporteringsinitiativet (GRI versjon G4), til nivået Core.

### Avgrensning og rapporteringsperiode

Denne samfunnsansvarsrapporten er rettet mot våre kunder, gjester, ansatte, leverandører, lokalsamfunn vi opererer i, studenter, interesseorganisasjoner og offentlige myndigheter. Vi ser på alle dere som interessenter som er påvirket av, og har stor innflytelse på, vår virksomhet.

Data som omtales i denne rapporten er for alle selskaper i Olav Thon Gruppen, hvilket betyr enheter der eierskapet er mer enn 50 %. Unntak er oppgitt i forklaringen tilknyttet den enkelte data.

Rapporten omhandler året 2014, og er utarbeidet på norsk, svensk og engelsk. Gruppen vil ha en årlig rapporteringssyklus, og neste rapport vil bli utgitt i april/mai 2016.

### Vesentlighetsanalyse og interessentdialog

For å definere innholdet i samfunnsansvarsrapporten, og for å sikre at vår rapportering er så relevant som mulig i relasjon til vår kjernevirksomhet, har vi tidligere gjennomført en vesentlighetsanalyse.

I vesentlighetsanalysen har vi sett på gruppens økonomiske, miljømessige og samfunnsmessige påvirkning, som handler om hvilket fotavtrykk vi legger igjen - og dermed gjenspeiler de områdene vi kan gi et bidrag til i form av bærekraftig utvikling. Videre har vi gjennomført en indirekte dialog med eksterne interessenter, der vi har fått frem viktige områder gjennom gjeste-, kunde-, og omdømmeundersøkelser. Andre hensyn vi har tatt med i vesentlighetsanalysen er fremtidige utfordringer for bransjene vi opererer i, samt relevante lover og internasjonale avtaler.



## Dette er Olav Thon Gruppen

Olav Thon Gruppen AS er morselskapet i konsernet, som inneholder virksomheter eiet gjennom underkonsernene Thon Holding og Olav Thon Eiendomsselskap. Olav Thon Gruppen er i hovedsak engasjert innen eiendoms- og hotellvirksomhet. I desember 2013 ble Olav Thon Stiftelsen opprettet og Olav Thon ga samtlige aksjer i Olav Thon Gruppen AS i gave til stiftelsen.



### STYRET I OLAV THON GRUPPEN AS

Olav Thon	Styreleder
Dag Tangevald-Jensen	Nestleder
Tron Harald Bjerke	Styremedlem
Sissel Berdal Haga	Styremedlem
Ole-Christian Hallerud	Styremedlem
Lars Løseth	Styremedlem
Øystein Trøseid	Styremedlem
Morten Thorvaldsen	Varamedlem
Thore Liverød	Varamedlem

## Olav Thon Stiftelsen

---

**10. desember 2013 ble en historisk dag der Olav Thon opprettet Olav Thon Stiftelsen. Stiftelsens formål er å utøve et stabilt og langsiktig eierskap i Olav Thon Gruppen AS og dets underliggende virksomheter, samt å dele ut midler til allmennyttige formål.**

### Langsiktig eierskap

Stiftelsens styre skal i sin forvaltning av Olav Thon Gruppen videreutvikle de forskjellige virksomheter i tråd med de verdier, holdninger og ideer Olav Thon har lagt til grunn i sin forretningsdrift.

Stiftelsen skal eie alle aksjene i Olav Thon Gruppen AS, som skal ha hjemsted i Oslo. Fast eiendom skal være det største virksomhetsområde i konsernet, og en vesentlig del av denne virksomheten skal finne sted i Norge.

Vekst av virksomheten skal vektlegges, men det skal prioriteres at konsernet til enhver tid har en ubetinget stekt finansiell stilling.

### Allmennyttige formål

Stiftelsen kan yte støtte til formål innen det matematisk-naturvitenskapelige og medisinske fagområde, ved priser til norske og utenlandske akademiske forskere samt til forskningsprosjekter etter nærmere beskrivelse i vedtektene. Det skal legges særlig vekt på forskernes formidling av kunnskap til studentene, og det er oppnevnt et faglige råd som skal foreslå prismottakere.

Støtte kan ytes til allmennyttige formål i Norge. Videre kan støtte gis til fremme av fremragende entreprenørskap i Norge. Endelig kan stiftelsen også bidra til ervervelse av fast eiendom til bruk i allmennyttige formål.



## Miljø og grønn drift

---

**Olav Thon Gruppen skal til en hver tid etterstrebe å ta hensyn til miljøutfordringer innen virksomheten, og samfunnet generelt. Konsernet har fokus på miljøeffektivitet, med styring av energi og avfall som sentrale områder.**

### Miljøbevisste kjøpesentre

Amfi Drift AS og Amfi Kreativ AS ble Miljøfyrtårnsertifisert i mars 2012. Det ble i 2013 gjennomført et prosjekt i samarbeid med Miljøgrep AS med mål om å sertifisere Amfi Drift AS etter Miljøfyrtårn sin "Hovedkontormodellen". En slik sertifisering innebærer at kravene i stor grad ivaretas av hovedkontoret, hvilket gjør det enklere for hvert enkelt senter å bli sertifisert. Sertifiseringen ble gjennomført i 2014.



Fem av våre kjøpesentre i Sverige; Sollentuna, Mitt i City, Mirum, Etage og Familia er sertifisert etter ISO 14001, som er en internasjonalt akseptert standard for et miljøstyringssystem. Sertifiseringen gir kjøpesentrene god kontroll på bl.a. bruken av råvarer og energi, som igjen skåner miljøet og gir store innsparinger.



### ... og miljøbevisste hotellopphold

Thon Hotels Miljøfyrtårn-sertifiserer alle sine egneide hoteller i Norge. Som en av Norges største hotellkjeder, har Thon Hotels et ansvar for å bidra til et bedre miljø. Med over 2,6 millioner gjestedøgn i løpet av et år er det viktig å legge til rette for et miljøvennlig forbruk, reduserte avfallsmengder og spart energi.



Thon Hotels er også Kontrollmedlem i Grønt Punkt Norge, og stiller krav til sine norske vareleverandører om medlemskap i returordning for emballasje.

To av Thon hotellene i Brussel er sertifiserte etter den internasjonale miljømerkingen Green Key, som i dag finnes i over 40 land. For å oppnå Green Key-sertifisering bearbeider hotellene aktivt en rekke kriterier som for eksempel miljøledelse, informasjon til gjester, minimering i forbruket av energi, vann, kjemikalier og avfall.





## Thon Hotel EU- vårt mest økovenlige hotell

Thon Hotel EU i Brussel jobber hardt for å være et miljøvennlig hotell ved å ha en offensiv miljøpolitikk, lære opp sine ansatte i "grønn" tenkning og oppmuntre sine gjester til å være så miljøvennlige som mulig. Hotellet ble umiddelbart belønnet med Green Key Label for deres økologiske og sosiale innsats da hotellet åpnet i 2012. I 2014 fikk Thon Hotel EU et nytt miljømerke, da juryen fra "Entreprise Ecodynamique" tildelte hotellet to av tre stjerner.

Eksempler på sosiale og økologiske aktivitetene som ble utført ved hotellet i 2014:

- Rester fra såpe og sjampo ble donert til veldedighet
- 100 % Belgisk fair-trade melk ble servert på hotellets restaurant. Merket garanterer at belgiske melkeprodusenter får en anstendig inntekt for sitt arbeid. Lokale produkter reduserer også avstand for frakt, hvilket er i tråd med hotellets miljøpolitikk.
- Hotellet huser et fantastisk insektshotell, som inneholder pollinerende insekter som honningbienen, og andre insekter som sommerfugler og mariehøner.
- En We-sykkelen som konverterer menneskelig kraft til elektrisitet er plassert ved resepsjonen. Sykkelen genererer nok energi til å lade plugg-inn enheter som mobiltelefoner og PC'er. Denne We-sykkelen er produsert av Westlandia, som er en vernet bedrift.
- I november, desember og januar samlet Thon hotel EU inn klær til belgiske Røde Kors, som videre har utdelt klærne til hjemløse i Belgia.
- I løpet av fire dager hadde hotellet 409 vellykkede blodgivningsdonasjoner, som resulterte i 204,5 liter blod. Dette redder liv!

*På Thon Hotel EU har vi valgt å gjennomføre en proaktiv bærekraftig politikk: å tilby tjenester av høy kvalitet samtidig som vi minimerer vårt økologiske fotavtrykk og bidrar til en bedre menneskelig utvikling. Alle handlinger vi tar er en kontinuerlig bevisstgjøring mot våre ansatte og gjester. Vi mener at det er vår plikt å bidra til å bevare planeten vår og våre fremtidige generasjoner.*

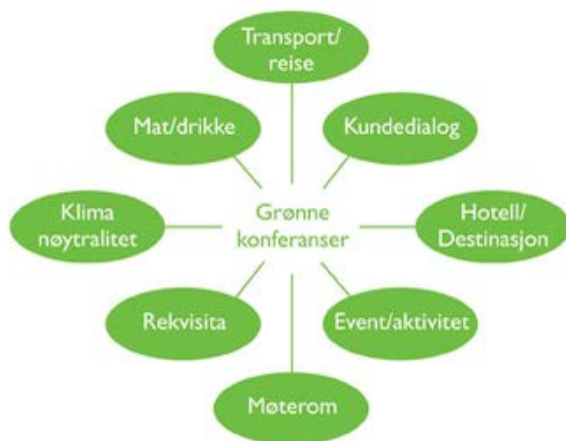
Hans Van der Biesen, General Manager på Thon Hotel EU



## Grønne konferanser

Thon Hotels har i samarbeid med Stiftelsen Miljøfyrtårn og klimapartnere utviklet Grønne Konferanser. Dette er konferanser som er i tråd med Stiftelsen Miljøfyrtårns standard og bransjekrav. Kort fortalt er Grønne Konferanser et samarbeid med kunden mot et felles mål om å tilrettelegge for størst mulig reduksjon av CO<sub>2</sub>-utslipp i forbindelse med konferansen.

Følgende elementer inngår i grønne konferanser:



## Unger Fabrikker - bærekraftig produksjon i fokus

Unger Fabrikker er medlem av, og sertifisert etter, The Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Sertifiseringen handler om bærekraftig produksjon av palmeolje, og målsettingen til Unger Fabrikker er å benytte 100 % bærekraftig produsert palmeolje ila 2016. Videre lager selskapet produkter som ikke er persistente, og som kan registreres i miljømerkesystemer. Unger Fabrikker er også medlem av Øra Miljøutvalg; et utvalg som består av bedrifter på Øra industriområde og omegn, Fredrikstad kommune, politiets beredskapsavdeling og velforeninger.

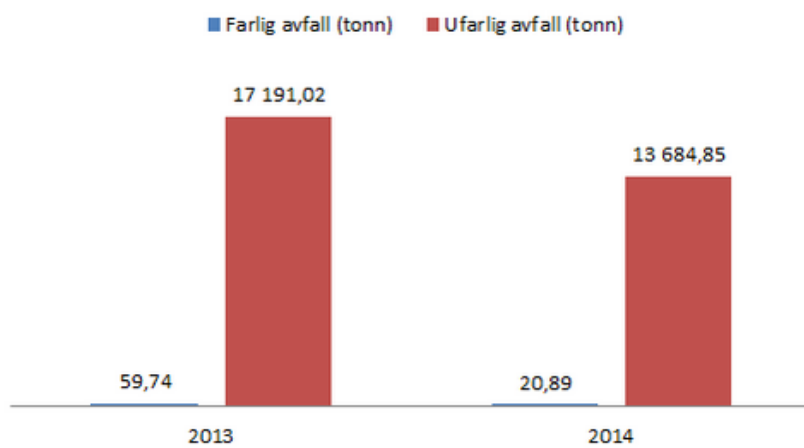
## Avfall

Olav Thon Gruppen har som målsetning å redusere mengden avfall konsernet produserer og å kunne vise til en økt sorteringsgrad.

### Samlet mengde avfall

(i tonn)	2013	2014
Farlig avfall	59,74*	20,89
Ufarlig avfall	17 191,02*	13 684,85

\*estimerte tall, basert på avfallstall for 2.halvår 2013



### OVERSIKT OVER SORTERINGSGRAD 2013-2014

<b>Hoteller</b>	2013	45,4 %	2014	47,9 %
<b>Kjøpesentre</b>	2013	53,5 %	2014	53,5 %

- Det har vært en nedgang i avfallsmengde fra 2013 til 2014, som blant annet skyldes økt fokus på oppfølging hos enhetene, samt tettere samarbeid med gjenvinnings- og miljøtjenesteleverandør. Den markante nedgangen i farlig avfall skyldes også en utslippshendelse i 2013.
- Sorteringsgraden har økt blant hotellene, og holdt seg stabil blant kjøpesentrene.
- Det vil etterstrebtes at rapporteringen på avfallsmengde i Olav Thon Gruppens samfunnsansvarsrapporter i fremtiden vil basere seg på avfall per m<sup>2</sup>. Dette vil gi et tydeligere bilde av avfallsmengden til gruppen, uavhengig av økt omsetning og vekst i lokaler.

### Tiltak i 2015/2016

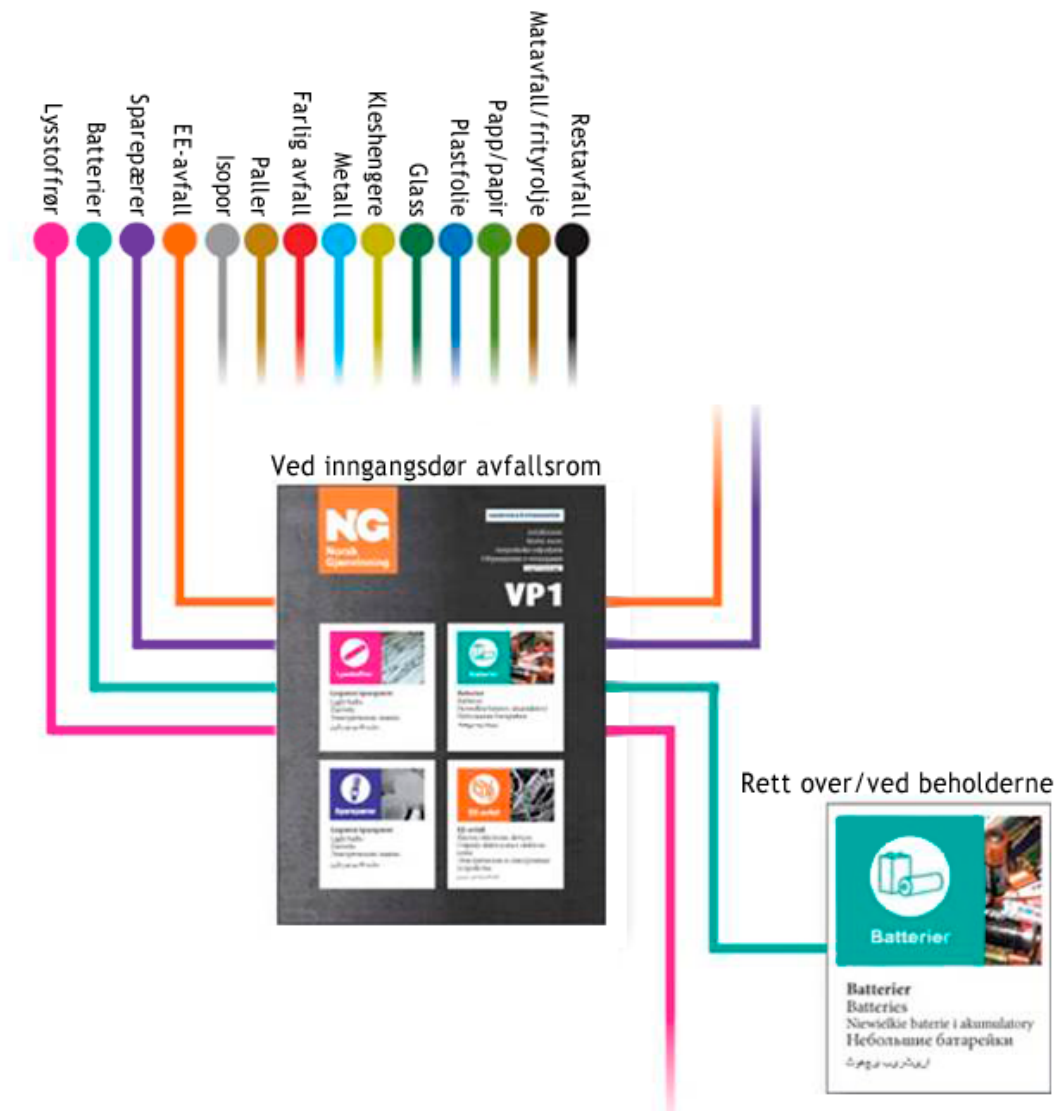
- Videre økt fokus på oppfølging, kundeservice og informasjon.
- Månedlig rapport med kostnad og sorteringsgrad skal sendes til hver lokasjon
- Fokus på optimalisering og gjennomgang av statusrapporter lokalt

- Informasjonsprogrammer innen avfallshåndtering vil innføres på flere Olav Thon Gruppen storsentre- og Amfi kjøpesentre, som har lav sorteringsgrad og store avfallsmengder.
- Generelt informasjonsmateriell innen avfallshåndtering vil også benyttes på øvrige eiendommer og hoteller i tilpasset form, da målet er å forbedre sorteringsgraden og redusere avfallsmengden for hele konsernet.
- På hotellene vil det utarbeides enda bedre løsninger for matavfall, og helst da til biogass anlegg.

### **Innovativt informasjonsprogram på Sandvika Storsenter**

Sandvika Storsenter samarbeider med Norsk Gjenvinning på et av de mest omfattende informasjonsprogrammer innen avfallshåndtering som er brukt i Norge. Storsenteret setter inn rulleporter og kodelåser til alle avfallsrom, samt iverksetter sertifisering i avfallshåndtering for alle ansatte på senteret og i butikkene.

Hensikten med dette samarbeidet er å gjøre det tydelig for den enkelte bruker og å bidra til at sorteringsgraden skal opp og at kostnad per tonn skal ned. Prosjektet danner grunnlag for justeringer på flere kjøpesentre, spesielt blant de med størst mengde avfall og lav sorteringsgrad.



Illustrasjon av informasjonssystemet. Foliemerking på gulv fra inngang til avfallsområde, og helt frem til beholdere/containere. Illustr.: Norsk gjenvinning AS

## Fullmelder

I samarbeid med Norsk Gjenvinning kartlegges lokasjoner med komprimatorer. Her undersøkes utnyttelsesgrad, enten det er eldre komprimatorer som ikke komprimerer slik de burde, eller at det mangler fullmelder. Med justeringer her vil maksimale vektorer oppnås ved hver tømning, som igjen reduserer både miljøutslipp og transportkostnader.

## Energi

Energi- og miljøavdelingen i Olav Thon Gruppen har gjennom systematisk kartlegging av energibruken i eiendomsmassen avdekket betydelige potensialer for energisparing de siste årene. Kartleggingen har gitt nyttig informasjon om både metoder og realistiske målsettinger. Erfaringen vil først og fremst benyttes for å redusere energibruken i hotell og kjøpesentre opp mot klart definerte måltall. Prosessen vil bli styrt etter anerkjente modeller for energiledelse.

Avdelingen har også skaffet seg god innsikt i driftsoptimalisering og sammenhengen mellom god drift, godt vedlikehold og energibruk. På blant annet Olav Thon Gruppens hovedkontor i Stenersgata har slik driftsoptimalisering gitt svært gode resultater. Erfaringen er nyttig i det videre arbeidet med å optimalisere energibruken i øvrig eiendomsmasse.

### Eksempler på besparelser:

<b>STENERSGATA 2</b>	Diverse vedlikeholdstiltak, renhold, nattsinking, pumpestyring	968 550 kWh
<b>STENERSGATA 8</b>	Diverse vedlikeholdstiltak, etterisolering av varmerør	391 459 kWh
<b>GUNERIUS</b>	Vannbehandling, rengjøring, diverse vedlikeholdstiltak	1.644.000 kWh

Alle tall er graddagskorrigerede.

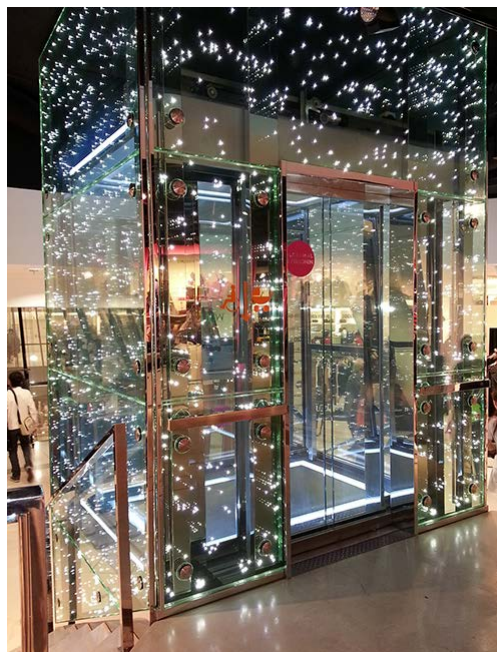
I 2014 startet byggingen av et større næringsbygg i Storgata 14-18 i Oslo. Det er inngått leieavtale med Riksrevisjonen for det meste av bygningen. Det ble besluttet å miljøsertifisere bygget etter BREEAM NOR-standarden. Målsettingen er karakteren VERY GOOD, og sertifiseringen innebærer ytelser og kvaliteter ut over minimumskravene i gjeldende lovgivning.



Bygningen ferdigstilles 2. halvår 2016. Bygningen er den første i gruppen som sertifiseres etter BREEAM NOR, og også her vil erfaringen være nyttig med tanke på fremtidige prosjekter.

Olav Thon Gruppen har gjennom mange år faset ut fossil energi ved å tilknytte en rekke bestående eiendommer til fjernvarmenettet. I områder uten fjernvarme, kan omlegging fra fossilt til fornybar brensel være en løsning. Olav Thon Gruppen har inngått avtale om ombygging fra olje til biobrensel i en næringseiendom, og vil vurdere tilsvarende løsning også i andre eiendommer i lys av erfaringene. På denne måten vil Olav Thon Gruppen være godt rustet til å møte Regjeringens varslede forbud mot all bruk av fossilt brensel i 2020.

I 2014 mottok Olav Thon Gruppen tilsagn om støtte fra Enova på 26,3 mill NOK for blant annet konvertering til lavenergibelysning i tre av gruppens kjøpesentre. Prosjektet innebærer at også leietakere mottar slik støtte. På denne måten reduseres behovet for kjøling, og leietakere oppnår en vesentlig reduksjon i egne energikostnader og fellesutgifter. Videre imøtekommer Olav Thon Gruppen leietakeres økende forventninger til reduserte fellesutgifter.



### **Follo fjernvarme - Olav Thon Gruppens eget fjernvarmeselskap**

Follo Fjernvarme ble etablert i 1998 som en lokal fjernvarmeleverandør i Ski, like utenfor Oslo. Selskapet ble kjøpt av Thon Holding AS i 2005, og etter hvert besluttet selskapet å etablere eksterne energianlegg også utenfor Ski. Etter oppkjøpet har selskapet hatt en betydelig vekst, både lokalt i Ski og på utvalgte lokasjoner rundt om i landet. Selskapet leverer også noe kjøling.



Foto: Mette Stenberg

I Ski erstatter fjernvarme lokale fyrhus som for det meste har vært basert på fossilt brensel. Det oppnås en betydelig miljøgevinst ved at varmeproduksjonen er flyttet ut av sentrum, men også som følge av at fjernvarmeproduksjonen er langt mer miljøvennlig totalt sett. Selskapet leverte i 2014 hele 26,2GWh varme og 10,2 GWh kjøling. Andelen fornybar energi øker. Selskapet ferdigstilte i 2012 en helt ny bioenergisentral på Drømtorp like utenfor Ski, og denne ble koblet opp mot fjernvarmenettet i Ski i november 2013. Det meste av energiproduksjonen er nå fornybar og basert på pellets. På øvrige nærsentraler rundt om i landet er varmepumper det sentrale fornybare medium.

Kjøpet av Follo Fjernvarme har tilført Olav Thon Gruppen verdifull kunnskap som selskapet drar nytte av ved etablering av nye energisentraler. Follo Fjernvarme har vist seg å være en konkurransedyktig leverandør av fornybar energi ved en rekke nyetableringer i gruppen. Selskapet er også støttespiller når gruppen skal finne gode miljømessige løsninger ved ombygginger og nyetableringer av energisentraler for øvrig.

**Selskapet eier eller leier energisentraler, og pr. 31.12.2014 leverer selskapet varme og til dels kjøling på følgende lokasjoner:**

- Moss Lufthavn, Rygge (OTG 40%). Varme- og kjøleproduksjon basert på uteluft via varmepumper. Fornybar andel 60 %.
- Sørlandssenteret (OTG 50 %). Varme- og kjøleproduksjon basert på bergvarme via varmepumper. Fornybar andel 100 %.
- Thon Hotel Bjørneparken, Bjørneparken kjøpesenter og en rekke kommunale og private bygninger på Flå. Varme- og noe kjøleproduksjon basert på bergvarme via varmepumper. Fornybare andel 70 %.
- Nye Storo Storsenter. Varme- og kjøleproduksjon basert på uteluft og varmegjenvinning via varmepumper. Fornybar andel 80 %.
- Thon Hotel Lofoten i Svolvær, samt kulturhus og flere eiendommer i Svolvær sentrum. Varme- og kjøleproduksjon basert på sjøvann via varmepumper. Fornybar andel 85 %.
- Åsane Senter, Bergen. Kjøle- og varmeproduksjon basert på uteluft via varmepumper. Fornybar andel 99 %.

Follo Fjernvarme er en verdifull ressurs i Olav Thon Gruppen, både for bygging og drifting av energisentraler, men også for å oppnå gode miljøvennlige energiløsninger.



## Helse og sikkerhet

---

**Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i Olav Thon Gruppen har som formål å skape sikre og trygge virksomheter med gode arbeidsforhold og trivsel blant medarbeidere og ledere.**

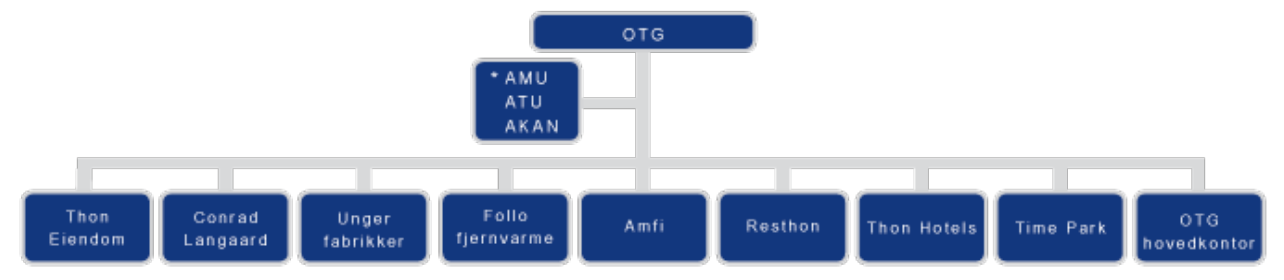
HMS-visjonen til gruppen er "synlig fokus på helse, miljø og sikkerhet". Det arbeides på ulike måter i konsernets forskjellige divisjoner og på alle nivåer i organisasjonen for å nå vår visjon:

- Konsernledelsen har fire årlige møter der HMS er tema. Her legges føringene for konsernets HMS-arbeid.
- Det er besluttet at HMS skal være et tema på interne møter.
- HR&HMS-avdelingen deltar på interne samlinger og forteller om HMS-arbeidet.
- HR&HMS deltar på interne kurs i HMS-opplæring og forteller om HMS-arbeidet i konsernet.
- MU følges opp gjennom nyheter på intranettet, i tillegg til utsendelse av informasjonsskriv til oppslag for å nå de som ikke har egen PC.

For ytterligere å nå ut med informasjon i organisasjonen er det besluttet å lage fire HR&HMS-nyhetsbrev pr år. Disse sendes ut til driftsstedene i tillegg til å gjøres tilgjengelig på Intranett. Hensikten med utsendelse er at nyhetsbrevene da kan henges opp internt og på den måten være tilgjengelig for medarbeidere uten egen PC.

## Organisering

Konsernets ledergruppe har minimum fire HMS-møter pr år der sentrale føringene for HMS arbeidet utarbeides. HMS-sjef Konsern leder helse, miljø og sikkerhetsarbeidet, og har etablert et nettverk med arbeidsmiljøutvalg på bedriftsnivå. De lokale enhetslederne er HMS-ansvarlig for sin enhet, og har plikt til å følge opp systematisk oppfølging av krav i HMS-lovgivningen.



\* Arbeidsmiljøutvalg (AMU), Attføringsutvalg (ATU), Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani (AKAN)

*Å jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet kan være både enkelt og lønnsomt. Det gjelder å jobbe smart gjennom å fokusere på forebyggende arbeid, tilpasse rutiner og systemer til den daglige driften og sette inn tiltak der det er påkrevet.*

Merete Krognæs Alfstad, HMS-sjef Konsern

## **Sikkerhet**

Sikkerhet har vært konsernets HMS-fokusområde i 2014; "Vi skal forsterke sikkerhetskulturen internt." I Olav Thon Gruppen jobbes det med sikkerhet både for mennesker og materiell, og sikkerhet i forhold til innbrudd, industrispionasje etc., for igjen å trygge gruppens arbeidsplasser.

### **Risikovurdering**

Det gjennomføres ulike former for risikovurdering i konsernets divisjoner/enheter. Metoden velges ut i fra hva som skal risikovurderes, som f.eks. bygningsmasse, tekniske installasjoner, brann, sikkerhet og tilgjengelighet, arbeidsforhold eller arbeidsmiljø. Konsernet har igjen prosedyrer for de ulike metodene.

### **Beredskap**

Konsernet har en 24-7 intern tlf. beredskapsordning, som gjelder gruppens kjøpesentre og hoteller, samt Follo fjernvarme og Time Park. Hovedoppgaven til de som er ansvarlige for beredskapstelefonen er å vurdere alvorligheten av hendelser sammen med de som blir berørt. I tillegg handler det om å varsle både ledelse og drift på stedet, og på hovedkontor, når en alvorlig hendelse oppstår. Dette for å håndtere situasjoner på en profesjonell måte, og for å etterstrebe normal drift igjen så raskt som mulig.

### **Diverse sikkerhetsarbeid**

OTG bruker Nokas som hovedleverandør av sikkerhet. Hovedtyngden av det som leveres er vektere til senter, utrykning, vakthold, alarmstasjonstjeneste og tekniske sikkerhetsleveranser som tv og alarm. I tillegg holdes det internkurs i konflikthåndtering og hvordan forebygge underslag. Olav Thon Gruppen har oppdatert sine etiske retningslinjer, og innført rutine på at alle ansatte må ha lest og forstått disse.

*Sikkerhet er kunsten å sørge for at uønskede hendelser ikke skjer. Det kan være en utakknemlig oppgave da noen vil hevde at det som er iverksatt var unødvendig da det ikke skjedde noe.*

Ola Stavnsborg, Sikkerhetssjef i Olav Thon Gruppen

## AMU-organisering

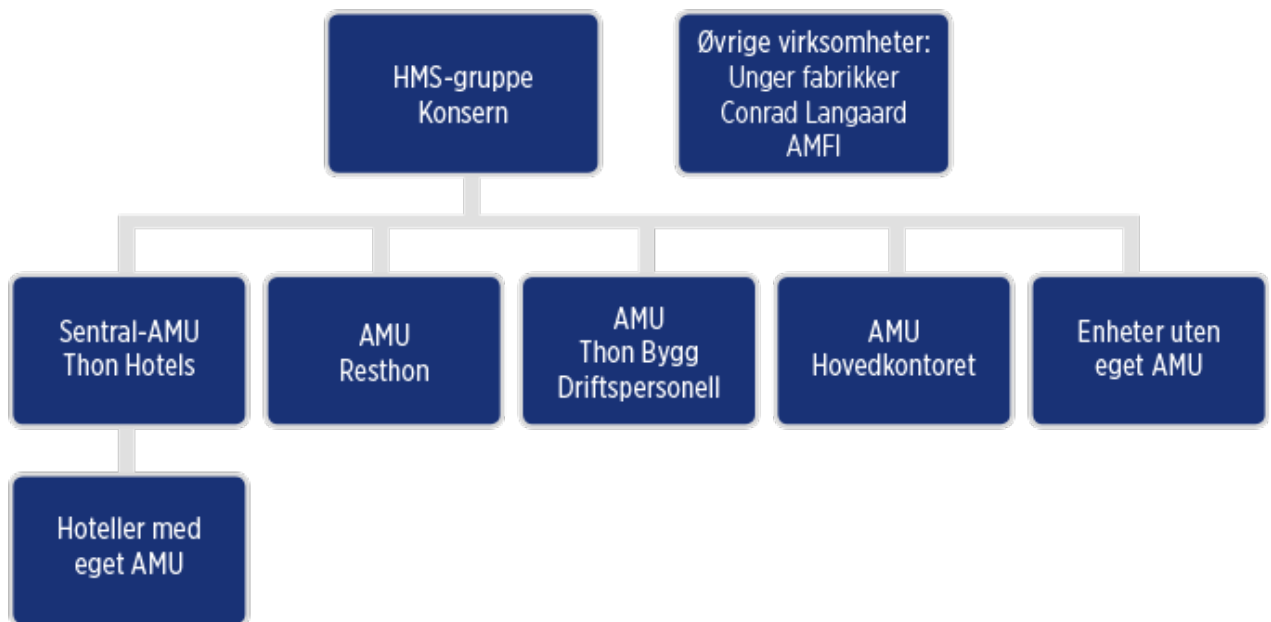
---

Konsernets ledergruppe er konsernets øverste organ for HMS saker. De sentrale føringene tas videre i Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) i de ulike divisjoner og enheter.

### Oppgaver og organisering

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har som oppgave å sikre at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. Utvalget skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

I 2014 har Olav Thon Gruppen hatt følgende AMU-organisering:



Totalt finnes det 15 arbeidsmiljøutvalg i Olav Thon Gruppen. Det finnes ett sentral-AMU for driftspersonell, ett for Resthon, og ett for Thon Hotels. Videre finnes det 12 lokale AMU der ni av disse er tilknyttet Thon Hotels. Mer enn 90 % av de ansatte i konsernet er representert via et formelt AMU.

*Som hovedverneombud ser jeg på arbeidsmiljøutvalget som et av de viktigste utvalgene i Olav Thon Gruppen. Her har jeg og de andre representantene mulighet til å fremme saker som er viktige for alle arbeidstakerne i organisasjonen. Og sammen med arbeidsgiverne våre jobber vi i AMU for gode løsninger og et sikkert og godt arbeidsmiljø for alle i organisasjonen. For å klare dette trenger vi tilbakemeldinger som arbeidsmiljøundersøkelser og avviksrappporter, og oppfordrer derfor alle til å fortsette med dette.*

Martine Hertzberg, Hovedvernombud i Thon Hotels

## Sykefravær/Nærvær

Ett av målene for HMS-arbeidet i Olav Thon Gruppen er å ha lavere sykefravær enn bransjene vi opererer i.

BRANSJE	ENHET/DIVISJON	SYKEFRAVÆR 2014	BRANSJETALL 2014
Varehandel	Amfi	3,95 %	5,90 %
Varehandel (Engroshandel med tobakksvarer)	Conrad Langaard	4,00 %	5,90 %
El, vann, avløp og renovasjon	Follo Fjernvarme	0,34 %	5,20 %
Forretningsmessig tjenesteyting	Hovedkontoret <sup>1</sup>	5,52 %	6,60 %
Varehandel	Kjøpesenterdivisjonen	3,23 %	5,90 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Resthon as	3,25 %	6,30 %
Informasjon og kommunikasjon	Ski Kino	2,04 %	4,20 %
Bygg- og anleggsvirksomhet	Thon Bygg as	2,43 %	6,10 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Thon Hotels <sup>2</sup>	6,89 %	6,30 %
Industri	Unger Fabrikker	9,00 %	5,80 %

<sup>1</sup> inkluderer alle medarbeidere i Stenersgata 2, 4 og 8, samt Storgata 22

<sup>2</sup> alle egneide hoteller, ekskludert Brussel

Tallene i tabellene inkluderer egenmeldt og legemeldt sykefravær. Når vi kjenner sykefraværsprosenten for en gitt periode, har vi samtidig nærværsprosenten for samme periode. Nærværsprosenten forteller oss hvor mange av medarbeiderne som har vært i arbeid, og omhandler faktorer som tilhørighet, lojalitet, kollegialitet, motivasjon, yrkes stolthet, ansvar, å kunne utnytte egne forutsetninger, lederkompetanse og omsorg for hverandre.

Følgende tiltak har blitt gjennomført for å øke nærværet i Olav Thon Gruppen:

- Temaet sykefravær/nærvær står alltid på agendaen i hvert AMU
- Bedriftshelsetjenesten tilknyttet Thon Hotels, Resthon og Thon Bygg AS i Olav Thon Gruppen følger opp enheter som har for lavt nærvær og bistår i å igangsette tiltak for å øke dette
- Alle ledere får tilbud om kurs i oppfølging av sykemeldte
- Lokale sosiale aktiviteter som fremmer et bedre arbeidsmiljø



## Opplæring og bevisstgjøring

---

**Kunnskap og bevissthet blant ansatte er avgjørende for å minimere risiko for ulykker på arbeidsplassen. På bakgrunn av dette er det satt i gang en rekke initiativer som har til formål å gi våre ansatte relevant opplæring om arbeidsmiljø og sikkerhet.**

Det er arrangert en rekke ulike kurs innen HMS i 2014;

- lovpålagt 40 timers grunnopplæring i arbeidsmiljø for verneombud, amu-representanter m/ stedfortreder
- lovpålagt HMS-opplæring for ledere
- brannvernopplæring (E-læring)
- brannvernlederkurs
- førstehjelpskurs – livreddende førstehjelp med og uten hjertestarter
- kurs i bruk av personalsystemet, med fokus på oppfølging av sykefravær
- konflikthåndtering
- sikkerhetskurs
- rettigheter og plikter



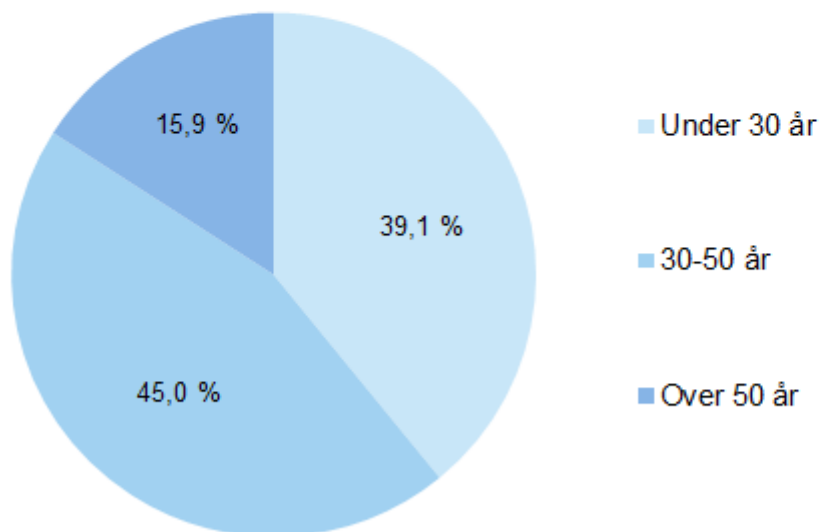
## Mangfold og inkludering

I Olav Thon Gruppen etterstreber vi reell likestilling og et godt mangfold blant våre ansatte. Dette demonstrerer vi ved å vise til en jevn fordeling mellom kvinner og menn, samt 96 forskjellige nasjonaliteter totalt.

### KJØNNSFORDELING 2014

Menn	1556	49 %
Kvinner	1604	51 %
<b>Totalt</b>	<b>3160</b>	<b>100 %</b>

### Aldersfordeling\*



\*Franchisene til Thon Hotels er ikke inkludert i tallene.

Eksempler på tiltak som gruppen gjennomfører for å fremme mangfold og inkludering:

- Stillingsannonser som utlyses av selskaper i Olav Thon Gruppen etterstreber å oppfordre kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn.
- Olav Thon Gruppen er medlem av OXLO mangfoldscharter for næringslivet.
- Stadig mer intern kommunikasjon rundt vårt mangfold.
- Økt fokus på inkluderende nettsider.
- Selskapene i Olav Thon Gruppen gjennomfører sine egne, lokale tiltak som fremmer mangfold og inkludering.

## En inkluderende arbeidsplass

Olav Thon Gruppen med Thon Hotels i spissen har siden begynnelsen av 2013 hatt et sentralt samarbeid med bydel NAV Alna og Bjerke, der flere av hotellene tilbyr praksisplasser til mennesker som sliter med å få seg en arbeidsplass. Hele 20 personer har i løpet av 2013 og 2014 fått tilbud om praksisplasser.

Samarbeidet har som mål å bidra til at arbeidslystne personer med innvandrerbakgrunn får økt innpass i det ordinære arbeidslivet. Samarbeidet er en vinn-vinn situasjon for alle parter; kandidatene får arbeidstrening og et nettverk, mens hotellene knytter til seg ressurser som kan gå raskt inn i jobb.

Flere av Olav Thon Gruppens kjøpesentre er også engasjert i det å hjelpe flere inn i arbeidslivet. Et eksempel er Sandvika- og Strømmen Storsenter der informasjonsmøter med lokale NAV kontorer, i regi av kjøpesentrene, har ført til at en rekke personer har fått ordinære stillinger i storsentrenes butikker.



## Leverandørkjede

---

**Olav Thon Gruppen kjøper inn varer og tjenester for 3-4 milliarder kroner i året, og har et stort ansvar som innkjøper.**

Ansvarlige innkjøp er et stadig viktigere fokusområde, og konsernet etterstreber dette gjennom følgende tiltak:

- en innkjøpspolicy, som stiller krav til ansvarlige innkjøp
- grundige standardvilkår, som stiller viktige krav til leverandørers og underleverandørers fokus på, og kontinuerlige arbeid med, menneskerettigheter, arbeidsvilkår, miljø og anti-korrupsjon.

### Årlig risikovurdering og evaluering

Innkjøp- og HMS-avdelingen i konsernet samarbeider om en årlig kartlegging og evaluering av Olav Thon Gruppens leverandører, med vekt på deres arbeid med etikk og samfunnsansvar. Annethvert år evalueres ti av konsernets leverandører, mens det blir utført kontroll og stikkprøver det påfølgende året, i samsvar med påseplikten. Utvalget av leverandører er basert på en årlig risikovurdering.

*Vi ønsker å bidra til en mer bærekraftig fremtid som skaper verdi både for samfunnet og Olav Thon Gruppen. Vi har ansvar for å drive vår virksomhet med respekt for mennesker og miljø, og mulighet til å skape positive ringvirkninger for samfunnet rundt oss. Derfor stiller vi krav om at alle våre leverandører skal følge våre etiske retningslinjer.*

Ole-Jørgen Garli, Direktør Innkjøp, Olav Thon Gruppen





## Bærekraftig mat

---

**Olav Thon Gruppen har et stadig økende fokus på bærekraftig mat. Nøkkelord er kvalitet, sikkerhet og miljøvennlig mat.**

### Kvalitet

Olav Thon Gruppens sentrale innkjøpsavdeling, på vegne av våre hoteller og øvrige serveringssteder, er på konstant jakt etter gode råvarer i samarbeid med våre leverandører. Gruppen har et stort fokus på kvalitet gjennom alle ledd, fra innkjøp til servering. Våre Food & Beverage ansvarlige har jevnlig opplæring av kjøkkensjefer og oppfordrer til mest mulig bruk av ferske, ubehandlede produkter.

### Matsikkerhet

Vi er stolte av vårt samarbeid med gode, norske leverandører. Vi kjøper kun mat som kan spores tilbake gjennom leverandørene, slik at vi har kunnskap om hvor maten kommer fra. Vi er opptatt av en god internkontroll, og har jevnlig besøk av tilsyn, som bidrar til et rent og trygt miljø for matlaging.

### Økologisk og kortreist mat

Thon Hotels har en policy på at alle hoteller skal etterstrebe å tilby minimum fem økologiske produkter til frokost hver dag. Videre har hotellene et ekstra fokus på bærekraftig mat, gjennom grønne konferanser. På en grønn konferanse skal gjestene få servert økologisk og/eller kortreist mat, og produkter som er på WWFs røde liste skal unngås.



## Medarbeider- og kundeutvikling

---

### Kurs- og kompetanseutvikling

Å tilrettelegge for kurs- og kompetanseutvikling er viktig for utviklingen i gruppen, og er derfor et av HR-avdelingen sine viktigste arbeidsområder. Informasjon om kurs og påmelding kommuniseres via gruppens kurskalender i kursadministrasjonssystemet. I 2014 ble det arrangert 32 ulike typer kurs i regi av gruppen, og totalt 1497 medarbeidere deltok på ett eller flere kurs.

### Utdanningsstipend

I samarbeid med flere av våre leverandører har vi muligheten til å tilby støtte/stipend til våre medarbeidere i Thon Hotels og Resthon, gjennom Utdanningsfondet. Stipendet er for de som ønsker å få mer kunnskap innen et spesielt fagfelt de jobber med og brenner for. Dette kan f.eks. være et studium i restaurantledelse, som ølkelner, som vinsommelier, eller fagbrev som privatist.

### Lærlinger i Thon Hotels

I Thon Hotels er det hotellene selv som tar initiativ til å ha lærlinger. I 2014 var 34 av våre hoteller godkjente lærlingebedrifter, som engasjerte 62 lærlinger fordelt på 30 kokkelærlinger, 17 resepsjonslærlinger, 11 servitørlærlinger og 4 konditorlærlinger.



## **Medarbeiderundersøkelse (MU)**

Olav Thon Gruppen gjennomførte medarbeiderundersøkelse i 2014. Deltakerprosenten i undersøkelsene var på 72 %. Resultatet av undersøkelsen viser blant annet at de ansatte har en arbeidsglede på 70, på en skala fra 1 – 100. I dette ligger det en tilfredshet blant de som har svart på 68, og motivasjon på 71. I følge undersøkelsene til European Employee Index har de ansatte i Olav Thon Gruppen en høy arbeidsglede, hvilket er på samme nivå som arbeidstakere generelt i Norge.

## **Kunde- og gjestemålinger**

Thon Hotels gjennomfører gjesteundersøkelser kontinuerlig gjennom hele året, mens kjøpesentrene gjennomfører en årlig undersøkelse blant leietakere og kunder - for å fange opp grunner til tilfredshet og evt. misnøye. Tilbakemeldinger fra våre gjester og kunder er helt avgjørende for at vi skal kunne forbedre oss.

## Pantelotteriet

---

**Pantelotteriet drives av Norsk Pantelotteri AS, et selskap eid av Røde Kors og Olav Thon Gruppen.**

Det var Olav Thon personlig som etablerte Pantelotteriet, av omtanke for både miljø og veldedig arbeid. Tanken er at pantelotteriet vil bidra til at flere panter, og skape en varig inntektskilde for veldedige organisasjoner.

Overskuddet fra Pantelotteriet går direkte til Røde Kors, som ved årsskiftet til 2015 hadde mottatt utrolige 100 millioner kroner. Lotteriet har med dette blitt en av organisasjonens viktigste inntektskilder.



Pantepengene går til det lokale Røde Kors arbeidet rundt omkring i Norge. Eksempler på aktiviteter er besøkstjeneste, leksehjelp, Flyktningeguide, visitortjenesten og hjelpekorpsset.

Røde Kors er en moderne, humanitær hjelpeorganisasjon basert på frivillig medlemskap, med medlemmer over hele landet. Organisasjonen er politisk og religiøst uavhengig. I krigssituasjoner skal Røde Kors bidra gjennom å gi beskyttelse og hjelp til mennesker som blir ofre for væpnede konflikter. I fredstid er Røde Kors en beredskapsorganisasjon som yter hjelp til utsatte og sårbare grupper i samfunnet.

## Profilopplysninger

Nedenfor følger en generell redegjørelse for Olav Thon Gruppen, etter malen til Det globale rapporteringsinitiativet (GRI).

### STRATEGI OG ANALYSE

G4-1	<u>Erklæring fra den øverste beslutningstaker i organisasjonen</u>	Fullt rapportert
------	--	------------------

### ORGANISASJONSPROFIL

G4-3	<u>Navn på Organisasjonen</u>	Fullt rapportert
G4-4	<u>Hovedprodukter og/eller tjenester, herunder merkevarer.</u>	Fullt rapportert
G4-5	<u>Organisasjonens hovedkontor</u>	Fullt rapportert
G4-6	<u>Hvilke land organisasjonen er tilstede i</u>	Fullt rapportert
G4-7	<u>Eierforhold og organisasjonsform</u>	Fullt rapportert
G4-8	<u>Markeder</u>	Fullt rapportert (årsrapport 2014 kommer i juni)
G4-9	<u>Organisasjonens størrelse</u>	Fullt rapportert (årsrapport 2014 kommer i juni)
G4-10	<u>Nøkkelinfo om ansatte</u>	Delvis rapportert
G4-11	Ansatte og hovedavtaler	ca 70 %
G4-12	<u>Info om leverandørkjede</u>	Fullt rapportert
G4-13	<u>Vesentlige endringer i rapporteringsperioden</u>	Fullt rapportert
G4-14	<u>Hvorvidt og hvordan organisasjonen følger en føre var-tilnærming.</u>	Fullt rapportert
G4-15	<u>Eksternt utviklede prinsipper eller andre initiativer som organisasjonen tar i bruk eller støtter</u>	Fullt rapportert
G4-16	<u>Medlemskap i foreninger og nasjonale eller internasjonale interesseorganisasjoner</u>	Delvis rapportert

### IDENTIFISERE VESENTLIGE ASPEKTER OG AVGRENSNINGER

G4-17	<u>Enheter som er med i organisasjonens konsernregnskap eller tilsvarende dokumenter</u>	Fullt rapportert
G4-18	<u>Forklaring av prosessen med å definere rapportens innhold og aspektenes avgrensninger</u>	Fullt rapportert
G4-19	<u>Alle aspekter i det Globale Rapporteringsinitiativet</u>	Delvis rapportert
G4-20	Aspektenes avgrensning i organisasjonen	Fullt rapportert
G4-21	Aspektenes avgrensning utenfor organisasjonen	Fullt rapportert
G4-22	<u>Virkingen av eventuelle nye forklaringer av informasjon</u>	Fullt rapportert
G4-23	<u>Betydelige endringer fra tidligere rapportperioder i omfanget og aspektenes avgrensninger</u>	Fullt rapportert

#### INTERESSENER

G4-24	<u>Interessenter</u>	Fullt rapportert
G4-25	<u>Identifisering av interessenter</u>	Fullt rapportert
G4-26	<u>Involvering av interessenter</u>	Delvis rapportert
G4-27	<u>Hovedområder fra interessenter</u>	Delvis rapportert

#### RAPPORTERINGSPARAMETERE

G4-28	<u>Rapporteringsperiode</u> (f.eks. regnskapsår/kalenderår) for fremlagte opplysninger.	Fullt rapportert
G4-29	<u>Dato for forrige rapport</u>	Fullt rapportert
G4-30	<u>Rapporteringscyklus</u> (årlig, annethvert år, etc.)	Fullt rapportert
G4-31	<u>Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten eller dens innhold.</u>	Fullt rapportert
G4-32	<u>"Samsvarsalternativet" organisasjonen har valgt, og GRI's innholdsindeks for valgte alternativ</u>	Fullt rapportert
G4-33	Organisasjonens policy og gjeldende praksis for å søke ekstern kvalitetssikring av rapporten	Rapporten blir ikke eksternt revidert

#### SELSKAPSELEDELSE, FORPLIKTELSER OG ENGASJEMENT

G4-34	<u>Styringsstruktur i organisasjonen</u>	Fullt rapportert
-------	--	------------------

#### ETIKK OG INTEGRITET

G4-56	<u>Organisasjonens etiske retningslinjer</u>	Fullt rapportert
-------	--	------------------

## GRI -indeks

Olav Thon Gruppen sin samfunnsansvarsrapport for 2014 er laget i henhold til det Globale Rapporteringsinitiativet (GRI) sine retningslinjer for bærekraftrapportering (The Sustainability Reporting Guidelines). Gruppens rapportering kvalifiserer til Core-nivå.

### ØKONOMISK PÅVIRKNING

EC7	<a href="#">Indirekte økonomisk påvirkning</a>	Fullt rapportert
-----	--	------------------

### MILJØMESSIG PÅVIRKNING

EN6	<a href="#">Energieffektive tiltak</a>	Delvis rapportert
-----	--	-------------------

EN23	<a href="#">Avfallsoversikt</a>	Delvis rapportert
------	---------------------------------	-------------------

### SAMFUNNMESSIG PÅVIRKNING

#### Menneskerettigheter

HR2	<a href="#">Kontroll med leverandørers håndtering av menneskerettigheter</a>	Fullt rapportert
-----	--	------------------

HR3	Tilfeller av diskriminering (rettssaker)	Ingen saker
-----	--	-------------

HR4	<a href="#">Oppfølging av leverandører</a>	Delvis rapportert
-----	--	-------------------

HR5	<a href="#">Oppfølging av leverandører</a>	Delvis rapportert
-----	--	-------------------

#### Arbeidsforhold og arbeidsvilkår

LA5	<a href="#">Arbeidsmiljøutvalg (AMU)</a>	Fullt rapportert
-----	--	------------------

LA9	<a href="#">Utdanning, opplæring og rådgivning</a>	Delvis rapportert
-----	--	-------------------

LA12	<a href="#">Kjønn- og aldersfordeling</a>	Delvis rapportert
------	---	-------------------

#### Samfunn

SO4	<a href="#">Anti-korrupsjon</a>	Delvis rapportert
-----	---------------------------------	-------------------

SO5	<a href="#">Risikovurdering</a>	Delvis rapportert
-----	---------------------------------	-------------------

Tabellen over viser kun de indikatorene vi rapporterer på.

I Sustainability Reporting Guidelines (GRI G4) vises alle indikatorene det er mulig å rapportere på.

## Støtte til FNs Global Compact

Global Compact er FN sitt initiativ for samarbeid med næringslivet om en bærekraftig utvikling. Brevet nedenfor er til H.E. Ban Ki-moon, generalsekretæren i FN, og bekrefter at Olav Thon Gruppen som deltager i Global Compact lover å integrere ti grunnleggende prinsipper i sin strategi og daglige drift.



02.05.2013

H.E. Ban Ki-Moon  
Secretary-General  
United Nations  
New York, NY 10017  
USA

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that *Olav Thon Gruppen* supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environment and anti-corruption.

We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Millennium Development Goals. *Olav Thon Gruppen* will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within one year of joining the Global Compact, and annually thereafter according to the Global Compact COP policy.

Sincerely yours,

Mr. Dag Tangevald-Jensen  
CEO, Olav Thon Gruppen



De neste brevene bekrefter at Olav Thon Gruppen vil fortsette å støtte FNs Global Compact, og at gruppens arbeid vil fremstilles i en årlig rapport (Communication on Progress).



08.05.2014

To our stakeholders;

I am pleased to confirm that Olav Thon Gruppen reaffirms its support of the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress, we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to share this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,



Mr. Dag Tangevald-Jensen  
CEO, Olav Thon Gruppen



OLAV THON GRUPPEN

20.04.2015

To our stakeholders;

I am pleased to confirm that Olav Thon Gruppen reaffirms its support of the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress, we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to share this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,

Mr. Olav Thon  
Chairman of the Board/ CEO, Olav Thon Gruppen

# FNs Global Compact indeks

FNS GLOBAL COMPACT PRINSIPPER		RELEVANTE GRI-INDIKATORER I RAPPORTEN
<b>Menneskerettigheter</b>		
Prinsipp 1:	Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter	HR3, HR4, HR5
Prinsipp 2:	Påse at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene	HR3, HR4, HR5
<b>Standarder for arbeidslivet</b>		
Prinsipp 3:	Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at retten til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis	HR4
Prinsipp 4:	Sikre at alle former for tvangsarbeid avskaffes	HR4
Prinsipp 5:	Sikre at barnarbeid reelt avskaffes	HR5
Prinsipp 6:	Sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes	HR3, LA5, LA9, LA12
<b>Miljø</b>		
Prinsipp 7:	Bedrifter skal støtte en fore-var-tilnærming til miljøutfordringer	EN6, EN23
Prinsipp 8:	Ta initiativ til fremme av økt miljøansvar	EN6, EN23
Prinsipp 9:	Oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi	EN6, EN23
<b>Bekjempelse av korrupsjon</b>		
Prinsipp 10:	Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, herunder utpressing og bestikkelser	SO3, SO4

## Kontakt

---

Hvis du har spørsmål, forslag eller kommentarer angående arbeidet med samfunnsansvar i Olav Thon Gruppen, kan du gjerne kontakte Mariann Karlstad (HR-konsulent Samfunnsansvar) på e-post: [mariann.karlstad@olavthon.no](mailto:mariann.karlstad@olavthon.no)