



OLAV THON GRUPPEN

2017

SAMFUNNSANSVARSRAPPORT







OLAV THON GRUPPEN

# 2017

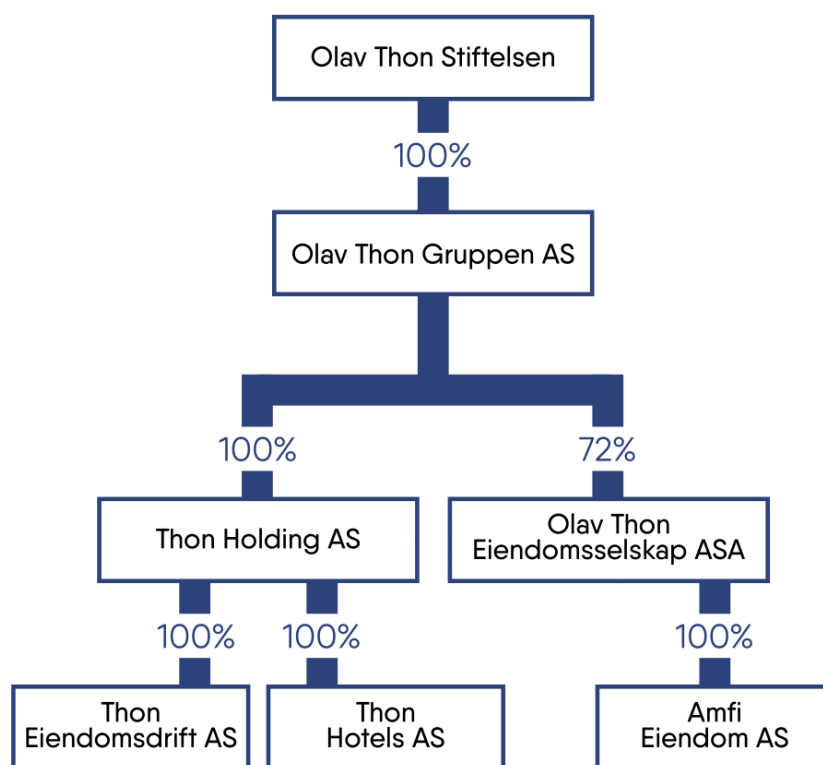
SAMFUNNSANSVARSRAPPORT

## Innhold

- 04 Olav Thon Gruppen 2017
- 07 Bærekraftig verdiskaping
- 09 Olav Thon Stiftelsen
- 10 Pantelotteriet
- 12 Om denne rapporten
- 15 Økonomisk samfunnsansvar
- 16 Miljø og grønn drift
- 23 Sosialt ansvar
- 26 HMS
- 30 Leverandørkjeden
- 32 Profilopplysninger
- 34 GRI-indeks
- 37 FNs Global Compact



## Konsernstruktur



## Konsernledelsen



**OLAV THON**  
Konsernsjef



**OLE-CHRISTIAN HALLERUD**  
Visekonsernsjef/  
Konserndirektor Eiendom



**DAG TANGEVALD-JENSEN**  
Konserndirektor  
Økonomi | Administrasjon



**MORTEN THORVALDSEN**  
Konserndirektor  
Hotell | Restaurant



**ARNE B. SPERRE**  
Konserndirektor  
Finans

# Olav Thon Gruppen 2017



Bokført egenkapital økte til 16,2 milliarder og egenkapitalandelen var 30 %. Verdijustert egenkapital vurderes å være vesentlig høyere.

**LIKVIDITETS-  
RESERVEN  
VAR VED  
ÅRSSKIFTET  
12,3 MILLIARDER  
KRONER**

# 1010

## leiligheter

I 2017 ble 171 leiligheter ferdigstilt for salg i Lillestrøm, og til sammen 839 leiligheter står under oppføring i Oslo og Akershus. Thon Eiendoms utleieportefølje er med ca. 1.450 leiligheter en av de største utleieaktørene i Oslo.

# 80

## hoteller

Thon Hotels hadde ved årsskiftet 11.338 rom fordelt på 80 hoteller.



Thon Eiendom er Norges ledende eiendomsselskap med totalt 98 kjøpesentre og ca. 500 nærings-eiendommer i porteføljen.



**NETTO  
INVESTERINGER  
UTGJORDE  
2,9 MILLIARDER**

# 2,3

## milliarder

Resultat før skatter beløp seg til 2,3 milliarder kroner.

## 9 AV DE 10 STØRSTE

Gruppen eier eller forvalter 9 av de 10 største kjøpesentrene i Norge

# +1,5 %

Omsetningen i kjøpesenterporteføljen i Norge som eies av konsernet, økte med 1,5 % til 67 milliarder kroner.

CA 5.500  
LEIETAKERE TOTALT  
PÅ VÅRE  
KJØPESENTER I  
NORGE

Gruppens eiendomsportefølje økte leieinntektsnivået med 3,3 % til ca. 5,5 milliarder kroner, mens ledigheten var 2,5 %.

## GEOGRAFISK OMFANG KJØPESENTER OG HOTELL

### Midt/Nord-Norge

35 · 19

### Vest-Norge

25 · 19

### Sverige

11 · 0

### Sør/Øst-Norge

38 · 34



Kjøpesentre  
109



Hoteller  
80

### Brussel/Rotterdam

· 8





# Bærekraftig verdiskaping

Det er med glede jeg ønsker velkommen til Olav Thon Gruppens femte 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!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olav Thon', with a long horizontal flourish extending to the right.

Olav Thon  
Styreleder/ Konsernsjef





# Olav Thon Stiftelsen

Olav Thon Stiftelsen ble opprettet i desember 2013 og fikk ved etableringen overført samtlige aksjer i Olav Thon Gruppen AS fra Olav Thon. Stiftelsens formål er å eie og drifte Olav Thon Gruppens forretningsvirksomhet. Stiftelsen kan i tillegg gi bidrag til allmennyttige formål.

## SAMFUNNSENKASJEMENT

Olav Thon har i hele sitt virke hatt som målsetting å skape verdier og etablere trygge arbeidsplasser. I stadig økende grad har Olav Thon personlig og Olav Thon Gruppen vært aktive bidragsytere for å skape et bedre samfunn.

## LANGSIKTIG EIERSKAP I OLAV THON GRUPPEN

Stiftelsens styre skal i sin forvaltning av Olav Thon Gruppen videreutvikle virksomheten 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 Norge. Kjøp og forvaltning av eiendom skal være konsernets største virksomhetsområde. En vesentlig del av denne virksomheten skal finne sted i Norge. Vekst av virksomheten skal tilstrebes. Det skal prioriteres at konsernet til enhver tid har en ubetinget sterk finansiell stilling.

## STØTTE TIL ALLMENNYTTIGE FORMÅL

Stiftelsen kan yte støtte til formål innen det matematisk-naturvitenskapelige og medisinske fagområdet. Dette kan ytes både ved utdeling av priser til norske og utenlandske forskere samt direkte støtte til forskningsprosjekter.

Videre kan støtte ytes både til generelle allmennyttige formål og til oppføring av fast eiendom til bruk i allmennyttige formål i Norge.

Støtte kan også gis for å fremme fremragende entreprenørskap i Norge.

## PRISER 2017

I 2017 ble det delt ut priser i fire forskjellige kategorier – internasjonal forskningspris, nasjonale priser for fremragende undervisning, støtte til nordisk forskningssamarbeid innen medisin, og støtte til nasjonale studentrelaterte forskningsprosjekter. Det ble til sammen delt ut priser for nærmere 42 millioner kroner, fordelt på alle prisvinnerne.

For mer informasjon om prisvinnere henviser vi til [Olav Thon Stiftelsens hjemmeside](#).



# Pantelotteriet

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

**43 %**

Markedsandel i beste butikk

**37 millioner**

Bidrag til Røde Kors i 2017

**194 millioner**

Bidrag til Røde Kors siden 2008

**325 278 kroner**

Omsetning i beste butikk

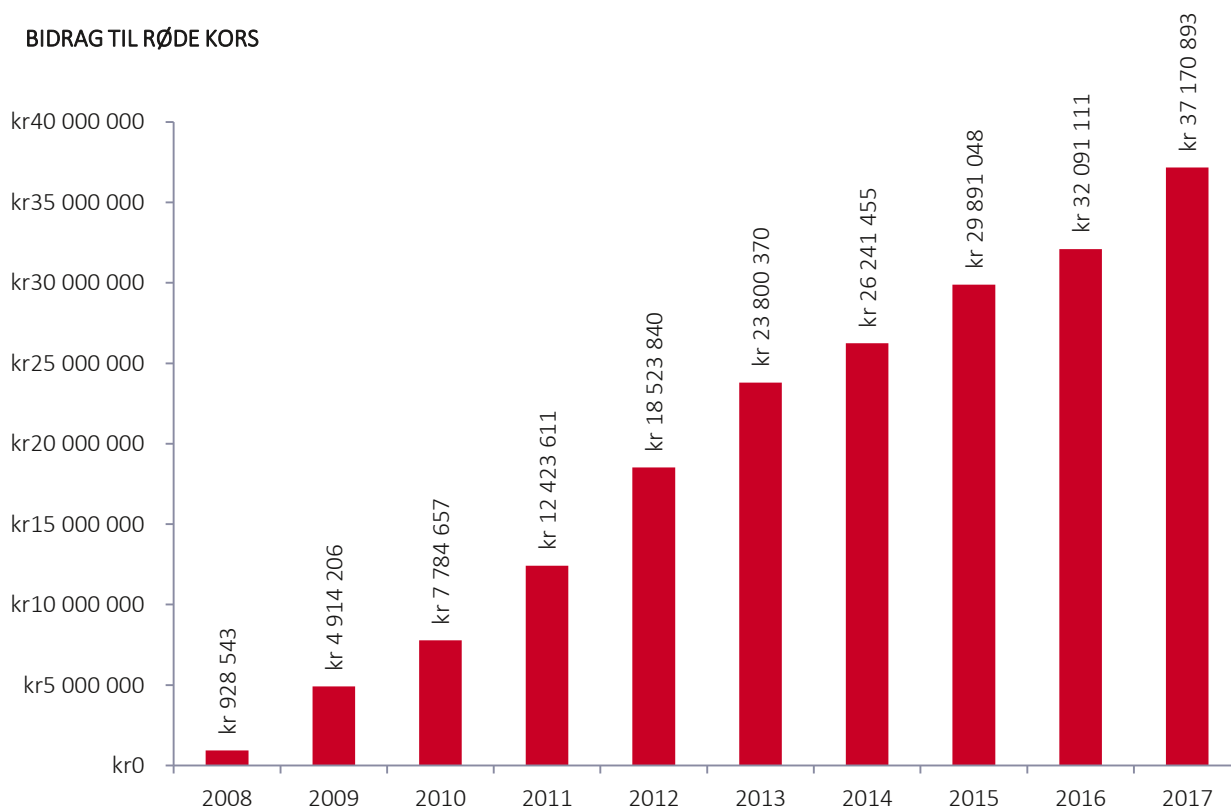
Det var Olav Thon personlig som etablerte Pantelotteriet, av omtanke for både miljø og veldedig arbeid. Tanken er at pantelotteriet vil bidra til at flere panter, og skape en varig inntektskilde for veldedige organisasjoner.

Overskuddet fra Pantelotteriet går direkte til Røde Kors, som ved årsskiftet til 2018 hadde

mottatt utrolige 194 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.

BIDRAG TIL RØDE KORS



# 194 millioner til Røde Kors

**Siden starten i 2008 har Pantelotteriet bidratt med 194 millioner kroner til Røde Kors.**

– Disse midlene gjør oss i stand til å drive enda mer frivillig arbeid til alle dem som trenger det, sier ny president i Røde Kors, Robert Mood.

Røde Kors-presidenten synes lotteriet er en utrolig smart idé, og synes det er utrolig at det samlede beløpet nå nærmer seg 200 millioner kroner.

## Gleder seg

– Dette er et fantastisk lotteri hvor alle vinner. Vi i Røde Kors gleder oss over både de som får store og små gevinster, og alle de tomflaskene som bidrar til millionbeløp til frivilligheten, sier Mood, som selv lar alle panteflaskene sine gå til Røde Kors.

– Pantelotteriet har blitt en av våre viktigste inntektskilder, spesielt for lokallagene og hjelpekorpsene over hele Norge. Det er både livsviktig og svært motiverende å få så store midler hvert eneste år, sier presidenten.

## Viktig bidrag

Telemark er en av fylkene hvor det spilles mest i Pantelotteriet. Det betyr også at Røde Kors i Telemark er et av de lokallagene som får størst bidrag fra lotteriet. Siden starten har hele syv personer blitt pantemillionær i fylket.

– Antall vinnere har garantert bidratt til at flere trykker på Røde Kors-knappen og gitt mer midler til våre lokalforeninger, sier Eli Ducros, daglig leder i Telemark Røde Kors.

– For den enkelte lokalforening som mottar disse pengene betyr det flere midler til å redde liv, drive



**NÆRMER SEG 200 MILLIONER:** Robert Mood, president i Røde Kors, er ikke i tvil om hvilken knapp han skal velge. – Pantelotteriet er et spill med bare vinnere, mener Mood (Foto: Katrine Lunk/Apeland).

aktiviteter for sårbare barn og unge og besøke eldre og ensomme på syke- og aldershjem over hele fylket, sier Ducros.

Det er Porsgrunn Røde Kors som ligger på toppen av listen over de lokallagene som mottar mest i Telemark. I 2017 ga det 240 000 kroner i inntekter fra Pantelotteriet. For lokalforeningsleder Kim Jensen er dette et viktig bidrag til budsjettet.

– For Porsgrunn Røde Kors er målet å være til stede for dem som har behov for oss lokalt. I Porsgrunn vokser over 700

barn opp i det vi i Norge definerer som fattigdom. Derfor har vi de siste årene spesielt økt satsningen på denne gruppen, forteller Jensen.

– Det gjør vi gjennom gratisaktiviteter som Barnas Røde Kors, Ferie for alle og Røde Kors førstehjelp og friluftsliv. Vi ønsker at alle barn skal ha mulighet til å delta på fritidsaktiviteter uavhengig av foreldrenes inntekt, og midlene fra Pantelotteriet gjør at vi har mulighet til å tilby dette, sier lokalforeningslederen.

# Om denne rapporten

Olav Thon Gruppen er medlem i FNs Global Compact, og leverer for femte 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 G4), til nivået Core. Referanser til aspekter og indikatorer finnes i GRI-indeks mot slutten av rapporten.

## 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 kalenderåret 2017, og er utarbeidet på norsk, svensk og engelsk. Gruppen har en årlig rapporteringssyklus, og neste rapport vil bli utgitt i mai/juni 2019.

## 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. Dette ble gjennomført for første gang i 2013 i forbindelse med utarbeidelse av den første samfunnsansvarsrapporten.

Det er behov for å gjennomføre slike interessentdialoger og vesentlighetsanalyser med jevne mellomrom, og det ble derfor gjennomført ny interessentdialog og vesentlighetsanalyse i 2016/2017. Ny gjennomføring ble først tatt opp under et møte med konserndirektørene i september 2016, der det ble bestemt å gjennomføre kombinert interessentdialog og vesentlighetsanalyse med nøkkelpersoner i konsernet, samt konserndirektørene. Fra tidligere har man sett på gruppens økonomiske, miljømessige og samfunnmessige 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. Den tidligere vesentlighetsanalysen anses fortsatt som svært sentral i samfunnsansvarsrapporten, men det er gjort noen justeringer etter den nyeste interessentdialogen.

Interessentdialogen ble gjennomført i to faser: løpende dialog med nøkkelpersoner i gruppen og intervju med konserndirektørene. Den løpende dialogen med nøkkelpersoner er grunnleggende for å til enhver tid kunne fremskaffe relevant informasjon og drive arbeidet i den retning som organisasjonen

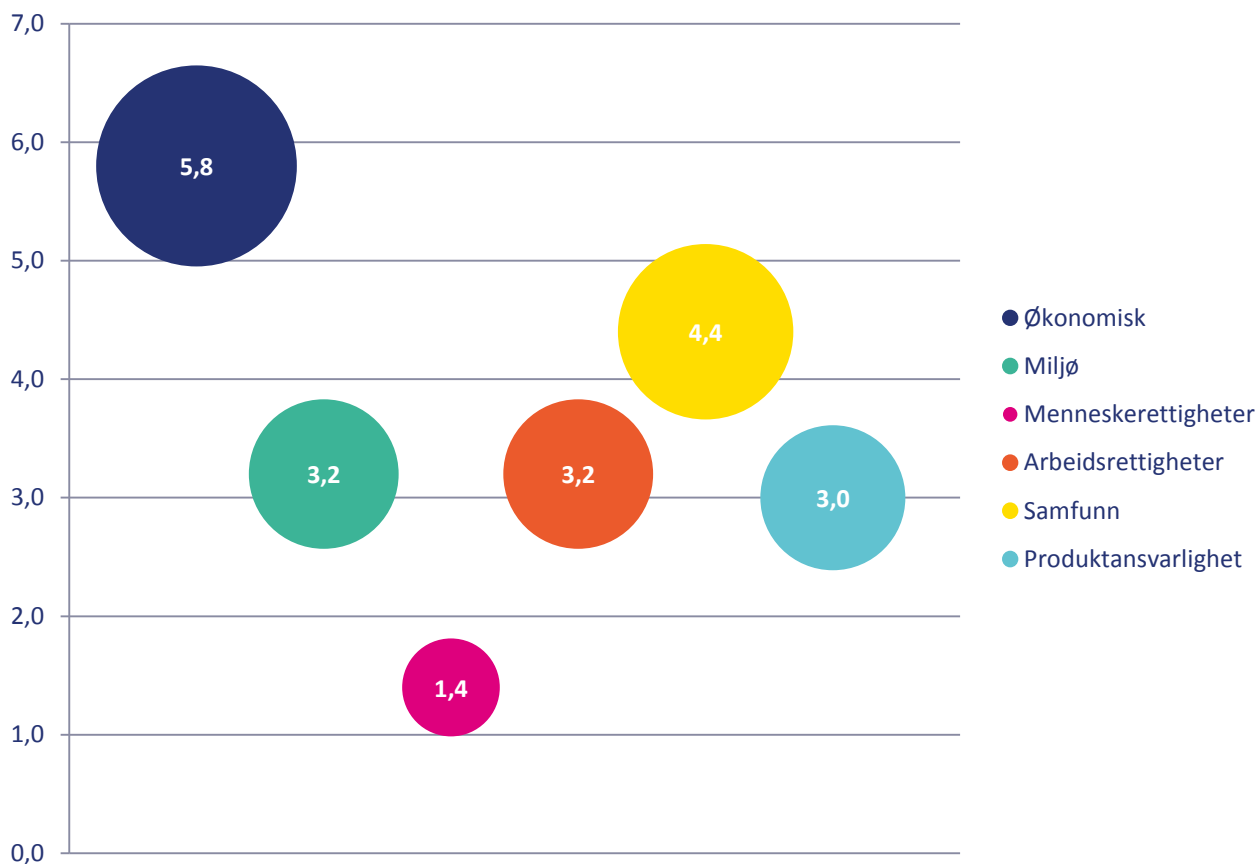
opplever som nødvendig. Samtidig er det konserndirektørene som er beslutningstakere for fagområdet samfunnsansvar, og det er viktig at informasjon om trender blir videreformidlet til konserndirektørene, slik at de kan ta godt informerte avgjørelser om retningen til arbeidet.

Interessentdialog og vesentlighetsanalyse ble gjennomført ved at fagansvarlig for samfunnsansvarsarbeidet analyserte aspekter og tilhørende indikatorer, samt innhentet prioritetsanalyse fra konserndirektører på de ulike aspektene (inklusive enkel forklaring til aspektene). Deretter ble det gjennomført intervjuer med konserndirektørene der aspektene ble gjennomgått og forklart ytterligere. Fagansvarlig og konserndirektørene diskuterte aspektene og tilhørende vesentlige/relevante indikatorer (vesentlige/relevante indikatorer er basert på tidligere vesentlighetsanalyse, samt ny analyse utført av fagansvarlig med markedets etterspørsel og signaler fra konsernledelsen og nøkkelpersoner i organisasjonen). Alle konserndirektørene fikk så prioritere aspektene på nytt. Dette ble satt sammen til en prioritetstabell (snittet av alle konserndirektørenes

prioriteringer), som igjen dannet grunnlag for fagansvarlig rapport med anbefalinger. Denne rapporten har tatt hensyn til tidligere vesentlighetsanalyse, samt nyeste interessentdialog.

#### FOKUSOMRÅDER

I vår femte samfunnsansvarsrapport er det bestemt å legge mest vekt på fire fokusområder for gruppen: Økonomi, miljø og grønn drift, helse og sikkerhet, og mangfold og inkludering.





# Økonomisk samfunnsansvar

Olav Thon Gruppen er en kommersiell aktør og omsetning og fortjeneste er viktige fokusområder i den daglige driften. Det økonomiske aspektet innebærer også et bidrag til samfunnet, i form av skatter og avgifter, ansattes lønn og goder, og investering i utvidelse av virksomheten som igjen leder til nye arbeidsplasser.

Beløp i MNOK

Kategori	2016	2017
Inntekter	10 172,0	10 935,0
Driftskostnader	4 267,0	4 515,0
Ansattes lønn og goder	1 505,0	1 505,0
Utbetaling til leverandører av kapital	1 278,0	1 108,0
Betalinger til myndigheter	213,7	345,0
Investeringer i samfunnet	-	-
<b>Økonomiske verdier som beholdes i selskapet</b>	<b>2 908,3</b>	<b>3461,0</b>

## INNTEKTER OG OVERSKUDD

Olav Thon Gruppen hadde i 2017 NOK 10 935 mill. i driftsinntekter, og de økonomiske verdiene som ble beholdt i selskapet var NOK 3461 mill. De økonomiske verdiene som beholdes i selskapet blir investert i utvidelse og forbedringer av virksomheten iht. til Olav Thon Stiftelsens vedtekter.

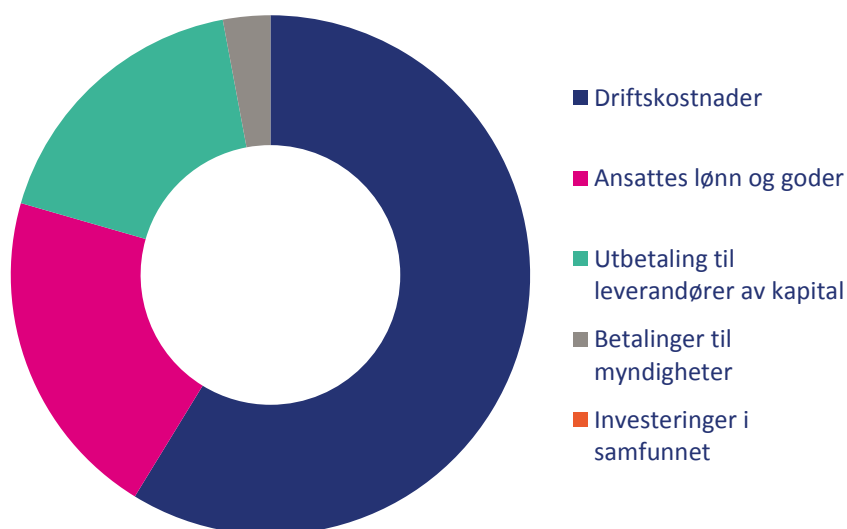
## ØKONOMISK SAMFUNNSBIDRAG

Konsernets økonomiske bidrag til samfunnet er oppdelt i flere faktorer. Driftskostnadene er indirekte samfunnsøkonomisk støtte ved å bidra til at andre norske virksomheter har inntekter på salg av sine tjenester og produkter. Et mer direkte bidrag er

## KONSERN

utbetaling av ansattes lønn og goder. I 2017 utbetalte Olav Thon Gruppen NOK 1 505 mill. i lønn og goder til ansatte. Dette påvirker samfunnsøkonomien ved å bidra til å opprettholde kjøpekraft hos våre ansatte, samt at disse bidrar ved innbetaling av skatter/avgifter til samfunnet. Olav Thon Gruppen er også en direkte bidragsyter til samfunnet gjennom betaling av skatter og avgifter. I tillegg til dette så beholdes de økonomiske verdiene som skapes i selskapet, der de benyttes til utvidelse av virksomhetene. Dette gjøres i henhold til Olav Thon Stiftelsens vedtekter og bidrar til å skape arbeidsplasser og verdier for det norske samfunnet.

## Utgifter 2017



# 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.

## Thon Hotels

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.



Etter at Thon Hotels gikk inn i Miljøfyrtårns HK-modell i 2015 foregikk det i 2016 en revisjon av modellen. Miljøfyrtårn har forbedret sine digitale flater, og i har nå klargjort en fullverdig digital løsning for sertifisering og resertifisering. Ved overgangen til den digitale løsningen har Thon Hotels gjennomgått kriteriene på nytt, og fordelt disse mellom hovedkontoret og de underliggende enhetene, uten særlige endringer i fordelingen fra tidligere. Den nye digitale løsningen gjør sertifiseringsprosessen enklere og mer oversiktlig for de underliggende enhetene,

og det muliggjør bedre integrering med miljøfyrtårnansvarlig på hovedkontoret. Sertifisering med den nye modellen ble gjennomført for første gang i 2017, med stor suksess.

Hovedkontormodellen skal bidra til enklere og mer rasjonell sertifisering for hotellene, sterkere forankring sentralt, og bedre informasjonsflyt. En sentral miljøgruppe vil årlig legge frem Thon Hotels sine overordnede miljøresultater for ledelsen. Ambisjonene med miljøarbeidet skal altså styrkes og synliggjøres ytterligere.

### REVIDERT HK-MODELL

I 2015 ble Thon Hotels sertifisert etter hovedkontor-modellen. Modellen sikrer forankring av miljøstyringssystemet der ansvaret naturlig hører hjemme, og avklarer hvilke prosesser og miljøkrav som oppfylles av hovedkontoret og hvilke miljøkrav som står igjen for lokal oppfølging i den enkelte underliggende enhet.





# Brussel

## MILJØMERKER

Fire av Thon Hotels hoteller i Brussel og Rotterdam



(Thon Hotel EU, Thon hotel Bristol Stephanie, Stanhope Hotel, Thon Hotel Rotterdam) 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 og Stanhope Hotel har også fått merket «Eco-Dynamic Enterprise», som er et lokalt tiltak for virksomheter i Brussel.

## GJESTEBELØNNING OG DONASJONER

Thon Hotels i Brussel har tre samarbeidspartnere som baserer seg på gjestenes engasjement: GoodPlanet, Røde Kors og Birds Bay. Dette samarbeidet innebærer at gjester som bor på hotellet mer enn én natt kan velge å henge ut et grønt kort på utsiden av døren som tilsier at man ikke ønsker renhold på rommet. Gjør man dette får man et grønt gavekort på fem euro som man kan velge å benytte seg av i baren/restauranten, eller donere til den av de tre samarbeidspartnerne man ønsker. Pengene bidrar enten til en miljøvennlig og sunn skole, et varmt måltid til

mennesker som trenger det, eller to uker med mat til et pinnsvin eller ekorn før de settes ut i det fri.

## BLOOD DONATIONS DAY

Thon Hotel EU og Bristol Stephanie arrangerer i samarbeid med belgiske Røde Kors årlig bloddonasjonsdager. Donasjon av blod, plasma og blodplater bidrar til å redde menneskeliv.

## FAIRTRADE

Thon Hotels i Brussel har valgt kun å kjøpe kaffe som er Fairtrade-sertifisert. Fairtrade-verdiene, å brenne kaffebønner med solenergi, bruk av kaffe som organisk avfall, samt resirkulert emballasje er flere av de positive effektene som kommer ut av dette samarbeidet. Takket være dette samarbeidet har Thon Hotels i Brussel i 2017 beskyttet 11 208 m<sup>2</sup> av regnskogen.

# Unger Fabrikker

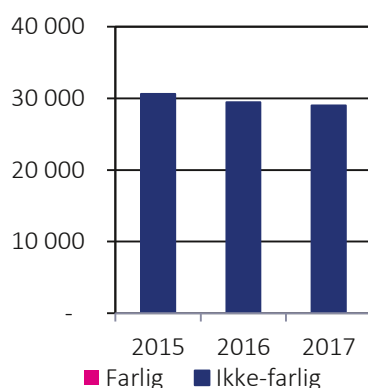
## BÆREKRAFTIG PALMEOLJE

Unger Fabrikker lager produkter som ikke er persistente og som kan registreres i miljømerkesystemer. De er også medlem av, og sertifisert etter, The Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Sertifiseringen omhandler bærekraftig produksjon av palmeolje, og målsettingen til Unger Fabrikker har vært kun å benytte 100 % bærekraftig produsert palmeolje. Det er installert ny fettalkoholtank som er tatt i drift. Denne nye tanken gir bedre styring og kontroll på leveringskjeden av sertifisert vare. Unger Fabrikker har ingen palmeolje-produkter, men noe råstoff som er basert på palmekjerneolje. Målet om 100 % vareleveranse i henhold til RSPO-sertifisert vare er skjøvet frem til tidligst 2020. Årsaken til dette er manglende tilgang av RSPO-sertifisert vare i markedet.

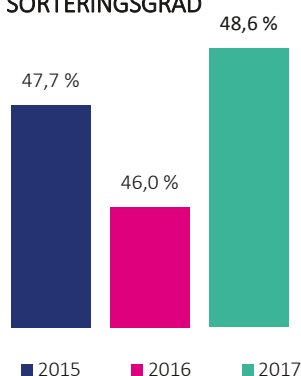
# Avfall

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

AVFALLSVOLUM (TONN)



SORTERINGSGRAD



## VOLUM

Mengden ikke-farlig avfall har gått ned 1,61 prosentpoeng i 2017, sammenlignet med 2016. Mengden farlig avfall har gått opp 6.55 prosentpoeng i 2017, sammenlignet med 2016.

## SORTERINGSGRAD

Gjennomsnittlig sorteringsgrad i konsernet er med 48,6 % under det som er målet (60 %). Det er stor variasjon blant de ulike divisjonene/selskapene, og vi ser at både hotelldivisjonen, næringseiendom, Sverige, BeNeLux, Follo Fjernvarme og Conrad Langaard har klart å øke sin sorteringsgrad. Samtidig er det kun Follo Fjernvarme, Sverige og kjøpesenterdivisjonen som i snitt ligger over 50 % hvilket betyr at flere enn ikke har nådd målet. Det er allikevel en positiv utvikling for konsernet sett under ett, med en total økning på 2,6 prosentpoeng i sorteringsgrad. Konsernet nærmer seg dermed 50 % og tar et nytt steg mot målsetningen om 60 % i gjennomsnittlig sorteringsgrad i konsernet.

## NY LEVERANDØR

Norsk Gjenvinning var hovedleverandør av renovasjonstjenester i Norge i 2017, men i løpet av 2017/2018 har renovasjonsavtalen blitt reforhandlet og Retura er nå den største leverandøren til Olav Thon Gruppen på renovasjon. Norsk Gjenvinning beholder de lokasjoner Olav Thon Gruppen har på Sør- og Vestlandet. Det vil bli interessant å se om bytte av hovedleverandør av renovasjon vil påvirke statistikken i 2018.

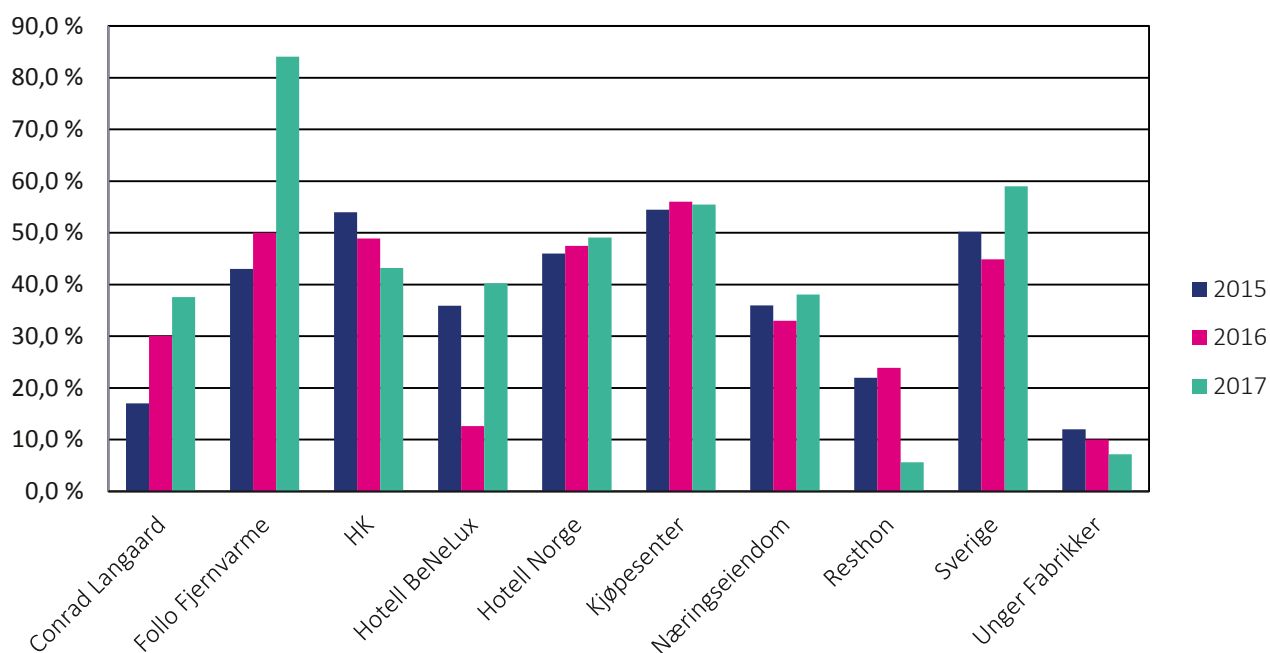
## RESTAVFALL

En stor andel av restavfallet som produseres i Olav Thon Gruppen går allikevel ikke til spille da mye av dette sendes til energigjenvinning der det i hovedsak blir brukt til produksjon av fjernvarme. I Sverige er det spesielt fokus på dette da brennbart avfall sorteres ut for energigjenvinning allerede på kjøpesentrene.

Divisjon	2015	2016	2017
Kjøpesenter	54,5 %	56,0 %	55,5 %
Hotell	46,0 %	47,5 %	49,1 %
Næringseiendom	36,0 %	33,0 %	38,1 %
HK	54,0 %	48,9 %	43,2 %
Sverige	50,2 %	44,9 %	59,0 %
BeNeLux	35,9 %	12,7 %	40,2 %
Resthon	22,0 %	23,9 %	5,6 %
Unger Fabrikker	12,0 %	10,0 %	7,2 %
Follo Fjernvarme	43,0 %	50,0 %	84,1 %
Conrad Langaard	17,0 %	30,1 %	37,6 %
<b>Totalt</b>	<b>47,7 %</b>	<b>46,0 %</b>	<b>48,6 %</b>

Avfallstype	2015	2016	2017
<b>Farlig</b>	97 608	83 461	88 930
<b>Ikke-farlig</b>	30 522 124	29 398 515	28 924 589

## SORTERINGSGRAD PER DIVISJON



### TILTAK I 2017

- Videre økt fokus på oppfølging, kundeservice og informasjon.
- Månedrappporter med kostnad og sorteringsgrad ble sendt til hver lokasjon.
- Fokus på optimalisering og gjennomgang av statusrapport lokalt.
- Informasjonsprogram for avfallshåndtering ble innført på flere kjøpesentre og hoteller.
- Optimalisering av håndtering av matavfall på hotellene.

### WAISTER

I 2016 ble det gjennomført en pilottest av Waister, en tørkemaskin for matavfall. I 2017 ble maskinen flyttet tilbake til fabrikken i Italia for kalibrering og ytterligere testing. Høsten 2017 kom maskinen tilbake som produksjonsferdig modell til Thon Hotel Arena. Waister-maskinen skal kunne bidra til å redusere volumet på matavfallet med 75-80 %, hvilket er miljøbesparende i form av redusert logistikk og håndtering av avfallet. I tillegg til dette er nedstrømsløsningene mye bedre ved dette tørre

avfallet enn normalt matavfall. Sluttproduktet er et vesentlig bedre utgangspunkt for forbrenning enn det våte matavfallet, i tillegg til at biogasspotensialet er omtrent tre ganger høyere enn vått matavfall.

### TOO GOOD TO GO

Thon Hotels inngikk avtale med Too Good To Go for noen få hoteller i 2016. I 2017 ble flere hoteller lagt til i porteføljen, og ved utgangen av året var det sju av Thon Hotels hoteller i Norge som var registrert hos Too Good To Go. Dette tallet er forventet å øke i løpet av 2018.

Too Good To Go er en løsning for å redusere matsvinn. Too Good To Go hjelper restauranter og øvrige matutsalg med å selge overskuddsmat. Kort forklart gjøres dette ved at de hotellene som deltar er registrert i appen til Too Good To Go, der det er mulig å bestille overskuddsmat. Denne maten kan generelt sett hentes i et kort tidsrom rett etter restaurantens stengtids, og medfører lite ekstra arbeid

for våre egne ansatte. Hovedformålet med dette tiltaket er å redusere matsvinnet etter at maten er tilberedt.

Det viktigste man som leverandør av mat kan gjøre er å kutte svinn i produksjonen, men når man har mat til overs er Too Good To Go et tiltak som muliggjør å unngå at denne overskuddsmaten går i søpla. Dette er bra for miljøet og for økonomien, både for oss og for de som benytter seg av Too Good To Go.

I 2017 solgte Thon Hotels 3014 porsjoner overskuddsmat, og sparte miljøet for 6,03 tonn CO2. Dette tilsvarer å kjøre en personbil omtrent 24 000 kilometer.

## KUTTMATSVINN 2020

Thon Hotels signerte i 2017 kontrakt for å delta i prosjektet KuttMatSvinn 2020. En tredjedel av all mat som produseres kastes. Dersom matsvinn hadde vært et land vill det vært verdens tredje største land målt i klimagassutslipp. Med dette som bakteppe er KuttMatSvinn initiert som et tiltak for å bidra til FNs bærekraftsmål om å kutte matsvinn med 50 % innen 2030.

Målet med prosjektet er å kutte matsvinnet i serveringsbransjen med 20 % innen 2020. Flere av de andre store hotellkjedene er

deltakere i prosjektet, samt mange enkeltstående hoteller og restauranter. Thon Hotels skal bidra i prosjektet ved å iverksette ulike tiltak for å redusere vårt matsvinn. Alt av mat som kastes skal veies slik at man i større grad kan se om det er behov for endring i innkjøp og

produksjon av mat på hotellene. Kjøkkensjefene i Thon Hotels oppmuntres til å være kreative med tanke på gjenbruk av mat. Thon Hotels ber gjestene sine om hjelp med å redusere avfallet fra tallerkenen. Og Too Good To Go brukes for å selge overskuddsmat.



# Energi

Energi er et av to hovedfokusområder i Olav Thon Gruppen innenfor *miljø og grønn drift*. Det settes fokus på energiledelse og reduksjon av energiforbruk gjennom bedre systemer og hyppigere rapportering.

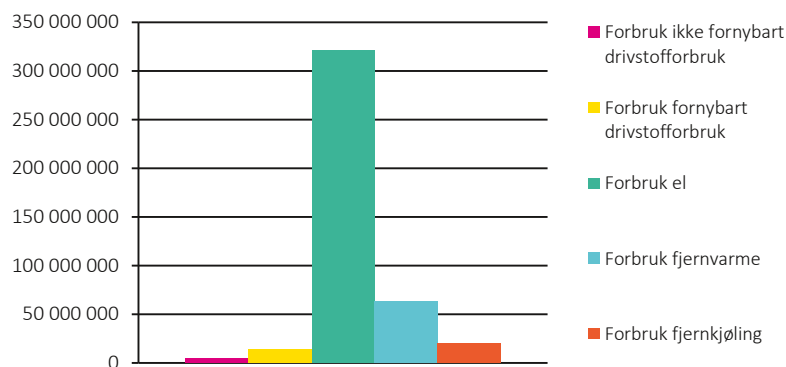
## ENERGIFORBRUK

I denne rapporten rapporteres det energiforbruket i Olav Thon Gruppen for andre gang. Kategoriene for rapporteringen er hentet fra rapporteringsrammeverket GRI. Det er et avansert arbeid å rapportere denne typen tall for et konsern med mange underliggende enheter, med forskjellig typer drift. Derfor er det noen forbehold ved de rapporterte tallene. Det er forsøkt å rapportere et måltall med kvadratmeter, men det var ikke mulig å samle inn kvadratmetertallene i årets rapport. Dette vil bli forsøkt gjentatt i neste rapport.

Kategori	2016 (antall kWh)	2017 (antall kWh)
Forbruk ikke fornybart drivstofforbruk	6 345 806	4 419 537
Forbruk fornybart drivstofforbruk	8 415 809	14 011 987
Forbruk el	299 991 210	320 424 001
Forbruk fjernvarme	56 632 171	63 349 314
Forbruk fjernkjøling	17 081 956	19 949 559
Forbruk damp	0	0
Salg av el	0	0
Salg av fjernvarme	11 121 000	10 287 000
Salg av kjøling	10 501 000	8 896 000
Salg av damp	0	0
<b>Totalt energiforbruk</b>	<b>366 844 951</b>	<b>402 971 398</b>

Sverige, Nederland og Belgia er utelatt. Franchisehoteller og eiendommer med delt eierskap og eksternt innkjøp er ikke medtatt. Lagunen, Sørlandsenteret, Oasen, Conrad Langaard og Unger Fabrikker er også holdt utenfor. Tallene er beregnet med utgangspunkt i sentrale innkjøpsavtaler og regnskapsopplysninger og det er derfor flere potensielle feilmarginer. Vi velger allikevel å rapportere disse tallene da vi mener det gir et bilde og en oversikt over energiforbruket til Olav Thon Gruppen.

## FORBRUK 2017 (kWh)

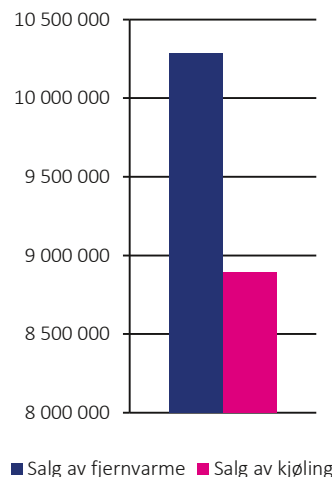


Det totale energiforbruket har gått opp 9,85 prosentpoeng fra 2016 til 2017. Dette antas å skyldes en økning i eiendomsmassen, samt bedre oversikt over de ulike anleggene. Ettersom flere målere tilkommer konsernets energioppfølgingsløsning vil det gi inntrykk av en økning i forbruk totalt sett. Forbruket øker i hovedsak for el og fjernvarme og fornybart drivstofforbruk, mens forbruket av ikke fornybart drivstoff går ned. Helt konkret har forbruk av ikke fornybart drivstoff gått ned 0,6 prosentpoeng til 1,1 % av det totale forbruket. Salg av fjernvarme og kjøling går noe ned. Dette er i stor grad temperaturavhengig. Salg av fjernvarme og kjøling trekkes fra det totale forbruket, og bidrar i så måte i 2017 med noe av økningen i totalt forbruk sammenlignet med 2016.

Det fremkommer av statistikken at den desidert største energikilden som forbrukes av Olav Thon Gruppen er el. Dette er ikke overraskende da svært mange tekniske anlegg helt eller

delvis drives av el, og Olav Thon Gruppen er en stor eiendomsaktør. En andel av elforbruket går med til å drive varmepumper og denne energien produserer i så måte flere kWh termisk energi enn den vi forbruker for å drive varmepumpene. Det heller ikke overraskende at den nest største kategorien for forbruk er fjernvarme. Mange av Olav Thon Gruppens eiendommer er tilknyttet fjernvarme, og bruker dette i ulik grad til oppvarming.

## PRODUKSJON 2017 (kWh)



## TEKNISK FAGAVDELING

Eiendomsservice ved Teknisk fagavdeling har fagansvaret for blant annet energibruk i Olav Thon Gruppen. Avdelingen leder Olav Thon Gruppens arbeid med energiledelse i divisjonene hotell, næring og kjøpesenter, alt med formål å spare energi og miljøet. Den viktigste bidragsyteren for et bedre miljø er redusert CO<sub>2</sub>-utslipp, dels som følge av redusert energiforbruk og dels som følge av omlegging til fornybar energi. Energibesparelser oppnås på flere måter:

- Driftoptimalisering, dvs. enklere driftsrelaterte tiltak ute på lokasjonene
- Driftssupport, dvs. faglig støtte til teknisk driftspersonell
- Energisparetiltak, dvs. fysiske tiltak med formål å spare energi
- Vedlikeholdstiltak der dette også genererer energibesparelser
- Prosjektstøtte, dvs. faglig støtte til prosjektledere knyttet til energi og tekniske anlegg
- Driftoptimaliserte serviceavtaler, dvs. serviceavtaler med fokus på energibesparelser
- Kravspesifikasjoner med særskilt fokus på driftserfaringer og standardisering
- Energisentraler, dvs. planlegging og rådgivning av energioptimale løsninger
- Effektplanlegging, dvs. planlegging og forberedelser til varslede endringer i effekttariffer

## ENERGIOPPFØLGING

Ved hjelp av energioppfølgingsløsningen Energinet kartlegges og overvåkes det meste av Olav Thon Gruppens energiforbruk. Implementeringsprosessen avdekker løpende forbedringspotensialer, og målsettingen er at alt energiforbruk måles. På denne måten vil også forbruksutviklingen kunne rapporteres med høy presisjon. Olav Thon Gruppen har inngått avtale med EvoTek for energioppfølging av alle eiendommer i Energinet. Gjennom denne avtalen får teknisk driftspersonell verdifull kompetanseheving som gjør det mulig for dem å korrigere avvik i energiforbruk som energioppfølgingen avdekker.

## ENOVA

Olav Thon Gruppen gjennomfører til en hver tid små og store energispareprosjekter med støtte fra blant annet Enova. Også i 2017 ble det gitt tilsagn om støtte til flere kjøpesentre. Mange av prosjektene omfatter kjøpesentre der mye av støtten retter seg mot utskifting til lavenergibelysning (Led). Denne utskiftingen er også et stort miljøtiltak, dels på grunn av redusert strømbehov, dels på grunn av redusert kjølebehov, men også fordi Led er mer miljøvennlig enn tradisjonelle lyskilder og dessuten varer vesentlig lenger.

## OMLEGGING TIL FORNYBAR ENERGI

Da forbudet mot fossil oppvarming fra og med 2020 ble vedtatt, var Olav Thon Gruppen allerede godt i gang med å avvikle fossil oppvarming. Oljefyring erstattes med fornybare løsninger. Et naturlig alternativ er fjernvarme der dette er tilgjengelig. Selv om oljeforbruket fra før utgjorde en liten andel av Olav Thon Gruppens totale energiforbruket, bidrar tiltakene likevel til en hyggelig reduksjon i gruppens CO<sub>2</sub>-utslipp.

## MÅLSETTING

Teknisk fagavdeling har satt seg flere mål, men høyest av dem alle rager målet om å sikre at energiforhold skal inngå i relevante beslutninger med betydning for energiforbruket i Olav Thon Gruppen. Bakgrunnen for dette målet er like enkel som den er komplisert. Hver dag tas det en rekke små og store beslutninger. Noen av disse beslutningene kan indirekte medføre en ulempe sett i et energiperspektiv, selv om intensjonene er aldri så gode. Teknisk fagavdeling ser ofte ting fra et annet ståsted, og et samspill med fagavdelingen kan åpne muligheter man selv ikke var i stand til å oppdage.

# Sosialt ansvar

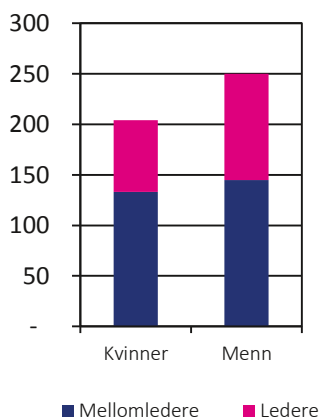
## Mangfold og inkludering

### Kjønnsfordeling og aldersfordeling

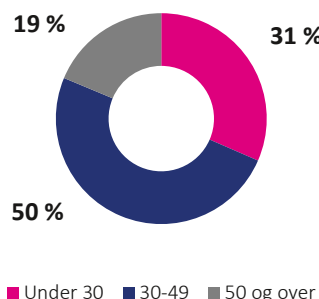
I Olav Thon Gruppen etterstreber vi reel likestilling og et godt mangfold blant våre ansatte. Dette demonstrerer vi ved å vise til en jevn kjønnsfordeling, samt engasjement i flere inkluderende prosjekter.

Kjønn	2015	2016	2017
Kvinner	51 %	52 %	53 %
Menn	49 %	48 %	47 %

#### KJØNNSFORDELING LEDERE OG MELLOMLEDERE



#### ALDERSFORDELING



#### KJØNNSFORDELING OLAV THON GRUPPEN

I Olav Thon Gruppen er det jevn kjønnsfordeling, og det har kun vært små forandringer de siste årene. Kjønnsfordeling blant ledere holder seg også på et jevnt nivå sammenlignet med tidligere år.

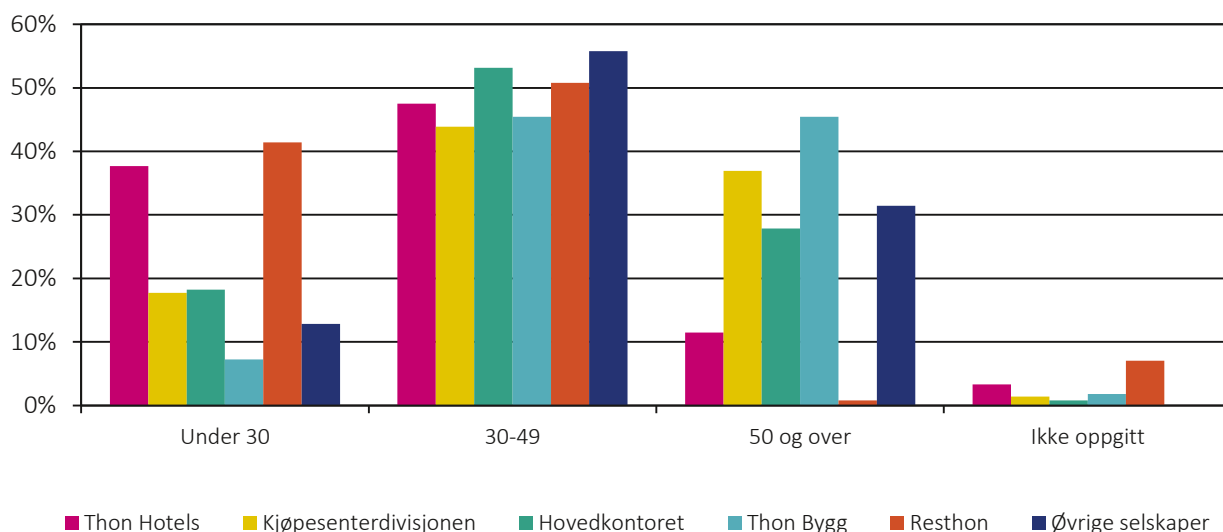
I 2017 har andelen kvinnelige ansatte økt marginalt med ett prosentpoeng, og andelen ligger nå på 53 % i konsernet. Siden 2015 har det vært en økning på totalt to prosentpoeng, og dette viser en positiv holdning til likestilling i Olav Thon Gruppen.

Kjønnsfordeling for ledere har vært uendret siden 2016. I 2017 var det totalt 45 % kvinner i ledende posisjoner. Dersom man skiller mellom mellomleder og øverste leder ser man noen variasjoner i kjønnsfordelingen. Blant øverste ledere er kvinneandelen 40 %. Bland mellomlederne er kvinneandelen 48 %. Dette er samme fordeling som i 2016, men ser man på antallet kvinnelige ledere så har dette økt fra 204 til 229 fra 2016 til 2017. Det har økt tilsvarende for menn fra 250 til 277. Dette betyr at antallet kvinnelige ledere har økt med 12 % fra 2016, mot 11 % økning for mannlige ledere.

#### ALDERSFORDELING OLAV THON GRUPPEN

Olav Thon Gruppen har god aldersfordeling og det jobbes kontinuerlig for å opprettholde den gode fordelingen. Halvparten av alle ansatte er i aldersgrupperingen 30-49 år. Denne grupperingen er stor og har et vidt spenn hva angår erfaring og kompetanse. I tillegg er det mange ansatte i grupperingen under 30 år. En stor andel av disse jobber i Thon Hotels, en divisjon som tiltrekker seg mange unge arbeidstakere. Hotelldivisjonen er for øvrig den divisjonen i Olav Thon Gruppen med flest ansatte, og det er derfor naturlig at Thon Hotels har sterk påvirkning på både kjønns- og aldersfordeling blant de ansatte.

## ALDERSFORDELING PER DIVISJON



## En inkluderende arbeidsplass

Olav Thon Gruppen arbeider kontinuerlig for å være en inkluderende arbeidsgiver og skape mangfoldige arbeidsplasser. Dette reflekteres i konsernets rekrutteringsprosess, men også ved samarbeid med ulike aktører som jobber for å skape inkluderende arbeidsplasser.

### SAMARBEIDET MED NAV BJERKE

Olav Thon Gruppen, med Thon Hotels i spissen, har siden 2013 hatt et sentralt samarbeid med NAV Bjerke. Gjennom dette samarbeidet tilbyr flere av hotellene i Oslo praksisplasser til mennesker som sliter med å få seg en arbeidsplass. Siden 2013 har hele 46 personer fått tilbud om praksisplass.

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

I 2017 har totalt sju kandidater fått tilbud om praksisplass på tre av våre hoteller i Oslo.

### PØBELPROSJEKTET

Olav Thon Gruppen har i lengre tid samarbeidet med Pøbelprosjektet. Dette har ikke vært et formelt samarbeid, men i 2017 ble dette formalisert gjennom en konsernavtale.

I 2017 var det to praktikanter som fikk prøve seg ved våre hoteller, og en ved vårt hovedkontor. I tillegg har to ansatte i Thon Hotels og Thon Eiendom bidratt med innlegg på Arbeidsgiverdag hos Pøbelprosjektet.

### RINGER I VANNET

Thon hotels signerte i september 2017 en konsernavtale med Ringer i Vannet, et arbeids- og inkluderingsprosjekt i regi av NHO. Formålet med prosjektet er å få mennesker som har falt utenfor arbeid inn i NHO-

bedrifter. Ringer i Vannet baserer seg på et lokalt samarbeid mellom hotellene og de lokale arbeids- og inkluderingsbedriftene. Samarbeidet bar frukter allerede før årsskifte, og det er forventet at det skal skje enda mer i 2018.

### STELLA – RØDE KORS KVINNESENTER I OSLO

I 2016 ble det engasjert en praktikant fra Stella, som er en del av Kvinnefeltet i Oslo Røde Kors, og som har som målsetting å være et mangfoldig hus med fokus på kvinner som ressurs. Hayat Mahmoud, som ble intervjuet i fjorårets rapport, ble værende i sin praksisplass inn i 2017. Ekstra gledelig er det at etter endt praksis har Hayat nå fått fast jobb i Thon Hotels Revenue-avdeling.



# Medarbeiderutvikling

## 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 2017 ble det arrangert 47 ulike typer kurs i regi av gruppen innenfor områder som sikkerhet, mat og drikke, HMS, ledelse og salg. Totalt 1 622 medarbeidere deltok på ett eller flere kurs. I tillegg til kurs ble det i 2017 gjennomført sju samlinger av ulik karakter.

## F&B SKOLEN

I 2016 ble det for første gang arrangert kurs i regi av F&B skolen. Dette er en intern kunnskapsskole med fokus på mat og drikke for de ansatte i Thon Hotels og Resthon. Skolen består av flere nivåer, og i 2016 ble grunnskolen lansert. Grunnskolen er et tredagers-kurs som tar for seg det grunnleggende som kreves av en god servicemedarbeider. Hver dag har sitt fokusområde – vin, øl og brennevin. Satsningen fortsatte i 2017, der det ble gjennomført tre runder med grunnskolen, hvor totalt 77 ansatte i Thon Hotels og Resthon deltok.

## UTDANNINGSSTIPEND

I samarbeid med flere av våre leverandører har vi mulighet 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 for eksempel være et studium i restaurantledelse, som ølkelner, som vinsommelier, eller fagbrev som privatist.

## LÆRLINGER

Det blir stadig viktigere for hotellbransjen å knytte til seg lærlinger, både for å underbygge profesjonalitet i bransjen og fordi det offentlige setter stadig strengere krav til bruk av lærlinger i anbudssammenheng. I Thon Hotels er det hotellene selv som tar initiativ til å ha lærlinger, men det får et stadig større fokus i den sentrale administrasjonen. I 2017 var 48 av våre hoteller godkjente lærlingebedrifter, som engasjerte 89 lærlinger fordelt på 44 kokkelærlinger, 8 konditorlærlinger, 29 resepsjonslærlinger, og 8 servitørlærlinger.

## MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

Olav Thon Gruppen gjennomførte også i 2017 en medarbeiderundersøkelse. Dette er et viktig hjelpemiddel for å avdekke utfordringer og forbedringspotensial. Etter ønske om en forenklet undersøkelse med færre spørsmål ble undersøkelsen endret til å inneholde 12 spørsmål. Disse spørsmålene dreide seg om arbeidsglede, omdømme, arbeidsforhold, jobbinnhold, og samarbeid.

Svarprosenten på medarbeiderundersøkelsen i 2017 var 80 %. Resultatet av undersøkelsen viser blant annet at de ansatte har en arbeidsglede på 74, på en skala fra 1-100. 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. Resultatene viste en gjennomgående høy score på alle spørsmålene i undersøkelsen. Scoren var over landsgjennomsnittet og viste en økning for 10 av 12 spørsmål.

# HMS

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

## OM ARBEIDET

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.
- HMS-avdelingen deltar på interne samlinger og forteller om HMS-arbeidet.
- HMS-avdelingen deltar på interne kurs i HMS-opplæring og forteller om HMS-arbeidet i konsernet.

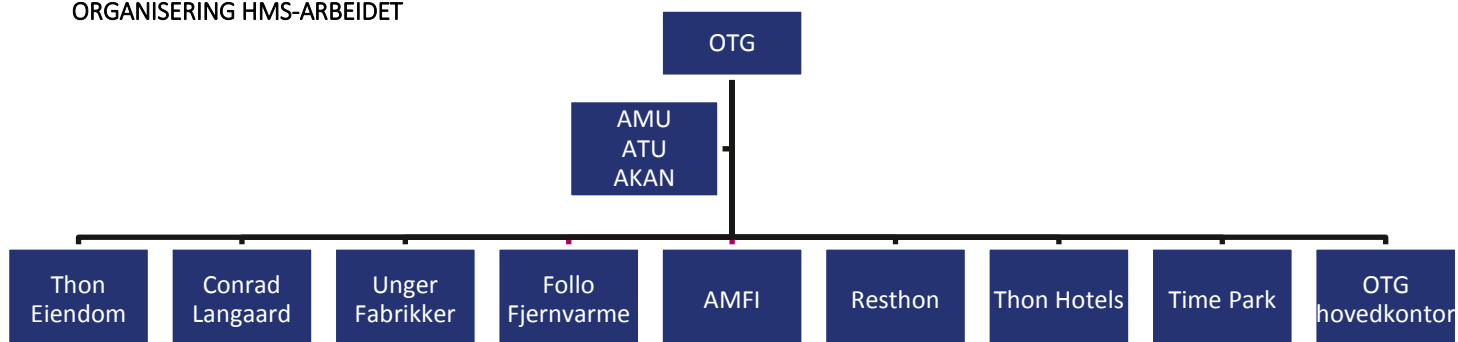
- MU følges opp gjennom nyheter på Intranettet, i tillegg til utsendelse av informasjonsskriv til oppslag for å nå de som ikke har egen PC.

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

## FOREBYGGE OG FORHINDRE SEKSUELL TRAKASSERING

I mars 2017 publiserte FAFO sin rapport «Seksuell trakassering i arbeidslivet, der 21 % av de spurte blant hotell og restaurantansatte svarte at de har vært utsatt for seksuell trakassering. LDO og Arbeidstilsynet begynte i 2017 et arbeid med å lage en veiledning for overnattings- og serveringsbransjen for hvordan de kan forebygge og hindre trakassering. De var opptatt av at det som ble laget skulle fungere i praksis, og ønsket derfor å knytte seg til bedrifter for å prøve ut ideene i en tidlig fase. Thon Hotels og Resthon har i 2017 vært pilotbedrifter i dette arbeidet.

## ORGANISERING HMS-ARBEIDET



# Organisering (inkl. AMU)

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

## HMS

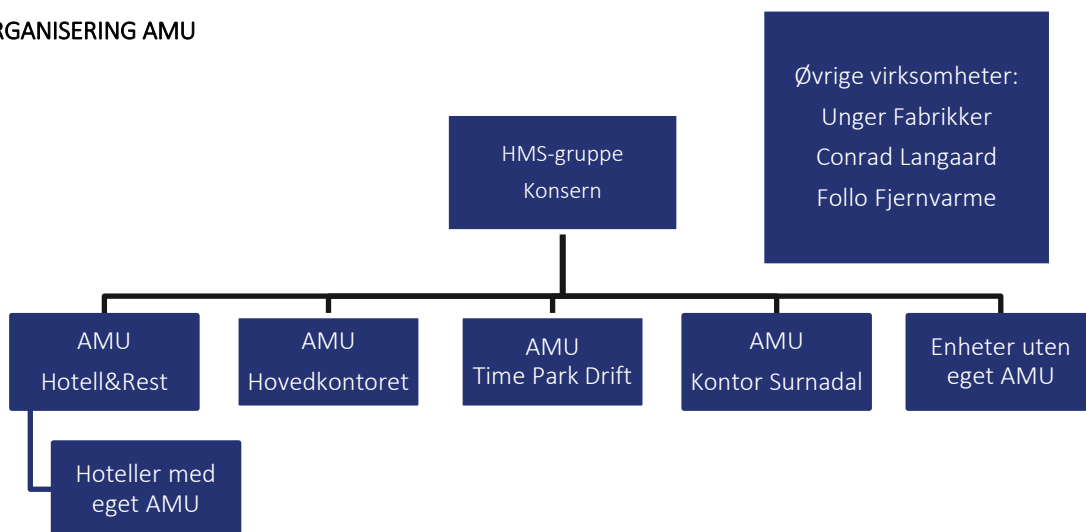
Konsernets ledergruppe har minimum fire HMS-møter per år der sentrale føringer for HMS-arbeidet utarbeides. HMS-sjef Konsern leder helse, miljø og sikkerhetsarbeidet, og har etablert et nettverk med arbeidsmiljøutvalg på bedriftsnivå. De lokale enhetslederne er HMS-ansvarlig for sin enhet, og har plikt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

## ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

AMU er et beslutende og rådgivende organ som skal virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovgivningen i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen i arbeidsmiljøet. Totalt finnes det 13 arbeidsmiljøutvalg i Olav Thon Gruppen.

Det finnes ett sentral-AMU for hotell og restaurant. 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.

## ORGANISERING AMU



# Sykefravær

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

Tallene i tabellen inkluderer egenmeldt og legemeldt sykefravær for egen virksomhet, samt bransjetallene (hentet fra SSB).

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.

For å øke nærværet i Olav Thon Gruppen står sykefravær alltid på agendaen i hvert AMU. Bedriftshelsetjenesten tilknyttet Thon Hotels, Resthon og Thon Bygg AS følger opp enheter som har for lavt nærvær, og bistår i å igangsette tiltak for å øke dette. I tillegg arrangeres det lokale sosiale aktiviteter som fremmer et bedre arbeidsmiljø.

ENHET/DIVISJON	BRANSJE	SYKEFRAVÆR 2017	BRANSJETALL 2017
Hovedkontoret <sup>1</sup>	Forretningsmessig tjenesteyting	3,91 %	6,50 %
Thon Hotels <sup>2</sup>	Overnattings- og serveringsvirksomhet	9,14 %	5,50 %
Kjøpesenterdivisjonen <sup>3</sup>	Varehandel	3,26 %	5,70 %
AMFI Konsern	Varehandel	2,89 %	5,70 %
Resthon AS	Overnattings- og serveringsvirksomhet	2,60 %	5,50 %
Thon Bygg AS	Bygg- og anleggsvirksomhet	5,50 %	5,90 %
Follo Fjernvarme	El, vann, avløp og renovasjon	1,32 %	5,40 %
Unger Fabrikker	Industri	5,40 %	5,90 %
Conrad Langaard	Varehandel	9,00 %	5,70 %

1. Omfatter Thon Hotels AS, Thon Hotels Salg AS, Thon Holding AS, Time Park AS, Time Park Services AS, Norsk Pantelotteri AS, Panto AS

2. Omfatter alle driftsselskaper som tilhører Thon Hotels AS (inkl. Sverige, Beliga og Nederland) + Vetre Hotelldrift AS, Linne Hotell AS, Hotel Bristol AS, Åsgårstrand ANS og Nordby Motell AB

3. Omfatter Olav Thon Eiendomsselskap ASA, Gardermoen Park AS, Bergen Storsenter AS, Lagunen AS, AMFI Konsern, Vestkanten AS, Sartor Senterforening AS, Østerås Kjøpesenter AS, Thon Ski AS, Töcksfors Shoppingcenter AB, Charlottenberg Shoppingcenter AB, Orvelin Shoppingcenter AB, Thon Fastigheter AB Konsern

# Sikkerhet

I Olav Thon Gruppen jobbes det med sikkerhet for både mennesker og materiell. I 2017 har også digitale angrep blitt en større del av hverdagen.

## BEREDSKAPSHENDELSE

I 2017 opplevde Olav Thon Gruppen en svært alvorlig hendelse på kjøpesenteret Sørlandssenteret der liv gikk tapt. En person knivstakk to tilfeldige personer og den ene døde av skadene. Beredskapsarbeidet fungerte svært bra på senteret og vekternes innsats var med på å bidra til at skadene ikke ble større. Samarbeidet med politiet fungerte slik det skulle.

## DEN DIGITALE TRUSSELEN

Den digitale trusselen fortsetter å øke og vi har hatt nesten ukentlige forsøk på svindel både i Norge, Sverige og Belgia. Vi opplever også phishing-forsøk og kopiering og misbruk av Facebook-sider for våre virksomheter. Vi merker at navnet vårt blir misbrukt ovenfor gjester og kunder. Dette gjøres blant annet ved bruk av falske fakturaer og falsk avsender.

## RISIKOVURDERING

Gjennom de siste årene har det for Olav Thon Gruppen ikke vært noen særlige forandringer i risikobildet. Dette gjelder spesielt for ordinære hendelser som innbrudd og hærværk, der man faktisk opplever færre hendelser enn tidligere. Derimot merker man en økning i risiko og sannsynlighet for digital kriminalitet.

## SIKKERHETSARBEID

Olav Thon Gruppen har en sentral avtale med NOKAS om vakthold på våre steder og denne avtalen fungerer godt. NOKAS leverer hovedsakelig vektere til kjøpesenter og hotell, utrykning, vakthold og alarmstasjonstjeneste. Olav Thon gruppen har også inngått en langsiktig avtale med NOKAS om leveranse av alt innen TV-overvåking fremover. Olav Thon Gruppen jobber også med å samle alle bilder fra TV-overvåkning i en felles server hos ekstern leverandør. Dette arbeidet ble påbegynt i 2017, men vil jobbes videre med i 2018 for å fullføre innføring av felles server.

## MYNDIGHETSSAMARBEID

Olav Thon Gruppen har stadig et godt samarbeid med politiet. Som tidligere år, har politiet i 2017 brukt konsernets kjøpesentre og hoteller til ulike øvelser. Dette varierer med alt fra trening i «skyting pågår» til opptrening av søks- og narkotikahunder.

# Leverandørkjede

Olav Thon Gruppen kjøper inn varer og tjenester for 3-5 milliarder kroner i året, og har et stort ansvar som innkjøper.

Ansvarlige innkjøp er et stadig viktigere fokusområde. Konsernet etterstreber dette blant annet gjennom grundige rutiner for leverandørutvelgelse som inkluderer kartlegging av mange aspekter av samfunnsansvar som er relevante innen de enkelte kategoriene. I tillegg har vi et eget sett etiske standardvilkår som stiller strenge krav til alle leverandører og underleverandører, herunder deres 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. Påseplikten utføres både lokalt og sentralt. For sentralt inngåtte avtaler er det i hovedsak personer på hovedkontoret som har ansvar for å utføre påseplikt. Lokale ledere har ansvar for å følge med på ulike stresspunkter i arbeidshverdagen og melde til hovedkontoret dersom det er mistanke om brudd på allmenngjorte tariffavtaler. I tillegg har lokale ledere ansvar for å utføre påseplikt der det

foreligger lokale relevante avtaler.

## KONTROLL AV LEVERANDØRKJEDEN

Innkjøpsavdelingen har i løpet av 2017 sammen med fagansvarlig for samfunnsansvar jobbet med et prosjekt for å få bedre kontroll på leverandørkjeden når det gjelder etiske innkjøp. Olav Thon Gruppen har et sett med etiske standardvilkår og jobbet i prosjektet med å kartlegge og risikovurdere behovet for mer oppfølging og kontroll av disse. Som tiltak for oppfølging ble det laget et skjema for videre kontroll av leverandører som falt innunder de innkjøpskategoriene som ble vurdert å være mest risikofylte.

## 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 øke antallet økologiske produkter hvert år. I 2017 antas det at man har kunnet tilby minimum 15 økologiske produkter ved hvert hotell 1. januar 2017 inntreidte avtaler om store volumvarer som skal være økologiske. Videre har hotellene ekstra fokus på kortreist mat i form av hjemmelaget mat. Det produseres stadig flere produkter lokalt på hotellene,

og i 2017 ble det lansert egne frokostplaner med oppskrifter til produkter som skal finnes på Thon Hotels.

### MATPRISER 2017

Thon Hotels fikk i 2017 andre og tredjeplass i Twinings-konkurransen om å tilby Norges beste frokost. Thon Hotel

Lofoten sikret andreplass og Thon Hotel Rosenkrantz Bergen kom på tredjeplass i den prestisjetunge Twinings-konkurransen. Det er stort fokus på hjemmelagde spesialiteter, og kortreist og økologisk mat. I Thon Hotels skal frokosten være en god start på dagen.



# Profilopplysninger

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

## STRATEGI OG ANALYSE

G4-1	Erklæring fra den øverste beslutningstakeren i organisasjonen	Side 7
------	---	--------

## ORGANISASJONSPROFIL

G4-3	Navn på organisasjonen	Side 3
G4-4	Hovedprodukter og/eller tjenester, herunder merkevarer	<a href="http://www.olavthon.no">www.olavthon.no</a>
G4-5	Organisasjonens hovedkontor	<a href="http://www.olavthon.no">www.olavthon.no</a>
G4-6	Hvilke land organisasjonen er tilstede i	<a href="http://www.olavthon.no">www.olavthon.no</a>
G4-7	Eierforhold og organisasjonsform	Side 3
G4-8	Markeder	Årsrapport Olav Thon Gruppen
G4-9	Organisasjonens størrelse	Årsrapport Olav Thon Gruppen
G4-10	Nøkkelinformasjon om ansatte	Side 23
G4-11	Ansatte og hovedavtaler	Omtrent 70 %
G4-12	Informasjon om leverandørkjede	Side 30
G4-13	Vesentlige endringer i rapporteringsperioden	Side 12
G4-14	Hvorvidt og hvordan organisasjonen følger en føre var-tilnærming	Side 26
G4-15	Eksternt utviklede prinsipper eller andre initiativer som organisasjonen tar i bruk eller støtter	Side 12
G4-16	Medlemskap i foreninger og nasjonale eller internasjonale interesseorganisasjoner	Ingen slike medlemskap

## IDENTIFISERTE VESENTLIGE ASPEKTER OG AVGRENSNINGER

G4-17	Enheter som er med i organisasjonens konsernregnskap eller tilsvarende dokumenter	<a href="http://www.olavthon.no">www.olavthon.no</a>
G4-18	Forklaring av prosessen med å definere rapportens innhold og aspektenes avgrensninger	Side 12
G4-19	Alle aspekter i GRI	Side 34
G4-20	Aspektenes avgrensning i organisasjonen	<a href="#">Link til PDF</a>
G4-21	Aspektenes avgrensning utenfor organisasjonen	<a href="#">Link til PDF</a>
G4-22	Virkningen av eventuelle nye forklaringer av informasjon	Side 12
G4-23	Betydelige endringer fra tidligere rapportperioder i omfanget og aspektenes avgrensninger	Side 12

## INTERESSETER

G4-24	Interessenter	Side 12
G4-25	Identifisering av interessenter	Side 12
G4-26	Involvering av interessenter	Side 12
G4-27	Hovedområder fra interessenter	Side 12



## **RAPPORTERINGSPARAMETERE**

---

G4-28	Rapporteringsperiode for fremlagte opplysninger	Side 12
G4-29	Dato for forrige rapport	Side 12
G4-30	Rapporteringscyklus	Side 12
G4-31	Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten eller dens innhold	Side 38
G4-32	Samsvarsalternativet organisasjonen har valgt, og GRIs innholdsindeks for valgte alternativ	Side 12
G4-33	Organisasjonens policy og gjeldende praksis for å søke eksternt kvalitetssikring av rapporten	Rapporten blir ikke eksternt revidert

## **SELSKAPSLEDELSE, FORPLIKTELSER OG ENGASJEMENT**

---

G4-34	Styringsstruktur i organisasjonen	Side 3
-------	-----------------------------------	--------

## **ETIKK OG INTEGRITET**

---

G4-56	<u>Organisasjonens etiske retningslinjer</u>	<a href="http://www.olavthon.no">www.olavthon.no</a>
-------	--	--

# GRI-indeks

Olav Thon Gruppen sin samfunnsansvarsrapport for 2016 er laget i henhold til GRI sine retningslinjer for bærekraftrapportering. Gruppens rapportering kvalifiserer til Core-nivå.

## ØKONOMI

G4-EC1	Direkte økonomisk påvirkning	Side 15
--------	------------------------------	---------

## MILJØ

G4-EN3	Energiforbruk	Side 21
G4-EN23	Avfallsoversikt	Side 18
G4-EN29	Manglende overholdelse av miljølover og forskrifter	Ingen tilfeller

## SAMFUNNSMESSIG PÅVIRKNING

### ARBEIDSFORHOLD OG ARBEIDSVILKÅR

G4-LA5	Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	Side 27
G4-LA9	Utdanning, opplæring og rådgivning	Side 25
G4-LA12	Kjønn- og aldersfordeling	Side 23

### MENNESKERETTIGHETER

G4-HR3	Tilfeller av diskriminering (rettssaker)	Ingen tilfeller
G4-HR4	Oppfølging av leverandører (organisasjonsfrihet)	Side 30
G4-HR5	Oppfølging av leverandører (avskaffe barnearbeid)	Side 30
G4-HR12	Menneskerettighetsbrudd	Ingen tilfeller

### SAMFUNN

G4-SO3	Risikovurdering	Side 29
G4-SO4	Anti-korrupsjon	Side 26 og 30
G4-SO5	Tilfeller av korrupsjon	Ingen tilfeller

### PRODUKTANSVARLIGHET

G4-PR8	Tilfeller av brudd på personvern	Ingen tilfeller
--------	----------------------------------	-----------------

# FNs Global Compact

Global Compact er FN sitt initiativ for samarbeid med næringslivet i en bærekraftig utvikling. Brevet nedenfor ble sendt til daværende generalsekretær i FN, H.E. Ban Ki-moon, og bekrefter at Olav Thon Gruppen er deltager i Global Compact og at konsernet lover å integrere de ti grunnleggende prinsippene i sin strategi og daglige drift. Det neste brevet er en bekreftelse på at Olav Thon Gruppen fortsetter å støtte FNs Global Compact, og at gruppens arbeid vil fremstilles i en årlig rapport (Communication on Progress).



02.05.2013

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

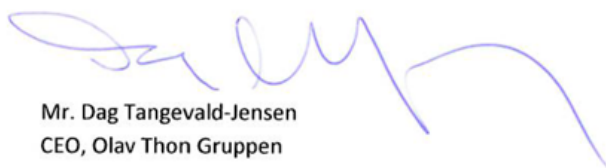
Dear Mr. Secretary-General,

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



## OLAV THON GRUPPEN

03.09.2018

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. Ole-Christian Hallerud  
Vice Group CEO, Olav Thon Gruppen

# Global Compact-indeks

## FNS GLOBAL COMPACT PRINSIPPER

## RELEVANTE GRI-INDIKATORER I RAPPORTEN

### MENNESKERETTIGHETER

Prinsipp 1	Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter	HR3, HR4, HR5, HR12
Prinsipp 2	Påse at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene	HR3, HR4, HR5, HR12

### STANDARDER FOR ARBEIDSLIVET

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 barnearbeid reelt avskaffes	HR5
Prinsipp 6	Sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes	HR3, LA5, LA9, LA12

### MILJØ

Prinsipp 7	Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer	EN3, EN23, EN29
Prinsipp 8	Ta initiativ til fremme av økt miljøansvar	EN3, EN23
Prinsipp 9	Oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi	EN3, EN23

### BEKJEMPELSE AV KORRUPSJON

G4-HR1	Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, herunder utpressing og bestikkelser	SO3, SO4, SO5
--------	---	---------------



## OLAV THON GRUPPEN

Stenersgata 2A

Postboks 489 Sentrum | 0105 Oslo

Telefon 23 08 00 00

[firmapost@olavthon.no](mailto:firmapost@olavthon.no) | [olavthon.no](http://olavthon.no)

