



OLAV THON GRUPPEN

2019

BÆREKRAFTSRAPPORT







OLAV THON GRUPPEN

# 2019

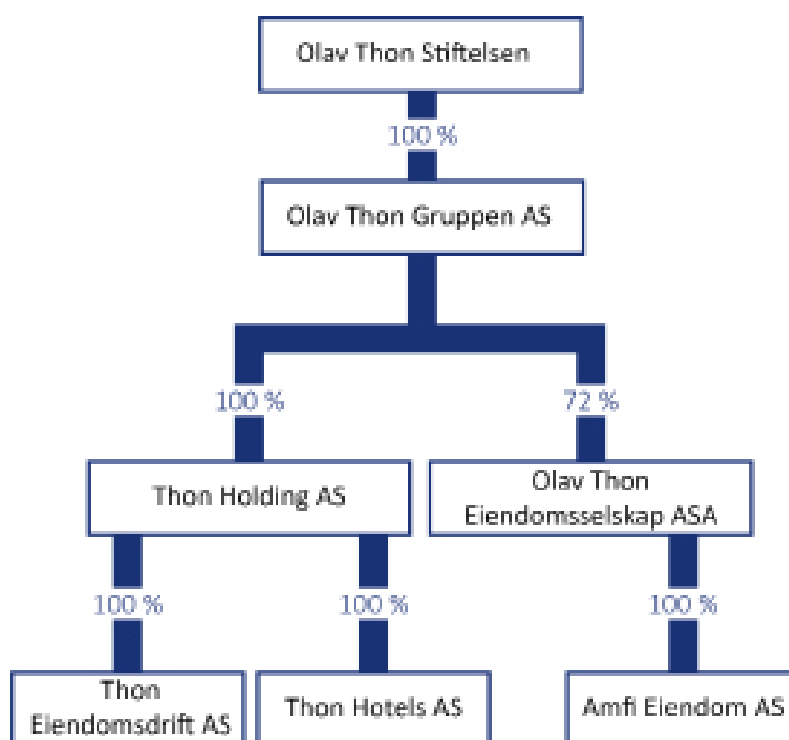
BÆREKRAFTSRAPPORT

## Innhold

- 04** Om denne rapporten
- 06** Olav Thon Gruppen 2019
- 09** Bærekraftig verdiskaping
- 10** Olav Thon Gruppens bærekraftarbeid
- 13** Olav Thon Stiftelsen
- 14** Pantelotteriet
- 16** FNs bærekraftsmål
- 19** Økonomisk samfunnsansvar
- 20** Miljø
- 27** Sosialt ansvar
- 30** HMS
- 34** Leverandørkjeden
- 35** Profilopplysninger
- 36** GRI-indeks
- 37** FNs Global Compact
- 39** Appendiks



### 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

# Om denne rapporten

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

Olav Thon Gruppen har siden 2013 rapportert i henhold til Global Reporting Initiatives (GRI) rapporteringsrammeverk. Denne rapporten er i overensstemmelse med GRI Standards (Core).

## **AVGRENSNING OG RAPPORTERINGSPERIODE**

Denne bærekraftsrapporten er rettet mot våre kunder, gjester, ansatte, investorer, leverandører, lokalsamfunn vi operer i, interesseorganisasjoner og offentlige myndigheter. Vi ser på dere alle 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 de enkelte data.

Rapporten omhandler kalenderåret 2019, og er utarbeidet på norsk, svensk og engelsk. Gruppen har en årlig rapporteringssyklus, og neste rapport vil bli utgitt i 2. kvartal 2021. Forrige rapport ble utgitt september 2019.

## **VESENTLIGHETSANALYSE OG INTERESSENTDIALOG**

For å definere innholdet i bærekraftsrapporten, 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 bærekraftsrapporten. Det er behov for å gjennomføre slike interessentdialog og vesentlighetsanalyse med jevne mellomrom, og det ble derfor gjennomført ny interessentdialog og vesentlighetsanalyse i

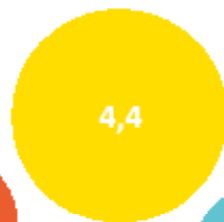
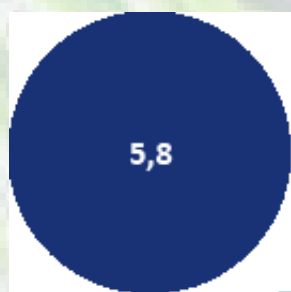
2016/2017. Ny gjennomføring ble først tatt opp under et møte med konserndirektørene i september 2016, der det ble bestemt å gjennomføre kombinert interessentdialog og vesentlighetsanalyse med nøkkelpersoner i konsernet, samt konserndirektørene. Fra tidligere har man sett på gruppens økonomiske, miljømessige og 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. Den tidligere vesentlighetsanalysen anses fortsatt som svært sentral i bærekraftsrapporten, 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 viderefremmet til konserndirektørene, slik at de kan ta godt informerte avgjørelser om retningen til arbeidet.

Interessentdialog og vesentlighetsanalyse ble gjennomført ved at fagansvarlig for bærekraftarbeidet analyserte aspekter og tilhørende indikatorer, samt innhentet prioritertanalyse 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 prioritertabell (snittet av alle konserndirektørenes prioriteringer), som igjen dannet grunnlag for fagansvarliges rapport med anbefalinger. Denne rapporten har tatt hensyn til tidligere vesentlighetsanalyse, samt nyeste interessentdialog.

## **FOKUSOMRÅDER**

I vår sjette bærekraftsrapport 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**
- **Miljø**
- **Menneskerettigheter**
- **Arbeidsrettigheter**
- **Samfunn**
- **Produktansvarlighet**

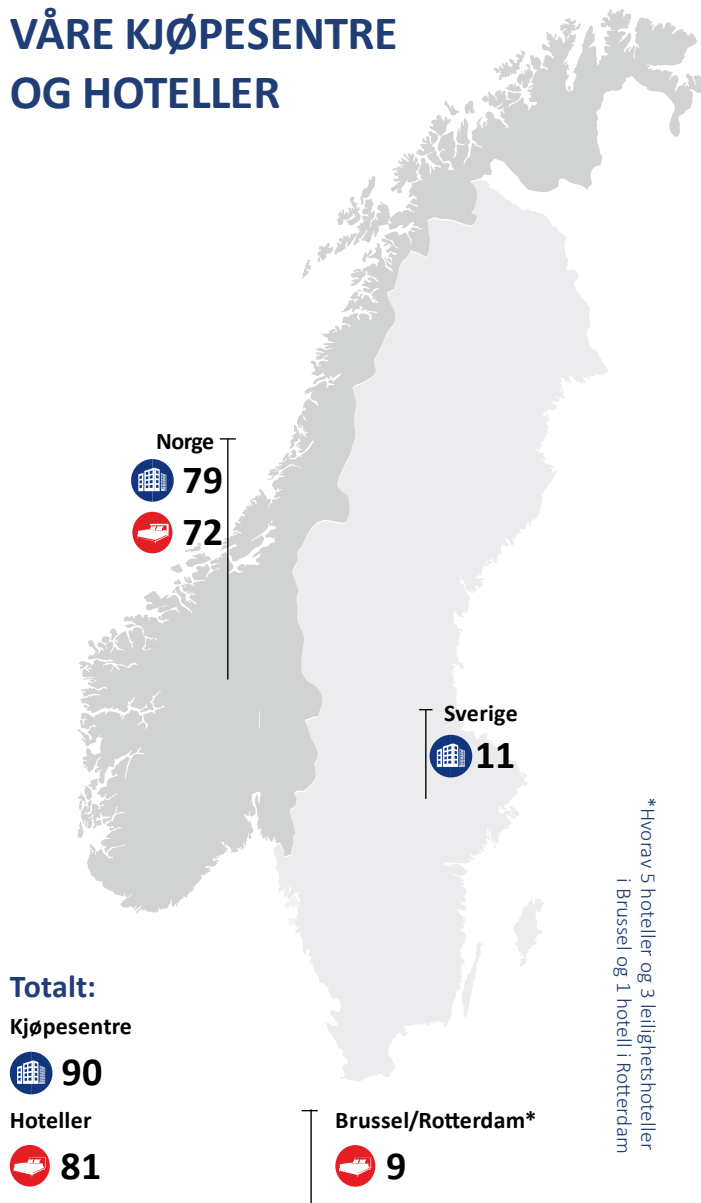
# Olav Thon Gruppen 2019



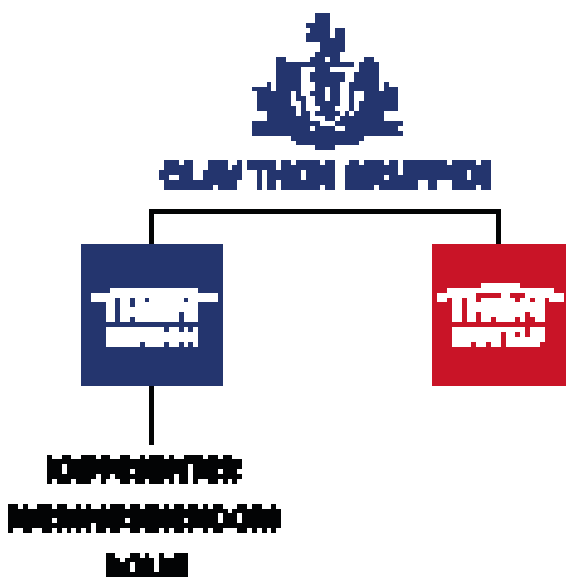
## 9 AV DE 10 STØRSTE

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

## VÅRE KJØPESENTRER OG HOTELLER



\*Hvorav 5 hoteller og 3 leilighetshoteller i Brussel og 1 hotell i Rotterdam



## VISSTE DU AT...

Thon Hotels har ca. **10.450 hotellrom** fordelt på 72 hoteller i Norge

AMFI Madla ble **kåret til årets kjøpesenter i 2019**

Thon Hotels Rosenkrantz Bergen **ble kåret til Norges beste hotell 2019**



Resultatet  
til Olav Thon  
Gruppen før  
skatt i 2019:

**4,2**  
MILLIARDER  
KRONER



Netto invester-  
inger utgjorde  
2,5 milliarder  
i 2019



Likviditets-  
reserven var ved  
årsskiftet 9,4  
milliarder kroner





# Bærekraftig verdiskaping

**Det er med glede jeg ønsker velkommen til Olav Thon Gruppens sjette bærekraftsrapport, 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

# Olav Thon Gruppens bærekraftarbeid

**Vi jobber systematisk med bærekraft og samfunnsansvar i Olav Thon Gruppen. Vi har policyer og retningslinjer og følger opp arbeidet med bærekraft og samfunnsansvar kontinuerlig.**

For å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, likestilling og ikke-diskriminering, sosiale forhold, ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon har Olav Thon Gruppen utarbeidet policy for samfunnsansvar, inngått medlemskap i FNs Global Compact, utarbeider årlig rapport i henhold til GRI Standards, ansatt egen bærekraftsrådgiver, og har årlig statusmøte i konsernledelsen som omhandler bærekraft og samfunnsansvar.

## **POLICY FOR SAMFUNNSANSVAR**

Olav Thon Gruppens policy for samfunnsansvar beskriver konsernets mål om å etterstrebe en mest mulig bærekraftig utvikling i sin forretningsvirksomhet. Olav Thon Gruppens samfunnsansvar bygger på norske lovkrav og standarder, samt prinsippene i FNs Global Compact og retningslinjene i Global Reporting Initiative (GRI). I henhold til vår policy er fokus på avfall, energi, helse og sikkerhet (for medarbeidere, kunder og gjester), mangfold, likestilling og ikke-diskriminering, samt påvirkning av lokalsamfunn.

## **ORGANISERING AV ARBEIDET**

Ansvar for Olav Thon Gruppens arbeid med samfunnsansvar og bærekraft ligger hos konsernledelsen. Fagansvar og daglig ansvar for tilrettelegging og koordinering er lagt til

HMS-Avdelingen, ved konsernets bærekraftsrådgiver. Konsernets ulike selskaper/enheter er ansvarlige for daglig utførelse av bærekraftiltak.

Arbeidet med samfunnsansvar og bærekraft skal synliggjøres internt og eksternt gjennom årlig bærekraftsrapport, samt internt ved bruk av egne verktøy for internkommunikasjon.

## **OVERORDNET EVALUERING AV SISTE ÅRS ARBEID**

Arbeidet med bærekraft og samfunnsansvar evalueres årlig i statusmøte mellom HMS-Avdelingen og konsernledelsen. Det ble på dette møtet i 2019 lagt frem status for 2018/2019, samt forslag til aktiviteter i 2019/2020. I 2019 har det blitt jobbet med ulike deler av konsernets bærekraftarbeid, og noen elementer har fått større prioritet enn andre. Den største endringen er konsernets utpeking av relevante FNs bærekraftsmål. Deretter følger rapportering i henhold til GRI Standards for første gang. Utover dette evalueres arbeidet til å være tilfredsstillende i henhold til konsernets policy for samfunnsansvar. Det vil allikevel arbeides for bedre integrering i konsernets daglige drift og strategiske avgjørelser i 2020.

Øvrig evaluering av konsernets fokusområder redegjøres for i de ulike kapitler i denne rapporten.

## **ANDRE POLICYER OG RETNINGSLINJER**

Olav Thon Gruppens har flere policyer og retningslinjer innenfor samfunnsansvar og bærekraft.

Policyer:

- Miljøpolicy
- Policy for mangfolds- og likestillingsarbeid
- Konsernpolicy for innkjøp
- Reisepolicy

Retningslinjer

- Etske krav til leverandører
- Retningslinjer for kildesortering
- Retningslinjer for firma-/ tjenestebil
- Rutine for ansvarlige innkjøp

## **FORVENTNINGER FREMOVER**

For Olav Thon Gruppens arbeid forventes det fremover at policy og retningslinjer revideres, at årlig bærekraftsrapport i fremtiden skal eksternt valideres, at det utarbeides ny vesentlighetsanalyse, at det gjennomføres større omfang av interessentdialog i forbindelse med bærekraftarbeidet, at det arbeides med å etablere en bærekraftstrategi i konsernet, og at det etableres nytt system for internkontroll med arbeidet med bærekraft og samfunnsansvar. Det er ikke foreventet at disse tiltakene er innført i 2020, men at de vil jobbes med fra og med 2020.





# 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. Olav Thon Stiftelsen har som formål å utøve et stabilt og langsiktig eierskap i Olav Thon Gruppen AS og å utdele midler til allmennyttige formål.**

## **SAMFUNNSENAGASJEMENT**

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

I 2019 ble det mottatt et stort antall søknader om støtte til allmennyttige formål. Det ble vedtatt utdelinger på ca. 35 millioner kroner (79 millioner kroner i 2018). Det ble utdelt støtte til 17 allmennyttige formål i 2019.

For femte året på rad ble det i 2019 delt ut faglige priser og støtte til fremragende undervisning og forskning innen de medisinske og naturvitenskapelige fagområder. Det ble utdelt priser og støtte i fire forskjellige kategorier – internasjonal forskningspris, nasjonale priser for fremragende undervisning, støtte til nordisk forskningssamarbeid innen medisin, og støtte til studentaktiv forskning. Det ble til sammen delt ut priser for ca. 30 millioner kroner, fordelt på alle prisvinnerne.

For mer informasjon om prisvinnere henviser vi til Olav Thon Stiftelsens hjemmeside.



# Pantelotteriet

Pantelotteriet er et miljøvennlig lotteri der panten brukes som innsats i lotteriet. Ideen er at pantelotteriet vil bidra til at flere panter, og skape en varig inntektskilde for veldedige organisasjoner. Pantelotteriet drives av Norsk Pantelotteri AS, et selskap eid av Røde Kors og Olav Thon Gruppen.

## 45,43 %

Markedsandel i beste butikk

## 62,7 millioner

Bidrag til Røde Kors i 2019

## 306,5 millioner

Bidrag til Røde Kors siden 2008

## 523 470 kroner

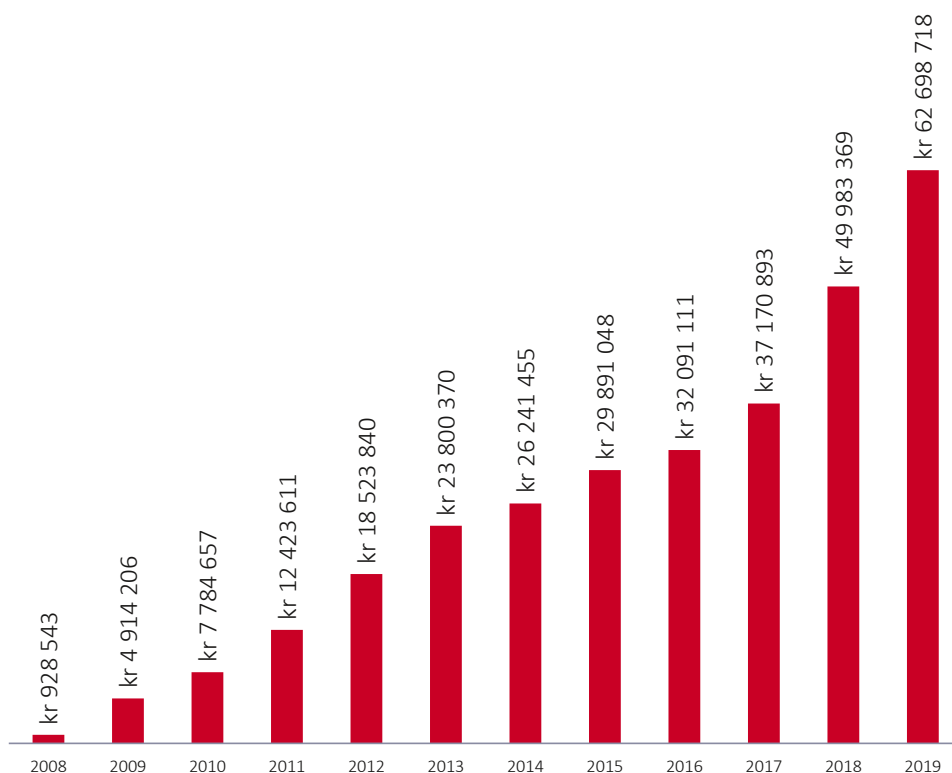
Omsetning i beste butikk

**2019 går inn i historien som tidenes beste år for Pantelotteriet. Det betyr mye for det humanitære arbeidet.**

Bare i juli ble det satset pant for 18 millioner kroner, 4 millioner mer enn i juli året før. Det er det høyeste summen i én måned noensinne. For året ble omsetningsøkningen hele 24 prosent. I 2019 fikk også Joker- og Nærbutikken-kjøpmenn tilbud om å være en del av Pantelotteriet. Det bidrar til økt distribusjon og høyere inntekter.

Inntektene går til de lokale Røde Kors-lagene, og for mange har disse pengene blitt en av deres viktigste inntektskilder. Det betyr bedre beredskap og flere besøksvenner, leksehjelpere, flyktningguider og mye mer.

Totalt bidrar Pantelotteriet med 62,7 millioner kroner til Røde Kors for 2019. Det betyr mye for det humanitære arbeidet, både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Halvparten av



### Bidrag til Røde Kors

Røde Kors' årlige inntekt fra Pantelotteriet har steget kraftig siden starten, og var i 2019 på hele 62,7 millioner kroner.

# 62 millioner til Røde Kors

**Røde Kors får 62 millioner kroner fra Pantelotteriet for 2019, opp fra 50 millioner kroner i 2018.**

– 2019 har vært et år med mange utrykninger og skader ved ekstremvær. Da er det avgjørende at vi har midler til å handle raskt. Nå går vi inn i et år med store utfordringer. Derfor betyr inntektene fra Pantelotteriet svært mye for oss og alle de vi kan hjelpe, på mange forskjellige måter. Lokalt er midlene med på å styrke beredskapen, motvirke ensomhet og sosial ekskludering og skape trygge og gode oppvekstvilkår for barn og unge, sier Robert Mood, president i Norges Røde Kors.

## Til topps i fylket

I 2019 ble Joker og Nærbutikken en del av Pantelotteriet. Selv om det var valgfritt for butikkene å bli med, har nær 200 kjøpmenn valgt lotteriet i sine butikker. Bare noen måneder etter at Joker Fjellbu fikk panteautomat med Røde Kors-knapp, er butikken på toppen av listen over butikker der kundene gir størst andel av panten til Røde Kors i hele Oppland.

– Før var det litt ork å pante her. Jeg tror både kunder og ansatte ble litt sprø av den gamle maskinen, forteller kjøpmann Lars Jølstad.

Den gamle panteautomaten var 17 år gammel, og både treg og bråkete. I sommer var den nye Tomra-automaten på plass og denne gangen med Pantelotteriet installert. Det førte til en dobling av mengde pant i butikken og tok Joker Fjellbu helt til toppen av listen av butikker i Oppland over hvor stor andel av panten som brukes i Pantelotteriet. – Det ser også ut som den nye og mye raskere panteautomaten trekker flere kunder. I tillegg virker det som kundene synes det er et positivt å kunne støtte Røde Kors med panten sin., sier Jølstad.

Den nye automaten er gode nyheter for Nord-Aurdal Røde Kors Hjelpekorps og administrativ leder Odd Magne Bjørgo. Hjelpekorpsset har i dag rundt 14 aktive medlemmer, som alle har omfattende kursing og opplæring i førstehjelp og beredskap. – Midlene fra Pantelotteriet har blitt en viktig inntektskilde for oss. Så jeg vil gjerne takke alle som deltar. At enda en butikk har fått lotteriet betyr at vi kan få enda mer penger til å drive hjelpekorpsset, sier Bjørgo.

## Bidrar til vannredning

Brumunddal Røde Kors hjelpekorps er et av lokallagene som får mest fra Pantelotteriet i Hedmark.

Leder Pål Chr. Tyskeberg setter også stor pris på givergleden til alle pantere i fylket. Hjelpekorpsset har blant annet spesialisert seg på vannredning, og har både båt og egen undervannsdroner.

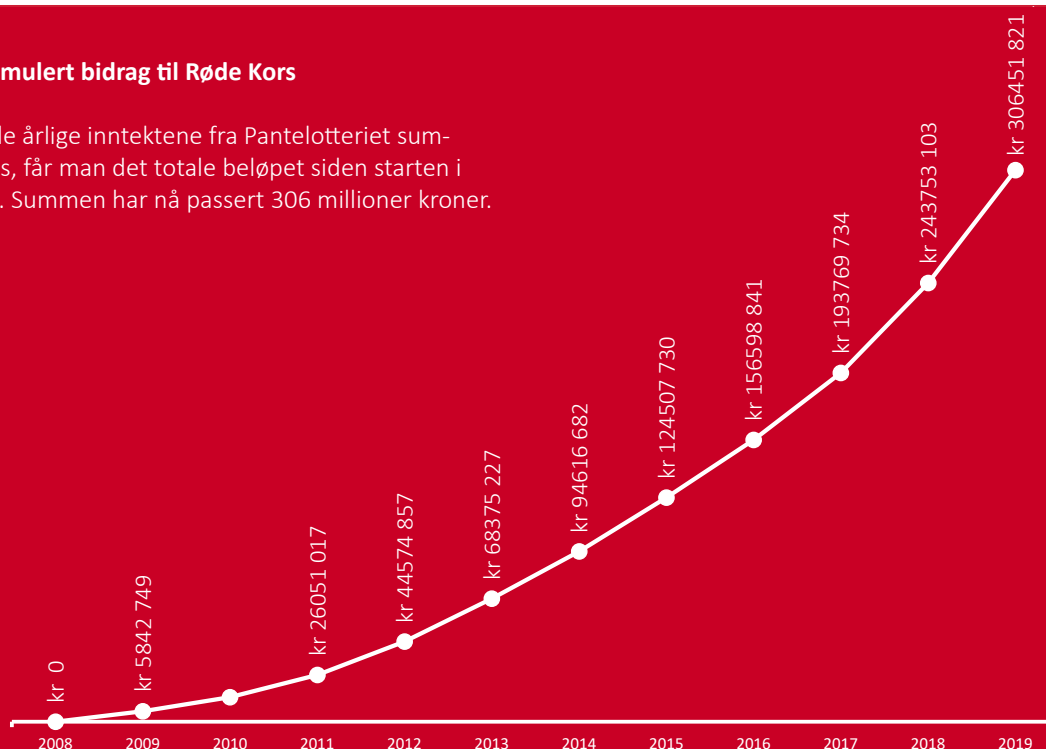
– Dronen er ganske unik og gjør at man kan lete under vann uten dykkere, sier Tyskeberg.

En gjeng på rundt 20 personer jobber med vannredning og mange av dem trener hver uke. I vinterhalvåret foregår det inne i svømmehallen. Til sammen er det nå hele 70 frivillige med i det lokale hjelpekorpsset, alt fra aspiranter på 15 år til den eldste på 70 år. Flere av dem bemanner korpsets egen ambulanse eller er sjåfører for legevakten på kvelder eller helger.

– Vi har også en jentegjeng som har spesialisert seg på klatring og tauredning. Alt i alt gjør det at vi er veldig godt rustet hvis det er behov for søk og redning. Det fører ofte til at vi også bistår i områder utenfor Hedmark og Oppland, sier hjelpekorps-lederen.

## Akkumulert bidrag til Røde Kors

Når de årlige inntektene fra Pantelotteriet summeres, får man det totale beløpet siden starten i 2008. Summen har nå passert 306 millioner kroner.



# FNs bærekraftsmål

**Olav Thon Gruppen ønsker som en del av Global Compact å bidra til oppnåelse av FNs agenda for 2030.**

Olav Thon Gruppen er av den oppfatning av at for å skape faktiske bidrag til FNs agenda for 2030 og bærekraftsmålene er det vesentlig å peke ut de mest relevante målene som konsernet kan bidra til å oppnå. I den forbindelse er det gjennomført et prosjekt for å peke ut hvilke av FNs bærekraftsmål som er mest relevante for Olav Thon Gruppen å fokusere på.

## PROSJEKTET

Konsernledelsen i Olav Thon Gruppen har sammen med konsernets bærekraftsrådgiver gjennomført en kartlegging av verdikjeden til konsernet, i henhold til GRI og Global Compacts veileder for utpekelse av FNs bærekraftsmål. På bakgrunn av denne kartleggingen er det gjort en analyse av hvilke av bærekraftsmålene som konsernet tilsynelatende har størst påvirkning på, både i positiv og negativ forstand. Det er deretter etablert hvor i verdikjeden denne påvirkningen forekommer, samt hvilke delmål som er mest relevante å bidra til å oppnå. I tillegg til dette har Olav Thon Gruppen valgt ut hvilke av de målbare indikatorene man søker å rapportere fremdriften for. Noen av indikatorene er omskrevet til å omhandle egen drift, men med de samme prinsippene som de originale indikatorene.

## UTPEKTE BÆREKRAFTSMÅL

Olav Thon Gruppen har pekt ut fire bærekraftsmål som skiller seg ut som de mest relevante målene som konsernet kan bidra til å oppnå:

- 12- Ansvarlig forbruk og produksjon
- 8- Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- 11- bærekraftige byer og samfunn
- 9- Innovasjon og infrastruktur

I tillegg til å peke på disse målene har vi også valgt å peke på hvilke av delmålene det er mest relevant å jobbe med. Vi har også valgt å peke på hvilke av indikatorene vi søker å rapportere om, for å måle Olav Thon Gruppens bidrag.\*

## OLAV THON GRUPPENS BIDRAG

Olav Thon Gruppen ønsker å bidra ved å minimere sin negative påvirkning, samt øke sin positive påvirkning, på FNs bærekraftsmål. Som en stor innkjøper, et konsern med mange kunder og ansatte, og som en hjørnesteinsbedrift og distriktutvikler, kan Olav Thon Gruppen bidra i flere ledd. Vi skal sørge for å kjøpe de råvarene som er best for miljøet og sosiale forhold. Vi skal redusere vårt forbruk i produksjon og drift. Vi skal påvirke våre leverandører, og tilrettelegge for at de tjenester vi tilbyr våre kunder er bærekraftige. Vi skal effektivisere vår daglige drift. Og vi skal være inkluderende og bidra til et mangfoldig næringsliv.

Vi har utviklet mer utdypende dokumenter for hvordan vi har kommet frem til hvilken påvirkning Olav Thon Gruppen har på de ulike bærekraftsmålene, og hvordan vi skal bidra. Disse dokumentene er publisert på [www.olavthon.no](http://www.olavthon.no).

Arbeidet med operasjonalisering av bærekraftsmålene er ikke ferdigstilt, og vil fortsette i 2020. Det er derfor begrenset mulighet for rapportering om målene for kalenderåret 2019. Det er besluttet at verktøyet SDG Action Manager, utviklet av B Lab og FNs Global Compact, skal benyttes som evalueringsverktøy for arbeidet med bærekraftsmålene.

\*Se neste side for mer informasjon.



## 12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



### VERDIKJEDE

- Råmaterialer
- Leverandører
- Innkommende logistikk
- Selskapets virksomhet og drift
- Bruk av produkt/tjeneste
- Avvikling av produkt/tjeneste

### DELMÅL

- 12.2
- 12.3
- 12.5
- 12.6

### INDIKATORER

- 12.2.1
- 12.2.2
- 12.3.1
- 12.5.1
- 12.6.1

## 8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST



### VERDIKJEDE

- Råmaterialer
- Leverandører
- Selskapets virksomhet og drift

### DELMÅL

- 8.2
- 8.4
- 8.5
- 8.7
- 8.8

### INDIKATORER

- 8.2.1
- 8.4.1
- 8.4.2
- 8.5.1
- 8.8.1

## 11 BÆREKRAFTIGE BYER OG SAMFUNN



### VERDIKJEDE

- Innkommende logistikk
- Selskapets virksomhet og drift

### DELMÅL

- 11.3
- 11.4
- 11.6
- 11.7

### INDIKATORER

- 11.4.1
- 11.7.1
- 11.7.2

## 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR



### VERDIKJEDE

- Råmaterialer
- Innkommende logistikk

### DELMÅL

- 9.1
- 9.4

### INDIKATORER

- 9.1.2
- 9.4.1



# 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	2018	2019
Inntekter	10 172,0	10 935,0	11 041,3	10 412,7
Driftskostnader	5 058,6	5 345,8	4 423,1	3 828,8
Ansattes lønn og goder	1 505,0	1 505,0	1 590,6	1 715,6
Utbetaling til leverandører av kapital	1 278,0	1 107,9	1 632,6	1 337,0
Betaling til myndigheter	213,7	371,7	508,0	412,3
Investeringer i samfunnet	-	-	71,4	84,0
<b>Økonomiske verdier som beholdes i selskapet</b>	<b>2 116,6</b>	<b>2 605,3</b>	<b>2 815,6</b>	<b>3 035,1</b>

## INNTEKTER OG OVERSKUDD

Olav Thon Gruppen hadde i 2019 NOK 10 412,7 mill. i driftsinntekter, og de økonomiske verdiene som ble beholdt i selskapet var NOK 3 035,1 mill. De økonomiske verdiene som beholdes i selskapet blir investert i utvidelse og forbedringer av virksomheten iht. til Olav Thon Stiftelsens vedtekter.

## ØKONOMISK SAMFUNNSBIDRAG

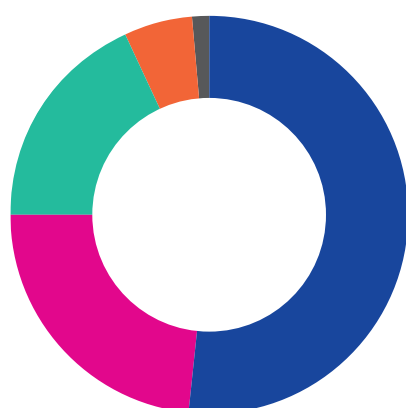
Konsernets økonomiske bidrag til samfunnet er oppdelt i flere faktorer. Driftskostnadene er indirekte samfunnsøkonomisk bidrag ved å bidra til at andre norske virksomheter har inntekter

på salg av sine varer og tjenester. Et mer direkte bidrag er utbetaling av ansattes lønn og goder. I 2019 utbetalte Olav Thon Gruppen NOK 1 715,6 mill. i lønn og goder til ansatte. Dette påvirker samfunnsøkonomien ved å bidra til den enkelte ansattes personlige økonomi, 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.

Olav Thon Gruppen bidrar også med investeringer i samfunnet. Når vi har byggeprosjekter vil vi i noen tilfeller gjøre utbedringer i offentlige arealer/installasjoner rundt byggeprosjektet. Dette kan være å plante trær, etablere nytt fortau eller liknende. Gjennom Pantelotteriet utbetales midler til Røde Kors, som går direkte til Røde Kors arbeid lokalt og sentralt. I 2019 investerte Olav Thon Gruppen NOK 84 mill. i samfunnet.

## Utgifter 2019



- Driftskostnader
- Ansattes lønn og goder
- Utbetaling til leverandører av kapital
- Betalinger til myndigheter
- Investeringer i samfunnet

I tillegg til investeringer i samfunnet utbetales midler fra Olav Thon Stiftelsen til allmennyttige formål, deriblant naturvitenskapelig forskning. Denne utbetalingen er finansiert av utbytte fra Olav Thon Gruppen til Olav Thon Stiftelsen. I 2019 var utbetalt utbytte fra Olav Thon Gruppen til Olav Thon Stiftelsen NOK 50 mill., og utbetalte priser var NOK 44. mill.

Ytterligere forklaring av økonomiske tall finnes i Appendiks (s. 39).

# Miljø

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

For å ivareta det ytre miljø arbeidet Olav Thon Gruppen systematisk og fokusert på de områdene der konsernet har størst påvirkning. Konsernet integrerer disse hensynene gjennom en miljøpolicy. I denne settes det fokus på miljøledelse og de to hovedfokusområdene i Olav Thon Gruppens miljøarbeid: avfall og energi.

## 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 2,8 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.



## 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. 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. Thon Hotels hovedkontor ble i 2019 resertifisert. Sertifiseringen oppleves å ha god effekt på hotellenes miljøarbeid.

Hovedkontormodellen skal bidra til enklere og mer rasjonell sertifisering for hotellene, sterkere forankring sentralt, og bedre informasjonsflyt. Thon Hotels sine overordnede miljøresultater legges frem for ledelsen årlig. Ambisjonene med miljøarbeidet skal styrkes og synliggjøres ytterligere. Det forventes å holde trykket oppe på sertifisering, og at alle nye hoteller Miljøfyrtårn-sertifiseres, både egneide og franchiser.

## GRØNN BYGGALLIANSE

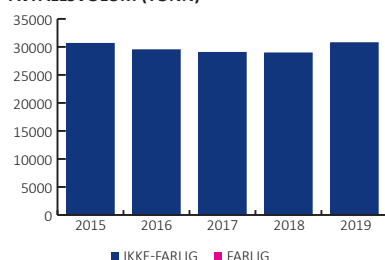
I 2019 ble Olav Thon Gruppen medlem av Grønn Byggallianse. Grønn Byggallianse er en nonprofitt medlemsforening for virksomheter fra bygge- og eiendomssektoren. Olav Thon Gruppen ser på Grønn Byggallianse som en viktig arena for å utveksle kompetanse med næringen, slik at Olav Thon Gruppen kan bli en del av en bærekraftig bygg- og eiendomssektor. Dette er en god måte å tilkjenne vårt samfunnsansvar på, og en viktig kilde til grønn eiendomsutvikling. I Olav Thon Gruppen har vi fokus på kompetanseheving blant teknisk driftspersonell. Her har medlemskapet i Grønn Byggallianse gitt oss tilgang til verdifullt opplæringsmaterieill. Selve kompetansehevingen har skjedd individuelt ved hjelp av nettbasert opplæring med sentral oppfølging. På denne måten har den enkelte drifter selv kunne styre tempoet og fremdriften. Medlemskapet i Grønn Byggallianse oppleves å bidra positivt til denne kompetansehevingen, samt samarbeid på tvers i eiendomsbransjen.



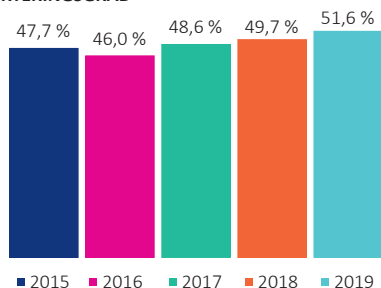
# Avfall

Olav Thon Gruppen har som målsetning å redusere mengden avfall konsernet produserer og å kunne vise til en økt sorteringsgrad, for slik å redusere konsernets belastning på det ytre miljø.

AVFALLSVOLUM (TONN)



SORTERINGSGRAD



Divisjon	2015	2016	2017	2018	2019
Kjøpesenter	54,5 %	56,0 %	55,5 %	55,2 %	56,1 %
Hotell	46,0 %	47,5 %	49,1 %	53,9 %	56,9 %
Næringseiendom	36,0 %	33,0 %	38,1 %	35,4 %	34,4 %
Hovedkontoret	54,0 %	48,9 %	43,2 %	53,2 %	54,5 %
Sverige	50,2 %	44,9 %	59,0 %	55,5 %	52,8 %
Benelux	35,9 %	12,7 %	40,2 %	24,0 %	24,0 %
Restthon	22,0 %	23,9 %	5,6 %	17,7 %	17,1 %
Unger Fabrikker	12,0 %	10,0 %	7,2 %	3,8 %	5,3 %
Follo Fjernvarme	43,0 %	50,0 %	84,1 %	29,7 %	57,4 %
Conrad Langaard	17,0 %	30,1 %	37,6 %	37,0 %	23,0 %
<b>Totalt</b>	<b>47,7 %</b>	<b>46,0 %</b>	<b>48,6 %</b>	<b>49,7 %</b>	<b>51,6 %</b>

## KONSERNETS ARBEID MED AVFALL

Olav Thon Gruppen har en miljøpolicy, der avfall er utpekt som et av to hovedfokusområder. Vi har et uttalt mål om å redusere mengden avfall, samt å nå en gjennomsnittlig sorteringsgrad på 60 % i konsernet. For å oppnå dette har Olav Thon Gruppen egne retningslinjer for kildesortering og avfallsplaner som er utviklet for de ulike enhetene i konsernet. Alt dette skjer i tett dialog med leverandør av renovasjonstjenester. Det arrangeres statusmøter med leverandører på fast basis, avfall er et tema for internkommunikasjon, samt et tema på årlig statusmøte med konsernledelsen om bærekraft.

## VOLUM

For første gang på flere år øker avfallsvolumet i Olav Thon Gruppen. Økningen er i hovedsak i kjøpesenterdivisjonen, og kan basere seg på endringer i eiendomsporteføljen, eller leietakerforhold. Den reelle endringen i volum fra 2018 til 2019 er 6,3 % som tilsvarer omtrent 1 938 tonn avfall.

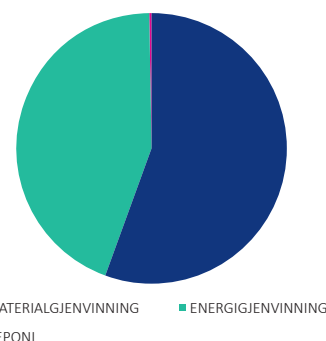
## SORTERINGSGRAD

Gjennomsnittlig sorteringsgrad i konsernet er 51,6 % hvilket er under det definerte målet om 65 % gjennomsnittlig sorteringsgrad. Selv om målet ikke er nådd er det en økning i sorteringsgraden på 1,9 prosentpoeng fra 2018 til 2019. Derav fortsetter sorteringsgraden å øke jevnt siden 2016, men med en mer markant økning fra 2018 til 2019.

Det er store variasjoner blant de ulike divisjonene/selskapene.

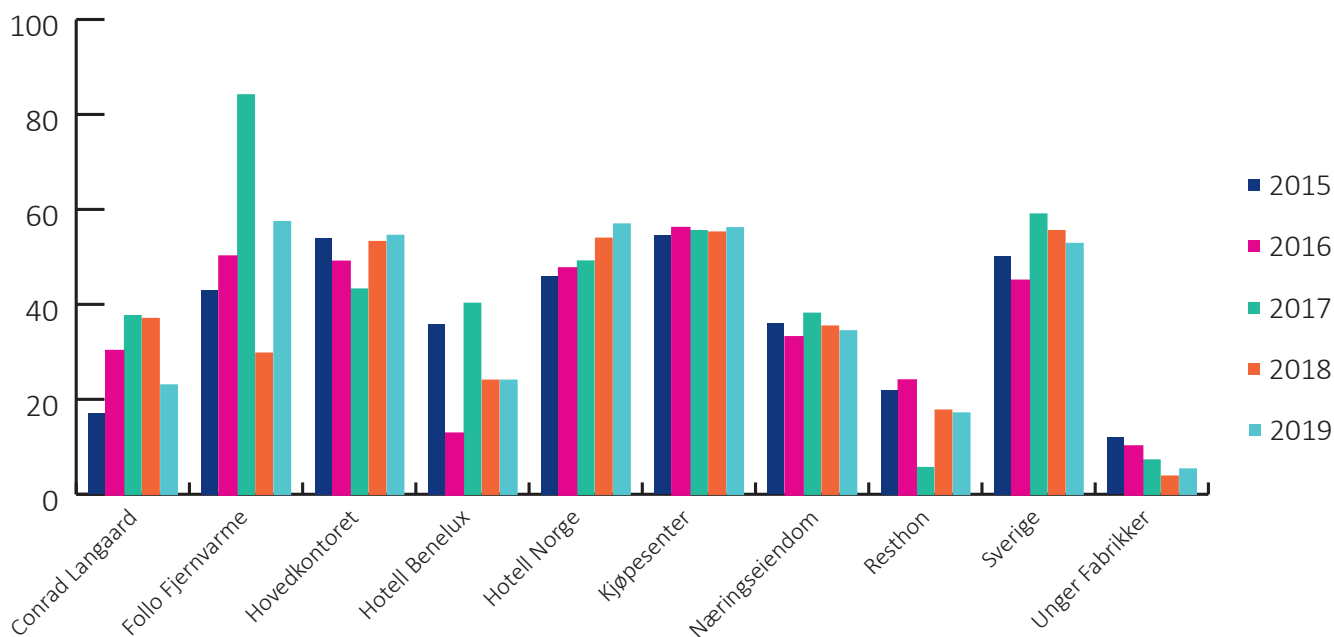
Den mest vesentlige divisjonen er kjøpesentrene som står for det største volumet i konsernet (67,8 %). Andre vesentlige divisjoner er Thon Hotels (11,3 %) og næringseiendom (9,9 %). Det er særlig viktig at disse tre divisjonene presterer godt hva angår sorteringsgrad. Uten disse divisjonenes gode prestasjoner vil det ikke være mulig å nå mål om 60 % sorteringsgrad. Kjøpesentrene hadde i 2019 en gjennomsnittlig sorteringsgrad på 56,1 %. Dette er 0,9 prosentpoeng opp fra 2018 og de ligger allikevel stabilt over 55 %. Næringseiendommene har gått 1,0 prosentpoeng tilbake fra 2018 til 34,4 % sorteringsgrad. Næringseiendommene i Olav Thon Gruppen er i stor grad eldre bygårder i Oslo sentrum med lite areal til avfallshåndtering. Det gjør at det er utfordrende å etablere en høy grad av sortering, samt å bevare en stabil sorteringsgrad. Thon Hotels har i 2019, som i 2018 gjort et byks i sorteringsgraden. Thon Hotels hadde i 2019 56,9 % sorteringsgrad, som er en økning på 3 prosentpoeng. Thon Hotels er nå det forretningsområdet i Olav Thon Gruppen som i snitt har høyest sorteringsgrad.

BEHANDLING AV AVFALL (2019)



\*Forklaring av datagrunnlag og forbehold ved avfallsstatistikk er forklart i Appendiks (s. 36). Der finnes også mer detaljert oversikt over behandlingsmetoder for ulike avfallsfraksjoner i Olav Thon Gruppen.

## SORTERINGSGRAD PER DIVISJON



Som det fremkommer av historisk oversikt over sorteringsgrad per divisjon er det noen som har store årlige variasjoner i sin sorteringsgrad. Dette kan skyldes feilkilder, men det har ikke vært mulig å avdekke.

### BEHANDLING AV AVFALL

I samarbeid med vår leverandør av renovasjon, Retura, kan vi rapportere behandlingsmetode for vårt avfall. Dette gjør at vi kan se hvor mye av avfallet som gjenvinnes, samt på hvilken måte materialene gjenvinnes. For å kunne gjenvinne avfallet er vi avhengig av å sortere ut fraksjonene. Det betyr at det er stor sammenheng mellom sorteringsgrad og materialgjenningsgrad. I 2019 hadde Olav Thon Gruppen en materialgjenningsgrad på 55,6 %. Utover dette gikk 44,3 % til energigjenvinning i form av forbrenning. 0,1 % av avfallet gikk til deponi.

Hovedandelen av avfallet som går til energigjenvinning er restavfall. Konsekvensen av god sorteringsgrad er derfor høyere andel materialgjenvinning, som er mer bærekraftig enn energigjenvinning.

### VURDERING OG FORVENTNINGER

Den overordnede utviklingen i avfallsmengden er negativ, mens

den overordnede utviklingen i sorteringsgrad er positiv. Det er allikevel et stykke igjen til målet om 60 % sorteringsgrad i snitt for konsernet. Det forventes å fortsette samarbeidet med renovatør, samt at vi gjør fremstøt internt, i form av internkommunikasjon. Avfall er et område med stadig utvikling, spesielt hva angår innovasjon på utstyr og nedstrøms-løsninger. Det forventes at vi fortsetter å utforske mulighetene innenfor avfallsegmentet.

### TILTAK I 2019

- 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.
- Økt frekvens for statusmøter sentralt med leverandører av renovasjonstjenester.
- Optimalisering av håndtering av matavfall på hotellene.

### TOO GOOD TO GO

Thon Hotels inngikk avtale med Too Good To Go for noen få hoteller i 2016. Antallet deltagende hoteller har økt siden da, og i 2019 var det 27 hoteller som tilbød mat via Too Good To Go.

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 gjør det mulig å unngå at denne overskuddsmaten blir avfall. Dette er bra for miljøet og for økonomien, både for oss og for de som benytter seg av Too Good To Go.

I 2019 reddet Thon Hotels 23 939 porsjoner overskuddsmat, og sparte miljøet for 59,8 tonn CO<sub>2</sub>. Dette tilsvarer 238 805 kjørte kilometer i en personbil, eller å lade 7 626 427 mobiltelefoner.

## **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 ville 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.

## **WAISTER**

Olav Thon Gruppen har tidligere bidratt i pilottest av Waister, en tørkemaskin for matavfall. Etter et kort opphold på Thon Hotel Arena, ble maskinen flyttet til fabrikken i Italia for kalibrering og ytterligere testing. Senere kom maskinen tilbake som produksjonferdig 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 nedstrøms-løsningene 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.

I 2019 ble det kjøpt inn tre nye maskiner til henholdsvis Thon Hotel Opera, Thon Hotel Oslo Airport og Hotel Bristol.

# 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.**

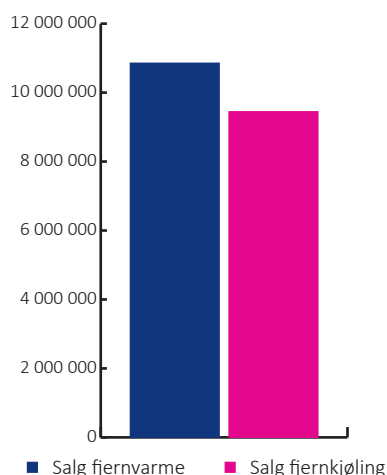
## KONSERNETS ARBEID MED ENERGI

Olav Thon Gruppen arbeider systematisk med energi for å ivareta det ytre miljø. Vår miljøpolicy setter fokus på energiledelse gjennom bevisstgjøring, opplæring og økt kompetanse. I tillegg til dette fokuserer vi på energireduksjon, samt utfasing av fossilt brensel. Det gjør vi blant annet gjennom energioppfølgingssystem, fokus på LED-belysning, vannforbruk og behovstyring. Arbeidet følges opp av en egen teknisk fagavdeling, som har det overordnede fagansvaret for arbeid med energiledelse og energioptimalisering.

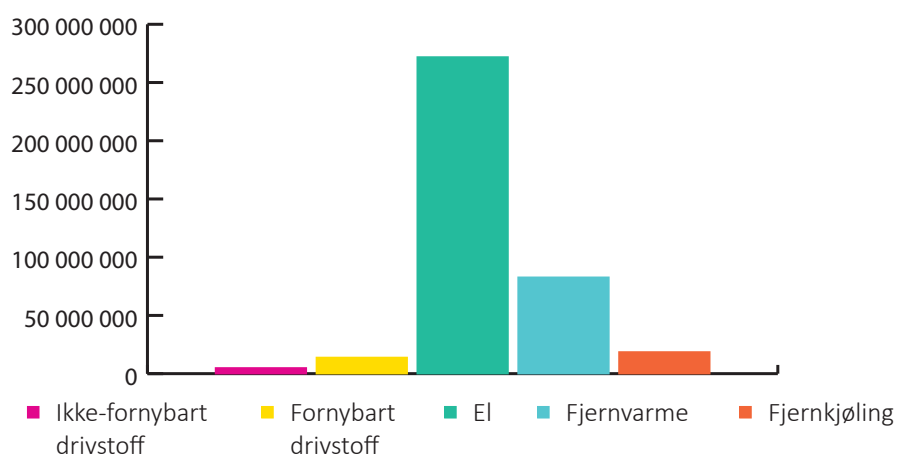
## ENERGIFORBRUK

Det er et avansert arbeid å rapportere denne typen tall for et konsern med mange underliggende enheter, med forskjellig type drift. Tallene er hentet fra vår energiportal Energinet, der noen av tallene er kontrollert opp mot innkjøp og regnskap.\* Kategorier for rapportering følger av GRI Standards.

## PRODUKSJON 2019 (KWH)



## FORBRUK 2019 (KWH)



Det totale energiforbruket til Olav Thon Gruppen har gått opp omtrent 2,8 % fra 2018 til 2019. Forbruk av el gikk opp 1,4 % i 2019, hvilket først og fremst trolig skyldes en generell økning i areal. Forbruk av fjernvarme økte med 9,4 % i 2019 som antas å ha en sammenheng med nedgang i oljeforbruk og nye fjernvarmetilknytninger, samt generell økning i areal. Forbruk av fjernkjøling viser en nedgang på 19,9 % og mistenkes å skyldes en kaldere sommer i 2019.

Ikke-fornybart drivstoff har en nedgang fra 2018 til 2019 på 8 %. Dette skyldes i hovedsak en nedgang i innkjøp av gass. Hovedandelen av forbruket av ikke-fornybart drivstoff i 2019 var gass, som benyttes som spisslast i Follo Fjernvarmes produksjon av fjernvarme. Forbruket av ikke-fornybart drivstoff er lite sammenlignet med totalforbruket i

konsernet. Av det totale forbruket utgjør det ikke-fornybare forbruket kun 1,3 %. Av dette består det ikke-fornybare forbruket av 83,4 % gass til produksjon av fjernvarme, og resterende 16,6% består av olje.

Det fremkommer av statistikken at den desidert største energikilden i 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. Noe av elforbruket går med til å drive varmepumper, og disse produserer (i så måte) flere ganger så mye termisk energi som de forbruker av elektrisitet. Det er heller ikke overraskende at den nest største kategorien for forbruk er fjernvarme. Mange av Olav Thon Gruppens eiendommer er tilknyttet fjernvarme.

\*Tallgrunnlag, forklaringer og forbehold er kommentert i Appendiks (s. 39).

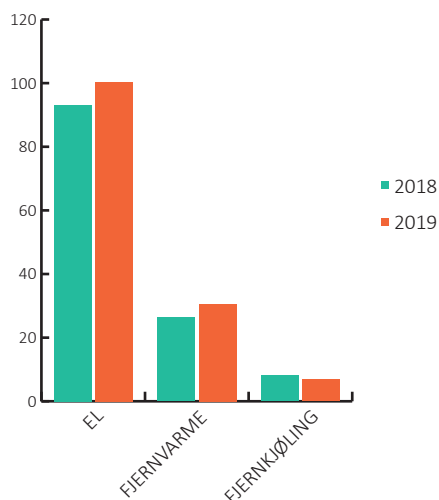


## FORBRUK PER KVADRATMETER

I årets rapport har vi for andre gang kunnet rapportere tre måltall (kWh/m<sup>2</sup>). Dette er nybrottsarbeid i vår rapportering og det vil potensielt kunne forekomme feil ved disse tallene. Det er allikevel viktig å kunne vise til måltallene da disse er en vesentlig bedre indikator på forandringer i prestasjoner over tid.

Energiforbruk per kvadratmeter er tilgjengelig for el, fjernvarme og fjernkjøling. Det har ikke vært mulig å utarbeide et totalt forbruk per kvadratmeter, og forbruket er derfor brutt opp i ovennevnte kategorier. I 2019 var forbruk av el 100,3 kWh/m<sup>2</sup>, forbruk av fjernvarme 30,5 kWh/m<sup>2</sup>, og forbruk av fjernkjøling 6,9 kWh/m<sup>2</sup>. Det betyr at det er en tilsynelatende økning i forbruk per kvadratmeter for el og fjernvarme, mens forbruk per kvadratmeter for fjernkjøling synker. Annen rapportering viser en reduksjon i forbruk, så det er usikkert hvorfor denne rapporteringen viser andre resultater. Det er en mistanke endring av kvadratmetertall i systemet kan være kilden til resultatene. Det er kjent at tall for arealer har feil og mangler i Energinet, og kontinuerlig forbedring av disse vil også kunne gi utslag på resultatene som

ENERGIFORBRUK (KWH/M<sup>2</sup>)



## Energiforbruk per kategori 2016-2019

Kategori	2016 (kWh)	2017 (kWh)	2018 (kWh)	2019 (kWh)
Forbruk ikke fornybart drivstoff	6 345 806	4 419 537	5 348 217	4 921 079
Forbruk fornybart drivstoff	8 415 809	14 011 987	13 590 000	13 910 000
Forbruk el	299 991 210	320 424 001	268 229 826	271 900 594
Forbruk fjernvarme	56 632 171	63 349 314	75 685 704	82 766 343
Forbruk fjernkjøling	17 081 956	19 949 559	23 236 240	18 613 846
Forbruk damp	0	0	0	0
Salg el	0	0	0	0
Salg fjernvarme	11 121 000	10 287 000	13 187 000	10 852 000
Salg kjøling	10 501 000	8 896 000	11 347 000	9 445 000
Salg damp	0	0	0	0
Totalt energiforbruk	366 844 951	402 971 398	361 555 987	371 814 862

rapporteres her.

### FORVENTNINGER TIL VIDERE ARBEID

Det forventes at det gode arbeidet fortsetter, og at vi stadig øker intern kompetanse og bevissthet rundt energioptimalisering. Det forventes også at vi forsetter å undersøke nye muligheter for optimalisering, samt at vi i økende grad ser på hvilke muligheter som finnes til å øke andelen fornybar (klimanøytral) energi. Vi etterstreber å forbedre rapporteringsgrunnlaget, da det har noen usikkerhetsmomenter heftet ved seg per i dag.

### EIENDOMSSERVICE

Vel så viktig som å bygge gode bygg med energikvaliteter er en solid og dedikert driftsavdeling. I Olav Thon Gruppen er all drift samlet i Eiendomsservice. I motsetning til andre eiendomsaktører, har Olav Thon Gruppen valgt å satse på egne medarbeidere. På denne måten sikres også den personlige og direkte oppfølgingen av leietakere.

For å styrke kommunikasjon og kompetansedeling i driftsavdelingen i Eiendomsservice, ble det i 2019 opprettet egne geografiske områdekoordinatorer for hotell, næring og kjøpesenter. Som områdekoordinator er man bindeledd i eget område og mellom de ulike områdene i landet og hovedkontoret sentralt. Gjennom egne samlinger for områdekoordinatorer sikrer vi

også lik informasjon ut i hele organisasjonen på en effektiv og rask måte. Områdekoordinatorene har hatt en nøkkelrolle i arbeidet med energisparing, og har gjennom målrettet og systematisk arbeid med fokus på resultatsikring, oppnådd gode energibesparelser.

### OLAV THON GRUPPEN TAR I BRUK NY TEKNOLOGI

Olav Thon Gruppen er en stor eiendomsaktør, og er derfor en interessant samarbeidspartner for å teste ut ny teknologi. Olav Thon Gruppen har til enhver tid flere slike prosjekter gående. Under følger noen eksempler på slike prosjekter.

Fortum Oslo Varme er eid av finske Fortum, og i Finland har man god erfaring med intelligent varmestyring. Kort fortalt går løsningen ut på å styre den såkalte fyringskurven for fjernvarme basert på et varierende behov gjennom døgnet, og ikke etter en fast innstilt kurve. Ved å styre varmepådraget etter byggets oppmagasinerte varme og værprognoser, oppnår man en jevnere innetemperatur, med dertil lavere energiforbruk. Prosjektet ble etablert som en pilot i tre av våre boligeiendommer i Oslo sentrum, og etter piloten har vi valgt å gjøre løsningen permanent.

En av de store utfordringene i strømmarkedet er å skaffe nok elektrisk effekt når markedet etterspør energi på samme tid. Dette forårsakes av sammenfallende

oppstartstider eller når høye eller lave temperaturer krever mye oppvarming eller kjøling på samme tid. Som et alternativ til å bygge ut større strømproduksjon og distribusjonsnett, etterspør Statnett løsninger for å kunne regulere abonnentenes effektuttak der behovet kan reduseres. Olav Thon Gruppen deltar i flere pilotprosjekter der formålet er å avse ledig effekt. Dette kan være utstyr som ikke er kritisk for driften, eller der det finnes andre løsninger for å dekke effektbehovet. Ved å avse denne effekten for kortere perioder, sparer man store investeringer særlig i distribusjonsnettet. Slike tiltak premieres i det såkalte regulerkraftmarkedet.

Mange eiendommer sliter med store luftlekkasjer. Dette skyldes trykkforskjeller mellom inne og ute. Dette medfører uønsket trekk og ikke minst tilførsel av kald eller varm uteluft som må varmes opp eller kjøles ned, uavhengig av årstid. Dette er spesielt utbredt på kjøpesentre. Som første kjøpesenterkjede har Olav Thon Gruppen tatt i bruk ny teknologi for å stabilisere og jevne ut denne trykkubalansen. Vi har kjørt pilotprosjekter på to store kjøpesentre med svært gode resultater. Dels reduserer vi trekken, og dels sparer vi energi. Flere leietakere melder tilbake en merkbar reduksjon av trekkproblemene.

#### **ELBILADING**

Allerede i desember 2017 inngikk Olav Thon Gruppen avtale med billadeselskapet Grønn Kontakt. Avtalen omfatter levering og drift av ladestasjoner på Olav Thon Gruppens lokasjoner. Avtalen er

et viktig bidrag for å nå Norges klimamål, og passer godt inn i Olav Thon Gruppens arbeid for samfunnsansvar. Ved utgangen av 2019 hadde 26 kjøpesentre et fullverdig ladetilbud, og det pågår en kontinuerlig utbygging der Olav Thon Gruppens kjøpesentre blir en vesentlig del av den norske ladeinfrastrukturen.

#### **MASTEROPPGAVER**

Olav Thon Gruppens eiendomsmasse egner seg bra som utgangspunkt for masteroppgaver. Gjennom et samarbeide med et ledende rådgiverkontor, kommer vi i kontakt med mastergradstudenter på jakt etter egnede oppgaver. På denne måten tar vi samfunnsansvar samtidig som vi drar nytte av resultatene fra dette arbeidet.

#### **FJERNVARME**

Fjernvarme regnes som en fornybar termisk energikilde, og er derfor et naturlig førstevalg der dette er tilgjengelig. Bare i Oslo er mer enn 70 eiendommer tilknyttet fjernvarmenettet. I Oslo pågår en større oppgradering av Storgata, et prosjekt som strekker seg over flere år. Fortauene gjøres bredere, og Olav Thon Gruppen har i den forbindelse bidratt til å etablere fjernvarme i fortauene for å sikre trygge og isfrie fortau vinteren gjennom.

#### **SENER SYD**

Som ledd i et større Enova-støttet prosjekt, har vi på senter Syd Mortensrud gjennomført en større oppgradering av tekniske anlegg. Utgangspunktet var dårlig inneklimate og behovet for utskifting av blant annet ventilasjons- og kjøleanlegg. Et slikt prosjekt åpner for å energioptimalisere anleggene,

og resultatene har vært svært gode med besparelser på ca. NOK 800.000 sammenlignet med foregående år. Ved å utnytte varmen fra kjølemaskinene, vil man oppnå ytterligere besparelser på kjøp av fjernvarme. Senter Syd er ett av flere sentre som har hatt spesielt energifokus.

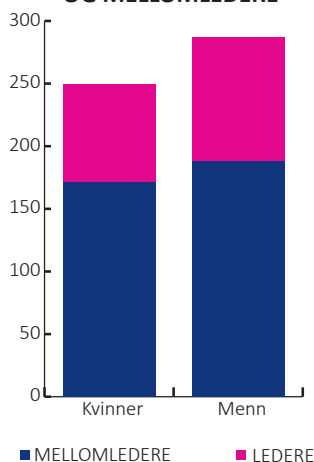
# Sosialt ansvar

## Kjønns- og aldersfordeling

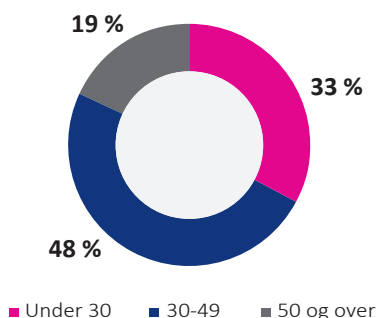
I Olav Thon Gruppen etterstreber vi reell likestilling og et godt mangfold blant våre ansatte. Det er derfor vi kan vise til en jevn kjønnsfordeling, samt et engasjement i flere inkluderende prosjekter.

Kjønn	2015	2016	2017	2018	2019
Kvinner	51 %	52 %	53 %	53 %	54 %
Menn	49 %	48 %	47 %	47 %	46 %

KJØNNSFORDELING LEDERE OG MELLOMLEDERE



ALDERSFORDELING



Olav Thon Gruppens arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i vår policy for mangfold og likestilling. Formålet med policyen er å fremme likestilling, samt sikre like muligheter og rettigheter for alle, uavhengig av etnisitet, religion, seksuell orientering, alder og/eller nedsatt funksjonsevne. Dette gjelder ved alle sider i arbeidsforholdet: i rekruttering og ansettelse, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, eller ved opphør av ansettelsesforholdet.

### KJØNNSFORDELING

I Olav Thon Gruppen er det jevn kjønnsfordeling, og utviklingen viser jevnt økende kvinneandel. Kjønnsfordeling blant ledere ligger på jevnt nivå, sammenlignet med tidligere år.

I 2019 var andelen kvinnelige ansatte høyere enn i 2018. Kvinneandelen i konsernet er 54 %. Siden 2015 har det vært en økning på totalt tre prosentpoeng. Dette viser at det er en positiv holdning til likestilling i Olav Thon Gruppen.

Kvinneandelen blant ledere totalt er på samme nivå i 2019 som i 2018. I 2019 var det totalt 46 % kvinner i ledende posisjoner. Dersom man skiller mellom mellomleder og øverste leder ser man noen variasjoner i kjønnsfordelingen. Blant øverste ledere er kvinneandelen 44 %. Blant mellomlederne er kvinneandelen 48 %. Det betyr at andelen kvinneandelen blant øverste ledere har økt med tre prosentpoeng siden 2018. Det er en positiv forbedring,

men det er allikevel fortsatt et visst forbedringspotensiale blant øverste ledere.

I 2019 var det en økning i antall ledere på 9 % sammenlignet med 2018. Fordelt på de ulike kjønnene var det en økning på 8 % mannlige ledere, og 10 % kvinnelige ledere. Det betyr at det ble ansatt flere kvinnelige enn mannlige ledere i Olav Thon Gruppen i 2019.

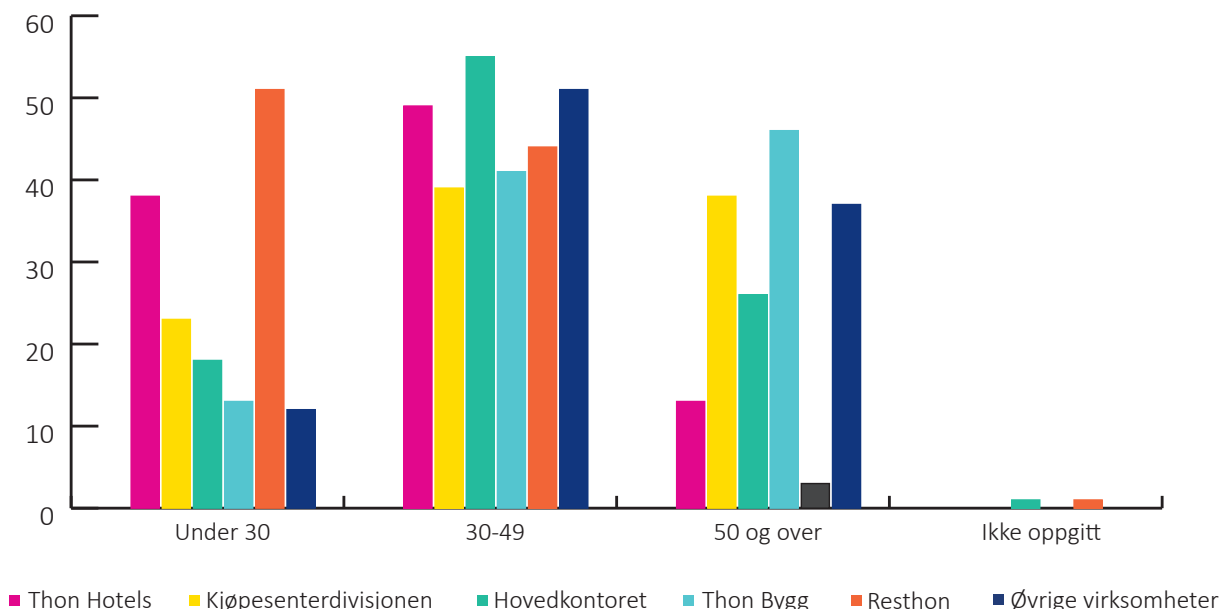
### ALDERSFORDELING

Olav Thon Gruppen har jevn aldersfordeling blant sine ansatte. 48 % av de ansatte er i aldersgruppen 30-49 år. Denne gruppen er stor og har et vidt spenn hva angår erfaring og kompetanse. Utover gruppen 30-49 har konsernet en stor andel ansatte under 30 år. Flere 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 aldersfordelingen blant de ansatte. Vi anser denne spredte aldersfordelingen å være positiv.

### FORVENTNINGER FOR FREMTIDEN

Det forventes at arbeidet fortsetter. Det er ingen videre forventninger til større endringer i måten vi jobber med likestilling og inkludering på nåværende tidspunkt.

## 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.**

### RINGER I VANNET

Ringer i Vannet er 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 bedrifter og arbeids- og inkluderingsbedrifter som opererer i samme lokalsamfunn.

Thon Hotels signerte en konsernavtale med Ringer i Vannet høsten 2017. Siden da har 27 av hotellene signert avtale med lokal arbeids- og inkluderingsbedrift. Disse avtalene har resultert i 16 bekreftede ansettelser i 2019. I følge Ringer i Vannets studier mener man å vite at for hver gang et menneske løftes inn i arbeid spares samfunnet for 10 millioner kroner. Det betyr at arbeidet Thon Hotels gjør gjennom Ringer i Vannet allerede har spart samfunnet for 230 millioner kroner siden konsernavtalen ble signert i 2017.

### SAMARBEIDET MED NAV BJERKE

Olav Thon Gruppen har siden 2013 hatt et samarbeid med NAV Bjerke i Oslo. Thon Hotels står i spissen av dette arbeidet, og bidrar med arbeidstrening for målgruppen i samarbeidet. Siden 2013 har 70 personer fått tilbud om arbeidspraksis på våre hoteller i Oslo.

Samarbeidet har som mål å bidra til at personer med innvandrerbakgrunn får økt innpass i det ordinære arbeidslivet. Dette er en vinn-vinn situasjon for alle parter - kandidatene får arbeidstrening, språktrening og et nettverk, hotellene knytter seg til ressurser som kan gå raskt i jobb, og det norske samfunn nyter godt av verdiskapingen som den enkelte arbeidstaker bidrar med.

I 2019 har totalt 14 kandidater fått tilbud om arbeidspraksis på våre hoteller. Av disse har fire kandidater fått midlertidig eller varig arbeid.

### PØBELPROSJEKTET

Olav Thon Gruppen har i lengre tid hatt et uformelt samarbeid med Pøbelprosjektet. Det hele startet ved Thon Hotel Vetre i Asker, og har siden spredt seg videre til andre hoteller og kjøpesentre i Oslo-området. I 2017 formaliserte Pøbelprosjektet og Olav Thon Gruppen sitt samarbeid gjennom en samarbeidsavtale.

### VURDERING OG FORVENTNINGER

Samarbeidene fungerer godt, og vi opplever at resultatene er positive og gode. Det forventes å fortsette disse samarbeidene, og at Olav Thon Gruppen skal øke sitt engasjement med deltakelse i pilotprosjektet "Vi Inkluderer" fra og med 2020.

# Medarbeiderutvikling

Som et ledd i konsernets arbeid med sosiale forhold og arbeidstakerrettigheter jobber Olav Thon Gruppen som arbeidsgiver med medarbeiderutvikling. Tilbud om kurs og utdanning er satt i system og følges opp sentralt av HR-avdelingen.

## KURS OG KOMPETANSEUTVIKLING

Å tilrettelegge for kurs og kompetanseutvikling er viktig for utviklingen i konsernet, og er et av viktig arbeidsområde for HR-avdelingen. Informasjon om kurs og påmelding kommuniseres via gruppens kurskalender i kursadministrasjonssystemet. I 2019 ble det arrangert omtrent 50 ulike kurs i regi av konsernet innenfor områder som sikkerhet, mat og drikke, HMS, IT-systemer, service, ledelse og salg. Totalt har omtrent 2 200 medarbeidere deltatt på ett eller flere kurs. Dette anses som positive resultater, og arbeidet fortsetter videre. Kurstilbudet forventes å utvides dersom det anses som relevant.

I tillegg til kurs ble det i 2019 gjennomført fem 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 2019, der det ble gjennomført to runder med grunnskolen, hvor totalt 55 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 2019 var 47 av våre hoteller godkjente lærlingbedrifter, som engasjerte 71 lærlinger fordelt på fagretningene kokk, resepsjonist, servitør, konditor og reiseliv. Vi opplever dette som gode resultater og vil fortsette å sette fokus på bruk av lærlinger.

# HMS

**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. Dette arbeidet er knyttet til konsernets arbeid med arbeidstakerrettigheter.**

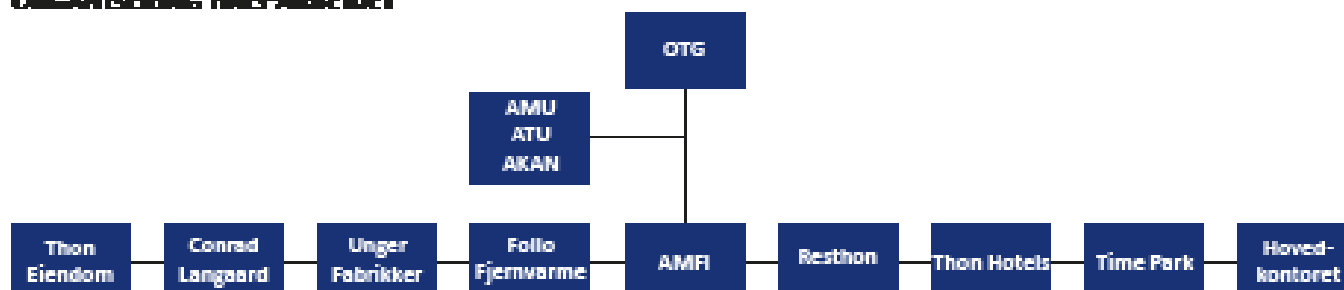
## OM ARBEIDET

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 to HR og HMS-nyhetsbrev per år. Disse sendes ut til ledere i konsernet. Hensikten med utsendelse er at nyhetsbrevene da kan henges opp internt og på den måten være tilgjengelig for medarbeidere.

## 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

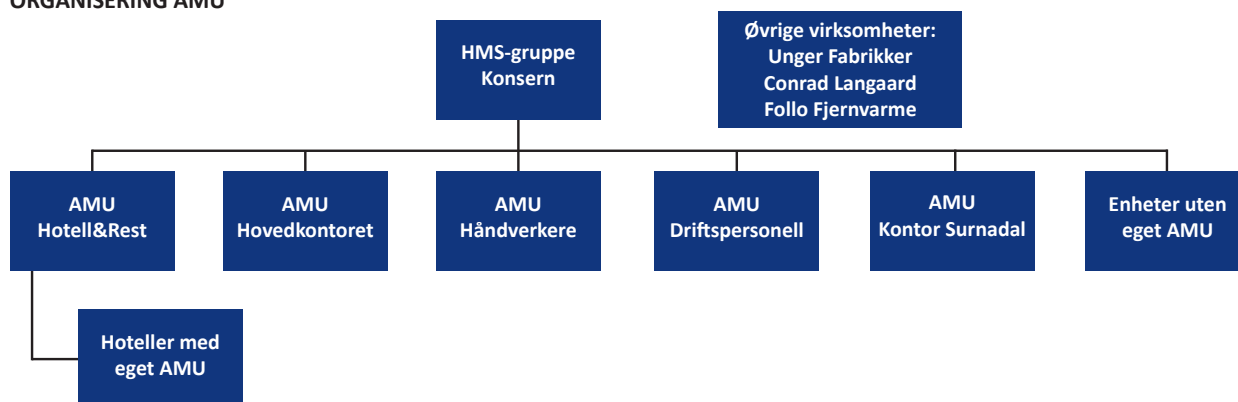
Konsernets ledergruppe har minimum fire HMS-møter per år der sentrale føringene for HMS-arbeidet utarbeides. HMS-sjef Konsern leder helse, miljø og sikkerhetsarbeidet, og har etablert et nettverk med arbeidsmiljøutvalg på bedriftsnivå. De lokale enhetslederne er HMS-ansvarlig for sin enhet, og har plikt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

## ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

AMU er et besluttsende 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 landsgjennomsnittet.

Tallene i tabellen inkluderer egenmeldt og legemeldt sykefravær for egen virksomhet. Til sammenligning var landsgjennomsnittet 5,8 % i 2019.

Når vi kjenner sykefraværprosenten for en gitt periode har vi samtidig nærværprosenten for samme periode. Nærværprosenten forteller oss hvor mange av medarbeiderne som har vært i arbeid, og omhandler faktorer som tilhørighet, lojalitet, kollegialitet, motivasjon, yrkesstolthet, 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	Antall årsverk	Sykefravær 2019
Amfi Konsern	306	3,93 %
Conrad Langaard	22	11,92 %
Follo Fjernvarme	6	0,51 %
Hovedkontoret <sup>1</sup>	440	5,23 %
Hotelldivisjonen <sup>2</sup>	2 086	9,26 %
Kjøpesenterdivisjonen <sup>3</sup>	476	4,09 %
Resthon AS	60	2,22 %
Thon Eiendomsservice AS	68	4,98 %
Unger Fabrikker	115	5,70 %

1. Omfatter Thon Hotels AS/Thon Hotels Salg AS/Thon Holding AS/Time Park AS/Time Park Services AS/Norsk Pantelotteri AS/ Norsk Underholdningsspill AS.

2. Omfatter alle driftsselskaper som tilhører Thon Hotels AS (inkl. Sverige/Belgia/Nederland) + Vetre Hotelldrift AS/Linne Hotell AS/Hotel Bristol AS.

3. Omfatter Olav Thon Eiendomsselskap ASA/Gardermoen Park AS/ Bergen Storsenter AS/ Lagunen AS/ Amfi konsern/ Vestkanten AS/Sartor Senterforening AS/Østerås Kjøpesenter AS/Åsane Storsenter DA/Thon Ski AS/ Thon Sverige AB konsern/Thon Fastigheter AB konsern.



# Sikkerhet

**I Olav Thon Gruppen jobbes det med sikkerhet for både mennesker og materiell. I 2019 er digitale angrep blitt en stadig større del av hverdagen.**

## 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 hærverk, der man faktisk opplever færre hendelser enn tidligere. Derimot merker man en økning i risiko og sannsynlighet for digital kriminalitet. Vi opplever også tidvis noe økende utfordringer med ordensforstyrrelser på kjøpesentre i sentrumsområder.

## ANTI-KORRUPSJON

Som en del av konsernets sikkerhetsarbeid jobber vi systematisk med anti-korrupsjon. Vi tilbyr kurs i hvordan oppdage og håndtere underslag; sikkerhetssjef går årlig gjennom årsregnskapet sammen med revisor; vi har tydelige rutiner for kontantsalg; det gjennomføres årlig kontroll med kontant- og kortomsetning.

Erfaring tilsier at de fleste som tas for underslag (utenom kontantomsetning) tas tilfeldig. Varsling av kritikkverdige forhold er derfor et viktig element i å avsløre denne type kriminalitet. Underslag ved kontantomsetning avsløres imidlertid i hovedsak gjennom kontroll og oppfølging, hvilket understreker viktigheten av tydelige rutiner og kontroll av disse.

## DEN DIGITALE TRUSSELEN

Den digitale trusselen fortsatte å øke i 2019 og vi opplevde nesten ukentlige forsøk på svindel både i Norge, Sverige og Belgia. Ved siden av phishing-forsøk mot medarbeidere ser vi at tyveri av bonuspoeng fra våre medlemmer er sterkt økende. Dette er en generell utfordring i bransjen.

## BEREDSKAPSPØVELSER

Olav Thon Gruppen har en sentral beredskapsgruppe som håndterer hendelser når det er behov for bistand på våre driftsenheter. Beredskapsgruppen har gjennomført fire beredskapsøvelser i 2019, samt flere møter for å diskutere faktiske hendelser. Fokus har vært å gjennomgå reelle hendelser/ saker for å lære å bli bedre. Konsernledelsen har også gjennomgått aktuelle hendelser med fokus på deres oppgaver ved alvorlige hendelser. De fleste kjøpesentre og hoteller har trent selv. Sikkerhetssjef i Olav Thon Gruppen har også deltatt på flere av disse treningene.

## BEREDSKAPSHENDELSER

Som en stor næringslivsaktør opplever Olav Thon Gruppen tidvis hendelser av ulik sikkerhetsmessig karakter. I 2019 opplevde Olav Thon Gruppen ingen svært alvorlige hendelser (hendelser som leder til dødsfall). Risiko og trusselbildet mot Olav Thon Gruppen vurderes å være på et akseptabelt nivå, hvilket ikke har endret seg nevneverdig siden 2018. Vi opplevde allikevel flere alvorlige hendelser på våre eiendommer i 2019 av ulik karakter:

- Trusler mot kjøpesentre via sosiale medier
- Fallulykker i trapper, rulletrapper og rullebånd (noen bruddskader)
- En voldtekt
- Fem naturlige dødsfall på våre hoteller
- Ett selvmordsforsøk
- Mindre branner og branntilløp
- Forsøk på svindel rettet mot Olav Thon Stiftelsen
- Misbruk av konsernsjef Olav Thons navn i svindelforsøk
- Misbruk av konsernets navn og logo i svindelforsøk
- Oversvømmelser
- Voldelige demonstrasjoner i Brussel

# 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 en del av Olav Thon Gruppens arbeid for å ivareta menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, sosiale forhold, det ytre miljø, og bekjempe korrupsjon. Konsernet integrere disse hensynene gjennom en innkjøpspolicy og 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 krav som stiller strenge krav til alle leverandører og underleverandører, herunder deres fokus på, og kontinuerlige arbeid med, menneskerettigheter, arbeidsvilkår, miljø og anti-korrupsjon. Disse kravene følges opp gjennom en årlig leverandørundersøkelse.

## **NYE ETISKE KRAV TIL LEVERANDØRER**

Olav Thon Gruppen har i 2019 utarbeidet nye etiske krav til leverandører. De nye kravene tar utgangspunkt i Etisk Handel Norges mal for etiske krav, og viser til en vesentlig andel av ILOS konvensjoner for temaene: tvangsarbeid/ slavearbeid, fagorganisering og kollektive forhandlinger, barnearbeid, diskriminering, brutal behandling, HMS, lønn, arbeidstid, regulære ansettelser, marginaliserte befolkningsgrupper, miljø, korrupsjon og dyrevelferd. De nye etiske kravene ble vedtatt i slutten av 2019, og innføres fortløpende i nye avtaler.

## **KONTROLL AV LEVERANDØRJKJEDEN**

Innkjøpsavdelingen hadde i 2017, sammen med bærekraftsrådgiver, et prosjekt for å få bedre kontroll på leverandørkjeden når det gjelder etiske innkjøp. Olav Thon Gruppen har et sett med etiske krav 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. Svarene fra leverandørene ble benyttet til videre oppfølging av relevante punkter.

Etter å ha fulgt opp dette arbeidet i 2018 fremkom det et behov for å systematisere dette arbeidet ytterligere. Det er derfor inngått avtale med Factlines i 2019 for en bredere og mer systematisk oppfølging av leverandørkjeden. Det ble for første gang gjennomført en kontroll av leverandørkjeden, basert på en risikovurdering, i Q2 2019. Denne undersøkelsen var tilpasset Olav Thon Gruppens etiske krav til leverandører, og resultatet viser at 93 % av leverandørene har vedtatt strategi for bærekraft/samfunnsansvar, 90 % har oversikt over sin leverandørkjede, og 87 % oppgir at de har et system eller rutiner for å følge opp sin leverandørkjede.

Dette anser vi som gode resultater, og som konsern har vi tillit til at våre leverandører følger de etiske kravene vi setter. Samtidig er dette områder som det er verdt å jobbe videre med. Olav Thon Gruppen skal fortsette med årlige,

risikobaserte undersøkelser av leverandørkjeden. Det forventes å tilpasse 2020-undersøkelsen til de nye etiske kravene, og at denne undersøkelsen sendes ut til omtrent 100 leverandører.

## **BÆREKRAFTIG MAT**

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

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.

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.

Thon Hotels har en policy på at alle hoteller skal etterstrebe å øke antallet økologiske produkter hvert år. I 2019 antas det at man har kunnet tilby minimum 15 økologiske produkter ved hvert hotell. Videre har hotellene ekstra fokus på kortreist mat i form av hjemmelaget mat. Det produseres stadig flere produkter lokalt på hotellene.



# Profilopplysninger

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

## ORGANISASJONSPROFIL

102-1	Navn på organisasjonen	Side 3
102-2	Hovedprodukter og/eller tjenester, herunder merkevarer	www.olavthon.no
102-3	Organisasjonens hovedkontor	www.olavthon.no
104-4	Hvilke land organisasjonen er tilstede	www.olavthon.no
102-5	Eierforhold og organisasjonsform	Side 3
102-6	Markeder	Årsrapport Olav Thon Gruppen
102-7	Organisasjonens størrelse	Årsrapport Olav Thon Gruppen
102-8	Nøkkelinformasjon om ansatte	Årsrapport Olav Thon Gruppen
102-9	Informasjon om leverandørkjede	Side 34
102-10	Vesentlige endringer i organisasjonen og leverandørkjeden	Ingen relevante vesentlige endringer
102-11	Hvorvidt og hvordan organisasjonen følger en føre var-tilnærming	Side 30
102-12	Eksterne initiativer	Side 7-8, 14 og 16
102-13	Medlemskap i foreninger	Thon Hotels er medlem i NHO Reiseliv. Ellers ingen slike medlemskap.

## STRATEGI

102-14	Erklæring fra den øverste beslutningstakeren i organisasjonen	Side 7
--------	---	--------

## ETIKK OG INTEGRITET

102-16	Organisasjonens etiske retningslinjer	www.olavthon.no
--------	---------------------------------------	-----------------

## SELSKAPSLEDELSE

102-18	Styringsstruktur i organisasjonen	Side 3
--------	-----------------------------------	--------

## INTERESSETER OG INTERESSENTDIALOG

102-40	Interessentgrupper	Side 14
102-41	Ansatte som omfattes av tariffavtaler	Omtrent 70 %
102-42	Identifisering av interessenter	Side 14
102-43	Involvering av interessenter	Side 14
102-44	Hovedtemaer og bekymringer identifisert av interessenter	Side 14

## RAPPORTERINGSPRAKSIS

102-45	Enheter som omfattes av organisasjonens konsernregnskap eller tilsvarende dokumenter	www.olavthon.no
102-46	Definere rapportens innhold og begrensninger	Side 14
102-47	Liste med materielle emner	Side 14-15 og 16
102-48	Virkningen av eventuelle nye forklaringer av informasjon	Side 39-40
102-49	Betydelige endringer fra tidligere rapportperioder i omfanget og aspektenes avgrensninger	Side 14
102-50	Rapporteringsperiode	Side 14
102-51	Dato for forrige rapport	Side 14
102-52	Rapporteringsyklus	Side 14
102-53	Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten eller dens innhold	Side 42
102-54	Påstand om rapportering i henhold til GRI Standards	Side 14
102-55	GRI-indeks	Side 35-36
102-56	Ekstern revisjon	Rapporten er ikke revider av ekstern part

# GRI-indeks

Olav Thon Gruppen sin bærekraftsrapport for 2019 er laget i henhold til GRI sine retningslinjer for bærekraftsrapportering. Gruppens rapportering kvalifiserer til Core-nivå ved bruk av GRI Standards.

## ØKONOMI

GRI 201-1	Direkte økonomisk påvirkning	Side 19
GRI 103	Management approach	Side 14, 16, 19

## MILJØ

GRI 302-1	Energiforbruk	Side 24-26
GRI 306-3	Avfalloversikt	Side 21-23
GRI 307-1	Manglende overholdelse av miljølover og forskrifter	Ingen tilfeller
GRI 103	Management approach	Side 14, 16, 20-26

## SAMFUNNSMESSIG PÅVIRKNING

### ARBEIDSFORHOLD OG ARBEIDSVILKÅR

GRI 403-1	Arbeidsmiljøutvalg	Side 31
GRI 404-1	Utdanning, opplæring og rådgivning	Side 29
GRI 405-1	Kjønn- og aldersfordeling	Side 27-28
GRI 103	Management approach	Side 14, 16, 27-33

### MENNESKERETTIGHETER

GRI 406-1	Tilfeller av diskriminering	Ingen kjente tilfeller
GRI 407-1	Oppfølging av leverandører (organisasjonsfrihet)	Side 34
GRI 408-1	Oppfølging av leverandører (avskaffe barnearbeid)	Side 34
GRI 103	Management approach	Side 12, 14, 31

# 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 fortsatt er Signatory i 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

22.06.2020

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 Halletud

Vice Group CEO, Olav Thon Gruppen

# Appendiks

## Appendikset gir utfyllende informasjon om ulike elementer i årets bærekraftsrapport.

### ØKONOMISKE TALL

Olav Thon Gruppen rapporterer nå i henhold til IFRS, hvilket påvirker noen av de rapporterte tallene om konsernets økonomiske samfunnsbidrag.

Tallmaterialet for 2018 i tabell med oversikt over konsernets utgifter og inntekter er oppdatert i henhold til IFRS. Det betyr at disse tallene er noe endret sammenlignet med fjorårets rapport. Hovedformålet med dette er å forbedre sammenlignbarheten mellom 2018 og 2019.

De rapporterte tallene har følgende fordeling:

1. Inntekter: Sammenstilling av Olav Thon Gruppens samlede driftsinntekter.
2. Driftskostnader: Andre driftskostnader, varekost til boliger.
3. Ansattes lønn og goder: Lønn og goder til ansatte, samt arbeidsgiveravgift.
4. Utbetaling til leverandører av kapital: Avsatt utbytte/utbetalt utbytte og rentekostnader.
5. Betalinger til myndigheter: Betalbar skatt, korreksjon skatt tidligere år, og eiendomsskatt.
6. Investeringer i samfunnet: se forklaring nedenfor.

Etter å på nytt ha vurdert GRI 201 har vi konkludert med at "Investeringer i samfunnet" omfatter noe mer av vår virksomhet enn rapportert tidligere. Dette gjelder Norsk Pantelotteri AS og dets økonomiske bidrag til Røde Kors. Pantelotteriet bidrar til en stabil inntekt til Røde Kors gjennom sin virksomhet. Det er ingen kommersiell interesse tilknyttet overføring av disse verdiene til

Røde Kors. Overføring til Røde Kors er derfor inkludert i årets rapportering av investeringer i samfunnet. Dette er også justert i tall for 2018. I 2019 ble NOK 84 mill. investert i samfunnet, henholdsvis fordelt slik: NOK 21,3 mill. investert i lokalsamfunn i forbindelse med byggeprosjekter; NOK 62,7 mill. er overført til Røde Kors.

Olav Thon Stiftelsens bidrag til naturvitenskapelig forskning og allmenntilrettelegging kan knyttes til konsernets virksomhet, da bidragene hentes fra Olav Thon Gruppens overskudd. Disse tallene er derfor gjort rede for i kapittelet om økonomi, men de er ikke inkludert i beregningen av konsernets investeringer i samfunn, da rapporteringen kun omfatter Olav Thon Gruppens virksomheter, og ikke Olav Thon Stiftelsen.

### TALLGRUNNLAG AVFALL

Tallgrunnlag avfall innhentes fra leverandører for renovasjon. Det betyr at tallene i hovedsak innhentes fra Retura, Norsk Gjenvinning og Stena Recycling. Etter at Olav Thon Gruppe byttet hovedleverandør av renovasjonstjenester i 2018 er tallene en sammenstilling av leveransen fra både Retura og Norsk Gjenvinning i norsk sammenheng. Tall fra Retura er innhentet via kontaktperson, mens tall fra Stena Recycling og Norsk Gjenvinning er innhentet via kundeportal. Det er derfor mulig at feil bruk av portalen kan være en feilkilde for avfallstallene, selv om dette ikke er avdekket ved publisering av denne rapporten.

Samtlige avfallstall er innhentet for kalenderåret 2019 i sin helhet. Sorteringsgrad er beregnet på bakgrunn av avfallsvolum, og er

ikke et gjennomsnitt av de ulike sorteringsgradene per divisjon/lokasjon. Dette for å sikre at sorteringsgrad for konsernet representerer den faktiske sorteringsgraden. Oppgitt sorteringsgrad per divisjon er beregnet på samme måte, da med sammenstilling av tall for de lokasjoner som inngår i divisjonen.

Oversikt over behandling av avfall (materialgjenvinning, energigjenvinning, osv.) er innhentet fra Retura og dekker kun avfall som er håndtert av Retura. Dette utgjør majoriteten av avfallet i 2019.

Tallgrunnlaget for Thon Hotels i Benelux har noen usikkerhetsmomenter heftet ved seg. Det er blant annet noe mangelfull innhenting av informasjon grunnet Covid19-situasjonen.

### TALLGRUNNLAG ENERGI

De rapporterte tallene redegjør for Olav Thon Gruppens samlede virksomhet i Norge, inkludert konsernets eget fjernvarmeselskap Follo Fjernvarme.

Forklaring av tallgrunnlag innenfor de ulike typene energiforbruk:

1. Ikke fornybart brensel: Forbruket utgjør summen av Follo fjernvarmes innkjøp av olje og gass (med mer), og forbruk av drivstoff, innhentet fra Olav Thon Gruppens Innkjøpsavdeling. Tallene fra Follo Fjernvarme anses å være presise, men tallene fra Innkjøpsavdelingen er en oppsummering av fakturerte kostnader fra typiske drivstoffleverandører. Forbruk av drivstoff er beregnet ved å



- dele totalt fakturert sum med gjennomsnittlig pris per liter drivstoff. Energiforbruket er beregnet med faktor 9 kWh/l og en virkningsgrad på 45. Follo Fjernvarme benytter seg av gass som spisslast ved behov.
2. Fornybart brensel:  
Forbruket utgjør Follo Fjernvarmes forbruk av pellets (biomasse), og anses å være presise.
  3. Forbruk el:  
Forbruket er summen av Follo fjernvarmes innkjøp av strøm, og strømleverandørenes oppgitte leveranser til Olav Thon Gruppen. Kontrolltall fra Energinet viser et noe mindre volum. Dette skyldes først og fremst at noen eiendommer ikke er registrert i Energinet. Energinet er en digital løsning for kontinuerlig monitorering og rapportering av energiforbruk. Forbruk registreres automatisk via strømmålere på eiendommene.
  4. Forbruk fjernvarme:  
Forbruket utgjør summen av registrert forbruk i Energinet, samt Follo Fjernvarmes forbruk av fjernvarme. Det er ikke hentet inn kontrolltall fra Innkjøpsavdelingen.
  5. Forbruk fjernkjøling:  
Forbruket er registrert forbruk i Energinet. Det er ikke hentet inn kontrolltall fra Innkjøpsavdelingen
  6. Salg av fjernvarme:  
Registrert salg hentet fra Follo Fjernvarme.
  7. Salg av kjøling:  
Registrert salg hentet fra Follo Fjernvarme.

Målsettingen vår er å benytte statistikk fra Energinet. Foreløpig er det kun forbrukstall for fjernvarme og fjernkjøling som er mulig å lese av i Energinet, dog med supplement for fjernvarme fra Follo Fjernvarme. Tallene er fortsatt heftet med noe usikkerhet.

For å kunne se en utvikling i spesifikt

forbruk (kWh/ m<sup>2</sup>), må vi ha en kobling mellom forbrukstall og areal. Det eneste stedet vi har dette per i dag er i Energinet. I Energinet ligger el, fjernvarme og fjernkjøling. Der oppgis oppvarmet areal, hvilket betyr areal inklusive leietakere. Samtidig er forbrukstall oppgitt eksklusiv leietakere. Derfor blir ikke tallene riktige. Det beste ville være om vi hadde sett forbruket i fellesanlegg opp mot areal fellesanlegg, men disse arealene har vi ikke tilgjengelig. Ved å benytte leverandørenes tall for fellesanlegg og areal fra Energinet, får vi uansett et tall vi kan sammenligne med. Det er dog kjent at tallene for areal i Energinet er upresise og ikke ajour. Dette påvirker beregningen av forbruk per kvadratmeter.

#### KJØNN OG ALDER

Kilder:

- Olav Thon Gruppens personalsystem (Norge)
- Olav Thon Gruppens lønssystem (Norge)
- Thon Hotels personalsystem (Benelux)
- Thon Hotels AB personalsystem (Sverige)
- Thon Property AB personalsystem (Sverige)

Alderstatistikken er en anonym oversikt over alder per ansatt, fra samtlige kilder. Disse er sammenstilt per divisjon, samt summert totalt. Alderstatistikk for Thon Hotels i Benelux er den samme som i 2018, da Covid19-situasjonen har gjort det vanskelig å innhente disse opplysningene før publisering av denne rapporten.

Kjønnsstatistikk er innhentet overordnet fra Olav Thon Gruppens personalsystem i Norge. 85 % av de ansatte i konsernet er ansatt i Norge og er registrert i personalsystemet.

Kjønnsfordeling blant ledere innhentes fra Olav Thon Gruppens lønssystem i Norge. Systemet kan skille på øverste leder og

mellomleder. Antallet av disse fordelt på kjønn er sammenstilt, for så å gjøre enkel prosentutregning av kjønnsfordeling for kategoriene øverste leder, mellomledere og totalbildet.



# OLAV THON GRUPPEN

Stenersgata 2A  
Postboks 489 Sentrum | 0105 Oslo  
Telefon 23 08 00 00  
firmapost@olavthon.no | olavthon.no

