



OLAV THON GRUPPEN

2016

SAMFUNNSANSVARSRAPPORT







OLAV THON GRUPPEN

2016

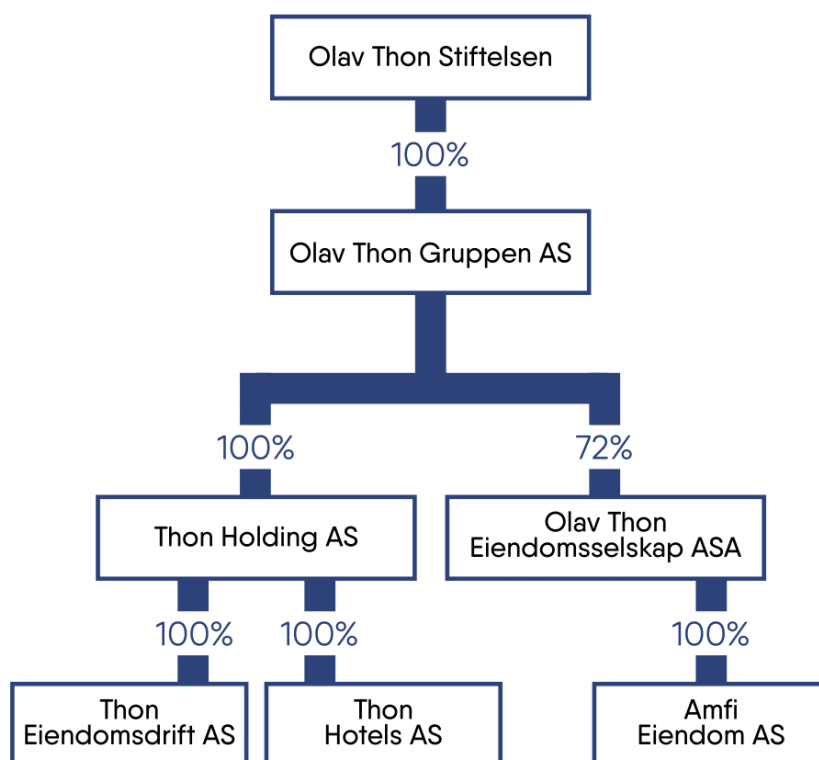
SAMFUNNSANSVARSRAPPORT

Innhold

- 04 Olav Thon Gruppen 2016
- 07 Bærekraftig verdiskaping
- 09 Olav Thon Stiftelsen
- 10 Pantelotteriet
- 12 Om denne rapporten
- 14 Økonomisk samfunnsansvar
- 16 Miljø og grønn drift
- 22 Sosialt ansvar
- 28 HMS
- 32 Leverandørkjeden
- 34 Profilopplysninger
- 36 GRI-indeks
- 37 FNs Global Compact



Konsernstruktur



Konsernledelsen



OLAV THON
Konsernsjef



OLE-CHRISTIAN HALLERUD
Visekonsernsjef



DAG TANGEVALD-JENSEN
Konserndirektør
Økonomi | Administrasjon



MORTEN THORVALDSEN
Konserndirektør
Hotell | Restaurant



TRON HARALD BJERKE
Konserndirektør
Eiendom



ARNE B. SPERRE
Konserndirektør
Finans

Olav Thon Gruppen 2016

Bokført egenkapital økte til 14,6 milliarder og egenkapitalandelen var 28 %. Verdijustert egenkapital vurderes å være vesentlig høyere.

**LIKVIDITETS-
RESERVEN
VAR VED
ÅRSSKIFTET
7,2 MILLIARDER
KRONER**

I 2016 ble det igangsatt bygging av ca. 250 leiligheter i tre prosjekter i Oslo-området. I tillegg utvidet Thon Eiendom også utleieporteføljen med 12 leiligheter, og er med nesten 1.200 leiligheter en av de største utleieaktørene i Oslo.



Thon Eiendom er markedsledende innenfor eiendom med 99 kjøpesentre og ca. 500 næringseiendommer i Norge.



Samlede driftsinntekter i hotellområdet økte med 1 % til 3,4 milliarder kroner.

**11.610
rom**

Thon Hotels hadde ved årsskiftet 11.610 rom fordelt på 78 hoteller i markedet.



**NETTO
INVESTERINGER
UTGJORDE
6,6 MILLIARDER**

**1,8
milliarder**

Resultat før skatter beløp seg til 1,8 milliarder kroner.

8 AV DE 10 STØRSTE

Gruppen eier eller forvalter 8 av de 10 største kjøpesentrene i Norge

Gruppens eiendomsportefølje økte leieinntektsnivået med 8 % til 5,3 milliarder kroner, mens ledigheten var 3 %

6.000 LEIETAKERE
TOTALT PÅ VÅRE
KJØPESENTRE I
NORGE

+8 %

Omsetningen i kjøpesenterporteføljen som eies av konsernet, økte med 8 % til 66 milliarder kroner.

GEOGRAFISK OMFANG KJØPESENTRE OG HOTELL

Midt/Nord-Norge

33 · 15

Vest-Norge

25 · 15

Sverige

11 · 1

Sør/Øst-Norge

41 · 39



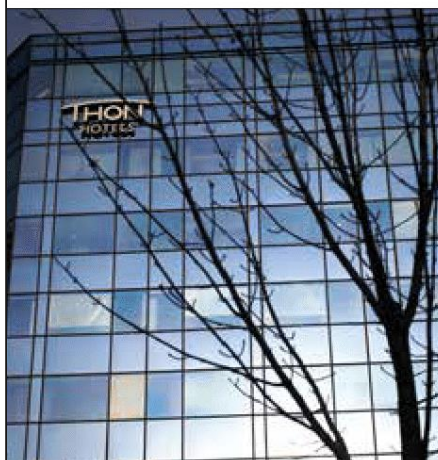
Kjøpesentre
110



Hotell
78

Brussel/Rotterdam

· 8





Bærekraftig verdiskaping

Det er med glede jeg ønsker velkommen til Olav Thon Gruppens fjerde 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 underneath.

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 videreutvikle Olav Thon Gruppens forretningsvirksomhet, og stiftelsen kan i tillegg gi bidrag til allmennyttige formål.

SAMFUNNSENGASJEMENT

Olav Thon har i hele sitt virke hatt som målsetting å skape verdier, etablere trygge arbeidsplasser og bidra til å utvikle gode lokalsamfunn på de stedene han har drevet virksomhet. I stadig økende grad har både 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. Fast eiendom skal være konsernets største virksomhetsområde, og en vesentlig del av denne virksomheten skal finne sted i Norge. Vekst av virksomheten skal vektlegges, men det skal prioriteres at konsernet til enhver tid har en ubetinget 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 2016

I 2016 ble det delt ut priser i fire forskjellige kategorier – internasjonal forskningspris, nasjonale priser for fremragende undervisning, støtte til nordisk forskningssamarbeid innen medisin (med vekt på Alzheimers og Parkinsons) og støtte til nasjonale undervisningsrelaterte forskningsprosjekter. Det ble til sammen delt ut priser for nærmere 45 millioner kroner, fordelt på alle prisvinnerne.

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



Olav Thon Stiftelsens første utdeling av forskningspriser og forskningsstøtte var 5. mars 2015.

Pantelotteriet

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

41 %

Omsetning i beste butikk

32 millioner

Bidrag til Røde Kors i 2016

156 millioner

Bidrag til Røde Kors siden 2008

312 259 kroner

Omsetning i beste butikk

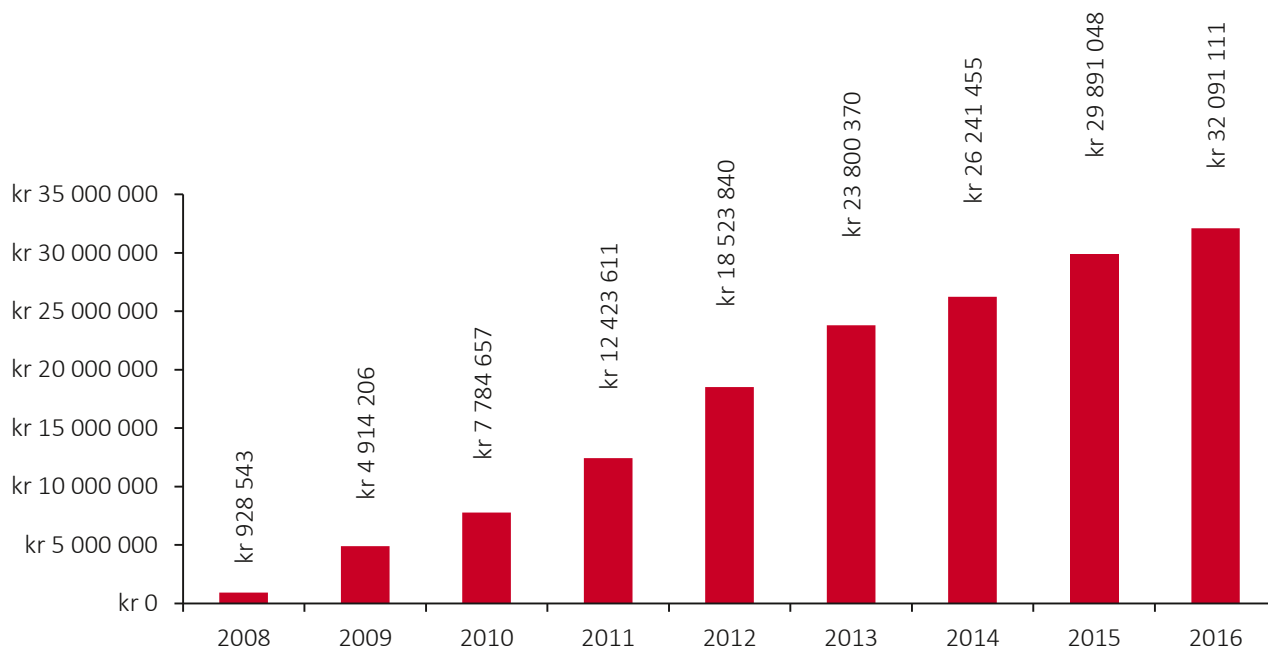
Det var Olav Thon personlig som etablerte Pantelotteriet, av omtanke for både miljø og veldedig arbeid. Tanken er at pantelotteriet vil bidra til at flere panter, og skape en varig inntektskilde for veldedige organisasjoner.

Overskuddet fra Pantelotteriet går direkte til Røde Kors, som ved årsskiftet til 2017 hadde

mottatt utrolige 156 millioner kroner siden oppstart i 2008. 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



150 millioner til Røde Kors

Pantelotteriet har vokst enormt siden starten i 2008, og i november ble det markert at lotteriet hadde bidratt med totalt 150 millioner kroner til Røde Kors.

I 2016 ble rundt 11 prosent av all pant brukt som innsats i Pantelotteriet. I november mottok generalsekretær i Røde Kors, Bernt G. Apeland, en symbolsk pantelapp på 150 millioner kroner fra lotteriet.

Viktige midler

Allerede da Pantelotteriet var ett år – i 2009 – kunne de overrekke den første millionen til Røde Kors. Etter det har summene økt kraftig. I april 2015 hadde beløpet vokst til totalt 100 millioner, og i desember 2016 passerte den totale summen 155 millioner kroner.

– Pantelotteriet har blitt en fantastisk suksess, og bidrar med svært viktige midler til vårt humanitære arbeid. Dette er midler som kan settes inn akkurat der det trengs, både lokalt, nasjonalt og internasjonalt, sa Bernt G. Apeland under markeringen.

Enkelt og spennende

Daglig leder i Pantelotteriet, Gaute Langdal, hadde glede av å overrekke pantelappen med

150 millioner.

– Vi er utrolig stolte av hva vi har oppnådd med Pantelotteriet. Takket være et godt samarbeid med butikkene opplever vi at vi stadig slår rekorder og øker markedsandelene våre. Nå har vi gått over 12 prosent i gjennomsnitt, og i mange butikker er andelen betydelig større. Kundene ser på lotteriet som en enkel og spennende måte å støtte Røde Kors på, sa Langdal.

Størst i Oslo

Halvparten av midlene til Røde Kors går til de lokale lagene. Blant fylkene er det Oslo Røde Kors som mottar flest midler fra Pantelotteriet, og i 2016 fikk de over 2,7 millioner kroner til sitt arbeid. Med over 40 forskjellige

aktiviteter har de mye å bruke pengene på.

– Midlene fra Pantelotteriet gjør at vi kan tilpasse oss og gi gode tilbud for innbyggerne i byen vår. Og det er viktig, sier Ane Sunde, avdelingsleder for frivillighet og samfunn i Oslo Røde Kors.

– I fjor utvidet vi blant annet tilbudet til barn og unge gjennom Barnas Røde Kors, et fritidstilbud for barn i alderen 6 til 13 år. Dette arbeidet vil vi fortsette med i 2017.

Ressurscenteret på Grønland får nye og større lokaler.

Dermed får leksehjelpen, møteplass for ungdom og andre aktiviteter større kapasitet. Det betyr at flere frivillige får mulighet til å skape gode opplevelser og trygghet for enda flere ungdommer.



Daglig leder i Pantelotteriet, Gaute Langdal, og generalsekretær i Røde Kors, Bernt G. Apeland. (Foto: Katrine Lunke)

Om denne rapporten

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

For å tydeliggjøre vår rapportering, slik at den er i samsvar med internasjonale rapporteringsstandarder, offentliggjør vi data i overensstemmelse med det globale rapporteringsinitiativet (GRI versjon G4), til nivået Core. Referanser til aspekter og indikatorer finnes under GRI-indeks mot slutten av rapporten.

AVGRENSNING OG RAPPORTERINGSPERIODE

Denne rapporten 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 majoritetseide selskaper i Olav Thon Gruppen, med andre ord enheter der eierskapet er mer enn 50 %. Unntak er oppgitt i forklaringen tilknyttet den enkelte data. Rapporten omhandler kalenderåret 2016, og er utarbeidet på norsk, svensk og engelsk. Gruppen har en årlig rapporteringssyklus, og neste rapport vil bli utgitt i mai/juni 2018.

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 interessentdialog

og vesentlighetsanalyse med jevne mellomrom, og derfor er det i 2016/2017 gjennomført ny interessentdialog og vesentlighetsanalyse. Ny gjennomføring ble vedtatt 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 rapportens sammenheng, men det er gjort noen justeringer etter den nye interessentdialogen.

INTERESSENTDIALOG OG VESENTLIGHETSANALYSE 2016/2017

Interessentdialogen har blitt gjennomført i to faser: løpende dialog med nøkkelpersoner i gruppen og intervju med konserndirektørene. Den løpende dialogen med nøkkelpersoner er grunnleggende for til enhver tid å 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 videreført til konserndirektørene, slik at de kan ta godt informerte avgjørelser om retningen til arbeidet.

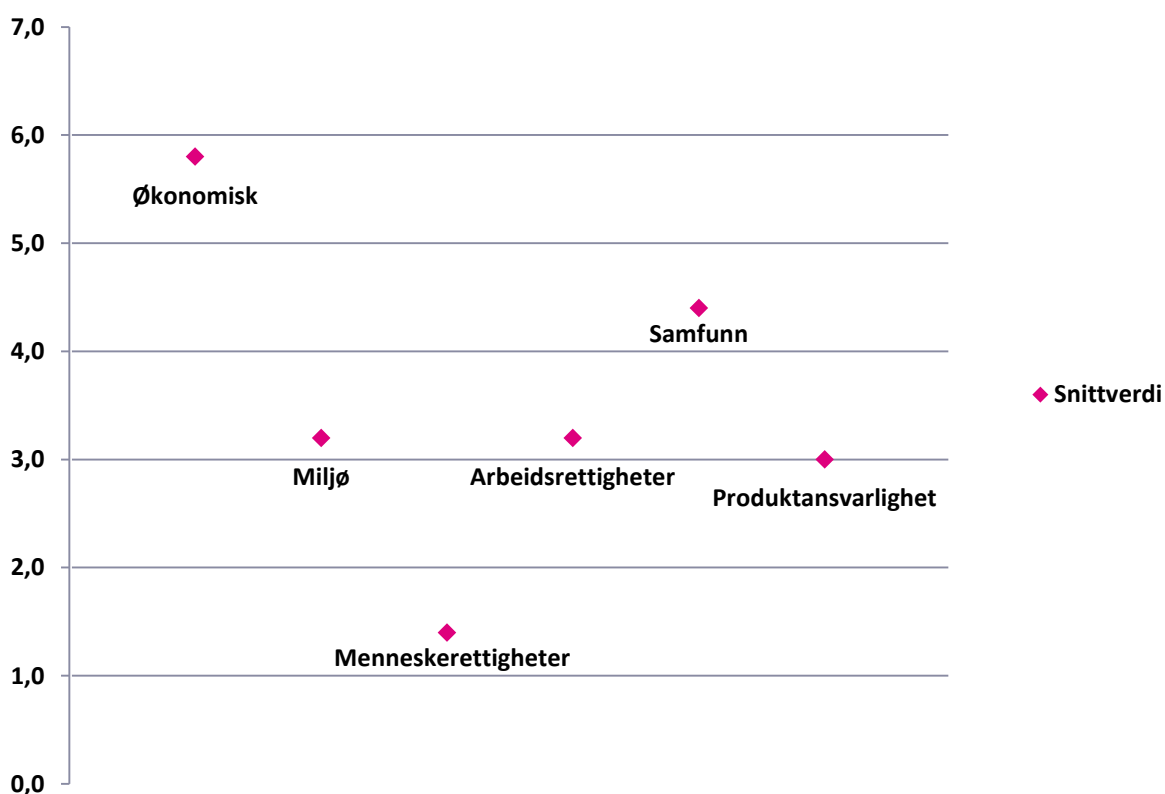
Interessentdialog og vesentlighetsanalyse ble gjennomført ved at fagansvarlig for samfunnsansvarsarbeidet analyserte aspekter og tilhørende indikatorer, samt innhentet prioritetsanalyse fra konserndirektører på de ulike aspektene. Deretter ble det gjennomført intervjuer med konserndirektørene (1 time) der aspektene ble gått gjennom og forklart ytterligere. Videre diskuterte fagansvarlig og konserndirektørene 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, samt nøkkelpersoner i organisasjonen. Alle konserndirektørene fikk så

prioritere aspektene på nytt. Dette ble satt sammen til en prioritetstabell (snittet av alle konserndirektørens prioriteringer), som igjen dannet grunnlag for fagansvarligs rapport med anbefalinger.

Konserndirektørene fikk igjen mulighet til å kommentere anbefalingene til fagansvarlig. Denne rapporten har tatt hensyn til tidligere vesentlighetsanalyse, samt nylig interessentdialog.

I vår fjerde 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.

PRIORITETSTABELL





Økonomisk samfunnsansvar

Olav Thon Gruppen er en kommersiell aktør og omsetning og fortjeneste er viktige fokusområder i den daglige driften.

Beløp i MNOK

Kategori	2016
Inntekter	10 172,0
Driftskostnader	4 267,0
Ansattes lønn og goder	1 505,0
Utbetaling til leverandører av kapital	1 278,0
Betalinger til myndigheter	213,7
Investeringer i samfunnet	-
Økonomiske verdier som beholdes i selskapet	2 908,3

KONSERN

INNTEKTER OG OVERSKUDD

Olav Thon Gruppen hadde i 2016 NOK 10 172 mill. i driftsinntekter, og de økonomiske verdiene som ble beholdt i selskapet var NOK 2 908,3 mill. Økonomiske verdier som beholdes i selskapet blir investert i utvidelse og forbedringer av virksomheten iht. til Olav Thon Stiftelsens vedtekter.

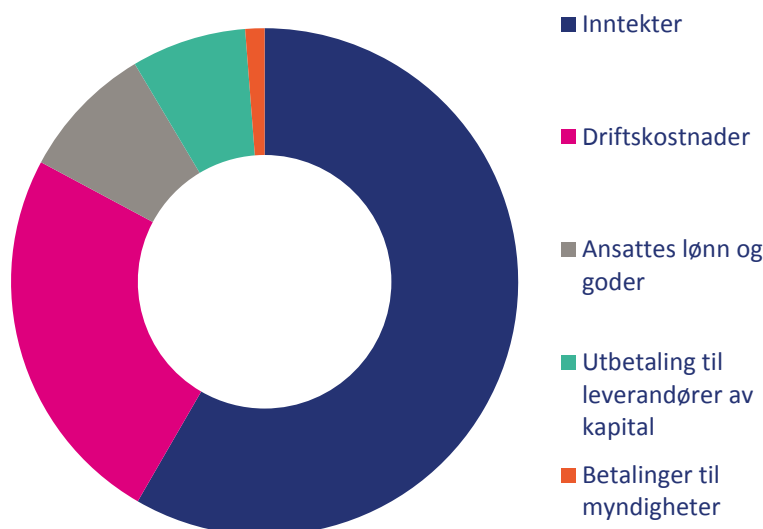
støtte ved å bidra til at andre norske virksomheter har inntekter på salg av sine tjenester og produkter. Et mer direkte bidrag er utbetaling av ansattes lønn og goder. I 2016 utbetalte Olav Thon Gruppen NOK 1 505 mill. i lønn og goder

til ansatte. Dette har stor påvirkning på samfunnsøkonomien i form av å bidra til å opprettholde kjøpekraft hos flere tusen konsumenter samt at disse bidrar ved innbetaling av skatter/avgifter til samfunnet.

ØKONOMISK SAMFUNNSBIDRAG

Konsernets økonomiske bidrag til samfunnet er oppdelt i flere faktorer. Driftskostnadene er indirekte samfunnsøkonomisk

Totalbildet



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.

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 har det i 2016 skjedd en revisjon av modellen. Miljøfyrtårn har forbedret sine digitale flater, og 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.

GRØNNE KONFERANSER

Thon Hotels har i samarbeid med Stiftelsen Miljøfyrtårn og klimapartnere utviklet Grønne Konferanser. Dette er konferanser som er i tråd med Miljøfyrtårns standard og bransjekrav. Grønne Konferanser er et fremtidsrettet tilbud der hotellet i samarbeid med kunden jobber mot et felles mål om å tilrettelegge for størst mulig reduksjon av CO₂-utslipp i forbindelse med konferansen. Med Grønne Konferanser kommer man fremtidens kunder i møte og tilrettelegger for en miljøbevisst avvikling av konferansevirksomhet.



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.

Brussel

GREEN KEY

Tre av Thon-hotellene i Brussel og hotellet i 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.

GOODPLANET

Thon Hotels i Brussel

samarbeider med GoodPlanet.

Dette samarbeidet baserer seg

på 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 EUR

5 som man kan velge å

benytte seg av i

baren/restauranten, eller donere til GoodPlanet. For de donerte pengene utfører GoodPlanet arbeid rettet mot barn og unge for å skape bevissthet om bærekraftssaker som konsum, avfallshåndtering, energi og klima, natur, mat og vann.

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 2016

beskyttet 11 208 m² 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 i løpet av

2016. Det har ikke vært mulig

å oppnå dette målet i 2016

grunnet forsinkelser i

forbindelse med å få på plass

ny fettalkoholtank, samt noe

utfordrende tilgang på

sertifiserte råvarer i Europa.

Når den nye fettalkoholtanken

er på plass vil dette gi Unger

Fabrikker mer kontroll på

leveringskjeden av sertifisert

vare. Det forventes ikke

levering til ny tank før tredje

kvartal 2017, og målet er å få

full kontroll på sertifisert vare i

2018. Målet om 100 %

vareleveranse i henhold til

RSPO-sertifisert vare er skjøvet

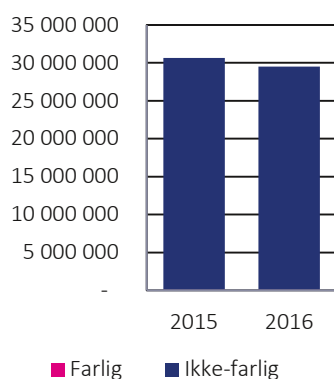
frem til tidligst 2020.

Avfall

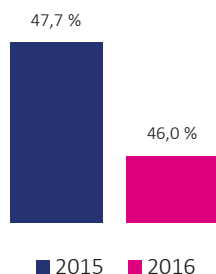
Olav Thon Gruppen har som målsetting å redusere mengden avfall konsernet produserer og å kunne vise til en økt sorteringsgrad.

Avfallstype	2015	2016
Farlig	97 608	83 461
Ikke-farlig	30 522 124	29 398 515

AVFALLSVOLUM (KG)



SORTERINGSGRAD



Divisjon	2015	2016
Kjøpesenter	54,5 %	56,0 %
Hotell	46,0 %	47,5 %
Næringseiendom	36,0 %	33,0 %
HK	54,0 %	48,9 %
Sverige	50,2 %	44,9 %
BeNeLux	35,9 %	12,7 %
Resthon	22,0 %	23,9 %
Unger Fabrikker	12,0 %	10,0 %
Follo Fjernvarme	43,0 %	50,0 %
Conrad Langaard	17,0 %	30,1 %
Totalt	47,7 %	46,0 %

VOLUM

Avfallsvolumet har gått marginalt ned i 2016, sammenlignet med 2015. Tallene for 2015 er noe justert etter at det har vært mulig å få ny informasjon, og i år er tallene for 2015 og 2016 fullstendig sammenlignbare. Mengden farlig avfall har også gått ned i 2016.

SORTERINGSGRAD

Gjennomsnittlig sorteringsgrad i konsernet er langt under det som er målet (60 %). Tidligere har sorteringsgrad kun blitt rapportert for hotell og kjøpesenter, men i år er det fremskaffet sorteringsgrad for alle deler av konsernet der avfallsdata er tilgjengelig. Dette har resultert i at sorteringsgrad i 2016 har blitt lavere. Det er stor variasjon blant de ulike divisjonene/selskapene, og vi ser at både kjøpesenterdivisjonen, hotelldivisjonen, Resthon, Follo Fjernvarme og Conrad Langaard har klart å øke sin sorteringsgrad. Samtidig er det kun Follo Fjernvarme og kjøpesenterdivisjonen som i snitt ligger på 50 % eller over, hvilket betyr at flere er langt unna målet. Gjennomsnittlig sorteringsgrad er ikke tilfredsstillende og det vil jobbes videre med å heve denne i 2017. Norsk Gjenvinning er hovedleverandør på renovasjonstjenester i Norge, og vi vil til å samarbeide tett med Norsk Gjenvinning for å komme nærmere målet om

60 % sorteringsgrad i konsernet. En stor utfordring er de små arealene dette arbeidet skal pågå på i Oslo, der næringseiendom ofte er eldre bygårder med lite hensiktsmessige rom for avfallshåndtering. Dette går ofte på bekostning av sorteringen, og dermed leder det til dårlige prestasjoner.

Formålet med økt sorteringsgrad er at leverandør av renovasjonstjenester kan foredle avfallet slik at det har nytteverdi. Med unntak av en liten andel byggemateriale fra riving av bygg, gjenvinnes fraksjonene som sorteres på driftsstedene i Olav Thon Gruppen. Dette foregår i hovedsak ved enten materialgjenvinning, eller energigjenvinning.

TILTAK I 2016

- Videre økt fokus på oppfølging, kundeservice og informasjon.
- Kvartalsrapporter med kostnad og sorteringsgrad skal sendes til hver lokasjon.
- Fokus på optimalisering og gjennomgang av statusrapport lokalt.
- Informasjonsprogram for avfallshåndtering vil innføres på flere kjøpesentre og hoteller.
- Optimalisering av håndtering av matavfall på hotellene

WAISTER

I 2016 har man gjennomført en pilottest av Waister, en tørkemaskin for matavfall.

Denne 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 ved vått matavfall.

Piloten som ble gjennomført høsten 2016 viste at blandingen matavfall som kom fra hotellkjøkken var fuktigere enn forventet, og maskinen

skal derfor gjennom flere tester for å justere tørkeprosessen. Vi forventer at maskinen deretter vil kunne fungere optimalt.

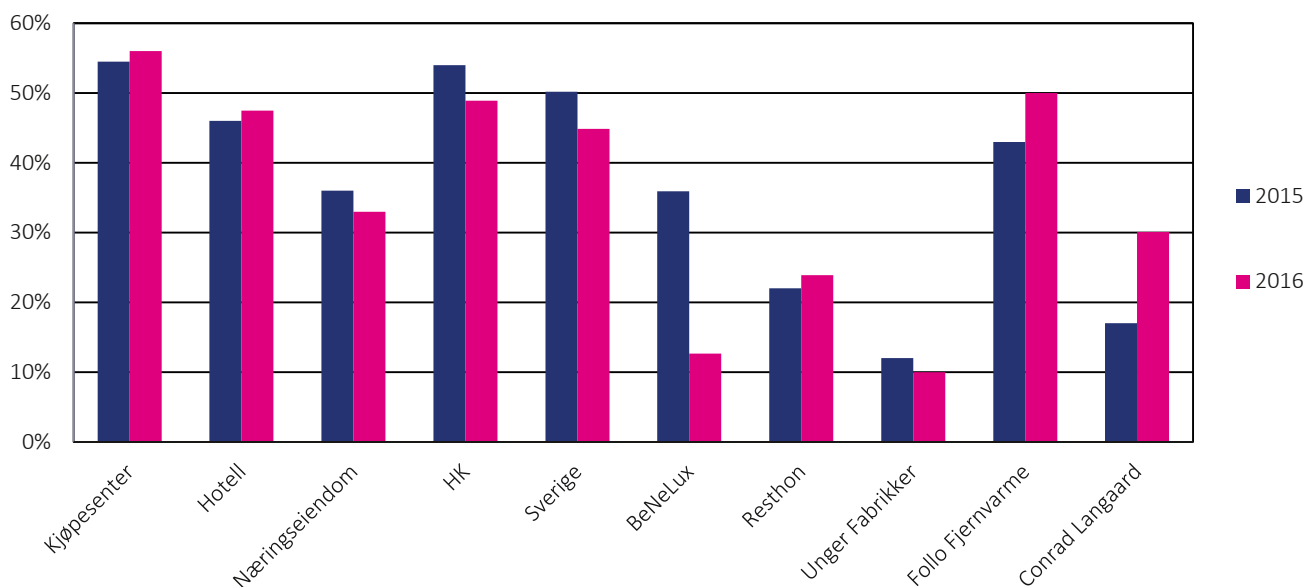
TOO GOOD TO GO

I 2016 inngikk Thon Hotel Vika Atrium, Thon Hotel Nordlys, Thon Hotel Tromsø og Thon Hotel Alta avtale med Too Good To Go (TGTG), som er en løsning for å redusere matsvinn. Visjonen til TGTG er å redusere matsvinn ved å hjelpe restauranter og øvrige matutsalgssteder med å selge overskuddsmat. Kort forklart gjøres dette ved at de hotellene som deltar er registrert i appen til TGTG, 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 matsvinn 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 TGTG 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 TGTG.

SORTERINGSGRAD PER DIVISJON



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

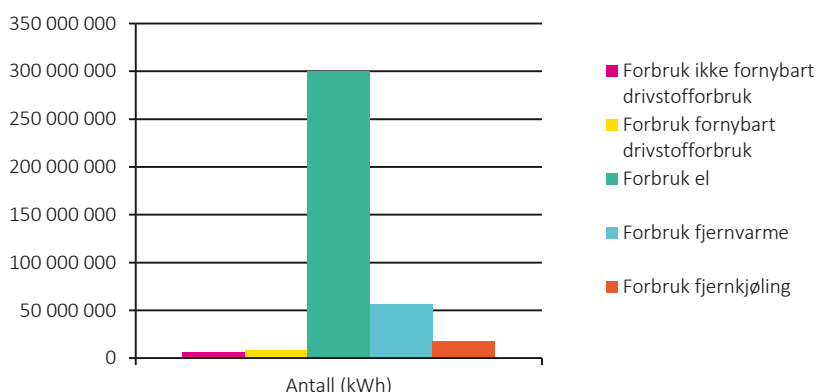
I denne rapporten vil man for første gang rapportere det totale energiforbruket i Olav Thon Gruppen. Kategoriene for rapporteringen er hentet fra rapporteringsrammeverket GRI. Det er et avansert arbeid å rapportere denne typen tall for et konsern med mange underliggende enheter, med forskjellige typer 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	Antall (kWh)
Forbruk ikke fornybart drivstofforbruk	6 345 806
Forbruk fornybart drivstofforbruk	8 415 809
Forbruk el	299 991 210
Forbruk fjernvarme	56 632 171
Forbruk fjernkjøling	17 081 956
Forbruk damp	0
Salg av el	0
Salg av fjernvarme	11 121 000
Salg av kjøling	10 501 000
Salg av damp	0
Totalt energiforbruk	366 844 951

Franchisehoteller og eiendommer med delt eierskap og eksternt innkjøp er ikke medtatt. 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.

I og med at det ikke er rapportert energiforbruk på denne måten tidligere er det vanskelig å gi kommentarer til det konkrete forbruket i

FORBRUK (kWh)



konsernet. Det som det kan sies noe om er fordelingen av forbruket på de ulike kategoriene.

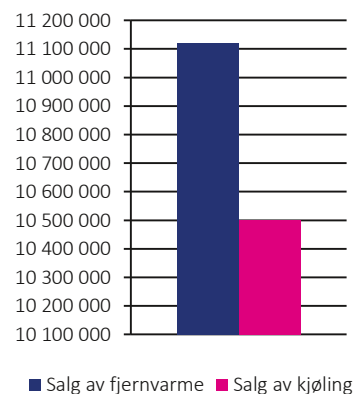
Det fremkommer av tabell og diagram ovenfor at den desidert største energikilden som forbrukes av Olav Thon Gruppen er el. Dette er ikke overraskende da svært mange tekniske anlegg helt eller delvis drives av el, og Olav Thon Gruppen er en stor eiendomsaktør. En andel av elforbruket går med til å drive varmepumper og denne energien produserer i så måte flere kWh termisk energi enn den vi forbraker for å drive varmepumpene. Det er 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.

Det er lite forbruk av ikke-fornybart drivstoff, hvilket er interessant. Antallet kWh er relativt stort, men sammenlignet med el-

forbruket er det svært lite. Ikke-fornybart drivstoff står for 1,7 % av totalforbruket, mens el-forbruket står for 81,8 % av totalforbruket. Det er derfor el-forbruket som får mest fokus i arbeidet med å redusere energiforbruket.

I tillegg til forbruk har Olav Thon Gruppen noe salg av energi i form av fjernkjøling og fjernvarme, som produseres og distribueres av Follo Fjernvarme. Dette bidrar til at det totale energiforbruket til Olav Thon Gruppen går noe ned.

PRODUKSJON (kWh)



ENERGIIVDELINGEN

I 2016 ble Olav Thon Gruppens driftsavdeling og Amfi Drift slått sammen under fellesbetegnelsen Drift Eiendom. Energiavdelingen endret navn til Avdeling energi og tekniske anlegg. Avdelingen ble ytterligere styrket med to energirådgivere. Avdelingen støtter divisjonene hotell, næring og kjøpesenter i den løpende drift, og yter energiteknisk rådgivning i både små og store byggeprosjekter.

ENERGIOPPFØLGING

I 2016 ble energioppfølgingsystemet Energinet fullt implementert i de fleste eiendommer, og det er gjennomført opplæring av mange sluttbrukere. Dette innebærer at alt energiforbruk av betydning måles og loggføres for hver eiendom. I tillegg registreres også vannforbruk. På denne måten tilegner man seg unik kunnskap for å kunne forstå energibruken, og derigjennom hvordan forbruket kan reduseres.

ENERGIMERKING

I april 2016 ble det inngått ny avtale for energimerking av bygningsmassen. Arbeidet utføres av Rejlers og omfatter både energimerking og energivurdering av tekniske anlegg. Selv om arbeidet er lovpålagt, er det avtalens intensjon at arbeidet skal generere merverdier gjennom konkrete energisparetiltak.

TILTAKSSTØTTE

På bakgrunn av Enova-støttet kartlegging av 17 kjøpesentre i vinteren 2015/2016, ble det innvilget tilsagn på NOK 47 mill. for gjennomføring av energisparetiltak på samtlige av disse sentrene. Det er gjennomført oppstartsmøter med driftssjefer på sentrene, og prosjektet har en varighet på 3 år. Det vesentligste av støtten retter seg mot utskifting til lavenergibelysning (led) hos leietakere og fellesarealer. Det forventes at støtte til lavenergibelysning bortfaller om kort tid. Det ble også innvilget tilsagn om støtte på NOK 0,56 mill. for energitiltak i forbindelse med rehabilitering av eiendommen Youngsgate 6 i Oslo.

I Oslo har Olav Thon Gruppen levert inn reguleringsforslag for det såkalte BSL-kvartalet (Gunerius-kvartalet). Prosjektet omfatter ca. 100.000 m² bygningsmasse, fordelt på kjøpesenter, hotell, næring og bolig. I 2016 ble det innvilget tilsagn på NOK 1,0 mill. for støtte til konseptutredning. Konseptutredningen har en varighet på 1,5 år, og skal danne grunnlag for en ambisiøs og energigjerrig utbygging.

KARTLEGGE OLJEFYR

Regjeringen har varslet et mulig forbud mot fyring med fossil olje fra 2020. Som ledd i dette besluttet man i 2016 å kartlegge og planlegge en systematisk avvikling av oljefyring. Prosessen avdekker også lønnsomme alternative løsninger til dagens oljefyring.

Sosialt ansvar

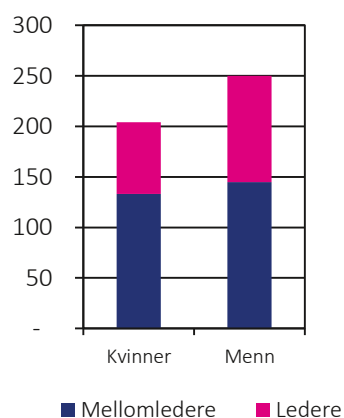
Mangfold og inkludering

Kjønnsfordeling og aldersfordeling

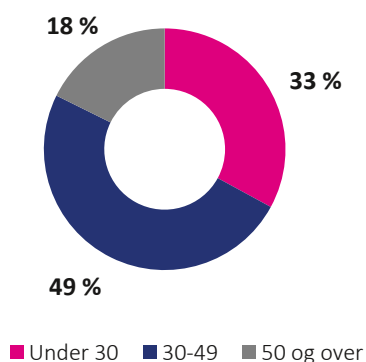
I Olav Thon Gruppen etterstreber vi reel likestilling og et godt mangfold blant våre ansatte. Dette demonstrerer vi ved å vise til en jevn kjønnsfordeling, samt engasjement i flere inkluderende prosjekter.

Kjønn	2015	2016
Kvinner	51 %	52 %
Menn	49 %	48 %

KJØNNSFORDELING LEDERE OG MELLOMLEDERE



ALDERSFORDELING



KJØNNSFORDELING OLAV THON GRUPPEN

I Olav Thon Gruppen er det jevn kjønnsfordeling, og det er få forandringer fra 2015. I tillegg er det også relativt jevn kjønnsfordeling mellom ledere, dog er det noe overvekt av mannlige ledere.

Som vist i diagrammet er det noen flere menn enn kvinner i stillinger med lederansvar. Helt konkret er det 48 % kvinnelige mellomledere (52 % menn) og 40 % kvinnelige ledere (60 % menn). Kjønnsfordelingen for ledere totalt er 45 % kvinner med lederansvar og 55 % menn med lederansvar, hvilket betyr at det er noe skjev fordeling blant lederne i disfavør til kvinner. Dette gjelder spesielt lederstillinger, men for mellomlederne er det tilnærmet jevn kjønnsfordeling. Samtidig er fordelingen såpass jevn at det ikke tyder på nevneverdig forskjellsbehandling hos kjønnene.

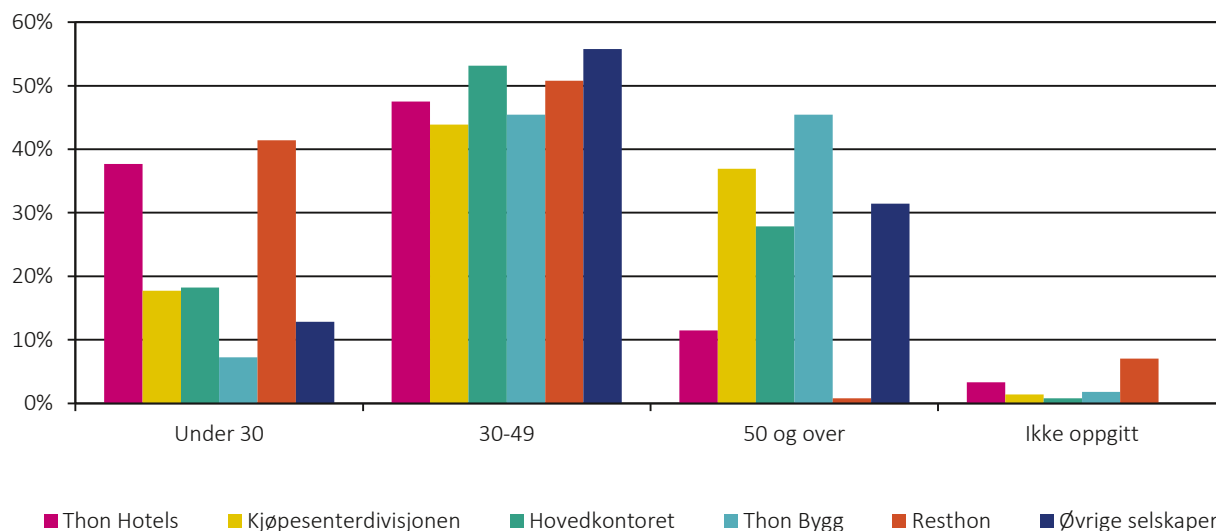
Det er første gang det gjøres målinger av kjønnsfordeling

for ledere. Årets måling gir dermed en status og muligheten til å jobbe målrettet med kjønnsfordeling hos ledere i Olav Thon Gruppen.

ALDERSFORDELING OLAV THON GRUPPEN

Olav Thon Gruppen har god aldersfordeling og det jobbes kontinuerlig for å opprettholde den gode fordelingen. Omtrent 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 del av disse jobber i Thon Hotels, en divisjon som tiltrekker seg mange unge arbeidstakere. Dette gjelder også for grupperingen 30-49 år. Hotelldivisjonen er den divisjonen som ansetter desidert flest mennesker i Olav Thon Gruppen og det er derfor naturlig at hotelldivisjonen har sterk påvirkning på aldersfordelingen 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 ALNA OG BJERKE

Olav Thon Gruppen, med Thon Hotels i spissen, har siden 2013 hatt et sentralt samarbeid med NAV i bydelene Alna og Bjerke. Gjennom dette samarbeidet tilbyr flere av hotellene i Oslo praksisplasser til mennesker som sliter med å komme seg inn i arbeidslivet. Siden 2013 har hele 39 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 vinn-vinn situasjon for begge parter - kandidatene får arbeidstrening, språktrening og et nettverk, hotellene knytter til seg ressurser som raskt kan gå inn i jobb.

I 2016 har totalt 11 kandidater fra henholdsvis Felles introduksjonsprogram i Grorud, kvalifiseringsprogrammet og sosialtjenesten, fått tilbud om praksisplass på 5 av våre hoteller i Oslo. Av disse 11 har arbeidspraksisen ledet til jobb for to praktikanter, og flere av de som har hatt praksis i 2016 fortsetter i 2017 med mål om jobb.

PØBELPROSJEKTET

Olav Thon Gruppen har i lengre tid samarbeidet med Pøbelprosjektet. Dette har ikke vært et formelt samarbeid, men i 2016 har man jobbet for å opprette en samarbeidsavtale. Denne kom ikke på plass før året var omme, men man ønsker å inngå en avtale i løpet av 2017.

I 2016 var det 8 praktikanter som fikk prøve seg ved våre hoteller. I

tillegg har fem ansatte i Thon Hotels og Thon Eiendom bidratt med innlegg på Arbeidsgiverdag hos Pøbelprosjektet.

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 har som målsetting å være et mangfoldig hus med fokus på kvinner som ressurs. Tidligere har Olav Thon Gruppen engasjert en praktikant som arbeidet ved regnskapsavdeling for eiendom (2015/2016). Høsten 2016 ble Hayat Mahmoud engasjert som praktikant på Thon Hotels Service Centre, og hun vil være engasjert til godt ut i 2017.

INTERVJU MED HAYAT

Hayat Mahmoud (38) er født og oppvokst i Etiopia. Hun er alenemor for tre barn og kom til Norge for første gang i 2002. Etter å ha vært litt frem og tilbake mellom Etiopia og Norge flyttet Hayat tilbake til Norge med barna sine i 2014 for å bli værende. Siden da har Hayat ønsket å klare seg selv og har søkt på over 3 000 stillinger uten å få jobb. Hayat har utdanning innen markedsføring fra Etiopia og har blant annet arbeidserfaring som assisterende markedssjef i den etiopiske avisen Enterpruner. Etter å ha opplevd frustrasjonen med ikke å få jobb i Norge fikk Hayat høre om Stella, og hun valgte å benytte seg av dette tilbudet. Der oppdaget hun fort at Thon Hotels Service Centre var på jakt etter praktikant og hun valgte å søke på stillingen.

Hvorfor søkte du på stillingen hos Thon Hotels Service Centre?

- Jeg ønsket å få en jobb og tenkte at jeg kunne få bra arbeidserfaring hos Thon Hotels. Jeg håper at det kan hjelpe meg videre og at jeg kan få gode referanser som kan hjelpe meg til å få jobb i fremtiden. Jeg ser også mulighetene i Thon Hotels til å bruke tidligere erfaringer og kunne utvikle meg videre.

Hva betyr det for deg å jobbe her?

- Det betyr mye! Det er stort å få muligheten til å vise seg frem og det er viktig for meg å gjøre noe med livet mitt. Og så håper jeg det gir meg gode muligheter til å få jobb i fremtiden.

Hvordan har jobben påvirket hverdagen din?

- Det har forandret hverdagen min mye. Livet har mer mening når jeg

får gå på jobb hver dag. Det skaper litt utfordringer fordi jeg er alene med tre barn, men vi får det til.

Hva er best med jobben din?

- Det beste med jobben er følelsen av at jeg får utrette noe. Det er hyggelig med positive tilbakemeldinger fra kunder og å oppleve at jeg gjør noe bra. Jeg liker godt at jeg får muligheten til å hjelpe folk. Og så har jeg veldig hjelpsomme og snille kollegaer.

Hva synes du om samarbeidet med Stella?

- Stella er en god støtte for meg og de gir meg tilbakemeldinger og rådgivning. Det er veldig bra at Stella samarbeider med Thon Hotels Service Centre så jeg får den hjelpen jeg trenger.

Hva tenker du om fremtiden?

- Jeg håper jeg skal få meg en fast jobb. Jeg ser lysere på fremtiden nå som jeg får erfaring og referanser til jobbsøknader, og jeg håper at det kan lede til at jeg får en jobb. Min største drøm er å få fast jobb og etter hvert at jeg kan få råd til å kjøpe min egen leilighet. Og så synes jeg det er fint at jeg kan være et forbilde for barna mine fordi jeg vil at de skal se at det er mulig å få ta del i alle de mulighetene som finnes i Norge.

Trine Pavel Svendsen, Call Centre Manager, synes det har vært spennende å få Hayat inn på teamet.

- Det har vært spennende å få Hayat inn på teamet på Thon Hotels Service Centre (THSC). Hun er en svært dyktig og initiativrik person som har vært en viktig ressurs for oss siden hun startet i

oktober. Hun har fått noen ansvarsområder som hun tar seg av egenhendig, samtidig som hun også hjelper til med det daglige arbeidet med å svare på mail og legge inn reservasjoner. Hun er også med på alle andre aktiviteter som gjennomføres på THSC, som for eksempel kurs og møter. Hun tar utfordringer på strak arm og er alltid klar for å lære mer, og hun er også alltid positiv og blid. Dette er karaktertrekk som vi setter stor pris på hos oss, og som gjør at hun settes pris på av kollegene sine. Vi er glade for å få lov til å bidra til å gi Hayat den arbeidserfaringen hun ønsker seg og er takknemlige for den hjelpen hun også gir oss ved å ha valgt en praktikantstilling i Thon Hotels.

Anders N. Rylander, som jobber med samfunnsansvar i Olav Thon Gruppen, er imponert over Hayat.

- Hayat har helt siden starten vært en veldig positiv og initiativrik person og det er fint å høre at hun føler at denne muligheten gir livet hennes en større betydning. Jeg er oppriktig imponert over pågangsmotet til Hayat. Etter over 3 000 søknader, og som alenemor for tre barn, står hun på for å få tilgang til arbeidslivet i Norge. Dette er et eksempel på hvor store uforløste ressurser som finnes i samfunnet og det er fint at Olav Thon Gruppen og Thon Hotels Service Centre kan bidra til at en av disse ressursene får utløst sitt potensiale. Jeg håper virkelig at den muligheten vi har kunnet gi Hayat gir henne den nødvendige erfaringen og referansene som leder til at hun kan få en fast jobb.



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 2016 ble det arrangert 30 ulike typer kurs i regi av gruppen, og totalt 704 medarbeidere deltok på ett eller flere kurs. I tillegg til kurs ble det i 2016 gjennomført seks 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. I 2016 ble det gjennomført tre runder med grunnskolen, der totalt 81 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 strategien om inntak av lærlinger får et stadig større fokus i den sentrale administrasjonen. I 2016 var 55 av våre hoteller godkjente lærlingebedrifter, som engasjerte 90 lærlinger fordelt på 45 kokkelærlinger, 8 konditorlærlinger, 26 resepsjonslærlinger, og 11 servitørlærlinger.

MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

Olav Thon Gruppen gjennomførte en redusert medarbeiderundersøkelse (MU) i 2016. Årsaken til at MU var noe redusert i 2016 var omorganisering i eiendomsdivisjonen grunnet fullstendig innlemming av AMFI i Olav Thon Gruppens administrasjon. De delene som deltok i MU 2016 var dermed Thon Hotels, Resthon, Conrad Langaard, og kjøpesentervirksomheten i Sverige.

Svarprosenten på medarbeiderundersøkelsen i 2016 var 82 %. Resultatet av undersøkelsen viser blant annet at de ansatte har en arbeidsglede på 71, på en skala fra 1-100. I dette ligger det en tilfredshet blant de som har svart på 69, og en motivasjon på 73. 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. Utover dette har ansatte i Olav Thon Gruppen en lojalitet på 79, med trofasthet på 72 og dedikasjon på 84.

SERVICE OG ARBEIDSGLEDE

En viktig oppgave for en arbeidsgiver er å skape gode medarbeidere som har det bra på jobb. Det ligger et samfunnsansvar i det å skape arbeidsglede – få frem det beste i hver medarbeider, så de gir det beste til hver kunde. I 2016 ble Cathrine Magnus ansatt i HR-avdelingen i Olav Thon Gruppen for å jobbe med å skape arbeidsglede, og for å gi serviceopplæring til medarbeidere i Olav Thon Gruppen.

Hvorfor er serviceopplæring så viktig?

- En omfattende kundeundersøkelse som er gjennomført hos Thon Hotels viser at genuint vennlige ansatte som forstår kundens behov og viser at kunden er prioritert er noe av det viktigste for kundene. Det handler med andre ord om å bli hørt og forstått.

Hvordan får man medarbeiderne til å bli genuint vennlige?

- Jeg jobber med å bevisstgjøre medarbeiderne i Olav Thon Gruppen på hva man kan gjøre for å fokusere på det positive. Vi forteller ikke hva hver medarbeider skal gjøre, vi jobber med viljen og evnen til å gjøre mer av det vi vet vi bør gjøre. Har du det bra så gir du

noe bra, og derfor er det viktig for Olav Thon Gruppen at hver medarbeider har det bra.

Hva er strategien for å få til dette i Olav Thon Gruppen?

Thon Hotels har noen faste standarder for hva vi skal gjøre for våre gjester og medarbeidere. Og så er det mye rom for å finne sine personlige signaturer. Det viktige er at vi tenker litt ekstra gjennom «Hva kan jeg gjøre i dag som umiddelbart vil gi positiv effekt på mine gjester og medarbeidere?» Tenker vi litt ekstra på det så gir vi også litt ekstra. Jeg mener at kunnskapen er der og at vi

bare må minnes på å bruke den.

Hvordan opptrer den optimale medarbeider i Olav Thon Gruppen?

Drømmen er at hver medarbeider i Olav Thon Gruppen skiller seg ut i samfunnet ved å være vennlig, hyggelig og imøtekommende mot alle de møter, også privat. Jeg ønsker at det å være medarbeider i Olav Thon Gruppen skal bli et varemerke, der mennesker vi møter i hverdagen skal legge merke til oss og tenke «For et hyggelig menneske, hun må jobbe i Olav Thon Gruppen!»



Cathrine Magnus sammen med tre kursdeltakere på Hotel Bristol, Hjalti Gudnason, Anja Thammavongsa og Mojtaba Ameri.

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.

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:

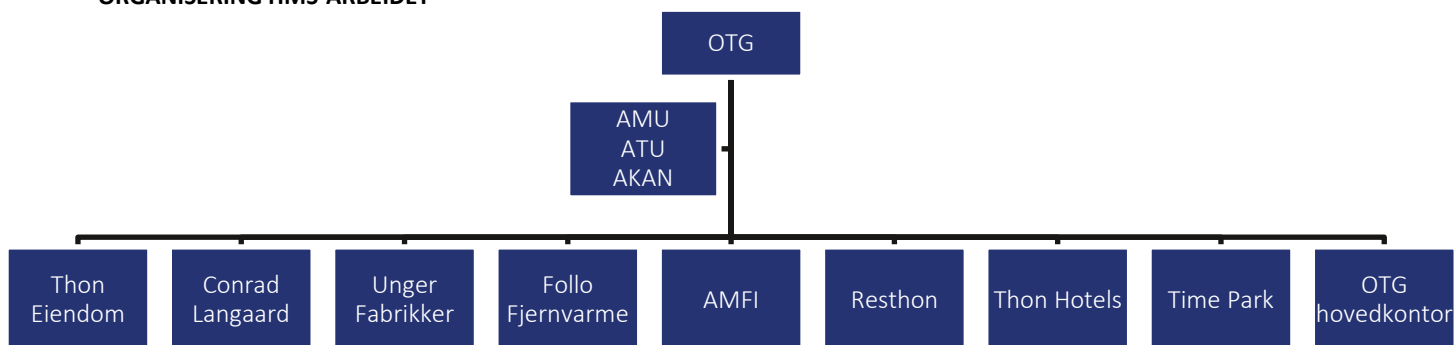
- Konsernledelsen har fire årlige møter der HMS er tema. Her legges føringene for konsernets HMS-arbeid.
- Det er besluttet at HMS skal være et tema på interne møter.

- 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.

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

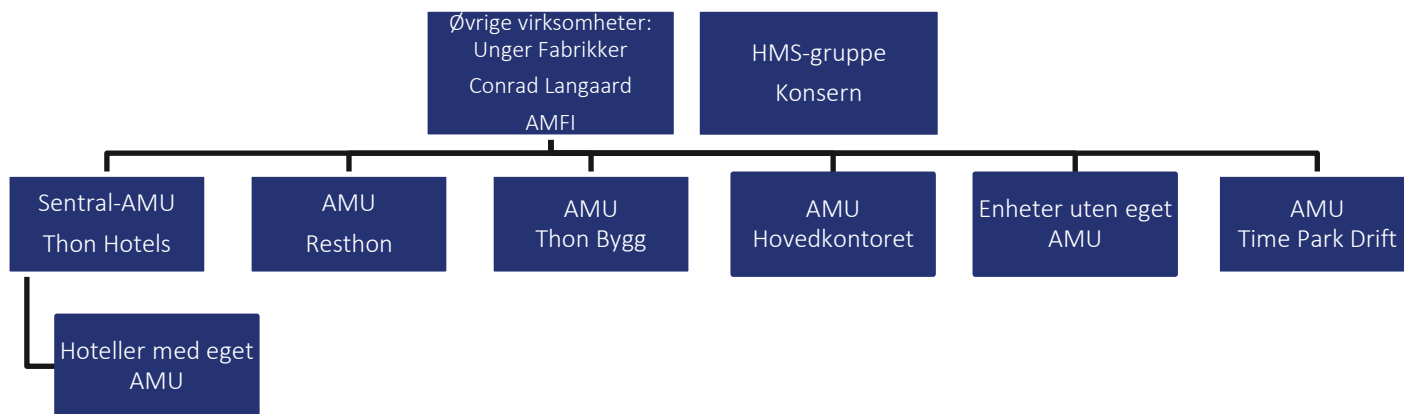
plikt til å følge opp krav i HMS-lovgivningen.

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

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, 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	BRANSJE	SYKEFRAVÆR	
		2016	BRANSJETALL 2016
Hovedkontoret ¹	Forretningsmessig tjenesteyting	4,24 %	6,40 %
Thon Hotels ²	Overnattings- og serveringsvirksomhet	5,47 %	5,50 %
Kjøpesenterdivisjonen ³	Varehandel	3,66 %	5,50 %
AMFI Konsern	Varehandel	3,40 %	5,50 %
Resthon AS	Overnattings- og serveringsvirksomhet	3,72 %	5,50 %
Thon Bygg AS	Bygg- og anleggsvirksomhet	3,72 %	5,90 %
Follo Fjernvarme	El, vann, avløp og renovasjon	1,46 %	5,30 %
Unger Fabrikker	Industri	4,70 %	5,70 %
Conrad Langaard	Varehandel	9,00 %	5,50 %

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) + Vettre 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, og sikkerhet i forhold til innbrudd. I 2016 har også digitale angrep blitt en større del av hverdag.

BEREDSKAP

I 2016 hadde vi ingen kritiske/alvorlige saker der liv har gått tapt. Den digitale trusselen har vært merkbar med flere forsøk på svindel både i Norge og Sverige, samt phishing-forsøk og kopiering og misbruk av Facebook-sider til flere av våre kjøpesentre.

Av de mer alvorlige hendelsene har det vært tilløp til brann ved flere steder, samt at mindre deler av taket i et konsertlokale falt ned på konsertdeltakere. Det har også vært økende forekomst av bombetrusler.

I 2016 har det nye beredskapssystemet blitt lansert i hele konsernet, hvilket skal bedre varsling og håndtering av uønskede hendelser.

RISIKOVURDERING

I 2015 ble det utarbeidet et felles dokument som skal hjelpe hele organisasjonen med systematisk å kunne risikovurdere sine objekter. Dette er fortsatt viktig for å kunne iverksette riktig type og mengde sikkerhets-/HMS-tiltak.

DIVERSE SIKKERHETSARBEID

Olav Thon Gruppens avtale med NOKAS fungerer godt. NOKAS leverer hovedsakelig vektore til kjøpesenter, utrykning, vakthold, alarmstasjonstjeneste. I tillegg til dette leverer NOKAS også teknisk sikkerhet, som for eksempel TV-overvåkning og alarm.

Olav Thon Gruppen har stadig et godt samarbeid med politiet. I 2016 ble flere av konsernets kjøpesentre og hoteller brukt av lokalt politi til trening i «skyting pågåår».



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

Ola Stavnsborg, Sikkerhetssjef i Olav Thon Gruppen

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 hoved-

kontoret 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.

Bærekraftig mat

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

KVALITET

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

MATSIKKERHET

Vi er stolte av vårt samarbeid med gode, norske leverandører. Vi kjøper kun

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

ØKOLOGISK OG KORTREIST MAT

Thon Hotels har en policy på at alle hoteller skal etterstrebe å tilby minimum 5 økologiske produkter til frokost hver dag, men i realiteten vil man fra 2017 kunne tilby omtrent 15 produkter. I 2016 ble det fremforhandlet nye avtaler med store leverandører som

Tine og United Bakeries på meieriprodukter og brøddvarer. Dette betyr at Thon Hotels fra 1. januar 2017 har 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 kommer det egne frokostplaner med oppskrifter til produkter som skal finnes på Thon Hotels.

VERDENS BESTE LUNSJ

I 2015 startet arbeidet med å utvikle "Verdens beste lunsj" i samarbeid med verdensmester i kokkekunst, Ørjan Johannessen. Det ble utviklet 50 nye lunsjretter slik at Thon Hotels konferansegjester skal få den beste matopplevelsen. "Verdens beste lunsj" har vært tilgjengelig hos Thon Hotels siden mars 2016.

MATPRISER 2016

Thon Hotels vant i 2016 to matpriser etter hardt arbeid med matkonseptet i kjeden – Twinings-konkurransen om å tilby Norges beste frokost, og Tines kåring av Årets Matgledebedrift.

Thon Hotel Lofoten sikret førsteplass og Thon Hotel Rosenkrantz Oslo kom på andreplass 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.

Thon Hotel Lofoten ble også kåret som Årets Matgledebedrift, som arrangeres av TINE Partner. Fokuset er innsats for å spre matglede til gjester gjennom gode matopplevelser. Thon Hotel Lofoten fikk spesielt skryt for engasjementet for lokal mat, og for kunnskap, lidenskap og service.



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	<u>Hovedprodukter og/eller tjenester, herunder merkevarer</u>	www.olavthon.no
G4-5	<u>Organisasjonens hovedkontor</u>	www.olavthon.no
G4-6	<u>Hvilke land organisasjonen er tilstede i</u>	www.olavthon.no
G4-7	Eierforhold og organisasjonsform	Side 3
G4-8	<u>Markeder</u>	Årsrapport Olav Thon Gruppen
G4-9	<u>Organisasjonens størrelse</u>	Årsrapport Olav Thon Gruppen
G4-10	Nøkkelinformasjon om ansatte	Side 22
G4-11	Ansatte og hovedavtaler	Omtrent 70 %
G4-12	Informasjon om leverandørkjede	Side 32
G4-13	Vesentlige endringer i rapporteringsperioden	Side 12
G4-14	Hvorvidt og hvordan organisasjonen følger en føre var-tilnærming	Side 28
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	<u>Enheter som er med i organisasjonens konsernregnskap eller tilsvarende dokumenter</u>	www.olavthon.no
G4-18	Forklaring av prosessen med å definere rapportens innhold og aspektenes avgrensninger	Side 12
G4-19	Alle aspekter i GRI	Side 36
G4-20	Aspektenes avgrensning i organisasjonen	Link til PDF
G4-21	Aspektenes avgrensning utenfor organisasjonen	Link til PDF
G4-22	Virkingen 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 40
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>	www.olavthon.no
-------	--	--

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 14
--------	------------------------------	---------

MILJØ

G4-EN3	Energiforbruk	Side 20
G4-EN23	Avfallsoversikt	Side 18
G4-EN29	Manglende overholdelse av miljølover og forskrifter	Ingen tilfeller

SAMFUNNMESSIG PÅVIRKNING

ARBEIDSFORHOLD OG ARBEIDSVILKÅR

G4-LA5	Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	Side 29
G4-LA9	Utdanning, opplæring og rådgivning	Side 26
G4-LA12	Kjønn- og aldersfordeling	Side 22

MENNESKERETTIGHETER

G4-HR3	Tilfeller av diskriminering (rettssaker)	Ingen tilfeller
G4-HR4	Oppfølging av leverandører (organisasjonsfrihet)	Side 32
G4-HR5	Oppfølging av leverandører (avskaffe barnearbeid)	Side 32
G4-HR12	Menneskerettighetsbrudd	Ingen tilfeller

SAMFUNN

G4-SO3	Risikovurdering	Side 31
G4-SO4	Anti-korrupsjon	Side 28 og 32
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

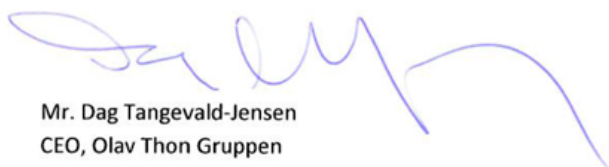
Dear Mr. Secretary-General,

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

23.06.2017

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

For spørsmål, forslag eller kommentarer angående arbeidet med samfunnsansvar i Olav Thon Gruppen, kan du kontakte Anders N. Rylander (Konsulent HMS/Samfunnsansvar) på e-postadresse anders.rylander@olavthon.no