

# SAMFUNNSANSVARSRAPPORT

## 2015



**OLAV THON GRUPPEN**



<b>Bærekraftig verdiskapning</b> .....	2
<b>Om denne rapporten</b> .....	3
<b>Dette er Olav Thon Gruppen</b> .....	5
<b>Olav Thon Stiftelsen</b> .....	6
<b>Miljø og grønn drift</b> .....	9
<b>Avfall</b> .....	13
<b>Energi</b> .....	15
<b>Helse og sikkerhet</b> .....	17
<b>AMU-organisering</b> .....	20
<b>Sykefravær/Nærvær</b> .....	21
<b>Opplæring og bevisstgjøring</b> .....	23
<b>Mangfold og inkludering</b> .....	24
<b>Leverandørkjede</b> .....	28
<b>Bærekraftig mat</b> .....	29
<b>Medarbeider- og kundeutvikling</b> .....	31
<b>Pantelotteriet</b> .....	33
<b>Profilopplysninger</b> .....	34
<b>GRI-indeks</b> .....	36
<b>Støtte til FNs Global Compact</b> .....	37
<b>FNs Global Compact indeks</b> .....	42
<b>Kontakt</b> .....	43

## Bærekraftig verdiskapning

---

**Det er med glede jeg ønsker velkommen til Olav Thon Gruppens tredje 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 tj prinsipper på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon. Vår tilslutning til Global Compact har sin bakgrunn i et ønske om å gjøre det beste for å drive virksomheten i tråd med disse prinsippene.

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

God lesning!



Olav Thon  
Styreleder/ Konsernsjef

## Om denne rapporten

---

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

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

### Avgrensning og rapporteringsperiode

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

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

Rapporten omhandler året 2015, og er utarbeidet på norsk, svensk og engelsk. Gruppen vil ha en årlig rapporteringssyklus, og neste rapport vil bli utgitt i april/mai 2017.

### Vesentlighetsanalyse og interessentdialog

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

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

Det vi har valgt å legge mest vekt på i vår tredje samfunnsansvarsrapport er viktigheten av tre fokusområder for gruppen: Miljø og grønn drift, Helse og Sikkerhet, samt mangfold og inkludering.

**SAMFUNNSANSVARSRAPPORT 2015**  
Olav Thon Gruppen

**Miljø og grønn drift**  
Olav Thon Gruppen skal ta ansvar for miljøet og bidra til bærekraftig utvikling av samfunnet, og samfunnet generelt. Konsernet har fokus på miljøansvar, med styring av energi og avfall som sentrale områder.

**Olav Thon Stiftelsen**  
Denne rapporten fra Olav Thon Stiftelsen 30. november 2015, er utarbeidet av Olav Thon Stiftelsen AS og OTH-utviklingsprosjektene, samt å dele ut midler til sosialtjenesteprosjekter.

**Helse og Sikkerhet**

**Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeidet i Olav Thon Gruppen har som formål å skape sikre og trygge virksomheter med gode arbeidsforhold og trykksatt blant medarbeidere og ledere.**

Helse- og sikkerhetsarbeidet i Olav Thon Gruppen har som formål å skape sikre og trygge virksomheter med gode arbeidsforhold og trykksatt blant medarbeidere og ledere. Dette innebærer at vi skal sikre at alle våre medarbeidere og ledere har gode arbeidsforhold og trykksatt. Vi legger vekt på å skape trygge og trykksatte arbeidsforhold for alle våre medarbeidere og ledere. Dette innebærer at vi skal sikre at alle våre medarbeidere og ledere har gode arbeidsforhold og trykksatt. Vi legger vekt på å skape trygge og trykksatte arbeidsforhold for alle våre medarbeidere og ledere.

## Dette er Olav Thon Gruppen

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



### STYRET I OLAV THON GRUPPEN AS

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

## Olav Thon Stiftelsen

---

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



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

### Utdelinger i 2015

I 2015 delte Olav Thon Stiftelsen ut de første faglige prisene og støtte til undervisningsrelatert forskning. Stiftelsen delte totalt ut tre priser, og støtte til undervisningsrelatert forskning til fire norske fagmiljøer.

#### Internasjonal forskningspris

Den internasjonale forskningsprisen ble tildelt professor Judith Campisi, Buck Institute for Research on Aging, California, USA og professor Yosef Shiloh, Tel Aviv University, Israel. Forskningsprisen var stipulert til NOK 5 millioner, og ble fordelt likt på de to prisvinnerne. Prisen ble gitt for banebrytende forskning på mekanismer som vedlikeholder celler og arvemateriale.

#### Nasjonale fagpriser

De nasjonale fagprisene for fremragende undervisning ble tildelt professor Anders Malthe-Sørensen, Universitetet i Oslo, og professor Edvin Schei, Universitetet i Bergen. Hver av vinnerne ble tildelt en pris på NOK 500 000.

#### Støtte til undervisningsrelatert forskning

Støtte til undervisningsrelatert forskning ble tildelt følgende prosjekter:

- "Drug Discovery & Design: samstemt forskning og utdanning i medisinsk kjemi" v/ førsteamanuensis Jørn H. Hansen, Universitetet i Tromsø, NOK 500 000.
- ReleKvant v/ Studentaktiv forskning, førsteamanuensis Ellen K. Henriksen, professor Carl Angel, universitetslektor Cathrine W. Tellefsen, Universitetet i Oslo, NOK 870 000 fordelt over to år.
- "e-ZFbok som nytt undervisningskonsept" v/ professor Peter Aleström og professor Charles McLean Press, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, Ås, NOK 1,500 000 fordelt over tre år.
- "StudForsk: program for studentaktive forskningsprosjekter ved Institutt for matematiske fag", v/ professor Aslak B. Buan, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim, NOK 1,500 000 fordelt over tre år.



Bilder UiO

[Mer informasjon om Olav Thons faglige priser her.](#)

### **Langsiktig eierskap**

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

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

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

### **Olav Thons Samfunnsnyttige Stiftelse og DNT-stiftelsen**

Olav Thons Samfunnsnyttige Stiftelse har som formål å støtte allmennyttige formål i Norge. Videre kan støtte gis for å fremme fremragende entreprenørskap i Norge.



Endelig kan stiftelsen også bidra til ervervelse av fast eiendom til bruk i allmennyttige formål.

Olav Thons DNT-stiftelse har som formål å støtte Den Norske Turistforenings landsomfattende virksomhet for å fremme fjellvandring og friluftsliv i Norge. Dette skal skje i den ånd som har preget Olav Thons interesse for, og glede av å ferdes i norsk natur og særlig i norske fjell.

[Les mer på stiftelsens hjemmeside.](#)



## Miljø og grønn drift

---

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



### Miljøbevisste kjøpesentre ...

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



### ... og miljøbevisste hotellopphold

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



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

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



## Thon Hotels sertifisert etter Hovedkontormodellen

I desember 2015 ble Thon Hotels sertifisert etter Hovedkontormodellen til Miljøfyrtårn. Hovedkontormodellen sikrer forankring av miljøstyringssystemet der ansvaret hører naturlig hjemme, og avklarer hvilke prosesser og miljøkrav som oppfylles av hovedkontoret (HK) og hvilke miljøkrav som står igjen for lokal oppfølging i den enkelte underliggende enhet (hotellene).



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.

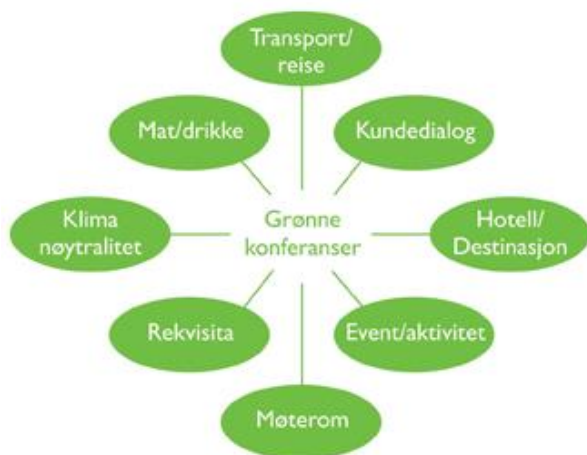
## Øko-kjøringskurs for Salgsorganisasjonen til Thon Hotels

I forbindelse med at Thon Hotels er Miljøfyrtårn-sertifisert ble det valgt å gjennomføre et økokjøringskurs for salgsorganisasjonen. Kurset ble planlagt høsten 2015, og gjennomført tidlig januar 2016. Kurset er mobilbasert hvor deltakerne over en periode daglig blir tilsendt oppgaver og oppfordringer på mobiltelefonen, og totalt 86 % av deltakerne deltok en eller flere dager. Formålet med kurset er å øke fokus på en mer økonomisk kjørestil som potensielt kan lede til 10-20 % reduksjon av drivstofforbruk, og dermed også CO<sub>2</sub>-utslippet. I tillegg til dette viser statistikk at økonomisk kjøring minsker slitasje på bilen og gir redusert skadefrekvens.

## Grønne konferanser

Thon Hotels har i samarbeid med Stiftelsen Miljøfyrtårn og klimapartnere utviklet Grønne Konferanser. Dette er konferanser som er i tråd med Stiftelsen Miljøfyrtårns standard og bransjekrav. 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.

Følgende elementer inngår i grønne konferanser:



## GoodPlanet

Thon Hotel EU i Brussel samarbeider med GoodPlanet. Dette samarbeidet baserer seg på at gjester som bor mer enn én natt på hotellet 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, vann, og lignende.

## **Unger Fabrikker - bærekraftig produksjon i fokus**

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

## **BREEAM NOR-bygg i Storgata**

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



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

## Avfall

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

I motsetning til tidligere rapporter inneholder denne kun avfallstall for 2015. Dette skyldes at det eksterne systemet for innhenting av tallene er endret og forbedret. Det er oppdaget et statistisk avvik i noen av nøkkeltallene for tidligere år, og for å øke sammenligningsgrunnlaget for fremtidige år er det besluttet kun å inkludere tallene for 2015.



### Samlet mengde avfall

(i tonn)

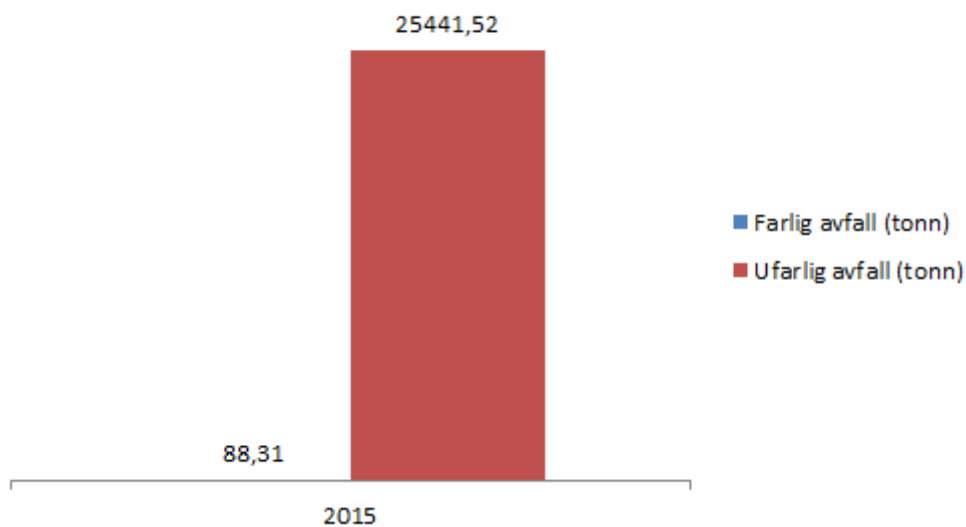
2015

Farlig avfall

88,31

Ufarlig avfall

25 441,52



### OVERSIKT OVER SORTERINGSGRAD 2013-2014

Årstall

2015

Hoteller

46,0 %

Kjøpesentre

55,0 %

## **Tiltak i 2015/2016**

- Videre økt fokus på oppfølging, kundeservice og informasjon.
- Månedlig rapport med kostnad og sorteringsgrad skal sendes til hver lokasjon
- Fokus på optimalisering og gjennomgang av statusrapporter lokalt
- Informasjonsprogrammer innen avfallshåndtering vil innføres på flere Olav Thon Gruppen-storsentre og Amfi-kjøpesentre, som har lav sorteringsgrad og store avfallsmengder.
- Generelt informasjonsmateriell innen avfallshåndtering vil også benyttes på øvrige eiendommer og hoteller i tilpasset form, da målet er å forbedre sorteringsgraden og redusere avfallsmengden for hele konsernet.
- På hotellene vil det utarbeides enda bedre løsninger for matavfall, og helst da til biogass-anlegg.

## **Pilotprosjekt - sensor for fyllingsgrad**

I 2015 og inn i 2016 har Norsk Gjenvinning et pilotprosjekt med Olav Thon Gruppens næringseiendom i Oslo, hvor omtrent 70 beholdere til restavfall og papir har fått montert en sensor som gir informasjon om fyllingsgrad. Dette gir da en indikasjon på når den enkelte beholder er klar for å tømmes. Pilotprosjektet initieres med måling, for så å gå over i en fase der de innledende målingene gir grunnlag for optimalisering av kjøring for tømming. Perioden med måling gir en indikasjon på potensielt 20-30 % reduksjon i antall tømminger. Systemet tilsier også at det er mulig å redusere antall kjørte kilometer med 5-15 %, som vil ha svært positiv innvirkning på utslipp og miljøbelastning. I juni 2016 vil den totale effekten av pilotprosjektet vise seg tydelig, og gi videre indikasjoner på hvilken utstrekning, utrulling og tidsperspektiv man trenger for å iverksette systemet.

## **Fullmelder**

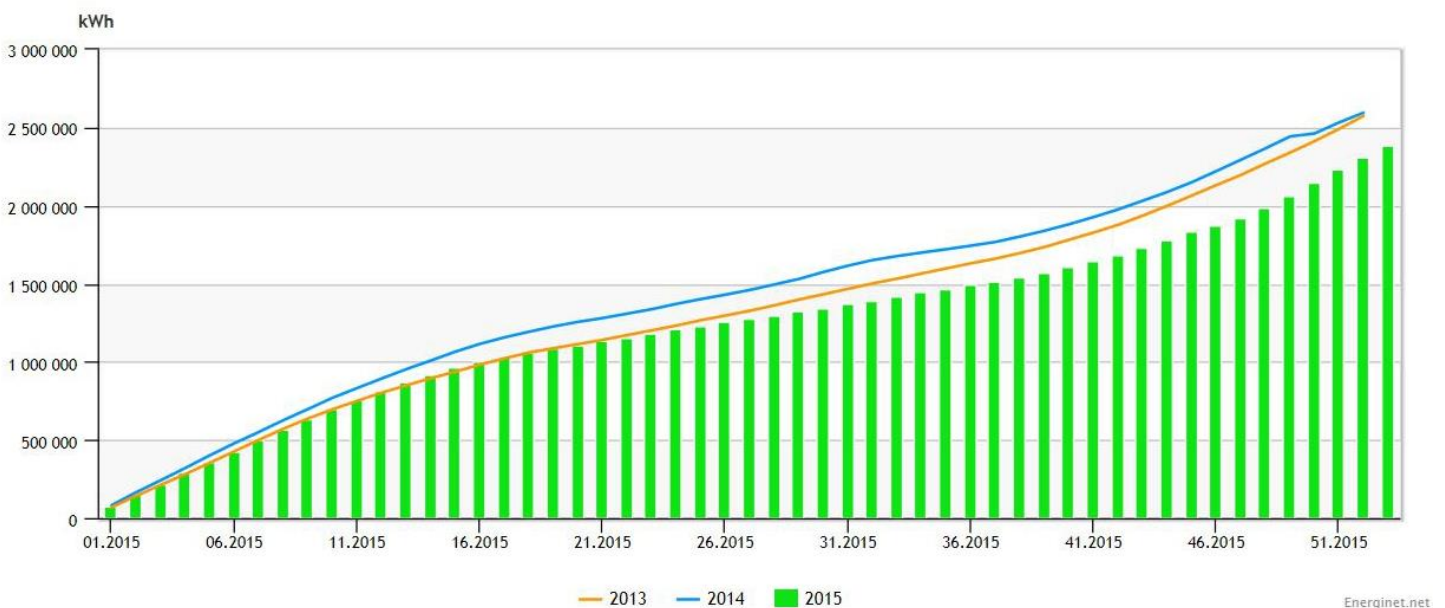
I samarbeid med Norsk Gjenvinning kartlegges lokasjoner med komprimatorer. Her undersøkes utnyttelsesgrad, enten det er eldre komprimatorer som ikke komprimerer slik de burde, eller at det mangler fullmelder. Med justeringer her vil maksimale vektorer oppnås ved hver tømming, som igjen reduserer både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

## Energi

Energi- og miljøavdelingen i Olav Thon Gruppen styrket fokuset på energiledelse i 2015 gjennom ansettelsen av egen dedikert energileder. Gjennom målrettet arbeid med energiledelse i gruppen, er målsettingen at energiforhold blir en selvsagt og naturlig del av enhver relevant beslutning med betydning for energiforbruket. Arbeidet retter seg mot ledelse så vel som teknisk driftspersonell. Som ledd i denne prosessen besluttet Olav Thon Gruppen å satse på Energinett som felles energioppfølgingssystem. På denne måten vil driftspersonell få oppdatert informasjon om energibruken på de ulike tekniske anlegg, og således kunne korrigere for uønsket forbruk. Energinett forventes fullt implementert i løpet av første halvår 2016.



### Torggata 2/4/6



Eksempel fra energioppfølgingssystemet Energinet som blant annet er installert i Torggata 2-4-6. Kurven viser akkumulert energiforbruk for årene 2013, 2014 og 2015, og viser en klar nedgang i energiforbruket for 2015 etter at det er gjennomført flere energisparetiltak i eiendommen

I 2015 ble også hotellsystemet PMI supplert med egen energimodul, såkalt GoGreen. PMI er et styringsverktøy i Thon Hotels med fokus på produktivitet, og GoGreen er et viktig supplement for å øke forståelsen for hotellenes energibruk. Tanken er at GoGreen skal inspirere til videre dypdykk i hotellenes energiforbruk, med mål å avdekke ytterligere besparelser.



Olav Thon Gruppen har intensivert arbeidet med utskifting av konvensjonell belysning på kjøpesentre. Godt hjulpet av pengestøtte fra Enova, skifter vi ut gammel belysning med moderne LED-belysning i 3 Thon-sentre og 7 Amfi-sentre. I samarbeid med gruppens egen innkjøpsavdeling, har man arbeidet for å få på plass landsdekkende innkjøpsavtaler for LED-lys. Disse avtalene kan også benyttes av våre leietakere. Vi forventer at leietakere i de kommende 2 årene fornyer belysningen i sine butikker, som et felles løft for miljøet og den totale handleopplevelsen. I 2015 mottok også gruppen tilsagn fra Enova for kartlegging av tilsvarende sparetiltak i ytterligere 17 sentre. Kartleggingen vil bli etterfulgt av søknader om tilskudd fra Enova til gjennomføring av tiltak. Dette innebærer en ytterligere utrulling av lavenergibelysning i gruppens kjøpesentre.

I 2015 utarbeidet gruppens drifts- og vedlikeholdsavdeling Thon Bygg en intern kravspesifikasjon. Denne kravspesifikasjonen har særlig fokus på energi. Kravspesifikasjonen skal legges til grunn for alle tiltak i gruppen. Filosofien bak kravspesifikasjonen er å øke lønnsomheten for gruppens investeringer på kort og lang sikt.

Det er innledet dialog med Hafslund Varme for en mulig utprøving av varmebasert kjøling av ventilasjon kalt sorptiv kjøling. Etter planen skal systemet benyttes i nytt næringsbygg i Youngstorget 3 i Oslo. Systemet reduserer behovet for energi til kjøling, og viser mangfoldet innenfor satsningen på bærekraftige løsninger innenfor energi- og miljø. I dette prosjektet bistår energi- og miljøavdelingen med direkte prosjektstøtte mot gruppens egne prosjektledere.



Energi- og miljøavdelingen på befaring på Erikslund kjøpcenter i Sverige for å studere sorptiv kjøling i praksis.

## Helse og sikkerhet

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

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

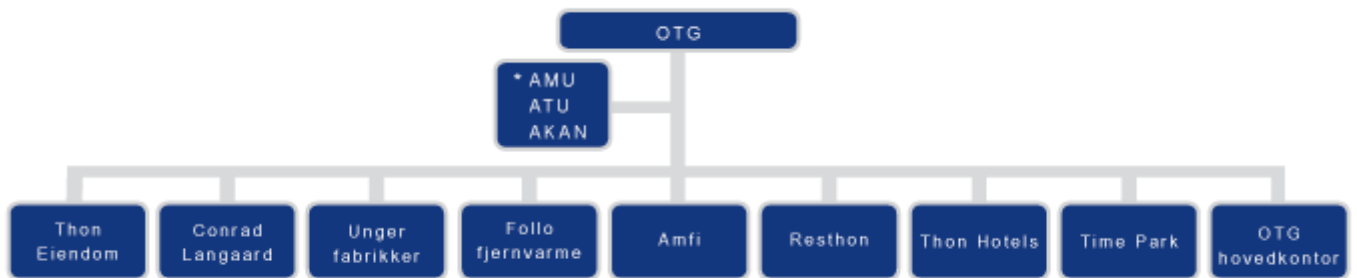
- Konsernledelsen har fire årlige møter der HMS er tema. Her legges føringene for konsernets HMS-arbeid.
- Det er besluttet at HMS skal være et tema på interne møter.
- HR&HMS-avdelingen deltar på interne samlinger og forteller om HMS-arbeidet.
- HR&HMS deltar på interne kurs i HMS-opplæring og forteller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



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

### Organisering

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



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

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

Merete Krognæs Alfstad Wigernes, HMS-sjef Konsern

## Sikkerhet

Sikkerhet har også i 2015 vært et av konsernets HMS-fokusområder. I Olav Thon Gruppen jobbes det med sikkerhet både for mennesker og materiell, og sikkerhet i forhold til innbrudd, industrispionasje etc., for igjen å trygge gruppens arbeidsplasser.

## Risikovurdering

Det er i løpet av 2015 laget et felles dokument som skal hjelpe hele organisasjonen med systematisk å kunne risikovurdere sine objekter. Dette er, sammen med innsamlet statistikk, viktig for å kunne iverksette riktig type og mengde sikkerhetstiltak.



## Beredskap

2015 var et forholdsvis rolig år beredskapsmessig for Olav Thon Gruppen. Det var ingen svært alvorlige hendelser der liv eller totale ødeleggelse inntraff, men det ble håndtert flere mindre hendelser som kunne utviklet seg til noe større.

Konsernet har en døgnåpen intern telefonbasert beredskapsordning, som gjelder gruppens kjøpesentre og hoteller, samt Follo fjernvarme og Time Park. Hovedoppgaven til de som er ansvarlige for beredskapstelefonen er å vurdere alvorligheten av hendelser sammen med de som blir berørt. I tillegg handler det

om å varsle både ledelse og drift på stedet, og på hovedkontor, når en alvorlig hendelse oppstår. Dette for å håndtere situasjoner på en profesjonell måte, og for å etterstrebe normal drift igjen så raskt som mulig. Denne beredskapsordningen håndterte omtrent en hendelse i uken sammen med drift og ledelse ute på eiendommene. Ved siden av å trygge de ansatte og kundene våre, er det svært viktig å sørge for at drift opprettholdes.

### **Diverse sikkerhetsarbeid**

Olav Thon Gruppens avtale med Nokas er forlenget med inntil 3 år. Nokas leverer hovedsakelig vektere til kjøpesenter, utrykning, vakthold, alarmstasjonstjeneste men også tekniske sikkerhetsleveranser som tv-overvåkning og alarm.

Olav Thon Gruppen har stadig tettere og bedre samarbeid med politiet og andre myndigheter om ordensutfordringer. Politiet har gitt råd og det har vært avholdt møter med eiendomssjefer i Olav Thon Gruppen for sammen å se på hvilke typer leietakere som passer best inn i ulike områder for å påvirke byutviklingen best mulig.

Politiet har også benyttet noen av Olav Thon Gruppens kjøpesentre til å øve på skarpe situasjoner utenom åpningstider. Dette har gitt både politiet, ansatte og leietakere god øvelse i å vite hvordan man skal håndtere kritiske situasjoner.

Olav Thon Gruppen har oppdatert sine etiske retningslinjer, og innført rutine for at alle ansatte må ha lest og forstått disse. I 2015 er det også avholdt forebyggende sikkerhetskurs for ansatte i utsatte jobber.

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

Ola Stavnsborg, Sikkerhetssjef i Olav Thon Gruppen

## AMU-organisering

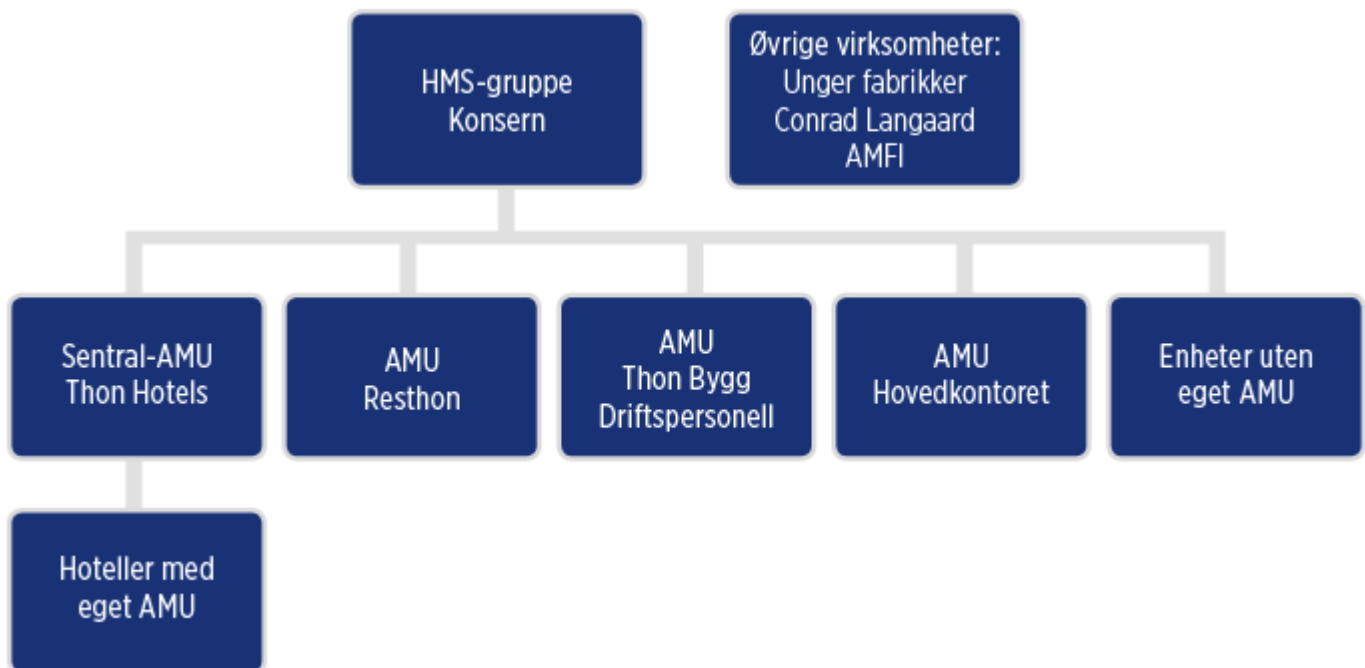
---

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

### Oppgaver og organisering

AMU er et besluttende 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 av arbeidsmiljøet.

I 2015 har Olav Thon Gruppen hatt følgende AMU-organisering:



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

## Sykefravær/Nærvær

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

BRANSJE	ENHET/DIVISJON	SYKEFRAVÆR 2015	BRANSJETALL 2015
Varehandel	Amfi	3,66 %	5,07 %
Varehandel (Engroshandel med tobakksvarer)	Conrad Langaard	9,00 %	5,07 %
El, vann, avløp og renovasjon	Follo Fjernvarme	1,46 %	4,70 %
Forretningsmessig tjenesteyting	Hovedkontoret <sup>1</sup>	4,24 %	6,10 %
Varehandel	Kjøpesenterdivisjonen <sup>2</sup>	3,40 %	5,07 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Resthon as	3,72 %	5,00 %
Bygg- og anleggsvirksomhet	Thon Bygg as	3,72 %	5,50 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Thon Hotels <sup>3</sup>	5,47 %	5,00 %
Industri	Unger Fabrikker	4,70 %	5,20 %

<sup>1</sup> Inkluderer alle medarbeidere i Thon Hotels AS, Thon Holding AS, Time Park AS, Time Park Services AS, Norsk Pantelotteri AS, Panto AS.

<sup>2</sup> Omfatter Olav Thon Eiendomsselskap AS/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.

<sup>3</sup> Omfatter alle driftsselskaper som tilhører Thon Hotels AS (inklusive Sverige/Belgia/Nederland og Vetre Hotell drift AS/Linne Hotell AS/Hotel Bristol AS/Åsgårdstrand ANS.

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

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

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



## Opplæring og bevisstgjøring

---

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

Det er arrangert en rekke ulike kurs innen HMS i 2015;

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





## Mangfold og inkludering

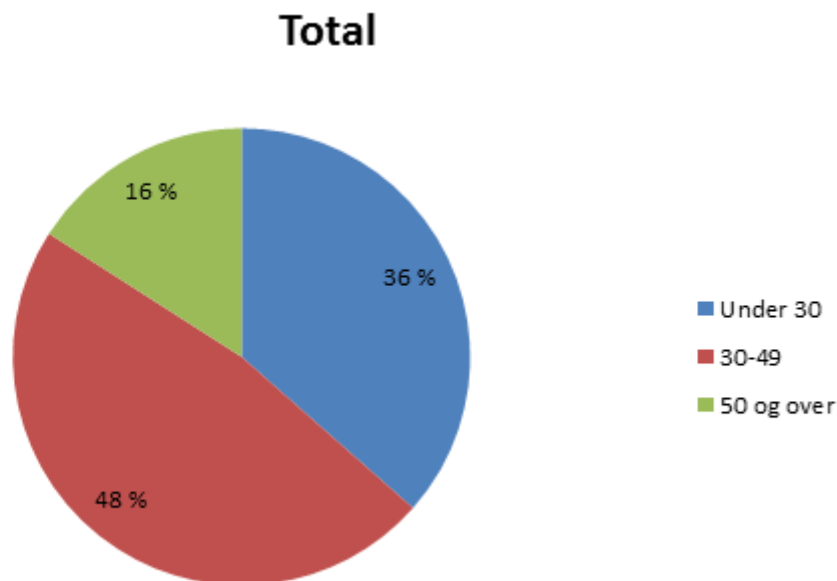
I Olav Thon Gruppen etterstreber vi reell likestilling og et godt mangfold blant våre ansatte. Dette demonstrerer vi ved å vise til en jevn fordeling mellom kvinner og menn, samt 96 forskjellige nasjonaliteter totalt.



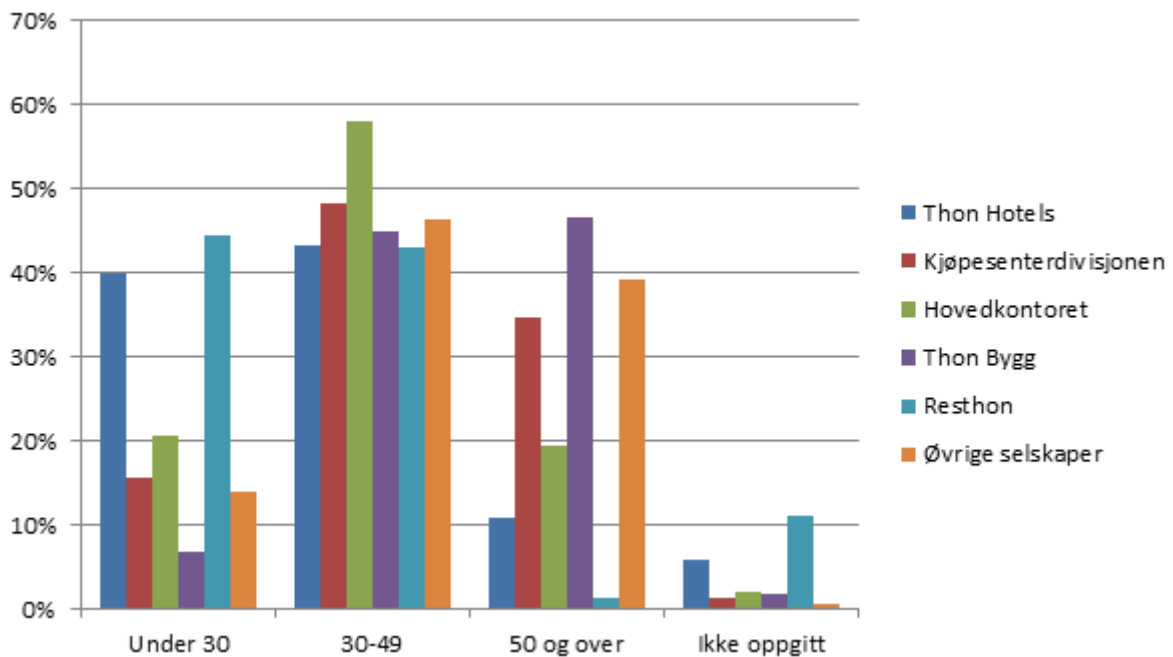
### KJØNNSFORDELING 2015

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

### Aldersfordeling\*



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



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

Olav Thon Gruppen har god aldersfordeling og det jobbes kontinuerlig for å opprettholde denne fordelingen. Totalt i Olav Thon Gruppen tilhører den store majoriteten ansatte aldersgruppen 30-49 år. Det gjelder også for de ulike divisjonene, med noen få unntak. Thon Bygg har få ansatte under 30 år, men har til gjengjeld også en stor andel ansatte i gruppen 30-49 år. Det samme er tilfelle for de øvrige selskapene. Resthon og Thon Hotels peker seg ut som divisjoner med mange ansatte under 30 år, samt 30-49 år, og totalt sett bidrar Thon Hotels til et lavere aldersgjennomsnitt med mange unge ansatte. I kjøpesenterdivisjonen ligger majoriteten av de ansatte i aldersgruppen 30-49 år, og det samme gjelder for hovedkontoret i Olav Thon Gruppen. Om hovedkontoret, Resthon og Thon Hotels kan det også nevnes at andelen ansatte under 30 år er noe høyere enn andelen ansatte 50 år og over.

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

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

## **En inkluderende arbeidsplass**

### **Samarbeid med NAV Alna og Bjerke**

Olav Thon Gruppen med Thon Hotels i spissen har siden begynnelsen av 2013 hatt et sentralt samarbeid med bydel NAV Alna og Bjerke, der flere av hotellene tilbyr praksisplasser til mennesker som sliter med å få seg en arbeidsplass. Hele 27 personer har siden 2013 fått tilbud om praksisplasser.

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

Binta Bojan har siden november 2015 jobbet som ekstravakt som servitør på Thon Hotel Opera. Hun kom inn som kandidat via NAV-samarbeidet på Thon Hotel Vika Atrium, men grunnet hennes lange erfaring som servitør i hjemlandet Gambia ble det fort klart at hotellet ikke kunne tilby krevende nok arbeidsoppgaver. Dermed ble hun fort overført til Thon Hotel Opera som ekstravakt, og har side servert både frokost og middag i Restaurant Scala, uten støtte fra NAV. Binta trekker frem at hyggelige kollegaer gjør at hun trives godt på jobb, samt at hun trives godt i servitøryrket og er glad i kundekontakt. Binta har som mål å klare seg uten støtte fra NAV, hvilket er det både NAV og OTG ønsker å få ut av samarbeidet – å få folk som trenger starthjelp ut i jobb.



Binta i full gang med forberedelser til Restaurant Scalia åpner for kvelden.

### **Røde Kors og Stella**

Stella (Røde Kors kvinnesenter) er en del av Kvinnefeltet i Oslo Røde Kors og har som målsetting å være et mangfoldig hus med fokus på kvinner som ressurs. Praktikantprogrammet til Stella er et samarbeidsprosjekt mellom næringslivet og Oslo Røde Kors, som er et arbeid rettet mot kvinner med migrasjonsbakgrunn som søker jobb. Gjennom praktikantprogrammet har Olav Thon Gruppen engasjert en kandidat som har arbeidet ved regnskapsavdeling for eiendom i 2015/2016.

## Leverandørkjede

---

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

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

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



### **Årlig risikovurdering og evaluering**

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

## Bærekraftig mat

---

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

### Kvalitet

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

### Matsikkerhet

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

### Økologisk og kortreist mat

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

### Brasserie Paleo og Paleo Arctic

Med totalrenovering av Thon Hotel Rosenkrantz i Oslo ble restaurant-konseptet Brasserie Paleo lansert, som nå også er videreført på Thon Hotel Lofoten under navnet Paleo Arctic. Paleo baserer seg på naturlige ubearbeidede råvarer, kortreiste produkter, sesonggrønnsaker og økologiske produkter. Paleo som konsept baner vei for nytt fokus på mat i Thon Hotels og står frem som retningsvisende for fremtidige restauranter i Thon Hotels. Brasserie Paleo ble forøvrig nevnt i Michelin-guiden for 2015 med to kniver og gafler.

## 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" er tilgjengelig hos Thon Hotels fra mars 2016.



## Medarbeider- og kundeutvikling

---

### Kurs- og kompetanseutvikling

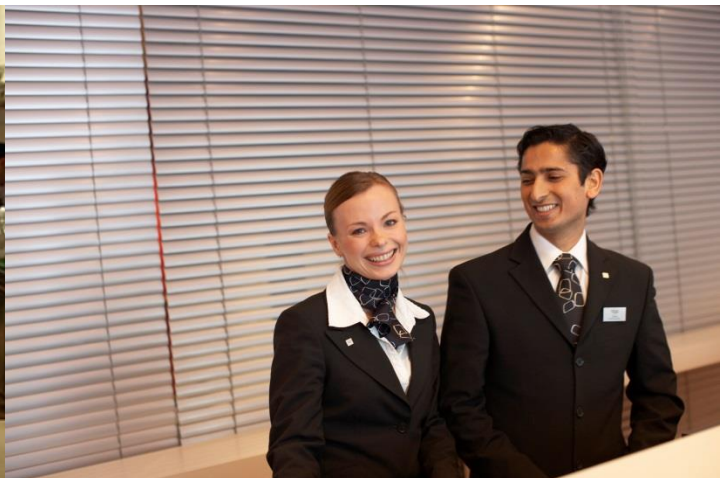
Å tilrettelegge for kurs- og kompetanseutvikling er viktig for utviklingen i gruppen, og er derfor et av HR-avdelingen sine viktigste arbeidsområder. Informasjon om kurs og påmelding kommuniseres via gruppens kurskalender i kursadministrasjonssystemet. I 2015 ble det arrangert 22 ulike typer kurs i regi av gruppen, og totalt 1584 medarbeidere deltok på ett eller flere kurs, med en snitttid på mer enn fire timer per deltaker. I tillegg til kurs ble det i 2015 gjennomført 7 samlinger av ulik karakter.

### Utdanningsstipend

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

### Lærlinger i Thon Hotels

I Thon Hotels er det hotellene selv som tar initiativ til å ha lærlinger. I 2015 var 26 av våre hoteller godkjente lærlingebedrifter, som engasjerte 83 lærlinger fordelt på 33 kokkelærlinger, 28 resepsjonslærlinger, 14 servitørlærlinger, 6 konditorlærlinger, 1 kontorlærling og 1 idrettsanleggslærling.





## **Medarbeiderundersøkelse (MU)**

Olav Thon Gruppen gjennomførte medarbeiderundersøkelse i 2015.

Deltakerprosenten i undersøkelsene var på 75 %. Resultatet av undersøkelsen viser blant annet at de ansatte har en arbeidsglede på 72, på en skala fra 1 – 100. I dette ligger det en tilfredshet blant de som har svart på 70, og 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.

## **Kunde- og gjestemålinger**

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

## Pantelotteriet

---

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

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

Overskuddet fra Pantelotteriet går direkte til Røde Kors, som ved årsskiftet til 2016 hadde mottatt utrolige 126 millioner kroner. Lotteriet har med dette blitt en av organisasjonens viktigste inntektskilder.



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

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

## Profilopplysninger

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

### STRATEGI OG ANALYSE

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

### ORGANISASJONSPROFIL

G4-3	<u>Navn på Organisasjonen</u>	Fullt rapportert
G4-4	<u>Hovedprodukter og/eller tjenester, herunder merkevarer.</u>	Fullt rapportert
G4-5	<u>Organisasjonens hovedkontor</u>	Fullt rapportert
G4-6	<u>Hvilke land organisasjonen er tilstede i</u>	Fullt rapportert
G4-7	<u>Eierforhold og organisasjonsform</u>	Fullt rapportert
G4-8	<u>Markeder</u>	Fullt rapportert (årsrapport 2015 kommer i juni)
G4-9	<u>Organisasjonens størrelse</u>	Fullt rapportert (årsrapport 2015 kommer i juni)
G4-10	<u>Nøkkelinfo om ansatte</u>	Delvis rapportert
G4-11	Ansatte og hovedavtaler	ca 70 %
G4-12	<u>Info om leverandørkjede</u>	Fullt rapportert
G4-13	<u>Vesentlige endringer i rapporteringsperioden</u>	Delvis rapportert
G4-14	<u>Hvorvidt og hvordan organisasjonen følger en føre var-tilnærming.</u>	Fullt rapportert
G4-15	<u>Eksternt utviklede prinsipper eller andre initiativer som organisasjonen tar i bruk eller støtter</u>	Fullt rapportert
G4-16	<u>Medlemskap i foreninger og nasjonale eller internasjonale interesseorganisasjoner</u>	Delvis rapportert

### IDENTIFISERE VESENTLIGE ASPEKTER OG AVGRENSNINGER

G4-17	<u>Enheter som er med i organisasjonens konsernregnskap eller tilsvarende dokumenter</u>	Fullt rapportert
G4-18	<u>Forklaring av prosessen med å definere rapportens innhold og aspektenes avgrensninger</u>	Fullt rapportert
G4-19	<u>Alle aspekter i det Globale Rapporteringsinitiativet</u>	Delvis rapportert

G4-20	Aspektenes avgrensning i organisasjonen	Delvis rapportert	<a href="#">Last ned pdf</a>
G4-21	Aspektenes avgrensning utenfor organisasjonen	Delvis rapportert	
G4-22	<u>Virkingen av eventuelle nye forklaringer av informasjon</u>	Fullt rapportert	
G4-23	<u>Betydelige endringer fra tidligere rapportperioder i omfanget og aspektenes avgrensninger</u>	Fullt rapportert	

#### INTERESSEENTER

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

#### RAPPORTERINGSPARAMETERE

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

#### SELSKAPSEDELSE, FORPLIKTELSER OG ENGASJEMENT

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

#### ETIKK OG INTEGRITET

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

## GRI-indeks

---

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

### ØKONOMISK PÅVIRKNING

EC7	<u>Indirekte økonomisk påvirkning</u>	Delvis rapportert
-----	---------------------------------------	-------------------

---

### MILJØMESSIG PÅVIRKNING

EN6	<u>Energieffektive tiltak</u>	Delvis rapportert
-----	-------------------------------	-------------------

---

EN23	<u>Avfallsoversikt</u>	Delvis rapportert
------	------------------------	-------------------

---

### SAMFUNNMESSIG PÅVIRKNING

#### Menneskerettigheter

HR3	<u>Tilfeller av diskriminering (rettssaker)</u>	Ingen saker
-----	---	-------------

---

HR4	<u>Oppfølging av leverandører (organisasjonsfrihet)</u>	Delvis rapportert
-----	---	-------------------

---

HR5	<u>Oppfølging av leverandører (avskaffe barnearbeid)</u>	Delvis rapportert
-----	--	-------------------

---

#### Arbeidsforhold og arbeidsvilkår

LA5	<u>Arbeidsmiljøutvalg (AMU)</u>	Fullt rapportert
-----	---------------------------------	------------------

---

LA9	<u>Utdanning, opplæring og rådgivning</u>	Delvis rapportert
-----	---	-------------------

---

LA12	<u>Kjønn- og aldersfordeling</u>	Delvis rapportert
------	----------------------------------	-------------------

---

#### Samfunn

SO3	<u>Risikovurdering</u>	Delvis rapportert
-----	------------------------	-------------------

---

SO4	<u>Anti-korrupsjon</u>	Delvis rapportert
-----	------------------------	-------------------

---

Tabellen over viser kun de indikatorene vi rapporterer på.

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

## **Støtte til FNs Global Compact**

---

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



02.05.2013

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

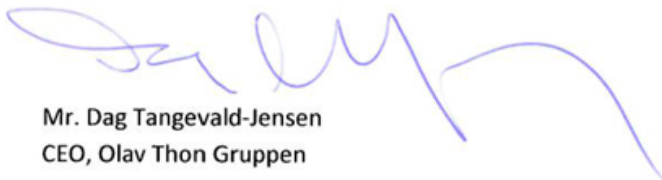
Dear Mr. Secretary-General,

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

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

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

Sincerely yours,



Mr. Dag Tangevald-Jensen  
CEO, Olav Thon Gruppen

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



08.05.2014

To our stakeholders;

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

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

Sincerely yours,



Mr. Dag Tangevald-Jensen  
CEO, Olav Thon Gruppen





20.04.2015

To our stakeholders;

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

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

Sincerely yours,



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



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.

April 20, 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Olav Thon", written over a horizontal line.

Olav Thon  
Chairman

# FNs Global Compact indeks

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

## Kontakt

---

Hvis du har spørsmål, forslag eller kommentarer angående arbeidet med samfunnsansvar i Olav Thon Gruppen, kan du gjerne kontakte Anders Rylander (Konsulent Samfunnsansvar) på e-post: [anders.rylander@olavthon.no](mailto:anders.rylander@olavthon.no)