



OLAV THON GRUPPEN

SAMFUNNSANSVARSRAPPORT 2013

Olav Thon Gruppen



SAMFUNNSANSVARSRAPPORT 2013

Olav Thon Gruppen

Bærekraftig verdiskapning	side 3
Om denne rapporten	side 4
Dette er Olav Thon Gruppen	side 6
Helse, Miljø og Sikkerhet	side 7
AMU-organisering	side 8
Sykefravær/Nærvær	side 9
Opplæring og bevisstgjøring	side 11
Brannvern	side 12
Mangfold og likestilling	side 15
Miljø	side 17
Energi	side 20
Avfall	side 24
Leverandørkjede	side 28
Medarbeider- og kundeutvikling	side 29
Sosialt ansvar	side 30
Profilopplysninger	side 32
GRI-indeks	side 34
Støtte til FNs Global Compact	side 35
FNs Global Compact indeks	side 37
Kontakt	side 38

Bærekraftig verdiskapning

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

God lesning!

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

Olav Thon
Styreleder/ Konsernsjef

Om denne rapporten

Olav Thon Gruppen er nytt medlem i FNs Global Compact, og leverer for første 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), nivå C.

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 Olav Thon Stiftelsen indirekte eier mer enn 50 %. Ved unntak er dette oppgitt i forklaringen tilknyttet den enkelte data.

Rapporten omhandler årene 2012 og 2013, og er kun utarbeidet på norsk. Gruppen vil ha en årlig rapporteringssyklus, og neste rapport vil bli utgitt i april/mai 2015.

Vesentlighetsanalyse og interessentdialog

For å definere innholdet i samfunnsansvarsrapporten, og for å sikre at vår rapportering er så relevant som mulig opp i mot vår kjernedrift, har vi gjennomført en vesentlighetsanalyse.

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

fremtidige utfordringer for bransjene vi opererer i, samt relevante lover og internasjonale avtaler.

Det vi har valgt å legge mest vekt på i vår første samfunnsansvarsrapport er intern forankring og viktighet av fokusområder for gruppen. I perioden mai-juni 2013, ble det gjennomført interessentdialog med ledere og nøkkelpersoner fra alle selskaper som inngår i Olav Thon Gruppen. En sammenfattelse av dette ble igjen gjennomgått i konsernledelsen, høsten 2013. På denne måten har vi sikret at gruppens forventninger, målsetninger og policyer former vårt arbeid med samfunnsansvar.



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

Helse, Miljø 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", og følgende mål er definert for vårt HMS-arbeid;

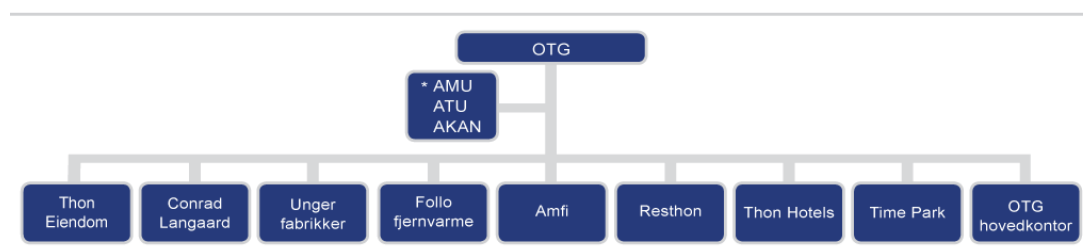
- lavere sykefravær enn bransjene vi opererer i
- reduserte kostnader til sykelønn og skadeutbedringer
- redusert belastning på det ytre miljø
- styrke vårt samfunnsmessige omdømme
- økt produktivitet / lønnsomhet
- fornøye medarbeidere, leietagere, kunder og gjester

Ovennevnte mål etterstrebes gjennom et systematisk arbeid der prosedyrer utarbeides, dokumenteres, implementeres, evalueres og videreutvikles etter de til en hver tid gjeldende lovkrav og behov i gruppen.

Både ledere og medarbeidere forventes å ta aktiv del i en kontinuerlig utvikling og sikring av våre rutiner og gjøremål.

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, HMS-sjef Konsern)

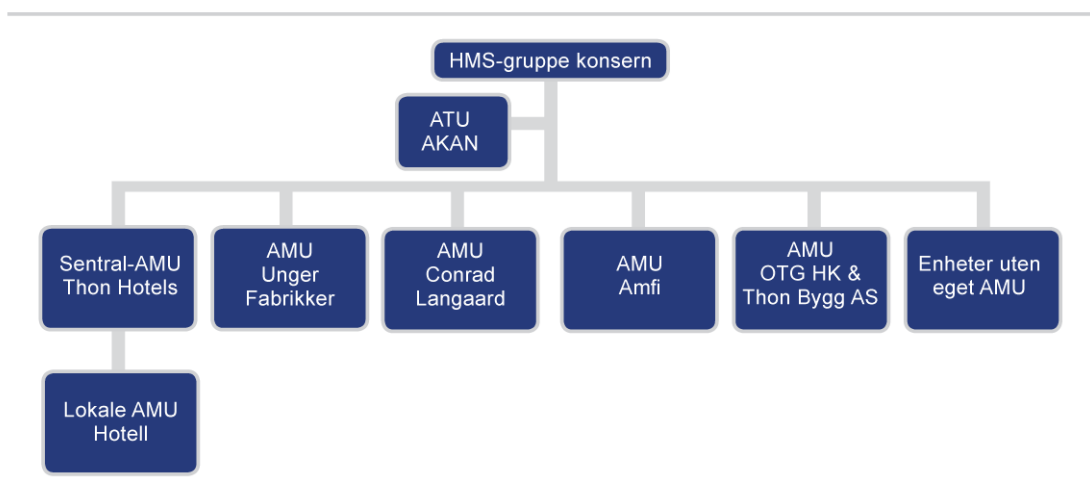
AMU-organisering

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

Oppgaver og organisering

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

I perioden 2012-2013 har Olav Thon Gruppen hatt følgende AMU-organisering:



Totalt finnes det 11 arbeidsmiljøutvalg i Olav Thon Gruppen. Thon Hotels har ett sentralt AMU som representerer alle hotellene. Videre finnes det ti lokale AMU'er der seks av disse er tilknyttet Thon Hotels. Mer enn 75 % av medarbeiderne våre er representert via et formelt AMU.

Som verneombud synes jeg det er flott å kunne fremme mine kollegaers interesser og å være med å påvirke hvordan vi sammen kan tilrettelegge for et bedre og mer tilrettelagt arbeidsmiljø i Olav Thon Gruppen. Vårt AMU er et nyttig, informativt og godt fora, hvor vi representantene kan drøfte saker som angår oss alle, på tvers av hvilken avdeling eller stilling vi besitter. Jeg vil oppfordre alle kollegaer som har innspill eller saker de ønsker å ta opp angående Helse, Miljø og Sikkerhet på arbeidsplassen om å fremme dette til oss som sitter i AMU.

(Line Raaen, Verneombud på Hovedkontoret)

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 2013	BRANSJETALL 2013
Varehandel	Amfi	4,23 %	6,00 %
Varehandel (Engroshandel med tobakksvarer)	Conrad Langaard	4,00 %	6,00 %
El, vann, avløp og renovasjon	Follo Fjernvarme	0,64 %	5,40 %
Forretningsmessig tjenesteyting	Hovedkontoret ¹	4,60 %	6,80 %
Varehandel	Kjøpesenterdivisjonen	3,90 %	6,00 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Resthon as	4,11 %	6,50 %
Informasjon og kommunikasjon	Ski Kino	8,78 %	4,10 %
Bygg- og anleggsvirksomhet	Thon Bygg as	5,52 %	6,20 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Thon Hotels ²	6,29 %	6,50 %
Industri	Unger Fabrikker	5,00 %	6,00 %

¹ inkluderer alle medarbeidere i Stenersgata 2, 4 og 8, samt Storgata 22

² alle hoteller, ekskludert Brussel

Tallene i tabellene inkluderer egenmeldt og legemeldt sykefravær. Når vi kjenner sykefraværsprosenten for en gitt periode, har vi samtidig nærværsprosenten for samme periode. Gruppen ønsker å fokusere mer på nærvær i årene som kommer.

Nærværspresenten 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.

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

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

HMS-dag på Thon Hotel Oslo Panorama

Thon Hotel Oslo Panorama er et av hotellene som arrangerer en årlig HMS-dag i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Resepsjonssjef, Chau Phan, forteller om følgende opplegg på hotellets HMS-dag i 2013:

"Vi tok utgangspunkt i Medarbeiderundersøkelsen fra året i forveien og valgte oss ut to punkter vi hadde scoret relativt lavt på og som vi mente vi kunne gjøre noe med umiddelbart. De to punktene handlet om arbeidsmiljø, og da spesielt informasjon. Vi la da opp HMS-dagen etter dette. Målet for dagen var at alle medarbeidere skulle gå hjem med kunnskap om hvor vi ville i 2013, og være enige om hva som kreves av oss som team og hva hver enkelt må bidra med for å oppnå dette.

I løpet av dagen ble det holdt presentasjoner av respektive Regionsdirektør i Thon Hotels, verneombud, og HMS-rådgiver fra bedriftshelsetjenesten. Det ble også gjennomført et par gruppearbeid i løpet av dagen, som bidro til involvering av hele gjengen på Thon Hotel Oslo Panorama."



Opplæring og bevisstgjøring

Kunnskap og bevissthet blant våre 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 innenfor HMS i 2012 og 2013;

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

Min kollega og jeg hadde stort utbytte av HMS-kurset. Det viktigste for oss var at vi fikk en god forståelse om hva et verneombud er, og hva slags oppgaver og ansvarsområder vi har. Alt i alt, lærerikt og motiverende for videre arbeid.

(Lena Mari Olsen, Husøkonom, Thon Hotel Nordlys)

Vaksinasjon for vaktmestere og driftspersonell

I 2013 besluttet Arbeidsmiljøutvalget til Olav Thon Gruppen sitt hovedkontor og Thon Bygg AS, å tilby vaksine mot Hepatitt til vaktmestere og driftspersonell (driftssentralene) tilknyttet Drift- og vedlikeholdsavdelingen. 18 medarbeidere benyttet seg av tilbudet.

Brannvern

Som gårdeier ser vi stadig økende krav vedr. brannforebyggende arbeid. Gruppen har innført elektronisk brannbok-system på alle eiendommer. Våre leietakere har tilgang til systemet og rapporterer kvartalsvis om status i leieforholdet. Systemet gir oss en god oversikt på det brannforebyggende arbeidet vårt.

Oslo Brann- og redningsetat skal i løpet av våren 2014 utføre en revisjon av vårt forebyggende arbeid på eiendommene i Oslo. Dette vil gi oss en "pekepinn" på hvor vi står i forhold til de krav tilsynsmyndighetene krever av oss som gårdeier.

Gruppen har innført elektronisk brannvern opplæring. Ansatte må ta de nødvendige kurs i forhold til type stilling, og ansvar innenfor det brannforebyggende arbeidet.

Arbeidet med brannvern er en viktig del av Olav Thon gruppens HMS-arbeide. Det er utarbeidet mål og strategiplaner for våre eiendommer. Vårt hovedmål er at det ikke skal forekomme branner på våre eiendommer som kan gjøre skade på personer eller bygninger. Vårt mål er å motivere ansatte og leietakere i vårt brannvernarbeid, samt gi alle det nødvendige verktøy slik at våre mål kan oppnås. (Tor Ivar Norheim, Drifts- og brannkoordinator, Olav Thon Gruppen).

Økt fokus på brannsikkerhet

Et nytt dokumentasjonsprogram har blitt innført på alle eiendommer for å ivareta lovkrav om dokumentasjon av HMS-aktiviteter, spesielt med hensyn til brannsikkerhet. Alle eiendommer der Drifts & Vedlikeholdsavdelingen i Olav Thon Gruppen har oppfølgingsansvar er registrert i systemet og en implementering pågår.

Systemet blir benyttet for å ivareta lovkrav innen brann og brannvern for Olav Thon Gruppen som eiendomsbesitter. Leietagere får begrenset tilgang til systemet for å kunne rapportere inn egenkontroll utført i sitt lokale.

1890-gårder

Våre 1890-gårder har hatt en stor oppgradering når det gjelder det brannforebyggende de tre siste årene. Nødvendige tiltak som brannmaling, gipsing i rømningsveier, samt skifte av dører inn til leiligheter, har blitt iverksatt. Det er montert vanntåkeanlegg i boligeiendommer med en rømningsvei. Brannvarsling er også montert i de fleste boligeiendommene.

Strøkt brannvern på Strømmen storsenter

Driftsleder Kristian Ruud er brannvernleder i senterledelsen på Strømmen storsenter, og forteller følgende om senterets arbeid med brannsikkerhet:

"Hver butikk på Strømmen storsenter har utpekt sin brannvernansvarlige, som bærer gule vester ved evakuering. I tillegg har vi områdeledere, som har ansvaret for mellom to – 20 butikker, og bærer grønn vest ved evakuering. Ved samlingsplassene ute har fire personer registreringsansvar over alle ansatte. Hver butikk rapporterer til den registreringsansvarlige om alle ansatte har kommet seg ut, eller om butikken savner noen. Kundene får beskjed via talevarsling om å komme seg ut av kjøpesenteret når brannalarmen går.

Alle nyansatte på Strømmen storsenter må gjennomføre obligatorisk brannopplæring på nett, og tildeles ikke adgangskort før testen er gjennomført. Hver enkelt leietaker har også tilgang til sitt branndokumentasjonssystem.

Fire ganger per år skal butikkene gå brannvernrunder. I tillegg til egenkontrollen går vekterne runder for å sjekke blant annet rømningsveier og nødlysanlegg. Senterledelsen har ansvaret for at alt det forebyggende arbeidet følges opp.”



Foto: Jan Tveita

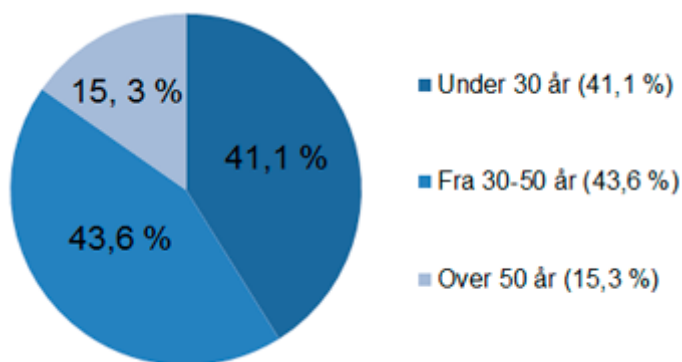
Mangfold og likestilling

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 2012/2013

Menn	1 541 / 1 536	49 %
Kvinner	1 590 / 1 611	51 %
Totalt	3 131 / 3 147	100 %

ALDERSFORDELING



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

- 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.
- Thon Hotels er medlem av OXLO mangfoldscharter for næringslivet.
- Selskapene i Olav Thon Gruppen gjennomfører sine egne, lokale tiltak som fremmer mangfold og likestilling.

Tilgjengelige nettsider

Olav Thon Gruppen ser på tilgjengelige nettsider som en prosess og et virkemiddel for å øke tilgjengelighet og brukervennlighet for alle, og for å sikre de med nedsatt funksjonsevne likeverdig tilgang.

Gruppen er opptatt av flatt design og benytter ikke flashbasert utforming. På denne måten vil brukere navigere mest mulig selvstendig. Vi er opptatt av kontraster mellom overskrift og brødtekst og benytter punktlistor ved oppramsing av informasjon.

Videre er vi bevisste ved bruk av tabeller i forhold til vertikal lesbarhet, som ikke egner seg på ulike opplesningsverktøy. Løsninger vi lager skal oppfylle minimum [Web Content Accessibility Guidelines \(WCAG\) 2.0-retningslinjer](#) på nivå AA.

Til tross for en del iverksatte tiltak har vi fortsatt mer å gå på, og vi fokuserer på å bli enda bedre på universell utforming på våre fremtidige nettsider.

En inkluderende arbeidsplass

Olav Thon Gruppen med Thon Hotels i spissen har inngått 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. Samarbeidet har som mål å bidra til at arbeidslystne personer med innvandrerbakgrunn får økt innpass i det ordinære arbeidslivet.

Samarbeidet er en vinn-vinn situasjon for alle parter; kandidatene får arbeidstrening og et nettverk, mens hotellene knytter til seg ressurser som kan gå raskt inn i jobb.

Flere av Olav Thon Gruppens kjøpesentre er også svært engasjert i det å hjelpe flere inn i arbeidslivet. Et eksempel er Sandvika- og Strømmen Storsenter der informasjonsmøter med lokale NAV kontorer, i regi av kjøpesenteret, ført til at totalt 20 personer har fått ordinære stillinger i storsentrenes butikker i 2012/2013.



Miljø

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

Et miljøvennlig hotellopphold

Thon Hotels Miljøfyrtårn-sertifiserer alle sine 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.



... og miljøbevisste kjøpesentre

Amfi Drift AS og Amfi Kreativ AS ble Miljøfyrtårnsertifisert i mars 2012. Det har i 2013 vært gjennomført et prosjekt i samarbeid med Miljøgrep AS med mål om å sertifisere Amfi Drift AS etter Miljøfyrtårn sin "Hovedkontormodellen". En slik sertifisering der kravene i stor del ivaretas av hovedkontoret, vil gjøre det enklere for hvert enkelt senter å bli sertifisert. Målet er å gjennomføre sertifiseringen i løpet av våren 2014.

Thon Hotel Arendal - Norges første klimanøytrale hotell

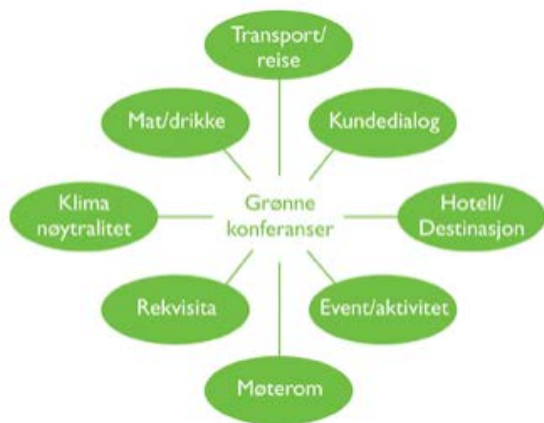
Thon Hotel Arendal har siden våren 2008 hatt et miljøfokus som skiller seg ut innenfor hotellnæringen. Som en del av kjedens miljøsatsing ble Thon Hotel Arendal miljøfyrtårn-sertifisert våren 2008. Hotellet ble deretter raskt med i Klimapartnerne, som er et unikt lokalt nettverk med fokus på de utfordringer og muligheter næringslivet og det offentlige står overfor i forbindelse med klimaendringer. I 2011 ble Thon Hotel Arendal Norges første klimanøytrale hotell, og har med det gått i front i bransjen når det gjelder levering av lavutslippsprodukter. Hotellet lanserte også konseptet Grønne konferanser, som nå

har blitt en viktig del av Thon Hotels. Ved slutten av 2013 kunne hele 17 Thon hoteller tilby konferanser til ekstra miljøbevisste kunder.

Grønne konferanser

Thon Hotels har i samarbeid med Stiftelsen Miljøfyrtårn og klimapartnere utviklet Grønne Konferanser. Dette er konferanser som er i tråd med Stiftelsen Miljøfyrtårns standard og bransjekrav. Kort fortalt er Grønne Konferanser et samarbeid med kunden mot et felles mål om å tilrettelegge for størst mulig reduksjon av CO₂-utslipp i forbindelse med konferansen.

Følgende elementer inngår i grønne konferanser:



Konseptet Grønne Konferanser har hele tiden vært et forsøk på å komme fremtidens kunder i møte.

(Erik Riis Jacobsen, Direktør Thon Hotel Arendal)

Bærekraftige kontorlokaler

Storgata 14/16-18 blir et nytt moderne bygg for forretninger og kontorer, og bygges etter BREEAM-NOR, som er Norges fremste metode for klassifisering av bærekraftige bygg. BREEAM NOR er en norsk tilpasning, som ble lansert i 2011. Klassifiseringen består av ni ulike miljøtema med underkrav, der poeng og gradering oppnås ved å sanke poeng under hver av de enkelte kravene.

Bygget er planlagt ferdigstilt i august 2015.



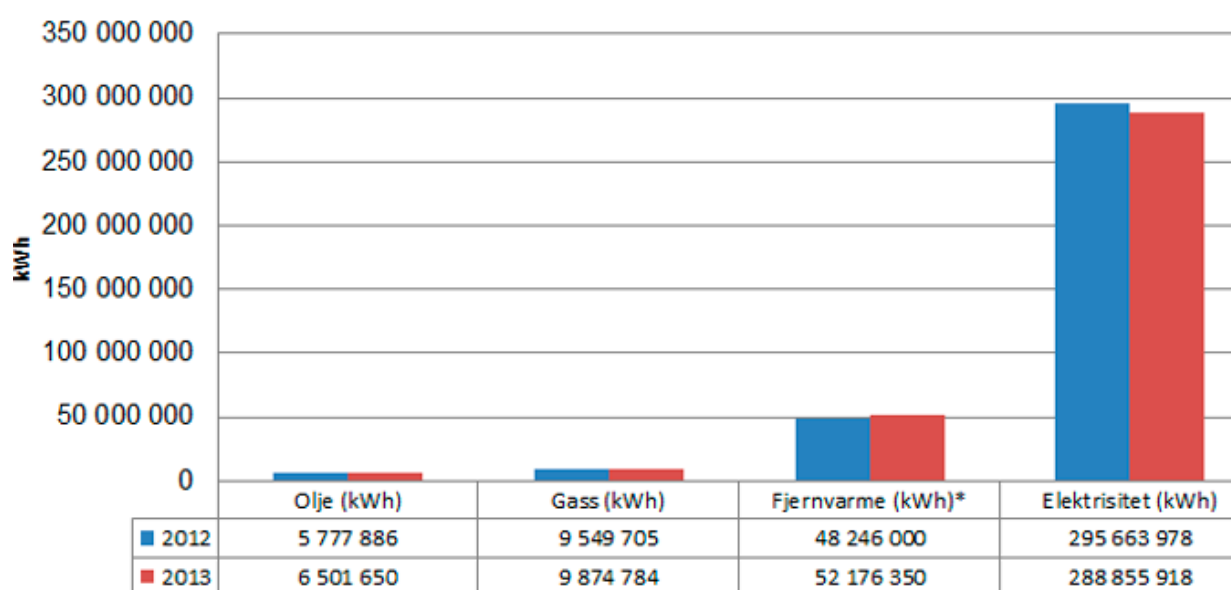
Storgata 14/16-18

Energi

Målet for årets rapportering har vært å bygge opp en rutine for innhenting av energitall fra alle selskaper i gruppen. Unntaket er Næringseiendom der Olav Thon Gruppen ikke har egne kontorer. Gruppen har ikke tilgang til leietakers eget forbruk. Det er et krevende arbeid skille ut disse energibærerne.

Målsettingen for neste års rapportering er å inkludere det totale arealet av alle eiendommer, slik at energiforbruket kan fremstilles per m².

ENERGIFORBRUK



*) leietakere på AMFI sentrene og Olav Thon Gruppens kjøpesentre er inkludert i tallene

Tabellen illustrerer at Olav Thon Gruppen benytter mest fjernvarme og elektrisitet som energikilder. Gruppen etterstreber et fokus på fornybar energi, både av praktiske årsaker og av miljøvennlig hensyn. Foreløpig er det marginalt med biobrensel og derfor er dette ikke inkludert i rapporten.

Summen av de fire energibærerne demonstrerer at det totale energiforbruket har gått ned med 1,83 GWh i 2013, til tross for økning i areal.

- Totalt energiforbruk 2012: 359 237 570 kWh
- Totalt energiforbruk 2013: 357 408 702 kWh

Både AMFI, Thon Hotels og Olav Thon Gruppens kjøpesentre hadde en økning i areal i 2013. Til tross for marginale økninger av de ikke-fornybare energikildene olje- og gass, viser en samtidig økning i areal at det relative forbruket er på vei ned.

Avdeling for energi og miljø

Olav Thon Gruppen opprettet i 2011 en egen avdeling for energi og miljø. Energi- og miljøavdelingen har fokus på energiforbruk i alle bygninger i Olav Thon Gruppen.

I løpet av 2012-13 har følgende tiltak blitt gjennomført:

- Det er opprettet et energioppfølgingssystem (EOS) på alle hoteller, kjøpesentre og enkelte næringseiendommer som i tillegg til energi registrerer både avfall og CO2.
- Det jobbes kontinuerlig med å få en oversikt over alle tekniske anlegg i bygningsmassen.
- Det er utført energimerking og vurdering av tekniske anlegg.
- Søknad om støtte fra Enova for konvertering til lavenergibelysning og andre enøk-tiltak på sentrene Sandvika, Ski og Senter Syd er sendt inn. Energimålet er beregnet til 23,1 GWh. Det foreligger tilsagn på støtte på ca. kr. 26,3 mill.

En stor del av fokuset på energibesparelser de siste årene har ligget på Thon Hotels, der blant annet følgende tiltak har blitt gjennomført:

Thon Hotel Vika Atrium	- Installert ny kjølemaskin med varmegjenvinning	7 522 (GJ)
Thon Hotel Oslofjord	- Installert ny kjølemaskin med varmegjenvinning	2 887 (GJ)
Thon Hotel Opera	- Installert ny varmepumpe	3 549 (GJ)
Thon Hotel Vettre	- Installert ny varmepumpe	1 483 (GJ)
	- Nye vifter i ventilasjonsanlegg	
Thon Hotel Moldefjord	- Gått fra batteri til roterende varmegjenvinnere	433 (GJ)

Follo fjernvarme - Olav Thon Gruppens egen fjernvarmesentral

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



Foto: Mette Stenberg

I Ski erstatter fjernvarme lokale fyrhus som for det meste har vært basert på fossilt brensel. Det oppnås en betydelig miljøgevinst ved at varmeproduksjonen er flyttet ut av sentrum, men også som følge av at fjernvarmeproduksjonen er langt mer miljøvennlig totalt sett. Selskapet leverte i 2013 hele 28,1GWh varme og 9,8 GWh kjøling. Dette er totalt 1 GWh mer enn i 2012. Andelen fornybar energi øker. Selskapet ferdigstilte i 2012 en helt ny bioenergisentral på Drømtorp like utenfor Ski, og denne ble koblet opp mot fjernvarmenettet i Ski i november 2013. Det meste av energiproduksjonen er nå fornybar og basert på pellets.

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

Selskapet leverer, per 31.12.2013, varme og til dels kjøling på følgende lokasjoner:

- Moss Lufthavn, Rygge (OTG 40%). Varme- og kjøleproduksjon basert på uteluft via varmepumper.
- Sørlandssenteret (OTG 50%). Varme- og kjøleproduksjon basert på bergvarme via varmepumper.
- Thon Hotel Bjørneparken, Bjørneparken Kjøpesenter og en rekke kommunale og private bygninger på Flå. Varme- og noe kjøleproduksjon basert på bergvarme via varmepumper.
- Nye Storo Storsenter. Varme- og kjøleproduksjon basert på uteluft og varmegjenvinning via varmepumper.
- Thon Hotel Lofoten i Svolvær, samt kulturhus og flere eiendommer i Svolvær sentrum. Varme- og kjøleproduksjon basert på sjøvann via varmepumper.
- Åsane Senter, Bergen, kjøle- og varmeproduksjon basert på uteluft via varmepumper.

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

Fornyet kontrakt mellom AMFI drift og ENØK-senteret

Amfi Drift og Enøk-senteret startet i 2003 et samarbeid med satsing på energi-effektivisering i kjøpesentrene som Amfi forvalter. Dette samarbeidet er nå videreført i en ny prosjektperiode frem til 2015. På vegne av AMFI har Enøk-senteret nå fått støtte fra Enova på 31 millioner kroner for å videreføre energieffektivisering på 44 av kjøpesentrene. Innen 2015 er målsetningen at Amfi skal ha redusert energiforbruket sitt med hele 34 GWh pr. år og konvertert til fornybar energi med 6 GWh pr. år. Dette tilsvarer et årsforbruk på om lag 2 000 private boliger.



Det skal blant annet gjennomføres tiltak på detaljovervåking på energibruk av tekniske anlegg, installere sentral driftskontroll, varmepumpeløsninger,

energieffektiv belysning og mer energieffektive varme- og ventilasjonsanlegg. De 44 sentrene som er med har et oppvarmet areal på 685 000 m² med samlet energibruk på 190 GWh. Prosjektet har ei investeringsramme på 230 millioner kroner, og Enova støtter prosjektet med 31 millioner kroner.

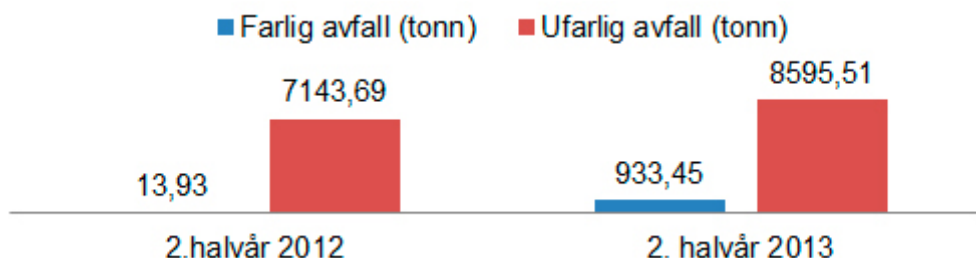
Avfall

Olav Thon Gruppen har som målsetning å redusere mengden avfall konsernet produserer og å kunne vise til en økt sorteringsgrad. I 2012 inngikk konsernet et samarbeid med Norsk Gjenvinning som gradvis samler mest mulig av gruppens rapportering i systemet Grønt Ansvar.

OVERSIKT OVER FARLIG AVFALL OG UFARLIG AVFALL

Farlig avfall	2. halvår 2012	13,93 tonn	2. halvår 2013	933,45 tonn
Ufarlig avfall	2. halvår 2012	7143,69 tonn	2. halvår 2013	8595,51 tonn

SAMLET MENGDE AVFALL



- Økningen i avfallsmengde i 2013 skyldes flere faktorer, som blant annet økt omsetning og at Gruppen fikk 20 nye lokasjoner i 2013.
- En utslippshendelse ved Unger Fabrikker bidro til en betydelig økning i farlig avfall i 2013. Leverandøren av svovel hadde et uhell under lossing, hvilket resulterte i store skader på asfalten rundt fabrikkene. Det øverste laget på asfalten måtte dernest høvles bort, og skapte store mengder spesialavfall.
- Det vil etterstrebes at rapporteringen på avfallsmengde i Olav Thon Gruppens samfunnsansvarsrapport 2014 vil basere seg på avfall per m². Dette vil gi et tydeligere bilde av avfallsmengden til gruppen, uavhengig av økt omsetning og vekst i lokaler.

OVERSIKT OVER SORTERINGSGRAD

Thon Hotels	2012	69,3 %	2013	45,4 %
Kjøpesentre OTG	2012	79,4 %	2013	52,4 %
AMFI	2012	60,2 %	2013	54,6 %

- I 2013 endret Direktoratet for byggkvalitet sine rapporteringskrav ved at "sortert brennbart avfall" ikke lengre kan betraktes som en egen avfallstype, og dermed ikke kan inkluderes ved beregning av sorteringsgrad. Dette ble endret i rapporteringssystemet Grønt Ansvar 1. juni 2013, som har resultert i at sorteringsgraden til Olav Thon Gruppen sine selskaper har gått ned.
- De fleste Amfi sentrene ligger i distriktsområder der fraksjonen "sortert brennbart avfall" ikke har vært mulig å benytte. Dette er én av grunnene til at sorteringsgraden ikke har gått like mye ned hos AMFI, til tross for endringen i rapporteringen fra juni 2013.

Tiltak i 2014/2015

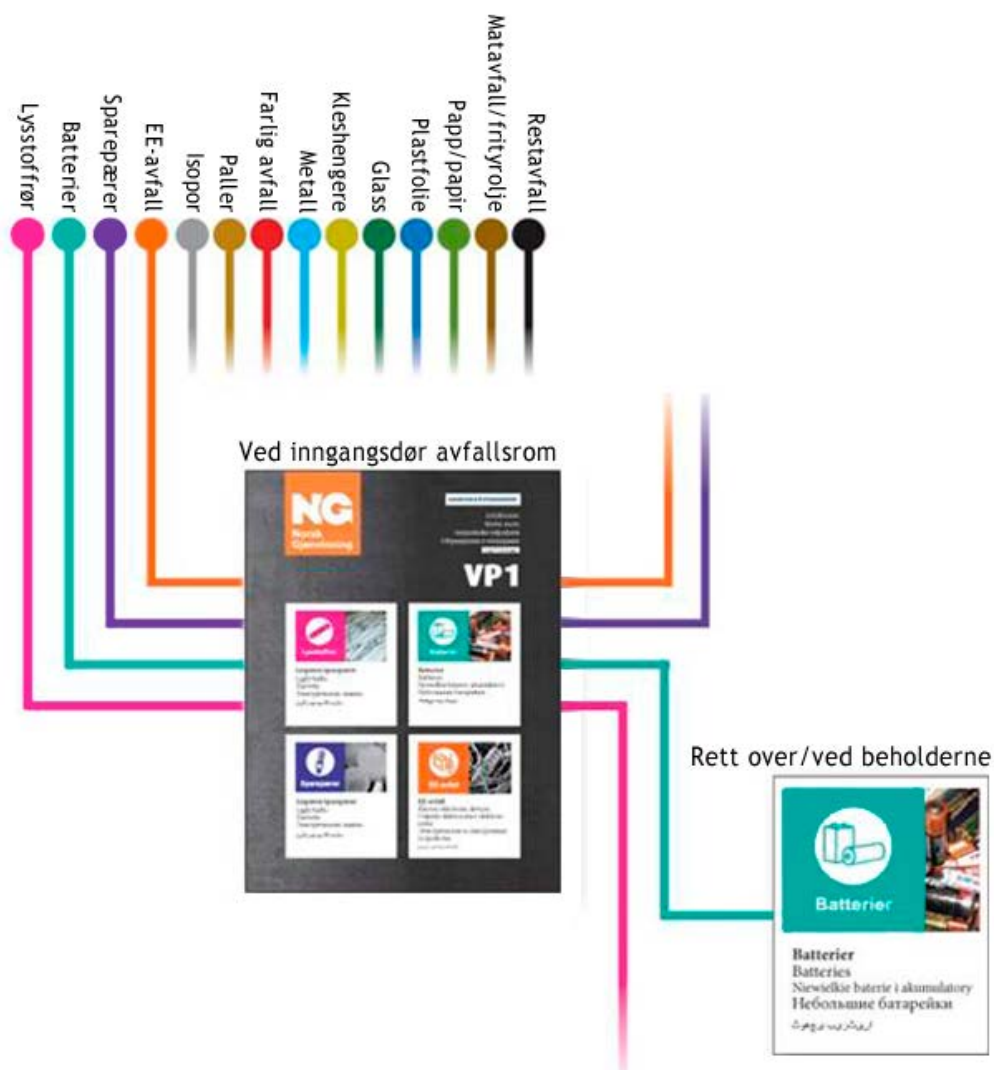
- Informasjonsprogrammer innen avfallshåndtering vil innføres på flere Olav Thon Gruppen storsentre- og Amfi kjøpesentre, som har lav sorteringsgrad og store avfallsmengder.
- Generelt informasjonsmateriell innen avfallshåndtering vil også benyttes på øvrige eiendommer og hoteller i tilpasset form, da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

Innovativt informasjonsprogram på Sandvika Storsenter

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

Hensikten med dette samarbeidet er å gjøre det tydelig for den enkelte bruker og å bidra til at sorteringsgraden skal opp og at kostnad per tonn skal ned. Prosjektet vil

danne grunnlag for justeringer på flere kjøpesentre, spesielt blant de med størst mengde avfall og lav sorteringsgrad.



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

Smart avfallshåndtering på Skeikampen

Thon Hotel Skeikampen er et av de første hotellene i Norge som har valgt semi-nedgravde avfallscontainere. Alexander Cimarolli, ansvarlig for eiendommene på Skeikampen, har satt i gang dette prosjektet.

Målsettingen har vært å fjerne store containere nedenfor hotellet. Grunnen var at de ansatte måtte gå en lang vei for å tømme søppel, i tillegg til at det bød på problemer med lukt fra matavfallet under vår-, sommer- og høst sesongen.



På Skeikampen har de valgt tre enheter for tre fraksjoner; restavfall, glass/metall og matavfall. Systemet med semi-nedgravde containere fungerer slik at 70% av beholderne er plassert under bakken. Lavere temperaturer under bakken reduserer luktproblemer og vekt gjennom vannfordamping. Systemet er låsbart og investeringen er nedbetalt på kort tid.

Beholderne tømmes med vanlig komprimatorbil, som løfter en innvendig sekk som åpnes i bunn over trauet i komprimatorbilen. Løsningen er rasjonell, økonomisk og miljøvennlig.

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.
- en årlig kartlegging og evaluering av Olav Thon Gruppens 10 største leverandører, med vekt på deres arbeid med etikk og samfunnsansvar.



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

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 aktivitetskalender på intranettet. I 2013 ble det arrangert 31 ulike typer kurs i regi av gruppen, og totalt 1447 medarbeidere deltok på ett eller flere kurs.



Medarbeiderundersøkelser (MU)

Thon Hotels og Unger Fabrikker gjennomførte medarbeiderundersøkelser i 2013. Deltakerprosenten i undersøkelsene var på henholdsvis 80 % og 91 %. Resultatet av undersøkelsen til Thon Hotels viser blant annet at medarbeidere har en arbeidsglede på 70. I dette ligger det en tilfredshet blant de som har svart på 68, og motivasjon på 72. I følge MU 2013 har de ansatte i Thon Hotels en høyere arbeidsglede enn bransjen generelt, da de er mer motiverte og tilfredse.

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.

Sosialt ansvar

Pantelotteriet, som er etablert av Olav Thon Gruppen, bidrar til at flere panter flasker. Overskuddet fra lotteriet går til Røde Kors. Olav Thon Gruppen har flere kjernesaker vi engasjerer oss i og er stolte av.

Pantelotteriet

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 foreløpig har mottatt over 77 millioner kroner i støtte til organisasjonen. Lotteriet har med dette blitt en av organisasjonens viktigste inntektskilder.

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

www.pantelotteriet.no



Kjøpesentrene fosterer unge entreprenører

Seks av kjøpesentrene våre samarbeider med Ungt Entreprenørskap (UE), som er en halvoffentlig organisasjon som inspirerer unge til å tenke nytt og til å skape verdier.

Ungt entreprenørskap har som hovedmål å fremme samarbeid mellom skole og næringsliv, noe Olav Thon Gruppen sine kjøpesentre bidrar med ved deltakelse i følgende aktiviteter:

- Deltakelse i gründer idol-konkurranser lokalt
- Senterledere fungerer som mentorer for elev og ungdomsbedrifter og deltar som dommere ved fylkeskonkurranser/NM
- Deltagelse i UE Oslo og Akershus på gjennomføring av programmer ute i skolene og på kjøpesentrene.
- Som salgskanal for Ungdomsbedrifter.

Unger Fabrikker samarbeider med Misjon Uten Grenser

Unger Fabrikker AS bidrar stort til Misjon Uten Grensers arbeid blant fattige barn og familier i Øst- Europa. Samarbeidet består av en årlig kampanje som startet i 2007. Kampanjen går ut på at Unger Fabrikker AS bidrar med råvarer til å lage et ferdig såpeprodukt. I alt fire bedrifter bidrar inn i kampanjen. I tillegg til Unger Fabrikker AS, bidrar en bedrift med 4 liters plastkanner, en annen blander og tapper og ytterligere en sørger for etiketter.

Det ferdige produktet sendes til seks land i Øst- Europa: Albania, Bosnia/ Hercegovina, Bulgaria, Moldova, Romania og Ukraina. Råvarene fra Unger fabrikker har bidratt til at det siden 2007 er sendt over 100 tonn ferdig såpe. Det gir såpe nok til mer enn 1 500 000 dusjer pr. år.

Såpen deles ut til fattige familier, barnehjem og brukes på Misjon Uten Grensers sommerleirer hvor ca. 3000 barn fra barnehjem og fattige familier deltar hvert år.



Profilopplysninger

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

STRATEGI OG ANALYSE

1.1. Egenerklæring fra den øverste beslutningstaker i organisasjonen	Fullt rapportert
--	------------------

ORGANISASJONSPROFIL

2.1 Navn på Organisasjonen	Fullt rapportert
2.2 Hovedprodukter og/eller tjenester, herunder merkevarer.	Fullt rapportert
2.3 Organisasjonens driftsstruktur	Fullt rapportert
2.4 Organisasjonens hovedkontor	Fullt rapportert
2.5 Hvilke land organisasjonen er tilstede i	Fullt rapportert
2.6 Eierforhold og organisasjonsform	Fullt rapportert
2.7 Markeder	Fullt rapportert (årsrapport 2013 kommer i juni)
2.8 Selskapets størrelse	Fullt rapportert (årsrapport 2013 kommer i juni)
2.9 Vesentlige endringer i rapporteringsperioden	Fullt rapportert
2.10 Utmerkelser mottatt i rapporteringsperioden	Fullt rapportert

RAPPORTERINGSPARAMETERE

3.1 Rapporteringsperiode (f.eks. regnskapsår/kalenderår) for fremlagte opplysninger.	Fullt rapportert
3.2 Dato for forrige rapport (hvis noen).	Fullt rapportert
3.3 Rapporteringssyklus (årlig, annethvert år, etc.)	Fullt rapportert
3.4 Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten eller dens innhold.	Fullt rapportert
3.6 Rapportens avgrensinger (for eksempel land, divisjoner, datterselskaper).	Fullt rapportert
3.7 Eventuelle begrensninger på omfang eller avgrensninger av rapporten.	Fullt rapportert
3.8 Grunnlag for rapportering om fellesforetak med mer	Fullt rapportert

3.10	Effekt av vesentlige endringer i rapporteringsåret	N/A
3.11	Vesentlige endringer i rapporteringen mht. tidligere rapporter	N/A

SELSKAPSLEDELSE, FORPLIKTELSER OG ENGASJEMENT

4.1	Styringsstruktur i organisasjonen	Fullt rapportert
4.2	Oppgi hvorvidt styreleder i styringsorganet også er konsernsjef/ har en ledende stilling.	Styreleder sitter i ledelsen
4.3	Antall uavhengige styremedlemmer	Ett medlem
4.4	Mekanismer for aksjonærer og ansatte til å gi forslag eller instruksjoner til styret	Fullt rapportert
4.14	Oversikt over interessentgrupper som organisasjonen har kontakt med	Fullt rapportert
4.15	Grunnlag for identifisering og valg av aktører man skal samarbeide med	Fullt rapportert

GRI-indeks

Olav Thon Gruppen sin samfunnsansvarsrapport for 2013 er laget i henhold til det Globale Rapporteringsinitiativet (GRI) sine retningslinjer for bærekraftrapportering (The Sustainability Reporting Guidelines). Gruppen rapporterer på 10 indikatorer, og kvalifiserer dermed til C-nivå.

ØKONOMI

EC9	Indirekte økonomisk påvirkning	Fullt rapportert
-----	--------------------------------	------------------

MILJØ

EN3	Direkte energiforbruk, etter primær energikilde	Delvis rapportert
EN4	Indirekte energiforbruk, per primærkilde	Delvis rapportert
EN5	Energibesparing pga. sparetiltak og forbedret effektivitet	Fullt rapportert
EN22	Avfall	Delvis rapportert

MENNESKERETTIGHETER

HR2	Kontroll med leverandørers håndtering av menneskerettigheter	Fullt rapportert
HR4	Tilfeller av diskriminering (rettssaker)	Ingen saker

ARBEIDSFORHOLD OG ARBEIDSVILKÅR

LA6	Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	Fullt rapportert
LA7	Sykefravær	Delvis rapportert
LA8	Utdanning, opplæring og rådgivning	Fullt rapportert

Tabellen over viser kun de indikatorene vi rapporterer på. I *Sustainability Reporting Guidelines* (V.3.0, 2000-2006, GRI) 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 vedlagt, til H.E. Ban Ki-moon, generalsekretæren i FN, 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

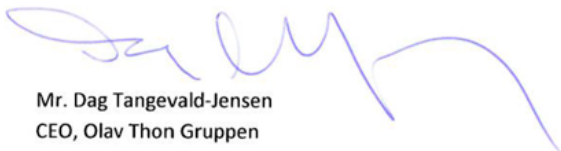
Dear Mr. Secretary-General,

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

Det neste brevet 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

FNs 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	LA6-8, HR2, HR4
Prinsipp 2:	Påse at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene	HR2, HR4

Standarder for arbeidslivet

Prinsipp 3:	Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at retten til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis	HR2
Prinsipp 4:	Sikre at alle former for tvangsarbeid avskaffes	HR2
Prinsipp 5:	Sikre at barnarbeid reelt avskaffes	HR2
Prinsipp 6:	Sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes	HR2, HR4

Miljø

Prinsipp 7:	Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer	
Prinsipp 8:	Ta initiativ til fremme av økt miljøansvar	EN 3-5, EN22
Prinsipp 9:	Oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi	EN5

Bekjempelse av korrupsjon

Prinsipp 10:	Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, herunder utpressing og bestikkelser	Etiske retningslinjer ble oppdatert i 2013. Fokus på økt implementering og opplæring i årene fremover
--------------	---	---

Kontakt

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