



OLAV THON GRUPPEN

2018

BÆREKRAFTSRAPPORT









OLAV THON GRUPPEN

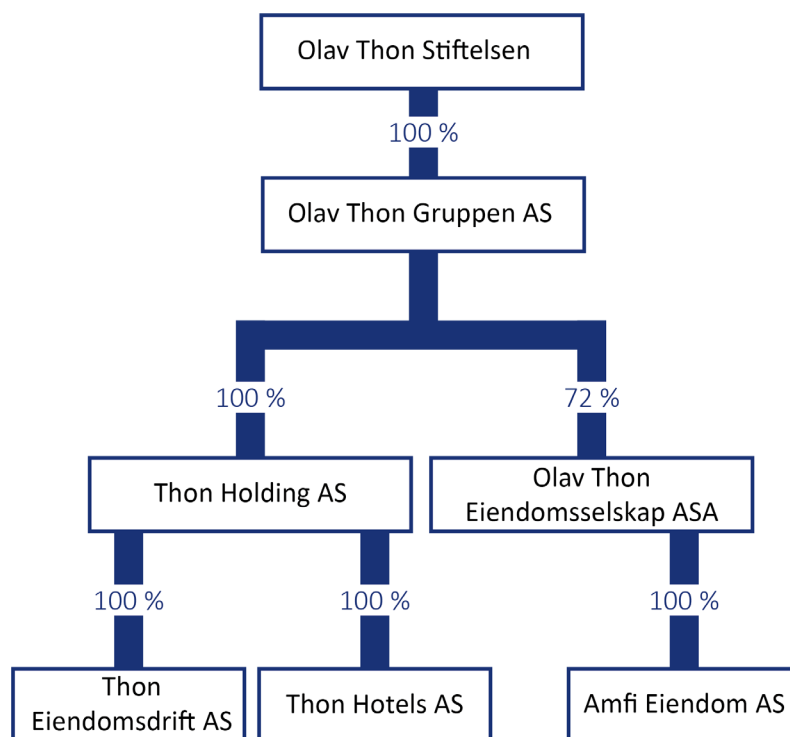
2018

BÆREKRAFTSRAPPORT

## Innhold

- 04 Olav Thon Gruppen 2018
- 07 Bærekraftig verdiskaping
- 09 Olav Thon Stiftelsen
- 10 Pantelotteriet
- 12 Om denne rapporten
- 14 FNs bærekraftsmål
- 17 Økonomisk samfunnsansvar
- 18 Bærekraftig drift- miljø
- 24 Sosialt ansvar
- 27 HMS
- 31 Leverandørkjeden
- 32 Profilopplysninger
- 33 GRI-indeks
- 34 FNs Global Compact
- 37 Appendix

## KONSERNSTRUKTUR



## KONSERNLEDELSEN



OLAV THON  
Konsernsjef



OLE-CHRISTIAN HALLERUD  
Visekonsernsjef/  
Konserndirektør Eiendom



DAG TANGEVALD-JENSEN  
Konserndirektør  
Økonomi | Administrasjon



MORTEN THORSVALDSEN  
Konserndirektør  
Hotell | Restaurant



ARNE B. SPERRE  
Konserndirektør  
Finans

# Olav Thon Gruppen 2018



## 9 AV DE 10 STØRSTE

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

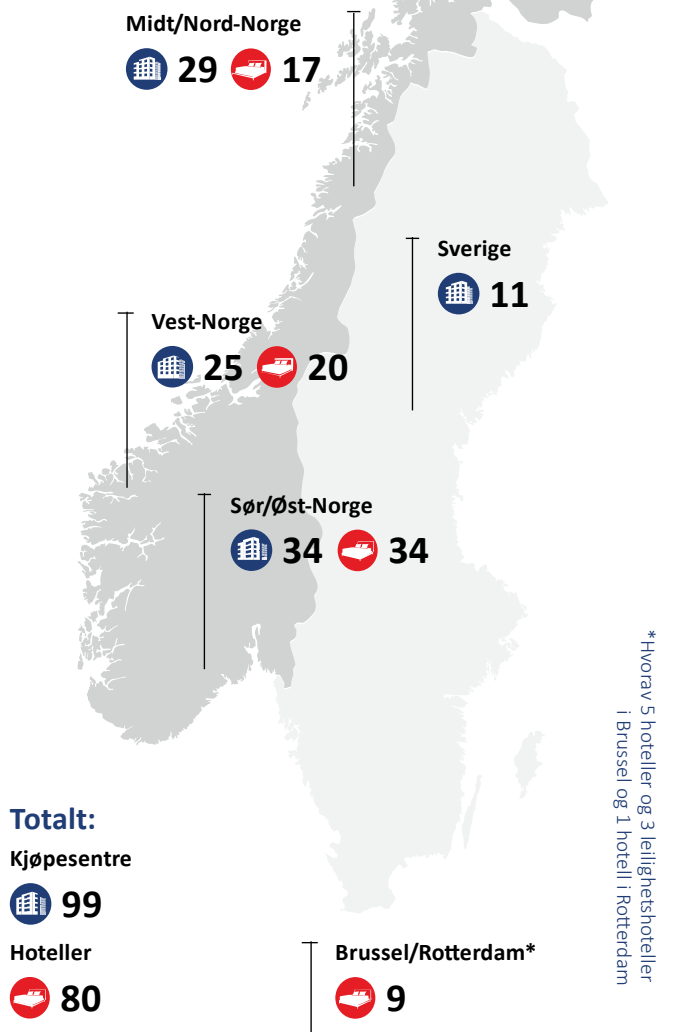


OLAV THON GRUPPEN



KJØPESENTER  
NÆRINGSEIENDOM  
BOLIG

## VÅRE KJØPESENTER OG HOTELLER



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

## VISSTE DU AT...

Olav Thon Gruppen eier ca. **3,2 millioner kvadratmeter eiendom**

Thon Hotel Storo ble **kåret til kundenes favoritthotell** i Norge av Berg-Hansen

Olav Thon Stiftelsen **donerte 42 millioner kroner** til forskning og undervisning i 2018





Resultatet  
til Olav Thon  
Gruppen før  
skatt i 2018:

**4,9**  
MILLIARDER  
KRONER



Thon Hotels hadde  
ved årsskifte **11.870**  
hotellrom fordelt  
på **80** hoteller

---

Ca. **500** leiligheter  
er under opp-  
føring i Oslo og  
Akershus

---

Olav Thon Gruppen  
har ca. **5.500**  
leietakere på  
våre kjøpesentre i  
Norge

---

Thon Eiendom  
eide og forvaltet  
**99** kjøpesentre  
i **2018**



Netto invester-  
inger utgjorde  
**2,8** milliarder  
i **2018**



Likviditets-  
reserven var ved  
årsskiftet **9,6**  
milliarder kroner







# Bærekraftig verdiskaping

**Det er med glede jeg ønsker velkommen til Olav Thon Gruppens femte samfunnsansvarsrapport, som er utarbeidet for å systematisere og synliggjøre Olav Thon Gruppens arbeid med bærekraftig utvikling.**

Olav Thon Gruppen har siden 2012 deltatt i FN initiativet Global Compact. Dette er verdens største initiativ for næringslivets samfunnsansvar og baserer seg på ti prinsipper på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon. Vår tilslutning til Global Compact har sin bakgrunn i et ønske om å gjøre det beste for å drive virksomheten i tråd med disse prinsippene.

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

God lesning!



Olav Thon

Styreleder/ Konsernsjef







# Olav Thon Stiftelsen

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

## **SAMFUNNSENKASJEMENT**

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

## **LANGSIKTIG EIERSKAP I OLAV THON GRUPPEN**

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

Stiftelsen skal eie alle aksjene i Olav Thon Gruppen AS, som skal ha hjemsted i Norge. Kjøp og forvaltning av eiendom skal være konsernets største virksomhetsområde. En vesentlig del av denne virksomheten skal finne sted i Norge. Vekst av virksomheten skal tilstrebes. Det skal prioriteres at konsernet til enhver tid har en ubetinget sterk finansiell stilling.

## **STØTTE TIL ALLMENNTILGITTIGE FORMÅL**

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

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

Det ble utdelt 47 millioner kroner til allmenntilgittige formål i 2018. For mer informasjon om dette henviser vi til Olav Thon Stiftelsens hjemmeside.

## **PRISER 2018**

I 2018 ble det delt ut priser i fire forskjellige kategorier – internasjonal forskningspris, nasjonale priser for fremragende undervisning, støtte til nordisk forskningssamarbeid innen medisin, og støtte til nasjonale studentrelaterte forskningsprosjekter. Det ble til sammen delt ut priser for nærmere 42 millioner kroner, fordelt på alle prisvinnerne.

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



# Pantelotteriet

Det var Olav Thon personlig som hadde ideen om Pantelotteriet, om kombinerte omtanke for miljø og veldedig arbeid. Tanken er at pantelotteriet vil bidra til at flere panter, og skape en varig inntektskilde for veldedige organisasjoner. Pantelotteriet drives av Norsk Pantelotteri AS, et selskap eid av Røde Kors og Olav Thon Gruppen.

## 30 %

Markedsandel i beste butikk

## 50 millioner

Bidrag til Røde Kors i 2018

## 250 millioner

Bidrag til Røde Kors siden 2008

## 415 914 kroner

Omsetning i beste butikk

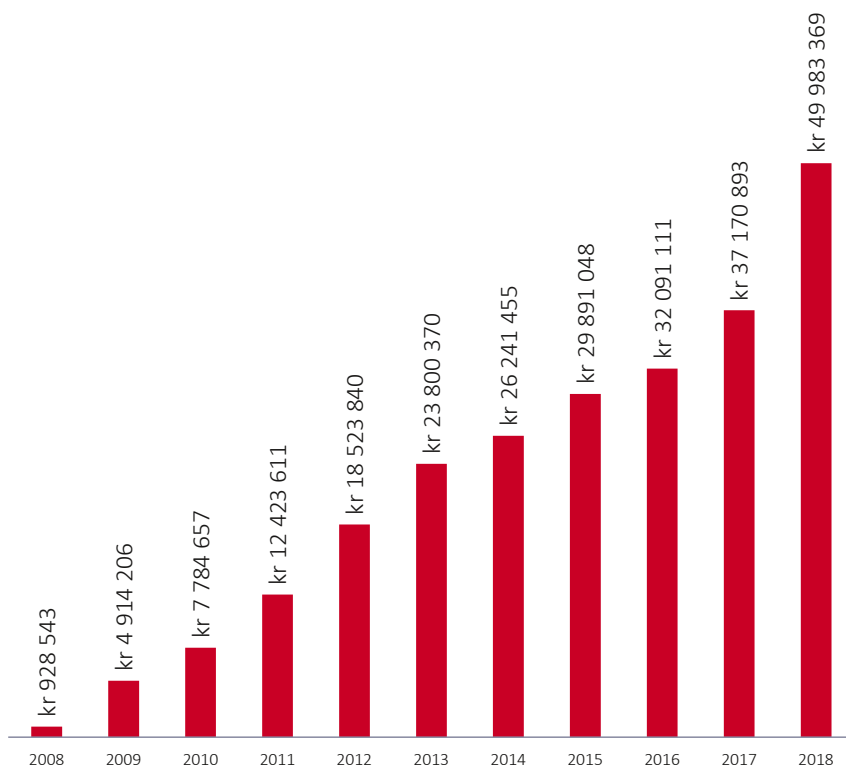
**2018 ble enda et utrolig år for Pantelotteriet, med rekordhøye inntekter til Røde Kors.**

I 2018 feiret Pantelotteriet ti år. Siden starten i 2008 har inntektene fra Pantelotteriet gått fra det beskjedne til det utrolige. I 2018 ble også pantesatsene økt fra 1 og 2,5 kroner til 2 og 3 kroner. Det hadde en svært positiv effekt på inntektene, og siden september har vi sett en vekst i omsetningen på over 40 prosent.

På slutten av 2018 besluttet eierne i Norsk Pantelotteri å øke inntektene til formålet fra 50 %, etter fradrag for gevinster, til 53 %. Det fører til at vi nå kan bidra med en rekordsum på 50 millioner kroner til Røde Kors for

2018. Dette er midler som gjør at Røde Kors kan utføre enda mer humanitært arbeid over hele verden, og ikke minst lokalt her i Norge. Halvparten av overskuddet går til de lokale Røde Kors-lagene, og disse pengene har for mange blitt en av deres viktigste inntektskilder. Det betyr bedre beredskap, flere besøksvenner, leksehjelpere, flyktningguider og mye mer.

Tusen takk til alle som bidrar til suksessen, både i dagligvarekjedene, i Røde Kors, i Olav Thon Gruppen, hos våre leverandører og til alle dere som trykker på Røde Kors-knappen når dere panter.



### Bidrag til Røde Kors

Røde Kors' årlige inntekt fra Pantelotteriet har steget kraftig siden starten, og var i 2018 på hele 50 millioner kroner.



# 50 millioner til Røde Kors

**I 2018 kunne Pantelotteriet bidra med 50 millioner kroner til Røde Kors.**

**Til sammenligning er det nesten dobbelt så mye som i 2014.**

Røde Kors-president Robert Mood er imponert over hvordan inntektene har økt, og er veldig takknemlig for at så mange velger å støtte gjennom lotteriet.

– Midlene fra Pantelotteriet har blitt svært viktige, spesielt for lokallagene og hjelpekorpsene over hele Norge, sier Robert Mood, president i Røde Kors. Nå takker han alle som trykker på Røde Kors-knappen.

– Å se at givergleden stiger hvert år er helt fantastisk.

Pengene fra panten gjør at vi kan styrke beredskapsarbeidet, gjennomføre flere kurs og drive en lang rekke aktiviteter over hele landet, sier Mood.

## **BEREDSKAP KOSTER**

Buskerud er et av fylkene som får størst inntekter fra Pantelotteriet, og i 2018 fikk Røde Kors i fylket inn hele 1,7 millioner kroner.

Ove Engene, leder for hjelpekorpsset i Gol og Hemsedal, setter stor pris på inntektene som kommer inn via panteautomatene.

– Å ha en høy beredskap gjennom året koster en hel del penger. Midlene fra Pantelotteriet er utrolig verdifulle for oss, og bidrar til at vi kan drive livsviktig og humanitært arbeid. Blant annet er nye og driftssikre snøskutere viktig for beredskapen i vårt område, sier Ove Engene.

I dag har hjelpekorpsset 19 godkjente frivillige, og flere under utdanning.

– I vårt område mangedobles folketallet i perioder hvert år når man regner inn turistene. Hjelpekorpsset klarer å rykke ut på under en halvtime, hvis behovet skulle være der. De fleste tar heldigvis godt hensyn til vær og forhold før de går ut på

tur, sier hjelpekorpslederen.

## **GOD LOKAL INNSATS**

Kjøpmann Elisabeth Skåne hos REMA 1000 Gol har hatt Pantelotteriet

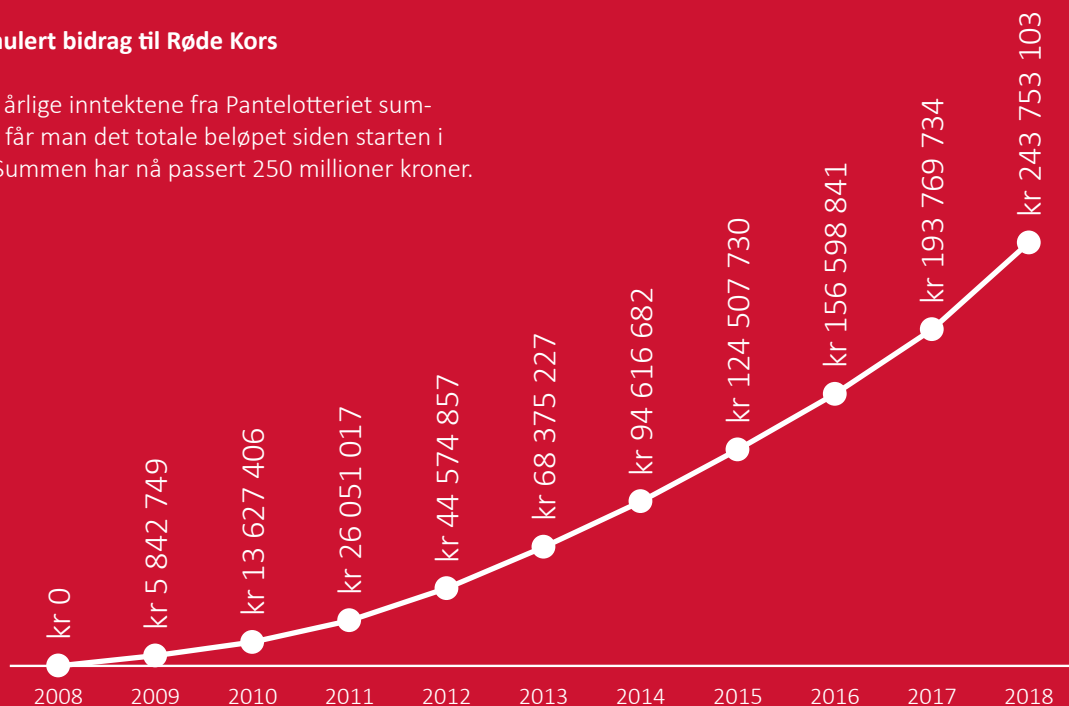
på sine automater i mange år. Hun synes det er bra at det finnes enkle måter å støtte Røde Kors på.

– Det virker som kundene våre setter pris på lotteriet som en enkel og spennende måte å støtte på. Det er ofte mange som vil bidra, men som ikke helt vet hvordan, sier Skåne, som setter stor pris på jobben som lokallaget gjør i området.

– Jeg synes Røde Kors gjør en veldig god innsats i lokalmiljøet her og er imponert over alt den frivillige arbeidet som legges ned, sier hun.

## **Akkumulert bidrag til Røde Kors**

Når de årlige inntektene fra Pantelotteriet summeres, får man det totale beløpet siden starten i 2008. Summen har nå passert 250 millioner kroner.



# Om denne rapporten

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

Olav Thon Gruppen har siden 2013 rapportert i henhold til Global Reporting Initiative (GRI) sin versjon G4 av deres rapporteringsrammeverk. Denne rapporten hensyntar GRI sine nye standarder og er i oversentemmelse med GRI Standards (Core).

## **AVGRENSNING OG RAPPORTERINGSPERIODE**

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

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

Rapporten omhandler kalenderåret 2018, og er utarbeidet på norsk, svensk og engelsk. Gruppen har en årlig rapporteringssyklus, og neste rapport vil bli utgitt i 2. kvartal 2020. Forrige rapport ble utgitt juli 2018.

## **VESENTLIGHETSANALYSE OG INTERESSENTDIALOG**

For å definere innholdet i samfunnsansvarsrapporten, og for å sikre at vår rapportering er så relevant som mulig i relasjon til vår kjernevirksomhet, har vi tidligere gjennomført en vesentlighetsanalyse. Dette ble gjennomført for første gang i 2013 i forbindelse med utarbeidelse av den første samfunnsansvarsrapporten. Det er behov for å gjennomføre slike interessentdialoger og vesentlighetsanalyser med jevne mellomrom, og det ble derfor gjennomført ny interessentdialog og vesentlighetsanalyse i

2016/2017. Ny gjennomføring ble først tatt opp under et møte med konserndirektørene i september 2016, der det ble bestemt å gjennomføre kombinert interessentdialog og vesentlighetsanalyse med nøkkelpersoner i konsernet, samt konserndirektørene. Fra tidligere har man sett på gruppens økonomiske, miljømessige og samfunnsmessige påvirkning, som handler om hvilket fotavtrykk vi legger igjen, og dermed gjenspeiler de områdene vi kan gi et bidrag til i form av bærekraftig utvikling. Den tidligere vesentlighetsanalysen anses fortsatt som svært sentral i samfunnsansvarsrapporten, men det er gjort noen justeringer etter den nyeste interessentdialogen.

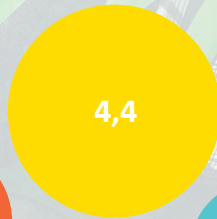
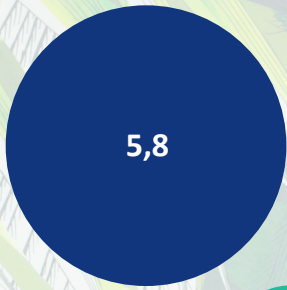
Interessentdialogen ble gjennomført i to faser: løpende dialog med nøkkelpersoner i gruppen og intervju med konserndirektørene. Den løpende dialogen med nøkkelpersoner er grunnleggende for å til enhver tid kunne fremskaffe relevant informasjon og drive arbeidet i den retning som organisasjonen opplever som nødvendig. Samtidig er det konserndirektørene som er beslutningstakere for fagområdet samfunnsansvar, og det er viktig at informasjon om trender blir viderefremmet til konserndirektørene, slik at de kan ta godt informerte avgjørelser om retningen til arbeidet.

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

## **FOKUSOMRÅDER**

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





- Økonomisk
- Miljø
- Menneskerettigheter
- Arbeidsrettigheter
- Samfunn
- Produktansvarlighet



# FNs bærekraftsmål

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

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

## PROSJEKTET

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

## UTPEKTE BÆREKRAFTSMÅL

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

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

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

## OLAV THON GRUPPENS BIDRAG

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

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

\*Se neste side for mer informasjon.



## 12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



### VERDIKJEDE

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

### DELMÅL

- 12.2
- 12.3
- 12.5
- 12.6

### INDIKATORER

- 12.2.1
- 12.2.2
- 12.3.1
- 12.5.1
- 12.6.1

## 8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST



### VERDIKJEDE

- Råmaterialer
- Leverandører
- Selskapets virksomhet og drift

### DELMÅL

- 8.2
- 8.4
- 8.5
- 8.7
- 8.8

### INDIKATORER

- 8.2.1
- 8.4.1
- 8.4.2
- 8.5.1
- 8.8.1

## 11 BÆREKRAFTIGE BYER OG SAMFUNN



### VERDIKJEDE

- Innkommende logistikk
- Selskapets virksomhet og drift

### DELMÅL

- 11.3
- 11.4
- 11.6
- 11.7

### INDIKATORER

- 11.4.1
- 11.7.1
- 11.7.2

## 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR



### VERDIKJEDE

- Råmaterialer
- Innkommende logistikk

### DELMÅL

- 9.1
- 9.4

### INDIKATORER

- 9.1.2
- 9.4.1







# Økonomisk samfunnsansvar

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

Beløp i MNOK

Kategori	2016	2017	2018
Inntekter	10 172,0	10 935,0	10 821,9
Driftskostnader*	5 058,6	5 345,8	5 336,6
Ansattes lønn og goder	1 505,0	1 505,0	1 618,3
Utbetaling til leverandører av kapital	1 278,0	1 107,9	1 072,1
Betaling til myndigheter	213,7	371,7	516,1
Investeringer i samfunnet	-	-	21,5
<b>Økonomiske verdier som beholdes i selskapet</b>	<b>2 116,6</b>	<b>2 605,3</b>	<b>2 257,4</b>

## INNTEKTER OG OVERSKUDD

Olav Thon Gruppen hadde i 2018 NOK 10 821,9 mill. i driftsinntekter, og de økonomiske verdiene som ble beholdt i selskapet var NOK 2 257,4 mill. De økonomiske verdiene som beholdes i selskapet blir investert i utvidelse og forbedringer av virksomheten iht. til Olav Thon Stiftelsens vedtekter.

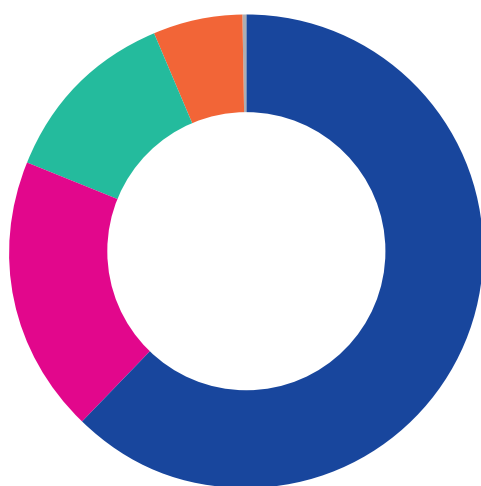
## ØKONOMISK SAMFUNNSBIDRAG

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

I 2018 utbetalte Olav Thon Gruppen NOK 1 505 mill. i lønn og goder til ansatte. Dette påvirker samfunnsøkonomien ved å bidra til å opprettholde kjøpekraft hos våre ansatte, samt at disse bidrar ved innbetaling av skatter/avgifter til samfunnet. Olav Thon Gruppen er også en direkte bidragsyter til samfunnet gjennom betaling av skatter og avgifter. I tillegg til dette så beholdes de økonomiske verdiene som skapes i selskapet, der de benyttes til utvidelse av virksomhetene. Dette gjøres i henhold til Olav Thon Stiftelsens vedtekter og bidrar til å skape arbeidsplasser og verdier for det norske samfunnet.

Olav Thon Gruppen bidrar også med investeringer i samfunnet. Når vi har byggeprosjekter vil vi i noen tilfeller gjøre utbedringer i offentlige arealer rundt byggeprosjektet. Dette kan være å plante trær, etablere nytt fortau eller liknende. I 2018 investerte Olav Thon Gruppen NOK 21,5 mill. i samfunnet.

## Utgifter 2018



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

# Bærekraftig drift - miljø

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

## THON HOTELS

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.



Thon Hotels gjennomgått kriteriene på nytt, og fordelt disse mellom hovedkontoret og de underliggende enhetene, uten særlige endringer i fordelingen fra tidligere. Den nye digitale løsningen gjør sertifiseringsprosessen enklere og mer oversiktlig for de underliggende enhetene, og det muliggjør bedre integrering med miljøfyrtårnansvarlig på hovedkontoret. Sertifisering med den nye modellen ble gjennomført for første gang i 2017, med stor suksess.

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

## REVIDERT HK-MODELL

I 2015 ble Thon Hotels sertifisert etter hovedkontor-modellen. Modellen sikrer forankring av miljøstyringssystemet der ansvaret naturlig hører hjemme, og avklarer hvilke prosesser og miljøkrav som oppfylles av hovedkontoret og hvilke miljøkrav som står igjen for lokal oppfølging i den enkelte underliggende enhet. Etter at Thon Hotels gikk inn i Miljøfyrtårns HK-modell i 2015 foregikk det i 2016 en revisjon av modellen. Miljøfyrtårn har forbedret sine digitale flater, og i har nå klargjort en fullverdig digital løsning for sertifisering og resertifisering. Ved overgangen til den digitale løsningen har

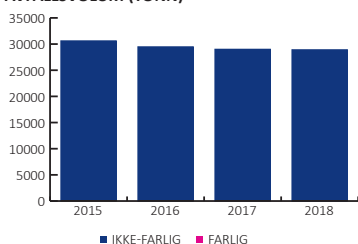




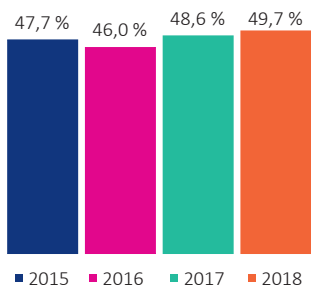
# Avfall

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

AVFALLSVOLUM (TONN)

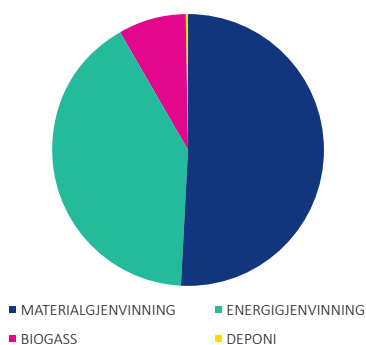


SORTERINGSGRAD



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

BEHANDLING AV AVFALL (2018)



## VOLUM

For fjerde år på rad synker avfallsvolumet i Olav Thon Gruppen. Den reelle endringen i volum fra 2017 til 2018 er -0,32 % som tilsvarer omtrent 94 tonn avfall.

## SORTERINGSGRAD

Gjennomsnittlig sorteringsgrad i konsernet er 49,7 % hvilket er under det definerte målet om 60 % gjennomsnittlig sorteringsgrad. Selv om målet ikke er nådd er det en økning i sorteringsgraden på 1,1 prosentpoeng fra 2017 til 2018. Derav har sorteringsgraden økt jevnt siden 2016.

Det er store variasjoner blant de ulike divisjonene/selskapene. Den mest vesentlige divisjonen er kjøpesentrene som står for det største volumet i konsernet (64,4 %). Andre vesentlige divisjoner er Thon Hotels (11 %) og næringsseiendom (11 %). Det er særlig viktig at disse tre divisjonene presterer godt hva angår sorteringsgrad. Uten disse divisjonenes gode prestasjoner vil det ikke være mulig å nå mål om 60 % sorteringsgrad. Kjøpesentrene hadde i 2018 en gjennomsnittlig sorteringsgrad på 55,2 %. Dette er 0,3 prosentpoeng ned fra 2017, men de ligger allikevel stabilt rundt 55 %. Næringsseidommene har gått 2,7 prosentpoeng tilbake fra 2017 til 35,4 % sorteringsgrad. Næringsseidommene i Olav Thon Gruppen er i stor grad eldre bygårder i Oslo sentrum med lite areal til avfallshåndtering. Dette skaper utfordringer i å etablere en høy grad av sortering, samt å bevare en stabil sorteringsgrad. Thon Hotels har de siste årene stadig kommet nærmere 50 % sorteringsgrad,

og i 2018 klarte hotellene å gjøre et byks i sorteringsgraden. Thon Hotels hadde i 2018 53,9 % sorteringsgrad, som er en økning på 4,8 prosentpoeng.

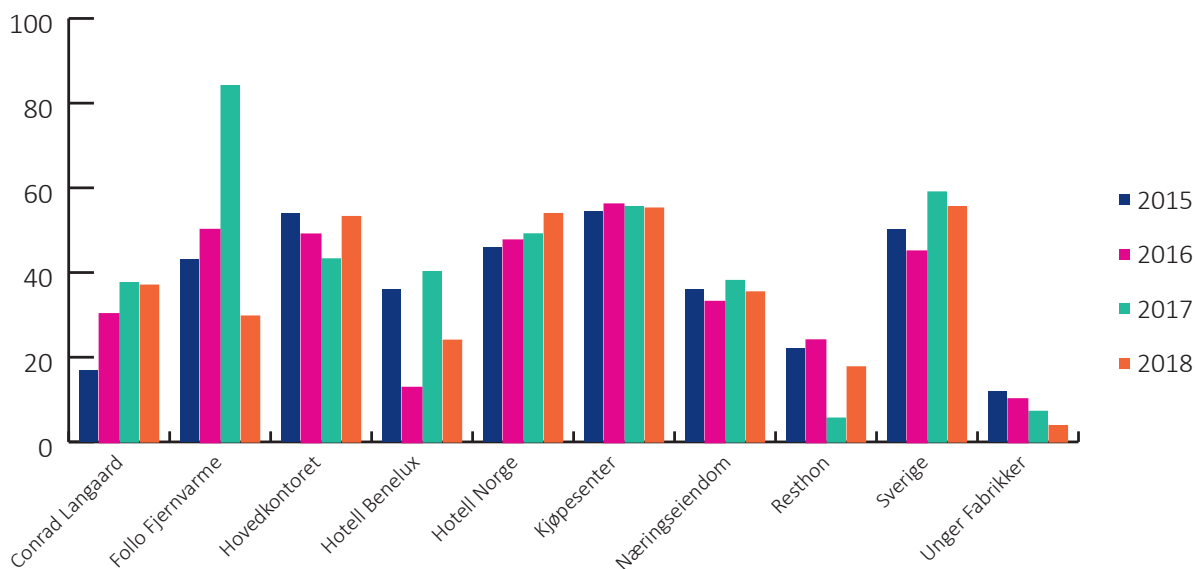
Som det fremkommer av historisk oversikt over sorteringsgrad per divisjon er det noen som har store årlige variasjoner i sin sorteringsgrad. Dette kan skyldes feilkilder, men det har ikke vært mulig å avdekke.

## BEHANDLING AV AVFALL

I samarbeid med vår nye leverandør på renovasjon, Retura, kan vi nå rapportere behandlingsmetode for vårt avfall. Dette gjør at vi kan se hvor mye av avfallet som gjenvinnes, samt på hvilken måte materialene gjenvinnes. For å kunne gjenvinne avfallet er vi avhengig av å sortere ut fraksjonene. Det betyr at det er stor sammenheng mellom sorteringsgrad og materialgjenvinningsgrad. I 2018 hadde Olav Thon Gruppen en materialgjenvinningsgrad på 51 %. Utover dette gikk 8 % av avfallet til biogassproduksjon, mens 41 % gikk til energigjenvinning i form av forbrenning. I tillegg gikk 0,1 % av avfallet til deponi.

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

## SORTERINGSGRAD PER DIVISJON



### TILTAK I 2018

- Videre økt fokus på oppfølging, kundeservice og informasjon.
- Månedrapporter med kostnad og sorteringsgrad ble sendt til hver lokasjon.
- Fokus på optimalisering og gjennomgang av statusrapport lokalt.
- Jevnlige statusmøter sentralt med levereandør av renovasjonstjenester.
- Optimalisering av håndtering av matavfall på hotellene.

### TOO GOOD TO GO

Thon Hotels inngikk avtale med Too Good To Go for noen få hoteller i 2016. Antallet deltakende hoteller økte i 2017, mens det i 2018 har vært en enorm økning i hoteller som tilbyr mat via Too Good To Go. I løpet av 2018 var det en økning på 300 % i antallet hoteller som er tilknyttet Too Good To Go (10 i 2017 mot 30 i 2018).

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

matsvinn etter at maten er tilberedt.

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

I 2018 solgte Thon Hotels 9 853 porsjoner overskuddsmat, og sparte miljøet for 19,6 tonn CO<sub>2</sub>. Dette tilsvarer 77 123 kjørt kilometer i en personbil, eller å lade 2 499 241 mobiltelefoner.

### KUTTMATSVINN 2020

Thon Hotels signerte i 2017 kontrakt for å delta i prosjektet KuttMatSvinn 2020. En tredjedel av all mat som produseres kastes. Dersom matsvinn hadde vært et land vill det vært verdens tredje største land målt i klimagassutslipp. Med dette som bakteppe er KuttMatSvinn initiert som et tiltak for å bidra til FNs bærekraftsmål om å kutte matsvinn med 50 % innen 2030. Målet med prosjektet er å kutte matsvinn i serveringsbransjen med 20 % innen 2020. Flere av de andre store hotellkjedene er deltakere i prosjektet, samt mange enkeltstående hoteller og restauranter. Thon Hotels skal bidra i prosjektet ved å iverksette ulike tiltak for å redusere vårt matsvinn.

Alt av mat som kastes skal veies slik at man i større grad kan se om det er behov for endring i innkjøp og produksjon av mat på hotellene. Kjøkkensjefene i Thon Hotels oppmuntres til å være kreative med tanke på gjenbruk av mat. Thon Hotels ber gjestene sine om hjelp med å redusere avfallet fra tallerkenen. Og Too Good To Go brukes for å selge overskuddsmat.

### WAISTER

I 2016 ble det gjennomført en pilottest av Waister, en tørkemaskin for matavfall. I 2017 ble maskinen flyttet tilbake til fabrikkens i Italia for kalibrering og ytterligere testing. Høsten 2017 kom maskinen tilbake som produksjonsferdig modell til Thon Hotel Arena. Waister-maskinen skal kunne bidra til å redusere volumet på matavfallet med 75-80 %, hvilket er miljøbesparende i form av redusert logistikk og håndtering av avfallet. I tillegg til dette er nedstrømsløsningene mye bedre ved dette tørre avfallet enn normalt matavfall. Sluttproduktet er et vesentlig bedre utgangspunkt for forbrenning enn det våte matavfallet, i tillegg til at biogasspotensialet er omtrent tre ganger høyere enn vått matavfall.

I 2018 ble det besluttet at Thon Hotels skal gå til innkjøp av tre nye maskiner fra Waister, som forventes å være i bruk i løpet av 2019.



# Energi

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

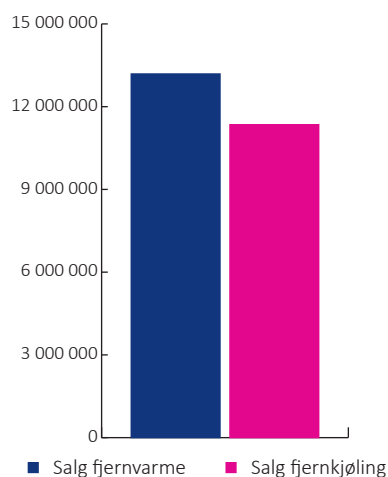
## ENERGIFORBRUK

I denne rapporten rapporteres energiforbruket i Olav Thon Gruppen for tredje gang. Kategoriene for rapporteringen er hentet fra GRI Standards.

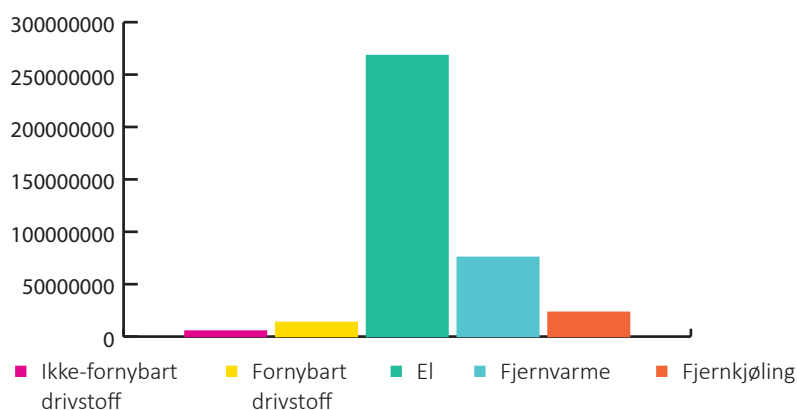
Det er et avansert arbeid å rapportere denne typen tall for et konsern med mange underliggende enheter, med forskjellig type drift. Tallene er hentet fra vår energiportal Energinet, der noen av tallene er kontrollert opp mot innkjøp og regnskap.\*

Det totale energiforbruket til Olav Thon Gruppen har gått ned omtrent 10,3 % fra 2017 til 2018. Forbruk av el gikk ned 16,3 % i 2018, hvilket først og fremst trolig skyldes at prognosert forbruk fra våre nye strømleverandører var for høyt. Forbruk av fjernvarme økte med 19,5 % i 2018 som antas å ha en sammenheng med nedgang i oljeforbruk og nye fjernvarmetilknytninger. Forbruk

## PRODUKSJON 2017 (KWH)



## FORBRUK 2017 (KWH)



av fjernkjøling økte med 16,5 % og mistenkes å skyldes den unormalt varme sommeren i 2018.

Ikke-fornybart drivstoff har en økning fra 2017 til 2018 på 21 % (928 680 kWh). Dette skyldes en misforståelse i tidligere rapportering, som har ledet til underrapportering av ikke-fornybart drivstoff. Justert for feilkilde i tidligere rapportering er det en de facto nedgang på 5,18 % i forbruk av ikke-fornybart drivstoff. Hovedandelen av forbruket av ikke-fornybart drivstoff i 2018 var gass, som benyttes som spisslast i Follo Fjernvarmes produksjon av fjernvarme.

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

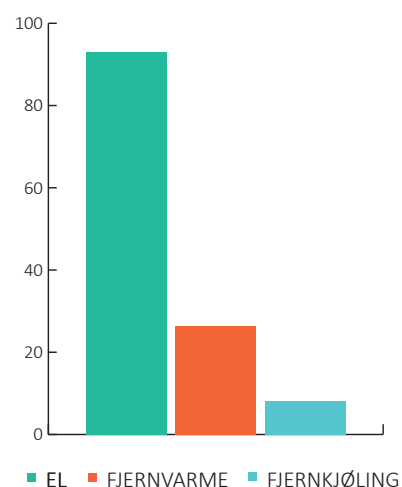
nest største kategorien for forbruk er fjernvarme. Mange av Olav Thon Gruppens eiendommer er tilknyttet fjernvarme, og bruker dette i ulik grad til oppvarming.

## FORBRUK PER KVADRATMETER

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

Energiforbruk per kvadratmeter er tilgjengelig for el, fjernvarme og fjernkjøling. Det har ikke vært mulig å utarbeide et totalt forbruk per kvadratmeter, og forbruket er derfor brutt opp i overnevnte kategorier. I 2018 var elforbruket 93,1 kWh/m<sup>2</sup>, fjernvarmeforbruket 26,3 kWh/m<sup>2</sup>, og fjernkjølingforbruket 8,1 kWh/m<sup>2</sup>. Disse tallene vil få størst verdi ved neste års rapport da vi kan sammenligne resultatene fra 2018 med resultatene i 2019.

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



## EIENDOMSSERVICE

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

I 2018 styrket man driftsfokuset

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

ytterligere ved å segmentere drift i Eiendomsservice. Med opprettelsen av egen stilling som driftssjef for hotell, har Olav Thon Gruppen nå driftsavdelinger for hhv. hotell, næring og kjøpesenter. På denne måten blir driften mer målrettet og profesjonalisert mot de ulike bygningskategoriene.

## YOUNGSTORGET 3

I 2018 ble Youngstorget 3 ferdigstilt. Youngstorget 3 er av mange omtalt som et miljøbygg og det med rette. Bygget er BREEAM-sertifisert med karakteren «very good», har solceller på taket og en noe uvanlig kjøleteknologi kalt sorptiv kjøling.

Sorptiv kjøling er varmedreven kjøling via ventilasjonsluften. I stedet for å kjøle ned bygget på sommeren ved hjelp av tradisjonell ekstern kjølemaskin, skjer kjøleprosessen inne i ventilasjonsaggregatet. Selve prosessen skjer uten bruk av kjølemedier, men kun ved bruk av varme og rent vann. Man benytter kun kjente fysiske lover. Luften varmes opp, det tilsettes vann, og når vannet forstøver, tar den energi ut fra omgivelsene, og temperaturen synker. Gjennom en totrinn prosess klarer man å senke temperaturen tilstrekkelig til å kjøle bygget. På denne måten unngår man også store kjøleinstallasjoner på tak.

Det er Fortum Varme som leverer varmen til kjøleprosessen.

Varmen er et biprodukt fra avfallsforbrenning, og indirekte kan man si at kjølingen er avfallsdrevet. Dette gir bygget en ekstra miljødimensjon.

## BSL – KONSEPTUTREDNING

Olav Thon Gruppen planlegger en storstilt utbygging av BSL-kvartalet, også kalt Guneriuskvartalet, og saken ligger for øyeblikket til vurdering hos plan- og bygningssetaten [eksakt status bør sjekkes nærmere]. I 2017 ble vi innvilget støtte fra Enova for en såkalt konseptutredning og i samarbeide med konsulentfirmaet Erichsen & Horgen ferdigstilte vi rapporten i 2018. Vi kalte prosjektet for «En liten by i ett bygg», et navn som blant annet henspiller på kompleksiteten i den planlagte bygningsmassen.

Prosjektet har hatt til hensikt å utrede konsepter til energiforsyning for kvartalet sett under ett, og har avdekket muligheter og potensialer for utradisjonelle, men lønnsomme løsninger for å spare energi og klima over byggets levetid. Dette kommer gårdeier, samfunnet og ikke minst leietakerne til gode. Utredningen er en mulighetsstudie, som må vurderes opp mot ytre rammebetingelser og prosjektets endelige form. Vi ønsker at valg av løsninger skal gjøres ut fra en helhetsvurdering og sees i lys av morgendagens forventninger.



## **NYE SERVICEAVTALER**

I 2018 forhandlet Olav Thon Gruppen frem helt nye serviceavtaler for ventilasjon, varme, kjøling og automasjon. Vi så da en mulighet for å styrke kvaliteten på teknisk drift. I motsetning til tradisjonelle og individuelle avtaler for hvert enkelt fagområde, har vi samlet alle fagområdene under samme paraply. Bransjen omtaler selv disse avtalene som revolusjonerende. For den enkelte drifter vil det være vesentlig enklere med kun ett kontaktpunkt i stedet for en mer fragmentert løsning.

Som ledd i denne prosessen er det laget helt ny håndbok i prosjektadministrasjon, en såkalt PA-bok. Denne håndboken benyttes for alle våre servicepartnere, og gir like konkurransevilkår, like føringer og ikke minst forutsigbarhet. Vi forventer at de nye serviceavtalene skal styrke kvaliteten på teknisk drift, som igjen vil generere økonomiske og miljømessige gevinster.

## **SOLCELLEANLEGG PÅ JÆRHAGEN**

Selv om sol er en gratis, miljø- og klimavennlig energikilde, er lønnsomheten foreløpig ikke så god. Men potensialet er stort, og i Olav Thon Gruppen har vi så vidt begynt å teste ut slike løsninger. Ett av disse anleggene er kjøpesenteret Jærhagen utenfor Stavanger. På taket er det installert 336 solcellepaneler, men mer spesielt er muligheten til å lagre denne strømmen i tre store batterier. Lagring gir en helt annen fleksibilitet enn om man skulle sendt strømmen ut på nettet. Anlegget er først og fremst installert for å kunne tilby kundene 100% fornybar strøm til lading av elbiler, i alt 30 ladestasjoner. Anlegget har en installert effekt på 92,4 kWp, og et årlig forbruk på ca 63.000 kWh.

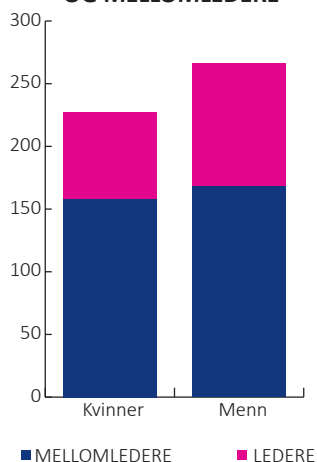
# Sosialt ansvar

## Kjønns- og aldersfordeling

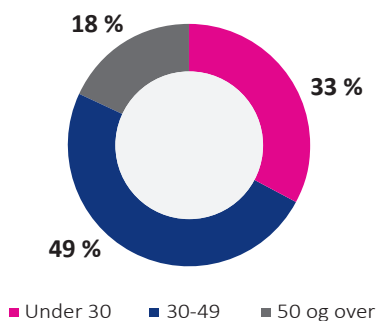
I Olav Thon Gruppen etterstreber vi reell likestilling og et godt mangfold blant våre ansatte. Det er derfor vi kan vise til en jevn kjønnsfordeling, samt et engasjement i flere inkluderende prosjekter

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

### KJØNNSFORDELING LEDERE OG MELLOMLEDERE



### ALDERSFORDELING



### KJØNNSFORDELING

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

I 2018 var andelen kvinnelige ansatte den samme som i 2017. Kvinneandelen i konsernet er 53 %. Siden 2015 har det vært en økning på totalt to prosentpoeng. Dette viser en positiv holdning til likestilling i Olav Thon Gruppen.

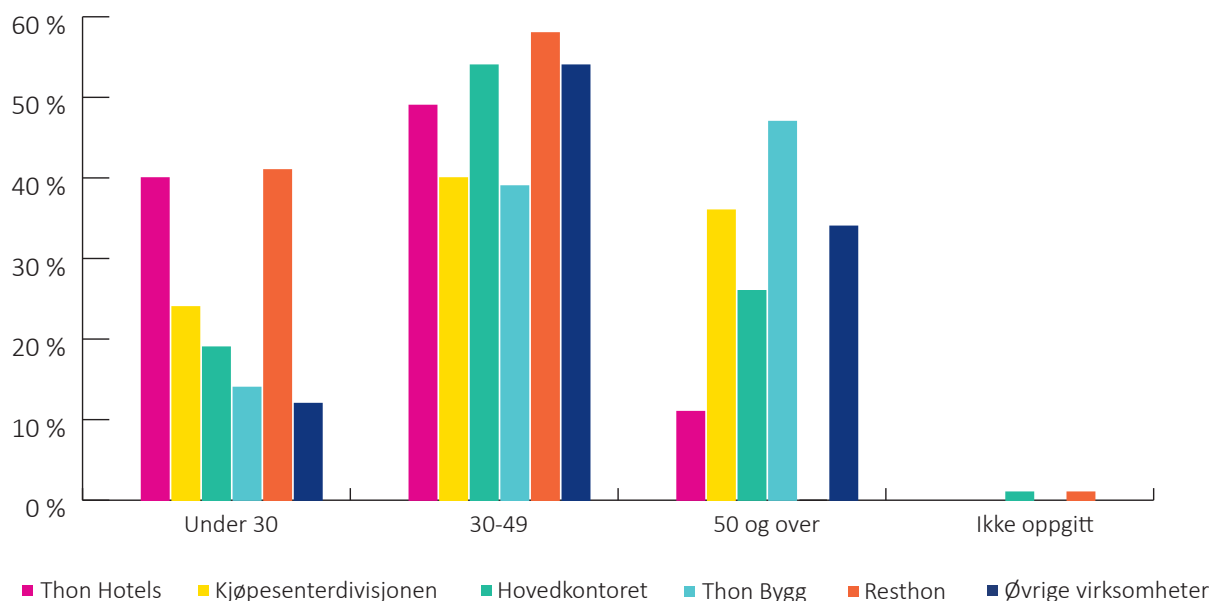
Kvinneandelen blant ledere har for første gang siden 2016 økt marginalt med ett prosentpoeng. I 2018 var det totalt 46 % kvinner i ledende posisjoner. Dersom man skiller mellom mellomleder og øverste leder ser man noen variasjoner i kjønnsfordelingen. Blant øverste ledere er kvinneandelen 41 %. Bland mellomlederne er kvinneandelen 48 %. Økningen blant kvinnelige ledere har forekommet blant øverste ledere, der andelen kvinner i 2017 var 40 %. I 2018 var det en nedgang i antall ledere på 2 %. Fordelt på de ulike kjønnene var det en nedgang på 4 % mannlige ledere, og 1 % kvinnelige ledere. Det betyr at det er flere kvinner enn menn som har blitt værende i ledende posisjoner.

### ALDERSFORDELING

Olav Thon Gruppen har jevn aldersfordeling blant sine ansatte. 49 % av de ansatte er i aldersgruppen 30-49 år. Denne gruppen er stor og har et vidt spenn hva angår erfaring og kompetanse. Utover gruppen 30-49 har konsernet en stor andel ansatte under 30 år. Flere av disse jobber i Thon Hotels, en divisjon som tiltrekker seg mange unge arbeidstakere. Hotelldivisjonen er for øvrig den divisjonen i Olav Thon Gruppen med flest ansatte og det er derfor naturlig at Thon Hotels har sterk påvirkning på både kjønns- og aldersfordelingen blant de ansatte.



## ALDERSFORDELING PER DIVISJON



## En inkluderende arbeidsplass

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

### RINGER I VANNET

Ringer i Vannet er et arbeids- og inkluderingsprosjekt i regi av NHO. Formålet med prosjektet er å få mennesker som har falt utenfor arbeid inn i NHO-bedrifter. Ringer i Vannet baserer seg på et lokalt samarbeid mellom bedrifter og arbeids- og inkluderingsbedrifter som opererer i samme lokalsamfunn.

Thon Hotels signerte en konsernavtale med Ringer i Vannet høsten 2017. Siden da har 27 av hotellene signert avtale med lokal arbeids- og inkluderingsbedrift. Disse avtalene har resultert i sju bekreftede ansettelsler. I følge Ringer i Vannets studier mener man å vite at for hver gang et menneske løftes inn i arbeid spares samfunnet for 10 millioner kroner. Det betyr at arbeidet Thon Hotels gjør gjennom Ringer i Vannet allerede har spart samfunnet for 70 millioner kroner.

### SAMARBEIDET MED NAV BJERKE

Olav Thon Gruppen har siden 2013 hatt et samarbeid med NAV Bjerke i Oslo. Thon Hotels står i spissen av dette arbeidet, og bidrar med arbeidstrening for målgruppen i samarbeidet. Siden 2013 har 56 personer fått tilbud om arbeidspraksis på våre hoteller i Oslo.

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

I 2018 har totalt 10 kandidater fått tilbud om arbeidspraksis på våre hoteller. Av disse har fire kandidater fått midlertidig eller varig arbeid.

### PØBELPROSJEKTET

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

I 2018 var det to kandidater som fikk tilbud om praksisplass på et hotell og på Olav Thon Gruppens hovedkontor.

# Medarbeiderutvikling

## **KURS OG KOMPETANSEUTVIKLING**

Å tilrettelegge for kurs og kompetanseutvikling er viktig for utviklingen i konsernet, og er et av HR-avdelingen sine viktigste arbeidsområder. Informasjon om kurs og påmelding kommuniseres via gruppens kurskalender i kursadministrasjonssystemet. I 2018 ble det arrangert 31 ulike kurs i regi av konsernet innenfor områder som sikkerhet, mat og drikke, HMS, ledelse og salg. Totalt 2 683 medarbeidere deltok på ett eller flere kurs. I tillegg til kurs ble det i 2018 gjennomført åtte samlinger av ulik karakter.

## **F&B SKOLEN**

I 2016 ble det for første gang arrangert kurs i regi av F&B skolen. Dette er en intern kunnskapsskole med fokus på mat og drikke for de ansatte i Thon Hotels og Resthon. Skolen består av flere nivåer, og i 2016 ble grunnskolen lansert. Grunnskolen er et tredagers-kurs som tar for seg det grunnleggende som kreves av en god servicemedarbeider. Hver dag har sitt fokusområde – vin, øl og brennevin. Satsningen fortsatte i 2018, der det ble gjennomført to runder med grunnskolen, hvor totalt 51 ansatte i Thon Hotels og Resthon deltok.

## **UTDANNINGSSTIPEND**

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

## **LÆRLINGER**

Det blir stadig viktigere for hotellbransjen å knytte til seg lærlinger, både for å underbygge profesjonalitet i bransjen og fordi det offentlige setter stadig strengere krav til bruk av lærlinger i anbudssammenheng. I Thon Hotels er det hotellene selv som tar initiativ til å ha lærlinger, men det får et stadig større fokus i den sentrale administrasjonen. I 2018 var 53 av våre hoteller godkjente lærlingebedrifter, som engasjerte 74 lærlinger fordelt på fagretningene kokk, resepsjonist, servitør og konditor.



# HMS

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

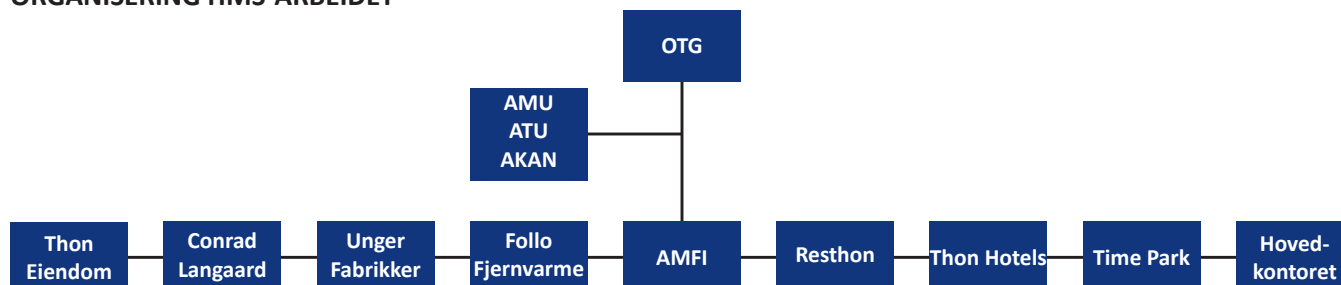
## OM ARBEIDET

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

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

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

## ORGANISERING HMS-ARBEIDET



# Organisering (inkl. AMU)

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

## HMS

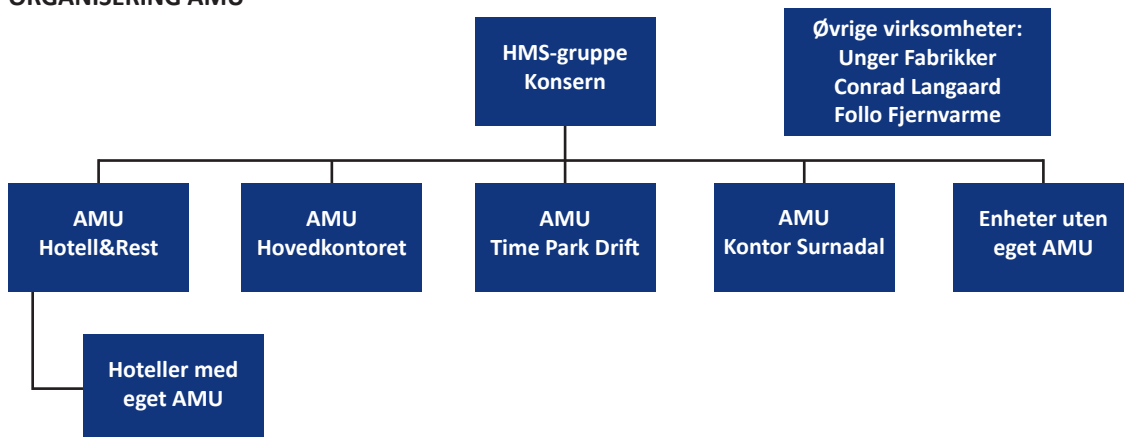
Konsernets ledergruppe har minimum fire HMS-møter per år der sentrale føringene for HMS-arbeidet utarbeides. HMS-sjef Konsern leder helse, miljø og sikkerhetsarbeidet, og har etablert et nettverk med arbeidsmiljøutvalg på bedriftsnivå. De lokale enhetslederne er HMS-ansvarlig for sin enhet, og har plikt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

## ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU)

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

Det finnes ett sentral-AMU for hotell og restaurant. Videre finnes det 12 lokale AMU der ni av disse er tilknyttet Thon Hotels. Mer enn 90 % av de ansatte i konsernet er representert via et formelt AMU.

## ORGANISERING AMU





# Sykefravær

**Et av målene for HMS-arbeidet i Olav Thon Gruppen er å ha lavere sykefravær enn landsgjennomsnittet.**

Tallene i tabellen inkluderer egenmeldt og legemeldt sykefravær for egen virksomhet. Til sammenligning var landsgjennomsnittet 5,8 % i 2018.

Når vi kjenner sykefraværsprosenten for en gitt periode har vi samtidig nærværsprosenten for samme periode. Nærværsprosenten forteller oss hvor mange av medarbeiderne som har vært i arbeid, og omhandler faktorer som tilhørighet, lojalitet, kollegialitet, motivasjon, yrkesstolthet, ansvar, å kunne utnytte egne forutsetninger, lederkompetanse, og omsorg for hverandre.

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

Enhet/divisjon	Antall årsverk	Sykefravær 2018
Amfi Konsern	289	2,75 %
Conrad Langaard	19	12,10 %
Follo Fjernvarme	4	1,55 %
Hovedkontoret <sup>1</sup>	409	4,76 %
Hotelldivisjonen <sup>2</sup>	2 026	8,54 %
Kjøpesenterdivisjonen <sup>3</sup>	451	3,19 %
Resthon AS	68	1,80 %
Thon Eiendomsservice AS	61	5,28 %
Unger Fabrikker	115	6,80 %

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

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

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

# Sikkerhet

**I Olav Thon Gruppen jobbes det med sikkerhet for både mennesker og materiell. I 2018 er digitale angrep blitt en stadig større del av hverdagen.**

## **BEREDSKAPSHENDELSER**

I 2018 opplevde Olav Thon Gruppen ingen svært alvorlige hendelser (hendelser som leder til dødsfall). Det er fremstilt trusler mot noen av Olav Thon Gruppens kjøpesentre, men med godt samarbeid mellom ledelse, beredskapsgruppe og politi er disse løst på en slik måte at driftsenheter ikke har måttet stenge. Av øvrige hendelser ser bildet relativt likt ut som i 2017. Det er en reduksjon i brann og branntilløp. Samtidig har det foregått flere evakueringer av våre eiendommer som følge av brannalarmer.

## **DEN DIGITALE TRUSSELEN**

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

## **RISIKOVURDERING**

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

## **BEREDSKAPSØVELSER**

Olav Thon Gruppen har en sentral beredskapsgruppe som håndterer hendelser når det er behov for bistand på våre driftsenheter. Beredskapsgruppen har gjennomført fire beredskapsøvelser i 2018, der hovedfokus har vært å videreutvikle beredskapsapplikasjonen og gjennomgå reelle hendelser/saker. Utover beredskapsgruppens øvelser gjennomføres det stadig beredskapstrening/-øvelser på driftsstedene, samt på samlinger og kurs.



# Leverandørkjede

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

Ansvarlige innkjøp er et stadig viktigere fokusområde. Konsernet etterstreber dette blant annet gjennom grundige rutiner for leverandørutvelgelse som inkluderer kartlegging av mange aspekter av samfunnsansvar som er relevante innen de enkelte kategoriene. I tillegg har vi et eget sett etiske standardvilkår som stiller strenge krav til alle leverandører og underleverandører, herunder deres fokus på, og kontinuerlige arbeid med, menneskerettigheter, arbeidsvilkår, miljø og anti-korrupsjon.

## **PÅSEPLIKT**

Olav Thon Gruppen utfører kontroll og stikkprøver i samsvar med påseplikten. Utvalget av leverandører er basert på en årlig risikovurdering. Påseplikten utføres både lokalt og sentralt. For sentralt inngåtte avtaler er det i hovedsak personer på hovedkontoret som har ansvar for å utføre påseplikt. Lokale ledere har ansvar for å følge med på ulike stresspunkter i arbeidshverdagen og melde til hovedkontoret dersom det er mistanke om brudd på allmenngjorte tariffavtaler. I tillegg har lokale ledere ansvar for å utføre påseplikt der det foreligger lokale relevante avtaler.

## **KONTROLL AV LEVERANDØRKJEDEN**

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

Etter å ha fulgt opp dette arbeidet i 2018 har det fremkommet et behov for å systematisere dette arbeidet ytterligere. Det er derfor inngått avtale med Factlines i 2019 for en bredere og mer systematisk oppfølging av leverandørkjeden. Dette arbeidet har forventet oppstart i Q2 2019, og vil være en forbedret kontroll av leverandørkjeden. Tidligere kartlegging og risikovurdering vil være førende på utvalg av leverandører, samt hvilket fokus man velger ut i dette arbeidet.

## **BÆREKRAFTIG MAT**

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

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

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

Thon Hotels har en policy på at alle hoteller skal etterstrebe å øke antallet økologiske produkter hvert år. I 2018 antas det at man har kunnet tilby minimum 15 økologiske produkter ved hvert hotell. Videre har hotellene ekstra fokus på kortreist mat i form av hjemmelaget mat. Det produseres stadig flere produkter lokalt på hotellene.

# Profilopplysninger

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

## ORGANISASJONSPROFIL

102-1	Navn på organisasjonen	Side 3
102-2	Hovedprodukter og/eller tjenester, herunder merkevarer	www.olavthon.no
102-3	Organisasjonens hovedkontor	www.olavthon.no
104-4	Hvilke land organisasjonen er tilstede	www.olavthon.no
102-5	Eierforhold og organisasjonsform	Side 3
102-6	Markeder	Årsrapport Olav Thon Gruppen
102-7	Organisasjonens størrelse	Årsrapport Olav Thon Gruppen
102-8	Nøkkelinformasjon om ansatte	Årsrapport Olav Thon Gruppen
102-9	Informasjon om leverandørkjede	Side 31
102-10	Vesentlige endringer i organisasjonen og leverandørkjeden	Ingen relevante vesentlige endringer
102-11	Hvorvidt og hvordan organisasjonen følger en føre var-tilnærming	Side 27
102-12	Eksterne initiativer	Side 12
102-13	Medlemsskap i foreninger	Thon Hotels er medlem i NHO Reiseliv. Ellers ingen slike medlemsskap.

## STRATEGI

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

## ETIKK OG INTEGRITET

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

## SELSKAPSLEDELSE

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

## INTERESSETER OG INTERESSENTDIALOG

102-40	Interessentgrupper	Side 12
102-41	Ansatte som omfattes av tariffavtaler	Omtrent 70 %
102-42	Identifisering av interessenter	Side 12
102-43	Involvering av interessenter	Side 12
102-44	Hovedtemaer og bekymringer identifisert av interessenter	Side 12

## RAPPORTERINGSPRAKSIS

102-45	Enheter som omfattes av organisasjonens konsernregnskap eller tilsvarende dokumenter	www.olavthon.no
102-46	Definere rapportens innhold og begrensninger	Side 12
102-47	Liste med materielle emner	Side 12-13 og 34
102-48	Virkningen av eventuelle nye forklaringer av informasjon	Side 37
102-49	Betydelige endringer fra tidligere rapportperioder i omfanget og aspektenes avgrensninger	Side 12
102-50	Rapporteringsperiode	Side 12
102-51	Dato for forrige rapport	Side 12
102-52	Rapporteringsyklus	Side 12
102-53	Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten eller dens innhold	Side 40
102-54	Påstand om rapportering i henhold til GRI Standards	Side 12
102-55	GRI-indeks	Side 32-33
102-56	Ekstern revisjon	Rapporten er ikke revider av ekstern part



# GRI-indeks

Olav Thon Gruppen sin samfunnsansvarsrapport for 2018 er laget i henhold til GRI sine retningslinjer for bærekraftrapportering. Gruppens rapportering kvalifiserer til Core-nivå ved bruk av GRI Standards.

## ØKONOMI

GRI 201-1	Direkte økonomisk påvirkning	Side 17
GRI 103	Management approach	Side 12, 14, 17

## MILJØ

GRI 302-1	Energiforbruk	Side 21-22
GRI 306-2	Avfallsoversikt	Side 19-20
GRI 307-1	Manglende overholdelse av miljølover og forskrifter	Ingen tilfeller
GRI 103	Management approach	Side 12, 14, 18-23

## SAMFUNNSMESSIG PÅVIRKNING

### ARBEIDSFORHOLD OG ARBEIDSVILKÅR

GRI 403-1	Arbeidsmiljøutvalg	Side 28
GRI 404-1	Utdanning, opplæring og rådgivning	Side 26
GRI 405-1	Kjønn- og aldersfordeling	Side 24
GRI 103	Management approach	Side 12, 14, 24-30

### MENNESKERETTIGHETER

GRI 406-1	Tilfeller av diskriminering	Ingen kjente tilfeller
GRI 407-1	Oppfølging av leverandører (organisasjonsfrihet)	Side 31
GRI 408-1	Oppfølging av leverandører (avskaffe barnearbeid)	Side 31
GRI 103-2?	Menneskerettighetsbrudd	Ingen tilfeller
GRI 103	Management approach	Side 12, 14, 31

# FNs Global Compact

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



02.05.2013

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

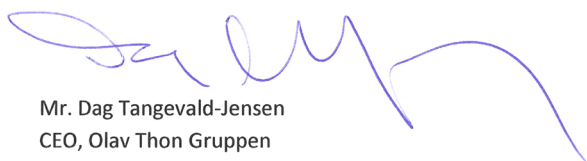
Dear Mr. Secretary-General,

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

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

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

Sincerely yours,



Mr. Dag Tangevald-Jensen  
CEO, Olav Thon Gruppen





## OLAV THON GRUPPEN

04.09.2019

To our stakeholders;

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

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

Sincerely yours,

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

# Appendix

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

### ØKONOMISKE TALL

Det er oppdaget et avvik i beregningen av varekostnader, som også gjelder tidligere år. Dette er derfor rettet opp i årets rapport, også for tidligere rapporterte kalenderår. Dette resulterer i at de økonomiske verdiene som beholdes i selskapet er lavere enn tidligere rapportert.

### TALLGRUNNLAG AVFALL

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

Samtlige avfallstall er innhentet for kalenderåret 2018 i sin helhet. For Retura og Norsk Gjenvinning betyr dette at tidsperioden er satt til 2018, og totale tall for denne perioden er det som er innhentet, selv om leverandørene ikke har vært leverandør på lokasjonene hele året. Sorteringsgrad er beregnet på bakgrunn av avfallsvolum, og er ikke et gjennomsnitt av de ulike sorteringsgradene per divisjon/lokasjon. Dette for å sikre at sorteringsgrad for konsernet representerer den

faktiske sorteringsgraden. Oppgitt sorteringsgrad per divisjon er beregnet på samme måte, da med sammenstilling av tall for de lokasjoner som inngår i divisjonen.

I og med at Returas portalløsning ikke ennå er klargjort for dataauthenting til bærekraftsrapportens formål er disse tallene levert i et Excel-ark. Kvalitetskontroll av lokasjonsoversikt og klassifisering av de ulike eiendommene er ikke ferdigstilt på innhentingstidspunkt. Det vil derfor kunne være feil rapportering av tilhørighet for visse eiendommer. Dette kan ha påvirkning på beregning av volum og sorteringsgrad per divisjon/selskap, men vil ikke være utslagsgivende for totalbildet.

Oversikt over behandling av avfall (materialgjenvinning, energigjenvinning, osv.) er innhentet fra Retura og dekker kun avfall som er håndtert av Retura. Dette utgjør majoriteten av avfallet i 2018.

### TALLGRUNNLAG ENERGI

Forklaring av tallgrunnlag innenfor de ulike typene energiforbruk:

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

av drivstoff er beregnet ved å dele totalt fakturert sum med gjennomsnittlig pris per liter drivstoff. Energiforbruket er beregnet med faktor 9 kWh/l og en virkningsgrad på 45.

Follo Fjernvarme benytter seg av gass som spisslast ved behov. Forbrukstallene for gass er på grunn av en misforståelse tidligere ikke inkludert i energiregnskapet. I 2017 tilsvarer forbruket av gass 1 221 000 kWh, hvilket tilsier et totalt forbruk av ikke-fornybart drivstoff på 5 640 357 kWh i 2017.

2. Fornybart brensel: Forbruket utgjør Follo Fjernvarmes forbruk av pellets (biomasse), og anses å være presise.
3. Forbruk el: Forbruket er summen av Follo fjernvarmes innkjøp av strøm, og strømlleverandørens oppgitte leveranser til Olav Thon Gruppen. Kontrolltall fra Energinet viser et noe mindre volum. Dette skyldes først og fremst at noen eiendommer ikke er registrert i Energinet. Energinet er en digital løsning for kontinuerlig monitorering og rapportering av energiforbruk. Forbruk registreres automatisk via strømmålere på eiendommene.
4. Forbruk fjernvarme: Forbruket utgjør summen av Follo Fjernvarmes eget innkjøp av fjernvarme, og registrert forbruk i Energinet. Det er ikke hentet inn kontrolltall fra Innkjøpsavdelingen.
5. Forbruk fjernkjøling:



Forbruket er registrert forbruk i Energinet. Det er ikke hentet inn kontrolltall fra Innkjøpsavdelingen

6. Salg av fjernvarme:  
Registrert salg hentet fra Follo Fjernvarme.
7. Salg av kjøling:  
Registrert salg hentet fra Follo Fjernvarme.

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

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

## KJØNN OG ALDER

Kilder:

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

Aldersstatistikken er en anonym oversikt over alder per ansatt, fra samtlige kilder. Disse er sammenstilt per divisjon, samt summert totalt.

Kjønnsstatistikk er innhentet overordnet fra Olav Thon Gruppens personalsystem i Norge. Nær alle ansatte i konsernet er ansatt i Norge og er registrert i personalsystemet. Vi velger derfor å benytte dette tallet for hele konsernet da det er utfordrende å sammenstille med resterende ansatte som ikke er registrert i dette systemet.

Kjønnsfordeling blant ledere innhentes fra Olav Thon Gruppens lønssystem i Norge. Systemet kan skille på øverste leder og mellomleder. Antallet av disse fordelt på kjønn er sammenstilt, for så å gjøre enkel prosentutregning av kjønnsfordeling for kategoriene øverste leder, mellomledere og totalbildet.



## OLAV THON GRUPPEN

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

