

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Norlandia Hotel Group AS (heretter «Norlandia Hotel Group») og dekker følgende konsernselskaper:

Hotell og restaurantvirksomhet:

- Økern Hotelldrift AS
- Indre Østfold Hotelldrift AS
- Geilo Hotelldrift AS
- Bodø Hotelldrift AS
- Andøy Hotell og Restaurantdrift AS
- Airport Hotelldrift AS (egen redegjørelse på norlandiahotelgroup.com/ESG/Airport22)
- Viking Hotelldrift AS (egen redegjørelse på norlandiahotelgroup.com/ESG/Viking22)
- Otta Hotelldrift AS
- Kristiansand Hotelldrift AS
- Narvik Hotelldrift AS
- Lofoten Hotelldrift AS
- Måløy Hotelldrift AS
- Horten Hotelldrift AS
- Levanger Hotelldrift AS
- Spjelkavik Hotelldrift AS
- Jönköping Hotelldrift AB
- Sverigeråd i Eskilstuna AB
- Norlandia Drift AS
- Kalmarund Hotell Aktiebolag
- Klosterkungen Hotel och Restaurang Aktiebolag
- Strand Hotell Borgholm AB
- Restaurant Entré Aktiebolag
- Avesta Hotelldrift AB
- Köping Hotelldrift AB
- Ronneby Hotell Aktiebolag

Annen forretningsmessig tjenesteyting:

- Nhg Management AS
- Nhg Management Sweden AB
- Nhg Services AS

Reparasjon, forvaltning, innredning og vedlikehold av bygg:

- Nhg Development AS

Utleie av egen eller leid fast eiendom:

- Karl Johan Hotellinvest AS

Utover dette yter Nhg Management AS forretningsmessige tjenester gjennom etablerte management avtaler for følgende selskap som er datterselskap av Up North Hospitality AS. Disse selskapene er inkludert i Norlandia Hotel Group sin aktsomhetsvurdering og risikokartlegging.

- Victoria Hotelldrift AS
- Forum Hotelldrift AS
- Park Hotel Vossevangen AS
- Hellerudsletta Drift AS (50%)

Up North Hospitality AS har ytterligere gjennomført egne aktsomhetsvurderinger, deres redegjørelse ligger publisert på norlandiahotelgroup.com/ESG/Upnorth22

Åpenhetsloven forplikter Norlandia Hotel Group til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

Norlandia Hotel Group har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I Perioden har fokus primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Norlandia Hotel Group har også hatt søkelys på å bygge kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

Denne redegjørelsen beskriver våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer vi har identifisert og tiltak vi har iverksatt som følge av våre identifiserte risikoområder.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. juli 2022 til 24.mai 2023

Vår virksomhet og driftsområde

Norlandia Hotel Groups kjernevirksomhet er hotelldrift hvorav alle hotellene er uavhengige selskap som opererer under forskjellige varemerker. Med over 30 års erfaring innen hotelldrift og gjennom strategiske samarbeid med anerkjente varemerker er Norlandia Hotel Group i dag en av Norges ledende aktører innen multibrand hotelldrift. Våre verdier – *Be Passionate, Dare, Feel Special* er tett knyttet til vår visjon om *operational excellence in the way we think and act*. Drivkraften er å skape gode resultater basert på arbeidsglede, vilje og engasjement. Trivsel blant våre medarbeidere er en nøkkelfaktor for å oppnå fornøyde gjester som igjen driver økonomiske resultater. Verdiene gir et godt grunnlag for å jobbe aktivt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom vårt arbeid kan vi være en positiv bidragsyter til å fremme respekt for disse rettighetene.

Selskapet tilbyr overnattings tjenester over hele landet, og har hotell i nært alle regioner fra Kristiansand i sør til Andøy i nord. Det er også 9 hoteller i Sverige. Hovedkontoret ligger i Rådhusgata 23 i Oslo. I tillegg ligger det et administrativt kontor i Affärsvägen 3 i Tanumshede, Sverige som blant annet leverer regnskapstjenester til den svenske delen av driften. Norlandia Hotel Group med datterselskaper og Up North Hospitality AS med datterselskaper hadde totalt 808

ansatte ved årsskifte. Vi rekrutterer ansatte primært direkte ved annonsering, men også gjennom byråer i inn- og utlandet.

Våre kunder er hovedsakelig forbrukere, offentlige og private virksomheter lokalisert i Skandinavia, men som en aktør innen turisme har vi også en betydelig andel kunder fra hele verden.

Blant våre viktigste leverandører har vi leverandører av mat og drikke til hotell- og restaurantvirksomheten, samt møbler og inventar i forbindelse med renovering, oppføring og vedlikehold av bygninger.

Blant våre viktigste forretningspartnere er anerkjente hotellbrands, tredjepartskanaler og eiendomsforvaltere. Hotellbrandene vi samarbeider med er First, Best Western, Radisson, Scandic, Strawberry (tidl. Nordic Choice Hotels) og Thon.

Norlandia Hotel Group har en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi har tatt i bruk en systemleverandør, Cemasys, for å kartlegge og følge opp leverandører og forretningspartnere. Ved hjelp av Cemasys sender vi ut forespørsler til utvalgte leverandører og forretningspartnere om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom vårt innkjøpssamarbeid har vi også tilgang på et tilsvarende system, Sedex, som kartlegger leverandører på vegne av partene i innkjøpssamarbeidet.

Ettersom hotellene i Norlandia Hotel Group er organisert som uavhengige selskap tilbyr majoriteten av datterselskapene hotell- og restaurant tjenester. Selskapene Nhg management AS, Nhg management Sweden AB og Nhg services AS tilbyr hovedkontor- og administrative tjenester. Nhg development leverer tjenester knyttet til renovering, møblering, innredning og oppføring av bygg.

Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Norlandia Hotel Group har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Vår policy og retningslinjer er offentlig tilgjengelig på våre nettsider: norlandiahotelgroup.com/ESG/policy

Norlandia Hotel Group har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Vi har digital driftshåndbok, personalhåndbok og lederhåndbok, hvorav alle ansatte har tilgang på personalhåndboken. I personalhåndboken står det beskrevet våre etiske prinsipper som er følgende

- Bry deg om menneskene rundt deg
- Ikke trakasser, mobb eller diskriminer
- Ikke utnytt din stilling til personlig vinning
- Opptre lojalt ovenfor bedriften
- Opptre lojalt overfor gjesten
- Tenk miljøvennlig i alt du foretar deg

I tillegg har vi policy for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt policy for rekrutteringsarbeid. Det er også etablerte krav til arbeidsavtaler og retningslinjer for personvern. Vårt innkjøpssamarbeid har retningslinjer for etisk handel.

I Perioden har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen for å implementere åpenhetsloven. Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen åpenhetsloven ved ekstern rådgiver, bistand med aktsomhetsvurderinger, presentasjon til styret og informasjon til de ansatte.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for varsling – beskrevet i personalhåndboken.
- Medarbeiderundersøkelser 2 ganger i året
- Digitalt HMS system og medlemskap i bedriftshelsetjeneste (Norge)
- Rutiner for avvikshåndtering
- Digitalt system for avvikshåndtering – foreløpig kun i Norge, men det pågår prosess for å få tilsvarende i Sverige
- Felles HR system med funksjonalitet for innebygde arbeidstidsregler

Vi har etablerte rutiner for varsling som er beskrevet i personalhåndboken og sist oppdatert per oktober 2022. Det eksisterer ikke per i dag et felles varslingssystem som omfatter alle konsernselskapene utenom hvert enkelt selskap har mandat til selv å velge en passende løsning.

Risikovurdering:

Norlandia Hotel Group har i arbeidet med implementering av åpenhetsloven jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har først gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at signifikant risiko for faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden har vi i første omgang undersøkt de 32 viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv. Disse har enten fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter eller blitt forespurt å dele sin SAQ gjennom plattformen Sedex. Svarprosenten var 31 %. Norlandia Hotel Group er ikke fornøyd med svarprosenten og vil fortsette arbeidet med å innhente informasjon fra leverandørkjeden. Svarene som ble mottatt var i stor grad tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har Norlandia Hotel Group vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer sosial risiko for ulike næringer¹, DFØS høyrisikoliste², OECDs sektorspesifikke retningslinjer³, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index⁴ og FNs menneskerettighetserklæring⁵.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Retten til beskyttelse av persondata
- Retten til hvile og fritid
- Retten til sosial og økonomisk trygghet
- Anstendige arbeidsforhold (særlig i produksjon av mat/drikke og møbler)
- Diskriminering og trakassering av sårbare grupper
- Retten til frihet og personlig sikkerhet (prostitusjon)

¹ [ebrd-risk-english.pdf](#)

² [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

³ [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

⁴ [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

⁵ <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>

Norlandia Hotel Group har ikke identifisert faktiske brudd eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

1. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden
2. Sosial og økonomisk trygghet
3. Diskriminering og trakassering av sårbare grupper
4. Hvile og fritid
5. Personvern

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Norlandia Hotel Groups tilknytning til risikoen.

Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser

For å redusere identifiserte risiko har vi iverksatt følgende generelle tiltak: nytt prosjekt med innkjøpsgruppen for kartlegging av leverandørkjeden, vurdering av anonym felles varslingskanal, kartlegging av ufrivillig deltid og dedikert ressurs for oppdatering av personal-, drift- og lederhåndbøker.

I tillegg har vi iverksatt følgende tiltak for de prioriterte områdene som angitt ovenfor:

1. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

For å redusere risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden har vi iverksatt følgende målrettede tiltak. Innkjøpssamarbeidet har initiert et prosjekt for å etablere en felles plattform for kartlegging av leverandørkjedene. Siden en betydelig andel av innkjøpene til Norlandia Hotel Group består av mat og drikke, samt møbler, hvorav begge produktkategoriene er klassifisert som 'høy risiko' av DFO har vi initiert både vår egen kartlegging gjennom Cemasy og felles kartlegging i innkjøpssamarbeidet gjennom Sedex. Denne kartleggingen gir allerede resultater og dashbord for fortløpende vurdering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom Sedex får vi svært detaljert og konkret informasjon helt ned på produksjonsfasilitet nivå. Parametere fasilitetene rapporterer på er hvor de geografisk er lokalisert, hvilket arbeidsavtaler som er gjeldende, organisasjonsfrihet, miljøpåvirkning, bruk av migrantarbeid, kjønnsfordeling etc. Bedriftene rapporterer selv gjennom en SAQ (Self Assessment Questionnaire) i tillegg til at selskapene kan vise til sist gjennomførte SMETA revisjon av eksternt godkjent revisor. Gjennom Cemasy kartla vi leverandørene som ikke inngår i innkjøpssamarbeidet. Gjeldende største leverandør av møbler og inventar til NHG Development AS fikk vi ingen respons, vi arbeider videre med å få besvart undersøkelsen ettersom dette er en av leverandørene som er vurdert med mulig høy geografisk risiko.

Vi forventer at tiltakene vil bidra til å gjennomføre innkjøp i tråd med gjeldende etiske prinsipper, samt legge press på leverandørene til å sikkerstille at deres produksjonsfasiliteter ikke bryter med FNs erklæring om menneskerettigheter.

2. Sosial og økonomisk trygghet

For å sørge for sosial og økonomisk trygghet valgte Norlandia Hotel Group i medarbeiderundersøkelsen 2023 å kartlegge ufrivillig deltid i alle selskaper. I en bransje der sesongvariasjonene er store er bruken av midlertidig ansettelse og deltidsansettelse tidvis en nødvendighet for å dekke midlertidige ekstraordinære behov. Det ble imidlertid identifisert en risiko om at arbeidstakere i deltidsstillinger ønsket eller var tilgjengelig for å jobbe mer enn stillingsprosent i kontrakt. Resultatet av kartleggingen viste at dette til dels var tilfelle og at det gjaldt kvinner i større

grad enn menn. Norlandia Hotel Group har etablert rutine for at det minimum en gang per år skal gjennomføres medarbeidersamtale. Beskrivelse og formalia for hvordan samtalen skal gjennomføres er oppdatert og det vil være økt fokus på å fange opp hvilket medarbeidere som i dag jobber ufrivillig deltid. Deretter følges dette opp ved å se på mulighet for at de aktuelle medarbeidere kan jobbe på tvers av selskaper om det i det enkelte selskap ikke finnes nok behov for å ivareta medarbeiders ønske om økt stillingsprosent.

Vi forventer at tiltakene vil redusere andel som jobber ufrivillig deltid hos oss.

3. Diskriminering og trakassering av sårbare grupper

Norlandia Hotel Groups konsernselskaper ansetter en stor andel medarbeidere med minoritetsbakgrunn. Dette fører til at vi må være ekstra påpasselige med at våre medarbeidere får informasjon om sine rettigheter og opplæring på et språk de forstår. Vi må også kontinuerlig arbeide for at ingen føler seg diskriminert både i de formelle og uformelle settingene på arbeidsplassen. I medarbeiderundersøkelsen 2023 kunne vi for første gang tilby valgmuligheten om å få undersøkelsen på polsk. I tillegg hadde vi fra før alternativene norsk, engelsk og svensk. Det arbeides videre med å se hvilket andre dokument, retningslinjer og informasjon vi kan tilby på flere språk. Flere av våre selskap setter også nå retningslinjer for hvilket språk som skal benyttes i sosiale arrangement i regi av arbeidsplassen. Hos oss skal det være reell likestilling og det er nedfelt i lederhåndboken. Vi kartlegger på flere av selskapene forskjeller i lønn og goder mellom kvinner og menn. Resultatene viser at de lønnsforskjellene som er innad i grupper på samme nivå relaterer til erfaring, ansvar og kompetanse. Vi har ikke gjort noen funn på diskriminering av lønn. Ettersom modell og metode nå er etablert vil vi fortsette å kartlegge lønnsforskjell på flere av våre selskap. Gjennom medarbeiderundersøkelsen som gjennomføres halvårlig får vi en temperatursjekk av den generelle medarbeidertilfredsheten per hotell, avdekkes det kritikkverdige forhold på en lokasjon iverksettes det umiddelbare tiltak gjerne i samarbeid med bedriftshelsetjeneste.

Vi forventer at tiltakene vil minimere risiko for at det foregår diskriminering og trakassering i vår organisasjon.

4. Hviletid og fritid

Ettersom hotellvirksomheten består av døgnåpne hotell med bemanning i turnusordninger er det særlig viktig for Norlandia Hotel Group å ha verktøy for å imøtekomme arbeidstakers rett til hviletid og fritid. Vi benytter et HR-system som er tilgjengelig for både arbeidstakere og ledere. Systemet tilrettelegger for å legge inn restriksjoner gjeldende arbeidstidsbegrensninger og det har automatiske funksjoner for økonomisk kompensasjon av overtid, kveld, helg og helligdagsarbeid. Per i dag benytter majoriteten av hotellene funksjonen som gir varsel om man forsøker å legge vakter på en medarbeider som strider mot loven eller tariffavtalen. Disse restriksjonene knytter seg særlig til loven om hviletid og maksimalt antall arbeidsdager på rad. Vi kommer til å iverksette tiltak på hotellene som per i dag ikke benytter denne funksjonaliteten for å sikre at det ikke brytes med lov om hviletid på de aktuelle hotell.

5. Personvern

Norlandia Hotel Group har gjennom strategiske samarbeid med hotellbrands mange ulike hotellsystemer i bruk som inneholder til dels sensitive persondata om våre gjester. For oss er det viktig at dataene som lagres om våre gjester er nødvendige av operasjonelle hensyn og at det finnes funksjonalitet for automatisk sletting av informasjon som ikke av lovmessige hensyn må lagres over lengre tid. Per i dag har vi til dels oversikt over egeninnkjøpte system, men vi mangler fullstendig oversikt over systemer levert gjennom partnere. Vi har per dags dato ingen kjente saker i konsernet gjeldende brudd på GDPR lovgivningen, men vi søker å systematisere vårt økosystem av IT løsninger og påse at personvern er ivaretatt slik at vi ikke lagrer unødvendige sensitive personopplysninger. Ved innkjøp av nye systemer er GDPR i dag et eget punkt i due diligence.

Formålet med de tiltakene vi har iverksatt og planlagt er å bidra til å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i egen virksomhet, bidra til forbedring hos våre leverandører og forretningspartnere, samt redusere vesentlig risiko for negative konsekvenser som kan knyttes til vår virksomhet.

Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Norlandia Hotel Group vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak fremkommer. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger.

Norlandia Hotel Group vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til esg@norlandia.no.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Norlandia Hotel Group xx. juni 2023.

Morten André Kahrs
Administrerende direktør

Svein Arild Steen-Mevold
Styrets leder

Kristian Arne Adolfsen
Styremedlem

Roger Adolfsen
Styremedlem

This documents contains 7 pages before this page

Dokumentet inneholder 7 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 7 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 7 sider før denne side

Detta dokument innehåller 7 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmitteckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende