

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/Airport23)
- Viking Hotelldrift AS (egen redegjørelse på norlandiahotelgroup.com/ESG/Viking23)
- 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 (50%)
- Norlandia Drift AS
- Kalmar Sund Hotell Aktiebolag
- Klosterkungen Hotel och Restaurang Aktiebolag (50%)
- Strand Hotell Borgholm AB
- Restaurant Entré Aktiebolag (50%)
- Avesta Hotelldrift AB
- Köping Hotelldrift AB
- Ronneby Hotell Aktiebolag
- Victoria Hotelldrift AS
- Forum Hotelldrift AS
- Park Hotel Vossevangen AS
- Hellerudsletta Drift AS (50%)
- Hotelldrift Hellerudsletta AS (50%)
- Ullevål Hotelldrift AS
- Telemark Hotelldrift AS

Annen forretningsmessig tjenesteyting:

- Nhg Management AS

- Nhg Management Sweden AB
- Nhg Services AS
- Up North Hospitality AS

Reparasjon, forvaltning, innredning og vedlikehold av bygg:

- Nhg Development AS

Utleie av egen eller leid fast eiendom:

- Karl Johan Hotellinvest AS

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 fjor var fokus primært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I år har det videre vært arbeidet med steg 3 – 5 hvorav tiltak iverksettes, følges opp og kommuniseres med berørte interessenter.

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. juni 2023 til 31.mai 2024

Vår virksomhet og driftsområde

Norlandia Hotel Groups kjernevirksomhet er hoteldrift hvorav alle hotellene er uavhengige selskap som opererer under forskjellige varemerker. Med over 30 års erfaring innen hoteldrift og gjennom strategiske samarbeid med anerkjente varemerker er Norlandia Hotel Group i dag en av Norges ledende aktører innen multibrand hoteldrift. 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 overnattingstjenester i Norge og 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 hadde totalt 1 229 ansatte ved årsskifte. Blant daglige ledere i selskapene er 52% kvinner og 48% menn. Styret i Norlandia Hotel Group består av kun menn. 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, Marriott og Thon.

Norlandia Hotel Group har en risikobasert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi benytter 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 innkjøps samarbeid har vi også tilgang på et tilsvarende system, Sedex, som kartlegger leverandører på vegne av partene i innkjøps samarbeidet. Redegjørelsen for vårt norske innkjøps samarbeid ligger tilgjengelig på gressgruppen.com/aktsomhetsvurderinger

Etttersom 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. Up North Hospitality AS kjernevirksomhet er å investere i selskaper som driver med hotell- og restaurantvirksomhet og annen reiselivsvirksomhet i tillegg til å fungere som et investerings selskap og alt som står i forbindelse med dette, herunder investering i datterselskap. Selskapet leier hotellbygninger fra Up North Property AS, som administreres og forvaltes av Pioneer Property Group.

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 innkjøps samarbeid har retningslinjer for etisk handel.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- 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 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 juni 2024. I løpet av perioden har ytterste konsernspiss Hospitality Invest utviklet policy for varslingsrutiner som er implementert i Norlandia Hotel Groups rutiner og oppdatert i personalhåndboken. Det er under vurdering å etablere en felles varslingskanal for hotellene.

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 fortsatt fjorårets arbeid med å kartlegge de mest signifikante 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. Svarene som ble mottatt var i stor grad tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Gjennom vår innkjøpsgruppe Gress ble det gjennom året avdekket et potensielt rettighetsbrudd i norsk tomatimport fra en grossist i Spania. Leverandør Bama storkjøkken ble kontaktet av Gress for å få bekreftet hvilket tiltak som er iverksatt mot avviket. Bama kunne dokumentere at de ikke handler fra den aktuelle grossisten der rettighetsbruddet ble oppdaget. De kunne også dokumentere hvor tomater kom fra og at disse stedene følger Bama sine etiske retningslinjer, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold. Vår samarbeidspartner Gress har gjennomgått dokumentasjonen og er tilfreds med leverandørens tiltak.

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

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 mulige 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 mulige negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Norlandia Hotel Groups tilknytning til risikoen.

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

For å redusere identifiserte risiko har vi gjennom året utført flere av forrige års nedfelte tiltak: løpende kartlegging av leverandørkjeden og dertil dialog med leverandører, løpende vurdering av anonym felles varslingskanal og felles HMS system for Norge og Sverige, dedikert ressurs for oppdatering av personal-, drift- og lederhåndbøker, utskiftning av systemer.

I tillegg har vi vurdert resultat og iverksatt følgende nye 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. Innkjøps samarbeidet har et løpende prosjekt for å skape 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 både vår egen kartlegging gjennom Cemasys og felles kartlegging i innkjøps samarbeidet 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 Cemasys kartla vi leverandørene som ikke inngår i innkjøps samarbeidet. 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 leverandørene som er vurdert med mulig høy geografisk risiko. Under året har vår innkjøpsgruppe Gress gått i dialog med blant annet Bama etter funn av brudd på menneskerettigheter i en produksjonsfasilitet for tomater. Bama kunne dokumentere at vårt innkjøp ikke stammer fra denne fasiliteten.

Vi ser 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. Utover dette har Hospitality Invest utarbeidet en supplier Code of Conduct som gjennom neste periode vil implementeres også i Norlandia Hotel Group

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 deltidstillinger 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.

Gjennom perioden har det blitt gjennomført endringer ved å se på personalbehovet på flere hotell samlet slik at arbeidstakere kan få mulighet til å fylle en stilling ved å jobbe på tvers av selskaper. Det er også gjennomført et talentprogram der flere av deltakerne ved endt program har gått over i nye stillinger. Det ble våren 2024 besluttet å flytte kartleggingen av ufrivillig deltid til høsten ettersom gruppen generelt har flere ansatte etter endt sommersesong enn på vinteren. Effekten av tiltakene vil dermed først kunne måles kvantitativt i løpet av neste periode.

Videre har det under årets risikokartlegging blitt identifisert andre elementer knyttet til sosial og økonomisk trygghet. Ved oppussing og renovering av hotellene kan det benyttes entreprenører og underentreprenører som ikke ivaretar menneskerettigheter. Et tiltak vil være å bruke eierposisjon og stille krav til PPG og Up North Property slik at denne risikoen minimeres.

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.

Ettersom vår virksomhet innen renovering av hoteller i NHG Development ansetter en høy andel polske medarbeidere har fokus gjennom året vært å oversette opplæringsplaner, HMS analyser og arbeidsreglement til polsk. Det er også i denne delen av virksomheten risikoen anses størst. Vi forventer at tiltakene vil minimere risiko for at det foregår diskriminering og trakassering i vår organisasjon og arbeide videre med å se på andre risiko områder der medarbeidere er i behov av informasjon på sitt språk.

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. Det ble i perioden iverksatt 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.

Resultatet av fjorårets tiltak er en reduksjon i bruk av overtidstimer fra 2022 til 2023.

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.

Resultatet av fjorårets tiltak har vært et pågående prosjekt for å implementere ett nytt hotellsystem med høyere grad av datasikkerhet enn tidligere hotellsystem. Det er opprettet et arkiv for ivaretagelse av databehandleravtaler for de ulike systemene benyttet innenfor gruppen. Mye av tech stack er byttet ut til mer moderne systemer over store deler av porteføljen. I årets aktsomhetsvurdering er det også identifisert en risiko for brudd på personvern når det gjelder administrasjon av tilganger til våre systemer, samt flere systemer som ikke benytter to-trinns autentisering. Dette vil være tema i neste ledelsesmøte for å treffe beslutninger gjeldende hvilket tiltak som kan bidra til å redusere denne risiko.

Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og fortsatt 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 og signert gjennom Visma Sign av styret i Norlandia Hotel Group AS

Morten André Kahrs
Administrerende direktør

Svein Arild Steen-Mevold
Styrets leder

Kristian Arne Adolfsen
Styremedlem

Roger Adolfsen
Styremedlem

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

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
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende