

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 innenfor de respektive virksomhetsområdene:

Hotell og restaurantvirksomhet			
Økern Hotelldrift AS	Indre Østfold Hotelldrift AS	Geilo Hotelldrift AS	Bodø Hotelldrift AS
Andøy Hotell og Restaurantdrift AS	Airport Hotelldrift AS	Viking Hotelldrift AS	Otta Hotelldrift AS
Kristiansand Hotelldrift AS	Narvik Hotelldrift AS	Lofoten Hotelldrift AS	Måløy Hotelldrift AS
Horten Hotelldrift AS	Levanger Hotelldrift AS	Spjelkavik Hotelldrift AS	Villa Havna Tjøme AS (50%)
Jönköping Hotelldrift AB	Sverigeråd i Eskilstuna AB (50%)	Kalmarsund 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
Mo i Rana Hotelldrift AS	Stavanger Apartment Hotelldrift AS		

Annen forretningsmessig tjenesteyting			
Nhg Management AS	Nhg Management Sweden AB	Nhg Services AS	Up North Hospitality AS
Norlandia Drift AS	JV Nordväst Operatör AB (50%)		

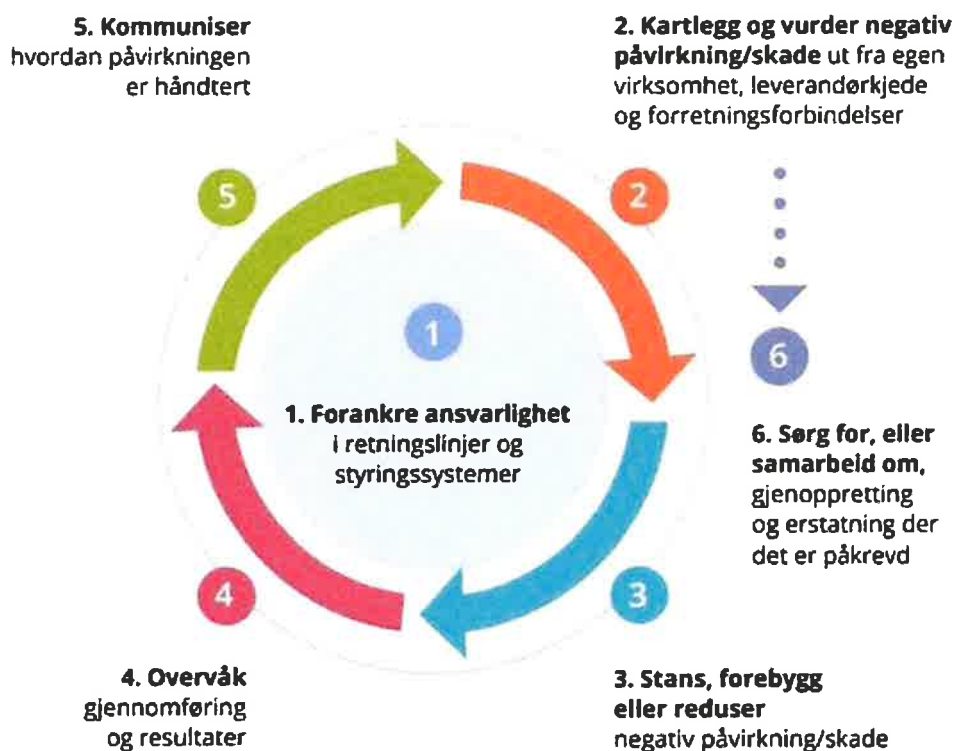
Reparasjon, forvaltning, innredning og vedlikehold av bygg		Utleie av egen eller leid fast eiendom	
Nhg Development AS		Karl Johan Hotellinvest AS	

Viking Hotell drift AS og Hellerudsletta Drift AS trer isolert sett over terskelverdiene for større virksomhet i henhold til Åpenhetsloven § 3a. Ettersom selskapene driftes og opereres på samme sett som øvrige hotellselskap i konsernet har vi konkludert med at den iboende risikoen i selskapene reflekteres av den felles redegjørelse som her utgis av Norlandia Hotel Group AS. Det er ikke identifisert spesifikk risiko med disse selskapene særskilt i aktsomhetsvurderingene.

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. Vi følger stegene 1 – 5 fra å forankre ansvarlighet til å kommunisere hvordan påvirkning er håndtert. Det har ikke kommet frem alvorlige brudd på menneskerettigheter i vårt arbeid.



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 2024 til 31.mai 2025

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. Verdien 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 2 940 ansatte i løpet av året 2024, hvorav 1 824 kvinner og 1 116 menn. Av daglige ledere i selskapene utgjør 60% kvinner og 40% 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. Brandene gjør sine egne aktsomhetsvurderinger og vi følger disse tett.

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

Vi benytter Cemasis for å kartlegge og følge opp leverandører og forretningspartnere. Ved hjelp av Cemasis 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. Redegjørelsen for vårt norske innkjøpssamarbeid ligger tilgjengelig på gressgruppen.com/aktsomhetsvurderinger

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. 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 investeringselskap og alt som står i forbindelse med dette, herunder investering i datterselskap.

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.

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
- Felles vaktplanlegging system med funksjonalitet for innebygde arbeidstidsregler

Vi har etablerte rutiner for varsling som er beskrevet i personalhåndboken og sist oppdatert per desember 2024. Det er under vurdering å etablere en felles varslingskanal for hotellene, dette inngår i prosjektet med å iverksette nytt felles HR system for begge land.

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 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 tidligere 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. I vårt innkjøpssamarbeid har det også vært utført tilsvarende kartlegging uten å avdekke vesentlige avvik denne perioden.

I forbindelse med risikokartleggingen har Norlandia Hotel Group vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskappsspesifikk 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

¹ [ebrd-risk-english.pdf](#)

² [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

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

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, vi har gått til innkjøp av et HRM system som skal implementeres felles for begge land der vi opererer, vi har en dedikert ressurs for oppdatering av personal-, drift- og lederhåndbøker og vi kartlegger GDPR problematikk for vår tech-stack.

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. Innkjøpssamarbeidet 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 innkjøpssamarbeidet gjennom Sedex. Denne kartleggingen gir allerede resultater og dashboard 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 geografisk lokasjon, 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. Under året har vår innkjøpsgruppe Gress gjort følgende målrettede innsats - Gress Gruppen AS har jobbet tett med vaskerikategorien, som

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>

innebærer høy iverboende risiko knyttet til blant annet kjemikaliebruk, material-sourcing og menneskerettigheter. Det er gjennomført kartlegging av leverandører for å identifisere risikoområder og relevante risikoreducerende tiltak. Arbeidet er støttet av programvaren OneTrust. På grunn av den vedvarende risikoen i kategorien, stilles det krav til leverandørenes egne tiltak og aktsomhetsvurderinger. Kategoriene vil kreve kontinuerlig oppfølging fremover.

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 planlegger å implementere også i Norlandia Hotel Group

2. Sosial og økonomisk trygghet

I medarbeiderundersøkelsen 2024 kartla Norlandia Hotel Group forekomsten av ufrivillig deltid i alle selskaper. Dette er tredje året på rad dette blir kartlagt. Bruken av deltids- og midlertidige stillinger er til en viss grad nødvendig i en bransje preget av store sesongvariasjoner. Årets undersøkelse viser at det fortsatt er utfordringer med ufrivillig deltid, men at andelen ufrivillig deltid har falt fra året før og året før der noe som tilsier at iverksatte tiltak fungerer.

Som oppfølging fastholdes den faste rutinen for årlig medarbeidersamtale, med tydeligere retningslinjer og økt fokus på å avdekke ufrivillig deltid. Der det er mulig, vurderes det om ansatte kan tilbys høyere stillingsprosent gjennom arbeid på tvers av hoteller og selskaper. Endringer i personalorganisering har allerede åpnet for slik fleksibilitet, og i løpet av 2025 lanseres på nytt talentprogrammet hvor tidligere erfaring viser at flere går videre til nye stillinger.

For ytterligere å redusere risiko knyttet til sosial og økonomisk trygghet, er det opprettet en prosjektgruppe og investert i et nytt HR-system som skal styrke internkommunikasjon, ansattintroduksjon og oppfølging av ansatte på tvers av enheter.

Årets risikokartlegging avdekket også mulige utfordringer ved bruk av entreprenører og underentreprenører i forbindelse med oppussing av hoteller. Det er derfor besluttet å bruke konsernets eierposisjon til å stille tydelige krav til samarbeidspartnere som PPG og Up North Property, for å sikre at menneskerettigheter blir ivaretatt.

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 selskaper 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 selskaper. I 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 vi fokus på å oversette opplæringsplaner, HMS analyser og arbeidsreglement til polsk. Det er også i denne delen av virksomheten risikoen anses som 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 vaktplanlegging-system som er tilgjengelig for både arbeidstakere og ledere. Systemet tilrettelegger for å legge inn restriksjoner gjeldende lovmessige 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. Utover dette benytter vi kunstig intelligens til å predikere med stor treffsikkerhet fremtidig aktivitetsnivå på hotellene, dette gir positive utslag ved å kunne planlegge for bemanningssituasjon fremover i tid. Kompetanseheving i bruk av kunstig intelligens til dette formål har vært et fokusområde i perioden.

Resultatet av tiltakene er en ytterlig reduksjon av overtid sett i forhold til totale lønnsytelser fra 2023 til 2024.

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 kun 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 fjorårets 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. Denne risikoen er redusert gjennom året 2024 ettersom flere systemer har fått på plass to-trinns autentisering og sterkere sikkerhetsmekanismer. I årets risikovurdering er det lagt til uvettig bruk av kunstig intelligens. Det er en iboende risiko at ansatte i konsernet legger inn sensitiv informasjon om gjester eller ansatte i verktøy der vi ikke har kontroll på dataen. Dette søker vi å løse ved å heve kompetansen på området i organisasjonen.

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

Tilleggsprotokoll

Grunnet tekniske årsaker signerer styremedlem Roger Adolfsen dokumentet «Redegjørelse etter Åpenhetsloven» for Norlandia Hotel Group 2024 med særskilt invitasjon fra Visma Sign.

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

This documents contains 1 pages before this page
Dokumentet inneholder 1 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 1 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 1 sider før denne side

Detta dokument innehåller 1 sidor före denna sida

Roger Adolfsen

Hospitality Invest AS, NO985096546MVA, Rådhusgata 23, 0158, Oslo

880f0623-88e2-4c57-b32a-6975b1659053 - 2025-06-18 21:51:05 UTC +03:00

BankID - 80313d08-163e-473b-8bda-2494ec6e8fcb - NO

Authority to sign - Asemavaltuuus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrett
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende