

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 menneskerettsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Viking Hotelldrift AS (heretter «Viking Hotelldrift»).

Åpenhetsloven forplikter Viking Hotelldrift 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 informasjonsforespørslers fra allmennheten.

Viking Hotelldrift 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

Viking Hotelldrifts kjernevirksomhet er hotelldrift. Våre verdior *stolthet, entusiasme og omtanke* representerer vår tanke om at ved å sørge for et godt og trygt arbeidsmiljø skaper vi glede og entusiasme for både hverandre og våre gjester. 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 overnattings tjenester på Karl Johans Gate i Oslo, samt enkel serveringsvirksomhet. Gjennom management avtale med Nhg Management AS mottar også selskapet forretningsmessige tjenester fra et sentralt kontor lokalisert i Rådhusgata 23 i Oslo. Ved årsskifte hadde selskapet 63 ansatte hvorav 68% kvinner og 32% menn. Daglig leder er kvinne. Styret består av 75% menn. Vi rekrutterer ansatte primært direkte ved annonsering.

Viking Hotelldrift er datterselskap av Norlandia Hotel Group AS som driver hotell i Norge og Sverige, samt forretningsmessig tjenesteyting og forvaltning av bygg. Deres redegjørelse ligger publisert på norlandiahotelgroup.com/ESG/Norlandia23

Våre kunder er hovedsakelig forbrukere kombinert med offentlige og private virksomheter. Kundene har høy geografisk spredning, hotellet er særlig attraktivt blant internasjonalt reisende grunnet beliggenheten midt på Norges paradegate.

Blant våre viktigste leverandører har vi leverandører av mat og drikke.

Blant våre viktigste forretningspartnere er innkjøpssamarbeidet, tredjepartskanaler og eiendomsforvaltere.

Viking Hotelldrift har en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi benytter Cemasy for å kartlegge og følge opp leverandører og forretningspartnere. Ved hjelp av Cemasy 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

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

Viking Hotelldrift 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/Viking/Policy

Viking Hotelldrift 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
- Rutiner for avvikshåndtering
- Digitalt system for avvikshåndtering – foreløpig kun i Norge, men det pågår prosess for å få tilsvarende i Sverige
- HR system med innebygde arbeidstidsregler
-

Vi har etablerte rutiner for varsling som er beskrevet i personalhåndboken og sist oppdatert per juni 2024. Vi har en dedikert postkasse med mulighet for intern varsling. Alle medarbeidere skal være orientert om denne muligheten. I løpet av perioden har ytterste konsernspiss Hospitality Invest utviklet policy for varslingsrutiner som er implementert i

hotellgruppens rutiner og oppdatert i personalhåndboken. Det er under vurdering å etablere en felles varslingskanal for hotellene inkludert Viking Hotelldrift.

Risikovurdering:

Viking Hotelldrift 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 Viking Hotelldrift 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)

Viking Hotelldrift 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

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>

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 Viking Hotelldrifts 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 i samarbeid med morselskap gjennom året utført flere av forrige års aktiviteter: 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 Viking Hotelldrift består av mat og drikke som 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. 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 sikre 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 Viking Hotelldrift.

2. Sosial og økonomisk trygghet

For å sørge for sosial og økonomisk trygghet valgte Viking Hotelldrift 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 kun gjaldt kvinner. Viking Hotelldrift 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. Det ble våren 2024 besluttet å flytte kartleggingen av ufrivillig deltid til høsten ettersom selskapet generelt har flere ansatte etter endt sommersesong enn på vinteren. Effekten av tiltakene vil dermed først kunne måles kvantitativt i løpet av neste periode.

3. Diskriminering og trakassering av sårbare grupper

Viking Hotelldrift 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. Hos oss skal det være reell likestilling og det er nedfelt i lederhåndboken. Vi har kartlagt 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 årlig. 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. Ny lønnskartlegging vil bli gjennomført i løpet av neste periode.

4. Hviletid og fritid

Ettersom vårt hotell er døgnåpent gjennom hele året med bemanning i turnusordninger er det særlig viktig for Viking Hotelldrift 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. Vi har allerede lagt inn automatikk om varsling ved lovstridig vaktplan. Gjeldende hviletid har vi enkelte medarbeidere som har særavtale om mindre enn 11 timers hviletid, dette er avtalt direkte med den enkelte medarbeider og forankret med fagforeningen.

Fra 2022 til 2023 har bruken av overtidstimer økt som følge av uventet høy vekst i etterspørsel av våre tjenester. Det vil bli igangsatt tiltak for å motvirke bruk av overtid.

5. Personvern

Viking Hotelldrift har arkivert 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. Vår personvernpolicy ligger offentlig tilgjengelig på karljohan.no/personvernpolicy. Vi har per dags dato ingen kjente saker i selskapet 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 verken i våre egne eller tredjepartssystemer. Ettersom nåværende hotellsystem opplevde dataangrep tilbake i 2021 vurderes risikoen for at noe tilsvarende skal skje igjen som høy. Tiltak for neste periode vil være å kjøpe inn ett mer moderne og sikkert hotellsystem. Tiltaket er allerede igangsatt.

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.

Viking Hotelldrift 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.

Viking Hotelldrift 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 Viking Hotelldrift AS

Camilla Lund Andersen
Daglig leder

Morten André Kahrs
Styrets leder

Leiv Roda
Styremedlem

Nils Christian Moerkstedt
Styremedlem

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

This documents contains 6 pages before this page
Dokumentet inneholder 6 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 6 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 6 sider før denne side

Detta dokument innehåller 6 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