

REDEGJØRELSE OM ÅPENHETSLOVEN FOR 2023

INNLEDNING

Denne redegjørelsen har blitt utarbeidet i tråd med bestemmelsene i lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold («**åpenhetsloven**») § 5. Redegjørelsen oppsummerer Scandic Hotels AS og det felleskontrollerte selskapet Scandic Hotel Gardermoen AS, (samlet betegnet som "**Scandic**") arbeid med aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven § 4.

Scandic etterstreber å utøve vår innflytelse ved å drifte ansvarlig, og i samsvar FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. I denne redegjørelsen beskrives de vurderingene og tiltak Scandic har iverksatt for å forebygge og redusere potensielle og faktisk negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten vår kan forårsake eller bidra til.

Redegjørelsen dekker perioden 1. januar 2023 – 1. januar 2024.

OM OSS

Scandic-konsernet

Scandic er en del av Scandic-konsernet, som er den største hotelloperatøren i Norden. Scandic Hotels Group AB eier alle aksjene i Scandic Hotels Holding AB, som igjen eier samtlige aksjer i følgende datterselskaper:

- Scandic Hotels AB (Sverige)
- Scandic Hotels Deutschland GmbH (Tyskland)
- Scandic Hotels Oy (Finland)
- Scandic Hotels A/S (Danmark)
- Scandic Hotels AS (Norge)

Konsernet består samlet av et nettverk på rundt 280 hoteller og 58 000 rom i drift og under utvikling i seks land. Scandic har det største hotellnettverket i det nordiske markedet og tilbyr unike opplevelser for både fritids- og forretningsreisende. Hver dag blir Scandics gjester tatt imot av rundt 18 600 dedikerte medarbeidere som jobber hardt for å skape fantastiske hotellopplevelser for alle.

Scandic-konsernet opererer etter en modell med langsiktige leieavtaler med fullt ansvar for merkevare, hoteldrift og distribusjon. Dette er den dominerende modellen i de nordiske landene og Tyskland. I mange andre land er franchisemodellen mer vanlig, hvor hotellselskapet kun kontrollerer merkevarens drift utføres av et spesialisert forvaltningsselskap eller eiendomseieren. Noen hotellselskaper benytter en fullt integrert modell der eiendomseieren også er ansvarlig for driften, i tillegg til tilbudet og merkevaren.

Scandic Hotels AS

Scandic Hotels AS administrerer 69 hoteller i Norge, og totalt 3185 ansatte. I tillegg har selskapet franchiseavtale med 12 hoteller. Scandic benytter både fast ansatte i Scandic Hotels AS, samt innleid arbeidskraft gjennom Adecco. Scandic Hotels AS har ikke direkte virksomhet i andre land enn Norge.

Scandic Hotels AS har eierinteresser i to selskaper der eierandel er større enn 25%; Scandic Hotel Gardermoen AS (50%) og Gress Gruppen AS (33,33%).

Om Scandic Hotel Gardermoen AS

Scandic Hotel Gardermoen AS er et felles kontrollert selskap eid 50% av Scandic Hotels AS, og 50% av Victoria Eiendom AS. Scandic Hotel Gardermoen AS er det eneste av hotellene som forvaltes av Scandic Hotels AS som også er skilt ut som et eget aksjeselskap. Bakgrunnen for denne strukturen er at selve hotellbygget også eies av Scandic Hotel Gardermoen AS, i motsetning til de andre hotellene hvor Scandic Hotels AS leier.

Scandic Hotel Gardermoen AS er underlagt åpenhetsloven på selvstendig basis. Scandic Hotels AS og Scandic Hotel Gardermoen AS driver samme type virksomhet, har det samme risikobilde, og følger de samme retningslinjer og rutiner for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og leverandørkjede. Det er derfor naturlig å anse Scandic Hotel Gardermoen AS som en integrert del av Scandic Hotels AS, selv om selskapet formelt er skilt ut som eget selskap.

I det følgende vil derfor aktsomhetsvurderingene for Scandic Hotels AS og Scandic Hotel Gardermoen AS beskrives samlet som Scandics aktsomhetsvurderinger. Dersom det likevel skulle være ulikheter i risikobilde, og eller funn, vil dette presiseres tydelig.

Om Scandics leverandørkjede

Omtrent halvparten av Scandics samlede innkjøp og leverandører gjøres gjennom Gress Gruppen AS ("**Gress Gruppen**"). Dette inkluderer særlig innkjøp av mat og drikke og non-food.

Gress Gruppen er en strategisk innkjøpssammenslutning for større virksomheter innen hotell, kantine, restauranter og andre tilgrensende bransjer. Gress Gruppen eies av Scandic Hotels AS (33,33%), Radisson Hospitality Norway AS (33,33%) og ESS Support Services AS (33,33%).

Gress Gruppen er ikke underlagt åpenhetsloven. Som leverandører til selskaper som er omfattet av loven har Gress Gruppen likevel besluttet å etterleve de forpliktelser som følger av åpenhetsloven, herunder etterlevelse FNs retningsgivende prinsipper for ansvarlig næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

For den delen av Scandics leverandørkjede som kommer fra Gress Gruppen, henvises det til Gress Gruppens egne aktsomhetsvurderinger. Nærmere informasjon om Gress Gruppens aktsomhetsvurderinger, risikovurderinger og tiltak for å redusere risiko kan leses på

<https://www.gressgruppen.com/aktsomhetsvurderinger> (sist revidert 4. april 2024).

VÅRE AKTSOMHETSVURDERINGER

Forankring og styrende dokumenter

Åpenhetsloven har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Scandic Hotels AS og Scandic Hotel Gardermoen AS' styre slutter opp om dette formålet og forplikter selskapene til å jobbe med aktsomhetsvurderinger for å sikre ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i vår virksomhet og leverandørkjede.

Styrene i Scandic Hotels AS og Scandic Hotel Gardermoen AS har det overordnede ansvaret for implementering av åpenhetsloven forpliktelser. Den praktiske oppfølgingen av aktsomhetsvurderingene ligger til Scandic Hotels AS' CFO/Finance Director.

Sosial bærekraft og menneskerettigheter er innebygd i Scandics rammeverk for ansvarlig virksomhet. Våre viktigste styrende dokumenter for å sikre at våre ansatte, leverandører og forretningspartnere opptre i tråd med ansvarlig næringsliv er Scandic Hotels AS Retningslinjer for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter ("**Retningslinjene**") og [Scandic Code of Conduct](#). Retningslinjene ble vedtatt av styret 10.06.2024 som en del av vårt videre arbeid med aktsomhetsvurderinger siden fjorårets redegjørelse. Scandic Code of Conduct er en felles retningslinje utarbeidet på konsernnivå, og gjelder for alle selskapene i strukturen.

Dokumentene beskriver Scandics forventninger til egne ansatte til hvordan Scandic skal fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og

anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet. Retningslinjene gjelder for alle som arbeider for eller på vegne av Scandic, inkludert våre datterselskaper.

Scandics aktsomhetsvurderinger

Åpenhetsloven pålegger selskaper å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter i egen virksomhet og i hele leverandørkjeden. Scandic gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskapers tilnærming til due diligence og anerkjenner behovet for å ha prosesser på plass for å identifisere, forebygge, redusere og redegjøre for hvordan risiko for menneskerettighetene håndteres. Det er underforstått at dette er en pågående aktivitet, da risiko kan endres over tid i tråd med operasjonelle endringer eller ytre påvirkninger.

Nedenfor har vi redegjort for våre identifiserte risikoområder, en beskrivelse av hvordan vi aktivt håndterer disse risikoene, og en de spesifikke tiltakene som er implementert innenfor hvert område.

Egen virksomhet – ansatte og innleie

Scandic har vurdert risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet som middels. Våre ansatte jobber i høyrisikobrancher som rengjøring, facility management, matlaging og resepsjonstjenester. Den største risikoen for brudd på anstendige arbeidsforhold er knyttet til å sikre et godt arbeidsmiljø for de ansatte, og en lønn og leve av. Resultater fra våre medarbeiderundersøkelser viste også behov for økt fokus på god fysisk, sosial og mental helse og velvære.

Alle våre ansatte som ikke har en individuelt forhandlet lønn følger Fellesforbundets Riksavtale som inneholder minstelønnsseter. Satsene er blant annet basert på praksis i bransjen, og hvorvidt den ansatte har fag-brev eller ikke. Ved ansettelse kontrolleres opplysningene ut ifra de forhold som påvirker minstelønnsseter. I forbindelse med årlig lønnsoppgjør kontrolleres det at alle ansatte har avtaler som følger satsene og at registrert info stemmer. I tillegg til sentralkontroll bes ledere og direktører ved våre hoteller om å gå gjennom informasjonen og gi tilbakemelding dersom noe ikke stemmer.

Scandics virksomhet påvirkes av sesongvariasjoner og behov for midlertidig arbeidskraft. I 2022 gjennomførte Scandic en gjennomgang av all innleie, hvorav det ble avdekket at 40 % av våre ansatte var engasjert ved midlertidige arbeidskontrakter. Dette inkluderte også innleid personell fra bemanningsselskaper. Innleid arbeidskraft utgjorde ca. 5 % av Scandics lønnskostnader. Etter gjennomgangen ble all timelønn sjekket opp mot Fellesforbundets Riksavtale, og det ble betalt tillegg ved identifiserte avvik.

Scandic har iverksatt en rekke tiltak for å kontrollere at våre ansatte og innleid personell sikres et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø, og for å sikre at alle har lønn som de har krav på, herunder:

- Vi overvåker og forbedrer kontinuerlig arbeidsmiljøene gjennom sikkerhetsinspeksjoner, dialoger med våre ansatte og medarbeiderundersøkelser.
- For å styrke ansattes fysiske og mentale helse har vi lansert et lederutviklingsprogram gjennom Scandics lederkompass og verdiplattform, samt Scandic Health Club for å inspirere til trening og sunn mat.

Innkjøp og leverandører

Utover de innkjøpene som skjer gjennom Gress Gruppen, har Scandic flere leverandører av produkter og tjenester knyttet til det fysiske hotellproduktet. Dette inkluderer et utvalg av møbler, inventar og teknisk utstyr som vi anskaffes når et nytt hotell etableres eller renoveres. Dette er produkter som parkettgulv, tepper, skap, skrivebord, senger, tekstiler, tv og belysning med mer. Selv om hovedtyngden av innkjøp skjer via Gress Gruppens leverandører, har Scandic også leverandører av mat og drikke samt tjenester som ikke administreres gjennom Gress Gruppen.

Vi vurderer risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som betydelig innenfor kategorier som tekstiler og mat. For eksempel krever bomull som brukes i tekstilene våre, selv når den dyrkes økologisk, store mengder vann og kjemikalier, noe som igjen kan påvirke lokalsamfunnene negativt.

For å kontrollere risiko for potensielle og faktiske negative konsekvenser i vår leverandørkjede og overfor forretningspartnere gjennomfører vi følgende steg:

- Leverandører og forretningsforbindelser vurderes etter [Scandic Guidelines for Sustainable Procurement](#) før kontrakt inngås. Denne inneholder kriterier for bærekraftige anskaffelser, herunder kriterier knyttet til miljø, antikorrupsjon, menneskerettigheter og arbeidsmiljø.
- Leverandører og forretningsforbindelser skal forplikte seg til å etterleve [Scandic Supply Chain Code of Conduct](#). Scandic skal sikre seg en rett til å blant annet kunne gjennomføre revisjoner ved behov i alle kontrakter med leverandører og forretningsforbindelser.
- Det gjennomføres vurderinger av våre eksisterende leverandører for å undersøke om det foreligger brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden, for å avdekke hvor risikoen er størst og dermed hvilke deler av virksomheten som skal prioriteres i det videre arbeidet.

- Ved oppdagelse eller mistanke om kritikkverdige forhold ved leverandører eller forretningsforbindelser, skal det gjennomføres en grundigere vurdering og eventuelt implementeres ytterligere tiltak. Stedlige revisjoner iverksettes ved behov. Dersom tiltak ikke kan gjennomføres eller gir resultater som reduserer risikoen til et håndterbart nivå må det vurderes om kontrakten skal opprettholdes.
- Scandic søker å opprettholde en kontinuerlig dialog med leverandørene for å støtte deres utvikling. I spesielle tilfeller kan leverandørene måtte gjøre omfattende endringer i driften for å oppfylle Scandics krav til sosial bærekraft.

Menneskehandel og prostitusjon

Scandic arbeider for å forebygge menneskehandel og prostitusjon, som kan forekomme på hoteller. Ansatte får opplæring for å identifisere slike tilfeller og samarbeider med politiet og andre eksperter for å holde kunnskapen oppdatert.

Trygghet og sikkerhet

Scandic jobber alltid med å holde våre hoteller trygge. Scandic gjennomfører regelmessige krisehåndteringsøvelser, brannsikkerhets- og evakueringskurs samt førstehjelpsopplæring for å bevare sikkerheten ved våre hoteller. Resultater fra treningen følges opp i et digitalt verktøy. Vi har også en 24-timers krisetjeneste for nødhjelp. Krisetjenesten betjenes av trent personell og inkluderer blant annet hjelp til å komme i kontakt med psykolog og beredskapspersonell.

Forretningsetikk og antikorrupsjon

Scandic overholder regler og lovgivning for å forebygge og avdekke uetisk forretningspraksis, inkludert korrupsjon, utpressing, bestikkelser, svindel og hvitvasking av penger. Vi har etiske retningslinjer som våre ansatte og leverandører må følge, herunder Scandic Code of Conduct, [Scandic Anti-Corruption Policy](#) og Scandic Supplier Code of Conduct.

VARSLINGSKANAL

Scandics medarbeidere oppfordres til å rapportere om kritikkverdige forhold i egen virksomhet og i vår leverandørkjede gjennom konsernets felles [varslingskanal](#). Den elektroniske varslingskanalen er tilgjengelig både for våre ansatte og eksterne, uavhengig av tilknytning til Scandic. Rapporteringen kan skje anonymt.

FUNN OG PLANLAGTE TILTAK

Opplysninger om faktiske negative konsekvenser

Scandic har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold gjennom våre aktsomhetsvurderinger. Det er heller ikke kommet frem informasjon om faktiske negative konsekvenser fra ansatte eller eksterne i vår varslingskanal.

Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Som nevnt ovenfor, har Scandic identifisert vesentlig risiko for negative konsekvenser i vår virksomhet og leverandørkjede forbundet med innkjøp av produkter som tekstiler, inventar og mat, særlig hvor produksjon skjer i utlandet. Vesentlig risiko for brudd på menneskerettighetene er knyttet til arbeidsforhold på lokale produksjonssteder og negativ påvirkning av lokalsamfunn.

Tiltak for å redusere vesentlig risiko

For å håndtere vesentlig risiko identifisert vil Scandic fortsette å arbeide med våre aktsomhetsvurderinger som beskrevet under punkt 0. I tillegg har vi planlagt å øke integreringen av Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) som et konkret risikoreduserende tiltak for risiko i vår leverandørkjede. SEDEX er en vurderingsprosess for å evaluere leverandører etter sosialt ansvar, basert på blant annet leverandørens retningslinjer og prosedyrer, inspeksjoner på stedet, dokumentgjennomgang, intervjuer med arbeidstakere, mm.

Scandic har allerede begynt et løp for å knytte alle leverandører til SEDEX. For å øke kontrollen i vår leverandørkjede ytterligere vil vi fremover arbeide videre med å integrere flere av våre leverandører i SEDEX-systemet. Resultatene fra SEDEX vil bidra til at Scandic kan vurdere risiko ved leverandørene grundigere, og gi bedre innsikt i hvilke områder det bør arbeides med forbedring, og hvilke tiltak som eventuelt må iverksettes.

VIDERE ARBEID FREMOVER

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en dynamisk og løpende prosess. For å sikre kontinuerlig forbedring av våre aktsomhetsvurderinger planlegger vi følgende tiltak fremover:

- **Løpende oppfølging:** Retningslinjer og rutiner implementert for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal gjennomgås og behandles av ledergruppen og styret

to ganger i året. Dette vil bidra til å effektivt kunne vurdere effekten, og eventuelt behov for justeringer av eksisterende prosedyrer.

- **Videreutvikling av kontrollrutiner:** Scandic vil fortsette å styrke våre kontrollrutiner ved å implementere hyppigere og mer detaljerte kontroller av våre ansatte og innleid personell. Scandic planlegger å utvide kontroll av arbeidsavtaler for ansatte fra en årlig gjennomgang til 2 ganger i året. Gjennomgang av alle arbeidsavtaler med innleid personell er planlagt å gjennomføres på årlig basis. Utvidet kontroll vil bidra til å oppdage og adressere eventuelle avvik fra minstelønnsatser tidlig.
- **Utvidet opplæringsprogram:** Opplæring er essensielt for å sikre at alle relevante personer er i stand til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger effektivt. Vi vil utvikle et mer omfattende opplæringsprogram som inkluderer både elektroniske opplæring og informasjonsmøter.

På konsernnivå er det i løpet av neste år planlagt et større prosjekt for å sikre enhetlige aktsomhetsvurderinger i hele konsernet. Målet er å sikre at hele Scandic-konsernet, inkludert de norske selskapene, utfører aktsomhetsvurderinger i samsvar med EUs Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Dette prosjektet vil forbedre og videreutvikle de eksisterende aktsomhetsvurderingene.

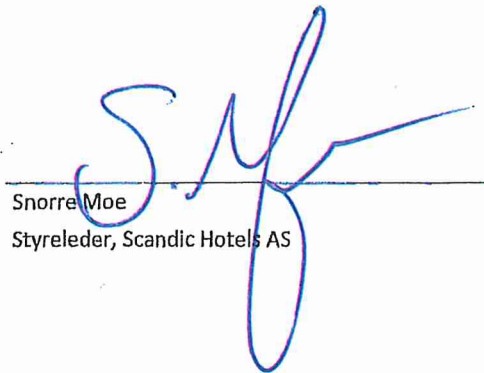
Denne redegjørelsen er signert av daglig leder og styret i Scandic Hotels AS og styret i Scandic Hotel Gardermoen AS.

Signaturside

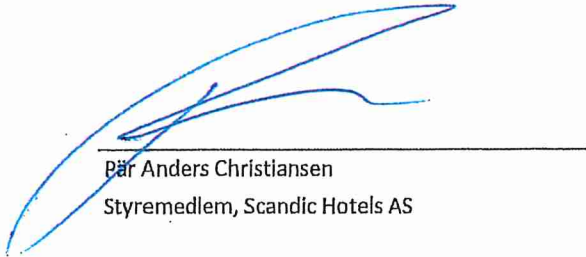
Scandic Hotels AS



Asle Prestegård
Daglig leder og styremedlem, Scandic Hotels AS



Snorre Moe
Styreleder, Scandic Hotels AS



Pär Anders Christiansen
Styremedlem, Scandic Hotels AS

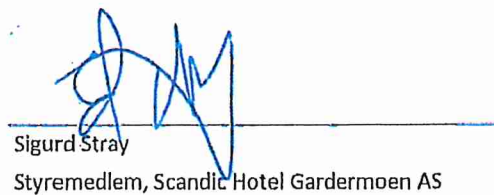
Scandic Hotel Gardermoen AS



Asle Prestegård
Styremedlem, Scandic Hotel Gardermoen AS



Snorre Moe
Styreleder, Scandic Hotel Gardermoen AS



Sigurd Stray
Styremedlem, Scandic Hotel Gardermoen AS



Jon Rasmus Aurdal
Styremedlem, Scandic Hotel Gardermoen AS