

REDEGJØRELSE OM ÅPENHETSLOVEN FOR 2025

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.

Denne redegjørelsen dekker perioden 1. januar 2025 - 31. desember 2025.

Scandic etterstreber å utøve vår innflytelse ved å drifte ansvarlig, og i samsvar med 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.

Våre aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess, basert på prinsippene om risikobasert tilnærming og forholdsmessighet. Vårt arbeid bygger videre på de prosesser og tiltak som ble beskrevet i tidligere års redegjørelser: [Redegjørelse om åpenhetsloven for 2023](#) og [Redegjørelse om åpenhetsloven for 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 HoteIs AB (Sverige)
- Scandic Hotels Deutschland GmbH (Tyskland)
- Scandic HoteIs Oy (Finland)
- Scandic HoteIs A/S (Danmark)
- Scandic Hotels AS (Norge)

Konsernet består samlet av et nettverk på rundt 320 hoteller og ca. 68 500 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 17 600 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 merkevarer, 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 merkevaren mens driften 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 over 80 hoteller i Norge, og omtrent 5400 ansatte. I tillegg har selskapet franchiseavtale med 13 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 %).

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 risikobildet, 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 flernasjonale selskaper om ansvarlig næringsliv ("**OECDs retningslinjer**").

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://gressgruppen.com/accessibility-statement> (sist revidert 28. april 2026).

VÅRE AKTSOMHETSVALDERINGER

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' styrer 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 opptrer i tråd med ansvarlig næringsliv er Scandic Hotels AS Retningslinjer for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter ("**Retningslinjene**"), [Scandic Code of Conduct](#) og [Scandic Diversity and Inclusion Policy](#).

Retningslinjene ble vedtatt av styret juni 2024 som en del av vårt videre arbeid med aktsomhetsvurderinger. Scandic Code of Conduct og Scandic Diversity and Inclusion Policy er felles retningslinjer 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 retningslinjers tilnærming til due diligence og anerkjenner behovet for å ha prosesser på plass for å identifisere, forebygge og redusere risiko, samt 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, hvordan vi aktivt håndterer disse risikoene, og 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 risikobransjer 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, herunder oppfølging av arbeidstid og bruk av overtid, samt at alle ansatte skal ha en lønn å leve av.

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 fagbrev 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 bemanningselskaper. 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.

I løpet av 2025 har Scandic gjennomført en grundig gjennomgang av alle eksisterende innleieavtaler som ledd i oppfyllelsen av påseplikten. Dette innebærer at Scandic kontrollerer at bemanningsforetakene overholder likebehandlingsreglene, slik at innleide sikres minst de samme lønns- og arbeidsvilkårene som Scandics egne ansatte i tilsvarende stillinger. Gjennomgangen resulterte i nærmere oppfølging av de tre største bemanningsforetakene, hvor Scandic innhentet ytterligere dokumentasjon og tydelig kommuniserte våre krav og forventninger.

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.
- Årlig gjennomgang av alle arbeidsavtaler med innleid personell for å sikre at det ikke skjer avvik fra minstelønnsatser.

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 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 trainingen 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.

I januar 2025 ble det innført et nytt rapporteringssystem, som gjør at avvik og sikkerhetshendelser rapporteres fortløpende.

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 Supply Chain 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, og varsler følges opp i tråd med vår varslingsrutine.

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 i 2025. 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 tidligere 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 nærmere bestemt knyttet til kjent risiko for dårligere arbeidsforhold på lokale produksjonssteder og negativ påvirkning av lokalsamfunn i forbindelse med slik produksjon. Dette anser vi fortsatt å være våre største risikoområder, og det har ikke skjedd endringer i risikobildet siden fjorårets redegjørelse.

Tiltak for å redusere vesentlig risiko

For å håndtere og redusere risiko har Scandic i 2025 fortsatt tidligere års fokus på å styrke og forbedre våre aktsomhetsvurderinger. Dette har vi særlig gjort ved å overvåke og forbedre retningslinjer og rutiner, øke frekvensen på kontroller av arbeidsavtaler med ansatte og innleid personell, samt intern opplæring for å sikre effektiv gjennomføring av aktsomhetsvurderingene. Nedenfor beskrives gjennomførte tiltak og effekten av tiltak i mer detalj.

Gress Gruppen, som størstedelen av våre innkjøp gjøres gjennom, har redegjort nærmere for områder i deres virksomhet og leverandørkjede som de anser å ha en høy iboende risiko, som de har satt ekstra fokus på i oppfølgingen av leverandører. Dette kan det leses mer om i [Gress Gruppens egen redegjørelse](#).

1. Utvidet opplæringsprogram og økte kontaktflater med organisasjonen

Mange av våre ansatte kan i sitt daglige arbeid møte problemstillinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Internopplæring av våre ansatte er derfor vesentlig for å gjøre vår virksomhet i stand til å etterleve åpenhetsloven plikter på en god måte. Dette er et tiltak som krever målrettet innsats over tid, både for å sørge for høyt kunnskapsnivå blant eksisterende ansatte, men også for å gjøre nye ansatte kjent med temaene og Scandics retningslinjer og rutiner.

For å sikre at våre ansatte er godt rustet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger har vi i 2025 fortsatt arbeidet fra 2024 med å utvikle et omfattende opplæringsprogram, og rulle dette ut i alle deler av organisasjonen. Opplæringen er utformet for å gi grundig informasjon, øke kunnskapsnivået og sikre bevisstgjøring av våre forpliktelser etter åpenhetsloven. Opplæringen har blant annet bestått i følgende tiltak:

- Vi har arrangert fredagsmøter med våre General managers, hvor innkjøpsavdelingen har bidratt med innlegg for å holde alle oppdatert.
- Vi har holdt faglige presentasjoner for forretningsområdet Procurement Nordisk som arbeider tett med vår leverandørkjede.
- Alle ansatte har fått tilgang til opplæringsvideoer som er blitt lagt ut på intranett.

- Ledelsen har regelmessige møter hvor åpenhetsloven blir tatt opp, og åpenhetsloven er nå en integrert del av den kontinuerlige dialogen i ledergruppen.

Gjennom våre opplæringstiltak har vi styrket vår evne til å identifisere og håndtere relevante forhold under åpenhetsloven. Dette gjør oss bedre i stand til å avdekke risikofaktorer tidlig, og arbeide proaktivt for å redusere eller eliminere risiko. Den økte kunnskapen og bevisstheten blant våre ansatte bidrar også til å forbedre våre kontrollrutiner i praksis, og sikrer at aktsomhetsvurderinger utføres helhetlig i hele organisasjonen.

2. Integrering av SEDEX, One trust og økt overvåking

For å kartlegge risiko i vår leverandørkjede har vi i løpet av 2024 økt integreringen av One trust, Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) og overvåking via Intertek. Dette viste positive resultater og økt innsikt og kontroll over leverandørene, og bruken av One trust, SEDEX og Intertek har fortsatt gjennom 2025.

Før vi signerer kontrakt med leverandører, benytter vi One trust for å gjennomføre en overordnet screening. Dette hjelper oss med å identifisere eventuelle risikomomenter som krever oppfølging, eller risiko som kan føre til at vi velger å ikke inngå avtaleforholdet med leverandøren.

SEDEX er en tredjepartsvurderingsprosess for å evaluere leverandører etter sosialt ansvar, basert på blant annet leverandørens retningslinjer og prosedyrer, inspeksjoner på stedet, dokumentgjennomgang, intervjuer med arbeidstakere, mm. SEDEX-evaluering gjøres for leverandører underveis i kontraktsforholdet. SEDEX bidrar til at Scandic kan vurdere risiko ved leverandører løpende, og gir oss bedre innsikt i hvilke områder det bør arbeides med forbedring, og hvilke tiltak som eventuelt må iverksettes.

Leverandører innenfor kritiske forretningsområder blir i tillegg overvåket via tredjepartssystemet Intertek. Økt overvåking er blant annet innført for enkelte områder som leverandører av tekniske løsninger og entreprenør, bemanningstjenester, tekstilbransjen og innenfor vaskeritjenester. Grundigere overvåking av utvalgte leverandører er i samsvar med en risikobasert tilnærming og sikrer at vi fokuserer på områder med størst sannsynlighet for brudd.

3. Oppdaterte leverandørkontrakter

For å styrke vårt arbeid med åpenhetsloven oppdaterte vi i fjor malverket for leverandørkontrakter. Jurister har kvalitetssikret disse malene for å sikre samsvar med beste praksis. Disse malene er nå i bruk i hele organisasjonen.

Ved å gjøre våre forventninger til respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold til juridiske forpliktelser, fremmer vi ansvarlighet og transparens i bransjen. Det nye juridiske rammeverket gir oss også sterkere rettigheter til å reagere på eventuelle brudd i leverandørkjeden og øker vår påvirkningskraft overfor leverandørene.

4. Økt dialog med leverandører

Scandic jobber kontinuerlig med å styrke dialogen med leverandørene for å forstå hvordan de håndterer åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og leverandørkjede. Vi avholder kvartalsvise og årlige møter, hvor hyppigheten avhenger av leverandørens størrelse og strategiske betydning for Scandic. Dette tiltaket gir oss bedre innsikt i leverandørens risikoprofil. Dialogen er et viktig verktøy for å avdekke kritikkverdige forhold og for å kunne bruke vår påvirkningsmulighet effektivt.

I 2025 har vi særlig fokusert på dialog med de leverandørene der vi anser vår mulighet for positiv påvirkning å være størst. I tillegg har det blitt prioritert å gå i dialog med eksisterende leverandører for å benytte påvirkningsmuligheten i praksis, fremfor å finne nye leverandører.

5. Videreutvikling av kontrollrutiner for arbeidsavtaler

Scandic har styrket våre kontrollrutiner ved å implementere hyppigere og mer detaljerte kontroller av våre ansatte og innleid personell. Vi har utvidet vår kontroll av arbeidsavtaler for ansatte fra en årlig gjennomgang til 2 ganger i året. Gjennomgang av alle arbeidsavtaler med innleid personell gjennomføres på årlig basis. Den utvidede kontrollen har bidratt til å oppdage og adressere eventuelle avvik fra minstelønnsseter på et tidlig stadium.

6. Nytt timeregistreringssystem

I løpet av 2025 har Scandic implementert et nytt timeregistreringssystem. Det nye systemet gir Scandic bedre oppfølging av arbeidstid og bruk av overtid, og gjør det vanskeligere med manuelle avvik.

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:

- **Videreutvikling av interne prosesser:** I løpet av de siste årene har vi brukt mye tid på å innføre systemer for risikokartlegging og styrke internopplæringen. Dette har gjort oss bedre rustet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger mer effektivt. Vi vil sørge for at den innsatsen vi allerede har lagt ned i internopplæring blir en integrert del av vårt arbeid fremover. Det er viktig for oss å fortsette å øke bevisstheten blant ansatte og sikre at de er oppdatert på utvikling i regelverket. Fremover ønsker vi å bygge videre på den kunnskapen og erfaringen vi har opparbeidet oss inn i våre løpende aktsomhetsvurderinger. Ved å prioritere åpenhetslovarbeidet i hele vår virksomhet, vil vi bli enda bedre på å identifisere og håndtere ulike typer risiko på en effektiv måte.
- **Løpende oppfølging av retningslinjer og rutiner:** Retningslinjer og rutiner implementert for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennomgås og behandles av ledergruppen og styret to ganger i året. Dette bidrar til å effektivt kunne vurdere effekten, og eventuelt behov for justeringer av eksisterende prosedyrer.
- **Utvidelse av prioriterte leverandører:** Hittil har vi fokusert mest på områder med høyest risiko for oss, som mat, drikke og tekstiltjenester. I tillegg har vi hatt et spesielt fokus på vaskeritjenester. Fremover ønsker vi å styrke vår kartlegging og risikovurdering av leverandører som anses som mindre utsatte for brudd, for eksempel innen HR-tjenester og tekniske tjenester. Selv om disse leverandørene allerede er underlagt en viss overvåking, vil vi intensivere arbeidet ved å søke å øke dialogen med disse leverandørene, gjennomføre leverandørbesøk etter behov og iverksette tilpassede risikoreduserende tiltak. Dette vil gjøre oss i stand til å identifisere risiko i andre deler av virksomheten, og bidra til å styrke vårt arbeid med å fremme grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold.

På konsernnivå ble det i 2024 påbegynt 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 er fortsatt i startfasen, men Scandic fortsetter uavhengig arbeidet med å forbedre og videreutvikle aktsomhetsvurderingene i henhold til åpenhetsloven og OECDs veileder, som vi kan bygge videre på for resten av Scandic-konsernet på sikt.

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

Snorre Moe
Styreleder

Pär Anders Christiansen
Styremedlem

Elin Ingvild Ekrol
Styremedlem

Tine Birkeland Westby
Styremedlem

Scandic Hotel Gardermoen AS:

Asle Prestegård
Styremedlem

Snorre Moe
Styreleder

Sigurd Stray
Styremedlem

Jon Rasmus Aurdal
Styremedlem

