

# Voss Resort AS

## 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 Voss Resort AS (heretter «Voss Resort») og dekker følgende konsernselskaper:

- Voss Resort AS
- Voss Resort Fjellheisar AS
- Voss Resort Bavallstunet AS
- Voss Resort Hangurstoppen AS
- Voss Resort Skiskule-Skileige AS
- Voss Resort Prosjektutvikling AS
- Voss Gondol AS
- Bavallen Varmestove AS

Åpenhetsloven forplikter Voss Resort 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.

Voss Resort har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I Perioden har fokus primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Voss Resort har også hatt søkelys på å bygge kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

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. juli 2023 til 12. juni 2024.

### Vår virksomhet og driftsområde

Voss Resorts kjernevirksomhet er drift av skianlegg, gondol, skiskole, skiutleie, servering og hytteutleie, samt eiendomsutvikling for salg i fritidsmarkedet. Våre verdier danner 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 virksomhet er i all hovedsak avgrenset til tjenester og varesalg lokalt i Voss Herad. Hovedkontoret ligger på Voss. Voss Resort sysselsetter i snitt ca 65 årsverk, fordelt på totalt ca 200 ansatte som inkluderer sesongansatte i vintersesong og sommersesong. Vi rekrutterer ansatte direkte ved annonsering.

Våre kunder er hovedsakelig privatpersoner og norske virksomheter, men vi har også enkelte internasjonale gjester og samarbeidspartnere. Våre største internasjonale samarbeidspartnere er fra England, Nederland, samt de øvrige skandinaviske landene.

Blant våre viktigste leverandører er leverandører knyttet til mat og drikkevarer til restauranter, leverandører av utstyr og driftsmidler knyttet til skianlegget, eiendomsentreprenører mm. De fleste av våre leverandører er norske eller skandinaviske selskaper, men vi har også enkelte leverandører av heisanlegg fra andre Europeiske land, i hovedsak Italia.

Blant våre viktigste øvrige forretningspartnere er leverandører av tjenester, herunder regnskap, revisjon, systemleverandører med mer. Alle våre øvrige forretningspartnere er fra Norge eller Skandinavia.

Voss Resort har en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi har gjennomført kartlegging av våre leverandører og forretningspartnere og adresserer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold med de vi anser for å representere den høyeste risikoen.

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

Voss Resort 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.

I perioden har vi gjennomgått og oppdatert våre risikoanalyser, samt fokusert på videre kompetansebygging internt.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner

Vi er i gang med å kartlegge system for varslinger og søker å etablere en varslingskanal for interne, og etter hvert eksterne varslere der det kan varsles anonymt.

### **Risikovurdering:**

Voss Resort 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 i første omgang undersøkt de 4 viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv. Disse har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Vi har også gjennomgått leverandørenes offentliggjorte redegjørelser. Kartleggingen var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har Voss Resort 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 næringer<sup>1</sup>, DFØS høyrisikoliste<sup>2</sup>, OECDs sektorspesifikke retningslinjer<sup>3</sup>, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index<sup>4</sup> og World Justice Project<sup>5</sup>.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert basert på de objektive risikoforhold som foreligger:

- Retten til rettferdig lønn, et godt arbeidsmiljø, rimelige arbeidstimer, herunder retten til å organisere seg. Inkluderer spesielt risiko knyttet til å sikre rettigheter for sesongansatte fra høyrisikoland.
- Arbeidstakerforhold i leverandørkjeden knyttet til produksjon av skiutstyr, mat og drikke, mm.
- Retten til beskyttelse av persondata

Voss Resort har ikke identifisert faktiske brudd på 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. Anstendig lønn, et godt arbeidsmiljø, arbeidstimer mm, herunder ansatte fra høyrisikoland.
2. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden
3. Beskyttelse av persondata

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Voss Resorts 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 iverksatt følgende generelle tiltak: vurdering av anonym varslingskanal for å tilrettelegge for rapportering av risiko og/eller kritikkverdige forhold. Denne vurderingen vil bli foretatt i 2024.

I tillegg har vi iverksatt følgende tiltak for de prioriterte områdene som angitt ovenfor:

1. Anstendig lønn, et godt arbeidsmiljø, rimelige arbeidstimer, herunder ansatte fra høyrisikoland.

Voss Resort legger til grunn at lønn i henhold til tariff er å anse som anstendig lønn. Voss Resort har iverksatt en rekke forebyggende og kontrollerende tiltak. Dette inkluderer blant annet en årlig gjennomgang av lønnsvilkår opp mot gjeldende tariffordninger, skriftlige rutiner for lønnsfastsetting (oppdatert for gjeldende tariff) og tett dialog med ansatterepresentanter. Arbeidstid og overtid gjennomgås jevnlig for å sikre at gjeldende regler overholdes. Alle ansatte har rett til å organisere seg. Vårt arbeid inkluderer både de fast ansatte og sesongansatte, for å sikre at alle ansatte har de samme rettigheter og vilkår. Dette inkluderer spesielt ansatte fra land som defineres som høyrisikoland som på grunn av kulturforskjeller kan være vant til andre arbeidsforhold enn det en forventer av norske arbeidsvilkår, for å sikre at også disse kjenner til de rettigheter arbeidstakere har. Arbeidstilsynet hadde tilsyn med et av selskapene i konsernet i 2023, med positivt utfall. Voss Resort er av den oppfatning at disse tiltak reduserer risikoen for avvik knyttet til anstendig lønn og godt arbeidsmiljø. Vi vil i løpet av 2024 vurdere å implementere en anonym varslingskanal for å senke terskelen for rapportering av eventuelle lønnsforhold som ikke anstendige.

<sup>1</sup> [ebrd-risk-english.pdf](#)

<sup>2</sup> [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

<sup>3</sup> [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

<sup>4</sup> [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

<sup>5</sup> <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>

## 2. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Voss Resort har identifisert manglende innsikt i leverandørkjeden som en signifikant risiko og et prioritert område. Selskapet har startet en prosess for leverandørkartlegging og oppfølging. Basert på en risikovurdering ble noen av de viktigste leverandørene forespurt om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne prosessen gir Voss Resort bedre innsikt i leverandørkjeden slik at høy-risiko leverandører kan følges opp med ytterligere tiltak. Arbeidet er kontinuerlig og Voss Resort vil fortsette å vurdere både nye og eksisterende leverandører. Dersom det identifiseres risikoer som ikke blir fulgt opp av leverandørene vil Voss Resort tilstrebe å kun velge de leverandørene som etterfølger de forventninger og krav som foreligger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Voss Resort antar at risikoen for brudd på slike rettigheter vil reduseres ved å innføre disse tiltak.

## 3. Beskyttelse av persondata

Voss Resort håndterer store mengder persondata og til dels sensitiv persondata. Når det gjelder risikoen for at persondata havner på avveie etterlever Voss Resort gjeldende personvernlovgivning. Voss Resort har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen. Dette inkluderer blant annet begrensning av hvilke persondata som innhentes og oppbevares, samt sletterutiner. Voss Resort vil som et forebyggende tiltak gjennomføre en ROS-analyse i 2024/2025, med tilhørende vurderinger knyttet til IT-sikkerhet som inkluderer vurdering av ytterligere tiltak for beskyttelse av persondata. Voss Resort forventer at disse tiltakene vil redusere risikoen for at persondata havner på avveie både ved at forsterket fokus reduserer sannsynligheten for brudd og fordi konsekvensene reduseres ved at man raskere stanser brudd.

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.

Voss Resort 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.

Voss Resort vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til Øyvind Wæhle.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Voss Resort AS den 12. juni 2024.

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

This documents contains 4 pages before this page  
Dokumentet inneholder 4 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 4 sivua ennen tätä sivua  
Dette dokument indeholder 4 sider før denne side

Detta dokument innehåller 4 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