



ÅPENHETSLOVEN

## **Redegjørelse**

Status per 30.06.2023

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>1</b>	<b>Introduksjon .....</b>	<b>2</b>
1.1	<i>Hvem er vi.....</i>	2
1.1.1	Lokasjoner .....	3
1.1.2	Organisasjonsstruktur .....	4
1.1.3	Markedene vi opererer i .....	5
1.1.4	Generelt om turisme, hotell, servering, reiselivssektoren og møter- og eventer .....	6
<b>2</b>	<b>Aktsomhetsvurdering .....</b>	<b>6</b>
2.1	<i>Forankring .....</i>	6
2.1.1	Etiske retningslinjer .....	7
2.1.2	Retningslinjer for varsling.....	7
2.1.3	Prinsipper for leverandøratferd .....	8
2.2	<i>Kartlegging.....</i>	9
2.2.1	Metodisk tilnærming.....	9
2.2.2	Risikokriteriene og -områdene som vi har vurdert i kartleggingsprosessen .....	10
2.3	<i>Analyse av funn: vesentlige risiko .....</i>	13
2.4	<i>Veien videre: tiltak .....</i>	14
<b>3</b>	<b>Oppsummering.....</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>Kontakt.....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Signaturer.....</b>	<b>16</b>

## 1 INTRODUKSJON

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven skal ifølge § 1 fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Det fremgår av åpenhetsloven § 5 at virksomheter årlig skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Redegjørelsen skal minst inneholde:

- a. en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- b. opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.
- c. opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i Berg-Hansens arbeid med aktsomhetsvurderinger og etterlevelse av Åpenhetsloven. Redegjørelsen tar for seg hvordan ansvaret er forankret, våre retningslinjer og styringssystemer, våre nøkkelfunn fra aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt.

Vårt utgangspunkt for arbeidet med aktsomhetsvurderinger og denne redegjørelsen er OECDs retningslinjer, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter – og tilhørende veiledning. Vi har i tillegg benyttet veiledningen fra Forbrukertilsynet for denne redegjørelsen. Dette er Berg-Hansens første aktsomhetsvurdering, og følgelig vår første systematiske gjennomgang av menneskerettighetsrisiko i egen virksomhet, leverandørkjede og samarbeidspartnere. Vi har gjennom arbeidet sett behov for å styrke egne interne rutiner og samarbeid for risikokartlegging og håndtering av potensielle menneskerettighetsbrudd i Berg-Hansen og vår verdikjede.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar - 31. des 2022, men er oppdatert med vesentlige endringer etter dette, jf. åpenhetsloven § 5 fjerde ledd. Denne redegjørelsen gjelder for Berg-Hansen Reisebureau AS.<sup>1</sup> Videre vil vi redegjøre for interne retningslinjer og rutiner med særlig relevans for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Dersom du har spørsmål knyttet til vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger eller bærekraft generelt, ta kontakt med: [kommunikasjon@berg-hansen.no](mailto:kommunikasjon@berg-hansen.no).

### 1.1 Hvem er vi

Berg-Hansen er en norskeid privat kjede, etablert i 1875 av Ole Berg-Hansen. Vi er Norges største totalleverandør av reisetjenester, og har over 400 ansatte fordelt på 23 kontor over hele landet. Vi hjelper kundene med jobbreiser, møter og eventer, samt privatreiser og

---

<sup>1</sup> Se nærmere detaljering om vår organisasjonsstruktur under avsnittet 1.1.2.

egenproduserte pakketurer. Berg-Hansen er, på linje med andre reisebyrå, normalt å anse som agent i forhold til tjenestene vi leverer innen hotell, reise, møter og eventer. Dette er tydelig spesifisert i kontraktene vi har med våre kunder.

Verdiene våre er nytenkende, personlig, ansvarlig og uredde. Vi oppfordrer kundene til å ta mer bærekraftige valg, som for eksempel å ta toget istedenfor å fly, bo på mer miljøvennlige hoteller, leie el-bil, ha mer klimavennlige arrangementer eller gjennomføre digitale samlinger.

Fakta om Berg-Hansen Reisebureau AS for 2022:

- 227 ansatte (per juni 2023)
- Omsetning 2,5 milliarder NOK
- Total kvinneandel på 78%
- Kvinneandel i Styret 0%
- Kvinneandel i ledergruppen 25%
- Gjennomsnittsalder på 45,9 år
- Andel fastansatte 100%
- Andel fulltidsansatte 93%
- Andel deltidsansatte 7%

Noen av Berg-Hansens kontor er heleid av Berg-Hansen Reisebureau AS, mens andre er egeneide franchisetakere. Berg-Hansen Reisebureau AS sin hovedeier er norske Aircontact Group AS, som også eier selskaper innenfor flymegling, flyfrakt, marin-, IT- og bioteknologi. I tillegg har investeringsselskapet Pavilla, en minoritetsandel. Pavilla eies av administrerende direktør i Berg-Hansen Reisebureau AS.

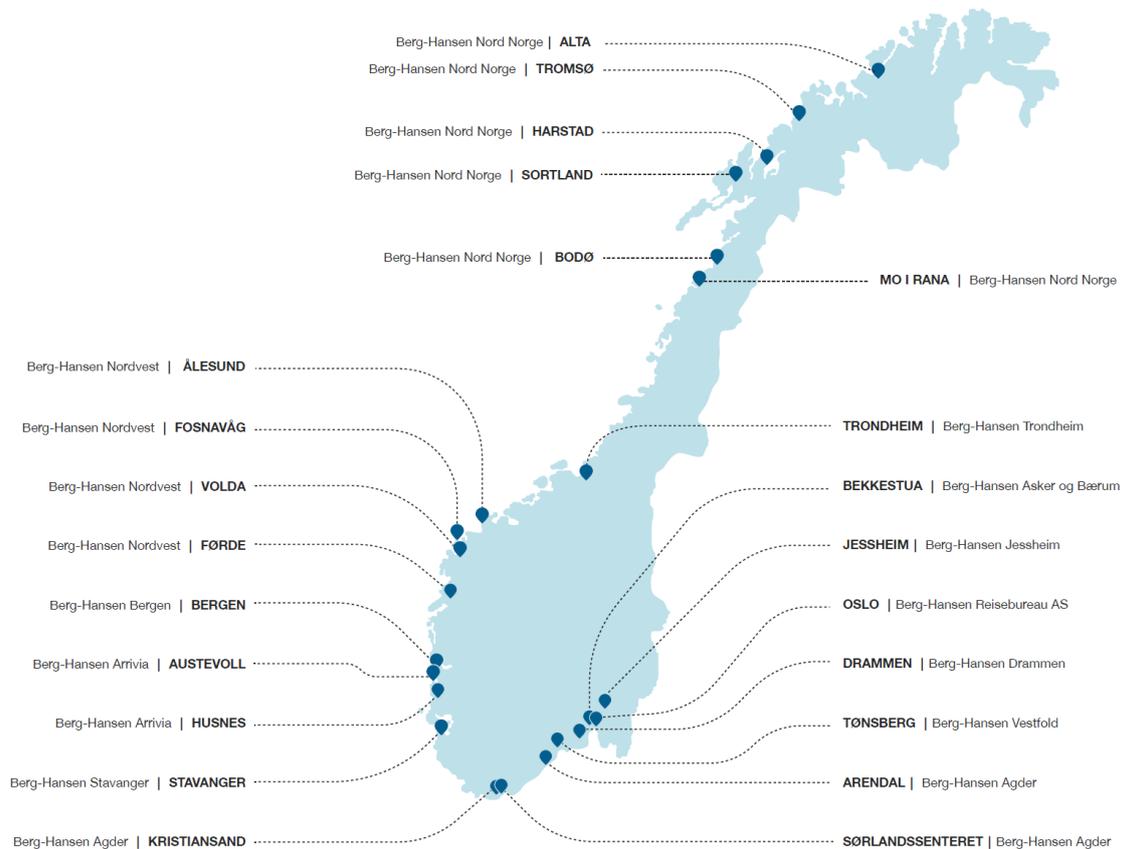
Berg-Hansen Reisebureau AS består av følgende kontor: Oslo, Stavanger, Bergen og Asker og Bærum. Resten av kontorene er underlagt en franchisestruktur (med varierende eierandel fra Berg-Hansen). Disse er:

- Berg-Hansen Drammen
- Berg-Hansen Vestfold
- Berg-Hansen Jessheim
- Berg-Hansen Agder: Kristiansand, Sørlandssenteret og Arendal
- Berg-Hansen Arriva: Austevoll og Husnes
- Berg-Hansen Trondheim
- Berg-Hansen Nordvest: Ålesund, Fosnavåg, Volda og Førde
- Berg-Hansen Nord Norge: Tromsø, Sortland, Harstad, Bodø, Mo i Rana og Alta

Vi har et internasjonalt partnerskap med Carlson Wagonlit Travel (CWT), som er en av verdens største internasjonale reisebyråkjeder.

### **1.1.1 Lokasjoner**

Hovedkontoret befinner seg i Kirkegata 15, midt i Oslo sentrum. I tillegg har vi kontor i Alta, Arendal, Asker og Bærum, Austevoll, Bergen, Bodø, Drammen, Fosnavåg, Førde, Harstad, Husnes, Jessheim, Kristiansand, Mo i Rana, Sortland, Stavanger, Tromsø, Trondheim, Tønsberg, Volda og Ålesund.



Figur 1: Kart med alle kontor for Berg-Hansen i Norge

### 1.1.2 Organisasjonsstruktur

Berg-Hansen Reisebureau AS ledes av administrerende direktør Per Arne Villadsen. Det er tre operasjonelle områder underlagt adm.dir. Disse er (1) Salg, (2), Kundesenter/ Operations og (3) Møter og Eventer. Direktørene innen disse tre områdene sitter i ledergruppen sammen med adm.dir.

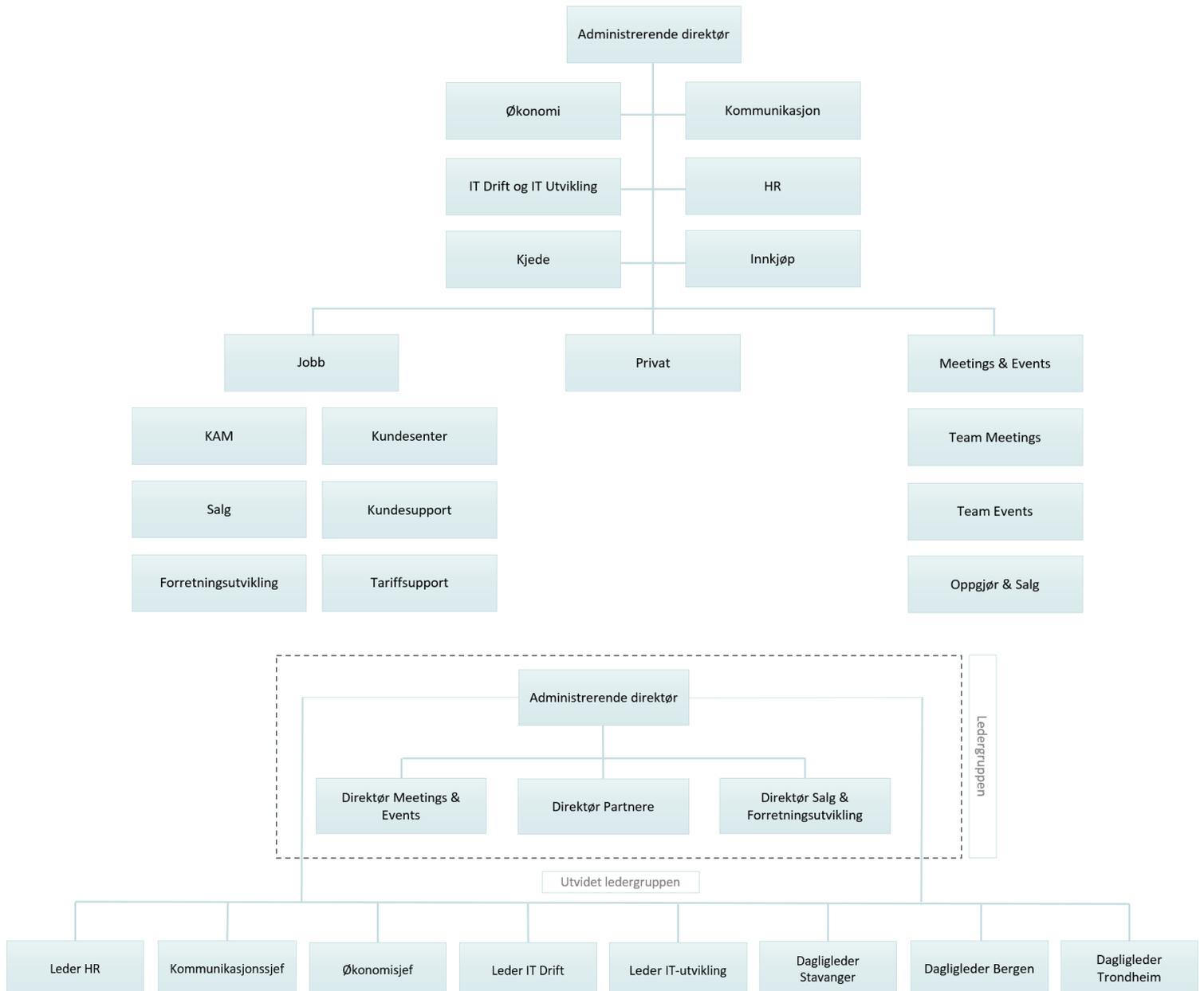
Som en forlengelse av ledelsen i konsernet, finnes det en utvidet ledergruppe. Den utvidet ledergruppen er representert av ledere med ansvar for større fagområder som HR, kommunikasjon og økonomi. Ledere for disse fagområdene rapporterer til adm.dir.

Alle forretningsområder, fagmiljøer og støttefunksjoner har ledere som rapporterer til utvidet ledergruppe, ledergruppen eller adm.dir.

Bærekraft er underlagt fagområdet Kommunikasjon, med ansvar for fremdriften av arbeidet innen området, og operasjonelt ansvar for å blant annet involvere og informere resten av organisasjonen på en hensiktsmessig måte om bærekraftsarbeidet.

Kommunikasjonsansvarlig rapporterer status og fremdrift om arbeidet innen bærekraft til adm.dir.

Hvert av de 23 kontorene har en egen byråleder samt egne operasjonelle avdelinger med tilhørende ledere. Byråleder fungerer som et bindeledd mellom Berg-Hansen og det enkelte kontor, og er ansvarlig for daglig drift og oppfølging av ledere og ansatte.



Figur 2: Organisasjonskart Berg-Hansen 2023

### 1.1.3 Markedene vi opererer i

Berg-Hansen bistår kunder innen jobb- og privatreiser, med arrangementer og møter, hotell- og reisebooking, og bilutleie. Vi leverer tjenester til privat, offentlig og ideell/frivillig sektor. Berg-Hansen har en markedsandel på 40% innen jobbreiser.

På verdensbasis står Europa for den største andelen av vår business, og representerte i 2022 over 85% av de totale forretningsområdene. 70% av alle reiser bestilt gjennom Berg-Hansen foretas i Norge ved å benytte oss som agent.

Dette er fordelingen på kategoriene for reisene i Europa (i stort):

- Flyomsetning 88%
- Hotellovernatting 94%

- Leiebildøgn 87%

Dette er fordelingen på kategoriene for reisene i Norge:

- Flyomsetning 68%
- Hotellovernatting 72%
- Leiebildøgn 63%
- Møter og eventer 52%

#### **1.1.4 Generelt om turisme, hotell, servering, reiselivssektoren og møter- og eventer**

Berg-Hansen opererer i en bransje bestående av mange ulike aktører og samarbeidspartnere – både med hensyn til virke og størrelse. I mars 2020 erklærte verdens helseorganisasjon Covid-19 som en global pandemi, der det aller viktigste tiltaket for å stanse smittespredning var å begrense all form for reisevirksomhet og sosiale møteplasser. Dette har preget oss, våre leverandører og samarbeidspartnere.

Berg-Hansen kunne først i 2022 gjenoppta normalt virke igjen. Viktige fokusområder i tiden etter pandemien var rekruttering og bygging av ny kompetanse da verdifull kompetanse og erfaring forsvant som følge av lang periode med permitteringer. Derfor valgte vi i 2022 å onboarder alle våre ansatte, både nye og gamle, på nytt. Vi anså dette som nødvendig og hensiktsmessig for å sikre en god start for både bedriften og de ansatte.

Pandemien har ført med seg nye rutiner med mer digitalisering, og nye vaner hos våre kunder. Veien videre handler om å bygge opp et mer ansvarlig og robust reiseliv, som er mer tilpassningsdyktig for eventuelle hendelser, og som i tillegg ivaretar viktige samfunnsoppgaver, herunder menneskerettigheter i egne operasjoner og verdikjeden.

## **2 AKTSOMHETSVURDERING**

### **2.1 Forankring**

Det følger av åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav a at Berg-Hansen som virksomhet må sikre at vi har på plass tilstrekkelige retningslinjer og rutiner for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Videre lister vi opp retningslinjer og andre sentrale dokumenter, samt relevante sertifiseringer for vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Etske retningslinjer/ Code of Conduct
- Medarbeiderhåndbok
- Prinsipper for leverandøratferd
- Håndbok for kvalitet og miljø
- Sikkerhet i Berg-Hansen
- Retningslinjer for varsling
- Retningslinjer for diskriminering og mangfold
- Retningslinjer ved fratredelse
- Sertifiseringer
  - ISO 14001

- ISO 9001
- Miljøfyrtårn

I det kommende avsnittet redegjør vi kort for de etablerte og mest relevante retningslinjer, prosedyrer og rutiner vi henviser til ovenfor. Noen dokumenter har blitt revidert i henhold til lovens krav, mens andre er under vurdering og revidering.

## **Hovedelementene fra relevante retningslinjer og rutiner fra Aircontact Group AS**

### **2.1.1 Etiske retningslinjer**

Dette dokumentet gjelder for konsernselskapet Aircontact Group AS (ACG), og alle virksomheter som både eies helhetlig eller delvis av Aircontact Group AS, inkludert Berg-Hansen.

ACG har et sterkt fokus på å drive forretning på en bærekraftig-, samfunnsansvarlig- og etisk forsvarlig måte. ACG ønsker å levere de beste løsningene, gjennom samarbeid med profesjonelle leverandører, med et mål om å opptre redelig og ansvarlig.

Ansatte i selskapene eid av ACG er pliktige til å overholde loven, og opptre med respekt, integritet og tillitsverdighet. ACGs etiske retningslinjer gjelder også for andre ansatte i ACG, som styremedlemmer, selvstendige konsulenter, agenter, mellommenn og andre som opptre på vegne av ACG. I tillegg er retningslinjene retningsgivende for samarbeidspartnere, distributører og leverandører til ACG.

Som del av ACG, må alle ansatte i Berg-Hansen gjennomføre årlige kurs i de etiske retningslinjene. Alle nyansatte må gjennom et mer inngående kurs over flere moduler som avsluttes med tester. Dersom ikke kursene gjennomføres, blir ansatte utestengt fra interne arbeidssystemer.

### **2.1.2 Retningslinjer for varsling**

Retningslinjer for varsling spesifiserer hvordan varslingsmekanismer og rutiner fungerer og håndteres i selskapet. Dokumentet stadfester retten medarbeidere har til å varsle om kritikkverdige forhold. Det spesifiseres også at det er pliktig å varsle om kriminelle forhold, og om forhold der liv og helse er i fare.

Dersom medarbeidere opplever noe som kan være problematisk, eller er utsatt for krenkende forhold, har de mulighet til å varsle om forholdet via en anonym kanal. Den anonyme meldingen skal sendes til ACGs leverandør for håndtering av anonyme varslinger, som under ingen omstendigheter skal avsløre identiteten til varsleren, til verken representanter fra ACG eller tredjepart. Adresse for varsling av konfidensielle meldinger er [whistleblowing@governance.no](mailto:whistleblowing@governance.no).

Den som mottar en konfidensiell melding eller informasjon om en slik melding, skal behandle informasjonen konfidensielt for å beskytte varsleren. Alle meldinger, inkludert om ulovlige handlinger eller brudd på ACGs etiske retningslinjer skal tas på alvor og undersøkes grundig. ACG vil ikke tolerere gjengjeldelser mot noen som i god tro har varslet om et brudd

eller mistanke om brudd på gjeldende lovgivning eller prinsippene i ACGs etiske retningslinjer.

## Hovedelementene i de mest relevante retningslinjer og rutiner for Berg-Hansen

### 2.1.3 Prinsipper for leverandøratferd

Berg-Hansen etterstreber å inngå partnerskap med leverandører som gjenspeiler våre etiske retningslinjer og støtter samfunnsansvaret vi tar.

Ved inngåelse av nytt samarbeid med en leverandør, krever Berg-Hansen signatur av dokumentet «Prinsipper for leverandøratferd». Hensikten med denne forpliktelsen er å sikre samsvar mellom Berg-Hansens' og leverandørens prinsipper. Gjennom Prinsippene for leverandøratferd kreves det at leverandørene og samarbeidspartnere dokumenterer hvordan forpliktelsene er overholdt.

Eventuelle brudd hos leverandører rapporteres gjennom Improve (et avvikssystem vi har innarbeidet i vår virksomhet), og følges opp i organisasjonen ved leder. Alle ansatte har mulighet til å registrere brudd eller avvik i dette systemet.

Videre beskriver vi hovedtrekkene i Prinsipper for leverandøratferd:

#### **Menneskerettigheter**

Berg-Hansen krever at våre leverandører og samarbeidspartnere skal, i likhet med Berg-Hansen, støtte, respektere og anerkjenne internasjonale menneskerettigheter. Det er ikke akseptabelt med medvirkning eller brudd på menneskerettigheter. Den enkeltes verdighet og individuelle menneskerettigheter skal til enhver tid respekteres.

#### **Arbeidstakerrettigheter**

Berg-Hansen, våre leverandører og samarbeidspartnere skal sikre arbeidstakeres rettigheter. Barn skal ikke brukes som arbeidskraft. Tvangsarbeid, slaveri, slavekontrakter, «human trafficking» eller ufrivillig fengselsarbeid skal ikke forekomme. Vi legger til grunn at alt arbeid skal være frivillig, og arbeidstakerne skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet etter lovpålagt oppsigelsestid.

Det er viktig å sikre at diskriminering av grupper eller personer ikke forekommer, gjennom etablerte rutiner som er kjent for alle ansatte. Ingen ansatte i Berg-Hansen eller hos våre samarbeidspartnere og leverandører skal diskrimineres på grunn av kjønn, hudfarge, seksuell legning, språk, rase, religion, politisk oppfatning, etnisitet, fagforeningsmedlemskap eller funksjonshemming. Inhuman behandling, herunder seksuell trakassering, seksuelt misbruk, fysisk avstraffelse, fysisk tvang, mentalt eller fysisk press eller mobbing av arbeidstakere må ikke forekomme, under noen omstendigheter. Vi jobber for å bygge en sunn arbeidskultur som sikrer gode arbeidsforhold til enhver tid.

#### **Miljø og sikkerhet**

Berg-Hansen stiller krav til et arbeidsmiljø som ivaretar helse og sikkerhet effektivt og forsvarlig. Sikkerhetsmessig risiko skal håndteres, og reduseres gjennom blant annet opplæring og forankret arbeidsprosedyrer, som er kjent blant alle ansatte.

## Ytre miljø

Berg-Hansen har en ambisjon om å kutte egne utslipp, og oppfordrer ansatte og kunder til å ta smarte miljøvalg. Gjennom gode råd og veiledning, ønsker vi å bidra til at kundene våre tar bedre valg når det kommer til reiser, og gjennomfører klimavennlige møter og eventer som fører til mindre utslipp. Berg-Hansen jobber for å i større grad rapportere til kundene om fotavtrykket fra tjenestene kjøpt gjennom oss. Vi etterstreber å samarbeide med leverandører som deler våre prinsipper innen ytre miljø, og som gjennom egne tiltak bidrar til å redusere miljøbelastningen, samt kontinuerlig forbedrer sine resultater.

## Personvern

Berg-Hansen tar personvern på alvor, og kan gjennom gode prosedyrer og rutiner dokumentere etterlevelse av lovkrav knyttet til personopplysninger og informasjonssikkerhet.

Det er vesentlig for oss at våre kunder, ansatte, samarbeidspartnere og leverandører er trygge på måten vi behandler informasjonen de deler med oss. Teknologi er en sentral del av reiselivsbransjen, og unnværlig i måten vi driver vår forretning på. Samtidig handler det meste om mennesker, og tilliten vi skaper gjennom relasjoner. Vår forretningsetikk er derfor rettesnoren vi følger for å oppnå langsiktig samarbeid med våre leverandører og samarbeidspartnere.

## 2.2 Kartlegging

Berg-Hansens overordnede kartlegging av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere

### 2.2.1 Metodisk tilnærming

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger handler om å kartlegge, håndtere og forebygge risiko for potensielle og faktiske negative skader i egen virksomhet, i vår leverandørkjede og blant våre forretningspartnere. Vår metodiske tilnærming til arbeidet er OECDs retningslinjer, UNGP og tilhørende veiledning.

Det andre steget i OECDs modell for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger er å identifisere potensiell og faktisk risiko. Berg-Hansen har i 2022/2023 begynt arbeidet med en systematisk kartlegging av våre utvalgte leverandører. Målet med kartleggingen er å identifisere områder med høy risiko for brudd og negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, der Berg-Hansen har direkte eller indirekte innvirkning på. Vi har etablert et risikorammeverk som bygger på eksisterende risikoverktøy i organisasjonen.

Kartleggingen og vurderingen følger av Åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav b. Merk at vi snakker om risiko for tredjepart; mennesker i og rundt virksomheten, ikke risiko for virksomheten i seg selv.

- Med *direkte risiko* mener vi risiko Berg-Hansen har direkte kontroll over, og følgelig større påvirkningsgrad.
- Med *indirekte risiko* mener vi risiko som Berg-Hansen er forbundet med, men der vi har begrenset med påvirkningsgrad.

- Med *indirekte risiko i leverandørkjede* mener vi risiko der våre interessenter eller forbindelser er forbundet med, og følgelig der vi har en begrenset grad av påvirkningsmulighet.

Kartleggingsprosessen består av informasjonsinnsamling i form av spørreundersøkelser utformet av Virke, vurdering av egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere. Slik etableres en overordnet oversikt som kan brukes til å avdekke risikoområder.

Deretter velger vi ut leverandører med antatt høy risikoprofil for videre analyse. I tråd med OECDs veiledning, prioriterer vi innledningsvis de leverandørene med høyest risiko vurdert utfra omfang, skala og mulighet for gjenoppretting.

### 2.2.2 Risikokriteriene og -områdene som vi har vurdert i kartleggingsprosessen

Gjennom vår risikokartlegging- og vurdering har vi valgt en sektor- og geografisk tilnærming med utgangspunkt i *turisme-, hotell-, servering- og reiselivssektoren*. Dette innebærer at vi ved vurdering av risiko både ser på de sektorspesifikke utfordringene som finnes i vår bransje, samt geografisk lokasjon.

Vi har i arbeidet med risikokartleggingen- og vurderingen basert oss på sentrale og internasjonalt anerkjente retningslinjer, konvensjoner og underlag, eksempelvis:

- ILO Guidelines on Decent Work and Socially Responsible Tourism
- UN Convention on Tourism
- UN Convention on Civil and Political rights
- ITUC (International trade union confederation – benchmark)
- Global estimates of modern slavery (ILO)
- Minimum Age Convention (ILO)

I tillegg har vi basert oss på nasjonale rapporter og underlag, eksempelvis fra Arbeidstilsynet.<sup>2</sup>

Hotell-, serverings- og reiselivssektoren, samt møter og eventer, er bransjer der negative arbeidsforhold forekommer.<sup>3</sup> Også i Norge, der majoriteten av vår virksomhet finner sted, vet vi at det kan forekomme brudd på menneskerettighetene, eksempelvis ved overtidsarbeid, midlertidige kontrakter, og trakassering. Bransjen i stort kjennetegnes av å være fragmentert med en rekke ulike aktører, der flertallet av arbeidsgiverne er små og mellomstore bedrifter med lav fagforeningsandel blant de ansatte. Videre er bransjen preget av lave lønninger, skift- og nattarbeid, samt sesongavhengighet. Samtidig består bransjen av en rekke seriøse aktører, som aktivt integrerer arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og leverandørkjede, ved å blant annet ha ekstra fokus på risikoområdene i bransjen.

Det er viktig å presisere at privatreiser utgjør en liten andel av tjenestene Berg-Hansen leverer til kundene. Innen privatreiser står flyreiser for kun 4% av den totale reiseandelen.

---

<sup>2</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/prioriterte-aktiviteter/overnattings-og-serveringsbransjen/>

<sup>3</sup> Reiseliv, møter og eventer består av flere ulike bransjer som tilbyr varer og tjenester til mennesker på reise.

Jobbreiser derimot står for 96% av tjenestene vi leverer til våre kunder, innen både offentlig- og privatsektor, samt frivillige- og ideelle organisasjoner.

Berg-Hansen har gjennom risikokartleggingen utpekt seks risikoområder vi mener er både relevante og representative for tjenestene vi leverer. Disse seks risikoområder har blitt vurdert per leverandør, i henhold til vårt risikorammeverk:

Risikoområdene vi har vurdert og identifisert er:

- **Barnearbeid**, herunder effektiv avskaffelse av barnearbeid og opptak til arbeid på et nivå som samsvarer med den fulle fysiske og mentale utviklingen til unge mennesker.
- **Likestilling og mangfold**, herunder like rettigheter og muligheter for alle uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering eller funksjonsevne; Og inkludering og respekt for alle uansett bakgrunn, perspektiv eller egenskaper
- **Tvangsarbeid og migrantarbeid**, herunder frihet til å velge jobb, og lovlige kontrakter med spesiell vekt på sårbare grupper
- **Organisasjonsfrihet**, herunder frihet til å velge arbeidsgiverorganisasjon og lokale forhandlinger (eksempelvis tariffavtaler)
- **Helse og sikkerhet**, herunder sosiale forhold, skader, varslingsmekanismer, foreldrepermisjon, sikkerhet på arbeidsplassen, og liknende temaer innen helse (herunder psykisk helse), miljø og sikkerhet.
- **Anstendige arbeidsforhold**, herunder levedyktig lønn, overtidbetaling, kontraktsforhold, minimum lønn og tariffregler, og temaer knyttet til arbeidsrettigheter.

I tillegg har vi gjennom kartleggingen sett på hvorvidt leverandøren signerer anerkjente traktater og medlemskap vi mener er av relevans for ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, eksemplvis UN Global Compact.

Vurdering av hvert risikoområde per leverandør er gjort etter *sannsynlighet og konsekvens* i en skala fra 0 (ikke eksisterende risiko) til 25 (høyest mulig risiko).

0	Ikke angitt
1	Ubetydelig
2	Lav
3	Moderat
4	Alvorlig
5	Kritisk

Tabell 2: skala for vurdering av sannsynlighet og konsekvens

Videre oppsummeres hvert risikoområde etter tre risikonivåer, med hver sin fargekode for å illustrere alvorlighetsgraden. Risikonivåene er:

- Grønn: lav risiko
- Gul: middels risiko
- Rød: høy risiko

## Forholdsmessighet og scope

Vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger gjelder for Berg-Hansen Reisebureau AS (våre egne kontor og daglige drift), våre leverandører og samarbeidspartnere. Vi ønsker å presisere at de øvrige Berg-Hansen kontor benytter de samme systemene og leverandørene som Berg-Hansen Reisebureau AS. Aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig og dynamisk prosess, der vi i første omgang har prioritert å se på egen drift og noen utvalgte leverandører.

Vi anerkjenner at det gjenstår mer arbeid for å få enda bedre oversikt og kontroll. Arbeidet med denne første aktsomhetsvurderingen er en god start, spesielt gitt at våre operasjoner hovedsakelig finner sted i Norge. De fleste av våre leverandører har hovedkontor i Europa. Imidlertid er det rimelig å anta at noen av våre leverandører benytter arbeidskraft, og opererer i land som kan være forbundet med brudd på menneskerettigheter.

Videre i denne redegjørelsen vil vi utdype funn av aktsomhetsvurderingen vi har gjennomført. Vi har definert scope etter volum av produkter og tjenester vi kjøper fra hver leverandør, i tillegg til omsetning hver leverandør utgjør.

Vi har inndelt våre leverandører i syv hovedkategorier:

1. Hotell
2. System (digitale verktøy)
3. Fly
4. Ferge
5. Bilutleie (biler)
6. Kollektiv (busser)
7. Samferdsel (reiser fra ett sted til et annet, med flere transportmidler)

Utfra våre omsetningstall, er fly den dominerende kategorien i antall tjenester solgt og verdi, mens hotell representerer den største kategorien når det gjelder antall leverandører. Dette skyldes primært den geografiske spredningen i Norge, med store avstander og behov for et mangfoldig og spredt hotelltilbud. Videre finnes det i Norge, primært tre selskaper som er aktive på rutenettet, hvilket medfører at vi har langt færre flyselskaper enn hotellkjeder i Berg-Hansens leverandørporteføljen.

I tabellen under vises den prosentmessige antall leverandører per kategori:

System	12%
<b>Fly</b>	<b>20%</b>
<b>Hotell</b>	<b>28%</b>
<b>Samferdsel</b>	<b>4%</b>
<b>Kollektiv</b>	<b>8%</b>
<b>Bilutleie</b>	<b>12%</b>
<b>Ferge</b>	<b>16%</b>

Tabell 1: Antall leverandører Berg-Hansen 2022

### 2.3 Analyse av funn: vesentlige risiko

Berg-Hansen Reisebureau AS har identifisert leverandørene som vi mener bør prioriteres i tråd med prinsippene for «forholdsmessighet og scope». Vi har utarbeidet en liste over aktuelle leverandører, basert på våre syv hovedkategorier av leverandører (system, fly, hotell, samferdsel, kollektiv, bilutleie og ferge).

Gjennom vår analyse har vi ikke identifisert brudd på menneskerettigheter i våre operasjoner eller leverandørkjede. Dette betyr ikke at vi kan utelukke at dette har skjedd. Derimot har vi identifisert risiko for brudd på menneskerettighetene.

Resultatene fra risikokartleggingen- og vurderingen som er gjennomført for Berg-Hansen viser at den samlede risikoen blant leverandørene som er evaluert primært er identifisert som lav eller middels. Lav risiko ble identifisert i 32% av tilfellene, mens middels risiko ble identifisert i 65% av tilfellene. 3% av tilfellene ble klassifisert som høy risiko for negativ påvirkning eller skade. Hovedgrunnen til middels- og høy risiko er mangel på dokumentasjon fra våre leverandører. En del av det videre arbeidet, er å fremskaffe mer dokumentasjon for å presist definere risikonivåene i vår leverandørkjede.

For detaljer om prosentandel risikonivå blant kategoriene se tabell 3.

<i>Kategori</i>	<i>Grønn – lav risiko</i>	<i>Gul – middels risiko</i>	<i>Rød – høy risiko</i>
<i>Hotell</i>	44%	56%	
<i>System</i>	25%	63%	13%
<i>Fly</i>	28%	73%	
<i>Ferge</i>	13%	88%	
<i>Bilutleie</i>	29%	63%	8%
<i>Kollektiv</i>	25%	75%	
<i>Samferdsel</i>	63%	38%	

Tabell 3: Prosentandel risikonivå per leverandørkategori for Berg-Hansen 2022

Risikoområdene vi har identifisert som mest vesentlige basert på kartleggingen, er likestilling og mangfold, anstendige arbeidsforhold, HMS og organisasjonsfrihet.

For det videre arbeidet vil vi jobbe systematisk med å identifisere spesifikke tiltak og oppfølgingspunkter for å rette opp potensiell og/eller faktisk skade. Per nå har vi ikke identifisert spesifikke tiltak for å rette opp eventuelle negative konsekvenser i leverandørkjeden, bortsett fra generelle forbedringsområder som vi skal følge opp i løpet av høsten.

Når det gjelder hvilke forhold vi ønsker å adressere med tiltak, vil vi basere oss på sannsynligheten for at skaden oppstår, samt alvorlighetsgraden av den negative påvirkningen eller skaden på mennesker, samfunn og miljø. Spesielt viktige faktorer i denne sammenhengen er:

- **Skala:** Hvor alvorlig er den negative påvirkningen eller skaden?

- **Omfang:** Hvor mange berøres eller hvor omfattende er den negative påvirkningen eller skaden?
- **Mulighet for gjenoppretting:** Er det mulig å rette opp eller reversere konsekvensene?

Det er viktig å merke seg at ved risiko for brudd på menneskerettigheter vil vi prioritere risiko som representerer den største alvorlighetsgraden, spesielt der mangelfull eller forsinket håndtering kan føre til uopprettelig skade.

## 2.4 Veien videre: tiltak

Steg tre i OECDs aktsomhetsvurderingsmodell er å iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser som har blitt avdekket. Vi har identifisert følgende tiltak for veien videre med aktsomhetsvurderinger i Berg-Hansen:

### **Styrke og utvide arbeidet med risikokartlegging gjennom dialog**

Vi planlegger å implementere interne og eksterne tiltak for å effektivisere og forbedre våre prosesser for aktsomhetsvurderinger i Berg-Hansen Reisebureau AS. Først planlegger vi å følge opp funnene og styrke arbeidet med menneskerettigheter og anstendig arbeidsliv. Dette innebærer at vi vil ha mer dialog med våre leverandører knyttet til identifiserte risikoområder, og jobbe videre for å fremskaffe informasjon om potensiell risiko. Dette knytter seg særlig til likestilling og mangfold, anstendige arbeidsforhold, HMS og organisasjonsfrihet.

Fremover vil vi forankre og systematisere rutinene for en onboarding og oppfølging av nye leverandører. Videre vil vi trappe opp vurdering og evaluering av risiko blant eksisterende leverandører med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Gjennom arbeidet med Åpenhetsloven har vi sett at det er tekniske og ressursmessige begrensninger, spesielt når det gjelder innhenting av store mengder data. I sum, ser vi at det vil være viktig å vurdere investering i teknisk infrastruktur og nødvendige ressurser, samt oppmuntre til aktiv deltakelse fra både interne og eksterne interessenter, for å styrke arbeidet videre.

### **Opplæring av ansatte**

Vårt arbeid med Åpenhetsloven har vært lærerikt. Vi ser verdien av å øke kunnskapsnivået innen bærekraft, herunder arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I løpet av høsten 2023 vil Berg-Hansen derfor gjennomføre kurs for alle våre ansatte. I spesifikke deler av vår virksomhet, som HR, salg, franchise og kundesenter, vil vi rette særlig fokus på opplæring for å sikre god oppfølging og onboarding av nye leverandører, samt best mulig bruk av vårt interne system for å håndtere risikomeldinger og avvik (Improve).

### **Styring og organisering internt i Berg-Hansen**

For perioden høst 2023/vår 2024 skal vi etablere en intern arbeidsgruppe som vil ledes av kommunikasjonsavdelingen i samarbeid med administrerende direktør. Arbeidsgruppen vil være ansvarlig for å drive og lede initiativer knyttet til det operative bærekraftsarbeidet.

Arbeidsgruppen skal informere og involvere ulike deler av organisasjonen. Vi ser det som hensiktsmessig at arbeidsgruppen legger vekt på god intern kommunikasjon, oppdatering av rutiner og prosedyrer i henhold til gjeldende lovkrav og vår egen strategi, samt koordinering av arbeidet med leverandørkjeden, risikovurderinger og evaluering av leverandører.

### **Tilrettelegge for bærekraftige – herunder sosialt ansvarlige – reiser, møter og eventer**

Vi ser en økende betydning av bærekraft i kunderelasjoner - særlig innen jobbreiser - i forbindelse med reiseplanlegging, møter- og eventer, rapportering og dokumentasjon for den enkelte virksomhet. Gjennom vår rolle som agent, som en fasilitator for reiser, møter og eventer, skal vi fortsette å integrere bærekraftsarbeidet i virksomhetsstyringen, herunder sosial ansvarlighet og utslipp under reiser og i forbindelse med møter og eventer. Vi jobber også med langsiktige prosjekter knyttet til el-tog og kommersiell drift av el-fly i Norge.

### **Kommunikasjon**

Vi vet at både våre ansatte, og våre interessenter (kunder, samarbeidspartnere og leverandører) engasjerer seg i vårt arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold. Gjennom jobben med Åpenhetsloven har vi sett et behov for å styrke vår åpenhet og transparens, både internt og eksternt. Vi vil fremover tydeligere kommunisere erfaringer, funn og resultater, samt våre forventninger og det som gjenstår – internt og eksternt.

I sum vurderer vi de overnevnte tiltakene til å ha en positiv effekt på de risikoene identifisert gjennom vår kartlegging- og analyse.

## **3 OPPSUMMERING**

Berg-Hansen vil videre fortsette med å bearbeide og forbedre våre prosesser knyttet til aktsomhetsvurderinger. Vi har videreutviklet vårt risikokartleggingssystem for å identifisere menneskerettighetsrisiko og brudd på arbeidsforhold, slik at vi kan følge opp og iverksette tiltak som bidrar til å forbedre forhold i vår virksomhet og leverandørkjede.

Vi ønsker å bidra til stadig forbedring av forhold hos våre leverandører og samarbeidspartnere, gjennom god dialog, og samarbeid om effektfulle tiltak. Målet er å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser for menneskene som er direkte eller indirekte påvirket av måten vi opererer på.

## **4 KONTAKT**

Spørsmål knyttet til åpenhetsloven kan rettes til [kommunikasjon@berg-hansen.no](mailto:kommunikasjon@berg-hansen.no)

Vi ønsker å kommunisere åpent og transparent om våre mål og hva vi får til, derfor har vi signert [grønnvaskplakaten](#). Vi vil aktivt bruke bærekraft som en del av vårt kundeløfte og produktutvikling. Ingen leverandører eller kunder skal være i tvil om at vi mener alvor.

## 5 SIGNATURER



---

**Johan Christopher Solitair Stenersen**  
Styrets leder



---

**Per Arne Villadsen**  
Administrerende direktør



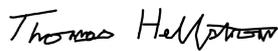
---

**Leidulv Nygaard**  
Representant for de ansatte



---

**Lars Nordvi Sæthre**



---

**Thomas Hellstrøm**