

Signering av åpenhetsloven og likestillingsredgjørelse 2025

Dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnere:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), signert 04.06.2026 med Signicat Sign BANKID
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), signert 08.06.2026 med Signicat Sign BANKID
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), signert 23.06.2026 med Signicat Sign BANKID



Det signerte dokumentet inneholder

En forside med informasjon om signaturene, alle originaldokumenter og digitale signaturer.



Dokumentet er forseglet av Posten Bring

Signeringen er gjort med digital signering levert av Posten Bring AS. Posten garanterer for autenticiteten og forseglingen av dette dokumentet.



Slik ser du at signaturene er gyldig

Hvis du åpner dette dokumentet i Adobe Reader, skal det stå øverst at dokumentet er signert av Posten Bring AS. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke er endret etter signering.

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2025

Norefjell Ski & Spa jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1 av denne redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling på Norefjell Ski & Spa. I del 2 redegjør vi for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering, og hindre for likestilling innen diskrimineringsgrunnlagene og de ulike områdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Norefjell Ski & Spa har som mål å være en god arbeidsplass for alle, uavhengig av bakgrunn. Vi er opptatt av å bygge en kultur preget av tillit, inkludering og tilhørighet. Vårt mål er en mer mangfoldig organisasjon og en bedre kjønnsbalanse. Alle medarbeidere skal behandles likeverdig, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn, religiøs tro eller seksuell orientering, både i rekrutteringsprosessen og gjennom hele arbeidsforholdet. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Norefjell Ski & Spa har gjennomført en kartlegging av tilstanden for likestilling og diskriminering. Prosjektet har vært ledet av direktør, controller og hotellsjef, og er utført i samarbeid med tillitsvalgte og regnskapsfører for lønn. Stillingsnivå har vært diskutert og etter en vurdering har selskapet konkludert med at følgende fire stillingsnivå gir en riktig representasjon av likt arbeid og arbeid av lik verdi:

Kartleggingen viser at kjønnsbalansen hos Norefjell Ski & Spa er tilfredsstillende. Totalt hadde selskapet i 2025; 239 ansatte hvorav 131 er kvinner og 108 er menn. Dette er summen av faste ansatte og midlertidige ansatte. Selskapet har mange midlertidige ansatte på grunn av sesongvariasjoner ved driften av hotellet. Vi har kartlagt deltid av våre faste ansatte.

Dokumentet er signert digitalt av:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), 04.06.2026
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), 08.06.2026
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), 23.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid			
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Antall uker		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		
131	108	94	83	7 uker	0 uker	8	5		

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Norefjell Ski & Spa jobber videre med prosjektet for likestilling og ikke-diskriminering ledet av direktør og i tett samarbeid med tillitsvalgte og HR ansvarlig. Prosjektgruppen har fokusert på å bygge kompetanse om likestilling og ikke-diskriminering. Prosjektgruppen har vært ansvarlig for å gjennomføre fire-steps arbeidsmetoden som foreskrevet av likestillings- og diskrimineringsloven:

- undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten, og
- vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Norefjell Ski & Spas likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens HMS-håndbok. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Prosjektgruppen har hatt egne møter for å identifisere dette konkret for selskapet og har sett på selskapets retningslinjer innen rekruttering og personalpolitikk. Selskapet har et varslingsystem hvor det kan varsles til henholdsvis styreleder, daglig leder, nærmeste avdelingsleder og/eller verneombud om kritiske forhold. Det er mulighet for anonym varslings.

Dokumentet er signert digitalt av:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), 04.06.2026
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), 08.06.2026
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), 23.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I forbindelse med arbeidet med kartleggingen, er det avdekket en del risikoer. Vi har vurdert dette som risikoer i bransjen, snarere enn at det er en direkte risiko på denne arbeidsplassen - men risiko for at det eksisterer uten at det er kjent eller at det kan oppstå i fremtiden, vil være til stede.

Risikovurdering kjønn:

- ansatte opplever negativt fokus / kommentarer basert på sitt kjønn. Dette kan gjelde alle steder på arbeidsplassen, men kanskje oftest der hvor gjester er påvirket av alkohol.

Risikovurdering etnisitet, religion, livssyn:

- ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn har ikke de samme reelle mulighetene til forfremmelse, som etniske majoriteter
- ansatte opplever negativt fokus/negative kommentarer fra gjester (og kolleger) basert på sin opprinnelse. Dette kan gjelde alle steder på arbeidsplassen, men kanskje oftest der hvor gjester er påvirket av alkohol.
- kandidater med utenlandske navn på CV, blir ikke vurdert på samme måte som kandidater med etnisk norske/nordiske navn
- ansatte er ikke kjent med retten til permisjon ved religiøse høytider jfr. Aml § 12-15
- ansatte mottar ikke informasjon fordi denne ikke foreligger på språk som er forståelig for alle

Risikovurdering seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:

- ansatte opplever negativt fokus/negative kommentarer fra gjester basert på sin seksuelle orientering/kjønnsidentitet

Risikovurdering nedsatt funksjonsevne:

- det har tradisjonelt i hotell / restaurant vært vanskelig å rekruttere medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, hvor stillingene har en stor grad av fysisk jobb

Risikovurdering graviditet, permisjon og omsorgsoppgaver:

- medarbeidere som er i permisjon kan fort bli glemt ift lønnsjustering, medarbeidersamtaler og forfremmelser
- oppfordre fedre til å ta fedrekvote av permisjon
- tilpassing av vaktplaner for medarbeidere med småbarn

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Prosjektgruppen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre som beskrevet ovenfor:

Dokumentet er signert digitalt av:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), 04.06.2026
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), 08.06.2026
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), 23.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

- På hotellet er det gjester fra alle deler av samfunnet. I forbindelse med inntak av alkohol blir dessverre terskler for hva man sier og gjør noe utvisket, som dessverre medfører uønskede hendelser. I enkelte avdelinger kan det være en tøff sjargong mellom medarbeidere i en hektisk arbeidshverdag.
- I forhold til fysiske arbeidsoppgaver har det vært vanskelig å se for seg muligheter for de med nedsatt funksjonsevne da jobbene ofte er svært fysisk krevende (kjøkken, servitør, renhold osv)
- Ledere blir sammen med medarbeiderne svært fokusert på driften (det som skjer der og da eller i nær fremtid) og det kan være fort gjort å glemme å følge opp de som er i permisjoner eller eksempelvis langtidssykmeldte.
- Mangel på kunnskap om mangfold. Det kan være en lettvinnt løsning å velge en norsk / nordisk medarbeider pga bl.a. språk når man har valg. Det samme kan gjelde ved forfremmelser. Hotellet har medarbeidere av svært mange nasjonaliteter og det kan oppstå komplikasjoner pga at noen nasjonaliteter ikke fungerer godt sammen.

Beskrivelse av tiltak

- Økt fokus på opplæring og bevisstgjøring av avdelingsledere og mellomledere ved at ledelse tar dette på alvor
- Informasjon til medarbeidere på allmøter og gjennom opplæringskanaler samt personalhåndbok - om mangfold og de resultatene vi har kommet frem til med dette arbeidet. Jobbe aktivt med mangfold og inkludering / akseptanse blant kolleger.
- Tilby norsk kurs i tillegg til alle allmøter og informasjon som sendes til alle - sendes på engelsk. Digital opplæring tilbys allerede på svært mange språk.
- Rekruttering og oppfølging av medarbeidere (inkludert de som er i permisjon, sykemelding osv) gjøres i tett samarbeid mellom avdelingsledere og HR.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi mener vi har lyktes med å sette likestilling og ikke-diskriminering høyere på agendaen og fått en større bevissthet rundt temaet. Det har vært svært positivt med et tett samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte i denne prosessen. Kjønnbalansen er relativt god, men med mange sesongarbeidere er dette et arbeid som må ha fokus kontinuerlig - da det ansettes nye hvert år.

De fleste tiltak som er foreslått, er "kontinuerlige" tiltak. Det vil si tiltak som ikke har en sluttdato. Vurderingene må gjentas kontinuerlig i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere, som skjer årlig og ofte flere ganger per år.

Marianne H. Blystad
Styreleder

Johan Thorn
Styremedlem

Ida H. Bergan
Daglig leder

Dokumentet er signert digitalt av:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), 04.06.2026
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), 08.06.2026
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), 23.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomhetens respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sine menneskerettigheters risiko.

Denne redegjørelsen utgis av Norefjell Ski & Spa AS.

Åpenhetsloven forplikter Norefjell Ski & Spa til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørslers fra allmennheten.

Norefjell Ski & Spa har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I 2025 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. Norefjell Ski & Spa 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. januar 2025 til 31. desember 2025.

Vår virksomhet og driftsområde

Norefjell Ski & Spa sin kjernevirksomhet er hotell, hvor vi tilbyr overnatting, restaurant, Spa og konferansefasiliteter. Vi tilbyr våre tjenester til privatpersoner samt til offentlige og private virksomheter. Norefjell Ski & Spa er et medlemshotell i Nordic Hotels & Resorts som igjen er en del av Strawberry. Våre verdier – energi, mot og begeistring – er 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 er lokalisert og har sin aktivitet på Norefjell i Krødsherad kommune, hvor også selskapets hovedkontor er plassert. Norefjell Ski & Spa har totalt ca 111 årsverk. Vi rekrutterer ansatte direkte ved annonsering på egnede nettportaler i Norge.

Vi har gjester fra Norge og utlandet. Andelen utenlandske gjester utgjør ca 31% og er i hovedsak ferie og fritids gjester. Våre 3 største markeder for utenlandske gjester er Sverige,

Dokumentet er signert digitalt av:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), 04.06.2026
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), 08.06.2026
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), 23.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

Danmark og England. Våre bedriftskunder er hovedsakelig offentlige og private virksomheter i Norge.

Våre viktigste leverandører og forretningspartnere er innen kategoriene mat, drikke, vaskeritjenester, energi og diverse tekniske tjenester.

Norefjell Ski & Spa har en risikobasert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere i samarbeid med Strawberry.

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

Norefjell Ski & Spa har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Vår policy og retningslinjer er offentlig tilgjengelig på våre nettsider www.norefjellskiogspa.no.

Norefjell Ski & Spa har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personelhåndbok, Etiske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, Policy for kvalitet, Policy for bærekraft, HMS-policy, innkjøpspolicy og Policy for personvern.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighets risiko:

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

Norefjell Ski & Spa har etablert en varslingskanal. Det kan varsles anonymt.

Risikovurdering

Norefjell Ski & Spa og Strawberry 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.

Dokumentet er signert digitalt av:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), 04.06.2026
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), 08.06.2026
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), 23.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

Vi benytter stort sett leverandører via Strawberry sine innkjøpsportaler.

I forbindelse med risikokartleggingen har Strawberry 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[1], DFØS høyrisikoliste[2], OECDs sektorspesifikke retningslinjer[3], the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index[4] og World Justice Project[5].

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- GDPR
- Brudd på menneskerettigheter i land hvor våre leverandører importerer varer fra
- Sesongarbeidere, lærlinger, unge medarbeidere - som alle bor langt hjemmefra - vi må ta et ansvar for medarbeiderne også utenfor arbeidstid
- Arbeidstakere fra mange nasjoner / kontinent som bor og jobber sammen

Vi har ikke identifisert faktiske brudd eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

1. GDPR
2. Brudd på menneskerettigheter i land hvor våre leverandører importerer varer fra
3. Sesongarbeidere, lærlinger, unge medarbeidere - som alle bor langt hjemmefra - vi må ta et ansvar for medarbeiderne også utenfor arbeidstid
4. Arbeidstakere fra mange nasjoner / kontinent som bor og jobber sammen

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Norefjell Ski & Spas 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:

Som en del av Nordic Hotels & Resorts / Strawberry, har vi mange etablerte tiltak og hjelpemidler. Vi benytter blant annet Motimate for digital opplæring, vi benytter by.choice for innkjøp og vi har et godt intranett som gir bistand med lover, regler og skjema/prosedyrer for de aller fleste tema.

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

1. GDPR



For å redusere risiko for brudd på GDPR regler, iverksetter vi tiltak på opplæring. Vi har i dag et digitalt opplæringssystem som ivaretar dette, men vil sikre i større grad at alle medarbeidere tar denne opplæring og at det følges tettere opp av avdelingsledere / ledere.

Vi forventer at bevisstgjøring og opplæring vil bidra til at risiko reduseres.

2. Brudd på menneskerettigheter i land hvor våre leverandører importerer varer fra
For å redusere risiko kjøper vi inn det meste av varer fra Strawberry. Der er det gjort en sentral godkjenning av alle leverandører. Vi vil søke å redusere antallet leverandører utenom Strawberry til et minimum og samtidig sikre oss at disse leverandørene gir oss en trygghet på at det vi kjøper er godkjent.

Vi forventer at risiko vil reduseres ved at vi holder oss til innkjøpsavtalene fra Strawberry.

3. Sesongarbeidere, lærlinger, unge medarbeidere - som alle bor langt hjemmefra - vi må ta et ansvar for medarbeiderne også utenfor arbeidstid
For å redusere risiko for uheldige situasjoner har vi allerede pr i dag en HMS leverandør, vi har et fungerende AMU og tillitsvalgte. Men, for å ytterligere redusere risiko - vil vi ha et fokus på å We Care aktiviteter (sosiale aktiviteter for medarbeidere) hvor fokus er trivsel, sosialt samvær, bli kjent med hverandre og gjøre noe hyggelig sammen.

Vi forventer at tiltakene vil bidra til å øke trivsel og gjøre det enklere for enkeltindividet å oppholde seg langt hjemmefra ved å skape gode vennskap og tilhørighet.

4. Arbeidstakere fra mange nasjoner / kontinent som bor og jobber sammen
For å redusere risiko for diskriminering, trakassering og utenforskap - tilbyr vi pr i dag norskkurs for alle fremmedspråklige. I tillegg er det lagt opp digitale kurs for både medarbeidere og avdelingsledere i forhold til inkludering og forståelse for alle, uansett religion, etnisitet, språk, legning og evt funksjonsnedsettelse. Vi ønsker i tillegg å sette et ekstra fokus mot avdelingsledere for at de skal bli mer bevisst i å ha medarbeidere fra mange forskjellige land.

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.

Norefjell Ski & Spa vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de

Dokumentet er signert digitalt av:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), 04.06.2026
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), 08.06.2026
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), 23.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

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 årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger.

Norefjell Ski & Spa vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til: resepsjon@norefjellskiogspa.no.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen ble godkjent av styret i Norefjell Ski & Spa AS, 30. juni 2026.

Marianne H. Blystad
Styreleder

Johan Thorn
Styremedlem

Ida H. Bergan
Daglig leder

Dokumentet er signert digitalt av:

- Thorn, Johan Fredrik (25.06.1979), 04.06.2026
- Bergan, Ida K Hjertholm (22.09.1983), 08.06.2026
- Blystad, Marianne Heien (21.02.1958), 23.06.2026

Forseglet av



Posten Bring