



Åpenhetsloven

Redegjørelse

Status per 30/06/25

Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon	2
1.1	<i>Hvem er vi.....</i>	2
1.1.1	Lokasjoner	3
1.1.2	Organisasjonsstruktur	3
1.1.3	Markedene vi opererer i	4
1.1.4	Generelt om turisme, hotell, servering, reiselivssektoren og møter- og eventer	5
2	Aktsomhetsvurdering	5
2.1	<i>Forankring</i>	5
2.1.1	Etiske retningslinjer	5
2.1.2	Retningslinjer for varsling	6
2.1.3	Prinsipper for leverandøratferd	6
2.2	<i>Kartlegging</i>	7
2.2.1	Metodisk tilnærming	7
2.2.2	Risikokriteriene og -områdene som vi har vurdert i kartleggingsprosessen	8
2.3	<i>Analyse av funn: vesentlige risiko</i>	10
2.4	<i>Veien videre: tiltak</i>	11
3	Oppsummering.....	13
4	Kontakt.....	13
5	Signaturer styre	14

1 Introduksjon

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. 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. juli 2024 - 30. juni 2025. Denne redegjørelsen gjelder for Berg-Hansen Reisebureau AS.¹ 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.

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 22 kontor over hele landet. Vi hjelper kundene med jobbreiser og møter og eventer. Berg-Hansen er, på linje med andre reisebyrå, 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 modig, ansvarlig og engasjert. 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 per 30. juni 2025:

- 241 ansatte
- Omsetning 3,4 milliarder NOK (per 31.12.24)
- Total kvinneandel på 76,3%
- Kvinneandel i Styret 33,33%
- Kvinneandel i ledergruppen 40%
- Gjennomsnittsalder på 46,8 år
- Andel fastansatte 99,6%
- Andel fulltidsansatte 93%
- Andel deltidsansatte 7%

Noen av Berg-Hansens kontor er heleid av Berg-Hansen Reisebureau AS, mens andre er egneide 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.

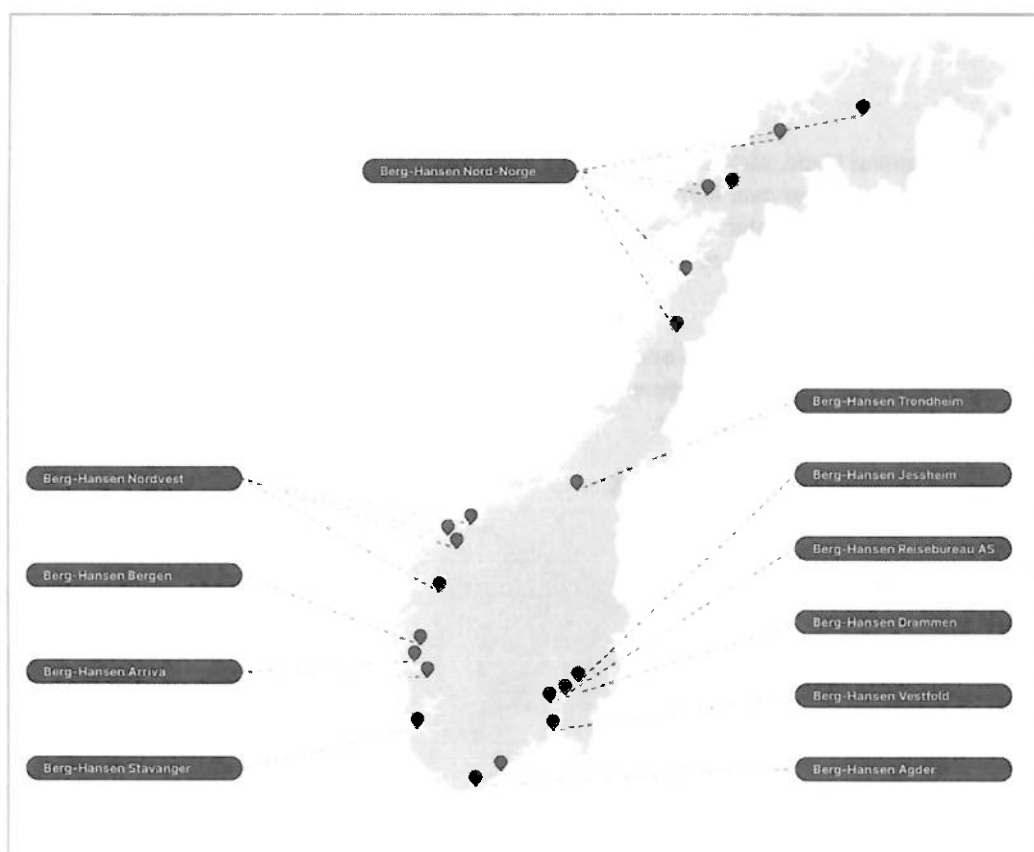
¹ Se nærmere detaljering om vår organisasjonsstruktur under avsnittet 1.1.2.

Berg-Hansen Reisebureau AS består av følgende kontor: Oslo, Stavanger og Bergen. Resterende 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 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

1.1.1 Lokasjoner

Hovedkontoret befinner seg i Oslo. 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, Sørlandssenteret, Tromsø, Trondheim, Tønsberg, Volda og Ålesund.



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

1.1.2 Organisasjonsstruktur

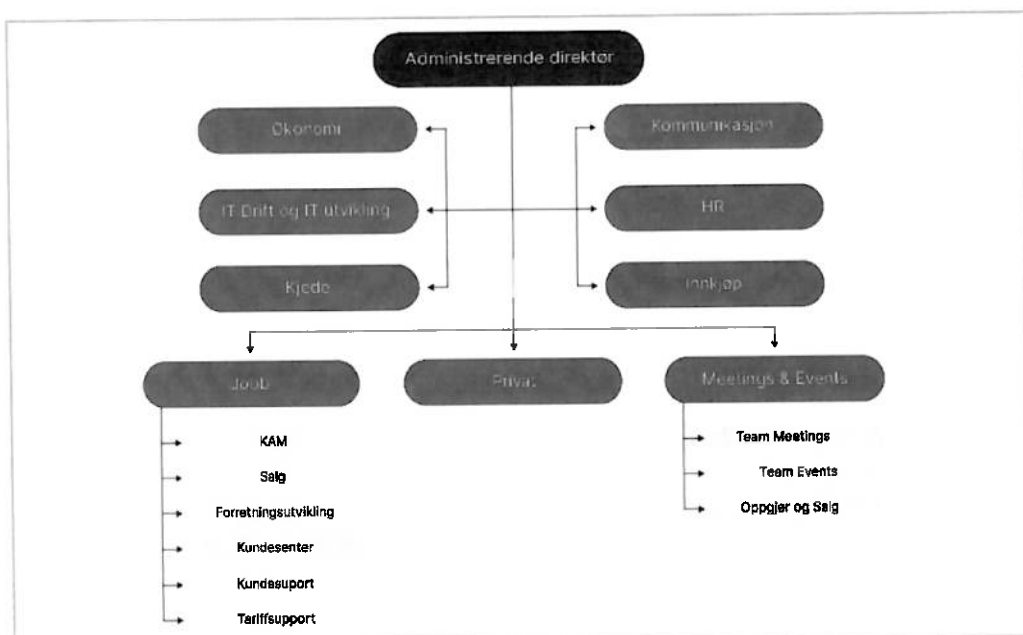
Berg-Hansen Reisebureau AS ledes av administrerende direktør Per Arne Villadsen. Det er fire operasjonelle områder underlagt adm.dir. Disse er (1) Salg, (2), Kundesenter/ Operations, (3) Møter og Eventer og (4) HR. Direktørene innen disse fire områdene sitter i ledergruppen sammen med adm.dir.

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 IT, kommunikasjon og økonomi. Ledere for disse fagområdene rapporterer til adm.dir.

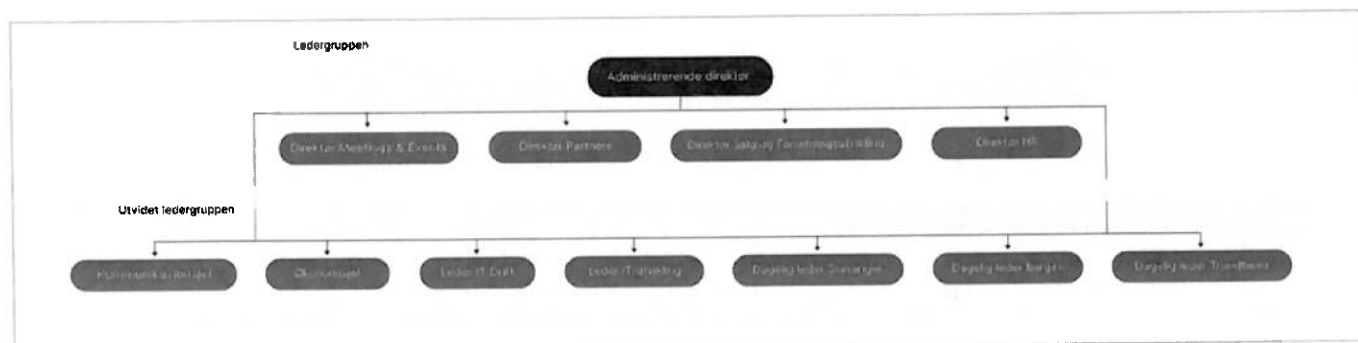
Alle forretningsområder, fagmiljøer og støttefunksjoner har ledere som rapporterer til utvidet ledergruppe, ledergruppen eller adm.dir.

Bærekraft er underlagt fagområdet Kommunikasjon. 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.



Figur 2: Organisasjonskart Berg-Hansen 2024/2025



Figur 3: Organisasjonskart av ledergruppa med utvidet ledergruppe Berg-Hansen 2024/2025

1.1.3 Markedene vi opererer i

Berg-Hansen bistår kunder innen jobbreiser, 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 over 40% innen jobbreiser.

Dette er fordelingen på kategoriene for reisene i Europa (ink. Norge):

- Fly omsetning 80%
- Hotellovernatting 93%
- Leiebildøgn 92%
- Flybilletter 95%

Dette er fordelingen på kategoriene for reisene i Norge:

- Fly omsetning 49%
- Hotellovernatting 75%
- Leiebildøgn 66%
- Flybilletter 67%

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

Berg-Hansen opererer i to bransjer bestående av mange ulike aktører og samarbeidspartnere – både med hensyn til virke og størrelse. For Berg-Hansen handler det om å bygge opp et mer ansvarlig og robust reiseliv og eventbransje, som er mer tilpasningsdyktig 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:

- Etiske 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

Berg-Hansen jobber i 2025 og 2026 om å bli ISO 27001 sertifisert. Planen er å ha godkjent sertifiseringen i løpet av 2026. Som en del av ISO 27001-arbeidet tar vi i bruk Vanta som gjør det enklere å følge opp sikkerhetsarbeidet for hele virksomheten.

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. I august 2024 tok alle ansatt i Berg-Hansen et 90 minutters online kurs om våre etiske retningslinjer hvor kurset er delt opp i moduler du må bestå ved å gjennomføre en test. I juli og august 2025 tar alle ansatte i Berg-Hansen et obligatorisk kurs i gaver, anti-bestikkelse og korrupsjon.

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.

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. Vi har i 2024 oppdatert Improve i henhold til kravene i Åpenhetsloven hvor vi nå registrerer avvik og/eller brudd ut fra følgende kategorier: anstendig arbeidsforhold, diskriminering, likestilling og organisasjonsfrihet.

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 arbeidstakers 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.

I juni 2025 ble også vår personalhåndbok oppdatert og gjort tilgjengelig digitalt slik at ansatte letter har tilgang til viktig informasjon.

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 arrangementer 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 informasjons-sikkerhet.

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 begynt arbeidet med en systematisk kartlegging av våre største 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.²

Hotell-, serverings- og reiselivssektoren, samt møter og eventer, er bransjer der negative arbeidsforhold forekommer.³ I Norge, der majoriteten av vår virksomhet finner sted, vet vi at det kan forekomme brudd på menneskerettighetene, eksempelvis ved overtidarbeid, 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 2% av den totale reiseandelen. Jobbreiser derimot står for 98% 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.

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

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

- **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, overtidsbetaling, 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, eksempelvis 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 1: 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 våre største leverandører.

Vi anerkjenner at det gjenstår mer arbeid for å få enda bedre oversikt og kontroll. Arbeidet med denne 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 seks hovedkategorier:

1. Fly
2. Øvrig transport (ferge/charter/busser)

3. Bilutleie (bil)
4. Hotell/restaurant
5. Tog
6. Øvrig service

Ut fra 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:

Kategori	Antall	Andel %
Fly	352	4,5
Øvrige transport	216	2,8
Bil	189	2,4
Hotell/restaurant	5014	64,4
Tog	20	0,3
Øvrig service	2000	25,7

Tabell 2: Antall leverandører Berg-Hansen 2024/25

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.

Kategori	Grønn – lav risiko	Gul – middels risiko	Rød – høy risiko
Hotell	44%	56%	
System	25%	63%	13%
Fly	28%	73%	
Ferge	13%	88%	
Bilutleie	29%	63%	8%
Kollektiv	25%	75%	
Samferdsel	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 styrke arbeidet med menneskerettigheter og anstendig arbeidsliv opp mot våre leverandører. Vi har i 2024 implementert en ny rutine for hvordan vi følger opp våre største leverandører i våre faste leverandørmøter. Her stiller Berg-Hansen sin innkjøpssjef spørsmål for å fremskaffe informasjon om potensiell risiko. Dette knytter seg særlig til likestilling og mangfold, anstendige arbeidsforhold, HMS og organisasjonsfrihet.

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.

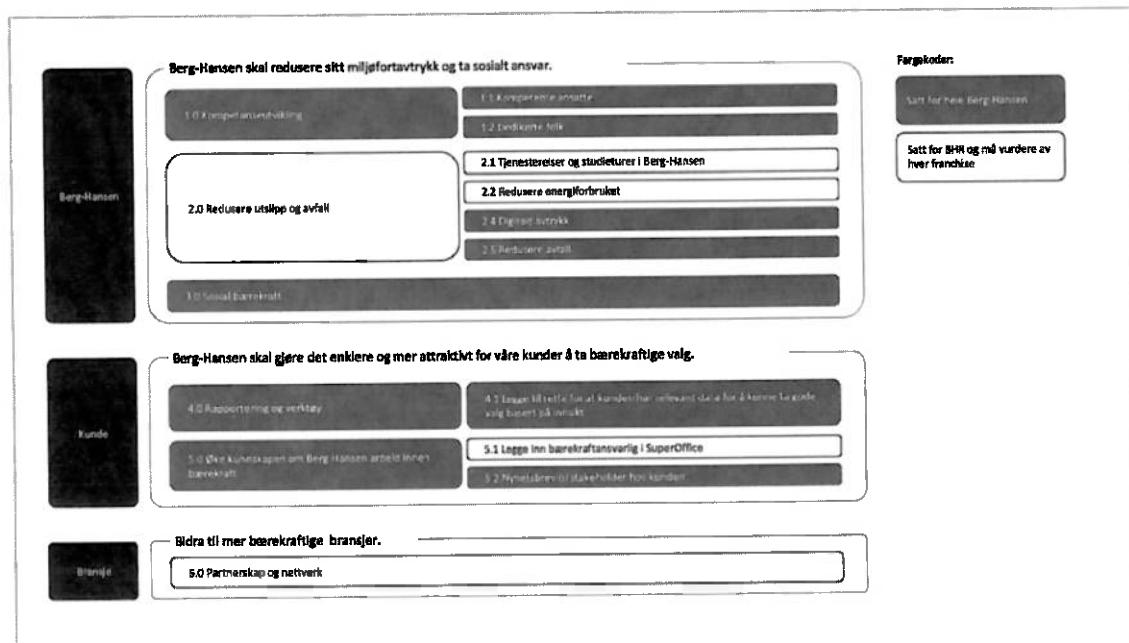
Bærekraft

Berg-Hansen sin bærekraftstrategi tar utgangspunkt i at vi skal være en foregangsvirksomhet innen bærekraft blant nordiske reise- og arrangementsaktører. Vi skal bli dyktigere på å ta valg som gjør en forskjell for oss som jobber i Berg-Hansen, for våre kunder, leverandører og i det lang løp samfunnet vi er en del av.

Berg-Hansen er en agent som formidler transportmidler og fasiliteter. Som agent er vi en aktør innenfor to bransjer, reiselivsnæringen og eventbransjen. Vi har derfor delt opp målene i vår bærekraftstrategi inn i tre områder. Mål for Berg-Hansen, mål som definere hvordan vi skal hjelpe våre kunder og mål for hvordan vi skal jobbe med bærekraft i bransjene vi er en del av.



Figur 2: Berg-Hansen sine overordnende bærekraftsmål



Figur 3: Berg-Hansen sine overordnende bærekraftsmål med delmål

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 2025 har vi gjennomføre kurs for våre ansatte om vår bærekraftstrategi og lagt det inn som en modul på nyansattdagene vi gjennomfører jevnlig. Vi har gjennomført en undersøkelse om kjennskapen til vårt bærekraftsarbeid, hvor 60% av våre ansatte svarte. Dette gir oss et nullpunkt for å jobb målrettet videre med å øke kunnskapen internt. 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 on-boarding 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

Vi har etablert en intern arbeidsgruppe som har ansvarlig for å drive og lede initiativer knyttet til det operative bærekrafts arbeidet. Arbeidsgruppen ledes av kommunikasjonsavdelingen ved kommunikasjonssjefen og bærekraftsansvarlig, Kine Dreyer. Begge forretningsområdene våre og franchisene er representert i arbeidsgruppen for å favne hele organisasjonen. Arbeidsgruppen møtes hvert kvartal eller oftere ved behov.

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 innlemme 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 menneskerettsrisiko 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.

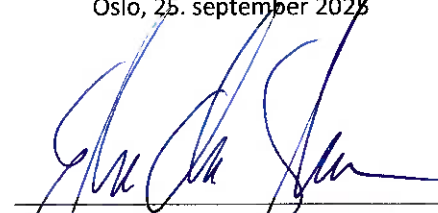
4 Kontakt

Spørsmål knyttet til åpenhetsloven kan rettes til kommunikasjon@berg-hansen.no

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 styre

Oslo, 25. september 2023



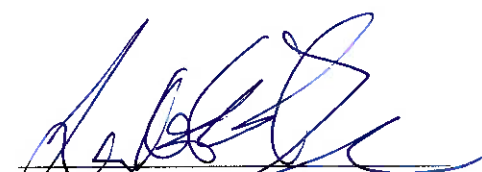
Johan Christopher Solftair Stenersen
Styrets leder



Monica Kinn Larsen
Styremedlem



Kine Dreyer
Representant for de ansatte



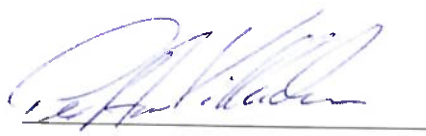
Lars Nordvi Sæthre
Styremedlem



Thomas Hellstrøm
Styremedlem



Gunn Grasbakken
Styremedlem



Per Arne Villadsen
Administrerende direktør



