

VOSS RESORT AS

Redegjørelse etter Åpenhetsloven § 5

Regnskapsåret 2025 / Publisert 2. juni 2026

1. Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 (lov av 18. juni 2021 nr. 99 om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold). Lovens hovedformål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennhetens tilgang til informasjon om virksomhetenes arbeid med disse spørsmålene.

Denne redegjørelsen utgis av Voss Resort AS («Voss Resort» eller «selskapet») i henhold til åpenhetsloven § 5, og dekker følgende konsernselskaper:

- Voss Resort AS (org.nr. 991371044)
- 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

Redegjørelsen er strukturert etter OECDs 6-trinnsmodell for aktsomhetsvurderinger, slik at leser tydelig kan se hvilke steg som er gjennomført og hvilke som er under utvikling.

Redegjørelsen gjelder for perioden til og med 2. juni 2026.

Hva er nytt siden forrige redegjørelse?

Siden forrige redegjørelse (2025) er følgende nytt eller endret:

- Leverandørkartleggingen er videreført — de fire viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv er vurdert på ny.
- Det er gjennomført en oppdatert skjønnsmessig risikovurdering.
- Det er økt fokus på kompetansebygging om åpenhetsloven i ledergruppe og nøkkelpersonell.
- Arbeidstilsynets tilsyn (2023) ga positivt utfall — ingen pålegg.
- Anonym varslingskanal for ansatte er i drift fra juni 2026.

2. Vår virksomhet og driftsområde

Voss Resort er et alpint resort- og fritidskonsern med virksomhet lokalisert i Voss Herad, Vestland fylke. Selskapets kjernevirksomhet omfatter:

- Drift og forvaltning av skianlegg og gondol
- Skiskole og skiutleie
- Servering og catering

- Hytteutleie og fritidseiendommer
- Eiendomsutvikling for salg i fritidsmarkedet

Ansatte

Selskapet har rundt 50 årsverk i gjennomsnitt, fordelt på totalt rundt 200 ansatte inkludert sesongansatte i vinter- og sommersesong. I tillegg noen tilkallingsvakter høysesong. Rekruttering skjer primært gjennom direkte annonsering. Selskapet har ansatte fra ulike land, inkludert enkeltansatte fra land som defineres som høyrisikoland i henhold til DFØs høyrisikoliste.

Kunder og samarbeidspartnere

Kundene er primært norske privatpersoner og bedrifter, samt internasjonale gjester — særlig fra England, Nederland og de øvrige skandinaviske landene. Voss Resort samarbeider med norske og internasjonale turoperatører.

Leverandørkjede og forretningspartnere

De viktigste kategoriene av leverandører er:

- Leverandører av mat og drikke til serveringsvirksomheten
- Leverandører av teknisk utstyr og driftsmidler til skianlegget
- Leverandører av heisanlegg og gondolteknologi (primært fra Europa, herunder Italia)
- Eiendomsentreprenører og byggefirmaer
- Leverandører av administrative tjenester: regnskap, revisjon, IT-systemer (norske/skandinaviske)

Majoriteten av leverandørene er norske eller skandinaviske selskaper. Geografisk og bransjebasert risikovurdering tilsier at den største leverandørrisikoen er knyttet til produksjonsleverandører utenfor Norden, særlig innen mat/drikke og teknologiutstyr.

3. Aktsomhetsvurdering — Rammeverk og organisering

Voss Resort gjennomfører aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og Åpenhetsloven § 4. Modellen består av seks trinn som beskrives i seksjonene nedenfor.

4. Trinn 1 — Forankring i retningslinjer og prosedyrer

Voss Resort har forpliktet seg til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er formelt nedfelt i selskapets Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vedtatt av styret (vår 2023).

Styringsstruktur

Ansvar for etterlevelse av åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger er organisert slik:

- Styret: Vedtar overordnet policy, godkjenner redegjørelse og mottar årlig rapport fra daglig leder.
- Daglig leder: Operativt ansvar for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger og rapportering til styret minst én gang per år.
- Ledergruppe: Ansvar for implementering i respektive forretningsområder.

Interne rutiner og prosedyrer

Selskapet har etablerte skriftlige rutiner for:

- Ansettelse og onboarding, herunder informasjon om rettigheter og plikter
- Lønnsfastsettelse — basert på gjeldende tariffavtaler
- Oppfølging av ansatte og medarbeidersamtaler
- Avvikshåndtering og rapportering av kritikkverdige forhold
- Internkontroll og HMS
- Anonym varsling for ansatte (i prosess, jf. Trinn 3)

5. Trinn 2 — Kartlegging og vurdering av negativ påvirkning

Det er gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere områder i egen virksomhet, i leverandørkjeden og blant forretningspartnere hvor det er størst risiko for faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Metodikk og kilder

Risikokartleggingen bygger på følgende kilder og metoder:

- EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List
- DFØs høyrisikoliste (bransje og geografi)
- OECDs sektorspesifikke retningslinjer
- ITUC Global Rights Index (fagforeningsrettigheter etter land)
- World Justice Project (rettsstatsvurderinger per land)
- Spørreskjema til leverandører om egne rutiner og policyer
- Gjennomgang av leverandørenes offentliggjorte aktsomhetsredegjørelser der slike foreligger

Vurderte risikoparametere

- Typisk bransjerisiko (hotell, reiseliv, mat- og drikkeservice, konstruksjon)
- Geografisk risiko (opprinnelsesland for leverandører og ansatte)
- Selskapsspesifikk risiko (sesongarbeid, utenlandsk arbeidskraft, kortidsansettelser)
- Produkt- og tjenesterisiko (heisanlegg, skiutstyr, matproduksjon)

Leverandørkartlegging

De fire viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv er vurdert nærmere. Vurderingen er basert på offentlig tilgjengelig informasjon, inkludert leverandørenes egne aktsomhetsredegjørelser der slike foreligger, samt en overordnet vurdering av:

- Eksistens av policy for menneskerettigheter og arbeidsforhold
- Gjennomføring av egne aktsomhetsvurderinger
- Rutiner for varsling og avvikshåndtering
- Eventuelle kjente risikoer i egen leverandørkjede

Vurderingen var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko av vesentlig karakter hos de undersøkte leverandørene. Selskapet vil utvide kartleggingen over tid, jf. Trinn 3.

Vesentlige risikoområder identifisert

Følgende risikoområder er identifisert som vesentlige:

Risiko 1: Rettferdig lønn, arbeidsmiljø og arbeidstid — inkl. sesongansatte

Bransjer som reiseliv og servering har historisk høy risiko knyttet til lønn, arbeidstid og organisasjonsrettigheter. Sesongansatte — spesielt fra land med svakere arbeidsrettslig beskyttelse — er en sårbar gruppe. Risikoen vurderes som moderat, men med høy konsekvens ved brudd.

Risiko 2: Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Leverandører innen mat og drikke, teknologiutstyr (heisanlegg) og eiendomsbygging er identifisert som potensielle risikoområder — særlig der underleverandører opererer i land med svakere arbeidsrettslig regulering. Risikoen er reell, men begrenses av at størstedelen av leverandørene er norske eller skandinaviske.

Supplerende område: Personvern og håndtering av personopplysninger

Voss Resort håndterer personopplysninger om kunder, ansatte og samarbeidspartnere. Dette er primært regulert av GDPR og personopplysningsloven, og er ikke en 'grunnleggende menneskerettighet' i åpenhetslovens forstand. Personvern er likevel et vesentlig risiko- og compliance-område som omtales her for fullstendighetens skyld.

Voss Resort har ikke identifisert faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i perioden.

6. Trinn 3 — Stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning

For identifiserte risikoer har Voss Resort iverksatt konkrete tiltak for å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning. Tiltakene er beskrevet per risikoområde nedenfor.

6.1 Tiltak — Anstendig lønn, arbeidsmiljø og arbeidstid

Voss Resort legger til grunn at lønn i henhold til tariff er å anse som anstendig lønn. Følgende tiltak er iverksatt:

- Årlig gjennomgang av lønnsvilkår opp mot gjeldende tariffavtaler
- Skriftlige rutiner for lønnsfastsetting, oppdatert for gjeldende tariff
- Tett dialog med ansatterepresentanter
- Jevnlig gjennomgang av arbeidstid og overtid for å sikre overholdelse av arbeidsmiljøloven
- Alle ansatte — fast ansatte og sesongansatte — har rett til å organisere seg, og informeres om dette ved ansettelse
- Særskilt fokus på ansatte fra høyrisikoland: informasjon om norske arbeidstakerrettigheter og -plikter gis ved onboarding, på språk de forstår der det er praktisk mulig

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn med et av konsernets selskaper i 2023, med positivt utfall — ingen pålegg ble gitt. Voss Resort vurderer at iverksatte tiltak reduserer risikoen for avvik knyttet til anstendig lønn og godt arbeidsmiljø.

6.2 Tiltak — Leverandørkjede

Følgende tiltak er iverksatt for å redusere risiko i leverandørkjeden:

- De fire viktigste leverandørene er vurdert — ingen vesentlig risiko avdekket.
- Etablert praksis for å gjennomgå nye leverandørers offentlige aktsomhetsredegjørelser ved inngåelse av nye avtaler.
- Leverandørklausul om overholdelse av grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsforhold vurderes innført.

- Kontinuerlig vurdering av eksisterende leverandørrelasjoner — høyrisikoleverandører vurderes skiftet dersom oppfølgingskrav ikke imøtekommes.
- Kartleggingen utvides over tid til å dekke et bredere utvalg av leverandører.

6.3 Tiltak — Personvern

- Etterlever GDPR og personopplysningsloven.
- Etablerte rutiner for håndtering av persondata og avviksmeldinger til Datatilsynet.
- Dataminimeringsprinsippet implementert — kun nødvendige personopplysninger innhentes.
- Sletterutiner er dokumentert og følges.
- ROS-analyse av IT-sikkerhet vurderes gjennomført innen kort tid.
- Generell oppdatering av IT-sikkerhet og -struktur er påbegynt.

7. Trinn 4 — Overvåke gjennomføring og resultater

Voss Resort følger opp gjennomføring av tiltak og resultater gjennom løpende oppfølging fra daglig leder og ledergruppe, samt gjennom den årlige aktsomhetsvurderingen.

Overvåkingsmetoder

Overvåking skjer løpende ved inngåelse av nye leverandøravtaler, der relevante leverandørers aktsomhetsarbeid vurderes. Samlet overvåking av aktsomhetsarbeidet gjennomføres som del av den årlige redegjørelsesprosessen.

Resultater fra perioden

Følgende resultater er dokumentert fra perioden:

- Ingen faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold er identifisert.
- Arbeidstilsynets tilsyn (2023): Positivt utfall — ingen pålegg.
- De fire viktigste leverandørene er vurdert — ingen vesentlig risiko avdekket.
- Økt fokus på kompetansebygging om åpenhetsloven i ledergruppe og nøkkelpersonell.
- Det er gjennomført en oppdatert skjønnsmessig risikovurdering.

Aktsomhetsvurderinger gjennomføres minst årlig, ved materielle endringer i risikobildet og ved vesentlige endringer i virksomheten.

8. Trinn 5 — Kommunikasjon om håndtering av påvirkning

Voss Resort kommuniserer om sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger og menneskerettigheter gjennom følgende kanaler:

- Denne årlige redegjørelsen, som er offentlig tilgjengelig på selskapets nettside uten innloggingskrav, jf. åpenhetsloven § 5 annet ledd.
- Svar på informasjonsforespørsler, jf. åpenhetsloven § 6. Henvendelser rettes til daglig leder.

9. Trinn 6 — Gjenoppretting og kompensasjon

Dersom Voss Resort er årsak til, eller bidrar til, negativ påvirkning på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, vil selskapet søke å samarbeide om gjenoppretting av skaden.

Mekanismer for gjenoppretting

Voss Resort har eller er i ferd med å etablere følgende mekanismer:

- Intern avvikshåndtering: Alle avvik logges og eskaleres til daglig leder. Gjenoppbyggende tiltak dokumenteres.
- Anonymt varslingsystem: Innført for ansatte i selskapet. Vurderes etablert for å gi leverandørers arbeidstakere og andre en lavterskel mulighet til å rapportere bekymringer.
- Dialog med berørte parter: Ved identifiserte brudd eller risiko for brudd vil selskapet ta direkte kontakt med berørte interessenter for å avklare og rette opp.
- Rettslige mekanismer: Voss Resort anerkjenner statlige klage- og rettsmiddelordninger (domstoler, Arbeidstilsynet, Datatilsynet) som legitime kanaler.
- Leverandøroppfølging: Dersom leverandører avdekker brudd, vil Voss Resort kreve korrigerende tiltak og om nødvendig avslutte samarbeid.

Per dato for denne redegjørelsen er det ikke identifisert tilfeller som har krevet gjenoppretting. Mekanismene vedlikeholdes og revideres løpende.

10. Oppsummering og veien videre

Voss Resort er i kontinuerlig utvikling i sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger. Selskapet har etablert et solid grunnlag, men anerkjenner at arbeidet er pågående og vil kreve ytterligere innsats de kommende årene.

Kontaktinformasjon for informasjonshenvendelser

Forespørsler om denne redegjørelsen og selskapets arbeid med aktsomhetsvurderinger rettes til daglig leder i Voss Resort AS.

10. Godkjenning og signatur

Denne redegjørelsen er godkjent av styret i Voss Resort AS og bekreftet av daglig leder, i samsvar med åpenhetsloven § 5.

Dato: 2.juni 2026

(signert elektronisk)

Redegjørelsen er offentlig tilgjengelig på selskapets nettside uten innloggingskrav, jf. åpenhetsloven § 5 annet ledd.

This document contains 6 pages before this page

Dokumentet inneholder 6 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 6 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 6 sider før denne side

Detta dokument innehåller 6 sidor före denna sida

Øyvind Wæhle

692ec93b-c364-4938-bc90-8635adcccbbe - 2026-06-11 09:44:22 UTC +03:00

BankID - 5c028d61-a9ed-4576-b0c8-1696cae66a13 - NO

Roger Adolfsen

abe9e18e-8e0f-4cbe-ac07-154023db40d4 - 2026-06-12 08:46:48 UTC +03:00

BankID - 435e4d6a-3237-4c41-8eda-ec6095752f47 - NO

Johan Fredrik Thorn - johan.thorn@stoten.se - 83.172.89.213

31e5c7bc-f3d1-4562-9368-87b34cd1b7d2 - 2026-06-12 10:27:42 UTC +03:00

Espen-Andre Kråkemo

cbebaf4c-f114-4ca5-8d11-6885901564f2 - 2026-06-25 11:16:04 UTC +03:00

BankID - e09695a7-76b7-4337-b921-d234b51a3fbb - NO

authority to sign	asemavaltuus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This document contains 7 pages before this page
Dokumentet inneholder 7 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 7 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 7 sider før denne side

Detta dokument innehåller 7 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