

**BRITANNIA HOTEL AS**

# Redegjørelse etter åpenhetsloven

Rapporteringsår 2025

Aktsomhetsvurderinger for grunnleggende menneskerettigheter  
og anstendige arbeidsforhold

Rapporteringsperiode: 1. januar 2025 – 31. desember 2025

## Innhold

<b>1. Bakgrunn og formål</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Om virksomheten (§ 5 a)</b> .....	<b>3</b>
2.1 Organisering og eierskap .....	3
2.2 Driftsområde, produkter og tjenester .....	3
2.3 Egne ansatte .....	4
<b>3. Retningslinjer, rutiner og forankring (§ 5 a)</b> .....	<b>4</b>
3.1 Forankring i styret og ledelsen.....	4
3.2 Styrende dokumenter .....	4
3.3 Varslingskanal.....	5
3.4 Partssamarbeid og arbeidsmiljø .....	5
<b>4. Aktsomhetsvurderinger – metode</b> .....	<b>5</b>
4.1 Leverandørkjede og innkjøp .....	5
<b>5. Risikovurdering og funn (§ 5 b)</b> .....	<b>7</b>
5.1 Prioritering og vurderingskriterier.....	7
5.2 Våre ti største leverandører .....	7
5.3 Identifiserte risikoområder .....	9
5.4 Leverandørens egne redegjørelser.....	11
5.5 Restrisiko etter leverandørens aktsomhetsvurderinger .....	12
<b>6. Tiltak og resultater (§ 5 c)</b> .....	<b>13</b>
6.1 Måling og oppfølging av medarbeideropplevelsen.....	13
6.2 Øvrige interne tiltak .....	13
6.3 Tiltak i leverandørkjeden .....	14
<b>7. Kommunikasjon og gjenoppretting</b> .....	<b>14</b>
<b>8. Informasjonsplikt (§§ 6 og 7)</b> .....	<b>14</b>
<b>9. Styrets signatur</b> .....	<b>15</b>

## 1. Bakgrunn og formål

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser på disse områdene.

Loven pålegger virksomheten tre hovedplikter:

1. å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (§ 4),
2. å redegjøre årlig for aktsomhetsvurderingene (§ 5), og
3. å besvare informasjonskrav fra allmennheten (§§ 6 og 7).

Britannia Hotel AS er omfattet av åpenhetsloven som «større virksomhet». Denne redegjørelsen er utarbeidet i tråd med åpenhetsloven § 5 og dekker rapporteringsperioden 1. januar 2025 – 31. desember 2025, samt eventuelle vesentlige endringer frem til signeringstidspunktet. Britannia Hotel AS inngår i REITAN-konsernet; REITAN AS avgir egenreddegjørelse

## 2. Om virksomheten (§ 5 a)

### 2.1 Organisering og eierskap

<b>Juridisk navn</b>	Britannia Hotel AS
<b>Organisasjonsnummer</b>	916 775 962
<b>Adresse</b>	Dronningens gate 5, 7011 Trondheim
<b>Morselskap</b>	Reitan AS
<b>Revisor</b>	PricewaterhouseCoopers AS
<b>Daglig leder</b>	Arild Helge Sjødin
<b>Styrets leder</b>	Odd Reitan
<b>Bransje</b>	Drift av hoteller (NACE 55.100)

Britannia Hotel er et historisk fullservicehotell i Trondheim sentrum – «A House of Influence since 1870» – som ble gjennomgripende rehabilitert og gjenåpnet i 2019. Forretningsidéen er enkel og kraftfull: «Vi selger service».

### 2.2 Driftsområde, produkter og tjenester

Britannia tilbyr en helhetsopplevelse innen overnatting, servering, spa og arrangement. Virksomheten omfatter blant annet:

- Hotelldrift med rom og suiter i høyprissegmentet
- Restauranter, herunder Speilsalen (Michelin-stjerne), Palmehaven, Brasserie og Jonathan Grill
- Britannia Bar, Britannia Spa, samt bankett-, selskaps-, møte- og konferansevirksomhet

All virksomhet drives i Trondheim, og selskapet har ikke direkte drift i andre land. I 2025 ble Britannia kåret til Norges Beste Hotell, tildelt Michelin Key og rangert som nr. 8 i Nord-Europa av Condé Nast Traveler.

### 2.3 Egne ansatte

Menneskene er Britannias viktigste ressurs. Nøkkeltall for arbeidsstokken i 2025:

<b>Ansatte ved årsskiftet</b>	437 (279 kvinner / 158 menn)
<b>Personer i arbeid gjennom året</b>	648, hvorav 191 i midlertidige stillinger (tilkalling/ekstrahjelp)
<b>Kvinneandel</b>	64 %
<b>Tariffavtale</b>	NHO/Fellesforbundet (Riksavtalen)
<b>Sykefravær</b>	6,9 %
<b>Sertifisering</b>	Great Place to Work (2025) og Miljøfyrtårn

Renhold og øvrige driftsoppgaver utføres av egne ansatte, og selskapet benytter ikke innleid arbeidskraft. Britannia Akademiet brukes til systematisk kompetanse- og medarbeiderutvikling.

## 3. Retningslinjer, rutiner og forankring (§ 5 a)

### 3.1 Forankring i styret og ledelsen

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i styret og ledelsen. I henhold til Britannias etiske retningslinjer er styret og administrerende direktør ansvarlige for implementering og etterlevelse, og ledere på alle nivåer har et særskilt ansvar for at ansatte og relevante tredjeparter er kjent med retningslinjene. Redegjørelsen behandles og signeres av styret årlig, jf. regnskapsloven § 3-5. Business Controller har det operative dagligansvaret for åpenhetsloven, og styret orienteres årlig, samt oftere ved behov.

### 3.2 Styrende dokumenter

Britannia Hotel har følgende styrende dokumenter av betydning for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- **Etiske retningslinjer** – bygger på de ti prinsippene i FNs Global Compact, ILO, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og FNs bærekraftsmål. Gjelder alle ansatte, vikarer, konsulenter og styremedlemmer, og signeres av alle ansatte som bekreftelse på at de er lest og forstått. Dekker bl.a. menneskerettigheter, HMS, likestilling og nulltoleranse for diskriminering, organisasjonsfrihet, anti-korrupsjon og anti-hvitvasking, interessekonflikter, personvern og krav til leverandører.
- **Personalhåndbok** – førende dokument for alle ansatte, med arbeidsreglement, arbeidstid, HMS, personvern (GDPR), sykefraværsoppfølging og varslingsrutine.
- **Varslingsrutine** – etablert i tråd med arbeidsmiljøloven kapittel 2 A.

- **Krav til leverandører** – Britannia forventer at leverandører og samarbeidspartnere respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og forbeholder seg retten til å avslutte forretningsforholdet ved brudd. Ivaretas dels gjennom medlemskapet i innkjøpsorganisasjonen Nores (se kapittel 4 og 5).

### 3.3 Varslingskanal

Alle ansatte har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold, og også leverandører og samarbeidspartnere kan varsle gjennom kanalen. Det kan varsles internt via tjenestevei (leder, leders leder, HR-leder, verneombud eller tillitsvalgt), eller via Britannias eksterne, uavhengige varslingskanal, som driftes av revisjonsselskapet Ernst & Young (EY) og sikrer konfidensiell behandling. Varsling kan skje anonymt. Varslere er vernet mot gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4, og varsler skal normalt få tilbakemelding om oppfølging innen rimelig tid.

### 3.4 Partssamarbeid og arbeidsmiljø

Anstendige arbeidsforhold ivaretas gjennom et organisert partssamarbeid:

- Tariffavtale med Fellesforbundet (Riksavtalen), supplert av lokale særavtaler med de tillitsvalgte.
- Tillitsvalgte som ivaretar ansattes rettigheter og vilkår, og verneombud og hovedverneombud som ivaretar arbeidsmiljøet (verneombud@britannia.no).
- Arbeidsmiljøutvalg (AMU) – partssammensatt med representanter fra ledelse og ansatte samt bedriftshelsetjenesten, med minst fire møter per år.
- Bedriftshelsetjeneste (Dr. Dropin) som deltar i AMU og bistår ved behov.
- Systematisk sykefraværsoppfølging med tilrettelegging, oppfølgingsplan og dialogmøter.

## 4. Aktsomhetsvurderinger – metode

Aktsomhetsvurderingene følger-seks-trinns modellen i OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv:

1. forankre ansvarlighet i retningslinjer og rutiner,
2. kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser,
3. stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser,
4. følge med på gjennomføring og resultater,
5. kommunisere med berørte interessenter, og
6. sørge for eller samarbeide om gjenoppretting der det er påkrevd.

Vurderingene er risikobaserte og forholdsmessige, og gjentas regelmessig.

Kartleggingen er gjennomført for perioden 01.01.25 – 31.12.25. Avdelingene innkjøp, HR og økonomi har vært involvert. Kilder som er brukt er blant annet bransjerisikodata, OECD og leverandørenes egne redegjørelser. Informasjonen vi henter inn fra innkjøpsorganisasjonen Nores og fra leverandørenes egne redegjørelser blir vurdert, tolket og sammenstilt av oss, og legges ikke ukritisk til grunn.

#### 4.1 Leverandørkjede og innkjøp

Britannia Hotel er medlem av innkjøpsorganisasjonen Nores. Nores ivaretar medlemmenes ansvar etter åpenhetsloven ved å stille krav til tilknyttede leverandører, og de fleste av Britannias leverandører har avtale gjennom Nores. I tillegg gjennomfører Britannia egne undersøkelser hos utvalgte leverandører basert på risikoanalyse, uavhengig av om de er tilknyttet Nores.

Leverandører og forretningspartnere grupperes etter grad av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. En nærmere risikovurdering av de største leverandørene følger i kapittel 5. Vi har kartlagt 590 leverandører fra 2025, de er kategorisert ut fra geografi og varekategori. Av disse 590 har vi fokusert på de 10 største leverandørene som utgjør ca. 60% av våre innkjøp.

## 5. Risikovurdering og funn (§ 5 b)

### 5.1 Prioritering og vurderingskriterier

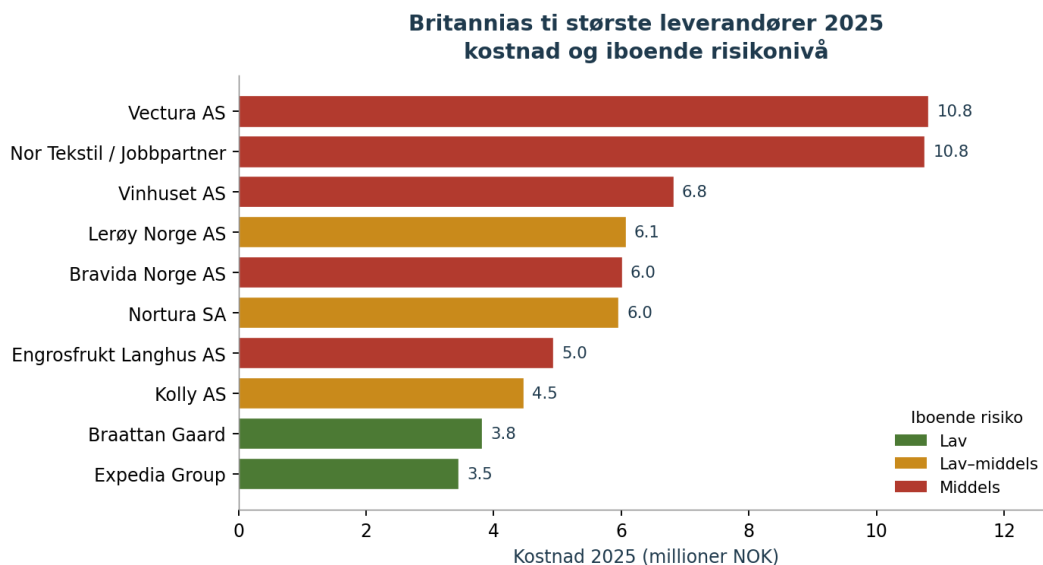
I tråd med metoden beskrevet i kapittel 4 har vi prioritert leverandørene risikobasert. Vi tok utgangspunkt i selskapets regnskap for 2025 og kartla det samlede innkjøpet per leverandør, og vurderte hver vesentlig leverandør langs tre dimensjoner:

1. Landrisiko – risiko knyttet til hvilket land leverandøren og produksjonen hører hjemme i. Leverandører hjemmehørende i Norge vurderes i utgangspunktet som lav risiko, gitt et velregulert arbeidsliv.
2. Produkt-/bransjerisiko – iboende risiko knyttet til varen eller tjenesten som leveres, og til forholdene lenger ned i leverandørkjeden (f.eks. global råvareproduksjon, tekstil, bygg/installasjon).
3. Tilknytning og påvirkningsmulighet – innkjøpsvolum og hvor tett relasjonen er, som indikator på vesentlighet og vår mulighet til å påvirke.

Hver dimensjon er gradert Lav, Middels eller Høy, og sammenstilt til et samlet risikonivå per leverandør. Vurderingen bygger på offentlig tilgjengelig informasjon om leverandørene (bransje, hjemland, leverandørens egne redegjørelser/bærekrafts informasjon) og på alminnelig bransjekunnskap om risiko i hotell- og serveringssektoren. Vurderingen gjelder iboende risiko og er ikke uttrykk for avdekkede brudd med mindre dette er særskilt angitt. Informasjonen fra Nores og fra leverandørens egne redegjørelser er vurdert, tolket og sammenstilt av oss – ikke lagt ukritisk til grunn – slik den samlede vurderingen i punkt 5.5 viser.

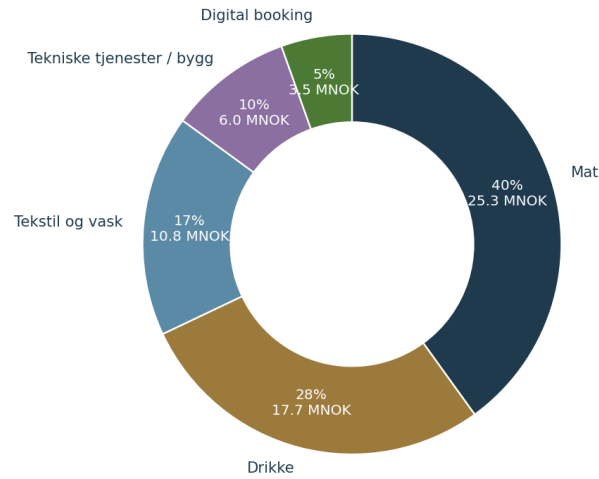
### 5.2 Våre ti største leverandører

Som en første prioritering har vi vurdert de ti største leverandørene målt etter kostnad i 2025. Konserninterne forhold (Britannia Eiendom AS og Reitan AS) er holdt utenfor denne leverandøranalysen, da disse vurderes særskilt. De ti leverandørene utgjorde til sammen om lag 64 millioner kroner i 2025.



Figur 1: De ti største leverandørene etter kostnad i 2025, farget etter iboende risiko.

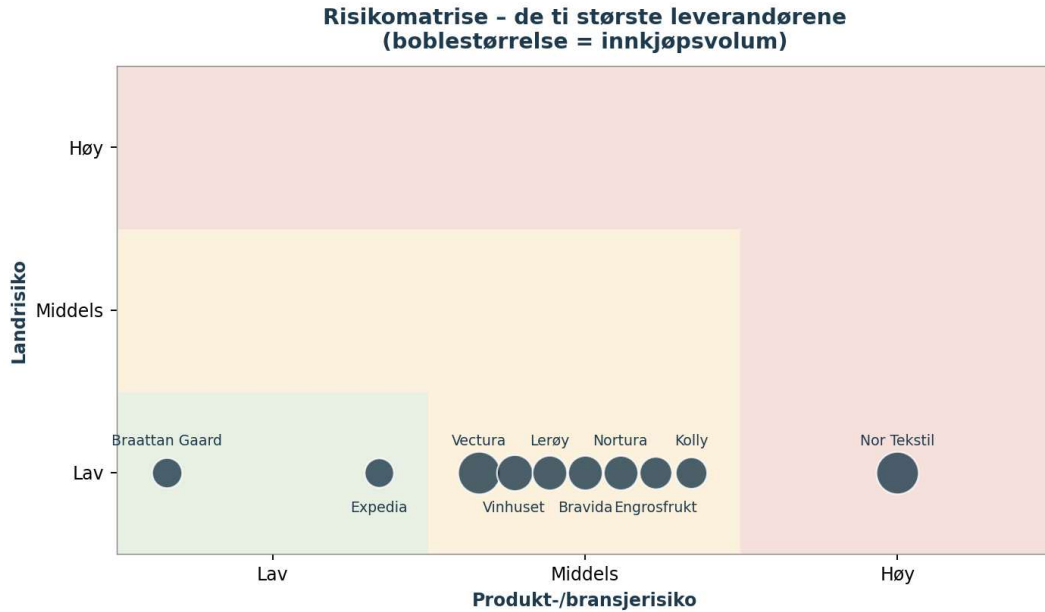
**Innkjøp fordelt på varekategori - ti største leverandører**



Figur 2: Innkjøpet hos de ti største leverandørene fordelt på varekategori.

Leverandør	Vare / tjeneste	Land	Landrisiko	Iboende risiko
Vectura AS	Distribusjon av drikkevarer (vin/brennevin)	Norge	Lav	Middels
Nor Tekstil / Jobbpartner	Tekstil, arbeidstøy og vaskertjenester	Norge	Lav	Middels
Vinhuset AS	Import og engros av vin	Norge	Lav	Middels
Lerøy Norge AS	Sjømat	Norge	Lav	Lav–middels
Bravida Norge AS	Tekniske bygningstjenester (el/VVS)	Norge	Lav	Middels
Nortura SA	Kjøtt- og eggprodukter	Norge	Lav	Lav–middels
Engrosfrukt Langhus AS	Frukt og grønt (engros)	Norge	Lav	Middels
Kolly AS	Mat, drikke og non-food (engros)	Norge	Lav	Lav–middels
Braattan Gaard	Lokale råvarer (gårdsleveranser)	Norge	Lav	Lav
Expedia Group	Digital bookingplattform	USA	Lav	Lav

Tabell 1: Vurdering av de ti største leverandørene etter land- og produkt-/bransjerisiko (iboende risiko).



Figur 3: Risikomatrix – leverandørene plassert etter landrisiko og produkt-/bransjerisiko. Alle ti er hjemmehørende i lavrisikoland; produkt-/bransjerisikoen varierer.

Hovedbildet er at samtlige av de ti største leverandørene er hjemmehørende i Norge (Expedia i USA), alle land med lav landrisiko. Den vesentligste iboende risikoen ligger derfor i produkt- og bransjeforhold lenger ned i verdikjeden – særlig importerte drikkevarer, tekstil/arbeidstøy og tekniske bygningstjenester, der det er kjent risiko knyttet til henholdsvis global råvareproduksjon, tekstilproduksjon og useriøsitet i bygg- og anleggsbransjen. Restrisikoen vurderes nærmere i punkt 5.4 i lys av leverandørenes egne aktsomhetsvurderinger.

### 5.3 Identifiserte risikoområder

På bakgrunn av leverandørgjennomgangen og bransje, geografi og varekategorier har Britannia identifisert følgende prioriterte risikoområder. Områdene reflekterer iboende risiko og er ikke uttrykk for avdekkede brudd med mindre dette er særskilt angitt.

Risikoområde	Beskrivelse av iboende risiko	Vurdert nivå
Egne ansatte	Mange deltids-, sesong- og tilkallingsansatte og ansatte med ulik nasjonal bakgrunn kan gi økt risiko for uklare arbeidsvilkår og ulik behandling. Følges tett gjennom Great Place to Work-målinger (se kapittel 6). Virksomheten er preget av <b>tungt fysisk arbeid</b> , drift gjennom hele døgnet og i enkelte avdelinger <b>lange skift</b> . Dette kan medføre økt risiko for belastningsskader, slitasje, redusert restitusjon og påvirkning på ansattes helse og arbeidsevne. Kombinasjonen av fysisk krevende arbeid og arbeid på dag, kveld og natt kan også påvirke arbeidsmiljøet og øke risikoen for feil, uønskede hendelser og sykefravær dersom det ikke følges opp systematisk.	Middels–høy
Risiko knyttet til egne ansatte og kulturelt mangfold	Som en del av virksomhetens aktsomhetsvurderinger er det identifisert risiko knyttet til en sammensatt arbeidsstyrke med ulike kulturelle og språklige bakgrunner.	

Risikoområde	Beskrivelse av iboende risiko	Vurdert nivå
	<p>Utover språklige barrierer kan det foreligge forskjeller i forståelse av arbeidstakerrettigheter, ledelsespraksis og forventninger til arbeidsforhold, basert på tidligere erfaringer fra andre arbeidslivskulturer. Dette gjelder både blant ansatte og i enkelte tilfeller i lederroller. Slike forskjeller kan innebære en risiko for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at virksomhetens standarder for anstendige arbeidsforhold og likebehandling ikke etterleves konsekvent</li> <li>• at arbeidsmiljølovens krav og interne retningslinjer praktiseres ulikt</li> <li>• at ansatte ikke i tilstrekkelig grad opplever forutsigbarhet, medvirkning og rettferdig behandling</li> </ul> <p>Dette kan igjen øke risikoen for konflikter og personalsaker, samt potensielle brudd på grunnleggende rettigheter dersom avvik ikke identifiseres og håndteres tidlig.</p> <p>For å redusere denne risikoen arbeider virksomheten systematisk med:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tydelig forankring av felles ledelsesprinsipper og verdigrunnlag</li> <li>• opplæring i norsk arbeidslivsregelverk og forventet lederatferd</li> <li>• styrket kommunikasjon og forståelse på tvers av kultur og språk</li> <li>• rutiner for oppfølging og håndtering av avvik</li> </ul>	
Egne ansatte og gjester	<p>Virksomheten innebærer tett og kontinuerlig kontakt med gjester, noe som kan medføre risiko knyttet til krevende situasjoner, høyt tempo og forventningspress. Ansatte kan oppleve utfordrende møter med gjester, herunder misnøye, konflikter og uforutsigbar adferd.</p> <p>I enkelte tilfeller kan dette også innebære risiko for trakassering, truende adferd eller voldshendelser, særlig i situasjoner hvor gjester er påvirket av alkohol eller andre rusmidler.</p> <p>Slike situasjoner kan påvirke ansattes opplevde trygghet, arbeidsmiljø og helse, og kan i kombinasjon med høy arbeidsbelastning og arbeid på ulike tider av døgnet øke risikoen for stress, feilvurderinger og uønskede hendelser dersom det ikke håndteres systematisk.</p>	Middels–høy
Renhold og bemanning	<p>Renhold og driftsoppgaver utføres av egne ansatte, og selskapet benytter ikke innleid arbeidskraft. Dette reduserer risikoen for sosial dumping som ellers er forbundet med innleie og eksterne renholdstjenester i hotellbransjen.</p>	Lav
Menneskehandel og utnyttelse	<p>Hotelldrift innebærer en iboende risiko for at lokaler kan misbrukes til menneskehandel, prostitusjon eller annen utnyttelse. Risikoen er primært knyttet til tredjeparter og gjester, ikke egen virksomhet.</p>	Lav–middels

Risikoområde	Beskrivelse av iboende risiko	Vurdert nivå
Mat og drikke	Importerte råvarer som kaffe, kakao, sjømat og frukt er forbundet med risiko for barne- og tvangsarbeid og uforsvarlige arbeidsforhold tidlig i leverandørkjeden.	Middels
Tekstiler, interiør og amenities	Arbeidstøy, tekstiler og forbruksvarer kan være produsert i land med risiko for lave lønninger, uforsvarlig overtid og mangelfull HMS i tekstilproduksjonen.	Middels
Bygg, renovering og vedlikehold	Bygg- og anleggsbransjen har kjent risiko for useriøsitet og arbeidslivskriminalitet hos underleverandører.	Middels

På bakgrunn av leverandørgjennomgangen, de tre risikodimensjonene og gjennomgangen av leverandørenes egne redegjørelser har vi i 2025 ikke avdekket faktiske negative konsekvenser av vesentlig betydning.

#### 5.4 Leverandørenes egne redegjørelser

Som ledd i kartleggingen har vi gjennomgått leverandørenes egne publiserte redegjørelser etter åpenhetsloven. Forbrukertilsynet åpner for at en virksomhet kan bygge på og henvise til andres redegjørelser der dette er relevant. Gjennomgangen styrker vurderingen i punkt 5.2: de fleste av våre største leverandører er selv omfattet av loven, har styreforankrede aktsomhetsvurderinger etter OECD-modellen, og rapporterer i hovedsak ikke faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet.

Leverandør	Egen redegjørelse	Hovedpunkt / funn i deres redegjørelse
<b>Lerøy Norge AS (Lerøy Seafood Group ASA)</b>	Ja – 2024	Styresignert konsernredegjørelse (børsnotert). Dekker ca. 6 200 ansatte inkl. innleide og verdikjede i 14 land. Ingen informasjonshenvendelser mottatt i 2024.
<b>Bravida Norge AS</b>	Ja – 2025	Styresignert, OECD-metode. Krever at leverandører signerer etiske retningslinjer; bruker tredjepartsverifikasjon (SGS) ved direkte import utenfor EU og følger opp avvik med revisjon/terminering.
<b>Nortura SA</b>	Ja – 2024	Egen aktsomhetsvurdering for morselskapet samt egne redegjørelser for datterselskaper (Animalia, Norilia m.fl.).
<b>Nor Tekstil AS</b>	Ja – 2024	Rapporterer via Etisk Handel Norge; vurdert til «gjennomførnivå» (over basisnivået som dekker lovens minstekrav).
<b>Vinhuset AS</b>	Ja – 2025	Eid av ASKO/NorgesGruppen og følger konsernets etiske retningslinjer. Oppgir at det «ikke er avdekket noen avvik i 2025».
<b>Engrosfrukt Langhus AS</b>	Ja	Redegjørelse etter Etisk Handel-mal og OECD-metode, med tiltak for å redusere risiko i leverandørkjeden.
<b>Kolly AS</b>	Ja	Del av Reitan Retail; egen åpenhetslov-side og bærekraftsløfter om åpenhet i hele verdikjeden.
<b>Vectura AS</b>	Ikke lokalisert	
<b>Expedia Group</b>	Utenlandsk regelverk	Internasjonal aktør som rapporterer under utenlandsk lovgivning (modern slavery statement), ikke norsk åpenhetslov.
<b>Braattan Gaard</b>	Ikke funnet	Lokal gårdsleverandør; ingen publisert redegjørelse funnet (mindre virksomhet, trolig ikke omfattet).

Tabell 2: Leverandørenes egne publiserte redegjørelser etter åpenhetsloven og hovedpunkt fra disse.

## 5.5 Restrisiko etter leverandørenes aktsomhetsvurderinger

Når den iboende risikoen i punkt 5.2 sammenholdes med leverandørenes egne redegjørelser, kan vurderingen av restrisiko – den gjenværende risikoen etter at leverandørenes egne tiltak er tatt i betraktning – justeres:

- For leverandører med dokumenterte, styreforankrede aktsomhetsvurderinger og ingen rapporterte funn – Lerøy, Nortura, Nor Tekstil, Vinhuset, Engrosfrukt og Kolly – vurderes restrisikoen som lav, selv om den iboende bransjerisikoen er middels.
- Bravida (tekniske bygningstjenester) har solid dokumentasjon, men bygg- og anleggsbransjen har en vedvarende iboende risiko. Restrisikoen vurderes som lav–middels og følges videre.
- Vectura er den klareste prioriteringen: vi fant ingen publisert redegjørelse, og restrisikoen kan derfor ikke nedjusteres på samme grunnlag. Britannia vil etterspørre dokumentasjon direkte.

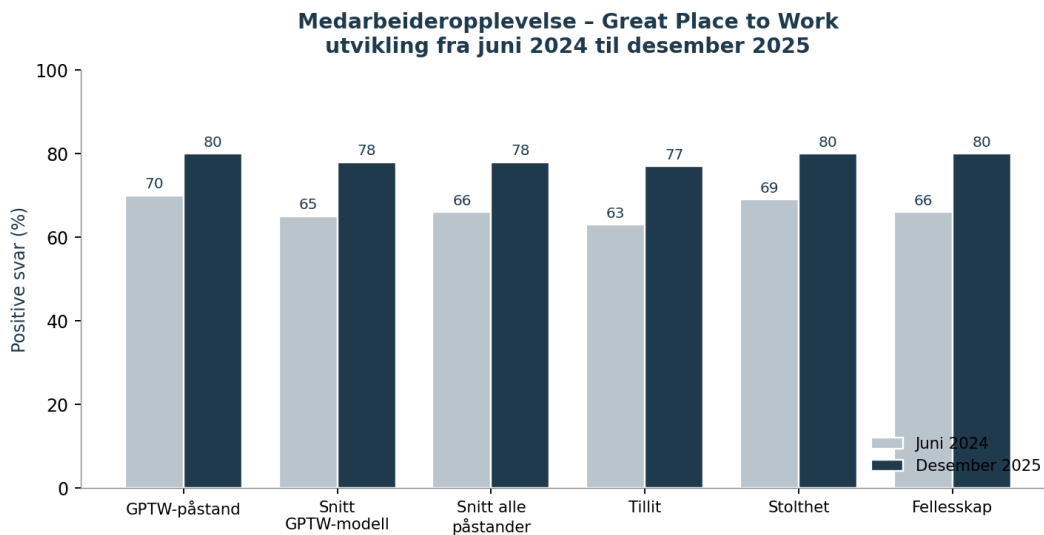
Samlet vurdering: Hovedrisikoen ligger i produkt- og verdikjedeforhold, ikke i leverandørenes norske drift. De fleste store leverandørene har etablerte aktsomhetsvurderinger og varslingskanaler og rapporterer ingen avdekkede faktiske negative konsekvenser. Restrisikoen vurderes derfor samlet som lav til lav–middels, med Vectura og leveranser fra bygg- og anleggssektoren som de viktigste oppfølgingspunktene.

## 6. Tiltak og resultater (§ 5 c)

Egne ansatte er Britannias mest sentrale ansvarsområde etter åpenhetsloven. Vårt viktigste verktøy for å måle og følge opp medarbeideropplevelsen – og dermed risikoen for uanstendige arbeidsforhold i egen virksomhet – er den årlige Trust Index-undersøkelsen fra Great Place to Work. Denne erstatter tidligere pulsmålingsverktøy, og resultatene danner grunnlag for konkrete forbedringstiltak.

### 6.1 Måling og oppfølging av medarbeideropplevelsen

Medarbeideropplevelsen har bedret seg markant fra juni 2024 til desember 2025. Samtlige hovedparametere har gått opp, og ingen påstander viser tilbakegang i perioden. Den samlede GPTW-påstanden («Alt tatt i betraktning er dette et flott sted å arbeide») steg fra 70 % til 80 % positive svar, og gjennomsnittet for hele GPTW-modellen fra 65 % til 78 %. Britannia ble i 2025 sertifisert som et Great Place to Work.



Figur 4: Utvikling i medarbeideropplevelsen (positive svar i %) fra juni 2024 til desember 2025. Deltakelse: 276 svar (des. 2025) og 287 svar (jun. 2024).

De tre relasjonene i GPTW-modellen har alle styrket seg betydelig: tillit til ledelsen fra 63 % til 77 %, stolthet fra 69 % til 80 % og fellesskap fra 66 % til 80 %. Framgangen er sterkest på ledelse og involvering – områder som var den klareste utfordringen i 2024.

Selv om utviklingen er positiv på alle parametere, er det enkelte områder som fortsatt scorer lavere, og som er særlig relevante for anstendige arbeidsforhold. Lønnsbetingelser, opplevd rettferdig fordeling og det psykososiale arbeidsmiljøet er de mest sentrale oppfølgingspunktene i det videre arbeidet. Som et fast kontrolltiltak gjennomgås alle ansattes lønn årlig i forbindelse med lønnsoppgjøret, for å sikre at avlønningen er i tråd med Riksavtalens satser.

### 6.2 Øvrige interne tiltak

- Faste medarbeidersamtaler og 1:1-oppfølging mellom leder og medarbeider
- Avdelingsmøter og allmøter (2–4 ganger per år)
- Lederutvikling og kompetansebygging via Britannia Akademiet og Verdiskolen

- Innført HRM-system for systematisk medarbeideroppfølging, herunder oppfølging av sykefravær og tilrettelegging
- Innført tydelig onboarding med e-læring i forkant av oppstart
- Kompetansemodul i vårt system utvikles fortløpende
- Innført Runwell HMS-system for systematisk dokumentasjon av risikovurderinger knyttet til HMS og avviksbehandling (2026)
- Tariffavtale (Riksavtalen) som sikrer lønns- og arbeidsvilkår, med årlig lønnskontroll mot Riksavtalens satser
- Bevissthet og rutiner for å forebygge at hotellets lokaler misbrukes til menneskehandel eller utnyttelse

### 6.3 Tiltak i leverandørkjeden

- Krav til leverandører gjennom medlemskapet i Nores
- Egne risikobaserte undersøkelser hos utvalgte leverandører
- Oppfølging av avvik gjennom dialog, og i ytterste konsekvens leverandørbytte

De prioriterte risikoområdene følges opp med konkrete tiltak, i tråd med oppfølgingspunktene i punkt 5.5:

- Drikkevaredistribusjon (Vectura): innhente og vurdere leverandørens aktsomhetsvurdering, ettersom egen redegjørelse ikke ble funnet i årets gjennomgang. Ansvarlig: Business Controller, frist 31.08.26
- Bygg og anlegg (bl.a. Bravida): be om dokumentasjon på hvordan underleverandører følges opp, og verifisere tiltak mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Ansvarlig: Teknisk leder, frist 01.12.26
- Importerte tekstiler og arbeidstøy (Nor Tekstil): be om dokumentasjon på oppfølging av tekstilprodusenter, med vekt på lønn, arbeidstid og HMS. Ansvarlig: Executive Housekeeper, frist: 31.08.26
- Mat og drikke med global råvarerisiko (kaffe, kakao, sjømat): prioritere dialog og krav om sertifisering og sporbarhet for å redusere risiko for barne- og tvangsarbeid. Ansvarlig: Executive Head Chef, frist 31.10.26

## 7. Kommunikasjon og gjenoppretting

Berørte parter – arbeidstakere, fagforeninger og eksterne – holdes informert om planlagte og gjennomførte tiltak ved avvik. Dersom negative konsekvenser avdekkes, søkes disse kompensert gjennom erstatning, oppreisning eller andre gjenoppbyggende tiltak.

Redegjørelsen offentliggjøres årlig, både internt og på hotellets nettsider, og oppdateres ved vesentlige endringer i risikobildet.

## 8. Informasjonsplikt (§§ 6 og 7)

Enhver har rett til å be om informasjon om hvordan Britannia Hotel håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Henvendelser må være skriftlige og besvares innen tre uker.

I rapporteringsperioden 2025 mottok Britannia ingen henvendelser etter §§ 6 og 7.

Henvendelser rettes til: [apenhetsloven@britannia.no](mailto:apenhetsloven@britannia.no)

## 9. Styrets signatur

Denne redegjørelsen er behandlet og vedtatt av styret i Britannia Hotel AS, og signeres i tråd med reglene i regnskapsloven § 3-5.

Trondheim, 30. juni 2026

<b>Odd Reitan</b> Styrets leder	<b>Ole Robert Reitan</b> Styremedlem
<b>Hilde Reitan</b> Styremedlem	<b>Berit Hvalryg</b> Styremedlem
<b>Jo Gabriel Grøtan</b> Styremedlem	<b>Espen Aunaas</b> Styremedlem
<b>Emilia Wasilewska</b> Styremedlem	<b>Arild Helge Sjødin</b> Adm. direktør

# PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

## Hilde Undlien Reitan

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5994-4-750612

IP: 104.28.xxx.xxx

2026-06-26 09:08:33 UTC



QES



## Ole Robert Reitan

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5999-4-1691789

IP: 88.94.xxx.xxx

2026-06-26 09:10:09 UTC



QES



## Emilia Wasilewska

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5994-4-3095147

IP: 195.1.xxx.xxx

2026-06-26 09:11:43 UTC



QES



## Odd Reitan

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5997-4-352764

IP: 194.30.xxx.xxx

2026-06-26 09:13:40 UTC



QES



## Jo Gabriel Grøtan

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5995-4-444722

IP: 195.1.xxx.xxx

2026-06-26 09:17:36 UTC



QES



## Arild Helge Sjødin

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5999-4-1630744

IP: 77.18.xxx.xxx

2026-06-26 09:42:38 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

#### Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

# PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

## Berit Hvalryg

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5997-4-955185

IP: 77.18.xxx.xxx

2026-06-26 11:17:21 UTC



QES



## Espen Aunaas

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5998-4-1403059

IP: 104.28.xxx.xxx

2026-06-26 18:21:10 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

### Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.