

Rapport Åpenhetsloven 2025

VING NORGE AS

VING[~]



Innledning

Den norske åpenhetsloven trådte i kraft i juli 2022. Formålet med loven er å fremme selskapers respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Selskaper innen lovens omfang skal gjennomføre en aktsomhetsvurdering i tråd med retningslinjene fra Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) for multinasjonale selskaper for å vurdere hvordan grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår blir implementert og prioritert, og identifisere potensielle risikoområder.

Med denne rapporten presenterer vi resultatene av aktsomhetsvurderingen til Ving Norge AS (Ving Norge), slik loven krever.

Ansvarlig turisme er viktig for Ving Norge. Som et ansvarlig selskap ligger det i vår natur å være transparent og ha en åpen kommunikasjon.

ANSVARLIG TURISME MED VING NORGE AS

Vi er overbevist om at ansvarlig turisme er den eneste veien å gå. Folk vil fortsette å reise for sin egen velværes skyld. Som ansvarlig turoperatør er det vår oppgave å levere ferier som fremmer de reisendes velvære, og som samtidig beskytter og fremmer planetens velvære, våre ansatte og andre partnere. Vi tar dette ansvaret svært alvorlig. Vi tar ansvarlige valg og investerer i våre lokale destinasjoner for å skape arbeidsplasser og utvikling. Vi setter svært høye standarder for alle sider av arbeidet vårt. Men vi har fremdeles mer å gjøre. Derfor har vi nå lagt ut på den viktigste reisen vår til dags dato – for å innta posisjonen som den ledende turoperatøren innen ansvarlig reiseliv. Derfor har vi bestemt oss for å redusere risikoen for problemer i tilknytning til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i Ving Norges egen organisasjon, både på konsernnivå og i leveringskjeden, ved å stille strenge krav til oss selv og våre partnere.

STRUKTUREN TIL DEN NORSKE ENHETEN / NLTG OG VIRKSOMHETEN

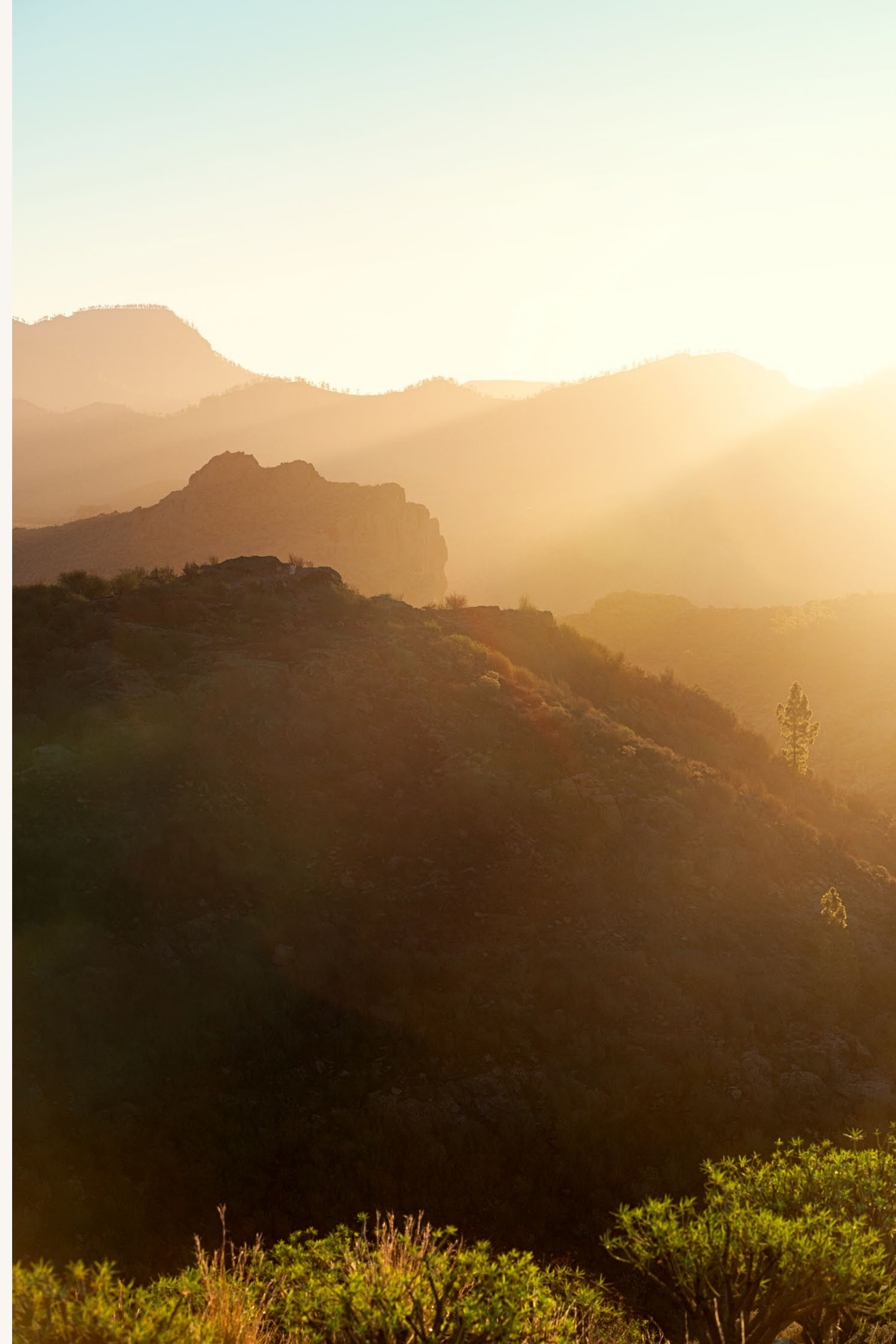
Ving Norge er en del av Nordic Leisure Travel Group (NLTG) – den nordiske regionens største fritidsreiseselskap, som har NLTG Holdco AB som morselskap. NLTG består av fire pakkereiseselskap, og Ving Norge er ett av disse, konsernets flyselskap Sunclass Airlines, konsepthotell (Sunwing, Sunprime og O.B.C.) og den uavhengige taxfree-butikken, Airshoppen. Alle NLTGs ferieprodukter er pakketurer, som selges gjennom våre pakkereiseselskap på våre fire nordiske markeder.

Hjertet i Ving Norges virksomhet er charterreiser til soldestinasjoner og fleksible pakkereiser.

En ferie i form av en charterreise omfatter et sete på et charterfly, en seng på et hotell og tjenestene som leveres av reiseguiden samt transport på destinasjonene. Når gjestene bestiller en ferie hos Ving Norge, flyr de ofte med vårt eget flyselskap, Sunclass Airlines, direkte til destinasjonene sine, og ombord kan de kjøpe avgiftsfrie varer fra vår egen taxfree-butikk, Airshoppen, og de kan velge blant en rekke hoteller på de forskjellige destinasjonene, inkludert våre egne konsepthoteller. Ving Norge tilbyr også transporttjenester og mange utflukter i samarbeid med lokale partnere.

En *fleksibel pakkereise* omfatter en skreddersydd pakke med et sete på et rutefly, et hotellrom hentet fra en internasjonal hotellplattform og eventuelt leiebil.

Når forbrukerne gjør forretninger med Ving Norge, er det derfor flere enheter styrt av NLTG som vanligvis er med på å levere de tjenestene som kjøpes.



Om denne rapporten

FORMÅL

Formålet med aktsomhetsvurderingen har vært å identifisere og vurdere faktiske og potensielle uønskede virkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår som vi som selskap enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte forbundet med vår virksomhet, våre produkter eller tjenester via vår leverandørkjede eller våre partnere.

PROSESS

Det er Ving Norge som selskap som er underlagt loven. Siden Ving Norge er en del av det større konsernet NLTG, ble det besluttet å fokusere på Ving Norges virksomhet, som inkluderer alle NLTGs interne datterselskaper og utvalgte kritiske leverandører, i denne prosessen.

Siden omfanget av loven er helt grunnleggende for verdiene til NLTG, vil alle potensielle risikoer som identifiseres, påvirke konsernet som helhet. Derfor var det en naturlig beslutning å integrere omfanget av loven i NLTGs rammeverk for bedriftsrelatert risikostyring for å sikre en organisasjonsmessig lik tilnærming ved identifisering og vurdering av risikoer.

For å foreta en fullstendig og helhetlig vurdering av selskap og partnere tok aktsomhetsvurderingen utgangspunkt i følgende veiledende referanser:

- OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper
- Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter av 1966

- Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter av 1966
- ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen

Det vil bli en kontinuerlig oppfølging av de identifiserte risikoene, og derfor kan ikke denne aktsomhetsvurderingen anses som et frittstående arbeid, men som en kontinuerlig prosess. Etter hvert som vi for eksempel får svar fra våre partnere på de spørreskjemaene vi har sendt ut, vil slike innspill bli evaluert kontinuerlig, og egnede tiltak vil bli iverksatt.

Til høyre er det en beskrivelse av vår tilnærming for å sikre overensstemmelse med lovens omfang.

KONKLUSJON

Resultatene er gjennomgått og validert av NLTGs konsernledelse. Etter at resultatene er integrert i selskapets risikostyringsprosess, er de matchet mot selskapets risikoregister for å sikre samsvar. Dermed har resultatene av aktsomhetsvurderingen også gitt verdifulle innspill som kan bekrefte selskapets risikoregister.

KRAV I HENHOLD TIL LOVEN		VÅR TILNÆRMING	VÅRT ARBEID I 2024/2025 OG INITIATIVER FOR 2025/2026
A	Integrere ansvarlig forretningsatferd i selskapets retningslinjer.	Gjennomgang av selskapets eksisterende retningslinjer med fokus på utsagn som gjelder grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsvilkår.	Arbeid utført i 2024/2025: Menneskerettighetspolitikken som ble presentert i 2023/2024 har blitt offisielt godkjent av toppledelsen. En revidert Supplier Code of Conduct er utviklet og også godkjent. I denne Supplier Code of Conduct er det essensielle fra menneskerettighetspolitikken integrert. Tiltak for 2025/2026: Den reviderte Supplier Code of Conduct blir integrert i eksisterende kontrakter. Videre styrker selskapet også fokus på etterlevelse av den reviderte Supplier Code of Conduct
B	Identifisere og vurdere faktiske og potensielle uønskede virkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår som vi som selskap enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte forbundet med vår virksomhet, våre produkter eller tjenester via vår leverandørkjede eller våre partnere.	Gjennom intervjuer med interessenter er det innhentet informasjon om hvordan organisasjonen og våre leverandører arbeider og praktiserer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i det daglige arbeidet, og hvordan NLTGs retningslinjer prioriteres. Intervjuene ble brukt til å validere hvordan effekten av selskapets retningslinjer er integrert i organisasjonen.	Arbeid utført i 2024/2025: Vårt fokus har vært å få en mer grunnleggende forståelse for hvordan våre leverandører arbeider med grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold. Som i fjor har vi sendt spørreskjemaer til våre norske leverandører. Vi har blitt informert om noen problemer på nivå 2 blant leverandørene. Tiltak for 2025/2026: Vårt fokus blir å validere og analysere svarene mottatt fra spørreskjemaene. Vi vil følge opp fremdriften av de identifiserte manglene på nivå 2 blant leverandørene, og om nødvendig, engasjere oss direkte i problemene. Videre, etter hvert som flere svar mottas, vil de bli analysert, og om nødvendig vil passende tiltak bli iverksatt.

Om denne rapporten

KRAV I HENHOLD TIL LOVEN		VÅR TILNÆRMING	VÅRT ARBEID I 2024/2025 OG INITIATIVER FOR 2025/2026
C	Implementere egnede tiltak for å stoppe, forebygge eller dempe uønskede virkninger basert på selskapets prioriteringer og vurderinger i henhold til (b).	Fem potensielle risikoområder ble identifisert, og egnede risiko dempende tiltak er godkjent av toppledelsen. De fem risikoområdene er: a. NLTGs forretningsområde er turisme b. NLTGs forretningsområde er luftfart c. NLTG geografiske virkeområde d. Anskaffelse av produkter lokalt (f.eks. mat- og drikkevarer og hotell-utstyr) e. NLTG-ansattes bevissthet om prioritering av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår De ovennevnte potensielle risikoområdene er nærmere beskrevet i del 2.	Arbeid utført i 2024/2025: Vi viser til del 2 i denne rapporten. Tiltak for 2025/2026: Vi viser til del 2 i denne rapporten.
D	Spore implementeringen og resultatene av tiltakene i henhold til (c).	Dette vil bli gjort kontinuerlig som en del av selskapets program for risikostyring.	Arbeid utført i 2024/2025: Vi viser til del 2 i denne rapporten. Tiltak for 2025/2026: Vi viser til del 2 i denne rapporten.
E	Kommunisere med berørte interesser og rettighetshavere om hvordan uønskede virkninger blir håndtert i henhold til (c) og (d).	Dette vil bli gjort kontinuerlig som en del av selskapets program for risikostyring.	Arbeid utført i 2024/2025: Vi viser til del 2 i denne rapporten. Tiltak for 2025/2026: Vi viser til del 2 i denne rapporten.
F	Sørge for eller samarbeide om oppretting og erstatning der dette er nødvendig.	Dette vil bli gjort kontinuerlig som en del av selskapets program for risikostyring.	Arbeid utført i 2024/2025: Vi viser til del 2 i denne rapporten. Tiltak for 2025/2026: Vi viser til del 2 i denne rapporten.

Fem viktige risikoområder innen omfanget av åpenhetsloven

FORRETNINGSOMRÅDE – TURISME		FORRETNINGSOMRÅDE – LUFTFART	
Beskrivelse	Turistindustrien har kanskje et rykte på seg for å være preget av dårlige arbeidsvilkår og brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Dette kan være på politisk nivå og gjelde tvangsflytting fra områder som er utpekt for turistutvikling uten å sørge for alternative boliger, eller at arbeiderne blir hindret i å gå inn i fagforeninger, stor jobbsikkerhet, rigide arbeidsvilkår og uønsket seksuell oppmerksomhet.	I de senere årene har det vært økt fokus på potensiell sosial dumping i luftfartsbransjen; sosial dumping når det gjelder ansettelsesstatus, betaling og mulighet for å slutte seg til fagforeninger. Dette fører til brudd på grunnleggende menneskerettigheter og bidrar til dårlige arbeidsvilkår.	
Risikovurdering	Hvis NLTG inngår avtaler med selskaper, f.eks. tredjeparts hotelloperatører, hotellplattformer, turoperatører, transportselskaper osv. som bryter grunnleggende menneskerettigheter og ikke tilbyr anstendige arbeidsvilkår, kan det påvirke folk på det personlige plan ved at de opplever en forverring av levevilkårene. I tillegg kan samarbeid med slike selskaper potensielt legitimere forretningsatferden deres. For NLTG er det en viktig del av vår strategi og suksess å ansette lokale arbeidstakere til de egnekonsepthotellene våre på feriedestinasjonene. Den store majoriteten av alle de ansatte på konsepthotellene våre kommer fra lokalbefolkningen. Dette reduserer risikoen siden vi har kontroll på betaling og arbeidsvilkår. Dessuten er alle konsepthotellene våre (Sunwing, Sunprime og O.B.C.) samt franchisehotellene i Tyrkia og Thailand sertifisert av Travelife. Travelife er et initiativ som går ut på å fremme bærekraftig praksis innen reiselivs- og turistindustrien. Når disse hotellene har fått denne sertifiseringen, betyr det at de oppfyller kravene til og er i samsvar med den internasjonale standarden for Travelife-sertifisering for bærekraft. Kravene inkluderer for eksempel alle OECDs retningslinjer for bedrifters samfunnsansvar, noe som omfatter miljø, biomangfold, rettferdig forretningspraksis, arbeidsforhold og menneskerettigheter. Medlemmer av Travelife må også bidra til samfunnet ved å ansette lokalt, bruke lokale leverandører og motvirke barnearbeid og seksuell utnyttelse av barn. Alle hoteller revideres annethvert år av Travelife. NLTGs anbudsprosess støttes av etiske regler for leverandører, som tydelig viser vår holdning til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Det er liten sannsynlighet på konsernnivå for å inngå avtaler med useriøse selskaper. Alle større kontrakter inngås på konsernnivå.	Hvis NLTG har avtaler med selskaper som bryter grunnleggende menneskerettigheter og ikke tilbyr anstendige arbeidsvilkår, kan det påvirke folk på det personlige plan ved at de opplever en forverring av levevilkårene. Med tanke på at NLTG har sin egenflyflåte med dansk driftstillatelse, der alle ansatte er dekket av nordiske fagforeningsavtaler, er det liten sannsynlighet. Dette sikrer at gjestene flys til/fra feriedestinasjonene med en besetning der grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår har høy prioritet.	
Risikoutvikling og risikodempende tiltak 2024/2025 og prioriterte risikoområder 2025/2026	Siden vi er den ledende nordiske turoperatøren, har vi en forpliktelse til å være aktive lokalt. Fordi vi er sterkt engasjert i bransjen både globalt og lokalt, kan vi også arbeide for større likestilling på stedet på feriedestinasjonene, f.eks. ved å sikre anstendige arbeidsvilkår og riktig betaling, sette opp anonyme klageinstanser, gjøre turistene bevisste på grunnleggende menneskerettigheter og sørge for at menneskerettigheter og sikkerhetsstandarder overholdes som forutsetning for samarbeid. Under 2024/2025 ble den reviderte NLTG Supplier Code of Conduct godkjent av toppledelsen. Vores Supplier Code of Conduct er basert på anbefalingene i OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak, konvensjonene og anbefalingene fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Hvert krav består av en rekke konkrete og spesifikke krav (Hva), som hver leverandør til NLTG skal overholde. Til hvert krav er det oppført en veiledning (Hvordan) som angir minimumsnivået som skal overholdes. Hver leverandør kan gå utover minimumsnivået som er spesifisert. Fokuset for 2025/2026 er å integrere den nye Supplier Code of Conduct i eksisterende leverandørkontrakter. Videre vil vi begynne å introdusere til våre leverandører og begynne å overvåke samsvar. Hvis det oppdages leverandører som bryter de etiske reglene, vil dette automatisk føre til en undersøkelse. For å støtte dette, styrker NLTG fokuset på etterlevelse av den reviderte Supplier Code of Conduct.	NLTG ønsker hele tiden å gjøre det attraktivt å jobbe i Sunclass Airlines, og derfor prioriterer NLTG høyt å ivareta de ansattes interesser, som betyr at NLTG tar initiativ for å forhandle med fagforeningene. Enhver underavtale mellom flyselskaper vil følge NLTGs etiske regler for leverandører. Under 2024/2025 ble den reviderte NLTG Supplier Code of Conduct godkjent av toppledelsen. Vores Supplier Code of Conduct er basert på anbefalingene i OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak, konvensjonene og anbefalingene fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Hvert krav består av en rekke konkrete og spesifikke krav (Hva), som hver leverandør til NLTG skal overholde. Til hvert krav er det oppført en veiledning (Hvordan) som angir minimumsnivået som skal overholdes. Hver leverandør kan gå utover minimumsnivået som er spesifisert. Fokuset for 2025/2026 er å integrere den nye leverantörskoden i befintlige leverantörskontrakt. Videre vil vi begynne å introdusere til våre leverandører og begynne å overvåke samsvar. Hvis det oppdages leverandører som bryter de etiske reglene, vil dette automatisk føre til en undersøkelse. For å støtte dette, styrker NLTG fokuset på etterlevelse av den reviderte Supplier Code of Conduct	





GEOGRAFISKE FORRETNINGSOMRÅDER		LOKAL ANSKAFFELSE AV PRODUKTER
Beskrivelse	Med sitt globale fotavtrykk kan NLTG være til stede i geografiske områder der fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår ikke alltid gis høy prioritet.	Konsepthotellene våre er en del av lokalsamfunnene. Vi er svært opptatt av å kjøpe mat og materialer lokalt og i så stor grad som mulig bruke lokalproduserte produkter til blant annet driften av barer og restauranter. Slike avtaler inngås lokalt med en risiko for å påta seg kontraktsmessige forpliktelser med en leverandør som ikke har grunnleggende menneskerettigheter som fokusområde.
Risikoanalyse	NLTG har et sterkt ønske om å fullføre aktsomhetsvurderingen før de reklamerer for og selger ferier til land der grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår ikke alltid gis høy prioritet. En del av aktsomhetsvurderingen er å gjennomgå destinasjonens prioritering og forståelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Hvis NLTG er til stede i geografiske områder der grunnleggende menneskerettigheter brytes og det er dårlige arbeidsvilkår, kan det påvirke folk på det personlige plan ved at de opplever en forverring av levevilkårene. I tillegg kan samarbeid med slike selskaper i slike regioner legitimere en uheldig forretningsatferd. For NLTG er det en viktig del av vår strategi og suksess å ansette lokale arbeidstakere til de egne konsepthotellene våre på feriedestinasjonene. Den store majoriteten av alle de ansatte på konsepthotellene våre kommer fra lokalbefolkningen. Dette reduserer risikoen siden vi har kontroll på betaling og arbeidsvilkår. Dessuten er alle konsepthotellene våre (Sunwing, Sunprime og O.B.C.) samt franchisehotellene i Tyrkia og Thailand sertifisert av Travelife. Travelife er et initiativ som går ut på å fremme bærekraftig praksis innen reiselivs- og turistindustrien. Når disse hotellene har fått denne sertifiseringen, betyr det at de oppfyller kravene til og er i samsvar med den internasjonale standarden for Travelife-sertifisering for bærekraft. Kravene inkluderer for eksempel alle OECDs retningslinjer for bedrifters samfunnsansvar, noe som omfatter miljø, biomangfold, rettferdig forretningspraksis, arbeidsforhold og menneskerettigheter. Medlemmer av Travelife må også bidra til samfunnet ved å ansette lokalt, bruke lokale leverandører og motvirke barnearbeid og seksuell utnyttelse av barn. Alle hoteller revideres annethvert år av Travelife. Det er en viktig del av vår strategi og suksess å ansette lokale arbeidstakere på de egne konsepthotellene våre. Den store majoriteten av alle de ansatte på konsepthotellene våre kommer fra lokalbefolkningen. Dette reduserer risikoen siden vi har kontroll på betaling og arbeidsvilkår.	Siden vi inngår mange kontrakter lokalt i alle geografiske områder, er det en risiko for å handle med en lokal leverandør som ikke har særlig fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Hvis vi inngår en lokal avtale med en slik leverandør, kan det påvirke folk på det personlige plan ved at de opplever en forverring av levevilkårene. I tillegg kan fortsatte forbindelser med slike leverandører føre til at dette uheldige forretningsområdet kan bli legitimert.
Risikoutvikling og risikodempende tiltak 2024/2025 og prioriterte risikoområder 2025/2026	Siden vi er den ledende nordiske turoperatøren, har vi en forpliktelse til å være aktive lokalt. Fordi vi er sterkt engasjert i bransjen både globalt og lokalt, kan vi også arbeide for større likestilling på stedet på feriedestinasjonene, f.eks. ved å sikre anstendige arbeidsvilkår og riktig betaling, sette opp anonyme klageinstans, gjøre turistene bevisste på grunnleggende menneskerettigheter og sørge for at menneskerettigheter og sikkerhetsstandarder overholdes som forutsetning for samarbeid. I løpet av 2024/2025 begynte vi å gjøre reelle fremskritt og nådde viktige milepæler i vår ESG-strategi som vil hjelpe oss å måle vår innvirkning og ta skritt for å øke de positive sosiale konsekvensene av arbeidet vårt. Eksempler på prestasjoner er lokale ansettelser til hoteldrift og lansering av et nytt utdanningsprogram i barns rettigheter for destinasjonsansatte sammen med Redd Barna. Gjennom vårt tredjeparts whistleblower-ordning har vi styrket vår medarbeiderstemme, forsikrer oss om at ansatte og leverandører kan gi uttrykk for bekymringer uten frykt for gjengjeldelser. Alle bekymringer skal undersøkes på en rettferdig og rettidig måte. Likt foregående år fortsetter vi i 2025/2026 å ta sikte på en vellykket oppnåelse av våre ESG-strategiske ambisjoner: • Fremme ansvarlig turisme og en kultur for samfunnsansvar på destinasjonene vi opererer på • Ansette lokale folk og bedrifter for å fremme økonomisk velstand på våre destinasjoner • Skape jobbmuligheter og rom for kreativitet, utvikling og fremgang • Sikre gode arbeidsforhold, like muligheter og lik lønn for alle • Ta avstand fra alle former for tvangsarbeid, slaveri, menneskehandel og barnearbeid. • Beskytte arbeidstakerrettigheter og fremme trygge og sikre arbeidsmiljøer for alle ansatte	I geografiske områder der NLTG er til stede med personale, kjenner personalet vår holdning til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette vil sikre at innkjøperne våre er oppmerksomme på den potensielle risikoen og må styre unna slike utfordringer ved å utføre en lokal aktsomhetsvurdering. Under 2024/2025 ble den reviderte NLTG Supplier Code of Conduct godkjent av toppledelsen. Vår Supplier Code of Conduct er basert på anbefalingene i OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak, konvensjonene og anbefalingene fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Hvert krav består av en rekke konkrete og spesifikke krav (Hva), som hver leverandør til NLTG skal overholde. Til hvert krav er det oppført en veiledning (Hvordan) som angir minimumsnivået som skal overholdes. Hver leverandør kan gå utover minimumsnivået som er spesifisert. I 2025/2026 implementeres den nye Supplier Code of Conduct i eksisterende leverandørkontrakter. Videre vil vi begynne å introdusere dette for våre leverandører og begynne å overvåke samsvar. Hvis det oppdages leverandører som bryter de etiske reglene, vil dette automatisk føre til en undersøkelse. For å støtte dette, legger NLTG større vekt på etterlevelse av den reviderte Supplier Code of Conduct.

ANSATTES BEVISSTHET OM MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSVILKÅR	
Beskrivelse	NLTGs ansatte (inkludert ansatte i Ving Norge) arbeider for å nå våre forretningsmål og strategiske mål. Dette omfatter at alle ansatte skal være bevisste viktigheten av å prioritere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår for våre gjester, ansatte og partnere.
Risikoanalyse	Det er en risiko for at prioriteringen av menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår ikke alltid er til stede slik ledelsen ønsker, på grunn av andre prioriteringer. Når NLTG tar en beslutning der grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår ikke tas i betraktning, kan det påvirke folk på det personlige plan ved at de opplever en forverring av levevilkårene.
Risikoutvikling og risikodempende tiltak 2024/2025 og prioriterte risikoområder 2025/2026	I 2023/2024 utviklet vi en spesifikk menneskerettighetspolicy som gir våre standpunkter til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I 2024/2025 ble menneskerettighetspolitikken formelt godkjent av toppledelsen. I 2025/2026, etter godkjenningen av menneskerettighetspolitikken vil vi fortsette å skape bevissthet i organisasjonen gjennom ulike kanaler for alle ansatte med sikte på å styrke bevisstheten og redusere risikoen.





Board of Directors Ving Norge AS

MAGNUS WIKNER
CEO, NORDIC LEISURE TRAVEL GROUP AB
CHAIRMAN OF THE BOARD VING NORGE AS

FREDRIK DANIELSSON
BOARD MEMBER

CAMILLA EVERBERG
BOARD MEMBER

MARIE-ANNE ZACHRISSON
BOARD MEMBER

LINDA NORDVOLD
EMPLOYEE REPRESENTATIVE

LINDA MARIA ØDEGAARD
EMPLOYEE REPRESENTATIVE



VING~