

SAS

**SAS UTTALELSE OM
MENNESKERETTIGHETER
2022**



REDEGJØRELSE OM AKTSOMHETSVURDERINGER MED HENSYN TIL MENNESKERETTIGHETER I SAS

INTRODUKSJON

Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i SAS

I SAS er vi forpliktet til å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og vi samarbeider aktivt med FNs Global Compact (UNGC). Som medlem av Global Compact, arbeider vi for å sikre ti prinsipper som dekker områder innenfor menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon. Ved å omfavne disse viktige prinsippene ønsker vi å vise vårt engasjement for å fremme respekt for menneskerettigheter i hele vår virksomhet.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og vi i SAS er forpliktet til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egne operasjoner, leverandørkjede og gjennom våre forretningspartnere. Vi er også forpliktet til å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan SAS håndterer dette. Vi har satt i gang arbeidet med å sikre etterlevelse av de nye lovkravene og har ambisjoner om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i tiden som kommer. Denne rapporten beskriver hvordan SAS håndterer menneskerettigheter i egen virksomhet og i leverandørkjeden, og hvordan vi vil jobbe med dette fremover.

Vi har gjennomgått våre retningslinjer, rutiner og veiledende dokumentasjon i henhold til kravene i åpenhetsloven og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Gjennomgangen har gitt oss en dypere innsikt i modenhetsnivået i våre prosesser. Vi har utviklet en handlingsplan for regnskapsåret 2023 for å styrke vår tilnærming til menneskerettigheter i vår virksomhet, leverandørkjede og hos våre forretningspartnere. Planen inkluderer integrering av menneskerettigheter og anstendige



Styring og Ledelse

- Gjennomgå og oppdatere eksisterende retningslinjer for å sikre at de inkluderer prinsippene for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.
- Kommunisere oppdaterte retningslinjer til alle ansatte, leverandører og forretningspartnere for å sikre felles forståelse og forpliktelse til menneskerettigheter.
- Gjennomføre regelmessige revisjoner og vurderinger for å sikre overholdelse av menneskerettighetsstandarder.

Engasjement med Interessenter

- Samarbeide med ansatte, leverandører og forretningspartnere gjennom jevnlig opplæring og bevisstgjøring om menneskerettigheter.
- Etablere en klageordning for å gi en plattform for rapportering og håndtering av bekymringer knyttet til menneskerettigheter. Sørg for at disse mekanismene er lett tilgjengelige, godt kjent og garanterer beskyttelse mot gjengjeldelse.

Samarbeid med Forretningspartnere

- Delta i åpen og transparent dialog med forretningspartnere for å fremme integrasjonen av menneskerettigheter gjennom hele verdikjeden.
- Samarbeid med forretningspartnere om å utvikle felles initiativer med sikte på å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Tilby Opplæring og Kompetanseutvikling

- Tilby opplæringsprogrammer til ansatte, leverandører og forretningspartnere for å øke bevisstheten om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Fokuser på å bygge kompetanse og tilby verktøy for å effektivt håndtere og håndtere menneskerettighetsproblemer.

Overvåking og rapportering

- Etablere nøkkelindikatorer for ytelse (KPI-er) for å måle effektiviteten til handlingsplanen.
- Samle regelmessig inn og analysere data om menneskerettighetsprestasjoner, og sikre konfidensialitet og anonymitet der det er nødvendig.
- Utarbeide omfattende rapporter om organisasjonens arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og dele både suksesser og utfordringer.

arbeidsforhold i retningslinjer og styringssystemer, både internt og spesielt med fokus på leverandørkjeden. Vi etablerer også rutiner og prosedyrer for å identifisere og vurdere negative konsekvenser for menneskerettigheter i leverandørkjeden, samt tiltak for å forebygge og redusere negativ påvirkning. Figurene under oppsummerer hvordan vi vil ta sikte på å jobbe med menneskerettighetene fremover.

Vi erkjenner at vi fortsatt har en lang vei å gå for å oppfylle kravene i OECDs retningslinjer, samt for å håndtere risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter.

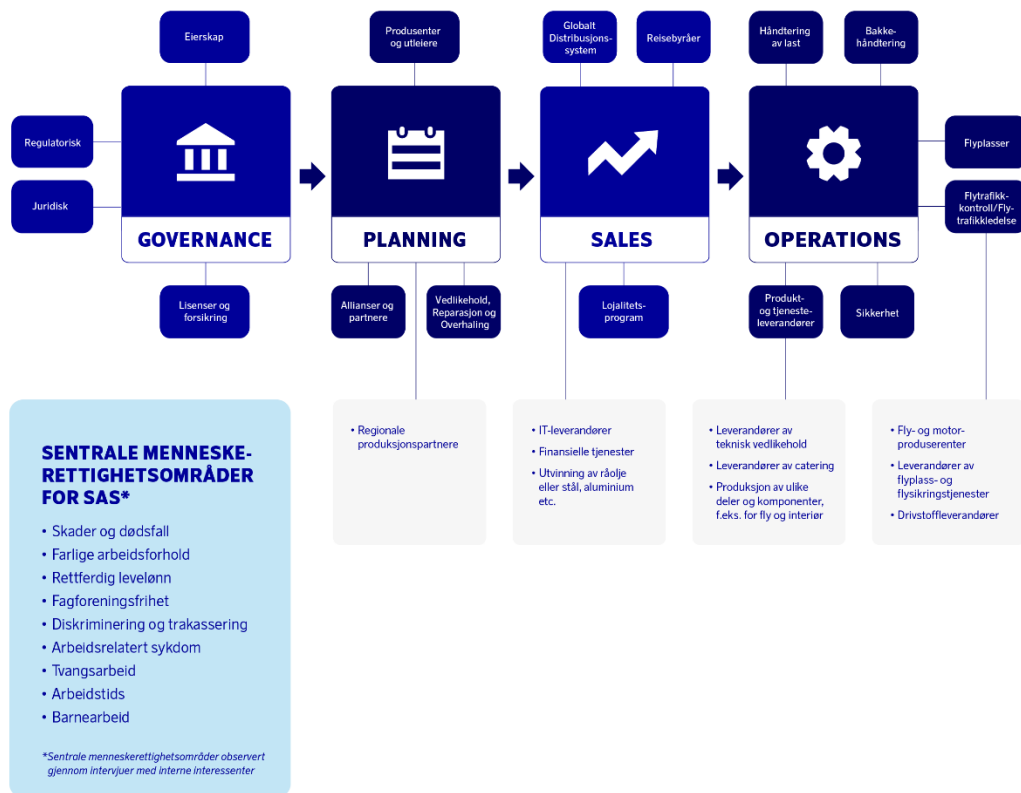
RUTINER OG RETNINGSLINJER FOR MENNESKERETTIGHETER I SAS

Hvordan SAS opererer, og risikoen for negativ påvirkning det kan medføre

SAS er Skandinavias ledende flyselskap med hovedkontor i Stockholm. Våre flygninger når 1300 unike destinasjoner i over 124 land. Hvert år reiser nesten 30 millioner passasjerer med SAS til destinasjoner i Europa, USA og Asia. Flyvninger er vår hovedaktivitet og drives gjennom SAS Scandinavia, SAS Connect, SAS Link og våre samarbeidspartnere.

Flybransjens unike karakteristikk innebærer global reisevirksomhet og komplekse verdikjeder. Vi i SAS må navigere i dette landskapet og vi risikerer å bidra til negativ påvirkning på menneskerettigheter i vår egen arbeidsstyrke, hos arbeidere i leverandørkjeden og i lokalsamfunnene vi opererer i. Nedenfor er en oversikt over vår verdikjede og den potensielle

negative påvirkningen på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, som vi enten kan forårsake eller medvirke til.



Det overordnede ansvaret for å følge opp menneskerettigheter er styret og toppledelsen. Dette inkluderer å sette mål og ambisjoner for SAS om hvordan vi respekterer menneskerettighetene og sikrer at retningslinjer og rutiner er på plass. Bærekraftsavdelingen i SAS har ansvar for å følge opp menneskerettighetsarbeid i den daglige driften. Konsernledelsen er i siste instans ansvarlig for retningslinjene. Retningslinjene gjennomgås årlig, og aktiviteter følges opp i organisasjonen og rapporteres ukentlig, månedlig, kvartalsvis eller årlig i henhold til spesifikke behov. Ytterligere informasjon om hvordan vår virksomhet er strukturert gjennom våre forretningsområder finnes i årsrapporten, tilgjengelig på SAS.no.

Vår organisasjon

I SAS ledes vår praksis og atferd av våre etiske retningslinjer, signert av styret, og er et resultat av vårt engasjement i Global Compact (UNGC). SAS krever at alle leverandører og underleverandører deler vår oppfatning av menneskerettigheter, inkludert solide markedsbaserte ansettelsesvilkår og retten til å organisere seg i fagforeninger. Vi er forpliktet i alle våre aktiviteter til å fremme respekt for menneskerettighetene og til å kjempe mot korrupsjon, diskriminering og alle former for tvangsarbeid. Vi mener at bærekraftig utvikling betyr kontinuerlige forbedringer på alle relevante områder av bærekraft, inkludert menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

I tillegg til prinsippene i UNGC støtter SAS prinsippene i Verdenserklæringen om menneskerettigheter og ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Vi forventer også at våre leverandører overholder disse erklæringene.

Dialog med interessenter

Dialog med interessenter er en av våre hovedkanaler for å gi innspill til våre retningslinjer og rutiner for å avdekke potensiell eller faktisk negativ påvirkning på menneskerettighetene. Vi har lang tradisjon for tett dialog og samarbeid med flere ulike interessenter. SAS prioriterer tett samarbeid med kunder, myndigheter, leverandører, fagforeninger, tillitsvalgte og andre arbeidstakerrepresentanter og flyplasser, for å legge forholdene til rette for å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. SAS har også dialog med parter som ønsker kunnskap, er endringsaktører eller støtter vårt arbeid på dette feltet på ulike måter. Vi ser på interessentdialog som en mulighet til å initiere engasjement for arbeidstakerrettigheter og få innspill til å videreutvikle vår tilnærming til menneskerettigheter.

Samarbeid i bransjen

SAS har et nært samarbeid og medlemskap i International Air Transport Association (IATA) og Star Alliance, som sammen med sine partnerflyselskaper tilbyr et bredt nettverk over hele verden. IATA og Star Alliance har initiativer som tar sikte på å fremme menneskerettigheter innen luftfartsindustrien, men det er viktig å merke seg at de primært fokuserer på bredere prinsipper og forventninger i stedet for direkte å ta opp spesifikke systemiske menneskerettighetsspørsmål. Det er imidlertid flere menneskerettighetsspørsmål som er relevante for luftfartsindustrien, og arbeidet med å løse disse spørsmålene kan knyttes til kravene satt av IATA, eksemplifisert gjennom:

Kabinbesetningens arbeidsforhold: Inkluderer utfordringer som arbeidstid, hvileperioder og helse og sikkerhet på arbeidsplassen som er viktige aspekter knyttet til menneskerettighetene.

Rettigheter til passasjerer: Selv om IATA primært fokuserer på operasjonelle standarder, har IATA også utviklet retningslinjer og initiativer knyttet til passasjerrettigheter. Å sikre at passasjerer behandles med verdighet, respekt og rettferdighet er et viktig aspekt av menneskerettighetene i luftfartsindustrien.

Klageordning og informasjonsplikt

Klageordningen er et viktig verktøy for å informere oss om vår påvirkning på enkeltpersoner og grupper. Det er klare regler og instruksjoner for rapportering og håndtering av mistanke om brudd gjennom vårt styringssystem eller klageordningen i SAS. SAS har etablert rutiner for rapportering av avvik. Rapporterte lovbrudd eller alvorlige brudd på våre etiske retningslinjer kan rapporteres til SAS hos Code_of_Conduct@sas.se.

Vi aksepterer ikke diskriminering eller straffereaksjoner mot noen for å varsle om faktisk eller mistenkt manglende overholdelse. De etiske retningslinjene oppdateres for å inkorporere FNs veiledende ti prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) inkludert rutiner for klagemekanismer. Etter oppdateringen i de etiske retningslinjene forventes det at ansatte gjør

seg kjent med det nyeste innholdet, inkludert hvordan man rapporterer hendelser og brudd på retningslinjene. Vi jobber også med å etablere en fornyet uavhengig og helt anonym varslingskanal. Varsler vil bli behandlet konfidensielt og anonymt hvis det blir bedt om det. Kritiske bekymringer kommuniseres til styret fra sak til sak. Klageordningen ble brukt ti ganger i 2022. Alle saker er meldt inn til styret og avsluttet. SAS forplikter seg også til å sørge for, eller samarbeide om gjenoppretning og erstatning for personer som er negativt påvirket av vår virksomhet, og vi krever at våre leverandører gjør det samme.

I samsvar med informasjonsplikten i åpenhetsloven § 6, har vi etablert en intern prosedyre for å motta og svare på henvendelser fra publikum om hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene.

Retningslinjer som iverksettes for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Relevante retningslinjer og forpliktelser i egen virksomhet:

- SAS etiske retningslinjer
- SAS retningslinjer for HMS
- Retningslinjer for mangfold og trakassering
- SAS-konsernets retningslinjer for ansatte
- Retningslinjer for bærekraft*

SAS har implementert flere viktige retningslinjer for å begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter i vår egen virksomhet. De etiske retningslinjene sikrer etterlevelse av gjeldende lover og avtaler, og gjelder for våre ansatte over hele verden. Våre retningslinjer for HMS har som formål å sette en kultur for sikkerhet først, og vi tar sikte på kontinuerlig forbedring. Retningslinjene for mangfold og trakassering fremmer inkludering, og har som mål å eliminere diskriminering og trakassering på arbeidsplassen. Disse retningslinjene understreker vår forpliktelse til å behandle ansatte med respekt og verdighet, uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, seksuell legning, funksjonshemming, politisk overbevisning eller sosial status. Våre retningslinjer for ansatte fastsetter kriterier knyttet til menneskerettigheter. Til slutt setter våre retningslinjer for bærekraft standarden for vårt fokus på økonomisk, miljømessig og sosialt ansvar i sammenheng.

Vi etterstreber å sikre at disse retningslinjene bidrar til å fremme et ansvarlig forretningsmiljø i SAS, som innebærer å fremme menneske- og arbeidstakerrettigheter og en mangfoldig og inkluderende arbeidsstyrke.

Relevante retningslinjer og forpliktelser i leverandørkjeden vår:

- Etiske retningslinjer for leverandører
- Retningslinjer for innkjøp
- Generelle vilkår og betingelser
- EcoVadis-rapport for SAS

Våre etiske retningslinjer for leverandører og retningslinjer for innkjøp dekker alle innkjøpsaktiviteter. Etiske retningslinjer for leverandører er vedlagt i kontraktsvilkårene. Vi forventer at våre leverandører setter seg inn i innholdet og signerer avtalen deretter. Konsernledelsen er ansvarlig for retningslinjene for innkjøp og disse gjennomgås årlig.

EcoVadis blir brukt til å hjelpe SAS for å informere om vårt eget arbeid i verdikjeden både oppstrøms og nedstrøms ved å dele SAS' resultater med interessenter. Vi planlegger i nær fremtid å implementere dette systemet for å overvåke egen leverandørkjede.

Vår strategiske innkjøpsavdeling jobber kontinuerlig med internkompetanse for avdelingens ansatte. Ansatte får opplæring i retningslinjer og prosedyrer for å sikre at de blir forstått og at beslutninger tas i tråd med SAS retningslinjer. Det foreligger en opplæringsplan for 2023.

Rutiner for å implementere retningslinjer for ansvarlig næringsliv i SAS

Det er obligatorisk med opplæring i etiske retningslinjer for alle ansatte i SAS innen 3 måneder etter oppstart. Vi gjennomførte en kartlegging av ansatte som fikk opplæring i temaer som forebygging av diskriminering og menneskerettigheter på tvers av lokasjoner i 2021 og resultatet var tilfredsstillende og nær 100 prosent. Vi etterstreber å opprettholde dette nivået for kommende år.

Opplæring om forebygging av trakassering og diskriminering sikres gjennom oppstartsprosessen. Dette inngår som obligatorisk opplæring og kjennskap til trakasseringspolitikken overvåkes gjennom SAS' People Platform. Alle ansatte blir instruert til å bruke personalplattformen aktivt. Plattformen gir oversikt over internopplæring for ansatte og oppdateringer om obligatorisk læring. Personalavdelingen er ansvarlig for å spore resultatet av disse tiltakene, og påminnelser sendes til alle ansatte.

Anskaffelser i SAS

Innkjøpsavdelingen er en viktig del av vår organisasjon. Vi har etablert rutiner for oppfølging av bærekraftsrisiko i leverandørkjeden vår, med særlig fokus på klima og miljø. Vårt mål er å bygge videre på disse rutinene for også å følge opp menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for våre leverandører. Innkjøpsavdelingen i organisasjonen vår er delt inn i ulike innkjøpskategorier. Basert på kostnadsdata for regnskapsåret 2022 styres 55 prosent av SAS' utgifter av innkjøpsavdelingen (internt i SAS), 45 prosent av utgiftene styres av ulike funksjoner (f.eks. anleggs- og bakkehåndtering). Innkjøpsavdelingen har lav innsikt i hvordan innkjøpene i de andre funksjonene styres. Leverandører registreres i vårt spendsystem der vi kan følge opp leverandørene og adressere ytterligere krav i valg av leverandører. Vi er i begynnelsen av prosessen med å utforme sosiale kriterier, inkludert menneskerettigheter, og oppfølging basert på samme prosess som vårt miljøstyringssystem.

RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER FOR MENNESKE- OG ARBEIDSTAKERRETTIGHETER

Vi har observert noen sentrale risikoer for menneskerettighetsbrudd som vi anser som mest relevante for vår virksomhet og leverandørkjede gjennom en foreløpig gapanalyse. Vurderingen ble gjort i samråd med interne og eksterne interessenter, gjennom vår vesentlighetsvurdering og ved bruk av annen relevant informasjon. I denne rapporten har vi som hovedfokus å synliggjøre risikoer og hvordan vi reduserer potensielle negative effekter på menneskerettighetene i leverandørkjeden, ved å bygge på gjeldende rutiner og prosedyrer som gjelder i egen drift.

SAS har observert følgende menneskerettighetsområder som relevante for SAS, basert på en gjennomgang av FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter og konvensjonen om sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet:

Temaer knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i vår virksomhet og leverandørkjede

Referanse	Hvor i verdikjeden problemet er mest relevant	Tilknyttede tjenester	Spesifikasjon
Helse og sikkerhet på arbeidsplassen ILO-konvensjon 155, 187 og ILO-anbefaling 164 Verdenserklæringen om menneskerettigheter artikkel 23 og 24 FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	ØEgen arbeidsstyrke Egen virksomhet Leverandørkjede og anskaffelser	Kabinpersonale, piloter, bakkearbeidere Leverandører av teknisk vedlikehold, IT-leverandører, konsulenter, arbeidere i utvinnings- og produksjonssektoren	• Skader og dødsfall • Arbeidsrelatert sykdom • Farlige arbeidsforhold
Trakassering og kjønnsbasert vold ILO-konvensjon 190 Verdenserklæringen om menneskerettigheter artikkel 2 FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter	Egen arbeidsstyrke Egen virksomhet Leverandørkjede	Kabinpersonale, piloter, bakkearbeidere Produkt- og tjenesteleverandører, konsulenter, arbeidere utvinnings- og produksjonssektoren	• Diskriminering og trakassering
Diskriminering ILO-konvensjonene 100,11, 183, 190 Konvensjon for avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner Verdenserklæringen om menneskerettigheter Artikkel 1, 2 og 23 FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	Egen arbeidsstyrke Egen virksomhet Leverandørkjede	Kabinpersonale, piloter, bakkearbeidere Produkt- og tjenesteleverandører, konsulenter, arbeidere utvinnings- og produksjonssektoren	• Diskriminering og trakassering
Arbeidsforhold og lønn ILO-konvensjonene 95, 131, 158, 175, 177 Verdenserklæringen om menneskerettigheter artikkel 23 FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	Egen arbeidsstyrke Egen virksomhet	Kabinpersonale, piloter, bakkearbeidere, arbeidere i utvinnings- og produksjonssektoren	• Rettferdig nivå • Arbeidstid
Tvangsarbeid ILO-konvensjonene 29 og 105 Verdenserklæringen om menneskerettigheter Artikkel 4 FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	Egen virksomhet Leverandørkjede og anskaffelser	Kabinpersonale, piloter, bakkearbeidere Produkt- og tjenesteleverandører, konsulenter, arbeidere i utvinnings- og produksjonssektoren	• Tvangsarbeid
Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger ILO-konvensjonene 87, 98, 135 og 154 Verdenserklæringen om menneskerettigheter artikkel 20 og 23 FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	Egen virksomhet Leverandørkjeden	Kabinpersonale, piloter, bakkearbeidere Produkt- og tjenesteleverandører, konsulenter, arbeidere i utvinnings- og produksjonssektoren	• Fagforeningsrettigheter
Barnarbeid ILO-konvensjon 182, 138 FNs barnekonvensjon (UNCRC) FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	Leverandørkjeden	Sourcing av varer og tjenester, spesielt i industrien	• Barnarbeid

VÅRE TILTAK FOR Å REDUSERE NEGATIVE KONSEKVENSER FOR MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

I denne delen av redegjørelsen vil vi presentere hovedfunn fra vår gapanalyse, sentrale menneskerettighetsområder for SAS, samt planer om å styrke rutiner og styringsdokumenter for å lukke gap. Deretter vil vi presentere vår plan for hvordan vi kan fortsette prosessen med å gjennomføre risikovurdering i samsvar med trinn 2 i OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger: identifisere og vurdere potensiell negativ påvirkning. Videre en beskrivelse av tiltak i tråd med trinn 3 for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning og trinn 4 hvordan vi vil overvåke resultater av dette arbeidet.

Egen virksomhet

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen (bakkearbeidere, kabinpersonale og piloter)

Trygge og sikre bakketjenester er en viktig del av vår driftslisens. Bakkehåndteringsaktiviteter gjør det mulig for flyene våre å lande og ta av i tide og sørge for at all bagasje blir kontrollert og lastet.

Bakketjenester har den høyeste frekvensen av arbeidsulykker i SAS. Eksempler på arbeidsulykker er klemskader, fallulykker og ulykker knyttet til bruk av kjøretøy i forbindelse med bagasjehåndtering. I 2022 var det seks arbeidsulykker i SAS som førte til fravær. For mer informasjon, se årsrapporten.

Tiltak for å forebygge arbeidsulykker for 2022:

- Alle avdelinger innen de ulike funksjonsområdene er pålagt å gjennomføre en risikovurdering
- Alle avdelinger må utvikle handlingsplaner for å redusere helse- og sikkerhetsrisiko
- Hyppigere vernerunder (minimumskrav er en per år)
- Obligatorisk helse- og sikkerhetsopplæring for nyansatte og spesifikke roller og stillinger
- Sykefravær og yrkesskadestatistikk – alle hendelser skal rapporteres og følges opp
-

Anstendige arbeidsforhold (kabinpersonale og piloter)

Internasjonal konkurranse i næringen øker risikoen for dårligere arbeidsforhold for egne arbeidstakere. Arbeidsforholdene i andre land kan fravike de krav og standarder vi forventer i Skandinavia. Dette kan omfatte lavere lønn, lengre og mer krevende arbeidstid og utilstrekkelige sikkerhetstiltak. Dette er en bekymring for SAS, ettersom vi anser oss for å være en ledende aktør innen internasjonal luftfart når det gjelder arbeidstakerrettigheter og sikkerhet. En annen risiko er potensialet for et «kappløp mot bunnen», der bruk av billigere utenlandsk arbeidskraft kan bidra til å undergrave arbeidsforholdene i vårt eget selskap og bransjen som helhet. Dette strider mot den skandinaviske modellen og vår forpliktelse til å opprettholde og fremme anstendige arbeidsforhold.

I mai 2022 gjennomførte SAS en psykososial medarbeiderundersøkelse som avdekket funn knyttet til balanse mellom jobb og fritid og arbeidsbelastning. Funnene indikerer viktige aspekter for videre vurdering. Blant annet var arbeidsbelastningen i arbeidstiden, inkludert skiftlengder og flytider, rapportert som høy. Tillitsvalgte uttrykte bekymring for manglende fleksibilitet og forutsigbarhet i planleggingen. I tillegg var det behov for pauser for å ivareta velvære blant mannskap og piloter. Systemet som ble brukt til å håndtere arbeidsbelastning ble trukket frem som ineffektivt.

Tiltak for å bedre arbeidsforholdene for våre ansatte:

- Mer kapasitet til å administrere vaktliste og mannskap med to lokalt ansatte
- Økt samarbeid med relevante planleggingsavdelinger for å fremme tette relasjoner og forståelse for hverandres roller med tanke på forventningsavklaringer
- Når det gjelder systemet for håndtering av særkrav, ble det i dialog med fagforeningene foreslått å tildele individuelle kvoter for å oppnå en mer rettferdig fordeling for alle
- Hyppige møter med arbeidsgrupper og arbeidstakerrepresentanter. Flight Safety Action Group (FSAG) for piloter har månedlige møter, mens kabinen møtes kvartalsvis, og verneombudene for hvert område inviteres til disse møtene

Diskriminering og trakassering (kabinpersonale)

De siste årene har det skjedd et sårt tiltrengt skifte når det gjelder arbeidet med toleranse og inkludering. Vi kjenner til saker knyttet til diskriminering og intoleranse i vår virksomhet, og som mange andre selskaper anerkjenner vi at denne prosessen tar tid å håndtere.

Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i mai 2022, avdekket at totalt 15 prosent av våre ansatte opplevde varierende grad av trakassering knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet i løpet av det siste halvåret. Videre har rundt 20 prosent av ansatte har vært vitne til tilfeller av diskriminering basert på kjønn eller alder, med den høyeste forekomsten blant kabinpersonalet. Vi har hatt tilfeller av intoleranse, som har blitt håndtert i henhold til våre interne prosedyrer, og vi jobber videre med dette. Dette er også et problem som noen ganger oppstår mellom nyansatte og mer ledende personell.

Vi har iverksatt følgende tiltak for å beskytte våre ansatte mot diskriminering og trakassering:

- Gjennomgå interne klagemekanismer
- Styrke lederrollen til purseren om bord
- Definere rollene til flykapteinen og purseren. Definer tydelig hva som skal rapporteres og hvordan
- Arranger en fagutviklingsdag med en ekstern ekspert for å diskutere mobbing og trakassering
- Øke kommunikasjonen mellom ansatte for å fremme en positiv kultur og sikre riktig fokus på utfordringene
-

Fagforeningsrettigheter (organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger)

I mange land er retten til å organisere seg i fagforeninger og forhandle kollektivt ikke fullt ut realisert, og disse rettighetene er begrenset ved lov, eller i praksis. Organisasjonsfrihet har vært en lang tradisjon i SAS. En stor andel av våre ansatte er organisert i fagforeninger, med 38 ulike

fagforeninger i SAS. Vi har lang tradisjon for tett kommunikasjon mellom ledelse og fagforeninger, men det har vært utfordrende tider det siste året. I juli 2022 opplevde vi en 15 dagers pilotstreik som førte til trafikkforstyrrelser og kansellerte flyvninger som berørte mer enn 380 000 passasjerer.

Det daglige samarbeidet med fagforeningene foregår i hovedsak på nasjonalt nivå med fagforeninger som har tariffavtaler med SAS. Samarbeidet skjer innenfor rammen av nasjonale lover og avtaler som berører den aktuelle enhet. SAS har gjennomført forhandlinger og diskusjoner med alle fagforeninger i løpet av 2022.

Når det er konflikt mellom nasjonal lovgivning og internasjonale standarder, legger SAS vekt på den høyeste standarden. I vår overordnede risikostyring har vi fremhevet samarbeidet med våre fagforeninger og planlegger å fortsette med vår innsats for å styrke dialogen for å øke konsensus med fagforeningene.

Vi har iverksatt følgende tiltak for å styrke organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger:

- SAS fremmer solide markedsbaserte ansettelsesvilkår og retten til å organisere seg i fagforeninger
- Tillitsvalgte involveres tidlig i prosesser om organisasjonsendring og forhandlingsavtaler
- Supplerende tariffavtaler med fagforeninger
- Fortsette arbeidet med å styrke dialogen og forholdet for å øke konsensus med fagforeningene

Underleverandører og leverandørkjede

Selv om vi er et serviceselskap, innebærer våre operasjoner at vi er en del av en kompleks leverandørkjede, som involverer en rekke bransjer og sektorer med potensiell negativ påvirkning på menneskerettighetene.

Drivstoffet vi bruker og råmaterialene som flyene våre er produsert av, kan være forbundet med visse risikoer knyttet til utvinningsindustrien. Menneskerettighetsbrudd i disse næringene kan relateres til både arbeiderne og lokalsamfunnene rundt. Deler og komponenter som brukes i flyene våre og deres interiør er en del av et komplekst og globalt produksjonsnettverk, der menneske- og arbeidsrettighetsrisiko må identifiseres, vurderes og reduseres.

Menneskerettigheter skal vurderes i alle våre anskaffelser; fra drivstoffet vi bruker, klærne vi har på oss og maten vi serverer, og til tjenestene knyttet til salgsplattformer og kundestøtte.

SAS streber etter å samarbeide med leverandører som deler våre verdier og overholder internasjonale arbeidsstandarder. SAS har nærmere 3800 leverandører som leverer produkter og tjenester fra hele verden. De fleste av våre leverandører er lokalisert i Europa, med noen få unntak i USA og i Asia. Det vil gi oss et større innblikk i sannsynligheten for negativ påvirkning på menneskerettighetene når vi kan analysere nærmere sektorspesifikk og geografisk risiko ved disse anskaffelsene.

Bruk av wet lease-personell

Wet leasing er en type leasingavtale der vi som flyselskap leier både flyet og mannskapet vårt fra

et annet selskap. Selv om disse avtalene kan gi fordeler i form av økt kapasitet og fleksibilitet, er vi også oppmerksomme på risiko for brudd på menneskerettigheter og dårlig arbeidspraksis.

Wet lease-ordninger skaper risiko for potensiell negativ påvirkning på menneskerettighetene:

- *Retten til trygt og sunt arbeidsmiljø*
- *Retten til anstendige arbeidsforhold* (inkludert arbeidstid, tretthet, sikkerhet og tilgang på grunnleggende helsetjenester)

For å håndtere disse risikoene har SAS tatt flere proaktive skritt for å redusere den potensielle negative påvirkningen på menneskerettigheter og anstendig arbeid.

Før vi inngår leieavtaler, gjennomfører vi en aktsomhetsvurdering av leverandøren. Denne prosessen innebærer å vurdere det utenlandske selskapets arbeidsforhold, lønnsnivå, arbeidstid, sikkerhetstiltak og deres tilnærming til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Også etter at avtalen er inngått, sørger vi for jevnlig oppfølging og kontroll av arbeidsforhold for våre underleverandører. Vi inkluderer også spesifikke forpliktelser i våre leasingkontrakter. Disse forpliktelsene sikrer at underleverandører er bundet til å overholde visse standarder, inkludert minstelønn, maksimal arbeidstid og helse- og sikkerhetsstandarder.

SAS engasjerer seg aktivt med selskapets mange fagforeninger. Organisasjonene har rett til innsyn i opplysninger etter arbeidsmiljøloven § 14-12b ved utleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak. På anmodning fra tillitsvalgte skal leietakeren dokumentere de avtalte lønns- og arbeidsvilkår mellom den utleide arbeidstakeren og dennes arbeidsgiver, som angitt i lovens § 14-12b (4).

IT-konsulenter i India (teknologi og IT)

I løpet av regnskapsåret 2022 ble det ansatt 136 konsulenter, hovedsakelig innen IT-feltet. Det mangler tilstrekkelig informasjon om deres arbeidsforhold, men det gjøres tiltak for å samle informasjon for fremtidig analyse. Som innleid konsulent i SAS er den ansatte underlagt de samme etiske retningslinjene og det samme kravet til opplæring om trakassering og mangfold. Siden prosessen med å kartlegge bruken av konsulenter i SAS fortsatt pågår, har vi her fokusert på risiko på et overordnet nivå.

De viktigste risikoene for menneskerettighetsbrudd for konsulenter i SAS er:

- *Retten til rettferdighet og gode arbeidsforhold* (anstendig levelønn, trygge og sunne arbeidsforhold, hvile, fritid og rimelig begrensning av arbeidstiden)
- *Retten til helse* (psykisk helse knyttet til høy arbeidsintensitet og stressnivå)
- *Retten til ikke å bli utsatt for diskriminering og trakassering*
- *Forsamlingsrett og organisasjonsfrihet*

Vår prioritet er å fortsette prosessen med å kartlegge hvilke geografisk område konsulentene jobber fra og hvilke typer arbeid de gjør. Vi forventer at resultatene av kartleggingen vil gi oss bedre innsikt og redusere risikoen for negativ påvirkning på deres trivsel samt sikre anstendige arbeidsforhold.

Innkjøp av varer

Vår leverandørkjede består av et bredt spekter av leverandører som leverer ulike kategorier av varer. Vi i SAS tror på å drive forretninger på en ansvarlig måte, og vi erkjenner vårt ansvar for å respektere menneskerettighetene i hele verdikjeden, helt fra råvarestadiet. Alle anskaffelsesaktiviteter må utføres profesjonelt, veiledet av etiske prinsipper, integritet og overholdelse av gjeldende lover og SAS-retningslinjer.

Innkjøpsavdelingen i SAS er ansvarlig for å støtte linjeorganisasjonene med håndtering av leverandørkontrakter. Det er et mål at de skal bidra med å inkludere krav til å inkludere menneskerettighetskriterier i tråd med våre etiske retningslinjer for leverandører. Vi erkjenner at vi fortsatt har en vei å gå når det gjelder å forankre sosiale kriterier i beslutningsprosessene.

Selv om vi forstår at full kontroll over alle leverandører og underleverandører kanskje ikke er mulig, tar vi sikte på å ta i bruk en risikobasert tilnærming til aktsomhetsvurderinger med prioriteringer. Basert på våre vurderinger og ressurstilgjengelighet har vi gjennomført to revisjoner hos tekstilleverandøren vår i Portugal som er ansvarlig for produksjon av SAS-uniformer. Hovedfokus i tilsynet var å vurdere etterlevelse av standardene ISO 9001 og ISO 14001, knyttet til henholdsvis kvalitetsstyring og miljøstyring. I tillegg omfattet tilsynet en oppfølging av OHAS 18001 (arbeidsmiljø). Under tilsynet avdekket vi noen alvorlige funn knyttet til blokkering av nødutganger. Vi tar aktivt tak i disse bekymringene og sørger for at de nødvendige tiltakene blir iverksatt for å rette opp situasjonen.

Noen viktige tiltak for å identifisere og håndtere risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendig arbeid i leverandørkjeden vår:

- Kontraktsvilkår som inkluderer etiske retningslinjer og etiske retningslinjer for leverandører
- Forventninger til leverandører om å tilpasse sine verdier i henhold til kriteriene i FNs Global Compact med hensyn til menneskerettigheter
- Kommunikasjon og dialog med relevante interessenter som fagforeninger, om identifisert risiko, og iverksatte tiltak og tiltak for å håndtere dem
- Følge opp leverandører oppført i sanksjonslisten

Etter den russiske invasjonen av Ukraina besluttet SAS å terminere kontrakter med leverandører som står på sanksjonslisten. Et eksempel er avvikling av en kjøpsordre fra Marabou og Freia på grunn av at deres eier, Mondelez, står på Ukrainas boikottliste. Beslutningen ble tatt etter en internkontroll av førstelinje-leverandører. Dette ble presentert for konsernledelsen som tok den endelige beslutningen om å fjerne produkttilbudet.

I fremtiden ser vi fordelene ved å implementere kriterier i kontraktsvilkårene som inkluderer menneskerettigheter og arbeidsforhold. Vi ser også på muligheten for screening knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeid for leverandører før oppstart av samarbeid.

Bakketjenester utenfor Skandinavia

Ifølge IATA viser estimer at flyselskapene outsourcer mer enn 50 prosent av bakkehåndteringen som foregår på verdens flyplasser. Hurtighet, effektivitet og nøyaktighet er viktig for å minimere behandlingstiden. Bakketjenester er en av de mest utsatte områdene for ulykker i egen

virksomhet, og den samme risikoen observeres i leverandørkjeden, spesielt utenfor Skandinavia. Lokale flyplasser er ansvarlige for å kommunisere retningslinjer for sikkerhet og implementere en sikkerhetskultur. Dette innebærer standardisering av sikkerhetsrelaterte utfordringer og tilstedeværelse av ledelsen i den operative driften. De viktigste potensielle risikoene knyttet til menneskerettigheter inkluderer:

- Tidspress og overtid
- Tvangsarbeid
- Stress og mental helse
- Tretthet
- Kommunikasjon om sikkerhetsrelaterte utfordringer

Når det gjelder sikkerhetskultur, deltar SAS i økende grad i dialog med bakkjetjenesteleverandører for å understreke ledelsens rolle for å sørge for sikkerhetskultur og - prinsipper til operativt personell. Dette inkluderer utarbeidelse av retningslinjer og kommunikasjon av sikkerhetsrelaterte utfordringer. Vi forventer at bakkjetjenester på lokale flyplasser opprettholder et sikkerhetsrapporteringssystem i tråd med IATA-kravene. Menneskelige faktorer gir et spesielt behov for oppmerksomhet rundt de potensielle risikoene som tidspress, stress, kommunikasjon, og opplæring i hvordan man skal håndtere disse faktorene.

SAS HANDLINGSPLAN FOR Å RESPEKTERE MENNESKERETTIGHETER OG FORVENTEDE RESULTATER FOR REGNSKAPSÅRET 2023

Vi anerkjenner at vi kan forbedre vårt arbeid med menneskerettigheter, vi ønsker å styrke vårt arbeid på området. Vår hovedprioritet for det kommende året vil være å gjennomføre aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Vi vil arbeide for å lukke våre identifiserte gap, styrke vår oversikt over leverandørkjeden ved å gjennomgå møte kravene i åpenhetsloven, forbedre oversikten over våre leverandører, og fortsette styring av rutiner i vår innkjøpsprosess.

Nedenfor følger en liste over våre prioriterte områder og tiltak for regnskapsåret 2023. Dette vil hjelpe oss med å integrere prosessen for aktsomhetsvurderinger i vår organisasjonen. Vi vil sørge for å plassere ansvar for å strukturere og følge opp aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter gjennom året.

Viktige tiltak for SAS for å gjennomføre og styrke etterlevelsen av kravene i åpenhetsloven i løpet av regnskapsåret 2023:

1. EGEN VIRKSOMHET

Mål

Implementere respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i retningslinjer, styringssystemer og rutiner i egen virksomhet.

2. LEVERANDØRKJEDEN

Mål

Identifisere og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter knyttet til produkter og tjenester i leverandørkjeden.

1. Forankre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i retningslinjer, styringssystemer og rutiner i egen virksomhet

- Gjennomføre en intern prosess for aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter i SAS. Dette innebærer oppdatering av retningslinjer og rutiner i tråd med kravene i åpenhetsloven og OECDs retningslinjer
- Gjennomføre aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter i vår egen virksomhet, leverandørkjede og hos forretningspartnere, som for eksempel hos underleverandører, ved leasing av fly og personell og bakketjenester.
- SAS vil oppdatere og styrke rutiner i innkjøpsfunksjoner for å sette tydelige forventninger til leverandørenes aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter

2. Kartlegge, vurdere og håndtere faktiske og potensielle negative påvirkninger på menneskerettigheter knyttet til produkter og tjenester

- Gjennomføre risikovurdering med hensyn til menneskerettigheter i leverandørkjeden, og kartlegge og prioritere risiko basert på metodikken i OECDs retningslinjer
- SAS vil innlede dialog med leverandører for å sikre overholdelse av SAS etiske retningslinjer for leverandører og særlig styrke krav knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold
- Styrke systemer ved anskaffelser og innkjøp til å omfatte kartlegging og overvåking av risiko for negativ effekt på menneskerettigheter i leverandørkjeden. Vi ønsker å innarbeide menneskerettigheter i våre innkjøpssystemer på samme nivå som våre miljøhensyn.
- Utvikle og implementere en plan for å stanse, forbygge eller redusere faktiske eller potensielle negativ påvirkning på menneskerettigheter
- Iverksette overvåking av gjennomføring og resultater av prosessen med aktsomhetsvurderinger

Stockholm, 30 juni 2023
Styret, SAS Group

Carsten Dilling

Lars-Johan Jarnheimer

Nina Bjornstad

Michael Friisdahl

Henriette Hallberg Thygesen

Kay Kratky

Oscar Stege Unger

Kim John Christiansen

Jens Lippestad

Tommy Nilsson