

# **WIDERØE AS**

## **Bærekraftsrapport**

### **2023**





# Konsernsjefens innledning

*Widerøe har som målsetning å gjennomføre sin første fossilfrie flyging innen 2030. Vi har som mål å innfase et fossilfritt alternativ til dagens kortbaneflåte i andre halvdel av 2030'tallet, og erstatte hele flåten med fossilfrie alternativer tidlig på 2040-tallet. Mens vi venter på utviklingen av fossilfrie fly skal Widerøe redusere utslippene fra eksisterende flyflåte ved å øke bruken av bærekraftig drivstoff, samt gjennomføre tiltak for å redusere drivstofforbruket»*

- Konsernsjef i Widerøe, Stein Nilsen

Widerøe er mye mer enn et flyselskap. Vi er kollektivtransport i distriktene og vi sørger hver eneste dag for at folk i Norge kan ta hele landet i bruk. Vi er også en stor arbeidsplass. Vi har et eget ansvar for å bidra til at fly blir den foretrukne transportformen også i fremtiden uten fossile utslipp. Vi skal sikre arbeidsplasser med anstendige lønns og arbeidsvilkår, samt et inkluderende og likestilt arbeidsmiljø uavhengig av kjønn, legning, etnisitet, funksjonsevne og religion.

Luftfart har CO<sub>2</sub>-utslipp og må også ta sin del av arbeidet med å skape et utslippsfritt samfunn. I dag står flybransjen for ca. 3 % av globale CO<sub>2</sub> utslipp og ca. 2 % av nasjonale CO<sub>2</sub>utslipp. Av dette utgjør Widerøe 0,3 %. Etter hvert som andre sektorer kutter utslipp vil andelen øke betydelig dersom vi ikke tar grep. Det kan vi ikke tillate.

EU skal være netto-null innen 2050. Norge skal redusere utslipp med 50-55 % innen 2030. Et av de viktigste virkemidlene politikerne har for å få til denne omstillingen er avgifter. Det skal koste å forurense. Det er samtidig viktig at norske politikere kjenner sin besøkelsestid og tilpasser øvrig avgiftsnivå til økende klimaavgifter. Det blir ikke grønt skifte med røde tall, og den største trusselen for å få til

omstilling i Luftfarten i dag er manglende lønnsomhet og investeringsevne. Da må vi sikre at det totale avgiftstrykket ikke blir høyere enn at Luftfarten klarer å finansiere ny teknologi. Når klimaavgiftene går opp, må fiskale avgifter ned.

Norge er avhengig av luftfart. For store deler av Norge er fly helt nødvendig kollektivtransport. I Norge skal vi ikke slutte å fly, men vi skal endre måten vi flyr på. Fly er både raskere og krever mindre naturinngrep enn andre transportformer. Det er drivstoffet som er problemet, ikke flyet.

Det norske kortbanenettet er ryggraden i norsk samferdsel og unikt i verdenssammenheng. Med mer enn 40 lufthavner, korte rullebaner, korte avstander og ren strøm er Norge ideelt for utvikling av et rutenett for fossilfrie fly.



## Bærekraft er viktig i Widerøe

Widerøe har definert følgende av FN's Bærekraftsmål der vår innsats kan gjøre størst forskjell. Disse bærekraftsmålene er:



I Widerøe har vi organisert bærekraftsarbeidet som en integrert del av vår virksomhet. For oss handler bærekraft om de valgene, beslutningene og prioriteringene vi gjør hver dag. Vi har troen på at vårt bærekraftsarbeid og effekten av dette gir bedre og mer effektive resultater

når vi gjør dette til en del av vår hverdag. Når vi har felles prosedyrer, retningslinjer og verdier som vi alle jobber etter, i alle deler av organisasjonen, betyr dette at bærekraft i Widerøe handler om å ta de gode beslutningene og valgene hver dag.

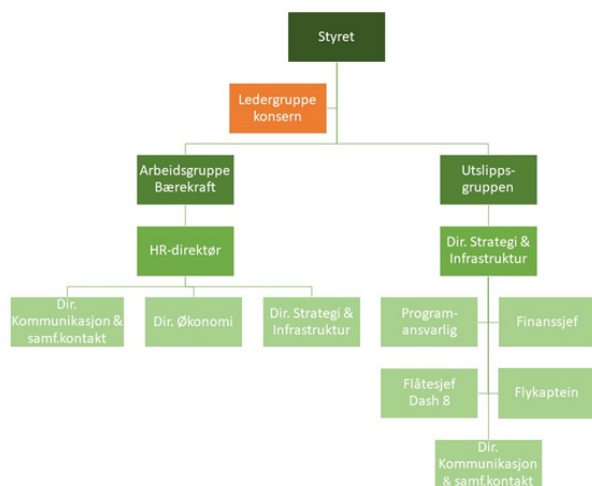
Derfor har vi organisert og bygget dette rundt allerede etablerte strukturer, der ansvaret ligger hos de som jobber med dette til daglig, og vi har satt oss tydelige målsettinger som kommuniseres ut i hele organisasjonen.

Widerøes ambisjon er å bli et av de første flyselskapene i verden som blir tilnærmet utslippsfrie. Widerøe ble kåret til ERAA Sustainable Airline of the Year I 2023. For det vi har gjort så langt, men ikke minst for det vi planlegger å gjøre. Widerøekonsernet er tett på flere utviklingsløp og planlegger gjennomføre den første fossilfrie flyging innen 2030. Det er vi, de små regionale flyselskapene, som går i spissen for denne utviklingen. Den jobben vi gjør er helt avgjørende for at hele Luftfarten skal bli fossilfri. Det er vi stolte av. Arbeidet med å bli fossilfri i fremtiden og kutte utslipp i dag er forankret i styret og ledelsen i Widerøe, og hele organisasjonen jobber med dette som et felles mål.

Widerøe konsernet har som mål å respektere og støtte grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i all vår virksomhet. Dette er forankret i styret og ledelsen gjennom eierskap til styringsdokumentasjonen vi har. Det handler om retningslinjer for innkjøp, rekruttering av nye medarbeidere, organisasjonsendringer, sikkerhetsarbeidet, HMS og i arbeidet med å finne bærekraftige løsninger som står seg i fremtiden.

Widerøe skal være en likestilt organisasjon. Selskapet jobber aktivt for å øke kvinneandelen i mannsdominerte yrkesgrupper i selskapet. Det er en uttalt målsetning å øke andel kvinnelige ledere slik at dette blir representativt for kjønnsfordelingen ellers i selskapet. Vi ønsker å bidra til mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering. Selskapet har også som mål å sikre like muligheter og rettigheter uavhengig av synlige og usynlige mangfoldsaspekter. Dette handler om alder, kultur, etnisitet, kjønn, språk, seksuell legning, interesser, religion, oppvekst, livserfaring, verdier og utdanning.

## Styring og ledelse av Widerøes arbeid knyttet til bærekraft



### Om Widerøe

Pr. 31. desember i 2023 var vi i Widerøe konsernet 3447 ansatte fordelt på 2834,26 årsverk. Widerøe Ground Handling hadde 1793 ansatte fordelt på 1242,32 årsverk. Widerøes Flyveselskap 1094 ansatte fordelt på 1040,68 årsverk og Widerøe AS (morsselskapet) 164 ansatte fordelt på 159,47 årsverk. Widerøe Technical Services 386 ansatte fordelt på 382,29 årsverk.

### Om selskapets organisering og driftsområde

Widerøe er Skandinavias største regionale flyselskap og flyr til 49 destinasjoner i Norge og Europa. Widerøe er organisert som et konsern der Widerøe AS er morselskap som eies av Norwegian. Konsernet består av datterselskapene Widerøe's Flyveselskap AS, Widerøe Ground Handling AS, Widerøe Technical Services AS, Widerøe Property AS, Widerøe Asset AS, Widerøe Jet AS, Widerøe GSE Asset AS og Widerøe Zero AS. Widerøe har sitt hovedkontor i Bodø, men har operasjoner spredt over hele landet.

Widerøekonsernets hovedaktivitet er persontransport med fly og tilhørende tjenester i Norge og de ulike selskapene tilbyr disse tjenestene:

#### Widerøe's Flyveselskap

Flyr både på anbud for Samferdselsdepartementet og kommersielle ruter.

#### Widerøe Ground Handling

Håndterer bakketjenester på 42 lufthavner i Norge. Har både interne og eksterne kunder.



#### Widerøe Technical Services

Representert med tekniske baser og tjenester på fem ulike destinasjoner i Norge.

#### Widerøe Property AS

Drifter eide og leide bygg i konsernet.

#### Widerøe Asset AS og Widerøe JET AS

Widerøe Asset AS sin virksomhet omfatter utleie av fly til Widerøes Flyveselskap AS. Er ikke omfattet av åpenhetsloven som selvstendig selskap.

#### Widerøe GSE Asset AS

Widerøe GSE Asset AS investerer i bakkeutstyr til utleie internt i konsernet. Er ikke omfattet av åpenhetsloven som selvstendig selskap.

#### Widerøe Zero AS

Utforske overgangen til fossilfri luftfart

#### Widerøe AS

Morselskapet i konsernet som leverer administrasjons – og supporttjenester til datterselskapene.

Som en stor nasjonal aktør har Widerøe et ansvar for de grunnleggende menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold internt og hos våre leverandører og forretningspartnere. Dette gjenspeiles også gjennom våre verdier som forplikter oss til å opptre etter høy etiske standard og drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte.

## Konsernets verdier

### Omtenssom

Vi er et selskap hvor vi bryr oss. Vi tar vare på hverandre, og har alltid omtanke for omgivelsene rundt oss.

### Pålitelig

Alle skal være trygge på at vi holder det vi lover og tar ansvar for det vi sier.

### Folkelig

Vi gjemmer oss ikke bak fasader og fine ord, men møter folk på en uformell og ærlig måte.

### Engasjert

Vi har et stort ansvar og vi er ikke redd for å ta på oss store oppgaver. Vi er aldri likegyldige, vi bryr oss, og vi tror på at vårt bidrag gjør en forskjell.



# Stoppe klimaendringene

## Overordnede målsetninger - Widerøe skal bli en del av løsningen.

- Kutte utslipp fra eksisterende flåte med 17 % innen 2030
- Fossilfritt bakkeutstyr innen 2030
- Ha en fossilfri flyflåte tidlig på 2040-tallet

## Innledning

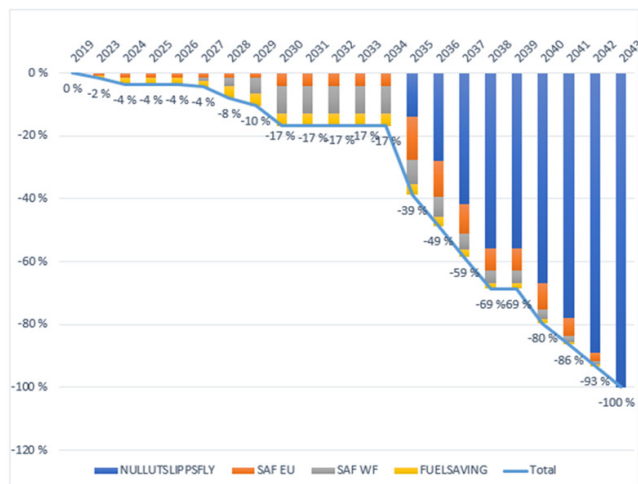
For å begrense temperaturøkningen til 1,5 grader må globale CO<sub>2</sub>-utslipp halveres innen 2030 (sammenliknet med 2019) og deretter nå netto null tidlig på 2050-tallet. Norges klimamål er å redusere CO<sub>2</sub>utslippene med minst 55 prosent innen 2030 sammenliknet med 1990-nivå. Foreløpig er Norges nasjonale utslipp redusert med mindre enn fem prosent<sup>1</sup>.

Klimagassutslippene fra all innenriks sivil luftfart tilsvarte ifølge Statistisk Sentralbyrå (SSB) i 2022 (siste offisielle tall) 2,2 % av samlede innenriks utslipp (1,08 av totalt 48,9 millioner tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter)<sup>2</sup>. Widerøes andel av disse utslippene var 0,3 %. Den lave utslippsandelen skyldes i hovedsak at små fly på korte distanser har lave utslipp pr avgang. Selv om Widerøe har en liten andel av utslippene, kan vi ikke akseptere å være en del av problemet - vi skal bli en del av løsningen. Widerøe ønsker å gå lenger enn nasjonale mål - ambisjonen er at selskapets flyvninger skal være fossilfrie tidlig på 2040-tallet. Widerøe kan være et av de første flyselskapene som oppnår dette da det antas at ny teknologi i form av utslippsfrie fly i en tidlig fase vil passe best nettopp for operatører av mindre fly på korte ruter.

Mens vi venter på fossilfrie fly skal Widerøe kutte utslippene fra dagens flyflåte gjennom å øke bruken av bærekraftig drivstoff (SAF), samt redusere drivstofforbruket på flyvningene gjennom drivstoffbesparende tiltak.

## Mål for å redusere CO<sub>2</sub>-utslipp fra våre flyginger

Widerøe har utarbeidet utslippsmål for perioden 2023 – 2043. Basisår er 2019 som var siste normalår før pandemien. Som det fremgår av grafen under skal utslippene reduseres med 17 % innen 2030 sammenlignet med 2019 forutsatt samme produksjonsnivå. I 2043 skal flygingene være fossilfrie.



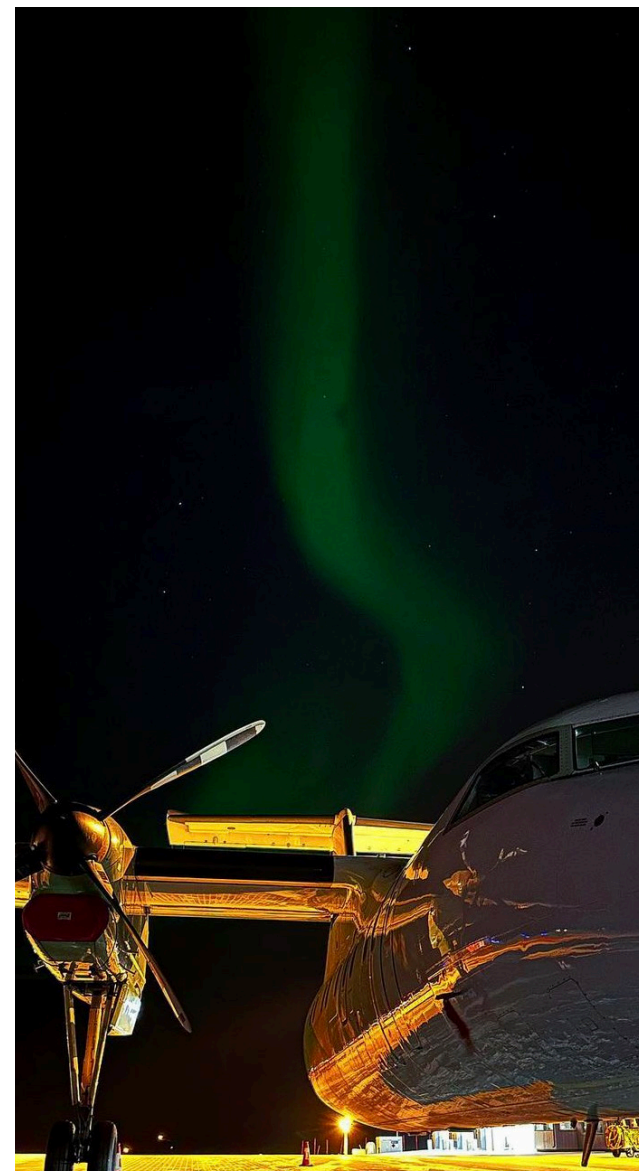
I Norge ble etterspørselen etter flyreiser sterkt redusert som følge av Covid-pandemien i deler av perioden 2020-2022. Disse årene har vi valgt å utelate fra grafen da de ikke er representative.

Som vi vil redegjøre for på side 12 ligger selskapet foreløpig godt an ift. målene da utslippet er redusert med 5,2 % i 2023 forutsatt samme produksjon som i 2019. Resultatet kan være noe bedre da vi ikke har inkludert effekten av at selskapet har kjøpt bærekraftig drivstoff tilsvarende i overkant av 0,5 % av drivstoffet kjøpt i Norge. I 2025 skal selskapet kjøpe mer enn 2 % bærekraftig drivstoff, og da vil selskapet jobbe mer med nødvendig dokumentasjon og inkludere resultatene i selskapets utslippsrapportering

## Hvordan skal målene nås?

Utslippmålene i grafen skal nås gjennom tre virkemidler:

- A) Fuelsaving
- B) Gradvis økt bruk av bærekraftig drivstoff (SAF)
- C) Gradvis innfasing av fossilfrie fly



Konkret omhandler hvert av punktene følgende:

### A) Fuelsaving

Tidligere er det innført et system for dynamisk flightplanning, og dette har allerede redusert vårt drivstofforbruk med ca. 10 %. I tiden fremover jobbes det med en rekke nye tiltak som skal gi ytterligere reduksjoner i vårt drivstofforbruk og dermed i våre CO2-utslipp. Dette er de viktigste tiltakene:

- Widerøe endrer rutetider slik at det ikke trengs like mye gasspådrag for å rekke ankomsttider for en rekke ruter. Dette kan spare opptil 1,4 % CO2-utslipp på våre DH8-400 flåte.
- Widerøe skal oppgradere cockpit på våre minste fly med nytt navigasjonsutstyr. Dette muliggjør bruk av nye kurvede innflygninger som kan spare mellom 1-4 minutters flytid med tilsvarende kutt i utslipp.
- Optimering av hastighet/separasjon ved innflyging stamrute
- Widerøe anskaffer Open Airlines's SkyBreathe og implementerer dette i løpet av 2024. Dette systemet bruker Big Data-algoritmer til å analysere operasjonsdata fra fly, inkludert informasjon

om vær, flytype, vekt og trafikkforhold. Basert på dette gir systemet innsikt og anbefalinger om hvordan man kan operere den aktuelle avgangen mer drivstoffeffektivt.

- Widerøe vurderer å innføre en Fuelsavingapp slik at hver pilot ser resultat av egne tiltak

Fuelsaving skal bidra til konkrete årlige reduksjoner i CO2-utslipp fra WF's flyginger målt mot 2019 basisår.

### B) Bærekraftig biodrivstoff.

Avansert biodrivstoff forkortes ofte til SAF (Sustainable Aviation Fuel). SAF er et alternativ til dagens fossile drivstoff og det kan fremstilles enten av biomasse eller gjennom en prosess som fremstiller syntetisk drivstoff. SAF reduserer CO2-utslippene betydelig, og det er en stor fordel at det kan benyttes på dagens flyflåte. Derfor blir økt bruk av SAF en viktig satsning for Widerøe frem til vi kan skifte ut dagens flyflåte med elektrifiserte fly.



Satsning på bærekraftig drivstoff i luftfarten skal samvirke med andre klimatiltak som teknologisk utvikling (herunder nye fly og mer drivstoffeffektive motorer), kortere flyruter, og økonomiske virkemidler (EU ETS, ICAO CORSIA). Bærekraftig biodrivstoff utgjorde i 2019 kun 0,05 % av alt jetdrivstoff som brukes i Europa<sup>3</sup>. RefuelEU Aviation har som formål å øke denne andelen betydelig. Forordningen introduserer et innblandingskrav for SAF. Innblandingskravet er volumbasert og økes trinnvis hvert femte år fra 2025 til 2050 for å sikre forutsigbarhet og få i gang produksjonen. Fra 2030 er det i tillegg et delkrav til syntetisk drivstoff som øker frem mot 2050. Kravet til SAF er som følger:

År	Totalt omsetningskrav	Krav til syntetisk drivstoff
2025	2 %	-
2030	6 %	Minst 1,2 %
2035	20 %	Minst 5 %
2040	34 %	Minst 10 %
2045	42 %	Minst 15 %
2050	70 %	Minst 35 %

I WF's målbylde for CO2 kutt er dette omsetningskravet lagt til grunn. Widerøe har også ambisjoner om å ta bruk SAF utover omsetningskravet da vi allerede tilbyr våre kunder kjøp av SAF.

Drivstoffomsetterne (leverandørene) skal sikre at alt flydrivstoff som er tilgjengelig for flyselskaper på lufthavnene skal inneholde en minimumsandel SAF i tråd med innblandingskravene. De skal hvert år rapportere blant annet volumer, livssyklusutslipp, råstoff og produksjonsprosess til Unionsdatabasen. Norge er ikke tilknyttet Unionsdatabasen i dag, da dette er en del av det reviderte fornybardirektivet (Directive (EU) 2018/2001) som foreløpig ikke er innlemmet i norsk rett. Det er viktig at dette kommer på plass innen 2025 for å sikre like konkurransevilkår.

Flyselskapene ilegges også en plikt til å rapportere volumer flydrivstoff og biodrivstoff til en nasjonal myndighet, samt Det europeiske flysikkerhetsbyrået EASA (European Union Aviation Safety Agency) som har fått et overordnet overvåkings- og rapporteringsansvar. Flyselskapene skal også bekrefte at de ikke rapporterer de samme volumene inn i oppfyllelse av andre systemer og ordninger for å sikre at

utslippsreduksjonene ikke dobbelt telles. SAF kan redusere CO2-utslippene med i snitt ca. 80 % sammenlignet med tradisjonelt jetdrivstoff<sup>4</sup>. Denne betydelige reduksjonen er viktig for industriens fremskritt mot utslippskutt. Men det kan også være noen utfordringer knyttet til bruk av SAF<sup>5</sup>. Syntetisk drivstoff er kraftkrevende å produsere, mens biodrivstoff er en knapp ressurs, og bærekraften kan avhenge av hvilke råstoff biodrivstoffet er laget av. Et annet forhold er at SAF foreløpig er vesentlig dyrere enn fossilt drivstoff, og dette kan innebære høyere flypriser.





### C) Fossilfrie fly

I perioden 2035 – 2038 er det forutsatt at de minste flyene (DH1 og DH3) erstattes med fossilfrie fly, mens de største flyene (DH4 og E2) byttes ut i perioden 2040 – 2043. Mindre fly som er fossilfrie kan fases inn tidligere, men disse vil ha kort rekkevidde og mindre enn 20 seter. Disse er godt egnet til testing av ny teknologi, men de vil utgjøre en marginal andel av Widerøes flyflåte. Dette inngår derfor ikke i selskapets mål bilde for utslippsreduksjoner.

Det er fortsatt mange utfordringer og usikkerhet knyttet til utvikling av fossilfrie

fly. Det er uklart når den nye teknologien er moden og ferdig sertifisert, samt hvilke operative egenskaper de nye flyene kan ha i form av rekkevidde, krav til banelengde, setekapasitet etc. Avinor og Luftfartstilsynet har utarbeidet en rapport som gir en god situasjonsbeskrivelse av status, muligheter og virkemidler knyttet til elektrifiserte fly <sup>6</sup>

Widerøe må fornye en aldrende flyflåte, og selskapet betjener korte ruter som er godt egnet for elektrifiserte fly. Derfor er Widerøe en interessant partner for selskapene som bidrar til utvikling av morgendagens regionale

fly. Widerøe følger utviklingen nøye gjennom datterselskapet Widerøe Zero som både utfører egen forskning, samt deltar i flere advisory boards med produsentene for å påvirke utviklingen. Men Widerøe er ikke en flyprodusent, og vi må innrette oss etter den utviklingen som kommer. Det kan ta kortere eller lengre tid enn hva som ligger til grunn i våre planer, og vi derfor forberedt på at planene må tilpasses underveis.



## Hva ble utslippene i 2023?

Widerøe dokumenterer CO<sub>2</sub>-utslippene fra flygingene gjennom en årlig utslippsrapport<sup>7</sup> som vi er pålagt å sende til Miljødirektoratet som kontrollinstans. Utslippsrapporten må verifiseres av en akkreditert verifikator før den sendes inn. Utslippsrapporten inngår som grunnlag i kvotesystemet EU-ETS.

Widerøe Flyveselskap har definert direkte utslipp som CO<sub>2</sub>-utslipp knyttet til våre flyginger. Andre utslipp, samt scope 2 og 3 skal inngå i fremtidig rapportering.

## Utslippets størrelse og påvirkning på miljø

Widerøes direkte CO<sub>2</sub>-utslipp knyttet til våre kvotepliktige flyginger utgjorde 164.954 tonn i siste normalår som var 2019, ref. godkjenning fra Miljødirektoratet i brev av 16.04.2020<sup>8</sup>. Det totale utslippet justert for kvotefritak utgjorde 195.064 tonn CO<sub>2</sub> i 2019. I 2023 er det totale utslippet økt med knappe 2% til 198.914 tonn ift. basisåret 2019. Samtidig er produksjonen økt med 7,5% målt i tilbudte sete km (ASK). Utslipper pr ASK er således redusert med 5,2%, mens det er redusert med 13,4% om vi måler pr betalte passasjer km (RPK).

	CO <sub>2</sub> kg	CO <sub>2</sub> gr pr ASK	CO <sub>2</sub> gr pr RPK	ASK
2023	198 913 821	96	157	2 079 302 877
2023 i fht 2019	2,0 %	-5,2 %	-13,4 %	7,5 %
2023 i fht 2022	-1,8 %	-0,7 %	-1,5 %	-1,1 %



Selv om Widerøes totale utslipp har økt innebærer ikke dette nødvendigvis til at selskapet har bidratt til økte totale utslipp fra luftfarten da aktører med for store fly har redusert sin virksomhet på en del korte ruter der Widerøe har ekspandert med mindre fly. Widerøe har også etablert enkelte nye direkte ruter slik at kundene kan reise direkte uten mellomlandinger. (Mellomlandinger via et knutepunkt innebærer ofte en lengre reise og dermed økte utslipp.)

Utslipet pr tilbudt sete km eller pr passasjer km fremstår som høyt. Dette skyldes at Widerøe flyr korte strekninger med mye start og stopp. Da fordeles utslippet på få seter (små fly) og få

km. Det blir som bykjøring med bil, en kort tur med mye start og stopp driver opp forbruket pr km, mens langkjøring gir lavere utslipp pr km, men større totale utslipp. Men hensyntatt at Widerøe fyller en viktig samfunnsrolle på korte ruter er det viktig å få frem at flyparken er godt tilpasset nettopp disse rutene. På en kort rute som f.eks. Bergen – Stavanger er utslippet pr ASK ca. 99 gram for en turbopropellmaskin som Dash-8-Q400, mens det for en Airbus 320 vil være ca. 114 gram <sup>9</sup>.

### **Andre klimagasser**

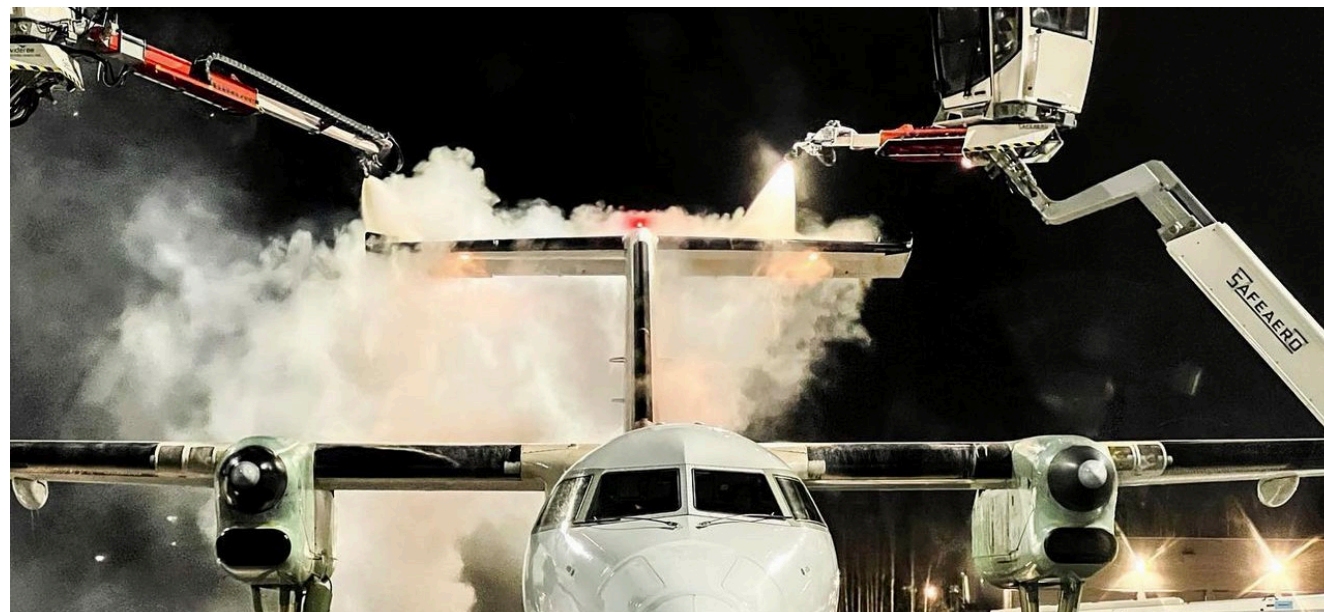
Luftfart bidrar til global oppvarming også gjennom andre utslippsgasser enn CO<sub>2</sub>. Disse tilleggseffektene omhandler vanddamp

og kortlevde klimadrivere som NO<sub>x</sub>, svovel- og nitratpartikler, sotpartikler og andre forbindelser som i høye luftlag kan gi dannelse av kondensstriper og påfølgende cirruskyer. Dette kan gi en tilleggseffekt på global oppvarming som muligens er større enn CO<sub>2</sub>-effekten <sup>10</sup>. Det er foreløpig stor usikkerhet knyttet til disse tilleggseffektene, og det er en viktig årsak til at det foreløpig ikke tas hensyn til dette utover CO<sub>2</sub>-utslippene verken i norsk eller internasjonal klimapolitikk. Widerøe bidrar uansett i liten grad til disse tilleggseffektene da selskapets turbopropfly flyr i lavere luftlag og dermed i liten grad bidrar til dannelse av cirruskyer – dette er primært en utfordring for jetfly i store høyder på lengre distanser.

## Utslipp og bærekraft - Widerøe Ground Handling AS

Widerøe Ground Handling har i år som i fjor beregnet det direkte utslippet som følger av vår virksomhet. Vi har benyttet samme metode som tidligere, hvor vi kombinere data knyttet til våre totale drivstoffkostnader med gjennomsnittsprisen for drivstoff igjennom året (iht. SSBs tabell 09654) <sup>11</sup>. Ved å gjøre dette kommer vi frem til et representativt volumforbruk som omregnes til CO<sub>2</sub>-utslipp ved bruk av omregningstabell fra Miljødirektoratet <sup>12</sup>.

Sammenlignet med 2019 (baseline) og 2022 har utslippene fra vår virksomhet økt. Med referanse til Widerøes bærekraftsrapport for 2022 er det viktig å presisere at utslippene ikke har økt relativt til omfanget av produksjonen som Widerøe Ground Handling leverte i 2023. Den største driveren bak utviklingen er knyttet til de-ice operasjoner. Denne delen av virksomheten har per i dag ikke moden, utslippsfri teknologi eller produkter. Bakkeutstyrsenhetene som benyttes til de-ice produksjon er derfor konvensjonelle dieseldrevne enheter. De er også de klart tyngste utstyrsenhetene med høyest forbruk



per driftstime. Målt mot hhv. 2019 og 2022, hadde Widerøe Ground Handling 17 % og 29 % økt volum for de-ice produksjon. Samtidig som vi er glade for å levere de-ice av høy kvalitet til våre kunder, er vi opptatte av å ta vår del av ansvaret for at vi totalt sett, og spesielt innenfor dette segmentet, gjennomfører effektfulle tiltak. Det fremste tiltaket vil være en kombinasjon av nyinvesteringer i utslippsfrie enheter og utskifting av energikilder i våre eksisterende. Dette er kapitalintensive prosesser som nødvendigvis må skje over tid, samtidig som første milepæl vil være at de rette produktene, enten nye komplette enheter eller

ombyggings Kit, blir sertifiserte og tilgjengelige på markedet.

Sistnevnte er vi særlige opptatte av fordi en teknologisk oppgradering og levetidsforlengelse av enheter som allerede er tilvirket er med på å redusere utslipp og miljøbelastninger som er knyttet til tilvirkning. Igjennom tett dialog og samhandling med våre leverandører vet vi at utslippsfrie, sertifiserte enheter (avhengig av type og kapasitet) finnes på markedet eller vil bli introdusert på markedet i løpet av kort tid. Dette jobber vi kontinuerlig med for å sikre en god prosess

når det gjelder utskifting og nyinvesteringer så vel som oppgradering og ombygging. Vår innkjøpspolicy definerer tydelig at dersom et nullutslippsprodukt er «fit for purpose» for vår virksomhet, er det et foretrukket produkt for oss. Dette kan eksemplifiseres ved vårt prosjekt for utskifting av toalett-biler ved fire større lufthavner – vi har utfaset 4 tyngre, dieseldrevne enheter med nye, helelektriske toalett-biler<sup>13</sup>. Det samme gjorde vi med 5 av våre tyngre pushback-enheter, de ble byttet ut med nye, helelektriske i løpet av sommeren 2023.

Vi kan slå fast at vi gjennom 2023 har realisert vektingen av miljø og bærekraft ved våre investeringer, vi har fortsatt å vedlikeholde vår eksisterende flåte for å sikre at den kan benyttes fullt ut i forventet levetid og vi har gjort levetidsforlengelser på utvalgte enheter. Samtidig erfarer og erkjenner vi at veien mot målet om null utslipp fra ground handling er belagt med flere utfordringer – både teknologiske, infrastrukturelle og kapitalmessige – som må forseres før vi kommer i mål. Dette skal vi jobbe kontinuerlig med, både i egen organisasjon og overfor eksterne parter og premissgivere som den fremtidige bærekraftige løsningen er avhengig av.

Vårt beregnede CO<sub>2</sub>-utslipp har som nevnt økt i 2023 målt mot 2019 (baseline) og 2022. Vi har derfor valgt å rapportere både det faktiske utslippet og et utslipp som volummessig er justert slik at det kan sammenlignes mot de historiske dataene. Sammenstillingen finnes i tabellen nedenfor.

Forklaring	2019	2022	2023
Prognose utvikling Utslipp CO <sub>2</sub> kg	502 882	478 935	440 620
Faktisk utslipp CO <sub>2</sub> kg	502 882	478 935	624 888
Utslipp CO <sub>2</sub> kg justert for produksjonsvolum	802 882	478 935	467 051
Faktisk andel av volum baseline (2019)	100 %	95 %	124 %
Andel av volum baseline (2019) justert for produksjonsvolum	100 %	95 %	93 %
Reduksjon jf. foregående år % justert for produksjonsvolum		N/A	-2 %

## Våre mål og ambisjoner

Arbeidet med og transformasjonen til en utslippsfri, bærekraftig produksjon er viktig, krevende og lærerikt. Det er også gjenstand for ytre påvirkning, noe vi har erfart det siste året. Vi har levert på vår plan for nyinvesteringer i form av elektrifisering og derav økt vår andel av elektrifiserte enheter i vår flåte. Ved utgangen av 2023 var den på 70,2 %. På den annen side ser vi at utslippet vårt i stor grad påvirkes av produksjonsvolumet, spesielt når økningen i hovedsak er innenfor det utstyrssegmentet som ikke er elektrifisert og som forbruker mest drivstoff sammenlignet med annet bakkeutstyr. Den teknologiske utviklingen og vår investeringskapasitet vil derfor være avgjørende for utviklingen de kommende årene. Vi har lært. Som følger av dette har vi også justert målene til å representere den beste balansen mellom ambisjoner, ansvarlighet og realisme. Målene våre er presentert i figuren til høyre.





# Ansvarlig forbruk og produksjon

Vi vil i det følgende redegjøre for konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Widerøe har valgt å jobbe på tvers av konsernet med åpenhetsloven og risikovurderinger, og har tatt med også de to selskapene (Widerøe GSE Asset AS og Widerøe Zero AS) som ikke er omfattet av åpenhetsloven i arbeidet.

Noen deler av redegjørelsen er mer relevant for enkelte selskaper enn andre, og der vil det spesifiseres. Der redegjørelsen står uten referanser til selskap, og med fellesbetegnelse som «vår», «konsernets» eller lignende, refereres det til alle selskapene i konsernet.

Alle selskapene som omfattes av denne redegjørelsen har felles nettside ([www.wideroe.no](http://www.wideroe.no)) hvor denne redegjørelsen publiseres.

## Retningslinjer og rutiner

Arbeidet med åpenhetsloven er koordinert på konsernnivå. Våre rutiner og retningslinjer innenfor innkjøp, code of conduct og miljø danner grunnlaget for hvordan vi jobber med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Widerøe har som overordnede mål å:

- Ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos oss selv og hos våre leverandører og forretningspartnere.
- Bidra til å påvirke, vurdere og gjennomføre tiltak sammen med våre leverandører og forretningspartnere for å forhindre menneskerettighetsbrudd og bidra til anstendig arbeidsforhold.
- Å være transparent i vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

Konsernet har en styrebehandlet strategi for hvordan vårt konsern kan bidra til å nå disse målene og dermed redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til vår virksomhet. Dette arbeidet inkluderer følgende:

- Forankre ansvarlighet på tvers av konsernet
- Forbedret og gitt opplæring i prosedyrer for

- innkjøp og oppfølging av leverandører
- Etablert system for innhenting av informasjon fra leverandører og samarbeidspartnere om hvordan de håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter i egen virksomhet og i sin leverandørkjede.
- Utarbeidelse av skriftlige retningslinjer for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger
- Revisjon av våre kontraktsvilkår med krav om ivaretagelse av miljø, anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden, samt krav om inspeksjonsrett.
- Gjennomføre tiltak dersom det oppdages områder med forhøyet risiko

## Aktsomhetsvurderinger

Åpenhetsloven stiller krav til at virksomhetene skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I tillegg har virksomhetene plikt

til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene og det som avdekkes gjennom disse. Det er også plikt til å gi informasjon til alle som henvender seg skriftlig til virksomheten med spørsmål om hvordan virksomheten håndterer faktiske og negative konsekvenser.



Som et ledd i kravet om utførelse av aktsomhetsvurderinger har Widerøekonsernet i 2023 gjennomført en spørreundersøkelse til våre leverandører. Vi valgte i første omgang å sende ut spørreskjema til alle leverandører vi hadde handlet for mer enn kr. 500.000 hos på konsernnivå. Dette utgjorde 388 leverandører av våre 2 386 leverandører. Holder vi i konserninterne kjøp utenfor så står 16% av leverandørene for 97% av totalt innkjøp i konsernet. Ved puring på svar valgte vi å holde de leverandørene med lav risiko utenfor,

slik at norske leverandører som er omfattet av åpenhetsloven ikke ble purret, heller ikke leverandører som er grønn på Global Right Index.

Karakterer på GRI	Antall
1	1 973 (1 842 norske)
2	99
3	178
4	129
5	7
<b>Sum</b>	<b>2 386</b>

I første rekke har vi derfor valgt å sette søkelys på de områdene som er identifisert som en forhøyet risiko, samt der vi anser å ha størst påvirkningskraft. Disse er blitt identifisert gjennom en sortering av leverandørene gjennom ulike kriterier:

- Størrelse på kontrakt/innkjøp
- Geografi
- Bransje
- Størrelse på leverandør

## Identifisert risiko i egen virksomhet

I egen virksomhet har vi særlig satt søkelys på følgende områder hvor man har identifisert en forhøyet risiko:

- Risiko knyttet til brudd på arbeidstidsbestemmelser
- Risiko knyttet til bruk av kjemikalier i teknisk avdeling
- De siste årene har man sett en økende trend av alvorlige hendelser involverende uregjerlige passasjerer. Dette medfører økt risiko for vold og trusler på arbeidsplassen til bakkeansatte og flyvende personell.

I våre risikovurderinger internt brukes følgende metodikk:

- Risikovurdering og analyse
  - Systematisk kartlegging og evaluering av potensielle farer ved gjennomgang av arbeidsprosesser og farekilder
  - Bruk av verktøy som risikomatrise for å kvantifisere risikoer basert på sannsynlighet og konsekvens
- Dokumentgjennomgang
  - Analyse av eksisterende dokumenter som hendelsesrapporter og

- arbeidstidsregistreringer, for å identifisere mønstre og avvik
- Observasjoner og spørreundersøkelser
  - Samle innsikt fra ansatte gjennom samtaler eller spørreundersøkelser for å forstå risikofaktorene
  - Observasjon av arbeidsprosesser og arbeidsmiljøet for å kvantifisere risikoer basert på sannsynlighet og konsekvens
- Ekspertvurderinger og tilsynsmyndigheter
  - Konsultasjon med interne eller eksterne spesialister/ eksperter for spesifikke risikoer som krever dypere faglig kunnskap.
- Implementert en kontinuerlig prosess for oppfølging og evaluering av tiltak.

Disse metodene kan brukes hver for seg eller i kombinasjon for å få en helhetlig forståelse av risikoene hos oss, for å utvikle effektive tiltak, for å håndtere dem og for å følge opp og evaluere tiltakene.

## Identifisert risiko hos leverandører og samarbeidspartnere

I det påbegynte arbeidet har vi identifisert følgende risikoer som skal følges opp fremover:

- Risiko for at menneskerettigheter brytes i leverandørkjeden i de land der varen produseres
- Risiko for at arbeidsrettigheter brytes i leverandørkjeden.
- Det er identifisert en særlig forhøyet risiko knyttet til produksjon av flydeler. Dette skyldes et stort antall ulike leverandører samt et enda større antall underleverandører som gjør arbeidet med få oversikt over hele produksjonen utfordrende. Det er identifisert en særlig forhøyet risiko knyttet til produksjon og utvinning av råvarer til bruk i flydeler.

### Widerø's Flyveselskap AS

Widerø's Flyveselskap AS driver både anbudsruiter for samferdselsdepartementet og kommersielle flyruiter i Norge og utlandet. Flyselskapet har mange leverandører både i innland og i utland i forbindelse med driften av virksomheten. 69 av de utenlandske leverandørene scorer rødt på GRI, og herav



er 41 lokalisert i USA. USA har en GRI på 4 pga. flere fagforeningsbrudd og det er risiko for at de ansatte ikke får anstendig lønn eller at de blir behandlet urettferdig basert på organisering i fagforeninger. Flere av disse leverandørene er driftskritiske leverandører og ofte de eneste som kan levere deler til flyselskapet. 24 leverandører er lokalisert i Storbritannia som også har karakter 4 på GRI. Storbritannia scorer 4 på GRI på grunn av fagforeningsbrudd og manglende rett på kollektive forhandlinger hos enkelte selskaper. Widerø's Flyveselskap sine leverandører i Storbritannia er leverandører av flydeler, ground handling, fuel og flyavgifter. Dette er leveranser som må bestilles for å kunne fly til destinasjoner i Storbritannia.

De resterende 4 som fremkommer som rødt på GRI er i Tyrkia og Hellas. Dette er leverandører av drivstoff og ground handling som selskapet er avhengig av for å fly til disse landene.

Karakter på GRI hos leverandører med omsetning over kr. 500.000:

Karakterer på GRI	Antall
1 og 2	187 (102 norske)
3	28
4 og 5	69
<b>Sum</b>	<b>259</b>

### Widerøe Technical Services AS

Widerøe Technical Service AS leverer tekniske tjenester til Widerøes Flyveselskap AS. De største leverandørene til selskapet er norske selskaper som selv er omfattet av åpenhetsloven, og det anses som lite risiko hos disse. De fleste svarte på vår spørreundersøkelse og hos de som ikke gjorde det har vi lest gjennom deres egne redegjørelser. Selskapet har en større leverandør som er lokalisert i Finland og dette anses som lavrisikoland. Det er ikke avdekket risikoer som krever tiltak.

### Widerøe Ground Handling AS

Widerøe Ground Handling AS leverer bakketjenester på 42 lufthavner i Norge. WGH sine største leverandører er fordelt på 7 land, hvorav 1 er rød på GRI. Dette er en software leverandør i Storbritannia. Storbritannia scorer 4 på GRI på grunn av fagforeningsbrudd og manglende rett på kollektive forhandlinger hos enkelte selskaper.

Karakter på GRI hos leverandører med omsetning over kr. 500.000:

Karakterer på GRI	Antall
1 og 2	52 (45 norske)
3	1
4 og 5	1
Sum	54

### Widerøe Property AS

Widerøe Property AS drifter eide og leide bygg i konsernet. Alle de største leverandørene er norske leverandører. Mange av disse er utleiefirmaer, strømleverandører og andre bygg relaterte leverandører. Risiko hos disse kan være brudd på arbeidstidbestemmelser og lønnsvilkår, men disse leverandørene er typisk omfattet av allmenngjøringforskriften. Vi har vurdert selskapets leverandører til å utgjøre liten risiko. Det er ikke avdekket risikoer som krever tiltak.

### Widerøe AS

Morselskapet i konsernet som leverer administrasjons – og supporttjenester til datterselskapene. De største leverandørene til Widerøe AS er i hovedsak systemleverandører og leverandører i forbindelse med markedsføring. Av disse er 6 leverandører

rød på GRI. Dette er leverandører som hører hjemme i USA og Storbritannia.

Karakter på GRI hos leverandører med omsetning over kr. 500.000:

Karakterer på GRI	Antall
1 og 2	42 (35 norske)
3	0
4 og 5	6
Sum	48

### Widerøe Asset AS

Widerøe Asset AS sin virksomhet omfatter utleie av fly til Widerøes Flyveselskap AS og har kun større leverandører hvis det foretas investering i fly. Det er ikke gjort noen slike investeringer i 2023. Det vil være viktig å foreta risikovurdering basert på våre retningslinjer ved investeringer i fremtiden, men siden selskapet pr dags dato kjøper brukte fly vil det være få muligheter til å påvirke dette.

### Widerøe Jet AS

Widerøe Jet AS sin virksomhet består utleie av fly til Widerøes Flyveselskap AS og har kun

større leverandører hvis det foretas investering i fly. Det er ikke gjort slike investeringer i 2023. Leverandørene som selskapet har i 2023 er kun kostnader for administrering av virksomheten. Leverandørene for dette er risikovurdert og utgjør ikke en risiko.

### **Widerøe GSE Asset AS**

Widerøe GSE Asset er ikke omfattet av åpenhetsloven og hadde heller ikke noen leverandører utover revisjonstjenester i året som gikk. Risikovurdering av eventuelle nye leverandører vil være aktuelt ved investering i nytt utstyr.

### **Widerøe Zero AS**

Widerøe Zero AS er ikke omfattet av åpenhetsloven, og har heller ingen store leverandører som vil utgjøre vesentlig risiko.



## **Tiltak for stansing eller begrensing negative konsekvenser eller risiko for negative konsekvenser**

### **Egen virksomhet**

Widerøe har det siste årene gjennomført et omfattende arbeid for å redusere risikoen for brudd på arbeidstidsbestemmelser i konsernet. Arbeidet har blant annet bestått av forsvarlighetsvurderinger knyttet til arbeidstidssystemer. Dette er et kontinuerlig arbeid.

Tiltak for å redusere risikoen knyttet til bruk av kjemikalier innebærer substitusjon av farlige kjemikalier med mindre skadelige alternativer. Widerøe vil fortsette å sette søkelys på slike substitusjonsvurderinger for å redusere risiko for ansatte.

Widerøe samarbeider tett med Luftfartstilsynet og andre norske aktører i luftfarten for å finne egnede tiltak for å redusere hendelser forårsaket av uregjerlige passasjerer. Arbeidet har som mål å redusere antall uregjerlige passasjerer hendelser, som kan ha en negativ innvirkning på flysikkerheten og sikkerheten

til de ansatte. I tillegg til samarbeid fokuseres det på kommunikasjon, opplæring og, klare regler for alkohol og rusmidler som tiltak. Dette vil redusere risiko for at uregjerlige passasjerer slipper inn på fly og flyplass. Det vil redusere risiko for at hendelser som utsetter ansatte og medpassasjerer for alvorlige hendelser på flyplass og fly kan inntreffe.

### **Leverandører og samarbeidspartnere**

Vår kartlegging og spørreundersøkelse viser at vi har leverandører fra land med forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter, spesielt i forbindelser med arbeidsvilkår og rett til fagforeninger. Dette er som nevnt tidligere i hovedsak leverandører i USA og Storbritannia.

Konsernets største leverandører har i enkelte tilfeller underleverandører, og vi ser at den største generelle risikoen ligger i denne delen av leverandørporteføljen hvor det er vanskelig å få en fullstendig oversikt over leverandørkjeden. Spørreundersøkelsen vi utførte indikerer at vi må følge opp våre utenlandske leverandører tettere siden flere av disse ikke svarte på våre henvendelser. Vi har utarbeidet kontraktstillegg som vi ber våre leverandører signere, samt at kontraktsansvarlige blir bedt om å følge opp leverandører som ikke besvarer våre

henvendelser. Dette for å forsikre oss om at våre leverandører i høyrisikoland forholder seg til menneskerettighetene.

Vi ser imidlertid at det overfor visse leverandører som kan utgjøre en større risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kan være vanskelig å iverksette umiddelbare tiltak. Dette gjelder særlig leverandører av flydeler. Eftervirkninger av pandemien og krigen i Ukraina har gjort det svært vanskelig å få tak i flydeler som vi trenger for å kunne tilby våre tjenester og opprettholde en forsvarlig drift av selskapet. Vi har slik situasjonen er, derfor ikke mulighet til å velge hvilke leverandører vi vil motta flydeler fra. I tillegg er Widerøe et svært lite selskap globalt med liten påvirkningskraft.

Konsernets innkjøpspolicy inneholder krav om at leverandører over en viss størrelse og omfang skal risiko vurderes. Det er utarbeidet et verktøy som innkjøper kan benytte i vurdering om leverandøren er i risikogruppe etter våre fastsatte krav. Dersom den ansvarlige innkjøper kommer frem til at det må gjøres en utvidet risikovurdering vil administrasjonen bistå med informasjonsinnhenting og risikovurdering og i samarbeid med innkjøper foreslå nødvendige tiltak dersom en leverandør kommer ut med forhøyet risiko.

## Opplæring

Innkjøpere spiller en viktig rolle i å kommunisere våre krav og forventninger til leverandører. Det har i løpet av 2023 vært gjort en intern opplæring av våre innkjøpere for å forankre ansvarlighet hos den enkelte. Innhold i opplæringen omhandler krav i åpenhetsloven og våre interne krav til innkjøp og innkjøpspolicy. Dette har vært oppfattet som nyttig og har skapt engasjement og interesse hos innkjøpere. Denne opplæringen vil være et kontinuerlig arbeid fremover når nye ledere ansettes.

## Informasjon om varslingskanal og innsynsbegjæringer

Innsynsbegjæringer og henvendelser knyttet til Widerøes arbeid med åpenhetsloven kan sendes til [apenhetsloven@wideroe.no](mailto:apenhetsloven@wideroe.no)

Varsling for interne eller eksterne varslere kan gjennomføres på vår nettside som omhandler åpenhetsloven:

<https://www.wideroe.no/om-selskapet>

Her er det mulighet for både anonymt og navngitt varsel. Varsel mottas av HR-direktør og behandles av konsernets interne varslingsråd.





# Anstendig arbeid, økonomisk vekst og likestilling mellom kjønnene

## Innledning

I en stadig mer globalisert verden er det essensielt at vi fremmer bærekraftig utvikling gjennom fokus på anstendig arbeid, økonomisk vekst og likestilling mellom kjønnene.

Anstendig arbeid innebærer mer enn bare jobbmuligheter; det handler om arbeidsforhold som respekterer grunnleggende rettigheter, tilbyr en rettferdig lønn, og gir arbeidstakerne trygghet og utviklingsmuligheter. Økonomisk vekst, på sin side, må være inkluderende og bærekraftig for å sikre at fordelene ved økonomisk fremgang kommer alle samfunnslag til gode. Likestilling mellom kjønnene er en grunnleggende menneskerettighet og en drivkraft for utvikling, som har vist seg å være avgjørende for å oppnå varig fred og velstand. Ved å integrere disse tre prinsippene i nasjonale og internasjonale strategier, kan vi skape et samfunn som er mer rettferdig, produktivt og harmonisk.

I Widerøe er godt arbeidsmiljø, mangfold og sikkerhet viktig. Vi erkjenner at et trygt og sunt arbeidsmiljø er avgjørende for trivsel, produktivitet og de ansattes velferd.

## Våre målsettinger er

1. H1 verdi under 2
2. Sykefravær 6 % - 12 måneders rullerende akkumulert
3. Balansert kjønnsfordeling; prosentvis samme fordeling på ledelse som organisasjonen
4. Attraktiv lærling bedrift
5. En kontinuerlig forbedring av medarbeidertilfredshet i konsernet
6. Turnoverintensjon: 5 %
7. Være transparent i vårt arbeid og ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos oss selv og våre leverandører og forretningspartnere (for leverandører og forretningspartnere se kapittel om Ansvarlig forbruk og produksjon)

## Målsetting 1: H1 verdi under 2

Sikkerhet; trygge arbeidsplasser og gode operasjoner med lite skader. Våre overordnede mål er å sikre et arbeidsmiljø fritt for ulykker, skader og helseproblemer. Vår politikk vektlegger ansattes deltakelse, kontinuerlig forbedring og etterlevelse av lover og forskrifter. Konsernets H1 verdi pr. 31. desember 2023 er 1,3 %. Totalt har vi 8 skader som har resultert i 52 dager med fravær. Antall

arbeidstimer er i underkant av 6,3 millioner.

## Hva har vi gjort?

I 2023 startet vi kampanjen Slow down you are Safety. Våre eksperter på sikkerhet i konsernet anbefalte safety promotion for 2023/2024 og en samlet konsernledelse stilte seg bak kampanjen. Gjennom kampanjen ønsker vi å skape oppmerksomhet i organisasjonen rundt alles individuelle bidrag til at sikkerheten får første prioritet og at prosedyrer er viktig for å opprettholde sikkerhetsbarrierer i utøvelsen av jobben vi gjør hver dag. Alle aktiviteter i Widerøe skal gjennomføres på en slik måte at vi unngår skader på passasjerer, personell, fly og annet utstyr.



## Just Culture

Vi har et omfattende system for å opprettholde høye standarder og kontinuerlig forbedre oss. Høyt sikkerhetsfokus er et krav for å kunne operere i vår bransje, og både nasjonale og

internasjonale luftfartsmyndigheter har innsyn i våre operasjoner.

Vi har en god rapporteringskultur og jobber kontinuerlig under prinsippet «Just Culture». «Just Culture» handler om ansvarlighet og rettferdighet i håndtering av hendelser. I Widerøe tar vi hensyn til at hendelser kan oppstå på grunn av den kompleksiteten vi har vi vår operasjon, men vi har fokus på å lære av hendelsene for stadig å forbedre oss. Vi vektlegger viktigheten av å balansere ansvar og læring. Dette innebærer at vi jobber for å ha en kultur der våre medarbeider føler seg trygge på å rapportere avvik og feil, uten frykt for represalier, samtidig som vi holdes ansvarlig for de handlinger vi gjør. Vi har et søkelys på å identifisere og korrigere feil i systemet, og jobbe for stadig forbedringer.

Selskapet har en god rapporteringskultur og i 2023 hadde vi totalt 11 534 rapporter. Dette har stor innvirkning på vår læringskultur, det gir oss verdifull informasjon om risikoer og muligheter til forbedring. På denne måten kan vi kontinuerlig forbedre våre systemer og prosesser slik at vi reduserer risiko og forbedrer ytelsen på våre tjenester.



## Målsetting 2: Sykefravær

Konsernets overordnede målsetting på sykefravær er 6 %, 12 måneders akkumulert. Pr. 31.12.2023 hadde vi et 12 måneders rullerende sykefravær på 6,5 %. Dette er ned fra 7,1 % i 2022.

For oss handler sykefraværs oppfølgingen om forebyggende arbeid for å skape gode arbeidsmiljø. Vi har kontinuerlig fokus på sykefraværs oppfølging i Widerøe.

### Tiltakene vi jobber med:

- I 2023 lansert vi en oppgradert versjon av vår digitale HR plattform. Her har ansatte tilgang til eget fravær og leder har oversikt på fravær i egen avdeling. Det er satt opp integrasjoner som leser inn sykemeldinger og genererer oppfølgingsplaner i henhold til lovkrav.
- Gjennom vår læringsplattform lanserte vi også et eget sykefraværskurs til alle ledere i konsernet. Kurset er satt sammen av ulike moduler og har fokus på det

forebyggende sykefraværet. Kurset er tildelt alle ledere i Widerøe og er en del av onboarding programmet til nye ledere. Hovedverneombud og Hovedtillitsvalgte ble også gitt tilgang til kurset.

- Digitale medarbeider- og utviklingssamtaler i HR systemet
- Medarbeiderundersøkelse gjennomført våren 2023
- Varslingskanal med mulighet for å varsle anonymt og via ekstern kanal.
- Vi tilbyr alle våre ansatte influensa vaksine hvert år



### **Målsetting 3: Balansert kjønnsfordeling; målsettingen er prosentvis samme fordeling på ledelse som organisasjonen**

Widerøe har stor kompleksitet i organisasjonen og mange store ansatt grupper. Flybransjen har tradisjonelt hatt en overvekt av mannlige ansatte. Store ansatt grupper som flyteknikere, flymekanikere og piloter har høy overvekt av menn. Dette gjenspeiles videre i de ulike lederstillingene, både på team og fagledelse, men også øverste ledelse og avdelingsledelse. Vi har en økende andel av kvinner i typisk mannsdominerte arbeidsområder, men dette arbeidet tar tid og rekruttering av kvinner kan ikke gå på bekostning av krav om kompetanse og kapabilitet.

Målsettingen vår er å få en mer balansert kjønnsfordeling også i lederposisjoner, i dag har vi en overvekt av mannlige ledere i selskapet. Det jobbes aktivt for å bedre kjønnsbalansen i samtlige yrkesgrupper, samt rekruttere flere kvinnelige ledere i selskapet.

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Widerøe. Dette skyldes at det er en overvekt av menn i yrkesgrupper som har et høyere lønnsnivå og en overvekt av kvinner i de yrkesgruppene som generelt har et lavere lønnsnivå. Samtidig ser vi at vi har en større andel mannlige kollegaer som har jobbet lenge i selskapet og dermed ligger på høyere lønnsinnplassering enn de med kortere ansiennitet i selskapet.

I overkant av 80 % av medarbeiderne våre jobber i ulike skiftordninger som igjen er knyttet opp til tariffavtaler i konsernet. I vår årlige kartlegging hensyntar vi denne kompleksiteten. Dette har vi gjort ved å inndele nivåene i de ulike tariffavtalene slik at både kjønnsfordeling og lønnskartleggingen speiler tariffavtalene. Den øvrige delen av konsernet, det vil si øverste ledelse, mellomledelse, fag- og teamledere samt administrativt personell er inndelt i hvert sitt nivå.

## Kjønnsbalanse

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent	
	Kvinner	Menn	Fast lønn, overtid og variabel lønn	
			Sum ytelser	
			Menn	Kvinner
<b>Total</b>	33 %	77 %	100 %	65,5 %
<b>Nivå 1 / Konsernledelse</b>	20 %	80 %	100 %	93,1 %
<b>Nivå 2 / Seksjonsledelse</b>	29,4 %	70,6 %	100 %	92,7 %
<b>Nivå 3 / Team og Fagledelse</b>	24,9 %	75,1 %	100 %	92,6 %
<b>Nivå 4 / Støttefunksjoner</b>	37,7 %	62,3 %	100 %	92,7 %
<b>Nivå 5 / Pilot</b>	6,4 %	93,6 %	100 %	77,9 %
<b>Nivå 6 / Kabin</b>	87,6 %	12,4 %	100 %	86 %
<b>Nivå 7 / Flyteknikere</b>	5 %	95 %	100 %	69,1 %
<b>Nivå 8 / Terminalfagarbeidere</b>	14,1 %	85,9 %	100 %	97,6 %
<b>Nivå 9 / Flyfagarbeidere og flymekanikere</b>	10,7 %	89,3 %	100 %	73,6 %
<b>Nivå 10 / Salg og service medarbeidere</b>	70,6 %	29,8 %	93,5 %	100 %

Det ble ikke utbetalt bonuser i 2023.

	Midlertidig ansatte		Deltid	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
<b>Totalt</b>	63 %	37 %	59 %	41 %

Våre kartlegginger knyttet til ufrivillig deltid viser at ca. 20-25 % av de som jobber deltid ønsker en økning i sin stillingsprosent.

I Widerøe har vi en praksis med utbetaling av full lønn til alle våre medarbeidere som er ute i foreldrepermisjon. I 2023 har vi flere av våre medarbeidere ute i hel eller delvis permisjon. Flere velger også å ta ut permisjonen over tid. Dette er en fleksibilitet vi bygger inn i skiftplanene til den enkelte slik at det er mulig å kombinere jobb og hjem.

### Hva jobber vi med?

#### Skiftordning og tariffavtaler

Lønnsutviklingen følger tabeller og tariff fremforhandlet med fagforeningene i selskapet, og dette vil utjevnes over tid etter hvert som kvinner får samme ansiennitet som menn.

Skiftordningene er bygget opp rundt et system for å sikre en trygg og effektiv produksjon. Disse forholdene er styrende for hvilket ansettelsesforhold den enkelte har, og arbeidstidssystemene er regulert gjennom det til enhver tid gjelden lovverk og de ulike tariffavtalene, samt forhandlinger/drøftinger med de tillitsvalgte. De store tariffavtalene er knyttet til arbeidsgruppene pilot, kabinansatte, flyteknikere, flyfagarbeidere, personell på stasjoner/flyplasser, samt deler av administrativt personell.

### **Lønn, forsikring og pensjon**

I Widerøe har vi to forskjellige måter for fastsetting av den enkeltes lønn. Den ene er regulativlønnssystemer og den andre er individuell lønnsfastsettelse.

Vårt regulativlønnssystem bygger på lønnskalaer fastsatt etter forhandling/drøfting med den aktuelle arbeidstakerorganisasjon. Selskapet har i dag lokale avtaler med arbeidstakerorganisasjonene om regulativlønnssystem og individuell lønnsfastsetting.

Vi tilbyr konkurransedyktig lønn og gode pensjons- og forsikringsordninger til alle våre ansatte. Det skilles ikke mellom deltid og heltid da betingelsene beregnes ut fra den

stillingen man har. Alle ansatte er med i våre pensjonsordninger. Nyansatte meldes inn fra ansettelsestidspunkt.

Vår pensjonsalder er 70 år. For flygere er pensjonsalderen 65 år.

## **Målsetting 4: Attraktiv lærlingebedrift**

I Widerøe tilbyr vi fagopplæring innenfor flere fagområder. I 2023 har vi 68 lærlinger hos oss, spredt over hele landet. 23 kvinner og 45 menn.

Vi er en sertifisert lærebedrift og lærlinger er vår viktigste kilde til rekruttering av kompetente fagarbeidere. Hos oss har vi en lærling koordinator som sammen med fagansvarlig og faddere følger opp alle lærlingene i forhold til både faglig og personlig utvikling. Vi har mange års erfaring som lærebedrift og lyser ut lærling stillinger i januar – februar hvert år. Vi tilbyr lærlingplasser innenfor 5 fagområder: flyfag, IKT, industriteknologi, logistikk og reiseliv. Hos oss vil du lære å ta del i arbeidslivet med alt det innebærer. 95 % av lærlingene blir hos oss etter endt lærlingtid.



### Fakta om lærlinger i Widerøe

- Godkjent lærebedrift i flyfag i 1988
- Godkjent lærebedrift i reiselivs faget 2008
- Godkjent lærebedrift i IKT Servicefaget 2012
- Godkjent lærebedrift i Logistikkfaget i 2017
- Godkjent lærebedrift i Industrimekanikerfaget i 2018
- Godkjent lærebedrift i CNC-maskinering i 2022

## Målsetting 5: En kontinuerlig forbedring av medarbeidertilfredshet i konsernet

Vår medarbeider tilfredshet er i dag på 80 %. Vi gjennomførte våren 2023 en medarbeiderundersøkelse for hele konsernet. Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser for å måle temperaturen i konsernet. Resultatene fra undersøkelsen tilgjengeliggjøres for alle medarbeiderne i konsernet, gjennom presentasjoner og informasjon i avdelinger og seksjoner. Til dette arbeidet bruker vi de etablerte systemene i konsernet som AMU, HMS utvalg og dialog med vernetjenesten.

Hensikten med medarbeiderundersøkelsen er å kartlegge og få oversikt/innsikt i den menneskelige tilstanden i hele virksomheten. Finne ut av hvilke deler av organisasjonen som fungerer bra eller tilfredsstillende og hvilke deler av organisasjonen vi bør undersøke mulighetene for å forbedre, innføre tiltak o.l.

Lederne gis tilgang til resultater i sine enheter. Her er også utarbeidet forslag til tiltak den enkelte leder kan iverksette for å forbedre resultatene. Å jobbe med medarbeidertilfredsheten er en kontinuerlig prosess hos oss. Denne medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført på tidlig vår i 2023, det er naturlig å anta at noen av tilbakemeldingene er preget av noen meget tøffe vinter måneder.

## Målsetting 6: Turnover mindre enn 5% Vår turnover i 2023 er på 3,3 %

### Ansettelser

I desember 2023 var vi 3 447 medarbeidere fordelt på 2834,26 årsverk. Widerøe Ground Handling (WGH) som er det selskapet med fleste ansatte og størst bevegelse i ansatt gruppen hadde pr. desember 1699 fast ansatte og 218 midlertidig ansatt. 1793 ansatte fordelt på 1242,32 årsverk.

WGH er i en bransje hvor det dessverre ikke er mulig å få til 100 % stillinger til alle.



Rammebetingelser knyttet til ulike åpningstider på flyplassene, samtidighet med flyavganger, travle perioder om morgen og kveld, samt store opphold i trafikkprogrammet på dagtid er reelle argumenter for dette. Av 218 midlertidig medarbeidere, utgjør lærlinger 26.

Widerøes Flyveselskap har pr. desember 1094 ansatte fordelt på 1040,68 årsverk, 9 i midlertidig stillinger. Widerøe Technical Services hadde 386 ansatte, fordelt på 382,29 årsverk. 46 midlertidig ansatte. Av disse utgjør 41 lærlinger.

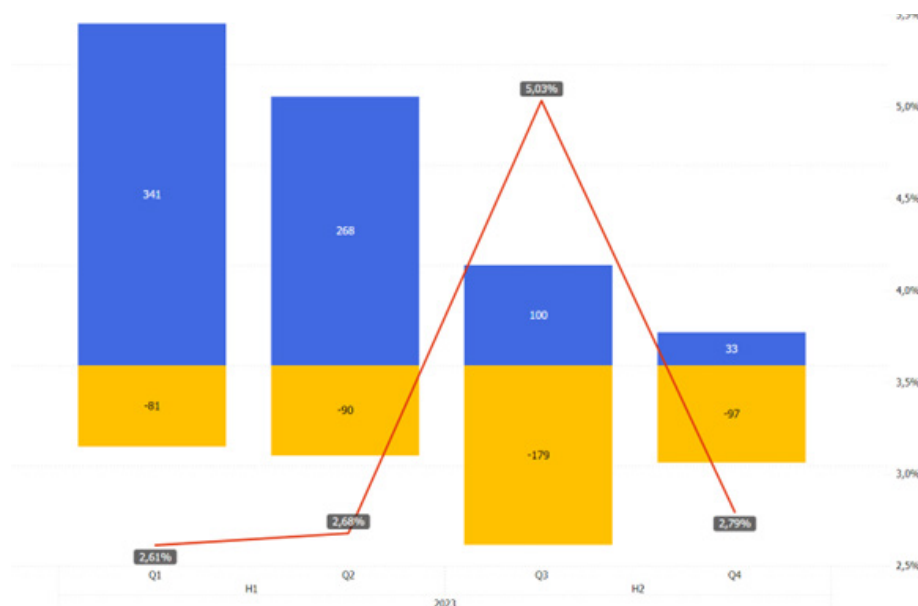
Vår turnover er innenfor normalen, men noe preget av en turbulent periode i bransjen. Widerøe Ground Handling, som leverer tjenester til flere norske og utenlandske flyselskaper, står i krevende utfordringer i 2023. Produksjonen til flyselskapene endrer seg stadig og de ansatte må stå i utfordrende opp og nedskaleringer for å tilpasse sin produksjon til flyselskapenes produksjon. Vi monitorer turnover gjennom vårt analyseverktøy. Turnoveren hensyntar ikke interne bytte av stilling eller opp og nedskaleringer av stillinger. Det er spesielt

innenfor opp og nedskalering av stillinger vi opplever periodevis store endringer.

### Hva har vi gjort?

Det er spesielt innenfor bakkjetjenester vi ser at bevegelse i ansattgruppen er høy. De andre selskapene ligger på mer normalt nivå og opp mot målsettingen. Det er krevende for våre medarbeidere når organisasjonen til stadig må opp og nedskaleres grunnet eksterne forhold. Som selskap er dette selvfølgelig utfordrende, men sammen med våre tillitsvalgte jobber vi for å finne gode løsninger.

Høsten 2023 mistet Widerøe Ground Handling (WGH) 80 % av kontrakten på leveranse av bakkjetjenester til SAS. Store lufthavner som Trondheim, Stavanger, Bodø, Haugesund, Kristiansund og Ålesund ble kraftig berørt. Konsekvensen var at rundt 200 millioner i omsetning og en betydelig andel av kontraktporteføljen ble mistet. Hele verdikjeden utfordres på å søke kostnadsreduksjoner og midt i dette arbeidet står flere av våre dyktige medarbeidere. I løpet av høsten blir det klart at WGH får tildelt bakkjetjenester til Norwegian, men omfanget på denne dekker ikke opp for tapet av SAS kontrakten. Det igangsettes et omfattende arbeid sammen med våre tillitsvalgte for å finne



gode løsninger. I samarbeid kommer vi frem til en løsning som berører færre medarbeidere enn det som først var fryktet, vi klarer å beholde mye kompetanse, men dessverre er det noen som også må avslutte sitt arbeidsforhold.

Denne måten å jobbe på viser frem Widerøe kulturen på sitt beste – der ledelse og tillitsvalgte setter seg ned og finner fram til gode løsninger i samarbeid for å skjerme og beholde viktig kompetanse.

## Målsetting 7: Ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos oss selv

### Rett til arbeid og fravær av diskriminering av arbeidssøker

Rekruttering er en viktig del av Widerøes arbeid med å ansette de riktige medarbeiderne. Riktige medarbeidere trives på jobb, de har lite sykefravær og er engasjert i jobben sin. Vår rekrutteringsstrategi er basert på våre overordnede mål og behov, faktorer som krav, trender, mangfold og inkludering er en del av vår rekrutteringsprosess. I

Widerøe har vi et aktivt Likestillings og Diskrimineringsutvalg. Vi møtes 4 ganger i året og jobber forebyggende inn i de ulike selskapene, med tiltak, holdninger, kursing og andre aktiviteter.

Våre prosedyrer for utvelgelse av kandidater er basert på objektive kriterier og standarder, og inkluderer verktøy og metoder for å vurdere kandidatenes kvalifikasjoner, erfaringer og egnethet for stillingen. Dette kan inkludere CV vurderinger, telefonintervju, personlighetstester og referansekontroller. For flere av våre stillinger har vi formalia krav som må tilfredsstilles, dette gjelder for flyvende og teknisk personell, samt ansatte på flyplasser.

Alle våre rutiner og prosedyrer knyttet til rekruttering og nyansettelser er i tråd med lover og forskrifter om diskriminering og likestilling. Evaluering og optimalisering av rekrutteringsprosessen er en kontinuerlig prosess for å sikre at organisasjonen rekrutterer de rette personene på en effektiv og bærekraftig måte. Dette inkluderer rekrutteringsdata og feedback til kandidater og ansatte, samt justering av prosedyrer basert på resultatene.



## Hva jobber vi med?

### Fleksibilitet og tilrettelegging

Selskapets sikkerhet og drift er til enhver tid styrende. Der vi har mulighet har vi et mål om å fremstå med gode og fleksible løsninger:

- Vi har tilbud om fleksible arbeidstidsløsninger og mulighet for delvis å jobbe hjemmefra, der dette er hensiktsmessig for selskapet og den ansatte.
- Flere medarbeidere har søkt og fått innvilget redusert arbeidstid og permisjon uten lønn.
- Vi gir mulighet for redusert arbeid og gradvis nedtrapping av arbeidstid for eldre arbeidstakere - i kombinasjon med uttak av pensjon.
- Vi har gjort det lettere for ansatte å be om hjemmekontor, der det er mulig, og møter skal primært avholdes i kjernetiden. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Vi har gjort det lettere for de ansatte å be om redusert arbeidstid eller permisjon uten lønn for en periode, dette minst i samsvar med gjeldende lovverk. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Vi setter krav til eiere av bygg vi leier å sikre universell utforming, som gjør byggene lettere tilgjengelig for rullestorbukere.

### Organisasjonsfrihet, fagforeningsfrihet og streikerett

I Widerøe er våre ansatte tilknyttet følgende fagforeninger

	Widerøe AS	Widerøes Flyveselskap	Widerøe Ground Handling	Widerøe Technical Services
LO	Handel & Kontor	Handel & Kontor	Handel & Kontor	
		Widerøes Flyveforening (Pilot)	Fellesforbundet	
			FLT	
YS	Parat	Parat (Widerøes Personalforening)	Parat	Paratklubben
		Widerøes Kabinforening		
Frittstående	NITO	Lederne	Lederne	Norsk Flyteknikere Organisasjon
		NITO		
		NFO		



Alle våre fagforeninger i Widerøe har til enhver tid tilgang til utstyr som sikrer at selskapet oppfyller våre forpliktelser i henhold til Hovedavtalens §6-6. Det betyr at den enkelte forening skal sikres tilgang til nødvendig kommunikasjon- og kontorstøtteutstyr, for å lette de tillitsvalgtes kommunikasjon med selskapet og egne medlemmer.

#### Bedriftsutvalg (BU)

I henhold til Samarbeidsavtalens kapittel XIII, § 13-1 i Hovedavtalen mellom LH/NHO er det opprettet bedriftsutvalg. Bedriftsutvalget består av representanter fra selskapets ledelse samt hovedtillitsvalgte fra fagforeningene. Det gjennomføres fire møter i løpet av året, dersom behov kalles det inn til ekstraordinære møter. Det gjennomføres også flere lokale samarbeidsmøter på selskapsnivå. I tillegg til konsernets BU, gjennomføres det også lokale BU i Widerøe Ground Handling og Widerøe Technical Service.

#### Konsernets arbeidsmiljøutvalg (KAMU)

Widerøe har et overordnet arbeidsmiljø utvalg for selskapene i Widerøe konsernet. Dette for å få et samlet bilde av arbeidsmiljøstatus. Dette er en arena der saker som går på tvers av selskapene drøftes. KAMU har 10 medlemmer, 5 fra ledelse og 5 fra de ansatte. KAMU møtes 4 ganger i året. I tillegg til KAMU har vi selskapsvise arbeidsmiljøutvalg (AMU) som drøfter de selskapsvise arbeidsmiljøsakene, disse møtes også 4 ganger i året.



### Bedriftshelsetjenesten

I Widerøe har vi avtale med Avonova. Vi har et tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten, de utfører flere sentrale oppgaver som vi er pålagt som arbeidsgiver. Dette er oppgaver som rusmiddeltesting av nyansatte, forebyggende arbeid gjennom de ulike AMU, helseundersøkelser, vaksiner. I tillegg er også bedriftshelsetjenesten en rådgiver i vanskelige saker der det er behov for en tredjepart.

### AKAN

Widerøes AKAN-utvalg rapporterer til konsernets arbeidsmiljøutvalg. Målet til utvalget er å fjerne eventuelt rusmisbruk blant ansatte i Widerøe og bidra til at spilleavhengige får hjelp, slik at rus- eller spillavhengigheten ikke går ut over den ansattes arbeidsforhold.

Utvalget skal i sitt arbeid søke å skape større åpenhet om rus- og avhengighetsproblemer og med det skape en plattform for diskusjon i arbeidsmiljøet. Arbeidet med å få forankret holdningen til å si ifra dersom man er bekymret for en kollega, og vite at det er omsorg i praksis, er en vesentlig oppgave for utvalget.

### Meningsfrihet, yringsfrihet og rett til fredelige sammenkomster

I Widerøe er det lagt til rette for engasjement i bedriftsdemokratiet, fagforeninger og i politikken. Som medarbeider i Widerøe kan man søke om permisjon ved ulike anledninger. Noen permisjoner er med lønn, andre er ulønnet. Som hovedregel innvilger vi kun lovbestemt eller avtalefestede permisjoner. Innvilgning av permisjon vil være i henhold til lov og tariffavtale.

Ved utføring av offentlige verv eller ombud som finner sted i arbeidstiden, gis det fri uten trekk i lønn for fravær opp til en dag per gang. Ved lengre fravær avtales dette med leder. Dersom det offentlige refunderer tapt arbeidsfortjeneste, helt eller delvis kommer denne godtgjørelsen til fradrag i virksomhetens ytelse.

### Lokalt engasjement

Widerøe er stolt av vår forankring i Distrikts-Norge og gjør det vi kan for å bidra inn i utviklingen av våre lokalsamfunn. Vi gir aktiv støtte til Bygde-Pride. Vi ønsker at alle våre medarbeidere skal kjenne seg hjemme og

støttet av Widerøe, uavhengig av kjønn, legning, etnisitet, funksjonsevne og religion. Vi er også opptatt av at de som bor og lever i Widerøeland skal slippe å flytte til store byer for å kunne være stolte av seg selv og elske den de vil. Derfor støtter Widerøe Bygdepride og har bistått med sponing, innhold i egne kanaler, egen Pride-Flight og utlån av Widerøe-flagg i Pridefarger til de markeringene i hele landet som har ønsket å benytte seg av dette. Widerøe gir direkte kontanter og ikke-kontante donasjoner til veldedige formål. Det er sterk vilje i selskapet og blant våre medarbeidere til å bidra til slike samfunnsinvesteringer, med et mål om å gi bidrag til lokale, nasjonale eller internasjonale formål.

I 2023 har Widerøe bidratt til følgende veldedige formål:

- Årets julegave- kontantdonasjon til Kirkens Bymisjon.
- Drømmeflyet- Ansatte i Widerøe jobber dugnad for å kunne fly syke barn til en opplevelsedyrt dag et sted i Skandinavia. Vi har tidligere vært i Dyreparken, i Legoland og i Mumidalen.
- TV-aksjonen. Widerøe er sponsor av TV-aksjonen i Nordland.

