



etraveli
group

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025



Rapporteringsår: 2025

Publisert: 30 juni 2026



1. Innledning

Etraveli Group, inkludert Marco Polo Travel AS, er en global teknologileverandør med fokus på flyløsninger og nettreisetjenester. Denne rapporten er publisert i samsvar med åpenhetsloven for å gi en redegjørelse for våre aktsomhetsvurderinger og tiltak iverksatt i 2025 for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.



2. Organisasjonsstruktur og verdikjede

Etraveli Group har hovedkontor i Stockholm, Sverige, og opererer i over 75 markeder med over 3 100 ansatte fordelt på ti globale kontorer, inkludert lokasjoner i Canada, Hellas, India, Polen, Sverige, Storbritannia og Uruguay. Vi opprettholder også et nærvær gjennom mindre kontorer i Australia, Finland, Japan, Mexico, Nederland, Saudi-Arabia, Singapore, Sør-Korea, Tyrkia og De forente arabiske emirater. Vår verdikjedeanalyse gjennomføres på nivå 1 (tier 1), med fokus på direkte relasjoner på tvers av:

- **Oppstrøms** : Sourcing av flyinnhold, flyselskapenes incentivavtaler, tilleggsprodukter (forsikring, bagasje, CO2-kompensasjon), programvarelisenser og innkjøpte varer. Dette inkluderer også ansattransport i India samt utsatt kundeservice.

- **Egen virksomhet** : Tilgjengelighet for B2B-plattformer, OTA-virksomhet (online reisebyrå), innholdsaggregering, egen intern kundeservice og alle støttefunksjoner i konsernet.

- **Nedstrøms** : Distribusjon gjennom salgs- og sammenligningsplattformer, kundereiser og avfallshåndtering.

3. Retningslinjer

Vi har som mål å fremme transparente leverandørkjeder som gjenspeiler vår forpliktelse til ansvarlig forretningspraksis. Vi etterlever FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og ILOs deklarasjon om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.

Sentrale policy-rammeverk:

- **Anti-corruption, Gifts and Entertainment Policy:** Etablerer en nulltoleranse overfor bestikkelser og korrupsjon.
- **Code of Conduct:** Fastsetter etiske prinsipper knyttet til integritet, menneskerettigheter og respekt på arbeidsplassen.
- **Code of Conduct for Suppliers:** Skisserer grunnleggende standarder for menneskerettigheter, arbeidspraksis og helse som våre leverandører må etterleve.
- **Global Sanctions Policy:** Sikrer overholdelse av internasjonale handelssanksjoner.
- **Inclusion and Diversity Policy:** Fremmer likebehandling og ikke-diskriminering.
- **Internal Fraud Policy:** Håndterer svindel og misligheter for å sikre en etisk forretningsdrift.
- **Personal Data Privacy & Data Breach Policies:** Skisserer hvordan personopplysninger håndteres og administreres i samsvar med GDPR.
- **Supplier and Partner Selection Policy:** Krever at partnere oppfyller definerte juridiske og etiske standarder.
- **Sustainability Policy:** Skisserer forpliktelser knyttet til miljømessige, sosiale og styringsmessige (ESG) effekter.
- **Whistleblowing Policy:** Gir et rammeverk for konfidensiell og anonym rapportering av kritikkverdige forhold.

4. Aktsomhetsvurderinger og risikovurdering

Vårt rammeverk for aktsomhetsvurderinger inkluderer følgende kjerneaktiviteter for å identifisere, forebygge og begrense risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi bruker en risikobasert tilnærming for å sikre at tiltakene er proporsjonale med omfanget, arten og geografien til våre individuelle leverandørrelasjoner:

- **Egenvurdering for leverandører** : Vi benytter strukturerte spørreskjemaer under utvelgelsesprosessen for leverandører for å innhente direkte informasjon om blant annet arbeidspraksis, arbeidsforhold og intern styring.
- **Samarbeid med strategiske partnere**: Vi samarbeider med ledende globale leverandører av forretningsprosessoutsourcing for våre kundeservicetjenester, som omfatter over 1 400 fagfolk basert i Kina, Egypt, Georgia, India, Mauritius, Filippinene og Vietnam. Vårt samarbeid bygger på en felles forpliktelse til internasjonale arbeidsstandarder, inkludert omfattende introduksjons- og opplæringsprogrammer som er essensielle for å redusere risiko knyttet til høyt arbeidspress og for å støtte de ansattes velferd.
- **Årlige doble vesentlighetsanalyser** : Vi gjennomfører årlige vesentlighetsanalyser for å identifisere og prioritere påvirkninger, risikoer og muligheter. Denne prosessen integrerer verktøyet CSR Risk Check for å screene for sektor- og landsspesifikk risiko, og utnytter internasjonale standarder for å sikre at vår innsats rettes mot områdene med størst potensiell påvirkning.
- **Opplæring i etiske retningslinjer**: Alle nyansatte får opplæring i våre etiske retningslinjer (Code of Conduct) som en del av onboarding-prosessen. Vi tilbyr også regelmessige oppfriskningssesjoner for å sikre kontinuerlig etterlevelse.

- **Klage- og varslingsmekanismer** : Tilgjengelig på tvers av Etraveli Group og vårt leverandørnettverk, inkludert vår uavhengig administrerte Ethics Line for konfidensiell og anonym rapportering.

- **Gjenoppretting og tiltak** : Vi håndterer eventuelle brudd eller risikoer gjennom for eksempel interne undersøkelser, dialog med berørte parter og korrigerende handlingsplaner. Dette kan innebære gjennomgang eller avslutning av kontrakter i tilfeller med alvorlig eller gjentatt manglende etterlevelse.



5. Identifisert risiko og faktisk påvirkning

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger i 2025 har følgende risikoer blitt identifisert:

- **Arbeidsforhold:** Høyt arbeidspress i kundeserviceroller innen reiselivsbransjen kan påvirke ansattes velferd og stabilitet, særlig der opplæring eller ressurskapasitet er utilstrekkelig. Hos Etraveli Group reduserer vi denne risikoen gjennom grundig rekruttering i konkurranseutsatte arbeidsmarkeder og flere ukers betalt, dyptgående opplæring.

- **Oppfølging av leverandørkjeden:** Potensiell negativ påvirkning kan oppstå fra menneskerettighets- og arbeidsrettsrisiko i leverandørkjeden dersom retningslinjer ikke følges, eller hvis adekvat gjenoppretting ikke tilbys når problemer oppstår. Slik risiko kan være mer utpreget i komplekse leverandørkjeder der synligheten er begrenset og effektiv oppfølging avhenger av klare krav og styringsprosesser.

Etraveli Group har i løpet av rapporteringsperioden ikke identifisert noen konkrete tilfeller av manglende overholdelse av internasjonale menneskerettigheter eller arbeidsstandarder overfor arbeidstakere i vår verdikjede.

6. Klagehåndtering og gjenoppretting

For å fremme åpenhet og transparens har alle ansatte tilgang til vår konfidensielle Ethics Line.

- **Prosess:** Rapporter og meldinger gjennomgås omgående av et dedikert granskningsteam som følger en strukturert og rettferdig prosess for å vurdere informasjonen og fastsette adekvate tiltak.

- **Forbud mot gjengjeldelse:** Vi håndhever en streng policy mot sanksjoner eller gjengjeldelse for å beskytte personer som varsler eller reiser bekymringer i god tro.

- **Gjenoppretting:** Selv om ingen vesentlige negative konsekvenser ble avdekket i år, er faste protokoller på plass for å iverksette interne undersøkelser og korrigerende handlingsplaner ved behov.

7. Selskapsstyring og rett til informasjon

Styret har det overordnede ansvaret for bærekraftsstrategien, mens revisjonsutvalget påser og overvåker regulatorisk etterlevelse.

I henhold til § 6 i åpenhetsloven har enhver person rett til å be

om informasjon om hvordan Etraveli Group håndterer faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende

menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Henvendelser vedrørende dette kan rettes til:

compliance@etraveligroup.com

eller sustainability@etraveligroup.com



8. Godkjenning

Denne redegjørelsen er behandlet og godkjent av styret i hver av de undertegnende enhetene, inkludert Marco Polo Travel AS. I samsvar med åpenhetsloven § 5 undertegnes redegjørelsen av administrerende direktør og samtlige medlemmer av styret.





Mathias Hedlund
Administrerende direktør &
styreleder



Johan Elwin
Styremedlem



Sara Heiner Asplund
Styremedlem