

HÅLLBARHETSRAPPORT

Vi nöjer oss inte med att vara bäst i branschen.
Vi vill även vara bäst **för** branschen.

2024

NORDIC
WELLNESS

NORDIC WELLNESS strävar efter att ligga i framkant, bryta ny mark och utmana branschen att utvecklas på ett hållbart sätt. I den här rapporten vill vi visa hur vi jobbar med hållbarhet som en integrerad del av affärsstrategin. På det sättet hoppas vi kunna inspirera fler att följa i våra fotspår. Som Sveriges största friskvårdskedja anser vi att det är vårt ansvar. Vi vill inte enbart vara bäst i branschen, utan även vara bäst för branschen.

INNEHÅLL

Om Nordic Wellness.....	4
Allmänna upplysningar	6
Vårt strategiska hållbarhetsarbete.....	7
Vår affärsmodell.....	8
Vår värdekedja.....	10
Våra intressenter	10
Vårt arbete med väsentlighetsanalysen.....	14
Våra viktigaste frågor	16
Våra policyer.....	18
Miljöpåverkan.....	20
Arbetsmiljö & kompetensutveckling	24
Jämställdhet & mångfald.....	28
Ansvarsfull värdekedja.....	30
Kundupplevelse	32
Affärsetik.....	34
Bestyrkanderapport.....	36

*Denna rapport omfattar Nordic Wellness redovisning av hållbarhet enligt Årsredovisningslagen 6:10-14 avseende räkenskapsåret 2024-01-01 – 2024-12-31. Rapporten omfattar företaget Sportlife MW AB (556539-9747) samt underliggande helägda dotterbolag i samma koncern, Atlantis Spa AB (556513-1470), Solarieinvest Fastighets AB, Solarieinvest Munkedal AB (559129-5109), KTH Hallen AB (556923-0369), Daydream Sweden AB (556735-7735), Gymmet i Masthugget AB (559235-4558), Nordic Padel AB (559213-3747), Igym AB (556856-9072), Alingsås Hälsostudio Holding AB (556634-4759), NW Verkmästaren AB (556710-0473), Star Gym AB (556862-3481), TräningsCentret i Ljungby AB (556631-6138) samt Fred's i Gbg AB (559497-2381). Sportlife MW AB är sedan december 2016 ett helägt dotterbolag till Nordic Wellness Group AB (559088-5165).
Text: BDO & Nordic Wellness*

MÖTESPLATS FÖR ALLA ÅLDRAR

På Nordic Wellness arbetar vi varje dag för att göra träning tillgänglig, inspirerande och relevant för fler människor, oavsett ålder, livssituation eller var i landet man bor. En viktig del av vårt arbete är att fortsätta växa geografiskt. Under året har vi stärkt vår närvaro i norra Sverige. Vi vill att människor i hela landet, oavsett om de bor i större städer eller mindre samhällen, ska ha tillgång till moderna träningsmöjligheter i en miljö som motiverar och inspirerar.

Vi strävar efter att vara mer än bara ett gym, vi vill vara en mötesplats för människor i alla åldrar. Vår verksamhet förenar generationer genom rörelse, gemenskap och ett gemensamt fokus på välmående. Hos oss tränar barn, unga, vuxna och seniorer sida vid sida, vilket skapar en naturlig gemenskap som stärker både individen och samhället.

Som Sveriges största aktör inom padel ser vi också hur sporten blivit en uppskattad plattform för nätverkande – inte minst bland företag som söker nya, aktiva mötesformer.

Det är mångsidigheten i vårt utbud som gör att vi kan möta olika behov, mål och livssituationer.

Vi fortsätter även att satsa på aktiviteter för barn och unga, där rörelseglädje och sunda vanor står i fokus. Samtidigt ser vi ett starkt engagemang bland studenter, som trots en ofta utmanande vardag prioriterar sin träning för både fysisk och mental balans.

Att våra medlemmar håller fast vid sina träningsrutiner, även i tider av ekonomisk osäkerhet, visar tydligt vilken betydelse fysisk aktivitet har i människors liv. Det är ett förtroende vi tar på största allvar, och som fortsätter att driva vår utveckling framåt.

I denna rapport delar vi med oss av våra insatser och resultat kopplade till hållbarhet – ur ett miljömässigt, socialt och hälsorelaterat perspektiv. Tack till våra medlemmar, medarbetare och samarbetspartners.

Tillsammans skapar vi förutsättningar för ett friskare, starkare och mer hållbart samhälle.

Göteborg 2025-06-16



Magnus Wilhelmsson
Grundare & VD

VÅRA KÄRNVÄRDEN

**FUN
MOVEMENT
STRONG
TOGETHER**

OM NORDIC WELLNESS

STARKA RÖTTER

Allt startade 1997 i en liten sliten källarlokal vid Backaplan i Göteborg. Från enkla förhållanden har vi arbetat oss upp till det som idag är Sveriges största friskvårdskedja. Längs vägen har vi lärt oss att man kommer långt om man är beredd att svettas för det. Vi jobbar ständigt utifrån devisen att hårt arbete ger resultat.

SNABBT FOTARBETE

Det ligger i vår natur att röra oss framåt och utmana. Vi är uppmärksamma på söker nya trender, träningsformer, produkter, samarbetspartners och andra branscher som kan skapa värde för våra medlemmar. Vår flexibilitet och vårt snabba fotarbete gör att vi vinner ny mark och ställs inför nya möjligheter varje dag. Vi ser det som varje människas rätt att få röra på sig och förbättra sin hälsa. Vi vill bidra till det genom ett bredare utbud, fler lokala klubbar och med konkurrenskraftiga priser.

VÅR VISION

Vi jobbar ständigt för att utvecklas och bli en större del av den globala hälsan.

LYHÖRD GEMENSKAP

Vi är Sveriges största friskvårdskedja. Alla våra klubbar har samma målbild – vi ska fortsätta att vara folkets bästa alternativ inom träning och hälsa. Tillsammans med våra medlemmar ska vi och våra licensierade instruktörer, välmeriterade personliga tränare, sjukgymnaster och kostrådgivare fortsätta att utvecklas för att säkerställa att vi har branschens bästa och mest hälsosamma träningsformer. Vi kommer att lyckas genom att vara lyhörda och fungera som ett lag.

INSPIRATION

En drivkraft bakom ett aktivt och friskt liv är inspirerande och rolig motion. Vi är innovativa och förbättrar ständigt lokaler, träningspass och maskiner för att medlemmarna ska känna sig motiverade. På våra klubbar vill vi att våra medlemmar ska mötas av ett genuint engagemang, en hög servicegrad och en miljö som är laddad med positiv energi. Det ska vara kul och utvecklande att komma till oss, vare sig det handlar om att träna med kompisarna, testa sina gränser eller sätta ett nytt personligt rekord.



DETTA AVSNITT beskriver grunden för framtagandet av våra hållbarhetsupplysningar och processen bakom vår dubbelväsentlighetsanalys. Det inkluderar en översikt över våra väsentliga hållbarhetsfrågor samt en illustration av väsentliga inverkan, risker och möjligheter längs värdekedjan. Vidare ges en översikt över vad kraven på upplysningar för de väsentliga hållbarhetsfrågorna behandlas.

ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR

ALLMÄN GRUND FÖR UTARBETANDET AV RAPPORTEN

Vår hållbarhetsrapport har precis som den finansiella rapporteringen utarbetats på en konsoliderad basis. Rapporteringen omfattar data från moderbolaget och samtliga hel- och delägda dotterbolag. Rapporten för 2024 täcker perioden 1 januari 2024 till 31 december 2024.

Rapporten inkluderar vår dubbla väsentlighetsanalys (DVA). DVA-processen inkluderar inverkan, risker och möjligheter som finns i Nordic Wellness egen verksamhet, uppströms och nedströms värdekedja.

Detta avsnitt beskriver den genomförda dubbla väsentlighetsanalysen, där vi har inkluderat intressenter, värdekedjan och vår egen verksamhet för att identifiera de mest relevanta hållbarhetsfrågorna. Målet med rapporten är att ge våra intressenter en tydlig överblick över hur vi skapar värde för kunder, ägare, medarbetare och samhällen. Vi vill vara transparenta om de sociala, ekonomiska och miljömässiga utmaningar vi står inför och redovisa hur vi hanterar dessa på ett ansvarsfullt sätt.

STYRNING OCH ANSVAR

Nordic Wellness Group AB är moderbolaget i Nordic Wellness. Styrelsen består av tre ledamöter, inklusive ordförande, och en suppleant. Det är styrelsen i Nordic Wellness Group AB som är ansvarig för hållbarhetsarbetet i Nordic Wellness-koncernen. Detta innebär att styrelsen fastställer en övergripande strategi.

På uppdrag av styrelsen har en separat hållbarhetsgrupp etablerats inom hela koncernen som ansvarar för att driva hållbarhetsarbetet framåt. Styrelsen har tagit initiativ till att säkerställa ett genomgripande arbete med hållbarhetsfrågor genom att strategigruppen har ett ansvar för hållbarhetsarbetet. Marknad, IT, försäljning, produkt och inköp, gruppträning, HR, ekonomi, samtliga divisionschefer, vår operativa chef samt vår VD och ägare finns representerade i strategigruppen.

Styrelsens könsfördelning	2023	2024
Kvinnor	50 %	33 %

VÅRT STRATEGISKA HÅLLBARHETSARBETE

Strategigruppen har det yttersta ansvaret för hållbar utveckling. Marknad, IT, försäljning, produkt & inköp, gruppträning, HR, ekonomi, samtliga divisionschefer, strategi & verksamhetsutvecklare, vår operativa chef samt vår VD och ägare finns representerade i strategigruppen. Strategigruppen ansvarar för att beslut som tas integreras och implementeras i hela organisationen.



VÅRT HÅLLBARHETSARBETE VILAR PÅ TRE PELARE:

1. Kartläggning

Vi genomför en grundlig kartläggning av våra intressenter och deras förväntningar på oss som företag. Detta omfattar kunder, medarbetare, leverantörer, och lokalsamhällen, samt finansärer och andra intressenter. Genom att identifiera och förstå deras behov och förväntningar kan vi anpassa våra hållbarhetsinsatser och säkerställa att vi agerar ansvarsfullt inom alla delar av vår verksamhet.

2. Analys

Efter kartläggningen utför vi en analys av våra mest väsentliga risker och möjligheter kopplade till hållbarhet. Detta innebär att vi bedömer både miljömässiga, sociala och styrningsfaktorer som kan påverka vår verksamhet och vår omvärld. Väsentlighetsanalysen hjälper oss att prioritera de områden där vi kan göra störst skillnad.

3. Strategi

Vår strategi är utformad i linje med FN:s globala mål för hållbar utveckling. Fokus ligger på att integrera hållbarhet i hela vår verksamhet genom att skapa långsiktiga planer för att minska vår miljöpåverkan, stärka vårt sociala ansvar och säkerställa ekonomisk hållbarhet. Vi har som mål att skapa värde för både vår organisation och samhället i stort.

För att säkerställa framsteg i vårt hållbarhetsarbete genomför vi regelbundna uppföljningar och justeringar av vår strategi, så att den förblir relevant och anpassad till de förändringar och utmaningar vi möter.

FN:S GLOBALA MÅL

FN:s globala mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals, SDG) fungerar som en naturlig ledstjärna i vårt hållbarhetsarbete. Särskilt inom sex av de sjutton målen har vi möjlighet att göra en betydande skillnad. Nordic Wellness erbjudande är inom friskvård och träning samt försäljning av kost- och träningsprodukter, vilket gör att välmående och hälsa är en central del av affärsmodellen. Med vår verksamhet vill vi vara med och bidra till den svenska folkhälsan och ett friskare Sverige, och på så vis utveckla och påverka den globala hälsan. FN:s globala mål fungerar som en naturlig ledstjärna för vår hållbarhetsstrategi, och utifrån vårt värdeerbjudande har några mål prioriterats utifrån vart Nordic Wellness har störst möjlighet att påverka.





VÅR AFFÄRSMODELL

Nordic Wellness är idag Sveriges största friskvårdskedja med cirka 500 000 medlemmar och 343 klubbar, från Trelleborg i söder till Luleå i norr. Verksamheten är uppdelad i fyra divisioner; öst, syd, mitt och väst, som i sin tur är indelade efter ett antal distrikt. Huvudkontor finns i Göteborg, på översta våningen av första klubben vi öppnade 1997.

Nordic Wellness vill vara det bästa alternativet inom träning och hälsa samt fortsätta vara en snabbväxande och flexibel utmanare. Vi strävar efter att ligga i framkant gällande utbud och kvalitet.

Tillsammans med våra världsledande leverantörer, licensierade instruktörer, välmeriterade personliga tränare och övriga medarbetare vill vi skapa den bästa träningsupplevelsen för våra medlemmar.

Nordic Wellness erbjuder tjänster inom gym, grupp- och personlig träning, padel samt försäljning av kostprodukter och träningskläder.

”VI VILL SKAPA DEN BÄSTA TRÄNINGSUPPLEVELSEN FÖR VÅRA MEDLEMMAR.”

AFFÄRSMODELL

VAD VI BEHÖVER FÖR ATT SKAPA VÄRDE



Ekonomi

- Finansiellt kapital
- Egenutvecklade och inköpta träningskoncept
- Leasing



Socialt

- Våra medarbetare
- Goda leverantörsrelationer



Miljö

- Maskiner och gymutrustning
- Energiförbrukning

AKTIVITETER VI GÖR FÖR ATT SKAPA VÄRDE

Brett utbud av produkter som stödjer våra medlemmars träning och välmående. I vårt sortiment finns profilprodukter, kostprodukter, träningsredskap samt träningskläder som kombinerar funktion och stil

Engagemang inom hållbarhet



Vara en attraktiv arbetsgivare

Vi erbjuder träning för alla, med ett brett utbud som inkluderar gym, och gruppträning, personlig träning, seniorträning och ett utvecklat barnkoncept med vår maskot tigern Teo.

SKAPAT VÄRDE



FUN – Medarbetare som har kul på jobbet skapar rörelseglädje för våra medlemmar



MOVEMENT – Tillgänglig träning anpassad efter medlemmarnas olika behov uppmuntrar alla att hitta sin träningsform



STRONG – Vi främjar både mental och fysisk styrka och bidrar till ett friskare Sverige



TOGETHER – I ett öppet klimat tränar och utvecklas vi tillsammans med våra medlemmar och medarbetare

VÅR VÄRDEKEDJA

I arbetet med vår dubbla väsentlighetsanalys har en värdekedjeanalys genomförts. Värdekedjeanalysen består av uppströms värdekedja som innefattar leverantörer och resurser, vår egen verksamhet samt nedströms värdekedja, som inkluderar kunder. Detta har genomförts för att skapa en förståelse över vilken påverkan som sker i värdekedjan samt för att identifiera faktisk och potentiell inverkan, risker och möjligheter.

För varje aktivitet har vi genomfört en analys baserad på fyra huvudfaktorer:

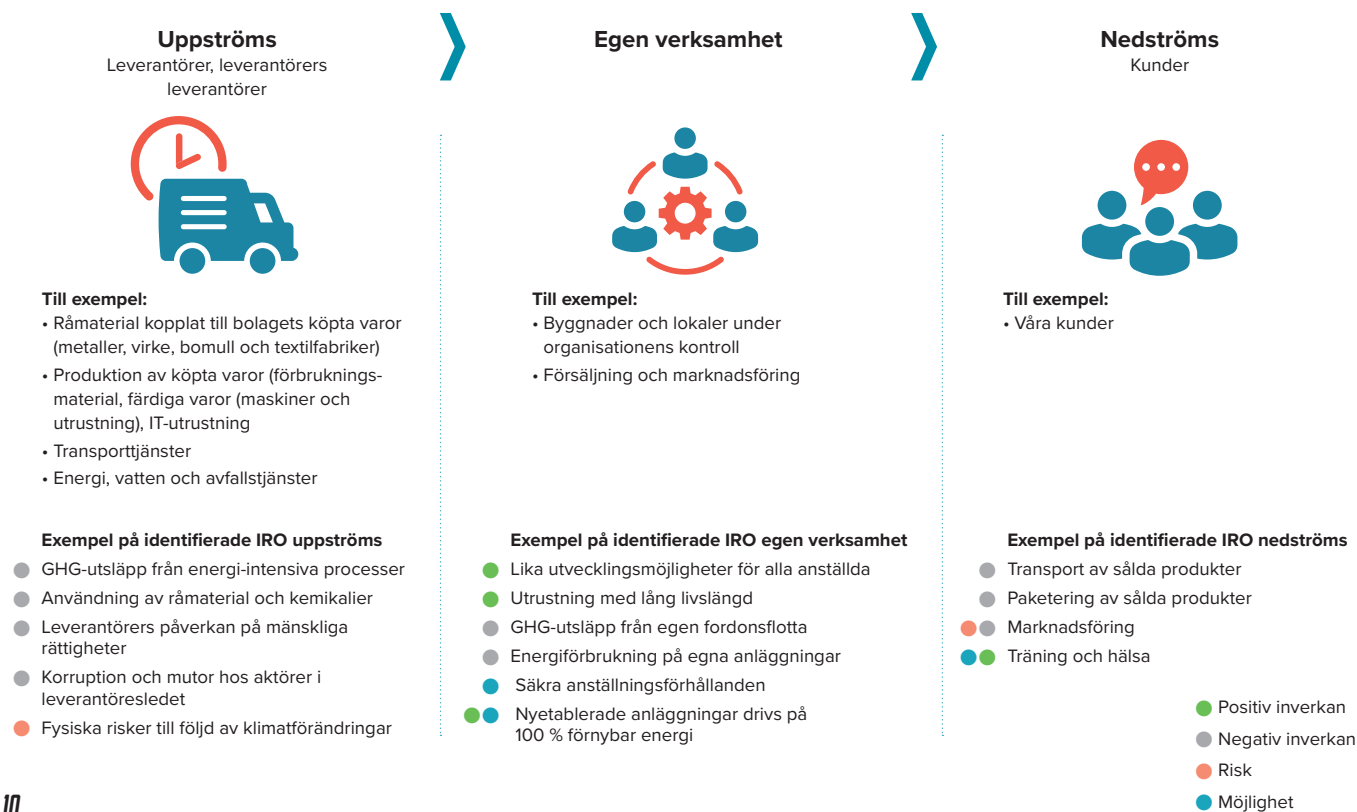
Geografiskt läge – Lokaliseringen av varje aktivitet har kartlagts för att identifiera specifika områden där miljö-påverkan, lagstiftning och sociala förhållanden kan variera.

Affärsrelationer – De affärsrelationer och beroenden som finns kopplade till varje aktivitet har analyserats för att bedöma hur stabila och pålitliga dessa relationer är, samt vilka etiska och hållbarhetsmässiga aspekter de innebär.

Nyckelresurser – Vi har identifierat de resurser som är avgörande för varje aktivitet, såsom råvaror, teknologi och humankapital, för att bättre förstå risker relaterade till tillgång, prisfluktuationer och miljöpåverkan.

Intressenter – Kartläggningen omfattar även en identifiering av berörda intressenter, både direkt och indirekt, såsom anställda, kunder, lokal-samhällen och reglerande myndigheter, för att kunna bedöma intressenternas påverkan och engagemang i hållbarhetsfrågor.

Även om detta är en komplex och utmanande process är vi engagerade i att ständigt förbättra vår förståelse av värdekedjan, dess påverkan samt de tillhörande riskerna och möjligheterna. Dessa insatser syftar till att förbättra koncernens strategi och skapa ett större värde för våra intressenter. De viktigaste inslagen i vår värdekedja beskrivs nedan.



VÅR UPPSTRÖMS VÄRDEKEDJA

Vår uppströms värdekedja omfattar de aktiviteter och aktörer som är involverade i produktion, bearbetning och transport av de varor och tjänster som krävs för våra träningsanläggningar. Vi upprättar direkta relationer med våra förstahandsleverantörer, vilket inkluderar leverantörer av träningsutrustning, förbrukningsmaterial, IT-utrustning samt leverantörer av tjänster som energi, värme, vatten och avfallshantering. Dessa leverantörer är avgörande för driften av våra anläggningar och kontor. Vi har dock ingen direkt kontakt med leverantörer längre ner i värdekedjan, såsom de som är involverade i råvaruutvinning.

Våra största leverantörer, baserat på inköpsvolym och utgifter, är främst lokaliserade i Norden och Italien, med långvariga relationer. De produkter som står för majoriteten av våra totala inköp inkluderar träningsmaskiner, vikter, kostprodukter och förbrukningsmaterial som pappershanddukar och plastartiklar. Nyckelråvaror för dessa produkter innefattar metaller som stål och aluminium, plast och papper.

Vi arbetar ständigt med att förbättra vår förståelse för ursprunget av de material och resurser som ingår i vår värdekedja, och vi strävar efter att stärka denna förståelse de kommande åren.

EGEN VERKSAMHET

Vi driver och underhåller gym- och träningsanläggningar över hela Sverige, med ett starkt fokus på kundupplevelse och kvalitet. Verksamheten innefattar effektiv drift av träningsanläggningar, medlemshantering, personalledning, samt utveckling av ett brett utbud av träningspass och tjänster.

VÅR NEDSTRÖMS VÄRDEKEDJA

Nordic Wellness nedströms värdekedja omfattar de aktiviteter och aktörer som är involverade i leveransen av våra tjänster och produkter till våra kunder, som främst är privatpersoner. Organisationen riktar sig till alla som är intresserade av träning, och våra kunder är slutanvändare av de tjänster och produkter vi erbjuder. Majoriteten av vår försäljning sker till privatkunder, som använder våra träningsanläggningar och tjänster direkt.

Vi har även ett tjänsteerbjudande till företag, där vi erbjuder friskvårdstjänster såsom träning, rehabilitering och utbildning. I dessa fall är det de anställda på företagen som blir slutanvändarna av våra tjänster. Våra kunder finns enbart i Sverige, vilket är det enda landet där vi har våra träningsanläggningar. Genom att erbjuda ett brett spektrum av tränings-tjänster, från gym och gruppträning till onlineträning och rehab, säkerställer vi att våra kunder får den hjälp och support de behöver för att uppnå sina träningsmål, oavsett var de befinner sig i sin träningsresa.





VÅRA INTRESSENTER

Nordic Wellness vill vara en attraktiv arbetsgivare som tar samhällsansvar och skapar ansvarsfulla relationer med alla våra intressenter. En kartläggning över samtliga intressentgrupper som påverkar och påverkas av vår verksamhet har genomförts. Detta för att kunna identifiera och leva upp till de krav och förväntningar som ställs på oss, såväl internt som externt.

Vi prioriterade sedan våra medarbetare, kunder och

samhället som våra viktigaste intressentgrupper och gjorde därefter en djupare analys av vilka specifika frågor aktörer inom respektive grupp anser vara viktigast. Under årets genomgång av våra viktigaste intressenter såg vi ingen förändring mot den kartläggning av intressenter som gjordes i samband med vår första hållbarhetsrapport 2018.

Medarbetare, kunder och samhället är fortsatt våra viktigaste intressentgrupper.

MEDLEMMAR

MEDLEMMAR/ KUNDER

Dialogmetod

- Digital medlemsundersökning
- Förslagslådor på klubbarna
- Testgrupper
- Kundtjänst

Viktiga frågor

- Tillgänglighet
- Pris
- Utbud
- Kvalitet
- Tillhörighet
- Trygghet

FÖRETAG & FÖRENINGAR

Dialogmetod

- Upphandlingsmöten
- Kundbesök

Viktiga frågor

- Tillgänglighet
- Pris
- Tillhörighet
- Trygghet
- Vårt hållbarhetsarbete

MEDARBETARE

POTENTIELLA MEDARBETARE

Dialogmetod

- Närvaro på branschspecifika yrkesutbildningar
- Sociala medier och hemsida

Viktiga frågor

- Attraktiv arbetsgivare
- Hållbart varumärke

BEFINTLIGA MEDARBETARE

Dialogmetod

- Individuella samtal
- Onboardingprocess med introduktionsplan
- Medarbetarguide och ledarguide
- Intranät
- Dialogaktiviteter i samband med utbildning
- Regelbundna möten för alla avdelningar i organisationen där lärdomar rapporteras upp till ledning
- Klubbarna skickar veckobrev till vd
- Klubbarna skickar kassarapport till vd

Viktiga frågor

- Individuell utveckling
- Bidrag till verksamhetens utveckling
- Välmående
- Arbetsmiljö
- Hot och våld
- Frihet under ansvar

TIDIGARE MEDARBETARE

Dialogmetod

- Dokumenterat exitsamtal
- Strukturerad process för offboarding

Viktiga frågor

- Trygg avgång
- Långsiktig relation
- Göra sin röst hörd och se att insikterna från exitsamtal används för att behålla personal

SAMHÄLLE

LEVERANTÖRER

Dialogmetod

- Upphandling
- Löpande kontakt vid behov eller förnyelse av avtal
- Fysisk dialog vid årliga branschspecifika event och mässor
- Fysiska möten och fabriksbesök

Viktiga frågor

- Pris
- Miljöhänsyn
- Produktkvalitet
- Arbetsvillkor

MEDIA, KOMMUNER OCH BRANSCHORGANISATIONER

Dialogmetod

- Folkhälsoprojekt
- Telefonintervjuer
- Fysiska möten

Viktiga frågor

- Folkhälsa
- Hot och våld
- Ätstörningar
- Doping



DEN DUBBLA väsentlighetsanalysen som vi har genomfört 2024 grundar sig i att Nordic Wellness vill vara förberedda inför framtida rapportering i enlighet med Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och tillhörande ramverk European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Vår dubbelväsentlighetsanalys fungerar som ett strategiskt verktyg som ger en omfattande överblick av företagets påverkan och externa inverkan. Genom den dubbla väsentlighetsanalysen har vi identifierat den väsentliga inverkan vi har på människor och miljö samt de risker och möjligheter (IRO) som uppstår i verksamheten i relation till de områden som berörs av ESRS. Årets rapport ska inte betraktas som en CSRD-linjerad rapport utan som ett förberedande steg för att nå upp till framtida rapporteringskrav.

VÅRT ARBETE MED VÄSENTLIGHETSANALYSEN

Processen för den dubbla väsentlighetsanalysen har följt de krav som ställs i ESRS 1 och ESRS 2. För att identifiera hållbarhetsfrågor har Nordic Wellness aktiviteter och affärsrelationer, värdekedja och påverkade intressenter tagits i beaktning. Vi har involverat viktiga externa och interna intressenter i processen genom intressentdialoger.

Under arbetet med den dubbla väsentlighetsanalysen har vi noggrant kartlagt aktiviteter längs hela vår värdekedja för att få en komplett överblick av vår påverkan och identifiera både faktiska och potentiella effekter, risker och möjligheter.

Kartläggningen inkluderar vår uppströms värdekedja, som omfattar våra leverantörer och de resurser vi är beroende av, samt vår nedströms värdekedja, som involverar våra kunder. Dessutom har vi analyserat vår egen operativa verksamhet.

För varje aktivitet har vi genomfört en grundlig analys baserad på de fyra huvudfaktorer som beskrivs närmre på sida 10:

- **Geografiskt läge**
- **Affärsrelationer**
- **Nyckelresurser**
- **Intressenter**

Syftet med denna detaljerade kartläggning är att ge en djupare insikt i hur vår värdekedja är strukturerad. Med denna insikt kan vi identifiera de områden i värdekedjan där vår påverkan är som störst, var det finns betydande risker att hantera, samt vilka möjligheter som finns för förbättringar och hållbar utveckling. Antaganden om effekterna i både uppströms och nedströms värdekedjan har gjorts gällande vissa hållbarhetsfrågor, eftersom information inte har samlats in direkt från alla aktörer i dessa delar av kedjan. Detta är en central del av vår dubbelväsentlighetsanalys, där vi balanserar både finansiella och hållbarhetsaspekter för att skapa långsiktigt värde för alla våra intressenter.

BEDÖMNING

Kriterierna och bedömningsmetoden för hållbarhetsfrågorna gjordes i enlighet med kraven i ESRS. Samtliga identifierade IROs har bedömts utifrån tidshorisonterna kort sikt (nuvarande rapporteringsperiod), medellång sikt (upp till fem år) och lång sikt (mer än fem år).

INVERKAN

Parametrarna skala, omfattning och oåterkallelighet har använts för att bedöma allvarlighetsgraden:

1. När skala bedömdes undersöktes hur svår den negativa inverkan är eller hur fördelaktig den positiva inverkan är för människor eller miljön.
2. När omfattning bedömdes beaktades hur utbredd inverkan är, exempelvis geografisk utbredning och antal personer som påverkas.
3. När oåterkallelig karaktär bedömdes beaktades huruvida och i hur hög grad den negativa inverkan kan åtgärdas, dvs. att miljön eller de påverkade personerna återställs till sitt föregående tillstånd.

Den slutliga väsentligheten bedömdes genom att räkna ut medelvärdet av skalan, omfattning och oåterkallelig karaktär. Potentiell inverkan har även bedömts utifrån parametern "sannolikhet", och då räknades medelvärdet av den slutliga väsentligheten och sannolikheten.

RISKER OCH MÖJLIGHETER

Vid bedömning av risker och möjligheter har parametrarna finansiell magnitud och sannolikhet använts för att bedöma den finansiella effekten:

1. Vid bedömning av finansiell magnitud har beaktades hur betydande den finansiella effekten hade varit för organisationen och verksamheten.
2. Vid bedömning av sannolikhet beaktades hur troligt det är att en risk eller möjlighet inträffar.

Den slutliga finansiella effekten bedömdes genom att räkna ut medelvärdet av den finansiella magnituden och sannolikheten.

TRÖSKELVÄRDEN

Samtliga parametrar bedömdes utifrån en skala 0-5. En hållbarhetsfråga ansågs vara väsentlig om minst en IRO översteg tröskelvärdet, och då indikerade antingen påverkanens väsentlighet eller finansiell väsentlighet, eller båda. Tröskelvärdet sattes till 3.0, vilket innebär att IRO's som bedömdes till tröskelvärdet eller högre anses vara väsentliga. Icke-väsentliga hållbarhetsfrågor var de där ingen IRO identifierades eller där alla IRO's understeg tröskelvärdet.

VÅRA VIKTIGASTE FRÅGOR

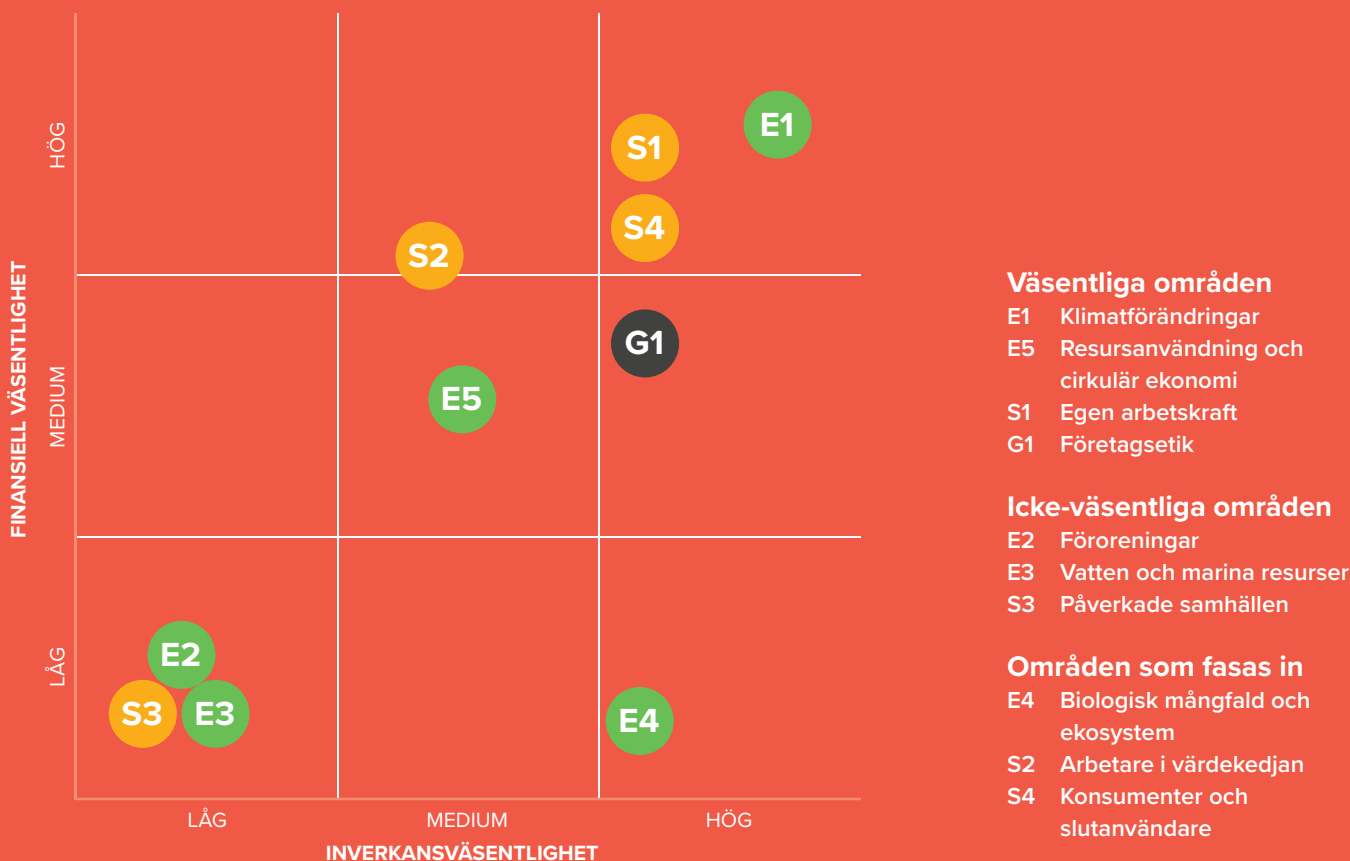
Den dubbla väsentlighetsanalysen har lett till att vi har kunnat identifiera vilka områden som är relevanta för vår kommande rapportering enligt European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Samtliga standarder har bedömts som väsentliga, med undantag för E2, E3 och S3 – Miljöföroreningar, Vattenresurser och marina resurser och Påverkade samhällen, som vi anser vara icke-väsentligt för Nordic Wellness. Vi är medvetna om att vi kan ha viss påverkan inom dessa områden, men i dagsläget bedöms det inte vara tillräckligt betydande för att inkluderas i vår rapportering enligt de specifika rapporteringskraven.

Kartläggningen som genomfördes under den dubbla väsentlighetsanalysen täckte både uppströms och nedströms

värdekedja. Uppströms inkluderar våra leverantörer och de resurser vi är beroende av, medan nedströms omfattar våra kunder. Vi analyserade även vår egen affärsmodell, strategi och styrning. Genom denna breda kartläggning har vi kunnat identifiera att många av de väsentliga hållbarhetsområdena ligger utanför vår direkta verksamhet. Våra affärsrelationer med leverantörer, kunder och medarbetare blir allt viktigare i takt med att vi tar ett större ansvar för hela vår värdekedja.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter som identifierades inom de väsentliga ämnesspecifika standarderna genom den dubbla väsentlighetsanalysen illustreras och beskrivs i figuren nedan.

Tabell över väsentliga konsekvenser, risker samt möjligheter.





VÅRA POLICYER

UPPFÖRANDEKOD

Vår uppförandekod fungerar som en vägledning i hur Nordic Wellness medarbetare ska bete sig mot varandra, våra medlemmar samt vad vi förväntar oss av våra leverantörer och samarbetspartners. Uppförandekoden består av en sammanställning av policyer för arbetsmiljö, mänskliga rättigheter, miljö, mutor och korruption. Implementering av uppförandekoden i organisationen genomfördes under 2020 genom utbildning på både chefs- och distriktmedarbetarnivå i form av workshops. Implementeringsarbetet färdigställdes hösten 2021, men nästa steg i arbetet är att säkerställa att uppförandekoden fortsätter att vara ett stöd i den dagliga verksamheten. Som en del i detta arbete har uppförandekoden integrerats som en del av onboardingprocessen för nyanställda. Vi planerar även konsekvent att genomföra systematisk uppföljning av uppföljandekoden.

ARBETSMILJÖPOLICY

För att säkerställa att Nordic Wellness strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som ska vara i framkant gällande utveckling, engagemang och medarbetarnöjdhet har denna policy tagits fram med områden alla medarbetare ska arbeta inom för att säkerställa en god arbetsmiljö.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vår målsättning är att kränkningar av mänskliga rättigheter inte ska förekomma på våra klubbar, kontor eller hos våra leverantörer. För att uppnå detta finns tydliga riktlinjer kring diskriminering, trakasserier och mobbning.

VISSELBLÅSARPOLICY

Vi har en policy för vår visselblåsartjänst där information om systemet framgår samt var anmälan ska göras. Informationen om kanalen finns på intranätet och hemsidan.

MILJÖ

Att ta ansvar för vår miljöpåverkan är en självklar del i att vara en del av den globala hälsan. Vår miljöpolicy främjar ett hållbart agerande som genomsyrar hela organisationen och alla medarbetare, leverantörer och samarbetspartners.

AFFÄRSETIK

För att säkerställa ett affärsetiskt och professionellt beteende som genomsyrar hela organisationen finns denna policy som anger riktlinjer inom området.

ANTIDOPINGPOLICY

Nordic Wellness är mycket engagerade i antidopningfrågan och arbetar dagligen för att motarbeta användningen av prestationshöjande preparat och övriga droger. För att säkerställa antidopningsarbetet som är en viktig fråga inom vår bransch har en specifik policy upprättats. Policyn anger hur vi arbetar för att motverka dopning genom vår generella åtgärdsplan som genomsyrar hela företagets arbete.

ÄTSTÖRNINGSPOLICY

Ätstörningar är något som både personal och medlemmar ofta konfronteras med i träningsbranschen. Vi tycker det är viktigt att uppmärksamma ätstörningar och policyn anger vår åtgärdsplan för att hjälpa medlemmar som lider av ätstörningar

Policy	Sidnummer*
Uppförandekod	18, 27, 29, 31
Arbetsmiljöpolicy	18, 25
Mänskliga rättigheter	11, 18, 29, 31
Visselblåsarpolicy	18, 31, 35
Miljöpolicy	18, 20
Affärsetikspolicy	18
Antidopingpolicy	18, 32
Ätstörningspolicy	18, 32

*hänvisning till sidnummer där policyerna nämns



ATT MINSKA den miljöpåverkan som våra aktiviteter orsakar är ett centralt fokus inom vårt hållbarhetsarbete. Vi vill ta ett långsiktigt ansvar för att minska vår klimatpåverkan, vilket aktivt görs genom att arbeta med att minimera negativa effekter på miljö.

MILJÖPÅVERKAN

KLIMATFÖRÄNDRINGAR

På Nordic Wellness tar vi ett långsiktigt ansvar för att minska vår klimatpåverkan. Vårt mål är att minimera de negativa effekterna av vår verksamhet på miljön genom att reducera utsläpp och förbättra vår resursanvändning. Vi arbetar ständigt med att förbättra våra operativa processer för att nå dessa mål. Vår största miljöpåverkan kommer från vår energiförbrukning och de koldioxidutsläpp som genereras, samt från vår fordonsflotta. Vi är engagerade i att bidra till att begränsa den globala uppvärmningen i linje med Parisavtalets klimatmål och strävar efter att hålla temperaturökningen under 1,5°C över förindustriella nivåer. Detta innebär att vi tar konkreta och långsiktiga steg för att minska våra utsläpp, optimera vår energianvändning och införa håll-

bara metoder i hela verksamheten. Vårt engagemang speglar vår tro på att klimatomställningen kräver både innovation och ansvar – för nuvarande och framtida generationer.

Genom att noga följa och utvärdera våra utsläpps- och energimål säkerställer vi att vi utvecklas i linje med våra hållbarhetsambitioner och lagkraven. Vi har också en ambition att gradvis fasa ut diesel- och bensindrivna fordon i vår fordonsflotta och ersätta dem med hybrid- och elbilar. Våra klimatmål och strategier har godkänts av styrelsen och viktiga intressenter, vilket understryker att vår klimatambition är förankrad på alla nivåer i organisationen.

Att minska vårt klimatavtryck är inte bara en del av vår miljöpolicy – det är också en möjlighet för oss att stärka vår position på marknaden. Genom att aktivt

arbeta för en lägre klimatpåverkan vill vi bli en förebild inom branschen och bidra till en mer hållbar framtid.

ENERGI

Energiförbrukningen på våra 343 aktiva klubbar är vår största klimatpåverkan. Därför fokuserar vi på två aspekter i vår energianvändning: energieffektivitet och andelen förnyelsebar energi. Vi vill planera vår energianvändning smart för att minska vår miljöpåverkan och undvika höga energikostnader. Detta arbetar vi med genom att exempelvis inte starta i gång alla energislukande källor på en gång, så som bastu, hot yoga-salar och luftkonditionering.

Vi har även timer på alla bastu-anläggningar och lampor som tänds och släcks automatiskt. Vi har arbetat med kartläggning av vår

62 %

Vid utgången av 2024 var ca 62 % av våra aktiva klubbar helt drivna på förnybar energi.

energiförbrukning för att identifiera var i verksamheten vi förbrukar mest energi för att således kunna utföra ytterligare energibesparande åtgärder. Kartläggningen inleddes med de klubbar med högst energiförbrukning.

Via kartläggningen kunde vi snabbt identifiera förbättringar och vidta direkta åtgärder. Det framgick exempelvis att belysning och ventilation varit i gång dygnet runt och genom direkta åtgärder i form av timer och påminnelser till personal att komma ihåg att släcka kunde en av våra klubbar spara energi motsvarande 75 000 kr på ett år vilket även är positivt ur en miljöpåverkanssynpunkt. Sedan 2019 drivs alla nyetablerade anläggningar med 100 % förnybar energi, och vi arbetar med att succesivt övergå till förnybar energi även på våra befintliga klubbar allteftersom de olika elavtalen löper ut.

Vid utgången av 2024 var ca 62 % av våra aktiva klubbar helt drivna på förnybar energi. Detta innebär att vi har kunnat minska vår klimatpåverkan från energianvändning avsevärt då all energi som köps in på nyetablerade anläggningar består av 100 % vattenkraft, vilken inte har någon negativ belastning på klimatet genom utsläpp av växthusgaser.

UTSLÄPP FRÅN RESOR

Vi har en negativ påverkan på klimatet genom våra resor. Vi färdas delvis med hjälp av våra tjänstebilar samt våra poolbilar mellan klubbar, men längre resor utförs i första hand med tåg och flyg. Vi har tydliggjort riktlinjer för resor där våra medarbetare uppmanas att ta hänsyn till pris, miljöpåverkan och sociala faktorer såsom säkerhet och tidsåtgång

i deras val av transportmedel, och att välja tåg framför flyg vid resor under fyra timmar tågvägen. Bäst för klimatet är dock resorna som inte blir av, vilket är anledningen till att vi i första hand alltid undersöker möjligheten att delta digitalt.

Sedan 2020 har vi kartlagt och beräknat utsläpp genererat från våra tjänstebilar för att vi ska kunna följa hur mycket vi egentligen reser och vilken mängd koldioxidutsläpp vi därigenom ger upphov till.

Under 2021 kunde vi se en minskning av utsläpp som ett resultat av permitterad personal och att möten i högre grad genomförts digitalt. Nästa steg i vårt arbete för ytterligare minskning är att se över vår bilpark och om möjligt byta ut en del av våra tjänstebilar till hybrid- och elbilar.

Elanvändning	2020	2021	2022	2023	2024
Andel aktiva klubbar som är bundna till Elkraft Sverige (och därmed drivs av förnybar el), %	63	68	66	68	62

Utsläpp från resor	2020	2021	2022	2023	2024
Tjänstebilar, ton CO ₂ e	150	141	241	291	323





RESURSANVÄNDNING OCH CIRKULÄR EKONOMI

VÅRA RESURSLÖDEN

Vi köper in och förbrukar en stor mängd material i vår verksamhet vilket gör att våra materialval spelar en viktig roll för vår miljöpåverkan. Även hur vi förbrukar och tar hand om våra inköpta produkter har en påverkan på dess livslängd och därmed vårt miljömässiga avtryck. På central nivå beslutas vilka produkter som ska köpas in till våra klubbar och kontor. Ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekter vägs in i våra beslut kring inköp. Idag sker detta i form av löpande diskussioner. Om beslut tas att utesluta en viss typ av råmaterial eller ingrediens så tas de bort från vårt beställningssortiment för alla klubbar.

VÅRA RESURSLÖDEN

Vi använder oss av förbrukningsvaror såsom papper och sopsäckar men också en hel del engångsartiklar som plastglas och plastbestick. Där arbetar vi för att påverka våra leverantörer att ta fram mer hållbara alternativ. Vi har exempelvis bytt ut våra plastglas till ett alternativ som består av 100% förnyelsebar råvara, tillverkad av naturligt nedbrytbar PLApast i stället för PETplast, och våra

plastsugrör har bytts ut till papper. Vi använder oss även av sopsäckar av 100% LDPE-plast som är av 80% återvunnet material. Kring profilmaterial erbjuder vi även mer hållbara alternativ såsom metallflaskor och glasflaskor. Vi är måna om att våra träningsmaskiner och annan gymutrustning ska hålla så länge som möjligt, men i och med att de används flitigt så slits de successivt ut.

Vi underhåller och reparerar trasig utrustning och köper in reservdelar i stället för att byta ut hela maskiner. När vi anser att maskiner och utrustning inte längre har den höga kvaliteten som vi vill erbjuda på våra klubbar så säljer vi dem i första hand till medlemmar och medarbetare och slutligen på nätet. Den utrustning som inte säljs vidare skickas till återvinningscentralen. I leveranser behöver vi även hantera en stor mängd emballage. Därför har alla nya klubbar sopsortering, och en dialog hålls för tillfället med existerande hyresvärdar för att även införa det på våra äldre klubbar.



ARBETSMILJÖ OCH KOMPETENSUTVECKLING

Totalt bidrar vi med 4 632 arbetstillfällen varav 805 fastanställda. Våra visstidsanställda består bland annat av barnpassare, receptionister, personliga tränare och gruppträninginstruktörer vilka ofta har andra yrken på sidan om. De senaste åren har vi haft stort fokus på

vår arbetsmiljö, där vi arbetar aktivt med att förebygga fysisk och psykisk ohälsa. Vi ser att resultatet av detta är en ökad medvetandegraden i organisationen och ett större gemensamt ansvar för vår arbetsmiljö.

NW ÅRSHJUL ARBETSMILJÖ

Påbörja medarbetarsamtal.

Följa upp den psykosociala arbetsmiljöronden.

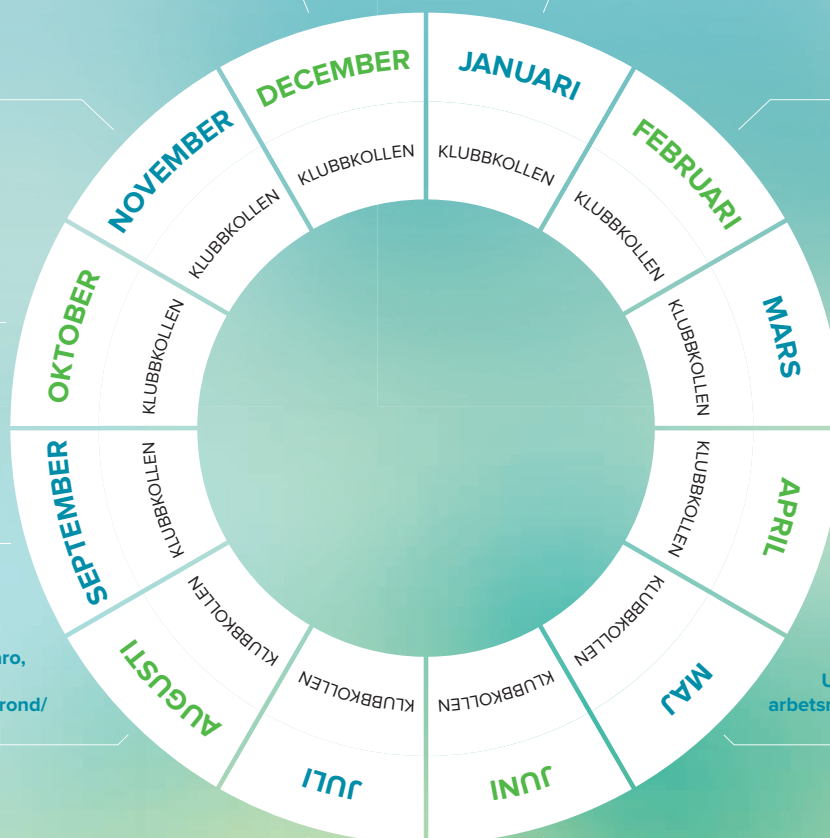
Genomföra fysisk arbetsmiljöronde.

HR sammanställer sjukfrånvaro, incidentrapportering, halvår samt psykosocial arbetsmiljöronde/medarbetarundersökning.

HR sammanställer sjukfrånvaro, incidentrapport och arbetsmiljöronder från föregående år. Medarbetarsamtal pågår.

Följa upp den fysiska arbetsmiljöronden.

Udda år genomföra psykosocial arbetsmiljöronde. Jämna år genomföra medarbetarundersökning.



NORDICWELLNESS

VÅRA MEDARBETARE

är det viktigaste vi har. Med nöjda medarbetare får vi nöjda kunder. Därför är det av hög väsentlighet att vi arbetar för en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö på Nordic Wellness.

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Till grund för vårt arbetsmiljöarbete ligger vår öppna företagskultur samt våra värdeord: Fun, Movement, Strong, Together. Tillsammans med våra medarbetare lägger vi energi på att ta fram rätt redskap och verktyg som skapar förutsättningar att lyckas med våra uppgifter. Vårt arbetsmiljöarbete följs upp årligen genom arbetsmiljöronder och frekventa medarbetarsamtal. Vår arbetsmiljöpolicy stipulerar att våra medarbetare skall ha en såväl god fysisk som psykisk arbetsmiljö som bidrar till hälsa och trivsel och som stimulerar till utveckling. Under 2019 tog vi fram ett årshjul som ligger till grund för vårt arbetsmiljöarbete. Årshjulet ger oss en tydlig bild över våra HR-aktiviteter som vi vill genomföra, såväl att uppdatera återkommande aktiviteter så som uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Vårt årshjul följs upp varje kvartal där vi kan klarmarkera, flytta fram och eventuellt lägga till nya projekt. Vi har också integrerat arbetsmiljöfrågor i den månatliga "klubbkollen".

Tidigare handlade klubbkollen framför allt om att regelbundet kontrollera att våra klubbar hålls snygga och fräscha, men nu inkluderar de även arbetsmiljöfrågor som ergonomi, ljudnivå, tunga lyft och belysning.

Under 2021 inledde vi ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete som en följd av pandemin och de utmaningar som skapades. Det innebar att vi genomförde arbetsmiljöronder inom de områden där vi såg ett behov, bland annat för hemarbete och för återgång till kontoret.

Under 2024 genomfördes medarbetarundersökningar för att följa upp vårt arbetsmiljöarbete. Utfallet visar bland annat att våra medarbetare ser fram emot att gå till jobbet och att de upplever att de skapar värde för våra medlemmar. Utfallet har även uppmärksammat oss på förbättringsområden. Tack vare en implementering av vår interna portal och vår satsning på systematiskt arbetsmiljöarbete har vi blivit bättre på att rapportera arbetsskador och tillbud vilket gjort det möjligt för oss att kunna börja följa upp dessa mer kontinuerligt.

Vårt arbete för att säkerställa en förbättrad rapportering har fortsatt under 2024. För att underlätta rapporteringen av både arbetsskador och tillbud har medarbetarna fått utbildning i vårt informationssystem för arbetsmiljö. Platsansvariga fick även ytterligare utbildning i hur de ska rapportera arbetsskador. För att öka kompetensen, nå ut med aktuell information och påminna om kommande processer har vi initierat ett nytt forum kallat "coffee breaks". Detta innebär att våra medarbetare, oavsett vilken klubb de arbetar på, kan komma med förslag på ämnen som önskas lyftas. Våra coffee breaks genomförs var sjunde till åttonde vecka och innebär att vi kan arbeta mer enhetligt med frågor som växer fram internt. Tidigare har arbetsmiljöarbetet fokuserats kring design och implementering av ett nytt HR-system för att göra det lättare för oss att följa upp väsentliga data som reflekterar resultatet av vårt arbetsmiljöarbete, som exempelvis personalomsättning, utbildningstimmar och resultat från medarbetarsamtal. För att kunna följa arbetet och göra jämförelser och analyser över tid, fortsätter vi arbeta med att även lägga in historiska data in i det nya systemet. Detta arbete har fortsatt under 2024.

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

I en dynamisk organisation med högt tempo och hög förändringsbenägenhet är risken högre att medarbetare kan uppleva sitt arbete som stressigt. Därför har vi ett ständigt fokus på den psykosociala arbetsmiljön i vårt arbetsmiljöarbete, och vi genomför separata psykosociala arbetsmiljöronder. Där identifieras främst hot och våld på våra klubbar som en arbetsmiljörisk. På grund av den riskbilden har vi genomfört en gemensam hot-och våldsutbildning för våra anställda. Alla nya medarbetare i driften (platsansvarig, receptionist, barnpassare, distriktschef, gruppträningskoordinator och divisionschef) genomför denna utbildning kontinuerligt. Detta arbete fortlöpte under 2024 och den totala siffran för de medarbetare som utfört utbildningen uppgick till totalt 1 099 anställda år 2024.



Vissa KPIer mättes för första gången under 2024, vilket gör att historiska data saknas.

Antal medarbetare (antal personer) per avtalstyp	2020	2021	2022	2023	2024
Sysselsatta medarbetare	3 508	3 320	3 764	4 660	4 632
Antal visstidanställda	2 966	3 320	3 683	3 956	3 827
Antal fastanställda	542	591	693	704	805
Medelantalet anställda	678	779	895	995	1 019

Andel anställda (personalstyrka) uppdelat efter åldersgrupp	2023	2024
Under 30 år, %	–	48
Mellan 30 och 50 år, %	–	39
Över 50 år, %	–	13

Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	2023	2024
Andel anställda, %	100	100

Hälsa och säkerhet	2023	2024
Antal registrerade arbetsrelaterade olyckor	–	64*

*43 tillbud



UTBILDNING OCH UTVECKLING

Det är inte ovanligt att en medarbetare som kommer till oss är under trettio år och att vi är deras första arbetsgivare. På så vis kan vi vara en väg in i arbetslivet.

För många av våra platschefer/platsansvariga är vi det första chefsjobbet och det gör att vi får vara med och skapa Sveriges framtida ledare. På Nordic Wellness vill vi att man ska kunna växa i sin yrkesroll och som person, och det är endast våra medarbetares ambitioner som definierar hur långt de kan gå. Med rätt inställning finns det goda möjligheter att göra karriär hos Nordic Wellness.

För att vara en attraktiv arbetsgivare och framgångsrik organisation investerar vi i utbildning och utveckling av våra medarbetare. Vi har en strukturerad introduktionsplan och introduktionsutbildning för nyanställda och alla nya platschefer. Vår introduktionsplan innehåller även vår uppförandekod som ett stöd och vägledning i det dagliga arbetet. Under senare delen av 2021 inleddes ett arbete kring utvecklandet av en ny applikation, "Relesys". Relesys implementerades under 2022 och har en informativ och styrande

funktion. Relesys ökar informationsflödet då den tillgängliggör utbildningar och policyer samt gör det enkelt att se vilka medarbetare som har tagit del av information och utbildningar. I applikationen finns även onboardingprocessen för nyanställda. Med en ökad grad av digitalisering kommer också ett ökat ansvar för informationssäkerhet och integritet, något som vi ständigt arbetar för att kunna säkerställa. Våra personliga tränare och instruktörer genomgår licensierade utbildningar för att skapa bästa möjliga förutsättningar för det ultimata träningsupplägget. Vi HLR-utbildar dessutom samtliga gruppträningssinstruktörer och platsansvariga. Under 2024 har vi satsat på vårt ledarskapsprogram inom Nordic Wellness som har tagits fram för att utveckla våra yngre medarbetare som saknar tidigare erfarenhet av att vara ledare. Vår målgrupp för akademien är våra platsansvariga, vilka erbjuds utbildning för att skapa rätt förutsättningar, gemenskap och ett samarbete mellan divisionerna. 139 platsansvariga har påbörjat ledarskapsprogrammet. Under 2023 har startade vi upp NWA Executiv/Värdebaserat ledarskap för DVC och DC.

Kompetensutveckling	2022	2023	2024
Procentandelen anställda som deltog i regelbundna prestations- och karriärutvecklingsöversyner, %	–	–	100
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar per anställd	–	–	300
Antal medarbetare som utfört hot- och våldutbildning	333	686	1 099
Antal platsansvariga som påbörjat NWA	103	187	139
Andel platsansvariga som utbildats om företagets informationssystem för arbetsmiljö, %	–	100	100
Andel medarbetare som har utbildats om företagets informationssystem för arbetsmiljö, %	–	100	100



500 000
MEDLEMMAR



JÄMSTÄLLDHET & MÅNGFALD

Våra arbetsplatser ska vara trygga och inkluderande. Det uppnår vi genom att respektera att vi är varandras arbetsmiljö och att säkerställa att alla lika rättigheter och möjligheter. På Nordic Wellness är mångfald en viktig aspekt och vi arbetar aktivt med inkludering av mångfaldsfrågor i vår styrning. Att arbeta med dessa frågor är viktigt för oss då vi ska kunna möta och spegla den stora variationen av människor som utgör våra ca 500 000 medlemmar.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

Att inte bli utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier är en mänsklig rättighet, som alltid varit en självklarhet hos oss. Däremot behöver vi, precis som alla andra organisationer, säkerställa att vi har rätt rutiner och riktlinjer kring hur vi hanterar dessa frågor. Ett ordentligt arbete kring just kränkande särbehandling och trakasserier initierades under 2018 då vi tog fram en ny policy inom området. I vår uppförandekod har vi inkluderat konkreta exempel på beteenden som anses vara oacceptabla, och hur man som medarbetare ska agera. Det arbete som initierades har fortgått och vi genomför kontinuerligt utbildningar i

uppförandekoden med våra medarbetare. Samtliga medarbetare har därmed förståelse för, och kan agera efter de riktlinjer som står i koden.

Arbetet stannar dock inte vid att implementeringen är färdigställd, vi genomför även systematiska uppföljningar av uppförandekoden. Med våra riktlinjer vid anmälan av oacceptabla förhållanden, vill vi tydliggöra hur medarbetare ska agera om man blir utsatt, eller vet om man är vittne till att någon annan blivit utsatt för kränkande särbehandling. Som en del i vårt arbete med riktlinjerna implementerades ett visuellblåsarsystem. Informationen om kanalen finns på intranätet och hemsidan. För att öka kunskapen kring kränkande särbehandling och trakasserier diskuteras detta på våra chefsutbildningar, och våra distriktschefer har sedan ansvaret för att förmedla kunskapen till alla platschefer. Vi har även inkluderat frågor kring kränkande särbehandling och trakasserier i den psykosociala arbetsmiljöorden. Då mänskliga rättigheter är ett område som ingår i vår uppförandekod har frågor om kränkande särbehandling och trakasserier även varit en del i våra utbildningsträffar kring uppförandekoden.

Könsfördelning	2020	2021	2022	2023	2024
Könsfördelning månadsanställda (kvinnor/män), %	80/20	72/25	74/26	72/28	74/26
Könsfördelning timanställda (kvinnor/män), %	82/18	76/24	75/25	74/26	76/24
Könsfördelning chefer (kvinnor/män), %	81/19	73/24	73/24	73/27	74/26
Genomsnittsålder, år	31	32	31	32	33

Redovisningsprinciper

Med könsfördelning avses andelen kvinnor i förhållande till det totala antalet medarbetare. Mätning av könsfördelning för alla medarbetare och ledningen baseras på antalet medarbetare per den 31 december 2024.



ANSVARFULL VÄRDEKEDJA

Vårt arbete grundas i vår uppförandekod och policy för mänskliga rättigheter, där vi tydligt definierar vårt engagemang och våra förväntningar, inklusive antikorrupsions- och visselblåsarpolicyer. Vi strävar efter att säkerställa etiska arbetsvillkor genom hela vår värdekedja. Under året inledde vi en kartläggning av värdekedjan för att identifiera områden där arbetare kan vara utsatta för negativa effekter.

LEVERANTÖRER & INKÖP

Vi eftersträvar alltid en hög kvalitet på de produkter vi köper in och en hög affärsetik i våra leverantörsrelationer. Därför är det viktigt för oss att upprätthålla bra och långsiktiga relationer med våra viktigaste leverantörer. Vi samarbetar med många stora och etablerade leverantörer av maskiner och förbrukningsmaterial som själva har ett hållbarhetsfokus i sina respektive verksamheter. Flera av dessa träffar vi årligen på stora mässor och globala event.

En mer frekvent dialog förs med våra mindre, lokala leverantörer som inte själva bedriver något aktivt hållbarhetsarbete. Under 2019 tog vi fram en leverantörskod för att tydligare kommunicera att vi kräver att våra leverantörer efterlever de affärsetiska standarder som vi vill bedriva vår verksamhet efter. I denna leverantörskod vill vi säkerställa att inga kränkningar mot mänskliga rättigheter och korruption sker i vår värdekedja, samt uppmuntra till ett mer aktivt miljöarbete.

Under 2020 påbörjades arbetet med att implementera leverantörskoden genom att vi skickade ut den för signering till våra största leverantörer utifrån inköpsvolym. Sedan arbetet initierades har vi implementerat leverantörskoden i samtliga nya leverantörsavtal samtidigt som vi har fokuserat på befintliga leverantörer.

Våra ambitioner framåt är att ta ytterligare ansvar för hela vår värdekedja för att fortsättningsvis säkerställa hög affärsetik. Vår genomsyn av våra leverantörer och inköp har bidragit till ett mer strukturerat arbete i vår inköpsprocess. Bland annat har vi kunnat identifiera risker så som höga lagerkostnader på våra klubbar samt ökade koldioxidutsläpp från transporter. Mot bakgrund av det har vi inlett ett större arbete med att styra klubbarnas inköp mer centralt. Genom denna process har vi fått en bättre överblick över vilka produkter som riskerar att slängas och vilka som har en hög åtgång. Utöver minskade kostnader och koldioxidutsläpp ser vi fördelar som minskat avfall och matsvinn.

LEVERANTÖRSKARTLÄGGNING

För att kunna upprätthålla en ansvarsfull leverantörskedja, och lägga mest energi där vi kan göra störst skillnad, har vi gjort en kartläggning av våra största leverantörer och inköpskategorier. Inför nyetableringar och underhåll av våra klubbar samarbetar vi med underentreprenörer som sköter ljud, ljus, vatten- och avlopp, maskinreparationer och städning. Träningsmaskiner köps till största del in från våra betrodda leverantörer i Italien med fabriker som drivs av solenergi. Från Italien köps även skåp och andra interiörer till våra klubbar. Övrig gymutrustning och redskap köps in från nordiska leverantörer. De förbrukningsvaror som vi köper in till våra klubbar består till störst del av pappershanddukar, pappers- och plastmuggar, sopsäckar, städmaterial och kostprodukter. Vi har även leverantörer som förser oss med de systemstöd vi behöver i vår verksamhet. Dessa inkluderar affärssystem samt fakturahantering.

Ansvarsfull värdekedja	2020	2021	2022	2023	2024
Leasing, %	14	18	15	21	24
Förbrukningsmaterial, %	19	18	16	17	15
Livsmedel, %	12	9	14	19	18
Systemstöd, %	17	8	7	7	6
Lokalhyra, %	18	16	24	13	14
Licenser och utrustning, %	15	15	13	9	8
Omsättningsvaror, %	–	10	6	7	8
Städbolag, %	–	6	5	6	6

KUNDUPPLEVELSE

Vi vill vara det bästa alternativet inom träning och hälsa. Därför strävar vi efter att ligga i framkant, utmana marknaden och erbjuda träning för alla. Det har vi med oss i utformningen av våra klubbar och utvecklandet av vårt utbud av produkter och tjänster. För att våra medlemmar ska få en positiv kundupplevelse är det viktigt för oss att alla människor känner sig välkomna och trygga hos oss. Vi vill att våra träningsanläggningar ska vara klubbar där våra medlemmar ska känna gemenskap och social tillhörighet. På så vis vill vi erbjuda mer än träning för våra medlemmar. Vi gör det genom att vara en personlig organisation som arbetar nära våra medlemmar så att vi kan vara lyhörda för våra medlemmars behov. Detta görs genom våra engagerade medarbetare och våra samarbeten med världsledande leverantörer. Ett exempel på detta är att våra medlemmar varje dag fram till klockan 14 får ha med sig barnvagn in på utvalda klubbar, så att även de som är föräldralediga har möjlighet att träna.

ETT FRISKARE SVERIGE

Med vår verksamhet vill vi vara med och bidra till den svenska folkhälsan och ett friskare Sverige för att på så vis utveckla och påverka den globala hälsan. Träning hos oss bidrar till att våra medlemmar får bättre hälsa och ett meningsfullt sammanhang. I en tid med en orolig utveckling ser vi att det finns ett stort behov av insatser som främjar även den mentala hälsan. Vi vet att träning spelar en viktig roll för människors psykiska hälsa. Nu när vi står inför utmaningar med en orolig omvärld och en ekonomisk turbulens ser vi att behovet att främja mental hälsa kvarstår. Eftersom fysisk aktivitet bland annat har en bevisad positiv effekt på vår psykiska hälsa ser vi som friskvårdskedja ett ansvar i att kunna fortsätta erbjuda våra kunder möjlighet till fysisk aktivitet även i tider som dessa. Vi har ett generöst utbud av onlineträning och har tagit in padel i vårt utbud för att kunna erbjuda träningsformer som tilltalar en bredare publik. Vi anser att den bästa träningen är den som blir av – därför vill vi att våra medlemmar alltid ska ha nära till våra klubbar, oavsett om man är hemma eller på jobbet. Vi hjälper även våra företagskunder

att aktivera sina medarbetare. Idag är det få som vet om eller nyttjar sina friskvårdsbidrag. Det vill vi ändra på genom att föra en dialog med våra företagskunder och erbjuda tillgänglig träning för alla. Vi har ett belöningsystem, Triggz, för våra medlemmar för att inspirera och motivera till träning. Varje gång en medlem checkar in på någon av våra klubbar eller kör ett pass med Wellness Online samlar medlemmen lojalitetspoäng. Dessa poäng motsvarar olika nivåer som ger rabatter på olika varor och tjänster varje månad.

BRANSCHENS PROBLEMATIK

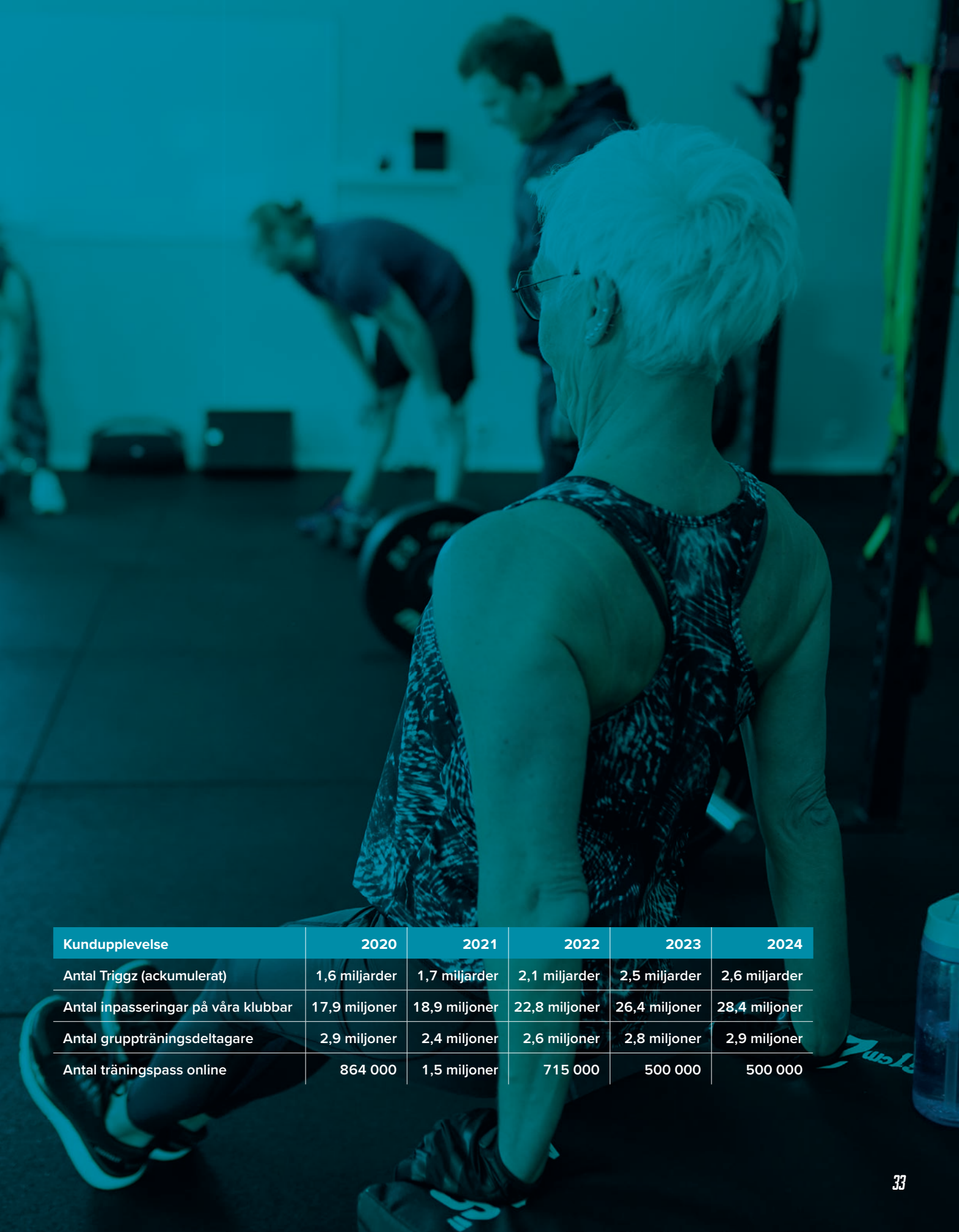
Vi känner ett stort ansvar för våra medlemmar, och vi är medvetna om att ett för stort fokus på hård träning och fysiska resultat kan vara skadligt för såväl kropp som psyke. Därför avser vi att arbeta vidare med två av branschens stora fokusområden, ätstörningsproblematik samt doping och droger. För att bidra till en bättre bransch med trygga och säkra klubbar har vi centrala riktlinjer och policys för dessa områden och arbetet vid fall av doping, ortorexi och ätstörningar bedrivs genom lokala insatser och initiativ på klubbnivå. Läs mer om hur vi arbetar med dessa frågor i vår Ätstörningspolicy och Antidopingpolicy som hittas på vår hemsida.

Vi har en fungerande samverkan i hela organisationen kring doping, ortorexi och ätstörningar. Vi samverkar även med initiativet 100% Ren Hårdträning på vissa klubbar, som bygger på utbildning, diplomering och samverkan mellan gym, polis, idrott och kommun angående just doping.

SOLARIER

På Nordic Wellness har vi valt att erbjuda solarier som en service mot bakgrund av att det är uppskattat av våra medlemmar. Även icke-medlemmar kan nyttja våra solarier. Vi följer samtliga lagar och förordningar från Strålsäkerhetsmyndigheten för att säkerställa att solning sker på ett tryggt och ansvarsfullt sätt och vi har en 18-årsgräns på våra solarier.

VI HAR
EN FUNGERANDE
SAMVERKAN KRING
DOPING, ORTOREXI &
ÄTSTÖRNINGAR



Kundupplevelse	2020	2021	2022	2023	2024
Antal Triggz (ackumulerat)	1,6 miljarder	1,7 miljarder	2,1 miljarder	2,5 miljarder	2,6 miljarder
Antal inpasseringar på våra klubbar	17,9 miljoner	18,9 miljoner	22,8 miljoner	26,4 miljoner	28,4 miljoner
Antal gruppträningsslagtagare	2,9 miljoner	2,4 miljoner	2,6 miljoner	2,8 miljoner	2,9 miljoner
Antal träningspass online	864 000	1,5 miljoner	715 000	500 000	500 000

AFFÄRSETIK

ANSVAR

På Nordic Wellness ligger ansvaret för affärsetik hos vår VD. VD ansvarar för att säkerställa att affärsverksamheten är i linje med våra hållbarhetsmål samt ansvarar för att implementera koncernens policy och se till att verksamheten följer dessa standarder. Denna struktur säkerställer ett konsekvent fokus på ansvarstagande affärsbeteende inom hela organisationen.

Styrelsemedlemmarna och strategigruppen har expertis i att säkerställa starkt affärsbeteende, inklusive bolagsstyrning och efterlevnad.

HÅLLBAR TILLVÄXT

Med vår verksamhet vill vi vara med och bidra till den svenska folkhälsan och ett friskare Sverige, och på så vis utveckla och påverka den globala hälsan. Vi har kommit långt ifrån källarlokalen vid Backaplan till att idag vara Sveriges största friskvårdsföretag, men vi nöjer oss inte med det. Vi nådde våra tillväxtnål snabbare än planerat, och under 2023 nådde vi målet om 300 klubbar. Under 2024 har koncernen utökat sin verksamhet med 42 klubbar genom förvärv och nyetablering. Vi kommer fortsatt att satsa på förvaltning av de klubbar vi har och göra en hel del underhåll såväl i lokal som uppgradering av utrustning.

Som en stark och flexibel utmanare i branschen är det också viktigt att visa att vi kan växa hållbart för att säkerställa en långsiktig överlevnad. Vår ambition om hållbar tillväxt innebär att vi balanserar vår planerade expansion och nyetableringar med förvaltning av våra befintliga klubbar. Allt detta på ett sätt som möjliggör en stabil ekonomi och som tar hänsyn till miljön och människorna runt omkring oss.

ORGANISK EXPANSION

Nordic Wellness expansion har varit huvudsakligen organisk, i form av nyetableringar. Det har kombinerats med strukturell tillväxt genom förvärv av andra, befintliga aktörer på marknaden. Under 2024 var 64 % av de klubbar som tillkommit strukturella förvärv och resterande var

nyetableringar. För att möjliggöra en hållbar tillväxt kan vår fortsatta ekonomiska strategi för verksamheten summeras i tre spår; fortsatt expansion genom nyetableringar; vara aktiv i konsolideringen av marknaden genom förvärv av befintliga aktörer; samt förädling av vårt utbud genom utvecklande av produkt- och tjänsteerbjudanden till såväl befintliga som nya medlemmar.

STRATEGISK PLACERING AV KLUBBAR

Vår expansion följer en plan för klusteruppbyggnad med synergieffekt mellan våra klubbar. Vi har idag en etableringsgrupp som består av vår VD och ägare tillsammans med vår operativa chef och medarbetare från avdelningarna etablering & förvaltning, ekonomi och marknad. Gruppens huvudsakliga uppgift är att föra en diskussion kring kommande och eventuella etableringar för att säkerställa genomtänkta affärsbeslut, samt att planera den fortsatta expansionen på ett strategiskt sätt.

LÅNGSIKTIGHET

En möjlighet för vår tillväxt är att vi är ett privatägt bolag. Det innebär att vi har bra förutsättningar för att vara en snabbfotad aktör med goda möjligheter att möta förändringar på marknaden. Vi har inte aktieägare som bedömer oss kortsiktigt, vilket ger oss större möjligheter att tänka långsiktigt. Det kan emellertid även medföra en ökad sårbarhet genom att vara beroende av en ensam ägare. Därför har vi skapat en organisationsstruktur där många beslut tas på divisions-, distrikts- och klubbnivå för att underlätta ett snabbt och självständigt beslutsfattande. Detta tillsammans med en stark administrativ organisation, centrala stödfunktioner och en bra företagskultur gör att vi tillsammans skapar en hållbar och långsiktig tillväxt för Nordic Wellness.

VISSELBLÅSARFUNKTION

Som en del i vårt arbete har vi implementerat ett visseblåsarssystem. Visselblåsarssystemet ligger hos en extern part för att våra medarbetare,

leverantörer och kunder lätt och anonymt ska kunna rapportera om någon strider mot våra riktlinjer. Vi har även skapat en tillhörande visselblåsarpolicy där information om systemet framgår samt var och hur anmälan ska göras. Informationen om kanalen finns på intranätet och hemsidan. Alla nyanställda ska ta del av informationen om vår visselblåsarfunktion, och en visselblåsarpolicy finns tillgänglig på både intranätet och vår webbsida.

ANTI KORRUPTION

En öppen företagskultur är en förutsättning för motivation, tillit och trygghet. Alla medarbetare ska känna sig trygga med att belysa oegentligheter med sin chef eller andra på företaget. Vi har en visselblåsarfunktion som möjliggör anonym inrapportering av oegentligheter. Vi har tydliga riktlinjer baserade på Institutet Mot Mutor (IMM) näringslivskod för anmälan av oacceptabla förhållanden eller oegentligheter.

En typ av oegentlighet som vi behöver jobba mer med att belysa är givande och tagande av mutor och korruption. Då vi är en stor och betydande kund för många av våra leverantörer finns det alltid en risk i att bli erbjuden en oacceptabel förmån i utbyte mot ett avtal eller en stor order. Vi har även satt upp mål kopplat till nolltolerans av mutor och korruption samt hur våra medarbetare kan bidra till dessa mål. Ett viktigt mål är att varken ge eller ta emot någonting som skulle kunna leda till en intressekonflikt eller skapa tvivel om vår integritet.

Sponsring av idrottsföreningar och lopp görs på såväl nationell, regional och lokal nivå. Numera skrivs endast avtal gällande sponsring på central nivå där även riktlinjer avseende våra sponsringsåtaganden sätts och fakturahanteringen äger rum. Detta minskar även risken för att någon anställd ska bli utsatt för mutbrott eller att ekonomiska oegentligheter sker på våra klubbar. Vi har vidare begränsat antalet medarbetare som har tillgång till att teckna sådana avtal.



343 KLUBBAR

REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN

Till bolagsstämman i Sportlife M W AB, org.nr 556539-9747

UPPDRAG OCH ANSVARSFÖRDELNING

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2024 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

GRANSKNINGENS INRIKTNING OCH OMFATTNING

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

UTTALANDE

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den 17 juni 2025
Frejs Revisorer AB



Mikael Glimstedt
Auktoriserad revisor





NORDIC WELLNESS

SPORTLIFE MW AB

Gustaf Daléngsgatan 13, 417 05 Göteborg
nordicwellness.se