

HÅLLBARHETSRAPPORT

2022



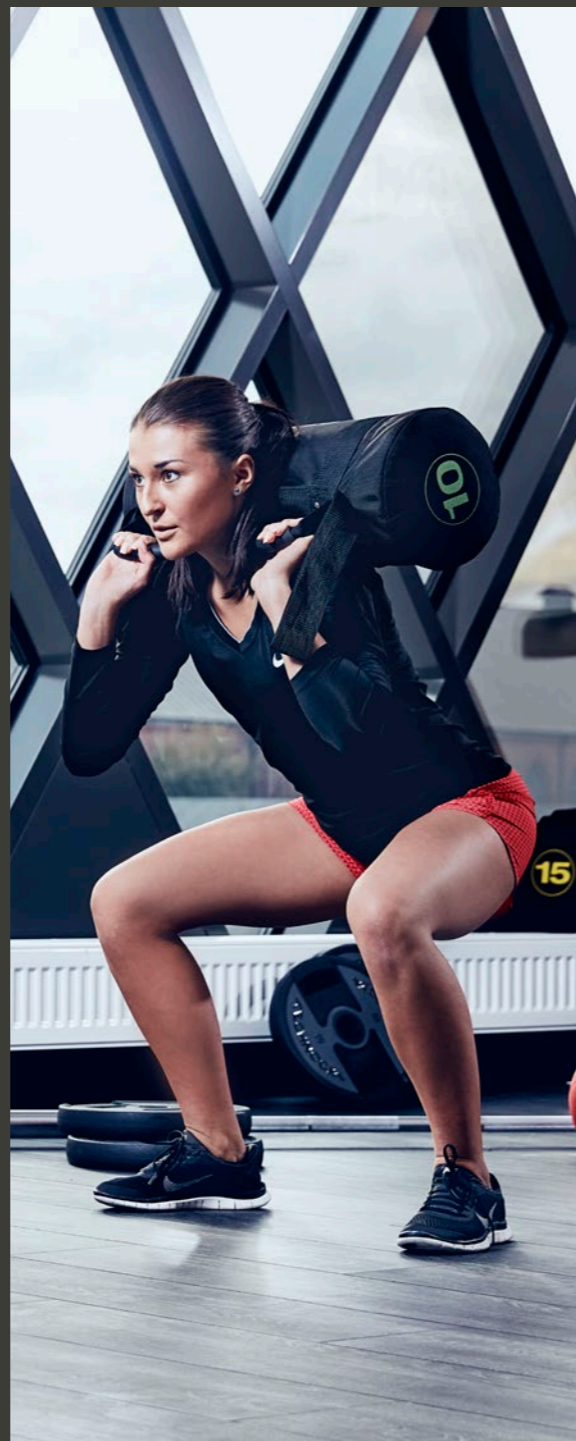
Vi nöjer oss inte med att vara bäst i branschen.
Vi vill även vara bäst **för** branschen.

NORDICWELLNESS

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 en av Sveriges största friskvårdskedjor 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.....	5
Vår affärsmodell.....	6
Vårt strategiska hållbarhetsarbete.....	8
Våra intressenter.....	8
Våra viktigaste frågor.....	10
Nordic Wellness 2030.....	11
För våra medlemmar.....	12
Hållbar tillväxt.....	12
Kundupplevelse.....	14
För våra medarbetare.....	16
Arbetsmiljö & kompetensutveckling.....	16
Jämställdhet & mångfald.....	21
För samhället.....	22
Affärsetik.....	22
Miljöpåverkan.....	24
Samhällsengagemang.....	26
Bestyrkanderapport.....	27



ETT ÅR VI ÄR STOLTA ÖVER

Året som gått har givit oss flera anledningar att fira och känna stolthet. Vi har öppnat nya klubbar, sett medarbetare utvecklas, mött inspirerande medlemmar och vi har tagit steg framåt med vårt hållbarhetsarbete.

De sociala aspekterna av hållbarhet prioriteras högt hos oss. Med vår kärnverksamhet bidrar vi till en hållbar utveckling genom att förbättra folkhälsan. Vi brinner för att människor i alla åldrar runt om i landet ska hitta träningsformer som passar dem. Vi erbjuder träning som motiverar medlemmar att komma tillbaka till oss dag efter dag så att de får långsiktiga effekter av sin träning. För många erbjuder vi också en viktig gemenskap som stärker det psykiska välbefinnandet ytterligare.

Vi är inte bara stolta över vår viktiga roll i att bidra till folkhälsan utan vi ser också att vi bidrar till arbetsmarknaden. Vi erbjuder unga människor chansen till sitt första jobb och kanske till och med en första chefsposition. Vi kan ge unga människor möjligheten att

utvecklas inom en växande bransch.

Efter en tid av intensiv expansion har vi beslutat att dra ner lite på takten. Vi kommer fortfarande att öppna mellan tio och tolv klubbar det kommande året men jämförelse med tidigare år då 40-50 klubbar slog upp portarna har vi växlat ner. Det ger oss utrymme att fokusera på att rusta upp och förbättra våra befintliga klubbar.

Vi tar fortsatt hänsyn till miljön och arbetar ständigt för att minska vår klimatpåverkan. Under året har vi jobbat vidare för att minska energianvändningen samt planerat transporter av produkter på ett sätt som minimerar utsläpp.

När vi blickar framåt är vi också förväntansfulla inför att vi under 2023 är huvudparter för Rosa Bandet Cancerfonden. Vårt mål är att hjälpa till att sprida kunskap om cancer och bidra till cancerforskningen. Det är ett naturligt steg för oss i vår strävan efter att bidra till hälsa på flera sätt.

Göteborg 2023-06-16



Magnus Wilhelmsson
Grundare & VD



Amanda Wilhelmsson
Chief Creative Officer

Denna rapport omfattar Nordic Wellness redovisning av hållbarhet enligt Årsredovisningslagen 6:10-14 avseende räkenskapsåret 2022-01-01 – 2022-12-31. 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), Wellness Rehab Sweden AB (556970-9958), Daydream Sweden AB (556735-7735), Gymmet i Masthugget AB (559235-4558), Nordic Padel AB (559213-3747), Igym AB (556856-9072) samt Alingsås Hälsostudio Holding AB (556634-4759). Sportlife MW AB är sedan december 2016 ett helägt dotterbolag till Nordic Wellness Group AB (559088–5165).

Text och foto: BDO & Nordic Wellness
Produktion: Roxx Communication Group, www.roxx.se

NORDICWELLNESS



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 en av Sveriges största gymkedjor. 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.

LYHÖRD GEMENSKAP

Vi är en av de största träningskedjorna i Sverige. 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.

VÅR VISION

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



VÅRA KÄRNVÄRDEN

FUN
MOVEMENT
STRONG
TOGETHER

VÅR AFFÄRSMODELL

Nordic Wellness är idag en av Sveriges största friskvårdskedjor med cirka 425 000 medlemmar och 292 klubbar, från Trelleborg i söder till Umeå i norr. Verksamheten är uppdelad i tre divisioner; öst, syd 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.

TRÄNING FÖR ALLA

På Nordic Wellness tilltalar vi en bred målgrupp genom att erbjuda träning för alla och vara kedjan där alla känner sig välkomna. Medlemmar och medarbetare talar ofta om att de

känner gemenskap och tillhörighet. 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.



TILLGÅNGAR

EKONOMI

- Eget kapital
- Leasing
- Egenutvecklade och inköpta träningskoncept
- Starkt och välkänt varumärke

SOCIALT

- Medarbetare
- Öppen företagskultur
- Klubbgemenskap med sociala mötesplatser
- Goda leverantörsrelationer

MILJÖ

- Maskiner & gymtrustning
- 2 egna fastigheter & lokalyrning
- Energiförbrukning
- Vattenanvändning
- 72 tjänstebilar, 21 servicebilar, 3 poolbilar

ERBJUDANDE

TRÄNING FÖR ALLA

- Gym & gruppträning
- Personlig träning
- Seniorträning
- Utvecklat vårt barnkoncept ytterligare, tagit in det inhouse istället för att använda en leverantör och tagit fram en maskot, tigern Teo
- Mama Move (mamma/barnträning)
- Onlineträning (Wellness Online)
- Liveklasser
- Utomhusträning
- Vattengymnastik
- Rehab
- Kidz Club & barnpassning
- Spa & relax
- Klättring

PRODUKTER

- Profilprodukter
- Kostprodukter
- Redskap
- Kläder

RESULTAT 2022

425 000 medlemmar

292 klubbar

715 000 onlineträningspass

22,75 MILJONER inpasseringar

2,6 MILJONER gruppträningsdeltagare

7 041 sysselsatta medarbetare

1 546 399 TKR i omsättning

VÄRDESKAPANDE

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 vi till ett friskare Sverige.

TOGETHER

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

VÅRT STRATEGISKA HÅLLBARHETSARBETE

Strategigruppen har det yttersta ansvaret för hållbar utveckling. Marknad, IT, försäljning, produkt & inköp, gruppträning, HR, ekonomi, samtliga divisionschefer, Chief Creative Officer, 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**
En kartläggning av våra intressenter och deras förväntningar på oss
- 2. Analys**
En analys av våra mest väsentliga risker och möjligheter
- 3. Strategi**
En hållbarhetsstrategi i linje med FN:s globala mål.

Se vår intressentdialog, väsentlighetsanalys och strategiska handlingsplan nedan.



VÅRA INTRESSENTER

Nordic Wellness vill vara en attraktiv arbetsgivare som tar samhällsansvar och skapar ansvarsfulla relationer med alla våra intressenter. Under 2018 gjorde vi därför en kartläggning över samtliga intressentgrupper som påverkar och påverkas av vår verksamhet. 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 2018. Medarbetare, kunder och samhället är fortsatt våra viktigaste intressentgrupper.



MEDLEMMAR / KUNDER

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

EWA CLAESSION

”Hållbarhet är en förutsättning för att kunna rekrytera”

Ewa Claesson har jobbat i träningsbranschen i flera decennier och kan intyga att det trots lång erfarenhet alltid finns nya saker att lära.

- Det jag har sett under min tid i branschen är att den har professionaliserats. Bara de senaste åren i samband med pandemin har träning fått en mycket högre status i samhället. Det blev så tydligt att det var viktigt att ha en god fysisk hälsa under den perioden.

Ewa är divisionschef i region Syd och har också tagit ett stort ansvar i att implementera uppförandekoden för leverantörer.

- Uppförandekoden är en viktig del av hållbarhetsarbetet för oss eftersom vi har många leverantörer av tjänster och produkter. Det är exempelvis ett sätt för oss att säkerställa att de städbolag vi anlitar har en ansvarsfull inställning till sin personal.

Nordic Wellness jobbar med hållbarhet i flera dimensioner.

- När det gäller kundupplevelsen så är det många medlemmar som berättar om hur de har ett viktigt socialt sammanhang hos oss. På det sättet spelar vi en viktig roll i människors liv. Vi har också ett ansvar att göra vad vi kan för att förebygga ätstörningar, doping och ortodoxi. Vi samarbetar med lokala organisationer för att kunna stötta människor med problematik. Samtidigt ser vi till att utbilda oss i frågorna så att vi bygger upp relevant kompetens. Vi alla strävar efter

att se våra medlemmar, uttrycka att vi bryr oss och vara goda medmänniskor.

De sociala aspekterna ligger högt på agendan men påverkan på miljö och klimat har också hanterats.

- Vi har implementerat en plan för energianvändning och bytt ut belysning. Det är frågor som är viktiga för oss av flera anledningar. Dels behöver vi säkerställa att vi inte har extra kostnader men vi har också ett åtagande mot en ansvarsfull styrning där vi har så liten miljöpåverkan som möjligt.

Hållbarhetsfrågorna blir all mer omdiskuterade i flera olika forum. För Ewa och hennes kollegor har det också blivit tydligt att de yngre generationerna är engagerade i frågan.

- Det krävs ett hållbarhetsarbete för att kunna rekrytera idag. De unga väljer arbetsgivare utifrån värderingar.

Med förankring i branschens historia och gedigen erfarenhet driver Ewa en utveckling som ligger i framkant och utmanar fler att ta steg i rätt riktning.

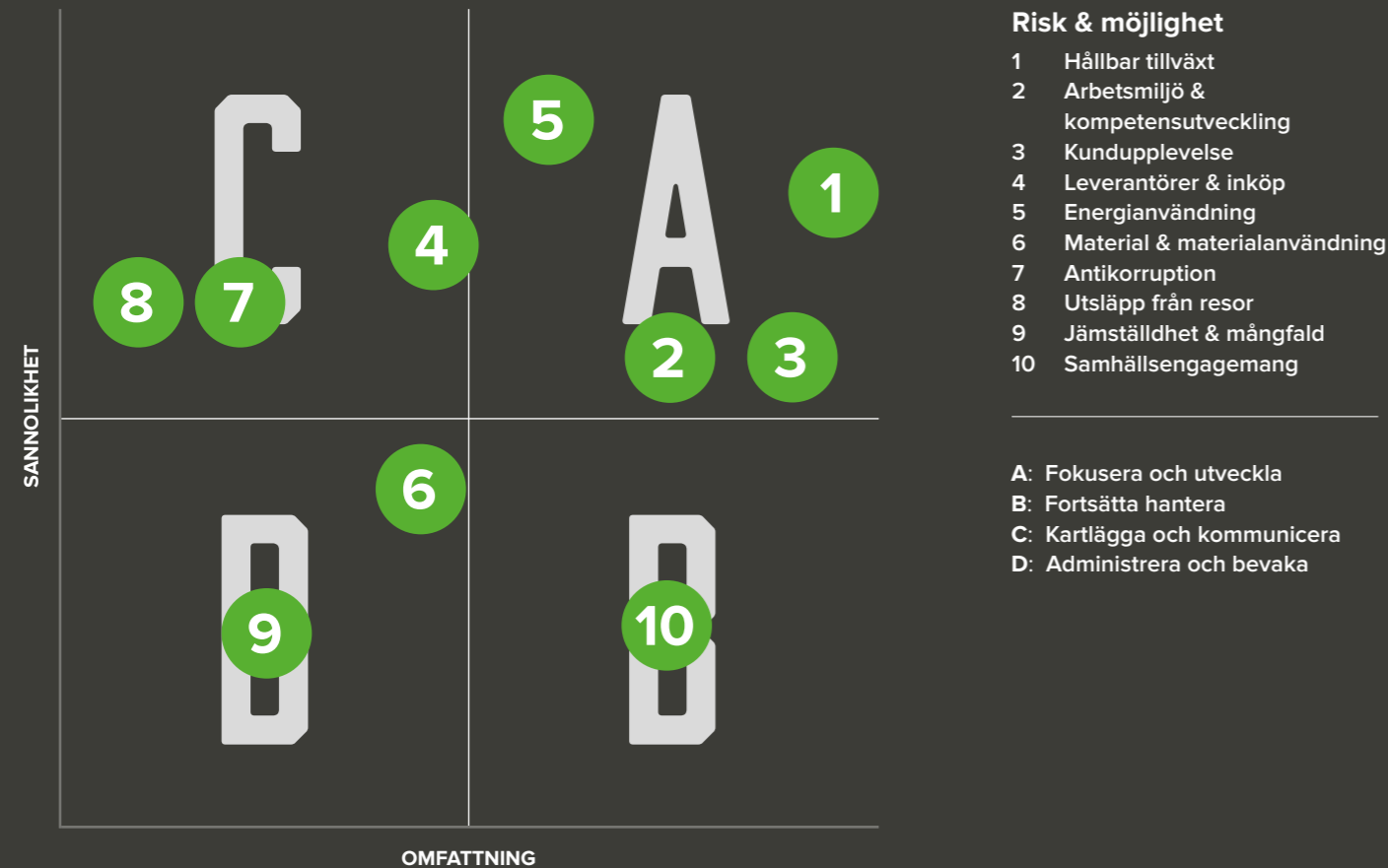


VÅRA VIKTIGASTE FRÅGOR

Vår väsentlighetsanalys visar hur vi prioriterar våra viktigaste hållbarhetsområden. Frågorna identifierades genom en analys av omvärldsförändringar och intressentkrav. Prioriteringen utgår från ett riskperspektiv där bedömningen görs utifrån sannolikheten att ett väsentligt område missköts, i relation till omfattningen av frågans påverkan på Nordic Wellness som företag.

Under pandemin gav vi punkt 10, samhällsengagemang, en högre prioritet i väsentlighetsanalysen eftersom en konsekvens av Covid-19 har varit att den fysiska aktiviteten har minskat och stillasittande har ökat. Vårt värde för våra medlemmar, våra medarbetare och för hälsan i samhället blir därför alltmer väsentligt. Under året har vi sett att träning och fysisk aktivitet fortsatt har fått en ökad status i samhället och att ännu fler förstår vikten av en aktiv livsstil.

I årets väsentlighetsanalys har vi konstaterat att arbetet med leverantörer blir mer väsentligt samt att energianvändning blir en än mer central fråga.



Risk & möjlighet

- Hållbar tillväxt
- Arbetsmiljö & kompetensutveckling
- Kundupplevelse
- Leverantörer & inköp
- Energianvändning
- Material & materialanvändning
- Antikorruption
- Utsläpp från resor
- Jämställdhet & mångfald
- Samhällsengagemang

- A: Fokusera och utveckla
- B: Fortsätta hantera
- C: Kartlägga och kommunicera
- D: Administrera och bevaka

NORDIC WELLNESS 2030

Nordic Wellness har, liksom alla andra aktörer i näringslivet, ett ansvar för Sveriges måluppfyllelse av FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling. Att arbeta med dessa mål är en viktig strategisk fråga för oss för att vara en relevant aktör även i framtiden. Hur väl världens stater och bolag lyckas med att uppnå målen påverkar Nordic Wellness. En värld där målen uppnås utgör en betydligt mycket mer gynnsam kontext än en verklighet där vi drabbas av en negativ eller stagnerad utveckling. Samtidigt har vi en roll att spela och påverkar målen som enskilt bolag. Med denna ömsesidiga påverkan i åtanke har vi identifierat ett antal mål som bör prioriteras utifrån väsentlighet. Det är vårt sätt att säkerställa att vi fokuserar på de mål där vi kan göra störst skillnad.

Efter att vi 2019 haft fokus på att säkerställa en hållbar tillväxt, arbeta systematiskt med arbetsmiljö samt kartlägga vår energiförbrukning gick vi 2020 in i nästa nivå av pyramiden. Fokus på att kartlägga vår klimatpåverkan och att säkerställa hållbara inköp har varit nödvändigt att flytta fram i tidsplanen eftersom vi behövt ställa om våra resurser på grund av pandemin. Vi flyttar därför vårt fokus fram till 2023. Att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats är en väsentlig prioritering för oss och något som vi ständigt jobbar med.

Vi har tagit fram en uppförandekod och en leverantörskod baserat på vår värdegrund samt FN Global Compacts principer. Uppförandekoden hittas på vår hemsida och den utgör vår policy för arbetsmiljö, mänskliga rättigheter, miljö, mutor och korruption. Våra policyer inkluderas i våra anställningsavtal och alla nya medarbetare tar del av policyerna i vår introduktionsutbildning, samt via onboardingprocessen i applikationen Relseys. Se sida 20 för mer information om Relseys.

Under 2020 påbörjade vi ett arbete med att implementera uppförandekoden i hela organisationen med syfte att säkerställa att samtliga medarbetare tar del av koden och får en förståelse för dess innehåll och hur den kan appliceras i det dagliga arbetet. Implementeringsarbetet inleddes i början av 2020 där vi samlade våra

distriktschefer i en workshop för att diskutera kodens innehåll och tog fram olika scenarier som kan uppstå i det dagliga arbetet på klubbarna. Med dessa scenarier som utgångspunkt genomfördes utbildningsträffar på distriktsnivå som respektive distriktschefer tillsammans med externa specialister höll i för platsansvariga. Dessa utbildningsträffar genomfördes i form av digitala workshops under 2020 och 2021.

Nästa steg i implementeringen var att platsansvariga gick igenom uppförandekoden med medarbetare på sina klubbar. Under hösten 2021 kunde vi slutligen genomföra en avslutande workshop tillsammans med våra medarbetare på huvudkontoret, där vi gick igenom scenarier som kan uppstå i det dagliga arbetet med utgångspunkt i uppförandekoden. Implementeringsarbetet med uppförandekoden som inleddes 2020 kan därmed anses vara färdigställt.

Nästa steg i detta arbete är att säkerställa att uppförandekoden fortsätter att vara ett stöd i den dagliga verksamheten. Konsekvent planerar vi att genomföra en mer systematisk uppföljning av uppförandekoden. Under 2022 påbörjade vi detta arbete genom att inkludera koden i vår onboardingprocess för nyanställda. Mer om riktlinjerna i vår uppförandekod beskrivs vidare i rapporten under respektive område.



*Om du som läsare har idéer på hur vi kan jobba med dessa frågor framöver, hör gärna av dig!

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 en av Sveriges största friskvårdsföretag, men vi nöjer oss inte med det. Vi nådde våra tillväxtmål snabbare än planerat. Utifrån det har vi beslutat att dra ner på takten och expandera långsamt under det kommande året. Vi kommer istället att satsa på förvaltning av de klubbar vi har och göra en del underhåll. 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. Ungefär 14% av de klubbar som tillkommit under året består av förvärv och resterande är 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 heller aktieägare som ska bedöma 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.

Resultat	2022	2021	2020	2019
Nettoomsättning (tkr)	1 546 399	1 212 267	1 125 308	987 005
Soliditet (%)	4,5	8,6	14,1	13,3

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 hur våra medlemmar varje dag fram till klockan 14 får ha med sig barnvagn in på utvalda klubbar, så att även de som är föräldralediga får möjlighet att träna.

ETT FRISKARE SVERIGE

Vi verkar för ett friskare Sverige och främjar folkhälsan. 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 spelade en viktig roll för människors psykiska hälsa under pandemin. Nu när vi står inför andra 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.

Under den första halvan av 2022 märktes pandemin fortfarande tydligt. Vi följde gällande regler och bevakade utvecklingen. Vi har även kvar ett generöst utbud av onlineträning.

För att erbjuda träningsformer som tilltalar en bred publik har vi tagit in padel i utbudet och det var en produkt vi fortsatte att utveckla under året.

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 belöningssystem, 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. Varje träningstillfälle motsvarar 50–

100 Triggz. 2022 hade totalt 2,1 miljarder Triggz ackumulerats av våra medlemmar, vilket är en stadig ökning från tidigare år tack vare vår förmåga att anpassa oss och verka för våra medlemmar.

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, men 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.

Visste du att

FYSISK AKTIVITET MINSKAR RISKEN FÖR FÖLJANDE

- Hjärt-kärlsjukdomar, till exempel högt blodtryck, kärlkramp, hjärtinfarkt, stroke.
- Metabola sjukdomar, till exempel typ 2 diabetes och fetma.
- Cancer, till exempel tjocktarmscancer och bröstcancer.
- Fall och benbrott, till exempel höftfraktur.
- Psykisk ohälsa, till exempel demens och depression.

• Källa: *Vårdguiden*

Resultat	2022	2021	2020	2019
Antal Triggz (ackumulerat)	2,1 miljarder	1,7 miljarder	1,6 miljarder	1,3 miljarder
Antal inpasseringar på våra klubbar	18,9 miljoner	18,9 miljoner	17,9 miljoner	14,5 miljoner
Antal gruppträningssessioner	2,6 miljoner	2,4 miljoner	2,9 miljoner	3 miljoner
Antal träningspass online	715 000	1,5 miljoner	864 000	392 000

Läs mer om Triggz på s.9

MARIA WESTBERG

Gemenskap som främjar folkhälsa

Maria har en bakgrund inom folkhälsa med fokus på de sociala frågorna. Som chef på idrotts- och föreningsförvaltningen i Göteborgs stad drev hon frågor relaterade till hälsa och utvecklingsarbete.

- Folkhälsa handlar om fysisk hälsa såväl som ohälsa, sociala villkor och demografiska aspekter. Medellivslängden kan skilja sig så mycket som 14 år mellan olika stadsdelar. Jag tycker det är viktigt att hälsan hos våra medlemmar skall vara både god och jämlik. Det innebär att alla ska ha samma möjligheter oavsett vart du bor. Vi menar allvar när vi säger "träning för alla". Här tar Nordic Wellness ett mycket stort ansvar. Prevention som kommer spara samhället stora kostnader, nu och i framtiden. Jag är stolt att vi som privat aktör arbetar såhär, det är inte bara modernt och hållbart utan verkligen slår an på våra värderingar. Nordic Wellness har sedan starten varit en aktör som haft som mål att erbjuda träning för alla. Ett koncept som tilltalar Maria. - Vi välkomnar alla och erbjuder träning på ett sätt som är tillgängligt och roligt. Vi jobbar generationsöverskridande för att dynamiken är så viktig i de möten som sker på våra klubbar. Det är inte bara den fysiska aktiviteten som är central utan det sociala sammanhang vi erbjuder som präglas av stor omtanke och inkludering. Det absolut största hotet mot folkhälsan är ensamhet. Vi skulle kunna baka tårter inne på gymmen så

skulle det vara positivt för folkhälsan ändå, eftersom människor får träffas och känna samhörighet.

Nordic Wellness har idag xyz anställda och för en stor del av arbetsstyrkan är det här första jobbet.

- Det unga ledarskapet som får ta plats hos oss har också effekt på människors sociala situation. De unga som jobbar hos oss kan bli, och är förebilder för andra unga när de får en chans att komma in på arbetsmarknaden och bidra som medborgare. Det skapar en positiv spiral där människor växer och får ta ansvar. Att vara en organisation med många unga anställda ställer också krav på ledarskapet.

- Vi förlitar oss inte blint på strikta rutiner. Det går väldigt fort hos oss och det gör att våra unga medarbetare och chefer uppmuntras till att tänka själva. De vänjer sig vid att jobba i den här lärorika miljön, att möta allmänheten, det bygger på deras självförtroende och de tillgodogör sig en yrkesidentitet, de blir bättre rustade att klara av utmaningar, nu och längre fram i livet. Nordic Wellness bidrar till en positiv social utveckling på flera sätt. Det finns en rad utmaningar i samhället som inte kommer kunna lösas av någon enskild aktör. Att vara delaktig och bidra till en ljusare framtid är en drivkraft för Maria som hela bolaget kommer dra nytta av i det fortsatta arbetet med hållbarhet.

ARBETSMILJÖ & KOMPETENSUTVECKLING

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. Totalt bidrar vi med 7 041 arbetstillfällen varav 6 391 fastanställda. Våra visstidsanställda består bland annat av barnpassare, receptionister, personliga tränare och gruppträningssinstruktörer 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.

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 psykosocial 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 dessa

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.

Som ett resultat av att Covid-19 har skapat stora utmaningar på oss som arbetsgivare arbetade vi under 2021 med ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innebar att vi genomförde arbetsmiljöronder inom de områden där vi såg ett behov, bland annat för hemarbete och för återgång till kontoret. För att följa upp vårt arbetsmiljöarbete har vi under 2022 genomfört en medarbetarundersökning. 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. Nästa steg är att ta fram en plan för att systematiskt adressera dessa utmaningar.

Under 2018 upprättade dåvarande HR-chef tillsammans med ledningen en medarbetar- och ledarguide där våra medarbetare snabbt kan logga in i en portal för att ta del av Nordic Wellness vision, värderingar och policys. Tack vare portalen 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 2022. 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 höja kompetensen, nå ut med aktuell information och påminna om kommande processer har vi initierat ett nytt forum kallat för coffeebreaks. Detta innebär att våra medarbetare, oavsett vilken klubb de arbetar på, kan komma med förslag på ämnen som önskas lyftas. Våra coffeebreaks genomförs omkring 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. Sedan sommaren 2020 är det nya systemet

implementerat och i gång där alla nya medarbetare och ny statistik läggs in. 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 2022.

Vi är nu
7 041
personer!

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

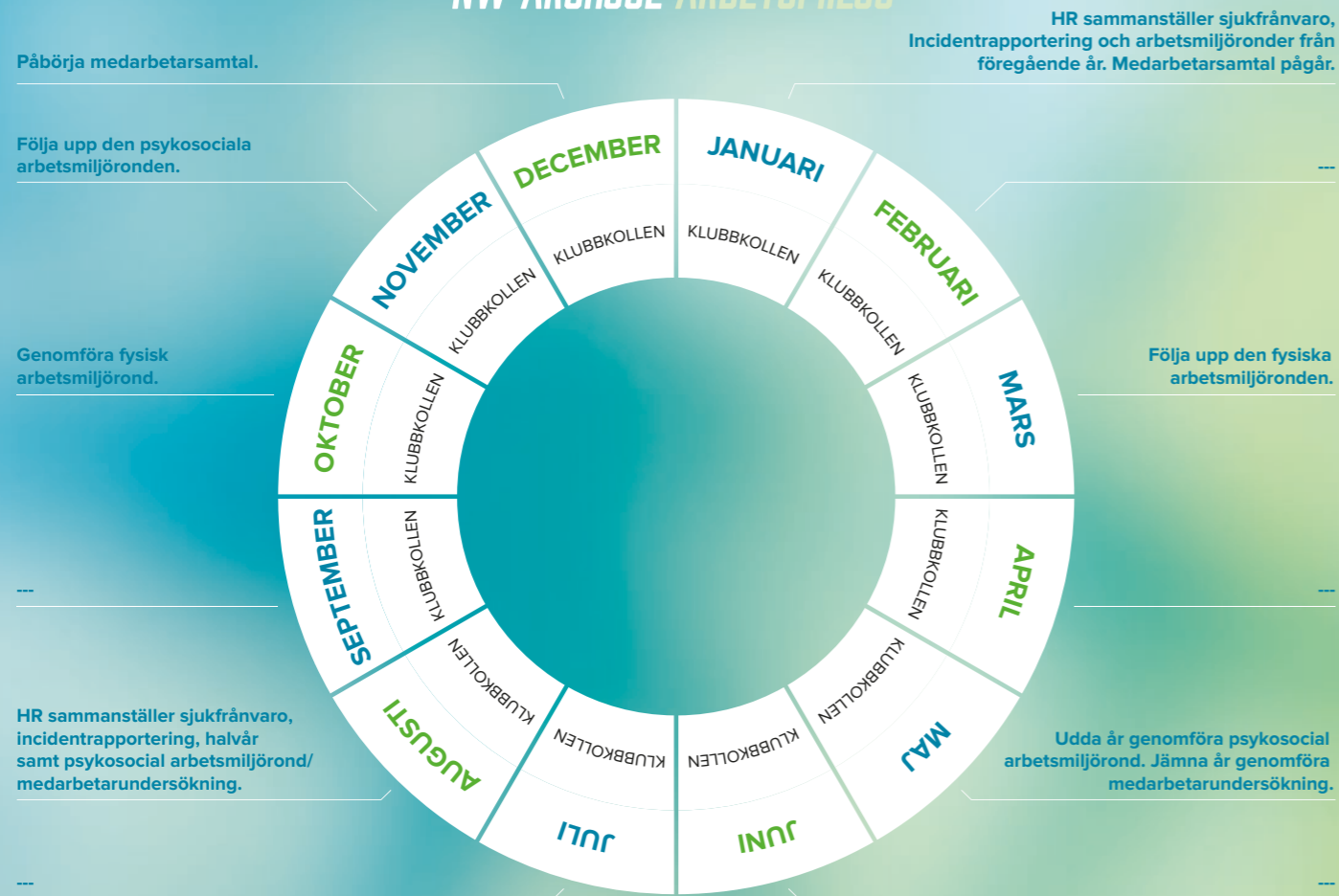
I en dynamisk organisation med högt tempo och hög förändringsbenägenhet är risken högre att medarbetare kan uppleva sitt arbete som stressigt. Därför valde vi att under 2019 rikta fokus på den psykosociala arbetsmiljön i vårt arbetsmiljöarbete, då vi bland annat genomförde vår första separata psykosociala arbetsmiljöronder. Där identifierades främst risken för hot och våld på våra klubbar som en arbetsmiljörisk. På grund av den risk som identifierades genomförde vi under 2020 och 2021 en gemensam hot- och våldutbildning för våra anställda. Alla nya medarbetare i driften (platsansvarig, receptionist, barnpassare, distriktschef, gruppträningsskordinator och divisionschef) ska genomföra denna utbildning. Detta fortsatte under 2022 och under året uppgick den totala siffran för de medarbetare som har utfört utbildningen till 333.

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 utgör vi det första chefsjobbet och det gör att vi får vara med och skapa Sveriges framtida ledare. Hos oss ska man kunna växa i sin yrkesroll och som person, och det är endast våra medarbetares ambitioner som definierar hur långt de kan gå. Här gör man karriär om man gör ett bra jobb. Vill man så kan man.

För att vara en attraktiv arbetsgivare och framgångsrik organisation investerar vi i utbildning och utveckling av våra medarbetare. Under 2018 arbetade vi fram en mer strukturerad introduktionsplan och introduktionsutbildning för nyanställda och alla nya platschefer. Vår introduktionsplan innehåller numera 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".

NW ÅRSHJUL ARBETSMILJÖ



Relesys implementerades under 2022 och har en informativ och styrande funktion. Relesys ökar informationsflödet då den gör utbildningar och policyer mer tillgängliga 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 gruppträningsinstruktörer och platsansvariga, något

som vi med hänsyn till pandemin har fått pausa under 2021 och 2022. Vi planerar att påbörja detta igen under 2023. I övrigt är vi stolta över att vi trots restriktioner har kunnat genomföra samtliga av våra större utbildningar genom att snabbt anpassa oss till den situation som har varit. Under 2022 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. Under 2022 har 103 platsansvariga påbörjat NWA. Under 2023 planerar vi att starta upp NWA Executiv/ Värdebaserat ledarskap för DVC och DC.

Resultat	2022	2021	2020	2019
Sysselsatta medarbetare	7 041	5 448	5 044	4 700
Antal visstidsanställda	6 391	4 818	4 550	4 100
Antal fastanställda	650	630	494	600
Medelantalet anställda*	898	789	678	635

HENRIK FRYKLUND

”Jag älskar att jobba med växtvärk”

Henrik gör sin tredje vecka på jobbet som försäljningschef. Med sig har han värdefulla erfarenheter men också en stor nyfikenhet på framtiden.

- Företaget var attraktivt, det är en ny bransch för mig men jag är van att jobba med säljare på distans. Det som blev avgörande för mig var att ledningen här har en god insikt i vad som behöver utvecklas och är beredda att göra jobbet som krävs för att ständigt bli bättre. Nordic Wellness har vuxit mycket väldigt snabbt. Det kan ju leda till växtvärk och jag gillar att jobba i en sådan miljö. Det finns mycket att ta tag i men i grunden är det en väldigt positiv sak när ett företag mår så bra att det kan växa på det här viset.

Henriks stora passion är att se människor växa och utvecklas. Henrik har arbetat i flertalet olika branscher och har därigenom skaffat sig erfarenheter som han försöker förmedla till teamet.

- De är så entusiastiska och redo att utvecklas.

Det är en riktigt skön atmosfär där människor trivs och hjälper varandra. Hållbarhet är en fråga som kommer allt högre på agendan. Inte minst när ett företag ska rekrytera blir det viktigt att kunna svara på frågor kring hur bolaget påverkar samhälle och miljö. För den unga generationen är det otänkbart att jobba för ett företag som inte har ett hållbarhetsarbete. Hållbarhet är en hygienfaktor för att kunna anställa idag. Året som gått har varit ett år av tillväxt och expansion. Framåt ligger nu ett arbete med att bygga vidare på Nordic Wellness värderingar. Att ha drivna personer som Henrik på plats i organisationen är ett led i det.



ISAK ROMBERG

”Den sociala Hållbarheten är prioriterad här”

Isak beskriver sig själv som en extrovert relationsbyggare. På klubben i Löddeköping där han jobbar i receptionen möts medlemmarna alltid av den härliga stämning som är Nordic Wellness signum.

- När en medlem kliver in genom dörren ser jag direkt på vilket humör hon eller han är på. Att hälsa och snacka lite kan göra någons dag mycket bättre. Många av de som tränar under dagtid när jag jobbar är seniorer och har lite färre sociala kontakter i vardagen. Att bygga goda relationer till dem bidrar till deras livskvalitet och får mitt jobb att kännas meningsfullt.

Iska har alltid varit träningsintresserad och har lärt sig mycket från idrottens värld.

- Jag spelade handboll och hade ofta en ledande roll i laget. Då lärde jag mig att samarbeta med människor och hantera många olika åsikter. Det var också mitt träningsintresse som ledde mig till klubben här. Jag kom ofta för att träna och såg hur receptionisterna

bemötte alla på ett så bra sätt. Det inspirerade mig att söka jobb här. Nordic Wellness anställer många unga medarbetare som kan utvecklas i företaget. Det skapar en arbetsmiljö som Isak trivs i.

- Tidigare jobbade jag extra i ett stort företag där det fanns processer för exakt allt. Varje moment var styrt in i minsta detalj. Det är en bra erfarenhet att ha med sig men det är helt annorlunda här. Jag har mycket mer utrymme att tänka själv och hantera situationer om uppstår. Det är många detaljer att hålla reda på. Jag vill att gymmet är städlat och fint för medlemmarna och att de känner att vi lyssnar på dem.

Isak har som så många i sin generation en god förståelse av hur viktigt det är med hållbarhet.

- Den sociala hållbarheten är prioriterad här. Det märks på arbetsmiljön och att alla som jobbar här vill stanna länge. Alla vill ställa frågor för att bli bättre och alla har svar att ge. Det är ett riktigt bra samarbete.



Möjligheterna att utvecklas på företaget är goda och Isak ser att hans egna värderingar kommer till sin rätt på Nordic Wellness.

- Jag är en vinnarskalle. Jag är driven och ambitiös. Hemma fick jag lära mig att det som kommer att ta mig långt är förmågan att se till vad andra människor behöver. Om jag hela tiden är trevlig och verkligen tänker på vad som blir bäst för andra människor så kan jag ta mig långt.



JÄMSTÄLLDHET & MÅNGFALD

Våra arbetsplatser ska vara trygga och inkluderande. Det uppnår vi genom att respektera att vi är varandras arbetsmiljö och att säkerställa allas lika rättigheter och möjligheter. På Nordic Wellness är mångfald en viktig aspekt och förutom utmaningen att nå en mer jämställd könsfördelning i den kvinnodominerade branschen vill vi tillhör, behöver vi fortsätta vårt arbete med inkludering av andra mångfaldsfrågor. 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 425 000 medlemmar.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

Att inte behöva bli utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier är en mänsklig rättighet, som alltid varit en självklarhet hos oss. Dock behöver vi precis som alla andra organisationer, säkerställa att vi har rätt rutiner och tydliga riktlinjer kring hur vi hanterar dessa frågor. Ett ordentligt arbete kring just kränkande särbehandling och trakasserier initierades därför under 2018 då vi tog fram en ny policy på området. I vår uppförandekod som togs fram under 2019 har vi inkluderat konkreta exempel på beteenden som anses vara oacceptabla, och hur man som medarbetare ska agera. Det arbete som initierades under 2018 fortsatte under 2021 då vi genomförde en utbildning i uppförandekoden med våra medarbetare på vårt huvudkontor. Det var sista steget i implementeringen av uppförandekoden och 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, utan fortsatte under 2022 då vi planerar att genomföra en systematisk uppföljning 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 de nya riktlinjerna såg vi under 2020 över möjligheten att implementera ett visselblåsarsystem. Under 2021 valde vi ett system vi ansåg lämpligt och implementeringen av systemet skedde under 2022. Visselblåsarsystemet 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 anmälan ska göras. Informationen om kanalen finns på intranätet och hemsida. Under 2022 kom det in 0 anmälningar i systemet.

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 och platsansvariga i den psykosociala arbetsmiljöromden. Då mänskliga rättigheter är ett område som ingår i vår uppförandekod har frågor om kränkande särbehandling och trakasserier även varit en del i våra utbildnings träffar kring uppförandekoden.

Resultat	2022	2021	2020	2019
Könsfördelning månadsanställda (kvinnor/män) (%)	74/26	75/25	80/20	78/22
Könsfördelning timanställda (kvinnor/män) (%)	75/25	76/24	82/18	77/23
Könsfördelning chefer (kvinnor/män) (%)	74/26	73/24	81/19	81/19
Genomsnittsålder (år)	31	32	31	32



AFFÄRSETIK

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 initerades hade vi under 2021 för avsikt att leverantörskoden ska ingå i samtliga nya kommande leverantörsavtal samtidigt som vi under året har fokuserat på befintliga leverantörer. Våra ambitioner framåt är att ta ytterligare ansvar för hela vår värdekedja för att fortsättningsvis säkerställa hög affärsetik.

2021 års genomsyn av våra leverantörer och inköp bidrog till ett mer strukturerat arbete med vår inköpsprocess. Bland annat identifierade vi under 2021 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 det avser vi att få 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. Våra största inköpskategorier beräknat på belopp för 2022 är leasing, förbrukningsvaror och lokalhyra. Mot föregående år har det skett ett par förändringar, bland annat har våra elkostnader som ingår i lokalhyra ökat markant. Detta grundas i flera nyöppnade klubbar, men även i ökade priser. Vi har dessutom tecknat avtal med ett större städbolag. 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 pappers-handdukar, 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.

ANTI-KORRUPTION

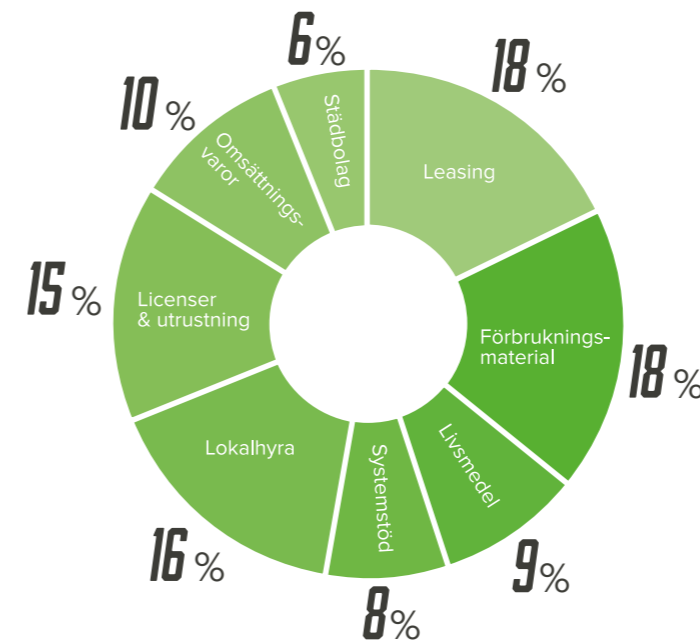
En öppen företagskultur är en förutsättning för motivation, tillit och trygghet. Alla medarbetare ska känna sig trygga med att belysa oegentligheter med sin chef eller andra på företaget. Därför

har vi riktlinjer 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 så 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. Under 2019 tog vi fram riktlinjer avseende mutor och korruption baserat på Institutet Mot Mutors (IMM) Näringslivskod som en del av vår uppförandekod. 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. Medarbetare kan bidra till detta genom att aldrig ta emot en gåva om den består av pengar, presentkort och liknande som är att jämföra med kontanter, och att vara extra försiktig i relationer med icke-befintliga leverantörer. Koden innefattar även frågor som man ska ställa sig för att kunna vara säker på att inte hamna i någon gråzon.

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.



LEVERANTÖRSKARTLÄGGNING



Resultat	2022	2021	2020	2019
Leasing (%)	15	18	14	24
Förbrukningsmaterial (%)	16	18	19	18
Livsmedel (%)	14	9	12	12
Systemstöd (%)	7	8*	17	18
Lokalkyra (%)	24	16	18	15*
Licenser & utrustning (%)	13	15	15	13
Omsättningsvaror (%)	6	10	-	-
Städbolag (%)	5	6	-	--

Den drastiska minskningen beror på en omvärdering av en av våra leverantörer som vi tidigare har inkluderat i systemstöd. Denna leverantör är numera inkluderad i omsättningsvaror.

MILJÖPÅVERKAN

ENERGIANVÄNDNING

Energiförbrukningen på våra 292 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, hotyoga-salar och luftkonditionering. Vi har även timer på alla bastuanläggningar och lampor som tänds och släcks automatiskt. Under 2019 startade vi projektet att genomföra en energikartläggning för att identifiera var i verksamheten vi förbrukar mest energi för att således kunna utföra ytterligare energibesparande åtgärder. Detta arbete fortsatte under 2020 genom att inleda 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 miljöpåverkans-synpunkt.

Under 2018 tecknade vi avtal med Elkraft Sverige för att alla nya anläggningar från och med 2019 ska drivas på 100 % förnybar energi. Vi arbetar även med att succesivt övergå till denna typ av avtal även på våra befintliga klubbar allteftersom de olika elavtalen löper ut. Vid utgången av 2022 var ca 66% av våra aktiva klubbar bundna till Elkraft Sverige. Detta innebär att vi har kunnat minska vår klimatpåverkan från energianvändning avsevärt då all energi som köps in från Elkraft består av 100% vattenkraft, vilken inte har någon negativ belastning på klimatet genom utsläpp av växthusgaser.

MATERIAL & MATERIALANVÄNDNING

Då vi köper in och förbrukar en stor mängd material i vår verksamhet så spelar våra materialval 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 inköps. 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. 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 PLA-plast i stället för PET-plast, 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 kvalitet som vi vill erbjuda på våra klubbar så säljer vi dem till i första hand 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.

UTSLÄPP FRÅN RESOR

Vi har en negativ påverkan på klimatet genom våra resor. Vi färdas delvis med hjälp av våra tjänstebilar samt våra poolbil 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. Från och med 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. Denna minskning har fortsatt under 2022. Nästa steg i vårt arbete för ytterligare minskning är att se över vår bilpark och därefter om möjligt byta ut en del av våra tjänstebilar till hybrid- och elbilar.

Utsläpp	2022	2021	2020
Tjänstebilar	241 112 CO ₂ e	141 526 kg CO ₂ e	150 544 kg CO ₂ e

Utsläpp har beräknats utifrån GHG protokollet.

Alla nya anläggningar från och med 2019 drivs på

100%
förnybar energi

SAMHÄLLENGAGEMANG

Som en av Sveriges största friskvårdskedjor har vi både ett stort inflytande och möjlighet till påverkan på vår folkhälsa. Genom att vi ständigt arbetar för att erbjuda våra medlemmar en flexibel, trygg och rolig träningsupplevelse skapar vi både glädje och ökad aktivitet. Vi anser även att det viktigt att även arbeta för att skapa ett bättre, mer humant samhälle. Vi stödjer därför organisationer som arbetar för att skapa en bättre värld. Av dessa ingår bland annat Barncancerfonden, Missing People, Naturskyddsföreningen, Suicide Zero, Ett narkotikafritt Sverige, Säkra varje unge, Nolltolerans mot mobbning samt Musikhjälpen. Vi bidrar även till svenskt föreningsliv genom att sponsra ett antal olika idrottsföreningar och tävlingslopp som ligger nära vår kärnverksamhet.

MOTA ARBETSLÖSHET

Vårt samhällsengagemang innebär även att vi kan vara med och mota arbetslöshet för olika grupper i samhället. Det gör vi

genom att vara en väg till arbete för många, framförallt yngre människor. Vi ser positivt på att ta emot praktikanter, prao och människor från yrkesutbildningar i mån av tid och under förutsättning att det inte har negativ påverkan på vår ordinarie verksamhet. Således ger vi unga människor en möjlighet att få arbetslivserfarenhet och öka möjligheterna till arbete. Vi välkomnar också människor med lönebidrag och lärlingar via Samhall.

FYSISK AKTIVITET PÅ RECEPT

Vidare visar vi vårt samhällsengagemang genom vårt samarbete med FaR, fysisk aktivitet på recept vilket innebär att en individ får recept på någon rörelseaktivitet för att förebygga och behandla en sjukdom.

Källa: www.1177.se/liv--halsa/traning-och-fysisk-halsa/far--fysisk-aktivitet-pa-recept/

REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN

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

UPPDRAG OCH ANSVARFÖRDELNING

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 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 lag-stadgade 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 i juni 2023
Frejs Revisorer AB

Mikael Glimstedt
Auktoriserad revisor



NORDIC WELLNESS

SPORTLIFE MW AB

Gustaf Daléngsgatan 13, 417 05 Göteborg
nordicwellness.se