

NORDICWELLNESS

UPPFÖRANDEKOD



INNEHÅLL

Introduktion	3
Arbetsmiljö.....	5
Mänskliga rättigheter.....	6
Miljö.....	9
Mutor & Korruption.....	10
Tillämpning	13
Självtest	14

Edition 2020.1 © Sportlife MW AB 2020
Version 1.0
Giltig från: 1 januari 2020
Senast uppdaterad: 16 december 2019

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

NORDICWELLNESS

INTRODUKTION

Nordic Wellness uppförandekod ska fungera som en vägledning i hur vi ska bete oss mot varandra, våra medlemmar samt vad vi förväntar oss av våra leverantörer och samarbetspartners. Uppförandekoden består av en sammanställning av policys som grundar sig i våra kärnvärden samt FN:s Global Compact's principer för arbetsmiljö, mänskliga rättigheter, miljö, mutor och korruption. Uppförandekoden omfattar alla medarbetare, oavsett tjänst och anställningsform. Leverantörer som tillhandahåller varor eller tjänster till Nordic Wellness ska följa utmärkta delar av denna kod. Med hjälp av denna uppförandekod, och med ett gemensamt ansvar strävar vi efter att bli den hållbara aktören i branschen.



Magnus Wilhelmsson
Grundare & VD

Göteborg 2020-01-20

VÅRA KÄRNVÄRDEN

**FUN
MOVEMENT
STRONG
TOGETHER**

BETYDELSE

Vi har roligt på jobbet och skapar rörelseglädje för våra medlemmar.

Genom att erbjuda träning anpassad till våra medlemmars olika behov uppmuntrar vi alla att hitta sin träningsform.

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

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



ARBETSMILJÖ

VÅR MÅLSÄTTNING

Nordic Wellness målsättning är att vara en attraktiv arbetsgivare som ska vara i framkant vad gäller utveckling, engagemang och medarbetarnöjdhet. Detta uppnår vi genom att:

- Arbeta för att alla medarbetare ska känna sig uppskattade och värdefulla.
- Uppmuntra och skapa förutsättningar för våra medarbetare att ta ansvar för sin egen hälsa och välbefinnande.
- Förebygga eventuella risker genom att skapa en arbetsplats som är trygg och säker för medarbetare och medlemmar.
- Uppmuntra till internrekrytering och att skapa möjligheter för våra medarbetare att utvecklas.
- Regelbundet satsa på gemensamma aktiviteter så som teambuilding-dagar, kick-off:er och konferenser för att skapa en bra sammanhållning.

MITT BIDRAG

Jag bidrar med positiv stämning, samarbete och kunskap bland medlemmar, medarbetare och andra som jag möter i jobbet.

- Jag vägleder och inspirerar våra medlemmar till en effektiv, rolig och säker träning.
- Jag ger alltid det lilla extra för att våra medlemmar ska vara nöjda med sin klubb.
- Jag är lyhörd och proaktiv inför min egen, kollegors och medlemmars hälsa och säkerhet.
- Jag är tydlig och professionell mot såväl kollegor som medlemmar och samarbetspartners.

EXEMPEL

Du märker att en medlem betar sig hotfullt mot en annan medlem eller kollega på klubben, vad gör du?

Agera lugnt och initiera en dialog med medlemmen där du tydligt ber hen att avlägsna sig från klubben. Tillkalla hjälp från närmaste chef, väktare eller polis vid behov och beroende på hur hotfull du upplever att situationen är.

VÅRA FÖRVÄNTNINGAR PÅ LEVERANTÖRER & SAMARBETSPARTNERS

- Att som lägsta nivå följa nationell lagstiftning och branschstandarder beträffande arbetsmiljö och arbetsförhållanden.
- Att prioritera medarbetares hälsa och säkerhet. Detta innebär bland annat att tillse att ändamålsenliga skydd används, att använd utrustning och byggnader är säkra och att farliga substanser och avfall hanteras på ett säkert sätt.
- Det ska finnas tydliga regler och rutiner för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen som efterlevs. Om leverantören tillhandahåller bostäder för anställda ska dessa vara säkra, hygieniska och ge utrymme för personlig integritet.
- Lön för normal arbetstid och övertidsarbete samt annan övertidsersättning ska minst uppgå till det högsta av de minimibelopp som föreskrivs enligt lag eller som sådan ersättning som normalt tillämpas i leverantörens bransch. Rättsstridiga, obehöriga eller disciplinära löneavdrag är inte tillåtna.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

VÅR MÅLSÄTTNING

Nordic Wellness målsättning är att kränkningar av mänskliga rättigheter inte ska förekomma på våra klubbar, kontor eller hos våra leverantörer. Detta uppnår vi genom att:

- Främja ett arbetsklimat som präglas av öppenhet och respekt för olika åsikter.
- Vara tydliga med nolltolerans mot diskriminering på grund av en individs kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder på någon av våra arbetsplatser eller klubbar.
- Vara tydliga med nolltolerans mot alla typer av mobbning, trakasserier eller annan kränkande särbehandling på någon av Nordic Wellness arbetsplatser och klubbar.
- Vi är positivt inställda till facklig organisering, förhandlingar och kollektivavtal.
- Ställa krav på och föra en dialog med våra leverantörer att respektera alla internationellt erkända mänskliga rättigheter.

MITT BIDRAG

- Jag respekterar och accepterar andras olikheter och gör allt för att ingen ska hamna utanför.
- Jag visar respekt för mina kollegors och våra medlemmars integritet, såväl vid fysiska som psykiska närmanden. Jag inbjuder inte till intima relationer med medlemmar.
- Jag uppmärksammar och tolererar inte om någon medlem eller kollega beter sig kränkande mot mig eller annan kollega, oavsett om det är i form av hot, våld, eller såväl fysiska som psykiska närmanden.

VÅRA FÖRVÄNTNINGAR PÅ LEVERANTÖRER & SAMARBETSPARTNERS

- Att respektera alla internationellt erkända mänskliga rättigheter som de är definierade enligt FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och ILO:s kärnkonventioner.
- Exempelvis skall de:
 - Avskaffa alla former av tvångsarbete och barnarbete enligt definitionen i ILO-konventionerna 138 och 182 samt verka för att så inte heller sker hos underleverantörer.
 - Eliminera alla former av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.
 - Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.

EXEMPEL

Du får en kommentar om ditt utseende av en kollega eller medlem som inte känns okej, vad gör du?

Vid kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, oavsett om den är riktad mot dig själv, en kollega eller medlem bör du agera enligt följande steg:

- 1. Tala om att du uppfattar kommentaren som kränkande och att den typen av beteende inte är okej.*
- 2. Rapportera incidenten till närmaste chef, överordnad chef alternativt till HR. Alla cheferna är instruerade i att skyndsamt ta tag i och utreda denna typ av situation.*





MILJÖ

VÅR MÅLSÄTTNING

Nordic Wellness vision är att vara en del av den globala hälsan, och vi ser att vårt ansvar för miljön är en självklar del i detta. Därför har vi ökat vår medvetenhet om vårt avtryck på miljön och fokuserar på att reducera vår negativa påverkan genom ansvarsfulla inköp, materialanvändning, avfallshantering, energiförbrukning och resor. Detta uppnår vi genom att:

- Höja kompetensen och engagemanget hos våra medarbetare baserat på arbetsuppgiftens miljöpåverkan.
- Föra en dialog med våra leverantörer av maskiner, redskap och förbrukningsmaterial kring mer hållbara alternativ. Vi prioriterar de leverantörer som uppfyller våra miljökrav.
- Öka medvetenheten om vår energiförbrukning för att säkerställa att vi köper in förnybar energi samt att vi reducerar vår energiförbrukning genom att exempelvis införa bastutimer på nya klubbar.
- Uppmuntra våra medarbetare att välja tåg framför flyg vid resor under fyra timmar.
- Punktmarkera de förbrukningsvaror som vi köper in i stora volymer, ex. kaffe, sopsäckar, tvål och pappershanddukar, samt ingå avtal med leverantörer som erbjuder miljövänliga alternativ av hög kvalitet.
- Successivt digitalisera och därmed minska användandet av trycksaker, ex. prislister, PT-folders och pass-biljetter.

MITT BIDRAG

- Jag ansvarar för att miljöperspektivet är en naturlig del av mitt dagliga beslutsfattande genom att hålla mig uppdaterad, läsa vår hållbarhetsrapport och policys samt fråga min chef när jag är osäker.
- Jag uppmuntrar våra medlemmar att göra mer aktiva val, exempelvis genom att välja bort sugrör vid köp av shakes.
- Jag tar egna initiativ och inspireras av andras idéer för att minska vår miljöpåverkan som företag.
- Om jag reser i tjänsten så tar jag hänsyn till miljön, säkerhet och kostnadseffektivitet.

EXEMPEL

Du ska på ett möte, konferens eller utbildning i en annan stad. Vilket färdmedel ska du välja?

Steg 1: Se över möjligheterna att ha delta över telefon/Skype.

Steg 2: Om mötet bäst genomförs med din fysiska närvaro och är under 4 timmar tågväg bort så ser vi gärna att du väljer tåg.

VÅRA FÖRVÄNTNINGAR PÅ LEVERANTÖRER & SAMARBETSPARTNERS

- Att följa rådande miljölagstiftning i det land de verkar i.
- Att upprätta policys som syftar att minimera negativ påverkan på miljön.
- Att tillverkningen, transportereringen, användandet och avfallshantering av de tjänster eller produkter som tillhandahålls påverkar miljön så lite som möjligt och med minsta möjliga resursförbrukning.

MUTOR & KORRUPTION

VÅR MÅLSÄTTNING

Nordic Wellness målsättning är att alla medarbetare ska ha ett professionellt och affärsetiskt beteende mot alla de möter i sin yrkesroll. Vi har nolltolerans mot alla former av mutor och korruption och vill säkerställa att inga sådana oegentligheter förekommer i vår verksamhet. Detta vill vi uppnå genom att:

- Tillhandahålla gåvor och representation på ett lagligt och öppet sätt, och enbart som ett lämpligt komplement till legitima affärsrelationer.
- Varken ge eller ta emot någonting som skulle kunna leda till en intressekonflikt eller skapa tvivel om vår integritet.
- Inte erbjuda, acceptera, efterfråga eller godkänna gåvor, betalningar, resor eller andra förmåner som skulle kunna påverka eller ge intryck av att påverka objektiviteten av ett affärsbeslut.
- Redovisa finansiell rapportering på ett korrekt, transparent och rättvisande sätt.

DEFINITIONER

Korruption

Missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor.

Muta

En arbetstagare för sig själv eller för någon annan tar emot, utverkar löfte om eller begär muta.

MITT BIDRAG

- Jag är påläst på och återkommer till denna kod när jag fattar affärsmässiga beslut.
- Jag erbjuder inte och tar inte emot pengar, tjänster eller gåvor från medlemmar och leverantörer för egen vinning eller på ett sätt som kan skada Nordic Wellness ekonomiskt.
- Jag ska vara extra försiktig om gåvan består av pengar, presentkort och liknande som är att jämföra med kontanter.
- Alla mina utlägg redovisas korrekt i vårt finansiella rapporteringssystem.
- Om jag är osäker på om en gåva eller resa är okej att ge eller ta emot ställer jag mig nedan frågor.

- Är gåvan riktad till enbart en person?
- Är gåvan inte arbetsrelaterad, ex. är det en nöjesresa?
- Är jag och min motpart de enda som vet om att gåvan ges?
- Är beloppet av väsentligt värde, dvs. över 500 kr?
- Finns förväntan på motprestation? Kommer denna gåva påverka mitt eller mottagarens beslutsfattande? Ex. Kommer denna gåva resultera i att vi väljer givaren av gåvan som leverantör?

Om jag svarar ja på en eller fler av frågorna ska jag diskutera situationen med min chef.

VÅRA FÖRVÄNTNINGAR PÅ LEVERANTÖRER & SAMARBETSPARTNERS

- Att följa tillämpliga antikorrupsionslagar i de länder de är verksamma i samt god affärssed på området.
- Inte erbjuda någon anställd på Nordic Wellness några förmåner eller kompensationer som strider mot svensk lag och Institutet Mot Mutors Näringslivskod.

EXEMPEL 1

En kompis som inte är medlem frågar om du kan släppa in hen gratis på den klubb du jobbar på. Vad gör du?

Det är inte tillåtet att använda företagets tillgångar för privata ändamål. Det betyder även att vänner och bekanta inte får träna hos oss om de inte betalar. Undersök om vi har något erbjudande för tillfället och informera din kompis fördelarna med ett medlemskap hos oss.

EXEMPEL 2

Ett företag som inte är en befintlig leverantör till Nordic Wellness frågar dig om du vill följa med på en nöjesresa för att skapa en bättre relation. Vad gör du?

Du tackar nej med följande fyra anledningar:

1. Företaget är inte en befintlig leverantör och därför handlar inte resan om att förvalta en existerande affärsrelation.
2. Gåvan är av ett värde som är högre än 500 kr.
3. Syftet med resan är nöje och har ingenting med jobbet att göra.
4. Det finns en förväntan om ett framtida samarbete, dvs. en motprestation.



TILLÄMPNING

Denna uppförandekod presenteras, läses och godkänns av medarbetare, leverantörer och samarbetspartners. Nordic Wellness uppmanar till att använda koden som en etisk kompass och att den används i det löpande arbetet ifall osäkerheter uppstår.

MEDARBETARES EFTERLEVAD

Som medarbetare förväntas du efterleva skrivelserna i denna uppförandekod. Således har chefer på alla nivåer ett särskilt stort ansvar att föregå med gott exempel. En medarbetare som känner osäkerhet runt tillämpningen i det dagliga arbetet kan få vägledning av sin chef.

Medarbetare på Nordic Wellness ska slå larm vid misstanke om sådant som strider mot uppförandekoden eller lagstiftning. I första hand rapporterar medarbetare till sin närmaste chef. Om detta av olika skäl inte är lämpligt ska HR kontaktas. Om en medarbetare på Nordic Wellness inte agerar i enlighet med uppförandekoden leder det till korrigerande åtgärder.

LEVERANTÖRERS EFTERLEVAD

Det åligger leverantören att arbeta i enlighet med Nordic Wellness uppförandekod i sin verksamhet, även om den föreskriver en högre standard än vad som krävs i nationella lagar och föreskrifter. Nordic Wellness förbehåller sig rätten att begära dokumentation och/eller göra revisioner för att säkerställa att koden efterlevs. Om leverantören avviker från koden, och om förbättringar inte sker inom en överenskommen period, kan Nordic Wellness komma att avsluta det affärsmässiga samarbetet.

REVIDERING

Denna uppförandekod ska fastställas årligen i samband med att hållbarhetsrapporten uppdateras.

SJÄLVTEST

Om du är osäker på om ditt beslut linjerar med uppförandekoden, ställ dig följande frågor:

- Är mitt beslut/beteende inom ramen för svensk lagstiftning?
- Har jag tagit hänsyn till alla relevanta aspekter från denna kod i mitt beslut/agerande?
- Är mitt beslut/beteende i linje med företagets bästa?
- Skulle jag acceptera om en kollega tog ett liknande beslut/agerade på ett liknande sätt?
- Skulle jag kunna stå för mitt beslut/agerande om jag blev ifrågasatt av min chef, kollegor, familj eller av media?





**NORDIC
WELLNESS**

SPORTLIFE MW AB

Gustaf Dalensgatan 13, 417 05 Göteborg
nordicwellness.se