

Retningslinjer for bærekraftig forretningspraksis

Innhold

Retningslinjer for bærekraftig forretningspraksis	1
1. Bakgrunn og formål	2
2. Omfang og ansvar	2
3. Etiske retningslinjer	2
3.1 Samsvar med lover og regler	2
3.2 Aktsomhetsvurderinger	3
3.3 Ansvarlig innkjøpspraksis og leverandørsamarbeid	3
3.4 Arbeidstakerrettigheter og arbeidsmiljø	3
3.5 HMS	3
3.6 Varsling	4
3.7 Personvern, taushetsplikt og konfidensialitet	4
3.8 Kundeinteresser	5
3.9 Anti-korrupsjon	5
3.10 Interessekonflikter	5
3.11 Land under handelsboikott	5
4. Miljø	5
5. Bærekraft og samfunnsansvar	6
6. Krav til leverandører og forretningsforbindelser	6



1. Bakgrunn og formål

Nordic Sportsmaster AS jobber for å ha en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Vi arbeider aktivt for å sikre ansvarlighet for alle ansatte i vår virksomhet og for alle arbeidstakere i vår verdikjede. Vi skal drive vår forretningsvirksomhet på en måte som er forenlig med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og Den Internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) konvensjoner og anbefalinger for anstendig arbeid.

Nordic Sportsmaster arbeider aktivt for et inkluderende arbeidsmiljø. Vi skal behandle våre kollegaer, kunder, leverandører og forretningspartnere med respekt og opptre med integritet og pålitelighet. Våre kjerneverdier er «Grundig», «Pålitelig», «Løsningsorientert» og «Involverende». Disse verdiene skal ligge til grunn for alt vårt arbeid og danne grunnlaget for en ansvarlig opptreden.

Vi har som mål at alle våre produkter skal ha en høy kvalitet og at de skal produseres, importeres og selges på en ansvarlig måte.

Dette dokumentet beskriver våre retningslinjer for egen virksomhet. Kravene vi stiller til våre leverandører er nedfelt i vår Supplier Code of Conduct.

2. Omfang og ansvar

Våre retningslinjer gjelder for alle ansatte, midlertidig ansatte, innleide og styremedlemmer i Nordic Sportsmaster AS og datterselskapet Fitness Brands AS.

Dokumentet er forankret i selskapets ledelse og styre, og vedtatt av selskapets styre.

Det er selskapets styre og daglig leder sitt ansvar å følge opp at retningslinjene i dette dokumentet implementeres i den daglige driften og etterleves. Daglig leder er ansvarlig for å sørge for at alle ansatte gjøres oppmerksomme på retningslinjene og får nødvendig opplæring ved behov.

Alle ansatte er ansvarlige for å gjøre seg kjent med innholdet i dokumentet og spørre dersom de opplever at noe er uklart. Det er forventet at alle ansatte etterlever retningslinjene. Ansatte skal rådføre seg med nærmeste leder eller daglig leder dersom de står ovenfor et etisk dilemma eller på andre måter er usikre på hvordan de kan handle i tråd med retningslinjene. Ansatte skal rapportere til nærmeste leder eller daglig leder dersom det forekommer avvik fra retningslinjene.

3. Etiske retningslinjer

3.1 Samsvar med lover og regler

Våre ansatte skal til enhver tid overholde gjeldende, nasjonale og internasjonale, lover og regler. Dersom retningslinjene beskrevet i dette dokumentet avviker fra gjeldende lover og regler, skal den strengeste følges.



3.2 Aktsomhetsvurderinger

Nordic Sportsmaster AS skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis, og skal jobbe kontinuerlig med aktsomhetsvurderingene i tråd med OECDs retningslinjer for internasjonale selskaper. Dette innebærer å gjøre risikovurdering av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø som følge av egen forretningsvirksomhet, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene skal overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der våre aktiviteter har forårsaket eller medvirket til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø skal vi sørge for eller bidra til å gjenopprette skaden.

3.3 Ansvarlig innkjøpspraksis og leverandørsamarbeid

Nordic Sportsmaster anser ansvarlig innkjøpspraksis som et viktig område i arbeidet for en bærekraftig forretningspraksis. Vi har utarbeidet en egen innkjøpsrutine som beskriver våre krav og retningslinjer for valg av produkter, leverandører, transportmetode og oppfølging av leverandører. Denne skal sikre at vi foretar ansvarlige innkjøp.

Vi jobber for å bygge langvarige leverandørforhold basert på samarbeid og transparens. Gjennom dialog og samarbeid med våre leverandører, forsøker vi å bidra til økt fokus på arbeiderenes rettigheter og arbeidsforhold. Vi forventer at våre leverandører etterlever våre Supplier Code of Conduct og melder ifra ved eventuelle avvik. I dialog med leverandører vil vi, ved behov, vurdere å bidra med relevant kompetanseheving eller ressurser som setter våre leverandører i stand til å etterleve våre krav.

3.4 Arbeidstakerrettigheter og arbeidsmiljø

Nordic Sportsmaster AS skal sikre at grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter blir overholdt i vår virksomhet. Vi arbeider for et inkluderende arbeidsmiljø med rettfærdig behandling av alle medarbeidere.

Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering på bakgrunn av etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet. Adferd som kan oppleves som truende eller nedverdiggende av kunder, kollegaer, leverandører eller samarbeidspartnere skal ikke forekomme.

Ansatte og innleide skal sikres lønn, arbeidstider, regulær ansettelse og helse- og sikkerhetstiltak som overholder nasjonale lover og industristandarder. Ansatte skal også ha rett til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon.

Alle ansatte er ansvarlige for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø, og skal behandle kollegaer, kunder, leverandører og samarbeidspartnere med respekt og integritet. Våre kjerneverdier, «Grundig», «Pålitelig», «Løsningsorientert» og «Involverende», skal ligge til grunn for alt vårt arbeid. Vi oppfordrer alle ansatte til å ta opp bekymringer og varsle ved mistanke om kritikkverdige forhold.

3.5 HMS

Nordic Sportsmaster AS har som mål at ingen skal bli syke eller skadet som følge av arbeid i vår virksomhet. Vi utnevner årlig et Verneombud som er ansvarlig for at våre HMS-rutiner overholdes.



Verneombudet skal også, i samarbeid med avdelingsledere og daglig leder, utarbeide en årlig risikoanalyse som omfatter fysiske og psykiske arbeidsforhold.

Vi skal tilrettelegge arbeidet slik at ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Fysiske skader skal hindres gjennom etablering av rekkverk der fall er mulig, krav om bruk av truck som foreskrevet av truckleverandør, bruk av riktig løfteteknikk og løfteutstyr der det er behov for dette, bruk av vernetøy og spesialbriller der dette er relevant og bruk av vernesko for konsernets servicepersonell. Alle ansatte skal få opplæring i sikkerhetsrutiner tilpasset sine ansvarsområder og er selv ansvarlig for å følge disse rutinene.

Psykiske arbeidsforhold skal kartlegges hvert år som del av vår vernerunde. Behov for eventuelle tiltak vurderes av Verneombudet, og skal meldes til ledelsen ved daglig leder.

Ved helt eller delvis fravær på grunn av ulykke, sykdom, skade eller slitasje, skal ansatte medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner.

3.6 Varsling

Ansatte og innleide arbeidstakere har rett til, og oppfordres til, å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære fare for liv eller helse, fare for klima eller miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø eller brudd på personopplysningssikkerheten.

Ansatte kan varsle internt til nærmeste leder, tillitsvalgt, verneombud eller daglig leder. Ansatte har også mulighet til å varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet.

Ansatte som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten skal oppleve å bli hørt og tatt på alvor, og skal ikke bli møtt med negative reaksjoner. Arbeidsgiver skal sørge for at vedkommende som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og sørge for tiltak for å forebygge gjengjeldelse dersom dette er nødvendig. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler skal ikke forekomme og er forbudt ved lov.

Arbeidsgiver skal sørge for at varselet blir undersøkt innen rimelig tid og at passende tiltak iverksettes. Varsler skal få tilbakemelding om hvordan saken blir behandlet.

3.7 Personvern, taushetsplikt og konfidensialitet

Nordic Sportsmaster AS skal behandle personopplysninger med integritet og i henhold til gjeldene lover.

Ansatte og styremedlemmer skal aldri avsløre konfidensiell informasjon eller forretningshemmeligheter til personer utenfor selskapet med mindre dette er eksplisitt godkjent. Ansatte plikter å overholde taushetsplikt som følge av arbeid eller oppdrag utført på vegne av selskapet. Dette skal forhindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade selskapets virksomhet, selskapets kunder eller omdømme. Taushetsplikten skal også beskytte den enkeltes personvern og integritet, dette gjelder både kunder og ansatte. Plikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt eller oppdraget er utført.

Dersom en medarbeider får informasjon eller mistanke om at konfidensiell informasjon har kommet på avveie eller på annen måte er gjort tilgjengelig for uautoriserte, skal nærmeste leder varsles umiddelbart.



3.8 Kundeinteresser

Nordic Sportsmaster AS har som mål at alle våre produkter skal ha høy kvalitet. Våre kunder skal få tydelig og pålitelig informasjon om våre produkter samt hvordan disse skal brukes, lagres og vedlikeholdes. Vi skal behandle våre kunder med respekt og integritet og aldri bruke villedende eller misvisende informasjon i markedsførings- eller salgssammenheng.

Vi skal følge alle lover og regler for forbrukerhelse og forbrukersikkerhet, helseadvarsler og sikkerhetsinformasjon.

3.9 Anti-korrupsjon

Nordic Sportsmaster AS tolererer ingen former for korrupsjon eller andre straffbare handlinger begått i tilknytning til arbeid for selskapet. Ansatte skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.

3.10 Interessekonflikter

Ansatte skal ikke tilegne seg eller forsøke å oppnå fordeler som er upassende, eller på annen måte kan tenkes å skade selskapets interesser. Ansatte skal ikke ta del i eller forsøke å påvirke en beslutning når det foreligger forhold som er egnet til å svekke vedkommendes uavhengighet. Et slikt særlig forhold kan være en interessetilknytning til saken det gjelder, for eksempel gjennom slektskap, nære personlige relasjoner eller økonomiske interesser. Ved potensielle interessekonflikter skal ansatte melde fra til nærmeste leder.

3.11 Land under handelsboikott

Nordic Sportsmaster AS, inkludert våre leverandører og samarbeidspartnere, skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN, EU og/eller norske myndigheter.

4. Miljø

Nordic Sportsmaster erkjenner at våre forretningsaktiviteter har en påvirkning på miljø og klima. Vi skal jobbe aktivt for å minimere vår miljøpåvirkning i hele verdikjeden gjennom tiltak for å redusere utslipp av klimagasser og forurensing, spare energi og velge miljøeffektive løsninger.

Som et ledd i vårt arbeid med klima og miljø er vi sertifisert Miljøfyrtårn. Miljøfyrtårn er en nasjonal miljøledelsesordning som er anerkjent av EU-kommisjonen (forordning (EF) nr. 1221/2009 artikkel 45). Sertifiseringen innebærer at vi har etablert et miljøledelsessystem hvor vi har definert konkrete mål om forbedringer og oppfyller konkrete krav innen arbeidsmiljø, avfall/ombruk, energiforbruk, utslipp, innkjøp og transport. Vårt miljøarbeid er en kontinuerlig prosess som innebærer forankring av mål, tiltak for å nå målene, innsamling av data for å måle effekten av tiltakene og en evaluering av effekten.



5. Bærekraft og samfunnsansvar

God helse, en aktiv livsstil og retten til lek er kjerneverdier i Sportsmasters virksomhet. Aktivitet er kjernen i vår virksomhet, og vi ønsker å bidra til at flest mulig kan ha en aktiv livsstil tilpasset deres behov og livssituasjon. Gjennom vår kommersielle virksomhet, rettet mot både privatpersoner og bedrifter, legger vi til rette for at tusenvis kan opprettholde en aktiv livsstil. På den måten ønsker vi at vårt arbeid skal bidra mot FN's bærekraftsmål 3 «God helse og livskvalitet».

Vi støtter Right To Play, som jobber med for at sårbare barn skal få bedre vilkår gjennom lekbasert læring. Right To Play er en internasjonal organisasjon som bruker lek som et verktøy for å beskytte, utdanne og styrke barn i utviklingsland.

6. Krav til leverandører og forretningsforbindelser

Vi stiller krav til at våre leverandører og forretningsforbindelser ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kravene vi stiller til våre leverandører er nedfelt i våre etiske retningslinjer for leverandører (Supplier code of conduct). Innholdet i retningslinjene er basert på sentrale United Nations Global Compact's (UNGP) prinsipper for ansvarlig næringsliv og Den Internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) konvensjoner og anbefalinger for anstendig arbeid.

Våre leverandører skal, på etterspørsel fra Nordic Sportsmaster AS, kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandører skal rapportere til Nordic Sportsmaster AS ved brudd på, eller mistanke om brudd på, våre Supplier Code of Conduct.

