

UPPFÖRANDEKOD



Scandic

UPPFÖRANDEKOD

INLEDNING

Denna uppförandekod (Koden) har antagits av Scandics styrelse i syfte att säkerställa att Scandics verksamhet bedrivs på ett hållbart sätt och i enlighet med lagstiftning och god praxis för ett börsnoterat bolag. Koden revideras varje år eller oftare om behov uppkommer. Ägaren till Koden är koncernens verkställande direktör. Det operativa ansvaret för implementering av Koden ansvarar varje EC-medlem för inom sina respektive ansvarsområden.

VÄGLEDANDE PRINCIPER

Det är grundläggande för oss att Scandic och all vår verksamhet inklusive dotterbolag drivs på ett hållbart sätt. Att bidra till ett hållbart samhälle ser vi som en starkt bidragande faktor för framgång och vi är därför stolta undertecknare av FN:s Global Compact. Mer information finns på www.unglobalcompact.org

Scandic agerar alltid i enlighet med gällande nationell lagstiftning i samtliga verksamhetsländer och vidtar skäliga åtgärder för att förebygga direkta och indirekta brott mot mänskliga rättigheter, arbetsrättslig lagstiftning, miljölagstiftning, konkurrenslag och korruptionsregler. Koden är baserad på FN:s Global Compacts tio principer vilka reglerar frågor om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption. Skrivningarna i denna Kod utgör minimikraven för Scandics verksamhet. Om lokal, nationell eller internationell lagstiftning ställer striktare krav än Koden, ska dessa följas.

OMFATTNING, EFTERLEVNAD OCH ANSVAR

Koden är bindande och gäller för alla anställda (oavsett anställningsform) och all verksamhet inklusive dotterbolag och hotell som drivs på franschisebasis.

Scandics chefer ansvarar för att Kodens innehåll och innebörd kommuniceras, förstås och efterlevs av alla anställda. Scandics chefer förväntas även uppmuntra sina anställda att rapportera incidenter som kan innebära brott mot Koden. Varken explicit eller implicit godkännande av tveklaktiga handlingar i strid med Koden ska tolereras.

Scandic ska säkra att anställda har information, kunskap och de rätta medlen för att genomföra dagliga rutiner i enlighet med Koden. Alla anställda måste följa föreskrifterna i Koden under hela sin anställningstid.

Det är av stor vikt att tjänster och produkter som vi erbjuder är hållbart producerade. Vi kräver därför att våra leverantörer, underleverantörer och samarbetspartners skriver under vår separata leverantörskod "Uppförandekod för leverantörer till Scandic Hotels Group", som grundar sig på samma principer och värderingar som denna Kod.

I fall av överträdelse av Koden, där vi kan se att det finns vilja att följa de principer som anges i Koden, kommer vi som första steg inleda en dialog med berörd person. Detta under förutsättning att Scandic inte lider finansiell, ryktesmässig eller annan förlust som följd. Beroende av överträdelsens karaktär kan Scandic även ge en erinran alternativt avsluta avtalet med den anställda.

Om ett brott mot Koden uppmärksammas, måste detta omedelbart rapporteras till närmsta chef eller till annan av bolaget utsedd person. På Scandics intranät finns kontaktinformation och en möjlighet till att rapportera överträdelse anonymt.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSVILLKOR

Grundläggande mänskliga rättigheter och arbetsvillkor ska vara kända, respekteras och likvärdigt gälla alla anställda, oavsett anställningsform.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Scandic strävar efter att skapa en jämställd arbetsplats med stor mångfald. Vi är övertygade om att anställda och gäster med olika bakgrund och kön bidrar till en mer effektiv och hållbar verksamhet. Kort sagt så ökar mångfalden värdet av Scandics verksamhet. Vi tillåter inte någon form av diskriminering, vare sig direkt eller indirekt, aktiv eller genom passivt stöd, baserat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, fackligt engagemang, familjesituation eller ålder. Scandic behandlar varje anställd med respekt och värdighet samt strävar efter tillgänglighet för alla som vistas i våra lokaler.

SKÄLIGA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Vi betalar skälig ersättning till våra anställda och har processer för att motverka osakliga skillnader i lön. Alla anställda ska ha kontrakt skrivna på ett språk de förstår som tydligt redogör för anställnings- och uppsägningsvillkor. Rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar ska erkännas och respekteras i enlighet med lagar i de länder där medarbetare är anställd. Inga anställda ska tvingas till övertidsarbete som överskrider maxtid tillåten enligt lag i det land där de är anställda. Ingen anställd ska utsättas för, eller hotas av, fysisk eller psykisk bestraffning, sexuella, fysiska eller verbala trakasserier eller övergrepp.

HÄLSA OCH SÄKERHET

Scandic erbjuder alla anställda en säker och god arbetsmiljö. Vi arbetar kontinuerligt för att förebygga olyckor och skador som kan inträffa på arbetsplatsen. Vi genomför och dokumenterar regelbundna hälso- och säkerhetsutbildningar samt vidtar nödvändiga och riskförebyggande åtgärder när sådana identifieras som behövliga.

SEKRETESS OCH INTEGRITET

Scandic ska alltid skydda individers rätt till integritet och sekretess, vare sig personen bor på våra hotell eller är anställd. När Scandic har tillgång till lagrade personuppgifter, tar vi hänsyn till våra gästers och anställdas rätt till integritet och sekretess.

BARNARBETE OCH TVÅNGSARBETE

Scandic accepterar inget barnarbete eller arbete som involverar minderåriga i någon form. Oavsett arbetsför minimiålder i nationell lagstiftning, så är 15-årsgräns ett minimum hos Scandic. Anställda under 18 år får inte utföra eller delta i farligt eller tungt arbete och tillåts heller inte att arbeta nattskift. Scandic tillåter ingen form av tvångsarbete, slavarbete eller annan icke-frivillig arbetskraft i våra verksamheter. Ingen anställd ska behöva lämna pant eller identitetshandlingar i original för förvar t.ex. i samband med att anställningen inleds.

Scandic ser på mänsklig trafficking som ett särskilt allvarligt fall av brott mot de mänskliga rättigheterna och arbetsrätten och vi kommer aldrig att acceptera prostitution på våra hotell. Vi verkar kontinuerligt för att motarbeta förekomsten av prostitution på våra hotell och för att utbilda våra anställda i att upptäcka detta och vidta lämpliga åtgärder.

MILJÖHÄNSYN

Scandic arbetar kontinuerligt för att minska den negativa miljöpåverkan från vår verksamhet. Vi uppmuntrar metoder som minimerar miljöpåverkan. För mer detaljerad information se "Miljöpolicy för Scandic Hotels Group".

ENERGI OCH VÄXTHUSGASUTSLÄPP

För Scandic är det avgörande att kontinuerligt minska utsläppen av växthusgaser samt att minska energiförbrukningen. Vi prioriterar energi från förnyelsebara energikällor. I våra val av resor och transporter tar vi hänsyn till miljöpåverkan.

MATERIAL OCH AVFALL

Vi har anammat försiktighetsprincipen till alla substanser och processer som kan vara skadliga för miljön. Vi eftersträvar förnyelsebara råvaror och/eller återvunnet material och användningen av resurser och energi vid produktion ska minimeras. Produkterna ska också vara lätta att underhålla och laga samt vara återvinningsbara. Vi har som förhållningssätt att alltid hålla avfall till ett minimum. Vi vidtar aktiva åtgärder för att minimera matavfall, användning av emballage och material i vår verksamhet. Vidare återvinner och återanvänder vi så stor andel av våra produkter och material som möjligt. Avfall skickas så ofta som möjligt till återvinning eller extern återanvändning.

VATTEN, KEMIKALIER OCH FARLIGA ÄMNEN

Vi strävar efter att minimera vattenförbrukningen genom att kontinuerligt mäta vår verksamhets förbrukning samt analysera var vi kan minska den. Scandic använder en minimimängdfarliga ämnen och kemikalier i verksamheten. När så sker hanterar vi dem säkert och ordentligt för att skydda människors hälsa och miljön.

ANTIKORRUPTION

Scandic följer all nationell och internationell reglering för att förebygga, upptäcka och hantera korruption.

För vidare information se "Antikorruptionspolicy för Scandic Hotels Group".

MUTOR, BEDRÅGERIER, UTPRESSNING OCH PENNINGTVÅTT

En muta uppstår när en person tar emot, låter sig utlovas eller begär en otillbörlig förmån för utövandet av sin anställning eller sitt uppdrag. På motsvarande vis uppstår en muta om någon, erbjuder, lämnar eller utlovar en otillbörlig förmån för utövningen av mottagarens uppdrag eller anställning. Mutor och otillbörliga förmåner är otillåtna inom Scandic. Scandics "Antikorruptionspolicy" samt "Riktlinjer om gåvor, belöningar och förmåner" ger vidare vägledning vad gäller gränsdragningen mellan tillåtna och otillåtna förmåner. Scandics anställda måste avstå från varje handling eller underlåtenhet relaterad till bedrägerier, utpressning eller penningtvätt. Anställda måste aktivt medverka i alla interna och externa förfrågningar rörande överträdelse av dessa slag.

INTRESSEKONFLIKTER

Affärsbeslut måste alltid fattas med bolagets bästa i åtanke. Anställda får aldrig använda eller utnyttja sin position inom Scandic eller sitt inflytande i något annat syfte än att stödja Scandics intressen. Personliga relationer och hänsynstaganden får aldrig påverka affärsbeslut eller anställningar och uppsägningar. Detta inkluderar möjlig personlig vinning för anställda, men även för deras släktingar och vänner. För att undvika intressekonflikter får anställda inte parallellt arbeta utanför Scandic utan att informera Scandic om detta.

Anställda måste vara transparenta med potentiella intressekonflikter och avsäga sig ansvar för beslutsfattande som skapar eller skulle kunna uppfattas skapa en intressekonflikt samt alltid informera närmaste chef om det finns risk för en intressekonflikt.

RÄTTVIS KONKURRENS

Alla anställda ska verka för att företaget konkurrerar så kraftfullt och konstruktivt som möjligt med samtidig efterlevnad av Scandics riktlinjer för konkurrens.

OMFATTNING, EFTERLEVNADE OCH ANSVAR

Scandic förbehåller sig alltid rätten att tacka nej till arrangemang som vi bedömer stå i strid med denna Kod eller annars kunna utgöra en risk för våra anställda, gäster eller för Scandics verksamhet och varumärke.