



ETISKA RIKTLINJER

För Nordic Choice Hotels>>

För medarbetare >>

För leverantörer >>

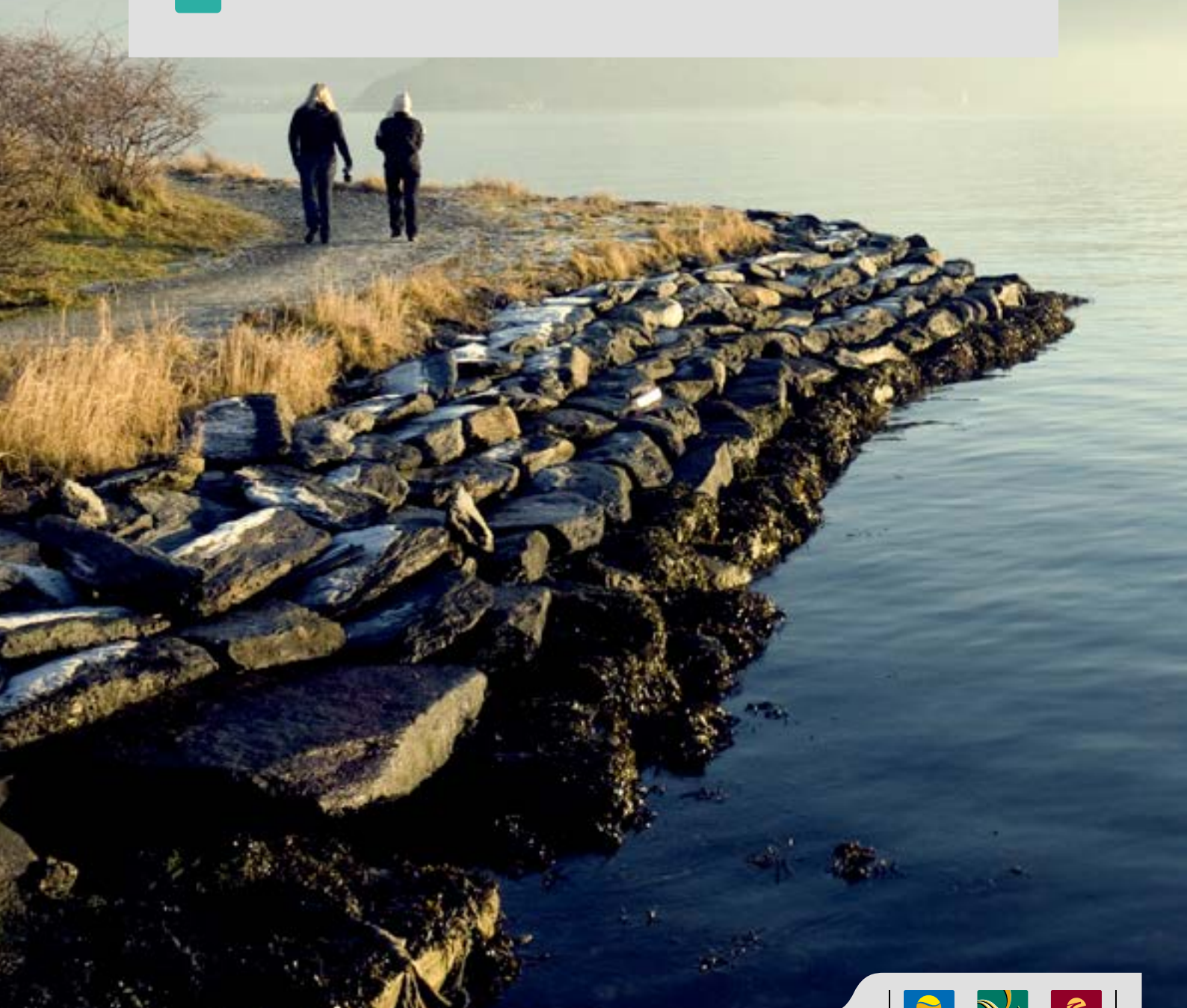
02-2013





ETISKA RIKTLINJER FÖR NORDIC CHOICE HOTELS

ETISKA RIKTLINJER för Nordic Choice Hotels



CHOICE.SE



NORDIC CHOICE HOTELS™



ETISKA RIKTLINJER FÖR NORDIC CHOICE HOTELS

“Vi ska inte bara göra mål, vi ska göra mål på rätt sätt!”

citat Petter A. Stordalen



TORGEIRS SYN PÅ SAKEN

Ett besök hos Nordic Choice ska vara positivt och smart för våra gäster och för samhället. Det ska vara lätt att leva sunt och sova gott hos oss. Vi sparar pengar och skonar miljön genom att minska energiförbrukningen. Dessutom ser vi till att allt vi behöver för att leverera den ultimata hotellupplevelsen är framställt och levererat med omsorg om människor och miljö. Det betyder att vi bryr oss!

Det är inte alltid lika lätt att hålla tungan rätt i mun och fatta rätt beslut när en stressig vardag gör sig påmind och därför har vi skapat några enkla riktlinjer för att visa hur vi gör det i praktiken. Gäster, medarbetare, leverantörer och samhälle ska kunna lita på att vårt företag är något att vara stolt över. Här är våra etiska köregler.

CEO





VÅRA VÄRDERINGAR

Våra värderingar talar om vilka vi är och vad vi står för. De ska styra alla beslut, oavsett om vi bygger ett nytt hotell, köper in bröd till frukosten eller städar ett rum. Våra värderingar är:

Vi skapar värden för företaget och samhället

Det har betydelse hur vi tjänar pengar på våra hotell. På Nordic Choice ska vi skapa värden för företaget och samhället på en och samma gång – för att det är rätt och för att det är lönsamt.

Vi bryr oss

Vi bryr oss om våra gäster, våra medarbetare och människorna utanför hotellentrén. Våra medarbetare är de viktigaste bidragsgivarna till den upplevelse vi erbjuder våra gäster. Tillsammans ska vi visa världen att vi bryr oss.

Vi är öppna och ärliga

Vi ska vi ha en öppen kultur inom Nordic Choice. Vi strävar efter att bidra positivt i samhället, men vi är inte felfria. Vi tar diskussionen om vad vi gör bra och vad vi kan göra bättre samtidigt som vi aldrig lovar mer än vi kan hålla.

Med energi, mod och entusiasm ska vi skapa en bättre värld!





VILKA SKA MED?

Våra etiska riktlinjer visar vad vi förväntar oss av medarbetare och leverantörer. De ska även visa våra gäster och det övriga samhället vad de kan förvänta sig av oss som företag.

Medarbetare

Med medarbetare avser vi alla som har ett avtal om att utföra ett arbete inom och för Nordic Choice. Det vill säga medarbetare på kedjeägda hotell och franchisehotell, fasta och tillfälliga medarbetare, chefer och styrelsemedlemmar. Alla. Körreglerna beskriver förväntningar på medarbetare men även vad medarbetare kan förvänta sig av Nordic Choice. Ledare har ett särskilt ansvar för att både de själva och anställda agerar i enlighet med riktlinjerna.

Leverantörer

Med leverantörer avser vi alla de som leverera produkter och tjänster till oss, inklusive de som arbetar på dessa företag. Om våra leverantörer begår fel kan det skapa problem för oss samtidigt som det är bra för oss om de hittar nya och mer hållbara lösningar. Därför måste vi vara tydliga med vad vi förväntar oss av våra leverantörer.

Gäster

Genom att följa de etiska riktlinjerna kan våra gäster lita på att vi driver hotell på ett bra sätt. Att de som städar rummet eller står i receptionen får rätt lön, att vi hela tiden arbetar för att minska vår miljöpåverkan och att saker som sängkläder och livsmedel är tillverkade på ett hållbart sätt. De etiska riktlinjerna visar gästerna vad vi står för.

Samhälle

De etiska riktlinjerna ska visa vad etik betyder för oss i mötet med samhället. Som ett stort företag med 12 000 engagerade medarbetare kan vi påverka hotellbranschen, länderna vi är verksamma i och lokalsamhället runt hotellet. De etiska riktlinjerna visar omvärlden vad de kan förvänta sig av oss.





VIKTIGA TEMAN

Det är mycket som är viktigt för en så stor aktör som Nordic Choice, men vi kan inte göra allt. Därför har vi valt att lyfta fram följande teman:

Miljö

Att driva hotell påverkar miljön och klimatet. Därför vill Nordic Choice Hotels ta ett särskilt ansvar för miljön runt omkring oss. Detta innebär att vi ska inte bara följa myndighetskraven - vi ska leda utvecklingen till ett grönt samhälle. För oss betyder det att vi ska jobba mot att bli:

- ett klimatneutralt företag
- en verksamhet utan utsläpp av miljögifter
- ett bolag som bygger och driver hotell utan negativ effekt på den biologiska mångfalden

Alla våra beslut fattas med ett resurseffektivt synsätt

Mångfald

Mångfald gör oss bättre. Det gör att vi rekryterar duktiga personer oavsett bakgrund, vi får fram fler och bättre idéer än om vi alla skulle tänka likadant och vi speglar det samhälle som vi är en del av. Respekt och nyfikenhet för det som gör oss olika bidrar till att göra oss till ett bättre företag där vi värnar om varandra och våra gäster. Vi ska eftersträva att möta våra gästers olika behov. Detta gör vi genom att skapa en hotellupplevelse och ett utbud som inte diskriminerar eller exkluderar.

HMS

Alla som arbetar på och för Nordic Choice ska ha en trygg och sund arbetsplats.





Arbetstagarrättigheter

Alla som arbetar på Nordic Choice och hos våra leverantörer ska ha föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar. Alla som arbetar på Nordic Choice har krav på en avtalsenlig lön i enlighet med nationell lagstiftning och nationella avtal. Genom ett gott samarbete med fack- och skyddsombud säkrar vi en trygg och bra arbetsplats för alla.

Mänskliga rättigheter

Vi ska stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter och undvika att kränka dessa i vår verksamhet eller genom våra leverantörer.

Mat och hälsa

Mat påverkar människor, djur och miljö – genom både produktion och konsumtion. Vi ska därför i allt större omfattning välja livsmedel som är hållbart och djurvänligt producerade. Vi ska också göra det attraktivt för våra gäster att välja sund och hållbart producerad mat.

Kriminalitet och prostitution

Vi accepterar inte kriminalitet eller prostitution, varken på våra hotell eller hos våra leverantörer.

Korruption och mutor

Korruption är både olagligt och skadligt för samhället. Alla former av korruption och mutor är oacceptabla – såväl hos oss som hos våra leverantörer och samarbetspartner.

Konkurrens

Nordic Choice Hotels värdesätter konkurrens på lika villkor. Prissamarbete eller annan konkurrensvidande verksamhet är olaglig och ska inte förekomma. Alla inköp, samarbeten och avtal ska kännetecknas av öppna och i efterhand synliga processer.





Finansiella/ekonomiska tjänster

Nordic Choice Hotels redovisning ingår i Anker Holdings koncernredovisning och vi ska publicera siffror som ger en korrekt och förståelig bild av vår verksamhet. Vi ska sköta vår bokföring och redovisa bokslut i enlighet med gällande lagstiftning och god praxis.

HUR VI JOBBAR

Det är med hjälp av alla som arbetar på Nordic Choice Hotels och hos våra leverantörer som vi uppnår de mål vi har föresatt oss, även när det gäller etik. Vi har därför egna riktlinjer för båda dessa grupper. Dessa riktlinjer hittar du i slutet av detta dokument.

UPPFÖLJNING

Whistleblowing

Vad är whistleblowing?

Whistleblowing (vissla på svenska) är att träda fram och rapportera oegentligheter till någon som kan göra något åt saken. Med oegentligheter avses brott mot lagar, kontrakts- eller löftesbrott och brott mot interna regler eller etiska riktlinjer. Rapporteringen ska ske till den eller de på Nordic Choice som effektivast kan göra något åt saken eller någon som kan informera ansvariga personer.

Whistleblowing är bra

Rapportering av oegentligheter är bra både för företaget och för samhället eftersom missförhållandena då kan rättas till. Folk som är beredda att rapportera oegentligheter är en viktig resurs för oss.





Rätt och skyldighet att rapportera oegentligheter

Vi uppmanar medarbetare, affärspartner, gäster eller omvärlden att rapportera oegentligheter eftersom det kan bidra till att utveckla vårt företag.

Alla som jobbar på Nordic Choice är skyldiga att rapportera kriminella aktiviteter och förhållanden där andras liv och hälsa sätts på spel.

Uppföljning av rapportering av oegentligheter

Ledningen måste ta ställning till hur man ska gå till väga för att åtgärda missförhållanden som någon har trätt fram och rapporterat om.

Missförhållandet måste åtgärdas. Den som har rapporterat oegentligheten ska få återkoppling inom en vecka. När det gäller komplicerade missförhållanden där flera parter än Nordic Choice Hotels är inblandade kan åtgärderna ta något längre tid.

Visar det sig kritiken är grundlös eller bygger på ett missförstånd, ska den som rapporterade den misstänkta oegentligheten få en ordentlig förklaring.

För medarbetare

Både den aktuella omständigheten och situationen är avgörande för hur rapportering av en oegentlighet bäst bör ske internt inom Nordic Choice. Här är utgångspunkten för vad vi anser passar bäst på vårt företag.



Till ansvarig chef eller enhet

Som utgångspunkt måste alla kunna vissla till närmast överordnad chef eller den enhet som har ansvar för det område den rapporterade oegentligheten gäller:

- Alla missförhållanden rapporteras till närmast överordnade chef.
- Missförhållanden som rör personalfrågor rapporteras till fackombud eller företagshälsan.
- Missförhållanden som rör miljö eller arbetsmiljö rapporteras till arbetsmiljöutskottets ordförande eller till skyddsombudet.
- Brott mot skatteregler eller regler mot mutor/korruption rapporteras till economichefen.

Om oegentligheten inte kan rapporteras till någon av ovannämnda personer kan du vända dig till hotellchefen, HR-chefen eller hotelldirektören.

Till kedjeledning/centralt

Om den som har rapporterat en oegentlighet inte får någon reaktion eller återkoppling, uppmanas han/hon att informera kedjeledningen, HR centralt eller koncernledningen på Nordic Choice Hotels.

Extern rapportering av missförhållanden

Vårt företag har skapat goda förutsättningar för att rapportera internt på ett bra sätt. Samtidigt har den enskilda individen alltid rätt att gå till den offentliga kontrollinstansen med relevanta frågor.

Anonymitet och sekretess

Rapportering kan göras anonymt, men som regel brukar öppenhet säkerställa bättre ärendehantering och bättre resultat för alla inblandade parter. Med detta sagt så är ändå identiteten på den som rapporterat en oegentlighet konfidentiell information.



Konsekvenser

Om någon på Nordic Choice Hotels bryter mot de etiska riktlinjerna kommer detta att få konsekvenser. Vid upprepade eller allvarliga brott kan anställningsförhållandet komma att avslutas.

Om en leverantör bryter mot riktlinjerna ska leverantören snarast möjligt informera oss så att vi tillsammans kan skapa en plan för att åtgärda missförhållandena. Åtgärder måste ske inom rimlig tid. Hävande av kontrakt kan ske om leverantören efter upprepade kontakter i ärendet inte visar någon vilja att åtgärda missförhållandena.

Mätning och rapportering

De viktigaste tecknen på om vi lyckas med vårt etikarbete mäter vi redan – genom företagets lönsamhet och antalet nöjda gäster och medarbetare.

För att följa upp arbetet med de etiska riktlinjerna vill vi dessutom mäta antalet diskussioner om etik i ledningsgrupperna. Vi planerar även att registrera eventuella brott mot riktlinjerna och hur dessa brott har följts upp. Resultaten kommer att rapporteras årligen till koncernledningen.

Vi rapporterar årligen till omvärlden när det gäller våra mål och resultat inom området samhällsansvar. Arbetet med etik kommer att ingå i denna rapport.



ETISKA RIKTLINJER FÖR MEDARBETARE

ETISKA RIKTLINJER för våra medarbetare



CHOICE.SE



NORDIC CHOICE HOTELS™



ETISKA RIKTLINJER FÖR ALLA SOM ARBETAR PÅ NORDIC CHOICE HOTELS

INTRODUKTION

I ditt arbete befinner du dig då och då i situationer där det är svårt att avgöra vad som är rätt och fel. Kanske i mötet med kollegor, med arbetsgivare eller med gäster? Detta dokument hjälper dig på två sätt: dels vad du kan göra för att undvika att hamna i svåra situationer och dels med att fatta rätt beslut om du ändå skulle hamna i sådana situationer.

I situationer där någon är tveksam ska vi tala till och inte om de inblandade. Trots det kan det ibland vara nödvändigt att söka råd hos våra kollegor och chefer. Om man inte gör detta, eller om man bryter mot de etiska riktlinjerna, kommer detta att kunna få konsekvenser. Vid upprepade eller allvarliga brott kan anställningsförhållandet komma att avslutas.

Samtidigt är det viktigt att våga säga ifrån om du upplever att någon bryter mot våra etiska riktlinjer! Vi ska ha mod nog att tro att vi kommer längst med att uppträda korrekt och ansvarsfullt. Oavsett vilka arbetsuppgifter du har ska du alltid göra ditt bästa. Det handlar om att känna stolthet för det du gör och för företaget du arbetar för.

Allt som står i dessa riktlinjer omfattar alla som arbetar på Nordic Choice, alltså medarbetare på kedjeägda hotell och franchisehotell, fasta och tillfälliga medarbetare, chefer och styrelsemedlemmar.





VÅGA FRÅGA – EN RYGGMÄRGSREFLEX!

Om det är något du aldrig får glömma bort när det gäller dessa riktlinjer är det följande: "Du måste våga fråga."

- 1 Våga fråga – alltid!
- 2 Gå till den med bäst möjlighet att göra något åt saken!

Vi hamnar alla i lägen där vi känner oss osäkra. Ibland räcker det med att fråga en kollega, andra gånger bör vi gå rätt till vår närmaste överordnade. Om det gäller en personalfråga ska vi gå direkt till vår överordnade eller vår medarbetarrepresentant.

TÄNK SJÄLV – EN ÖVNING

Om du hamnar i en situation där du tvekar över vad som är rätt att göra så kan du fråga dig själv:

- 1 Är det lagligt?
- 2 Vad skulle din mamma ha sagt? Kan du stå för ditt agerande om du måste berätta det för din närmaste familj?
- 3 Vad skulle dina chefer ha gjort? Är det du gör för företagets bästa eller är det för egen vinning?
- 4 Vad skulle hända om alla andra gjorde samma sak?
- 5 Vad skulle du ha tänkt om någon annan gjorde samma sak?



I MÖTET MED KOLLEGOR

Hos oss behandlar vi alla våra kollegor med respekt och värdighet. Vi ska ha en öppen, korrekt och positiv umgängesform där alla kan lita på varandra. Ingen ska utsättas för eller hotas med fysiska, religiösa, sexuella, psykiska eller verbala trakasserier eller övergrepp. Många unga människor har vår arbetsplats som sitt första arbete och många invandrare har sitt första svenska arbete hos oss. Det är vårt ansvar att se till att dessa grupper får en bra introduktion till arbetslivet.

Vi ska motivera till att skapa en vinnarkultur

Stark sammanhållning, höga mål och ett gott humör skapar en vinnarkultur. En sådan sammanhållning får vi när vi bryr oss om och respekterar varandra och när vi unnar varandra framgång.

Vi tänker positivt och offensivt

Samhällsförändringar sker snabbt och förmågan att tackla dessa förändringar är både nödvändig och avgörande för företagets framtid. Du är alltid välkommen till din chef med förslag på hur saker och ting kan göras på ett nytt och bättre sätt.

Vi främjar jämställdhet och mångfald

Nordic Choice är ett företag som kännetecknas av respekt och lika möjligheter för alla genom en professionell, positiv och inkluderande arbetsmiljö. Vi är stolta över att vi stimulerar alla medarbetare, oavsett kön, nationalitet, religion, sexuell läggning eller ålder, till medansvar och till professionell och personlig utveckling. Vi vet att medarbetare med olika bakgrund, intressen och personligheter bidrar till ett mer effektivt och hållbart företag. Mångfald bidrar till att öka företagets värde och alla som arbetar på Nordic Choice är skyldiga att respektera denna mångfald.



I MÖTET MED ARBETSGIVAREN

Alla medarbetare är skyldiga att uppträda lojalt gentemot sin arbetsgivare. Det handlar om att utföra sina arbetsuppgifter på bästa möjliga sätt och att inte agera på ett sätt som kan skada Nordic Choice Hotels rykte. Det innebär att uppträda hövligt och korrekt mot både kunder, kollegor och kontakter, att sprida ett gott humör och en positiv inställning – och att säga ifrån när det är något som inte stämmer.

Pålitlighet, lojalitet och diskretion

Konfidentiell information som du får tillgång till i samband med ditt arbete måste behandlas konfidentiellt och får inte användas för personlig vinning. Tystnadsplikten ska även skydda den enskilda individens personuppgifter och integritet. Vi förväntar oss att du uppträder lojalt gentemot din egen organisation och dina kollegor.

Lojalitet betyder även att vi har mod att säga ifrån när det är något vi tycker är fel.

Utrustning och material på arbetsplatsen

Privat användning av företagets lokaler, utrustning och material får ske i enlighet med fastställda riktlinjer och efter överenskommelse med närmast överordnad chef. Ingen får i orimlig utsträckning använda sig av företagets information, IT-utrustning, material eller andra ägodelar för privata ändamål eller för aktiviteter som inte är relevanta för arbetet.



Alkohol och droger

Vår arbetsplats är drogfri och vi kommer aldrig till arbetet i drogpåverkat tillstånd. Alkohol kan avnjutas tillsammans med kollegor och kunder när sedvanan så påbjuder och då speciella begivenheter gör detta lämpligt. Var alltid medveten om ditt intag och ditt beteende i sådana situationer. Tänk även på att sociala miljöer där alkohol står i centrum kan verka exkluderande för flera grupper. Det är inte tillåtet med frånvaro till följd av alkoholbruk. Alkohol får aldrig kombineras med maskindrift, bilkörning o.s.v.

HMS

Vi ska prioritera hälsa och säkerhet för våra medarbetare i allt vi företar oss. Ingen medarbetare ska behöva bli skadad vare sig fysiskt eller psykiskt på arbetsplatsen. För att uppnå detta måste alla medarbetare vara uppmärksamma på situationer som kan vara farliga och rapportera detta. Att följa regler och standarder som rör arbetsmiljö är ett ansvar för oss på Nordic Choice. Detta gäller även om det innebär merkostnader eller förseningar. Om du upplever att detta inte åtföljs är du skyldig att säga ifrån.

Stölder och svinn

Kriminalitet i alla former, t.ex. stölder, förskingring eller bedrägeri, är oacceptabelt och leder till disciplinära arbetsrättsliga åtgärder som kan följas av uppsägning eller avsked. Kom ihåg att ingenting får tas med från arbetsplatsen såvida detta inte är avtalat med och godkänt av din närmaste chef. Detta gäller även lån av pengar från kassan.

Prostitusjon

Vi har nolltolerans för köp av sexuella tjänster i samband med jobbrelaterade aktiviteter. Vi vill även förebygga människohandel på våra hotell. Som ett led i detta samarbetar Nordic Choice med UNICEF i projektet "Free to grow". "Free to grow" handlar om att skydda barn mot trafficking. Vi ska vara extra uppmärksamma när det gäller misstanke om prostitution på våra hotell. Därför har vi separata instruktioner för hur du ska agera om du misstänker att prostitution äger rum på ett hotell. [Klicka här för att komma till dessa riktlinjer.](#) Inget Nordic Choice Hotel erbjuder erotiska filmer via TV.





I MÖTET MED GÄSTER

Det är gästen som är vårt levebröd. Han och hon är skälet till att vi arbetar på Nordic Choice. Därför är gästen vår högsta chef och ska behandlas med respekt och omtanke med hänsyn till individuella behov och önskemål.

Rätten till privatliv och personlig integritet

Vi ska alltid skydda rätten till privatliv och personlig integritet för personer som bor eller arbetar på våra hotell. När vi får tillgång till sparade personuppgifter ska vi ta hänsyn till gästernas och medarbetarnas rätt till och önskan om sekretess. Personuppgifter ska alltid hanteras i enlighet med gällande lagstiftning.

Oönskat beteende

Nordic Choice har nolltolerans mot människohandel, stöld, förskingring och annan kriminalitet. Tyvärr kan vi inte försäkra oss mot situationer där gäster är inblandade i aktiviteter som bryter mot lagen eller som försätter dig, dina kollegor eller gäster i obehagliga situationer. I sådana situationer är det viktigt att rapportera det inträffade till din närmaste chef så att situationen kan lösas. Även om vi misstänker något ska vi ändå behandla gästen med respekt – kom ihåg att vi kan ha missförstått situationen. Läs mer om rapportering [här](#).



I MÖTET MED SAMHÄLLET

Alla som arbetar på Nordic Choice har ett ansvar att värna om företagets goda rykte. Det handlar om att uppträda respektfullt och korrekt gentemot sin omgivning och visa att man är stolt över sitt företag.

Sociala medier

Vi uppmanar alla som arbetar på Nordic Choice att hålla sig uppdaterade när det gäller sociala medier, men att detta primärt får göras i pauser och på fritiden om aktiviteten inte är arbetsrelaterad. Innehåll som läggs ut på sociala medier får inte skada företagets renommé – kom ihåg att du även kan uppfattas som en representant för företaget när du använder sociala medier privat på fritiden. Vi rekommenderar dig därför att alltid ha företagets bästa för ögonen, både på arbetet och privat.

Vi har tagit fram egna riktlinjer för användning av sociala medier. [Klicka här för att komma till disse retningslinjerna.](#)

Personliga förmåner, gåvor m.m.

Våra medarbetare ska inte ta emot personliga förmåner och gåvor som kan påverka handlingar eller beslut som ska fattas. Gåvor eller förmåner med ett värde som understiger 500 kr är som regel acceptabelt. Riktlinjerna gäller alla former av förmåner, även personliga rabatter, biljetter till arrangemang, resor o.s.v. Erhållna varuprover ska som huvudregel testas på arbetsplatsen och inte tas med hem. Gästfrihet och representation i måttliga former är en naturlig del av samarbetsförhållanden och informationsutveckling. Omfattningen av sådan uppmärksamhet får dock inte utvecklas på ett sådant sätt att den påverkar beslutsprocessen eller kan ge anledning att tro att den gör det.

Resekostnader i tjänstesammanhang ska normalt bekostas av Nordic Choice. Resor betalade av potentiella leverantörer i samband med inköp måste på förhand godkännas av Verkställande





Direktör. Övriga tjänster som betalas av utomstående tas upp med avdelningschefen. Samma regler gäller även för det som vi erbjuder våra kunder och samarbetspartner.

Sponsring

All sponsring måste godkännas av en överordnad och upplevas som något positivt som stärker företagets renommé. Sponsrade initiativ ska gå till ideella ändamål.

Sponsrade initiativ får inte:

1. Prioritera enskilda individer med anknytning till Nordic Choice.
2. Kunna uppfattas som försök till mutor eller tolkas som att man försöker sätta konkurrensen ur spel.
3. Väcka negativa reaktioner bland kollegor.

Miljö

Hotellverksamhet bidrar till utsläpp av växthusgaser och andra skador på miljön. Detta gäller även för Nordic Choice. Hos oss tar vi miljöansvar på allvar – och vi vill bidra till att leda utvecklingen mot ett grönare samhälle. Här kan alla som arbetar på Nordic Choice spela en viktig roll genom att följa hotellets miljörutiner. Vi är glada om alla på Nordic Choice delar vår passion för miljön och vi uppmanar alla att komma med förslag till förbättringar av miljöarbetet.

Media

Då och då händer det att vi blir kontaktade av media om förhållanden som rör Nordic Choice. Dessa kontakter kan ofta komma plötsligt och journalisten vill gärna ha en kommentar "på direkten". Innan du gör några eventuella uttalanden till media bör du alltid diskutera saken med din chef/hotelldirektör. Det är normalt sett endast chefer som ska uttala sig till media. Det går även bra att kontakta vår kommunikationsavdelning för råd.



Leverantörer

Vår inköspolicy ligger tillgänglig på bychoice. Denna ska följas vid alla kontrakt och avtal som ingås, både lokalt och centralt. Vi har även egna etiska riktlinjer för leverantörer.

Konkurrenter omnämns med respekt

Vi ska ha ett gott och sunt förhållande till våra konkurrenter och vi ska alltid vara respektfulla när vi uttalar oss om dem. Vid samarbete med konkurrerande hotell ska vi alltid vara observanta på vilken information vi delar med oss av.



ETISKA RIKTLINJER FÖR LEVERANTÖRER

ETISKA RIKTLINJER för våra leverantörer



CHOICE.SE



NORDIC CHOICE HOTELS™



NORDIC CHOICE HOTELS ETISKA RIKTLINJER FÖR LEVERANTÖRER

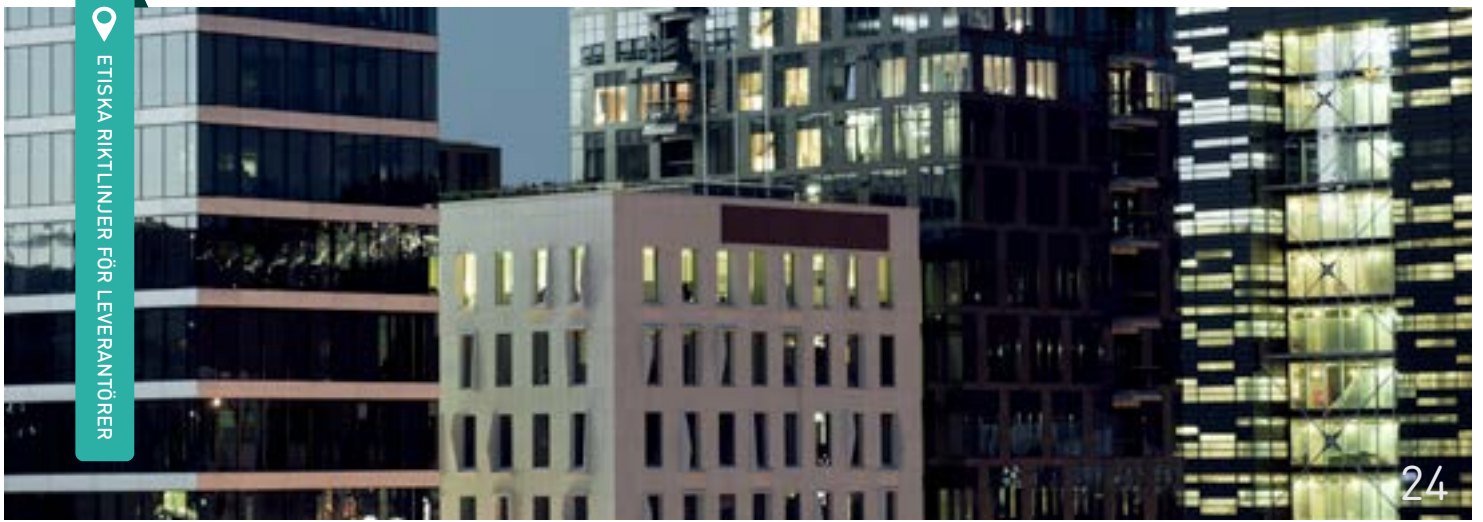
VARFÖR ETISKA RIKTLINJER?

På Nordic Choice Hotels (NCH) ser vi att vårt företag påverkar arbets- och miljöförhållanden hos våra leverantörskedjor. Vi tror att långsiktiga samarbeten och kontinuerliga förbättringar med våra leverantörer kan skapa bestående skillnader hos våra leverantörskedjor och ge affärsmässiga fördelar både för våra leverantörer och för oss själva.

För att tydliggöra vad vi förväntar oss av våra leverantörer i detta arbete har NCH utarbetat dessa riktlinjer för etisk handel. Riktlinjerna omfattar grundläggande krav på mänskliga rättigheter, arbetstagar rättigheter och miljö och bygger på internationellt erkända FN- och ILO-konventioner. Den grundläggande önskan som ligger bakom riktlinjerna är **att agera på bästa möjliga sätt för barn, medarbetare, omvärld och miljö.**

Genom denna fokus vill vi bidra till förverkligandet av vår vision, "Med energi, mod och entusiasm skapar vi en bättre värld. WeCare!" och vi hoppas att du som leverantör kan bidra till detta arbete.





Utgångspunkten för riktlinjerna

Långsiktigt samarbete och kontinuerliga förbättringar är vår inställning till arbetet med att skapa bestående förändringar i vår leverantörskedja.

NCH:s samarbete med leverantörer ska baseras på tillit, ärlighet och respekt, och alla parter ska vinnlägga sig om en öppen och konstruktiv dialog i samarbetet.

All information från leverantören behandlas konfidentiellt av NCH, våra anställda och eventuella tredje parter.

NCH:s etiska riktlinjer gäller alla delar av vår verksamhet, alla våra leverantörer och affärspartner.

Sociala och miljömässiga standarder kommer att tillmätas vikt genom val av nya leverantörer.



Hur ska man arbeta med riktlinjerna?

Våra leverantörer ska leverera varor och tjänster som är tillverkade i överensstämmelse med riktlinjerna. Leverantörerna ska vidareförmedla och följa upp efterlevanden av riktlinjerna hos sina underleverantörer.

På uppmaning av NCH måste leverantören kunna dokumentera att riktlinjerna efterlevs. Detta kan göras genom egendeklaration, uppföljningssamtal med NCH och/eller kartläggning av arbetsförhållanden på produktionsplatsen. Om NCH vill kartlägga en underleverantör, är leverantören skyldig att uppges namn på och kontaktuppgifter till denna.

Vid brott mot de etiska riktlinjerna ska leverantören snarast möjligt underrätta NCH så att NCH i samarbete med leverantören kan skapa en plan för att åtgärda bristerna. Åtgärder som avhjälper bristerna måste ske inom rimlig tid. Hävande av kontrakt kan bli aktuellt om leverantören efter upprepade kontakter i ärendet inte visar någon vilja att åtgärda missförhållandena.

I fall där det råder en bred internationell uppslutning om att ett land bör bojkottas ska NCH och NCH:s leverantörer undvika handelspartners som har verksamhet i det aktuella landet.

NCH vill arbeta kontinuerligt med att förbättra företagets policy och praxis som kan bidra till att leverantörerna följer våra riktlinjer för etisk handel. NCH kommer dessutom att föra en regelbunden dialog med sina leverantörer för att skapa förbättringar.



KRAV PÅ VÅRA LEVERANTÖRER

Riktlinjerna anger minimistandarder.

1. Lagar och föreskrifter

- 1.1 Nationella lagar och föreskrifter gällande leverantörens bransch samt internationella konventioner om sociala förhållanden, arbetsförhållanden, barnarbete och miljöskydd måste efterlevas.
- 1.2 Arbetslagstiftningen på produktionsplatsen måste respekteras. Där nationella lagar och föreskrifter täcker samma område som dessa riktlinjer, ska alltid den högsta standarden gälla.

2. Tvångsarbete/slavarbete

(ILO:s konvention 29 och 105)

- 2.1 Det får inte förekomma någon form av tvångsarbete, slavarbete eller ofrivilligt arbete.
- 2.2 Arbetsgivaren får inte ställa krav på att arbetstagaren erlägger deposition eller identitetshandlingar. Arbetstagaren ska vara fri att avsluta sin anställning med rimlig uppsägningstid.

3. Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

(ILO:s konvention 87, 98, 135 och 154)

- 3.1 Arbetstagare ska utan åtskillnad ha rätt att efter eget val ansluta sig till eller bilda egna fackföreningar samt att förhandla kollektivt. Arbetsgivare får inte förhindra eller motarbeta facklig organisering eller kollektiva förhandlingar.
- 3.2 Fackföreningsrepresentanter får inte diskrimineras eller på annat sätt förhindras att utföra sitt fackföreningsarbete.
- 3.3 Om rätten till fri organisering och/eller kollektiva förhandlingar är begränsad genom lag, ska arbetsgivaren inom ramen för gällande lagar och regler underlätta och under inga omständigheter förhindra alternativa åtgärder för fri och oberoende organisering och förhandling.





4 Barnarbete

(FN:s konvention om barns rättigheter, ILO:s konventioner 138, 182 och 79, ILO:s rekommendation 146)

- 4.1 Minimiålder för arbetare ska inte vara lägre än 15 år och vara i enlighet med
 - i) nationell minimiålder för anställning eller
 - ii) minimiålder för avslutande av obligatorisk skolgångmed högsta ålder som gällande. Om lokal minimiålder är fastställd till 14 år i enlighet med undantaget i ILO:s konvention 138, kan detta accepteras.
- 4.2 Nyrekrytering av barnarbetare i strid med ovanstående minimiålder får inte förekomma.
- 4.3 Barn under 18 år får inte utföra arbete som kan vara skadligt för deras hälsa, säkerhet eller moral, däribland nattarbete.
- 4.4 Om barnarbete som strider mot ILO:s konventioner 138 och 182 redan har förekommit, ska åtgärder för utfasning påbörjas så snart som möjligt. Handlingsplanerna ska dokumenteras och kommuniceras till relevant personal och andra intressenter. Stödprogram som ger barnet möjlighet till utbildning tills det inte längre är underkastat skolplikt måste anordnas.

5 Diskriminering

(ILO:s konventioner 100 och 111 och FN:s kvinnodiskrimineringskonvention)

- 5.1 Det ska inte förekomma någon diskriminering i arbetslivet när det gäller anställning, lön, utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering baserat på etnisk tillhörighet, religion, ålder, handikapp, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackföreningsmedlemskap eller politisk tillhörighet.
- 5.2 System ska upprättas för skydd mot sexuellt påträngande, hotande, förolämpande och kränkande uppträdande eller handlingar som innebär utnyttjande samt även mot diskriminering eller obefogad uppsägning på osaklig grund, t.ex. äktenskap, graviditet, föräldraskap eller HIV-positiv status.



6 Brutal behandling

- 6.1 Fysisk misshandel eller bestraffning och hot om fysisk misshandel är förbjuden. Detsamma gäller för sexuella eller andra trakasserier liksom alla andra former av förnedrande eller förödmjukande behandling.

7 Sund och trygg arbetsmiljö

(ILO:s konvention 155 och rekommendation 164)

- 7.1 Arbetsgivaren ska tillhandahålla en säker och sund arbetsmiljö för arbetstagarna. Nödvändiga åtgärder ska vidtas för att förhindra och minimera antalet olyckor och hälsoskador som ett resultat av, eller med koppling till, förhållandena på arbetsplatsen.
- 7.2 Arbetstagarna ska regelbundet få dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet. För nyanställda och omplacerade medarbetare ska utbildningen i hälsa och säkerhet upprepas.
- 7.3 Arbetstagarna ska ha tillgång till rena sanitetsutrymmen och rent dricksvatten. När så är relevant ska arbetsgivaren även tillhandahålla utrymmen för hälsosäker förvaring av mat.
- 7.4 Om arbetsgivaren tillhandahåller husrum ska detta vara rent, säkert och tillräckligt ventilerat samt inkludera tillgång till rena sanitetsutrymmen och rent dricksvatten.

8 Lön

(ILO:s konvention 131)

- 8.1 Lön till arbetstagarna för en normal arbetsvecka ska som ett minimum uppfylla nationella bestämmelser om minimilön eller branschstandard, den högsta gäller. Lön ska alltid varit tillräcklig för att täcka grundläggande behov, inklusive ett visst sparande.
- 8.2 Lönevillkor och utbetalning av lön ska avtalas skriftligen innan arbetet påbörjas. Avtalet ska vara begripligt för arbetstagaren.
- 8.3 Löneavdrag som disciplinär åtgärd är inte tillåten.



9 Arbetstid

(ILO:s konventioner 1 och 14)

- 9.1 Arbetstiden ska vara i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller branschstandard och får inte överskrida den arbetstid som anges i internationella konventioner. Rekommendationen är att arbetstiden inte ska överstiga 48 timmar per vecka.
- 9.2 Arbetstagarna ska ha minst en dags ledighet per vecka.
- 9.3 Övertid ska vara begränsad och frivillig. Den rekommenderade maximala övertiden är 12 timmar per vecka, d.v.s. en total arbetstid på 60 timmar per vecka. Undantag från detta kan accepteras om det regleras av kollektivavtal eller nationell lagstiftning.
- 9.4 Arbetstagare ska alltid erhålla övertidersättning vid arbete utöver normal arbetstid (se punkt 9.1 ovan), som minimum i enlighet med gällande lag.

10 Etablerade anställningsförhållanden

- 10.1 Förpliktelser gentemot arbetstagarna i linje med internationella konventioner, nationell lagstiftning och nationella regler om att etablerade anställningsförhållanden ska inte kringgås genom användning av korttidsanställning (t.ex. användning av kontraktsarbetare, tillfälliga arbetare och dagarbetare), underleverantörer eller andra arbetsrelaterade kontrakt.
- 10.2 Alla arbetstagare har rätt till ett anställningskontrakt på ett språk de förstår.
- 10.3 Lärlingsprogram ska vara tydligt definierade gällande varaktighet och innehåll.

11 Marginaliserade befolkningsgrupper

- 11.1 Produktion och användning av naturresurser får inte bidra till att förstöra resurs- och inkomstunderlaget för marginaliserade befolkningsgrupper, t.ex. genom beslagtagning av stora landområden eller andra naturresurser som dessa befolkningsgrupper är beroende av.



12 Miljö

- 12.1 Miljöåtgärder ska bedömas i hela produktions- och distributionskedjan och för hela produktens livscykel, från råvaruproduktion till försäljning. Detta inkluderar åtgärder för att minska påverkan på biologisk mångfald, minska utsläppen av växthusgaser, säkerställa mer hållbar resursförbrukning, minska användningen av miljögifter samt minska utsläppen i jord, luft och vatten. Strävan ska vara att ta hänsyn till både lokala, regionala och globala miljöaspekter.
- 12.2 Nationell och internationell miljölagstiftning och motsvarande regler ska följas och relevanta utsläppsrätter inhämtas när så är nödvändigt.
- 12.3 Allvarliga miljöföroreningar ska undvikas och skadliga kemikalier och andra ämnen ska förvaras och användas på ett ansvarsfullt sätt.
- 12.4 Virke från tropiska regnskog får inte användas vare sig i byggnader eller i produkter till NCH.

13 Djurvälstånd

- 13.1 Hänsyn ska tas till etiska förhållanden som spårbarhet, hållbarhet, säkerhet och djurvälstånd under djurets hela livstid, vid tillverkningen av produkter till NCH.
- 13.2 Livsmedelsprodukter ska inte bestå av produkter/arter specificerade på vår Rödlista. NCH ska ansvara för att leverantörer av livsmedelsprodukter till NCH alltid har fått den senaste gällande versionen av Rödlistan.
- 13.3 Päls från djur som är uppfödda eller fångade i huvudsak för pälsens skull ska inte användas vid tillverkning av produkter till NCH.
- 13.4 Dun-, läder- och skinnprodukter ska bara tillverkas av biprodukter från livsmedelsproduktion.
- 13.5 Ull från får som har utsatts för mulesing får inte användas vid tillverkningen av produkter till NCH.
- 13.6 Djurförsök vid tillverkning av kosmetika, hudvårdsprodukter och hushållsprodukter till NCH får inte förekomma.



14. Korruption

Alla former av mutor är oacceptabla, såsom användningen av alternativa kanaler för att säkerställa olagliga privata eller arbetsrelaterade förmåner för kunder, agenter, entreprenörer, leverantörer eller deras anställda samt offentliganställda tjänstemän/-kvinnor.

Genom min underskrift bekräftar jag att jag har läst och förstått NCH:s etiska riktlinjer och samtycker till att följa dessa.

.....
Datum

.....
Namn (textat)

.....
Signatur

Nordic Choice Hotels är medlem i den norska organisationen "Initiativ for Etisk handel" som har utarbetat underlaget för dessa riktlinjer.