



# UPPFÖRANDEKOD FÖR SCANDIC HOTELS GROUP AB

Denna uppförandekod (Koden) har antagits av Scandics styrelse i syfte att säkerställa att Scandics verksamhet bedrivs på ett sätt som inger förtroende för våra grundläggande värderingar 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.

---

Dokumenttitel:  
Uppförandekod för  
Scandic Hotels Group  
AB (publ)

Dokumentägare:  
CEO

Senast godkänd:  
2024-09-24

Godkänd av:  
Styrelsen

Klassifikation:  
Publik

**Scandic**

Koden återfinns internt samt på Scandics webbplats [www.scandichotelsgroup.com](http://www.scandichotelsgroup.com).

## SYFTE

Det är grundläggande för oss att Scandic och all vår verksamhet 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 att ha undertecknat FN:s Global Compact. Mer information finns på [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

Koden beskriver våra grundläggande värderingar och hur vi vill bedriva vår verksamhet på ett etiskt, hållbart och lagenligt sätt. 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. Skrivningarna i denna Kod utgör minimikraven för Scandics verksamhet. Om lokal, nationell eller internationell lagstiftning ställer striktare krav än Koden, ska dessa följas.

## GENOMFÖRANDE

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

Scandic ska säkra att anställda har information, kunskap och de rätta medlen för att genomföra dagliga rutiner i enlighet med Koden.

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 tvivelaktiga handlingar i strid med Koden ska tolereras.

Det är av stor vikt att tjänster och produkter som vi erbjuder är hållbart producerade. Vi kräver därför att våra leverantörer, underleverantörer och samarbetspartners följer vår separata "**Uppförandekod för leverantörskedjan**", som grundar sig på samma principer och värderingar som denna Kod.

Vi förväntar oss att våra gäster respekterar de grundläggande principer och värderingar som beskrivs i Koden när de bor på våra hotell.

## ÖVERTRÄDELSE OCH RAPPORTERING

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. Via vår visselblåsartjänst på intranätet Fuse och på vår externa webbplats finns det möjlighet till att rapportera överträdelser anonymt.

Scandic förbehåller sig alltid rätten att tacka nej till arrangemang som vi bedömer står i strid med Koden eller annars utgör en risk för våra anställda, gäster eller för Scandics verksamhet och varumärke.

## MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSVILLKOR

Grundläggande mänskliga rättigheter och arbetsvillkor ska vara kända, respekteras och

likvärdigt gälla alla anställda, oavsett anställningsform.

## MÅNGFALD, JÄMSTÄLLDHET OCH INKLUDERING

Scandic strävar efter att skapa en jämställd arbetsplats med en inkluderande arbetsmiljö och stor mångfald. Vi är övertygade om att anställda med olika bakgrund och kön bidrar till en mer effektiv och hållbar verksamhet och till bättre beslutsfattande. Kort sagt så ökar mångfalden värdet av Scandics verksamhet. Scandic behandlar varje anställd med respekt och värdighet samt strävar efter tillgänglighet för alla som vistas i våra lokaler. För mer detaljerad information se vår **"Policy för mångfald och inkludering"**.

## DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

Scandic 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 eller ålder.

## 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 overtidsarbete 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

Skapandet av en stark säkerhetskultur är viktigt för att trygga våra gästers och anställdas 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 behandlar personuppgifter tar vi hänsyn till våra gästers och anställdas rätt till integritet och sekretess. För mer information om hur vi behandlar personuppgifter, se vår **"Integritetspolicy"**.

## BARNARBETE OCH TVÅNGSARBETE

Scandic accepterar inget barnarbete eller arbete som involverar minderåriga i någon form. Scandic tillåter ingen form av tvångsarbete, slavarbete eller annan icke-frivillig arbetskraft i våra verksamheter. 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.

## MÄNNISKOHANDEL

Scandic ser på prostitution och människohandel som en särskilt viktig fråga för hotellbranschen och dess aktörer att driva, varför vi kontinuerligt verkar för att motarbeta förekomsten av prostitution på våra hotell och för att utbilda våra anställda i att upptäcka detta och vidta lämpliga åtgärder. Vi kommer aldrig att acceptera prostitution på våra hotell.

## MILJÖHÄNSYN

Scandic arbetar kontinuerligt för att minska den negativa miljöpåverkan från vår verksamhet. Vi uppmuntrar metoder som minimerar miljöpåverkan. 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.

För mer detaljerad information se vår **"Miljöpolicy"**.

## BIOLOGISK MÅNGFALD, RESURSFLÖDEN OCH AVFALL

Scandic bedömer alltid om hotell är belägna i eller i närheten av biologiskt känsliga och skyddade områden. Det är nödvändigt att vi är medvetna om vår påverkan och om möjligt aktivt stödjer bevarandeåtgärder. Produkter som köps in av Scandic ska inte innehålla material från utrotningshotade arter eller material som har en direkt påverkan på utrotningshotade arter.

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 ha en lång livslängd,

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.

## MAT OCH DRYCK

Mat och dryck som Scandic serverar ska vara bra för såväl människor och djur som planeten. För mer detaljerad information se vår **"Policy för matsvinn"** och **"Riktlinjer för hållbara inköp"**.

## 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 minimimängd farliga ämnen och kemikalier i verksamheten. När så sker hanterar vi dem säkert och ordentligt för att skydda människors hälsa och miljön. För att säkerställa detta har vi utvecklat riktlinjer för vår kemiska användning, se vår **"Uppförandekod för leverantörskedjan"**.

## ANTI KORRUPTION

Scandic följer all nationell och internationell reglering för att förebygga, upptäcka och hantera korruption. För vidare information se vår **"Antikorruptionspolicy"**.

## MUTOR, BEDRÄGERIER, UTPRESSNING OCH PENNINGTVÄTT

Mutor och otillbörliga förmåner är förbjudet enligt lag och Scandic arbetar aktivt för att förhindra och stoppa alla handlingar som kan betraktas som mutor eller korruption. 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. Scandic medverkar aktivt 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

Scandic arbetar aktivt med att säkerställa att inga konkurrensbegränsande åtgärder vidtas inom företaget. Alla anställda ska verka för att företaget konkurrerar så kraftfullt och konstruktivt som möjligt med samtidig efterlevnad av Scandics riktlinjer för konkurrens.

## INTEGRITETSSKYDD

Skydd av den personliga integriteten är en mänsklig rättighet och Scandic arbetar aktivt för att säkerställa att vi skyddar våra kunders och anställdas personuppgifter på bästa sätt. För vidare information se vår **"Integritetspolicy"**.

## VISSELBLÅSNING

Scandic har en visseblåsningsartjänst som hanteras av en oberoende extern rådgivare som gör det möjligt för anställda, gäster och andra berörda att anonymt rapportera brott mot denna Kod.