

Aktsomhetsvurdering av egen virksomhet



Live to move. Move to live.

[UNISPORT.COM](https://unisport.com)

UNISPORT  TM

Vi kan opplyse følgende informasjon i vurderingen:

- Organisering av virksomheten, leverandører
- Struktur og hvor vi operer
- Retningslinjer og rutiner for ansatte, og for kjøp/salg
- Hvordan vi håndterer identifiserte negative påvirkninger for grunnleggende menneskerettigheter, og for anstendig arbeidsforhold
- Tiltak vi har utført for å unngå dette

For å sikre at Åpenhetsloven i sin helhet blir ivaretatt, har vi også bedt underleverandører om å bekrefte at de sikrer dette i deres virksomheter og videre ned i leverandørkjeden.

Videre er vi i Unisport Scandinavia AS en Miljøfyrtårn sertifisert bedrift og dermed følger det noen krav til arbeidsforhold og miljøarbeid. Det vedlegges dermed tre dokument som viser at vi stiller krav om at våre etiske retningslinjer og bærekraftig arbeid følges av alle samarbeidspartnere, samt oss selv.

Vedlegg:

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. Engelsk: Code of Conduct | Norsk: Etiske Retningslinjer |
| 2. Engelsk: Sustainability report | Norsk: Bærekrafts rapport |
| 3. Engelsk: Eco lighthouse certification | Norsk: Miljøfyrtårn sertifikat |

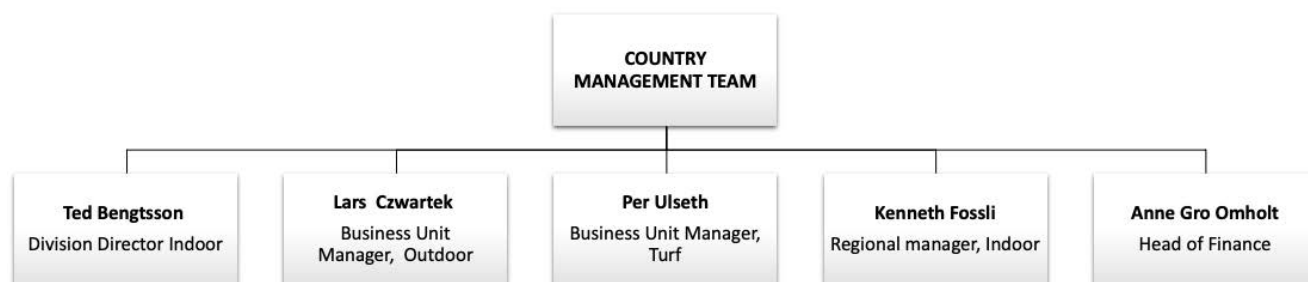
RAPPORT ift. ÅPENHETS LOVEN

FORORD

Vi i Unisport handler ærlig, etisk og lovlig. Vi opptre ansvarlig i forhold til kolleger, kunder, leverandører, entreprenører, underleverandører, miljøet og hele samfunnet vi arbeider og lever i. Vi streber etter å forbedre forutsetningene for helse, miljø og bærekraftig utvikling for samfunnet. Vi støtter og respekterer internasjonale og nasjonale avtaler og regelverk om menneskerettigheter. Vi tillater ikke bestikkelser eller andre upassende fordeler som kan påvirke beslutninger.

Vi ønsker å være en trygg og inspirerende arbeidsplass for vårt personell som skal ha en trygg og god arbeidsplass, som fremmer trivsel, karriere og utvikling. Vi jobber aktivt med NGO'er (ikke-statlige organisasjoner) for å forbedre det fysiske aktivitetsnivået ikke bare til våre egne ansatte, men generelt i samfunnet. Samarbeid og åpen dialog med lokale interessenter er verdifulle for oss. Vi er villige til å dele vår kompetanse til nytte for samfunnet rundt oss og støtte et sunnere samfunn.

Country Management Team



Unisport opererer på følgende steder med følgende funksjoner:

Finland: Vantaa, Tampere, Kerava, Alajärvi og Padasjoki; Salg, Innkjøp, Inventar, Prosjekter, Service, Administrasjon, Teknologi, Produksjon.

Sverige: Stockholm, Landskrona, Hjärnarp, Kalmar, Göteborg, Ljungaværk og Kalix; Salg, Innkjøp, Inventar, Prosjekter, Service, Administrasjon, Teknologi, Produksjon, Markedsføring.

Norge: Bergen, Askim, Jevnaker; Salg, Inventar, Prosjekter, Installations, Administrasjon.

Danmark: Valby, Silkeborg; Salg, Innkjøp, Inventar, Prosjekter, Service, Finance, Teknologi.

Nederland: Huissen; Markedsføring, Salg.

Avdelinger:

INDOOR - refererer til fast utstyr for innendørs aktiviteter, for eksempel sportsgulv, tribunestoler, gardinvegger, garderober og møbler til gymsaler, for eksempel bomsystemer, skjørtbrett, tilbehør og løst sportsutstyr som baller, garn, racketer, skjørtbrett, benker, etc..

OUTDOOR – faste utendørsprodukter som landskapsunderlag, fallsikringsflater, multisportsarenaer, padel, tennis og utendørs treningssentre, kunstgress, kjøle- og varmeanlegg, løpebaner, air domer og grunnarbeider.

Selskapet arbeider for å være et rettferdig og likeverdig selskap, og vi arbeider aktivt for å sikre respekt for menneskerettigheter og likeverd i verdikjeden.



VÅRE LEVERANDØRER

Vi har et tett samarbeid med en intern leverandør i Finland, som vi importerer kunstgress av. Dette er en av de største leverandørene vi har og kan følge med langt ned i leverandørkjeden vedrørende alt fra personell til materiell.



Videre har vi egen produksjon av sportsutstyr beliggende i Sverige, hvor vi har god kontroll på avtaler, ansettelses og arbeidsmiljø. De aller fleste av våre leverandører av f.eks. kunstis, installasjon, transport og tjenester, har mottatt krav om å følge våre etiske retningslinjer, våre bærekrafts mål og ikke minst følge opp under menneskerettighetene. Vi har også bedt om informasjon i sammenheng med Åpenhetsloven. Vi har fra disse mottatt variable tilbakemeldinger på informasjon vedrørende leverandørkjeden videre, men samtlige har bekreftet at de og deres underleverandører følger våre retningslinjer og krav. Vi vil fortsette å etterlyse den informasjonen som eventuelt mangler frem til vi anser kravet om informasjon er møtt. Jobben med å anskaffe dokumentasjon i henhold til Åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess.

VÅRE FORRETNINGSPARTNERE

Alle firmaer som bidrar med installasjoner, frakt og transport etc. som ikke har en direkte input i våre produkter eller tjenester er våre forretningspartnere. De mottar på lik linje vår Code of Conduct, og bes om å bekrefte og ha lik forståelse for og sikring av anstendige ansettelsesforhold og grunnleggende menneskerettigheter. Alt dokumenteres i en digital plattform som oppdateres og følges opp av Finans og HR avdelingen.

RISIKOFAKTORER

Underleverandørene til firmaer og underleverandørene til ev andre leverandører som ligger slik geografisk til at selv om vi har fått bekreftet at lover, avtaler, retningslinjer og policyer blir fulgt, klarer vi ikke å kontrollere det pr dags dato. Dette er den største risikofaktoren vi opplever i Unisport og vil være en av fokusområdene vi vil jobbe kontinuerlig videre med.

FORBUD MOT KORRUPSJON OG BESTIKKELSER

Vi blir ikke involvert i forretningsforhold som kan føre til interessekonflikter. Vi betaler ikke bestikkelser eller ulovlige betalinger for å få eller beholde virksomhet. Vi skal aldri akseptere, tilby, kreve eller be om bestikkelser eller upassende fordeler som kan påvirke noens avgjørelse. Vi betaler ikke for å tilrettelegge gunstig vedtak eller tjenester fra myndigheter. For å sikre dette ble samarbeid med "datafisher" etablert våren 24 og CAC-training ble implementert. Denne treningen går ut til alle ansatte i hele Unisport konsernet for å sikre bevissthet og kompetanse i alle ledd.

Følgende er eksempler på hva som kan anses som korrupsjon og som ikke er tillatt for Unisport ansatte:

- Tilby eller ta imot penger eller andre verdisaker (f.eks. personlige rabatter for private kjøp fra leverandør) i et forretningsforhold
- Godta andre tjenester for privat vinning (f.eks. godta gratisbilletter, turer osv.)
- Fritt eller med rabatt akseptere leverandørens produkter eller tjenester til personlig fordel
- Tilby eller akseptere private lån fra leverandørens eller andre forretningskontakter
- Feilaktig favorisering av leverandører der ens egne eller familiemedlemmer eller venner har en nøkkelposisjon

Unisport-ansatte har ikke lov til å være samtidig ansatt i eller drive virksomhet med nære samarbeid med leverandør – Unisport-ansatte bør unngå private kjøp fra bedriftens leverandører. Dersom det er en mulig interessekonflikt vedrørende en leverandør, må Unisport-ansatt trekke seg selv fra den saken, med henvisning til en mulig interessekonflikt og informere Unisports Head of HR om dette.

KONKURRANSELOVER

Vi vil overholde konkurranselovene i hver jurisdiksjon der vi driver virksomhet. Vi vil ikke engasjere oss i bud rigging; vi vil ikke fikse priser; vi vil ikke tildele markeder; og vi vil ikke misbruke markedsrett. For eksempel vil vi ikke diskutere priser, kostnader, fortjeneste eller markedsføringsstrategier med våre konkurrenter.

LEVERANDØRREVISJONER

Når entreprenører, underleverandører, leverandører og partnere vurderes, vil deres evne til å overholde disse retningslinjene bli vurdert og være et viktig utvalgsriterium. Leverandører bes om å tillate Unisport eller eventuelle tredjepart autorisert av Unisport og rimelig akseptabelt for leverandøren, til å opptre i nærvær av leverandøren en revisjon av leverandørens virksomhet som er relevant for denne policyen, f.eks. leverandørens fasiliteter og relevante utdrag fra rapporter og opptegnelser.

MILJØ OG BÆREKRAFT

Unisport anser bærekraft som en forpliktelse og har som mål å drive virksomhet på en ansvarlig måte. Vi utvikler vår ekspertise for å hjelpe våre kunder til å bli mer bærekraftige og vår produktportefølje inkluderer miljøvennlige produkter.

Unisport ber sine leverandører om å følge EUs REACH-forordning på miljøområdet, og spesielt ber sine leverandører om å garantere at produktene som leveres til Unisport ikke skal inneholde stoffer av høy bekymring ("SVHC") plassert i EUs REACH-kandidatliste over en konsentrasjon på 0,1 vektprosent i artikkelen, denne i form av vårt samsvarssertifikat. Leverandørene garanterer at Unisport Group vil bli skriftlig informert om alle ftalater.

Hvordan vi håndterer identifiserte negative påvirkninger for grunnleggende menneskerettigheter, og for anstendig arbeidsforhold

MEDARBEIDERFORHOLD

Helse, sikkerhet, menneskerettigheter og arbeidsstandarder

Vi skal arbeide aktivt for arbeidssikkerhet og helse. Vi er forpliktet til å gi våre ansatte en arbeidsplass som er fri for kjente sikkerhets- og helsefarer, og et arbeidsmiljø fritt for diskriminering, trakassering eller annen personlig oppførsel som ikke bidrar til et produktivt arbeidsklima. Vold, trusler og trakassering tolereres ikke. Vi er forpliktet til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljø og sikkerhet. Vårt mål er null arbeidsulykker, yrkessykdom og arbeidsrelatert eksponeringer.



Arbeidsgiver garanterer rettferdige ansettelsesvilkår og muligheter for alle ansatte uten noen diskriminering basert på alder, rase, farge, nasjonalitet, religion, kjønn, funksjonshemming, seksuell legning, eller etnisk tilhørighet. Arbeidsgiver respekterer ansattes rett til å opprette og bli med i fagforeninger og forhandle kollektivt.

Vi støtter og respekterer beskyttelsen av menneskerettighetene slik det kommer til uttrykk i FNs erklæring om menneskerettigheter. Som arbeidsgiver aksepterer Unisport de grunnleggende arbeidsrettighetene fastsatt av International Labour Organisasjon (ILO): organisasjonsfrihet, effektiv anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger, avskaffelse av tvangsarbeid, og like muligheter og behandling. Vi aksepterer ikke barnearbeid og krever at våre underleverandører og leverandører overholder prinsippene i vår Code of Conduct.

Vi har nylig implementert enda et digitalt rapporteringsverktøy for å identifisere, analysere og utbedre alle risikofaktorer i hverdagen.

PULSEUNDERSØKELSER

For å sikre trivsel, arbeidsmiljø og et godt psykososialt arbeidsmiljø tilbyr også Unisport i sammenheng med Eleteive, jevnlig pulseundersøkelser hvert kvartal. Disse er selvsagt anonymisert slik at ingen blir uthengt og den gir rom for å komme med tilbakemeldinger på hvordan man har det i Unisport konsernet. I tillegg kan alle gi kommentarer til arbeidshverdagen, ikke bare en score, hvilket øker muligheten for å sikre at alle negative hendelser eller forhold blir oppdaget så tidlig som mulig.

Hvordan vi håndterer identifiserte negative påvirkninger for grunnleggende menneskerettigheter, og for anstendig arbeidsforhold

BÆREKRAFTSSAMARBEID I HENHOLD TIL KOLLEKTIVE AVTALER OG LOVER

Overholdelse av lokale lover og felles samarbeid med fagforeninger i de nordiske landene bidrar og styrer hele virksomheten for å sikre gode arbeidsvilkår og etterlevelse av disse. Faste spilleregler og tariffavtaler innebærer at virksomheten konkurrerer på like vilkår. Det sikrer også at alle ansatte har ansettelseskontrakter tilsvarende, og at alle vilkår er innenfor et rimelig og respektabelt lønnsnivå og arbeidsmiljø. Dette er noe vi tilstreber at våre leverandører og forretningspartnere sikrer for sine ansatte, selv om vi må anerkjenne at vi ser utfordringen med å kunne kontrollere om forholdene stemmer i henhold til hva som blir opplyst.

TILTAK I TILFELLE BRUDD PÅ DISSE RETNINGSLINJENE

Melding om enhver oppførsel, avvik eller hendelse innen Unisport som avviker fra vår Code of Conduct policy, samsvarsertifikat eller vårt bærekrafts-arbeid skal rapporteres til overordnet leder eller, ved mistanke, at det ikke vil ha noen effekt, til Unisports Head of ESG eller HR. Alle varsler tas på alvor og undersøkes. Varsler om oppførsel hos forretningspartnere, entreprenører, underleverandører eller leverandører som avviker fra denne policyen skal på lik linje meldes, men direkte til HR eller til Unisports Head of ESG.

FIRST WHISTLE

Vår varslingskanal i Unisport; First Whistle, åpnet i 2021 for hele konsernet som kan brukes til anonym varslings av mistanke om brudd på interne retningslinjer og lovgivning. Korrigerende tiltak, inkludert disiplinære tiltak, iverksettes for alle underbygde påstander. Både interne og eksterne interessenter kan rapportere mistenkte brudd. Det ligger en direkte lenke på våre hjemmesider til First Whistle.

KRENKELSE OG DISIPLINÆRE TILTAK

Ånden i vår etiske retningslinjepolicy er å utvikle bærekraftige ansettelses- og forretningsforhold ved å rette opp de eventuelle rapporterte problemene eller avvik.

Det er viktig å understreke at brudd på disse retningslinjene kan og vil føre til sanksjoner (f.eks. kansellering av en kontrakt, forretningsforhold eller arbeidsavtale) i henhold til lover og avtaler. Alvoret av overtredelsen og graden av personalmyndighet til å handle skal stå i forhold til størrelsen på eventuelle disiplinære tiltak.

INTERNASJONALE OG NASJONALE PRINSIPPER OG LOVGIVNING VI FØLGER

1. Menneskerettighetserklæringen
2. ILO-konvensjoner om rettigheter i arbeidslivet
3. Internasjonale miljøprinsipper og avtaler
4. Nasjonale lover for miljø, arbeidsmiljø, arbeidsrett, forretningsetikk, etc
5. Åpenhetsloven
6. Miljøfyrårn

Hvordan vi håndterer identifiserte negative påvirkninger for grunnleggende menneskerettigheter, og for anstendig arbeidsforhold

GJENNOMGANG OG OPPDATERING AV DENNE POLICYEN

Code of Conduct policyen godkjennes og gjennomgås på årlig basis av Unisports HR avdeling, Head of ESG og konsernsjef. Unisport-ansatte har blitt bedt om å overholde denne policyen og gis opplæring for å forstå vilkår og betingelser i denne policyen. Head of ESG som compliance officer skal sørge for en god forståelse og anvendelse av retningslinjene og skal føre en integritetssikker oversikt over varslene om brudd på politikken og tiltakene som er tatt. Spørsmål angående vår Code of Conduct, bærekrafts rapporten eller samsvarssertifikatet, deres anvendelse på spesifikke omstendigheter og rapporter om faktiske eller mistenkte brudd kan henvendes til alle nivåer i tilsynskjeden, HR ansvarlig, Head of ESG Linda Bornandsson og/eller konsernsjef Morten Chrone.

Oppsummert håndteres alle negative påvirkninger ved forebyggende tiltak, oppfølging av personale- og leverandører ved forankring i styringsdokumenter, og ved en lav terskel og enkle verktøy til å melde ifra.

UNISPORT I SOSIALE MEDIER:

Facebook

Instagram

LinkedIn

For andre henvendelser eller ytterligere informasjon, vennligst kontakt oss på:

apenhetsloven@unisport.com



UNISPORT  TM