

STENHUS

Fastigheter

Likabehandlingsprincipen

Antagen av styrelsen i Stenhus Fastigheter AB den 19 januari 2022

1. Introduktion

Grunden för policyn är Stenhus Fastigheter i Norden AB's (publ) ("Stenhus" eller "Bolaget") målbild om en långsiktigt hög och stabil avkastning med fokus på kassaflöde. Företagets förvaltning och utveckling är beroende av kvalificerade och professionella medarbetare. Därför är det viktigt att företaget är en attraktiv arbetsgivare som kan attrahera och har möjlighet att behålla sin personal på lång sikt.

2. Likabehandlingsdefinitioner

Likabehandlingsprincipen gäller Bolaget. Det innebär bland annat att ingen diskriminering eller någon annan kränkande särbehandling får förekomma i förhållande till någon på Stenhus som

- är anställd,
- söker anställning,
- praktiserar eller
- i övrigt utför arbete åt Stenhus.

Stenhus har nolltolerans mot alla former av trakasserier. Stenhus ska aldrig utsätta en anställd för repressalier om de

- har eller hävdar att Stenhus har brutit mot diskrimineringslagen,
- deltagit i en utredning enligt diskrimineringslagen,
- eller rapporterat om någon form av trakasserier.

Stenhus ska vidta kontinuerliga och aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling. Stenhus ska främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan tro, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

STENHUS

Fastigheter

3. Åtaganden

Stenhus arbete i förebyggande syfte är att

- undersöka om det finns risk för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter inom organisationen
- analysera orsaken eventuella risker eller andra hinder
- vidta åtgärder för att förhindra att risker och andra hinder kan uppstå
- ständigt övervaka och utvärdera punkt 1-3 ovan

Stenhus likabehandlingsprincip omfattar följande områden

- arbetsvillkor,
 - bolaget ska arbeta för att säkerställa att organisationen anpassar sig till den rådande arbetsbördan
 - inga stötande bilder, förnedrande attityder eller partiska språk som kan leda till trakasserier på arbetsplatsen är tillåtna
- regler och praxis gällande löner och andra anställningsvillkor
 - bolaget erbjuder alla anställda goda och konkurrenskraftiga anställningsvillkor
 - bolaget erbjuder anställda att delta i incitamentsprogram
- rekrytering och befordran
 - bolaget eftersträvar att anställa och befordra medarbetare oavsett till exempel kön, etnicitet, religion, funktionshinder, ålder och politisk ställning
- utbildning och andra typer av kompetensutveckling
 - individuella utvecklingsplaner för respektive medarbetare
- möjligheten att kombinera arbete och familj
 - När det gäller arbetsmiljön ska Stenhus främja en positiv arbetsmiljö för alla medarbetare. När det gäller arbete och föräldraskap är Stenhus mål att underlätta för alla medarbetare att kombinera arbete och familj.

4. Åtgärder

Stenhus långsiktiga mål är att förebygga och förbjuda alla trakasserier på arbetsplatsen. Kortsiktigt är bolagets mål att öka medarbetarnas medvetenhet om företagets policy. Arbete med aktiva åtgärder ska vara ett samarbete mellan arbetsgivaren och anställda.

Skulle någon form av trakasserier förekomma inom Stenhus är bolagets policy att företaget är skyldigt att agera. I sådana fall ska bolaget undersöka omständigheterna kring de påstådda trakasserier och vid behov vidta alla rimliga åtgärder för att förhindra ytterligare trakasserier.

Alla anställda som känner sig utsatta för trakasserier rekommenderas att berätta för sin trakasserare mycket tydligt att deras beteende är ovälkommet och stötande. Om trakasserier inte upphör, eller om den trakasserade personen inte vill eller vågar diskutera med sin trakasserare kan medarbetare använda företagets visselblåsarfunktion eller kontakta sin chef eller någon annan ledande befattningshavare som de litar på.

STENHUS

Fastigheter

5. Roller och ansvar

- Policyn omfattar alla delar av Stenhus verksamhet.
- Styrelsen fastställer denna policy och bedömer årligen policyns relevans och beslutar om eventuella revideringar.
- CFO ansvarar för förslag till uppdateringar vilka ska godkännas av CEO.
- CFO säkerställer att policyn är kommunicerad och att organisationen förstår dess innebörd