

STENHUS

Fastigheter

Uppförandekod (anställda)

Antagen av styrelsen i Stenus Fastigheter AB den 19 januari 2022

1. Introduktion

Grunden för policyn är Stenus Fastigheter i Norden AB's (publ) ("Stenus" 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. Stenus arbete med hållbarhetsfrågor är en naturlig del av verksamheten och en bidragande faktor för att bolaget ska nå sina mål.

Stenus betraktar lagar och förordningar som minimikrav. Uppförandekoden innefattar en ytterligare vägledning gällande de lagar och regler som Stenus ska förhålla sig till, men identifierar också områden där förväntningarna är mer långtgående än den lagstadgade skyldigheten.

Stenus förväntar sig även att leverantörer följer andemeningen i uppförandekoden när samarbete sker med Stenus. Stenus har av denna anledning upprättat en separat uppförandekod för Stenus leverantörer som anger de förväntningar Stenus har på dessa.

Uppförandekoden tydliggör Stenus värderingar och syftar till att vägleda samtliga medarbetare i den dagliga verksamheten. Uppförandekoden gäller för samtliga Stenus medarbetare och reglerar hur medarbetarna ska uppträda mot varandra, mot hyresgäster, leverantörer, samarbetspartner, samt andra aktörer som medarbetarna möter i den dagliga verksamheten.

Uppförandekoden utgår från de fyra områden som innefattas i FN:s Global Compact

- mänskliga rättigheter,
- arbetsvillkor,
- miljö och
- anti-korruption

men det är Stenus egen identifiering av de mest relevanta hållbarhetsfrågorna som ligger till grund för innehållet i uppförandekoden.

STENHUS

Fastigheter

2. Stenhus fokusområden

Mänskliga rättigheter

Stenhus stödjer och respekterar de internationellt definierade mänskliga rättigheterna samt deltar inte i någon form av kränkning av desamma.

För Stenhus är social inkludering viktig och bolaget har ett socialt hållbarhetsråd som har en hållbarhetsfond till sitt förfogande. Denna fond ska disponeras till aktiviteter inom jämställdhets- och integrationsprojekt.

Arbetsvillkor

Stenhus 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. Stenhus erbjuder alla medarbetare goda och konkurrenskraftiga anställningsvillkor samt individuella utvecklingsplaner för att själva kunna vara med och påverka sin framtid.

Stenhus har en Likabehandlingsprincip som gäller för samtliga anställda. Likabehandlingsprincipen redogör mer i detalj för Stenhus arbete inom ramen för likabehandling av bolagets medarbetare. Det innebär bland annat att ingen diskriminering eller någon annan kränkande särbehandling får förekomma. Ingen diskriminering tillåts, alla är lika viktiga oavsett till exempel kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder och politisk ställning.

Stenhus stödjer inte barnarbete, varken inom ramen för den egna organisationen eller hos leverantörer eller dess underleverantörer. Detta finns specifikt angivet i den uppförandekod som gäller för Stenhus leverantörer.

Miljö

Stenhus ska aktivt delta i utvecklingen framåt mot ett hållbart samhälle. Stenhus ser samhällets krav enligt lagar och regler som minimikrav och bolaget strävar ständigt efter förbättringar för att stödja en hållbar utveckling. Stenhus arbete med hållbarhet kommer alltid innefatta:

- Genomföra insatser i enlighet med FN:s mål för hållbar utveckling som är relevanta för Stenhus och i linje med de utvalda delarna av de 17 globala målen i Agenda 2030.
- Kontinuerligt öka kompetensen inom hållbarhet genom utbildning och kommunikation av hållbarhetsfrågor.
- Regelbundet följa upp, revidera och förbättra hållbarhetsarbetet

Fokus för Stenhus är att minska användandet av naturresurser och utsläpp av koldioxid genom att avstå från att maximera hyresnivåerna vid alla tidpunkter till förmån för att teckna hyresavtal med en längre löptid med befintliga hyresgäster. Detta minimerar behovet av renoveringar och rivningar av tekniskt välfungerande lokaler och fastigheter. Fokus ligger också på att öka användandet av förnybar energi samt minska användandet av miljöfarliga produkter.

För mer information gällande Stenhus hänsyn till miljö och klimat, se Stenhus hållbarhetspolicy

STENHUS

Fastigheter

Affärsetik och anti-korruption

Stenus ska alltid i vår värdemaximering ha hög affärsmoral. Bolaget bidrar inte till och tillåter inte korruption. Vi accepterar inte att medarbetare låter sig mutas eller ta emot gåvor som liknar mutor. Dokument om uppförandekoder fyller en viktig funktion internt och externt för att tydliggöra detta. Stenus kommer bland annat i detta syfte implementera en visselblåsarfunktion.

Stenus tar ej någon politisk position och deltar ej i några initiativ som kan betraktas som politiskt ställningstagande. Finansiellt stöd till politiska partier lämnas ej.

Insiderinformation är information av specifik natur som inte har offentliggjorts, som direkt eller indirekt rör Stenus eller Stenus finansiella instrument, såsom Stenus aktie som handlas på Nasdaq First North, och som, om den offentliggjordes, sannolikt skulle ha en väsentlig inverkan på priset på Stenus aktie eller relaterade finansiella derivatinstrument. Informationen, som kan vara hänförlig till verksamheten i Stenus eller andra faktorer som indirekt påverkar Stenus eller finansiella instrument utgivna av Stenus, ska hanteras med högt ställda krav på sekretess. För mer information, se Stenus insiderpolicy.

När Stenus har tillgång till information som är konfidentiell eller företagsintern för andra parter, t.ex. hyresgäster eller leverantörer, hanteras den på ett ansvarsfullt sätt. Konfidentiell information får inte delges obehöriga.

3. Roller och ansvar

- Policyn omfattar alla delar av Stenus verksamhet.
- Samtliga medarbetare i koncernen ansvarar för att följa uppförandekoden och följa densamma.
- 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.
- Överträdelser mot uppförandekoden ska rapporteras via visselblåsarfunktionen alternativt till CFO.