

MÅNGFALDS- OCH INKLUDERINGSPOLICY SCANDIC HOTELS GROUP AB (publ)

Document name	Issued date	Adopted by the
Diversity and Inclusion Policy for Scandic Hotels Group AB (publ)	September 7, 2017	The Board of Directors
Document Owner	Last approved date	Page
Chief Human Resources Officer	2025	1 (3)

Mångfalds- och inkluderingspolicy för Scandic Hotels Group AB (publ)

Inledning

Denna policy har antagits av Scandics styrelse i syfte att säkerställa att Scandic bedriver sin verksamhet på ett förtroendefullt sätt och i enlighet med lagar och principer för ett börsnoterat bolag. Mångfalds- och inkluderingspolicyn är ett underordnat dokument till Scandics uppförandekod (Code of Conduct).

Policyn revideras årligen, eller oftare vid behov. Ägare av denna policy är Chief Human Resources Officer. Det operativa ansvaret för att implementera denna policy åvilar samtliga medlemmar i koncernledningen (Executive Committee) inom respektive ansvarsområde.

Vägledande principer

Scandics uppdrag är att skapa fantastiska hotellupplevelser för de många människorna. Scandic erkänner att människor med olika bakgrunder, med olika kunskaper, talanger och erfarenheter, bidrar med värdefulla insikter till arbetsplatsen och stärker effektiviteten och kreativiteten i hur team arbetar tillsammans och möter kunder och gäster. Scandic är därför engagerat i att främja en kultur som aktivt värdesätter mångfald och inkludering på alla nivåer och ger alla medarbetare samma möjligheter, till nytta för medarbetarna själva, gästerna och det samhälle där vi verkar.

Denna policy bygger på och stödjer Scandics fyra värderingar: Var omtänksam, Var dig själv, Var professionell och Var modig. Det är viktigt att alla medarbetare delar och praktiserar dessa värderingar för att Scandic ska ha en kultur där mångfald och inkludering är närvarande.

Omfattning, efterlevnad och ansvar

Mångfalds- och inkluderingspolicyn gäller lika för alla medarbetare, oavsett tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning, samt konsulter. Scandics chefer ansvarar för att säkerställa att innehållet i denna policy kommuniceras, förstås och efterlevs i deras team. Alla medarbetare är skyldiga att läsa, acceptera och följa denna policy under hela sin anställningstid. Medvetenhet kring mångfald och inkludering ingår i introduktionsutbildningen (Onboarding) och är integrerad i utbildningen för medarbetare på Scandic.

Alla medarbetare ansvarar för att behandla andra med värdighet och respekt vid alla tillfällen. Alla beteenden som bryter mot denna policy, oavsett om de är explicita eller implicita, kommer inte att tolereras. Beteenden såsom diskriminering, trakasserier eller mobbning kommer att betraktas som misskötsamhet och kan leda till disciplinära åtgärder.

Om en incident eller överträdelse uppmärksammas har varje medarbetare ansvar att omedelbart rapportera ärendet till närmaste chef. Om detta inte är möjligt ska medarbetaren kontakta chefens chef eller HR-avdelningen.

Alla nödvändiga kontaktuppgifter, samt information om hur man rapporterar anonymt via Scandics visseblåsarfunktion, finns på vårt intranät Fuse. För mer information, vänligen kontakta juristavdelningen (Legal Department).

Scandic genomför regelbundet anonyma medarbetarundersökningar, inklusive frågor om mångfald, inkludering och arbetsmiljö. Resultatet är ett mått på hur väl företaget lyckas inom detta område, men också en källa till ytterligare förbättringar.

Mångfald

Mångfald är blandningen av alla typer av aspekter som gör oss alla unika, inklusive men inte begränsat till: könsidentitet, ålder, etnicitet, nationalitet, språk, religion, kultur, hälsa, utbildning, sexuell läggning, föräldraskap, fackligt medlemskap och funktionsnedsättning. Scandic främjar en mångfaldig arbetsmiljö med en variation av individer som bidrar till företagets framgång. Företaget strävar aktivt efter att välja medarbetare som speglar samhället.

Dessutom ska olika typer av individuella anställningsformer för medarbetare, till exempel deltidsarbete, extra personal etc., aldrig vara en anledning till negativ behandling. Anställningsvillkor, inklusive ersättning, ska baseras på marknadspraxis och transparenta kriterier och får aldrig ta hänsyn till till exempel kön, etnicitet eller nationalitet.

Inkludering

Att säkerställa inkludering av varje medarbetare är avgörande för att främja engagemang och välbefinnande. Grunden för att upprätthålla en inkluderande organisation ligger i att följa Scandics värderingar och uppförandekod. En inkluderande arbetsmiljö innebär att Scandic skapar förutsättningar för alla medarbetare att nå sin fulla potential, utveckla kunskap och växa som individer utan rädsla för missgynnande behandling vid något tillfälle. På så sätt kan alla medarbetare vara engagerade och bidra till att Scandic når sina mål.

Dessutom är tillgänglighet en avgörande del av Scandics arbete för att skapa en mer inkluderande organisation. Scandic strävar efter att vara tillgängligt för både gäster och medarbetare genom att tillhandahålla faciliteter och tjänster som stödjer särskilda behov.

Utvecklingsmöjligheter

Alla beslut inom Scandic som påverkar våra medarbetares anställning ska baseras på personlig kompetens, meriter och kvalifikationer och spegla organisationens affärsbehov. Scandics rekryteringsprocess strävar också efter att främja mångfald i företaget. För att ge alla medarbetare samma möjlighet till personlig utveckling ska alla lediga tjänster i regel annonseras internt och intresserade kandidater uppmuntras att söka. Vidare ska alla medarbetare erbjudas möjligheter till utbildning och kompetensutveckling enligt samma principer.

Scandic i samhället

Scandic strävar efter att spela en aktiv roll i samhället, vilket innebär att mångfald och inkludering inte bara omfattar medarbetare utan även gäster och samhället i stort. Företaget vill bidra till ett mångfaldigt samhälle där de många människorna inkluderas. Scandic kommer att delta i att underlätta och lösa samhällsliga utmaningar tillsammans med regeringar, lokala myndigheter, andra företag och organisationer.