



POLICY FÖR MÅNGFALD OCH INKLUDERING

Denna policy har antagits av Scandics styrelse i syfte att säkerställa att Scandics verksamhet bedrivs på ett förtroendefullt sätt och i enlighet med lagstiftning och god praxis för ett börsnoterat bolag. Mångfalds- och inkluderingspolicyn är en underliggande policy till Scandics Uppförandekod. Mångfalds- och inkluderingspolicyn revideras varje år eller oftare om behov uppkommer. Ägaren till denna policy är koncernens Chief Human Resources Officer. Varje EC-medlem har det operativa ansvaret för implementering av policyn inom sina respektive ansvarsområden.

VÄGLEDANDE PRINCIPER

Scandics mission är att skapa enastående hotellupplevelser för de många människorna. Scandic ser att människor från olika bakgrunder, med olika kunskaper, talanger och erfarenheter för med sig värdefulla insikter till arbetsplatsen och därigenom ökar effektiviteten och kreativiteten avseende hur arbetsgrupper arbetar tillsammans och möter kunder och gäster. Scandic är därför engagerad i att skapa en kultur som aktivt värdesätter mångfald och inkludering på alla nivåer och ger alla anställda samma möjligheter, till förmån för dem själva, gästerna och det samhälle vi arbetar i.

Den här policyn bygger på och stödjer Scandics fyra värderingar: Be caring, Be you, Be a pro och Be bold. Det är viktigt att alla anställda delar och lever dessa värderingar för att Scandic ska ha en kultur där mångfald och inkludering är närvarande.

OMFATTNING, EFTERLEVAD OCH ANSVAR

Mångfalds- och inkluderingspolicyn är bindande för alla anställda oavsett anställningsform samt anlitate konsulter. Scandics alla arbetsledare och chefer är ansvariga för att innehållet i denna policy kommuniceras, förstås och efterlevs i arbetsgrupperna. Alla anställda är skyldiga att läsa, acceptera och följa denna policy under hela sin anställningsperiod. Mångfald och inkludering är inkluderad i introduktionsutbildningen och är en del i all utbildning på Scandic.

Alla anställda är ansvariga för att alltid behandla varandra med värdighet och respekt. Allt beteende som bryter mot denna policy, direkt eller indirekt, tolereras inte. Beteende som exempelvis diskriminering, trakasserier eller mobbning kommer att behandlas som

misskötsamhet och kan leda till disciplinära åtgärder.

Om en händelse eller brott mot denna policy inträffar så är varje anställd skyldig att omedelbart rapportera detta till sin närmaste arbetsledare eller chef. Om det inte är möjligt ska chefens chef eller HR-avdelningen kontaktas. All nödvändig kontaktinformation, och även information om hur rapportering kan göras anonymt genom Scandics visseblåstjänst, finns på intranätet Fuse. För mer information, vänligen kontakta juridikavdelningen.

Scandic utför regelbundet anonyma medarbetarundersökningar som inkluderar frågor om mångfald, inkludering och arbetsmiljön. Resultatet är ett mått på hur väl företaget lyckas inom detta område men också en källa för fortsatta förbättringar.

MÅNGFALD

Mångfald är en blandning av alla aspekter som gör oss människor unika. Detta inkluderar men begränsas inte till; könsidentitet, ålder, etnicitet, nationalitet, språk, religion, kultur, hälsa, utbildning, sexuell läggning, familjesituation, fackligt engagemang och funktionsnedsättning. Scandic uppmuntrar till en arbetsmiljö med mångfald och därmed en mix av människor som bidrar till företagets framgång. Företaget söker aktivt anställda som speglar samhället.

För anställda gäller dessutom att olika anställningsförhållanden, exempelvis deltids- och behovsanställda, etc., aldrig ska vara grund för negativ särbehandling. Villkoren för anställning, inklusive lön, ska baseras på marknadsmässiga grunder och transparenta kriterier och aldrig ta hänsyn till exempelvis kön, etnicitet eller nationalitet.

INKLUDERING

Inkludering av samtliga anställda är avgörande för våra anställdas engagemang och välbefinnande och efterlevandanden av Scandics värderingar och vår Uppförandekod utgör grunden för att skapa och bibehålla en inkluderande organisation. En inkluderande arbetsmiljö innebär att Scandic skapar förutsättningar för alla anställda att nå sin fulla potential, att utveckla sin kunskap samt att växa som människa utan att rädsla för negativ särbehandling någonsin uppstår. På detta sätt har alla anställda möjlighet att engagera sig i och bidra till att Scandic når sina mål.

Dessutom är tillgänglighet en kritisk del i Scandics arbete att skapa en mer inkluderande organisation. Scandics mål är att ha anläggningar och tjänster som stödjer särskilda behov för både gäster och anställda.

UTVECKLINGSMÖJLIGHETER

Alla beslut rörande anställningar ska baseras på personlig förmåga, meriter, kvalifikationer

samt legitima och affärsmässiga behov som företaget har. Scandics rekryteringsprocess strävar också efter att uppmuntra mångfald i företaget. För att kunna ge alla anställda samma möjlighet till personlig utveckling så ska alla lediga tjänster generellt utannonseras internt och intresserade kandidater ska uppmuntras att ansöka.

SCANDIC I SAMHÄLLET

Scandics målsättning är att spela en aktiv roll i samhället vilket innebär att mångfald och inkludering inte bara omfattar anställda utan även gäster och samhället i sin helhet. Företaget vill bidra till ett samhälle som präglas av mångfald och där de många människorna är inkluderade. Scandic ska delta i att underlätta och lösa samhällsutmaningar tillsammans med nationella och lokala myndigheter samt andra företag och organisationer.