

Jämställdhets- och mångfaldspolicy

Innehåll

1.	Introduktion.....	2
2.	Syfte.....	2
3.	Omfattning.....	2
4.	Definitioner.....	2
5.	Styrning och ansvar.....	3
6.	Vårt åtagande.....	4
7.	Jämställdhet och mångfald i praktiken.....	4
8.	Mål, uppföljning och rapportering.....	4
9.	Efterlevnad.....	4
10.	Versionshistorik.....	4

Stöddokument

- Bilaga 1: Vägledning och mall för att sätta mål för jämställdhet
- Bilaga 2: Riskbedömning för jämställdhet
- Bilaga 3: Granskning av lönejämställdhet

Version: 1.2

Senast reviderad: 17 oktober 2024

Ansvarig för policy: Vd

Fastställd av: Styrelsen i Storskogen Group AB (publ), 6 november 2024



1. Introduktion

På Storskogen är jämställdhet och mångfald avgörande för vår långsiktiga framgång och hållbarhet. Vi strävar efter att skapa en inkluderande arbetsplats där alla medarbetare ges lika möjligheter, oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet, politiska åsikter eller annan bakgrund. Genom att främja dessa värderingar stärker vi vår konkurrenskraft och bidrar till en hållbar samhällsutveckling.

2. Syfte

Denna policy syftar till att säkerställa en arbetsmiljö där alla medarbetare har lika rättigheter och möjligheter. Vi arbetar systematiskt för att förebygga diskriminering och främja jämställdhet och mångfald, i enlighet med gällande EU- och nationell lagstiftning samt internationella standarder.

3. Omfattning

Denna policy gäller för alla medarbetare som arbetar inom Storskogen och dess dotterbolag, oavsett plats.

3.1. Anpassning för dotterbolag

Dotterbolag uppmuntras att skala upp och anpassa denna policy efter sin **storlek, operativa risker** och lokala **lagkrav**, för att säkerställa att den är i linje med **Storskogens** övergripande mål för **jämställdhet** och **mångfald**.

Minimikrav:

Alla dotterbolag är skyldiga att uppfylla följande minimikrav:

- **Icke-diskriminering:** Säkerställa att alla medarbetare behandlas lika och har samma möjligheter, oavsett kön, etnicitet eller andra skyddade egenskaper.
- **Könsbalans för ledande befattningar:** Sträva efter en könsfördelning på 40-60 %.
- **Lika möjligheter:** Erbjuder lika tillgång till karriärutveckling, utbildning och kompetensutveckling för alla kön.
- **Rättvis lön för lika arbete:** Säkerställa att lika arbete ger lika lön samt aktivt arbeta för att eliminera oskäliga löneskillnader mellan könen.

4. Definitioner

Jämställdhet: Innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden av arbetslivet.

Mångfald: En variation av egenskaper hos individer, inklusive kön, ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och kulturell bakgrund.

Diskriminering: Ogynnsam behandling av individer på grund av deras kön, etnicitet, ålder, religion, sexuell läggning eller annan skyddad egenskap enligt lag.



Könsbalans: En fördelning där kvinnor och män representeras rättvist, vanligen definierat som 40–60 procent representation av båda könen i alla nivåer i organisationen.

Lönekartläggning: En process för att granska löner och identifiera samt åtgärda oskäligen skillnader i lön mellan kvinnor och män för arbete av lika värde.

Ledande befattningar: Personer med strategiskt och operativt ansvar, inklusive VD, CFO, affärsområdeschefer och styrelseledamöter. I dotterbolag omfattar detta även verkställande direktörer och ansvariga chefer.

5. Styrning och ansvar

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom Storskogen styrs genom följande principer:

- **Övervakning och rapportering:** Styrelsen ansvarar för att övervaka efterlevnaden av policyn, integrera initiativ i företagets strategi samt säkerställa att mål sätts, utvärderas och uppnås.
- **Riskhantering:** Regelbundna riskbedömningar identifierar hinder för jämställdhet och mångfald, och åtgärder vidtas för att förebygga diskriminering och ojämlikheter.
- **Utbildning:** Alla medarbetare får utbildning för att förstå policyn och tillämpa den i praktiken, och därmed främja en inkluderande arbetsmiljö.
- **Intern kontroll:** Ledningen säkerställer att policys och lagar efterlevs genom regelbundna granskningar och kontinuerliga förbättringar.

Rollerna för implementeringen och övervakningen av policyn är fördelade enligt följande:

Roll/titel	Ansvar
Koncernstyrelse	Har det yttersta ansvaret för att godkänna och övervaka efterlevnaden av policyn inom hela koncernen. Säkerställer att mångfaldsinitiativ integreras i den övergripande företagsstrategin.
VD	Ansvarar för att implementera policyn, säkerställa att jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs på alla nivåer, och rapportera framsteg och utmaningar till styrelsen.
Dotterbolagsstyrelse	Övervakar och säkerställer efterlevnaden av policyn inom respektive dotterbolag, och att tillräckliga resurser tilldelas.
Dotterbolags VD	Säkerställer att policyn implementeras och efterlevs inom dotterbolaget, och att relevanta mångfaldsinitiativ implementeras och medarbetarna utbildas.
Medarbetarna	Ansvarar för att följa policyn och bidra till en arbetsplats fri från diskriminering. Incidenter och överträdelser av policyn eller lagar ska omedelbart rapporteras.



6. Vårt åtagande

Storskogen förbinder sig att följa internationella standarder, inklusive ILO-konventioner, för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor, lika möjligheter och eliminering av all diskriminering.

- **Diskriminering:** Vi accepterar ingen form av diskriminering och arbetar aktivt för att skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig välkomna och respekterade, oavsett deras bakgrund.
- **Könsbalans:** Storskogen och dess dotterbolag arbetar för att uppnå en könsfördelning på 40–60 procent på ledande befattningar.

7. Jämställdhet och mångfald i praktiken

Storskogen säkerställer jämställdhet och mångfald genom konkreta åtgärder:

- **Rekrytering och befordran:** Aktivt rekrytera från en bred talangpool för att öka mångfalden i arbetsstyrkan. Alla beslut om rekrytering och befordran baseras på kompetens och erfarenhet, utan diskriminering.
- **Lika rättigheter och villkor:** Alla medarbetare ska ha lika tillgång till utbildning, utvecklingsmöjligheter och karriärvägar, oavsett bakgrund.
- **Arbetsmiljö:** Vi strävar efter att skapa en säker och inkluderande arbetsmiljö.
- **Utbildning och rådgivning:** Alla medarbetare och chefer genomgår regelbunden utbildning i mångfald och inkluderande arbetsmiljö.
- **Nätverksgrupper och mentorskap:** Vi uppmuntrar nätverksgrupper och mentorskap för att stödja mångfald och inkludering.
- **Lön och villkor:** Vi genomför årliga löneanalyser där lagen kräver det för att säkerställa att det inte finns några oskäligen löneskillnader. Vi uppmuntrar alla dotterbolag att anta denna praxis för att främja rättvisa och transparens.
- **Uppföljning och granskning:** Anpassad uppföljning baserad på företagets storlek för att säkerställa efterlevnad av policys.

8. Mål, uppföljning och rapportering

Storskogen sätter mål för jämställdhet och mångfald som övervakas, analyseras och rapporteras i årsredovisningen.

9. Efterlevnad

Om policyn inte följs ska det rapporteras till närmaste chef eller HR. Vid behov kan ärenden rapporteras anonymt via Storskogens visselblåsarfunktion:

<https://report.whistleb.com/storskogen>.

10. Versionshistorik

Denna policy granskas årligen och uppdateras vid behov.

Version	Revision datum	Ändringsbeskrivning	Författare	Godkänd av	Godkänt datum
---------	----------------	---------------------	------------	------------	---------------



1.0			Ulrika Brinck/ Amelie Nordin	Storskogens styrelse	2021-08-12
1.1	2023-10-18		Amelie Nordin/Greta Dorthé Ladow	Storskogens styrelse	2023-11-06
1.2	2024-10-14	Anpassning och revidering för att gälla hela koncernen	Amelie Nordin	Storskogens styrelse	2024-11-06