

# STENHUS

*Fastigheter*

## Uppförandekod

Dokumentinformation	
Dokumentområde	Bolagsstyrning
Dokumentnamn	Uppförandekod
Dokumentnummer	2.1
Dokumenttyp	Uppförandekod
Dokumentägare	VD
Godkänd av	Styrelsen
Datum för godkännande	2024-04-24
Version	1.0

## Innehåll

1. Bakgrund och syfte .....	3
1.1. Vision .....	3
1.1.1. Värderingar .....	3
2. Principer .....	3
2.1. Stenhus ansvar .....	3
2.1.1. Chefers ansvar .....	3
2.1.2. Att lyfta bekymmer.....	4
2.1.3. Visselblåsning .....	4
2.2. Ett bolag med samhällsansvar.....	4
2.3. En etiskt ansvarsfull verksamhet.....	4
2.3.1. Anti-korruption.....	4
2.3.2. Likabehandlingsprincip.....	5
2.3.3. Intressekonflikt.....	5
2.3.4. Rättvis konkurrens.....	5
2.3.5. Informationssäkerhet .....	5
2.3.6. Sociala medier riktlinje .....	5
2.4. En verksamhet som tar ansvar för miljön .....	6
3. Målgrupp.....	6
4. Roller och ansvar.....	6
5. Övervakning och efterlevnad.....	6
6. Associerade dokument .....	6

## 1. Bakgrund och syfte

Denna uppförandekod utgör grunden för hur vi på Stenhus bedriver affärer på ett socialt, etiskt och miljömässigt ansvarsfullt sätt samt behandlar varandra, världen och människor omkring oss på ett rättvist och ansvarsfullt sätt. Koden grundar sig på vår vision, vårt uppdrag och våra värderingar.

### 1.1. Vision

Stenhus vision är att bedriva verksamhet rättvist och affärsmässigt samtidigt som vi följer lagar och förordningar.

Vi arbetar dagligen för att utmana oss själva och bidra till bolags- och branscutveckling genom att förbättra våra strategier och arbetssätt.

#### 1.1.1. Värderingar

Våra värderingar är Rättvisa, Affärsmässiga och Engagerade. Vad vi än gör kommer vi att göra det på ett rättvist, affärsmässigt och engagerat sätt. Medarbetare på Stenhus kommer att leva våra värderingar tillsammans med våra hyresgäster och investerare.

**Rättvisa** – På Stenhus behandlar vi människor och situationer på ett rättvist sätt. Vi ger varje individ eller grupp rättvisa och lika möjligheter, rättigheter och behandling utan någon form av diskriminering eller partiskhet.

**Affärsmässiga** – På Stenhus är affärsmässighet centralt. Det innebär att vi alltid är professionella, pragmatiska och fokuserade på att uppnå våra ekonomiska mål. Affärsmässighet är av yttersta vikt för att vi i förlängningen ska bli framgångsrika som fastighetsbolag.

**Engagerade** – På Stenhus är vi engagerade i samhällsfrågor, samhällsbyggnad och de utmaningar som vi som bolag och samhälle står inför. Vi är engagerade som medarbetare vilket innebär att vi är passionerade och dedikerade i det vi brinner för, nämligen fastigheter.

## 2. Principer

### 2.1. Stenhus ansvar

Det är Stenhus ansvar att främja en kultur med högt i tak, och tydliga rapporteringsvägar för att lyfta brister i efterlevnad av uppförandekoden. Ingen ska utsättas för någon form av negativ behandling för att ha påpekat en potentiell brist, och alla sådana incidenter ska hanteras på ett professionellt sätt med stor respekt för alla berörda parter. Det är ytterst Stenhus ansvar att säkerställa att vår arbetsplats är trygg och säker, samtidigt som vi som bolag aktivt tar ansvar för miljön.

#### 2.1.1. Chefers ansvar

Chefer bör fungera som förebild för andra genom att alltid följa uppförandekoden, våra policys, våra rutiner och lagstiftning. Det är viktigt att se till att dina teammedlemmar förstår

sitt ansvar och att skapa en arbetsmiljö där de respekterar uppförandekoden och känner sig bekväma med att lyfta eventuella frågor.

### **2.1.2. Att lyfta bekymmer**

Om någon inom bolaget har några frågor om hur affärer genomförs eller har observerat oegentligheter, uppmanar vi våra kollegor att först vända sig till sin chef eller använda visselblåsarkanalerna. Det är allas ansvar att lyfta fram bekymmer när det bedöms vara nödvändigt.

### **2.1.3. Visselblåsning**

Alla medarbetare på Stenhus har ansvaret att rapportera mer än överträdelser mot uppförandekoden till närmaste chef eller via vår visselblåsarkanal. Vi garanterar fullständig anonymitet och att ärendet hanteras med total sekretess. Mer information och detaljer finns i [vår rutin för visselblåsning](#).

## **2.2. Ett bolag med samhällsansvar**

Vi arbetar systematiskt med jämställdhet, mångfald och inkludering samt tolererar inte trakasserier eller diskriminering. På Stenhus behandlar vi alla människor lika, oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion, tro eller etnisk tillhörighet. Varje individ värderas utifrån sina unika erfarenheter och kompetens. Bolagskulturen präglas av respekt för individen, och vi strävar alltid efter att främja varandras bästa. Mer information och detaljer finns i vår medarbetarhandbok.

## **2.3. En etiskt ansvarsfull verksamhet**

Vi är ett bolag som strävar efter att vara en pålitlig aktör för våra kollegor, hyresgäster och leverantörer. Det är av yttersta vikt för oss att alla delar av vår verksamhet hanteras öppet och i enlighet med gällande lagar och regler. Vi tolererar inte några former av misstänkta handlingar, inklusive lagstridigt eller oetiskt beteende. Genom att följa näringslivet (framtagen av Institutet Mot Mutor, IMM) arbetar vi aktivt för att förebygga korruption inom vårt bolag och säkerställa att vi driver det på ett etiskt ansvarsfullt sätt.

### **2.3.1. Anti-korruption**

Stenhus tolererar inte att medarbetare låter sig mutas och ta emot gåvor som kan betraktas som mutor. Medarbetare får själva inte ge gåvor i besticknings syfte.

- Värdet av en tillhandahållen gåva måste alltid vara i enlighet med tillämplig lagstiftning
- Beroende på överträdelsens art och omfattning kan medarbetare som bryter mot bolagets regler mot anti-korruption polisanmälas
- Brott mot antikorrupsionspolicy utgör skäl för uppsägning från bolaget
- Vid eventuell osäkerhet är medarbetaren skyldiga att kontakta VD för Stenhus för godkännande
- Överträdelser mot policyn mot korruption ska rapporteras via visselblåsarfunktionen alternativt till CFO

### **2.3.2. Likabehandlingsprincip**

Likabehandlingsprincip gäller för bolaget, vilket innebär bland annat att ingen diskriminering eller kränkande särbehandling tillåts gentemot någon som är anställd, söker anställning, praktiserar eller på annat sätt utför arbete åt Stenhus.

Stenhus har nolltolerans mot alla former 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, könsidentitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion, tro eller etnisk tillhörighet.

### **2.3.3. Intressekonflikt**

Alla medarbetare på Stenhus bör undvika situationer och arrangemang som kan leda till intressekonflikter. Detta inkluderar:

- Ta emot personliga gåvor eller acceptera gästfrihet för personlig vinning
- Dra nytta av affärsrelationer för personlig vinning, exempelvis relationer med kunder och leverantörer
- Att involvera sig i relationer eller anta roller som kan leda till en intressekonflikt med den individuella primära arbetsrollen på Stenhus bör undvikas
- Att bedriva affärsverksamhet som konkurrerar med Stenhus eller delta i aktiviteter av en omfattning som påverkar medarbetarnas förmåga att utföra arbete för Stenhus bör undvikas

Alla arrangemang eller uppdrag som kan vara i konflikt eller konkurrens med bolaget måste rapporteras till den medarbetarens chef på Stenhus.

### **2.3.4. Rättvis konkurrens**

All framgång bör baseras på sund affärskultur och rättvis konkurrens. Stenhus måste alltid följa gällande konkurrenslagstiftning, vilket förbjuder avtal eller överenskommelser med konkurrenter som hämmar konkurrensen. Detta inkluderar prifixering, uppdelning av kunder och geografiska marknader, karteller samt missbruk av den dominerande ställningen.

### **2.3.5. Informationssäkerhet**

Stenhus strävar efter att skydda sin information och data från obehörig åtkomst eller användning. Medarbetare förväntas följa bolagets informationssäkerhetspolicy och vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa skyddet av bolagets information.

### **2.3.6. Sociala medier riktlinje**

På Stenhus tillämpar vi samma etiska normer när vi använder sociala medier som vi skulle göra i andra typer av interaktioner mellan människor. Detaljer om hur förväntningarna på vår hantering av sociala medier ser ut finns i Medarbetarhandboken.

## 2.4. En verksamhet som tar ansvar för miljön

Det är viktigt för Stenhus att bidra till en sund och hållbar miljö. Detaljer om de åtgärder som vidtas för att säkerställa miljömässig hållbarhet finns i vår hållbarhetspolicy. Det förväntas att alla medarbetare har kunskap om och följer vår hållbarhetspolicy samt de processer och rutiner som är upprättade för att vägleda oss när vi fattar beslut med hänsyn till miljön.

## 3. Målgrupp

Uppförandekoden gäller för Stenhus styrelse, konsulter samt medarbetare på Stenhus Fastigheter och dess dotterbolag.

## 4. Roller och ansvar

VD:n för Stenhus Fastigheter är ägare till denna uppförandekod och ansvarar för att implementera och säkerställa efterlevnaden av den. Varje medarbetare har ansvaret att följa uppförandekoden.

## 5. Övervakning och efterlevnad

Uppförandekoden godkänns av styrelsen. VD:n för Stenhus Fastigheter är ansvarig för att övervaka efterlevnaden av uppförandekoden på sätt som anses lämpliga för ändamålet. Årligen bör VD:n rapportera till styrelsen om efterlevnaden av uppförandekoden samt de åtgärder som har vidtagits under året för att säkerställa kännedom om och efterlevnad av den.

## 6. Associerade dokument

- Hållbarhetspolicy
- Uppförandekod för leverantörer
- HR Policy
- Länk till visselblåstjänst
- Medarbetarhandbok

Audit log		
Version	Beskrivning	Datum för godkännande
1.0	Ny uppförandekod	2024-04-24