



LIKABEHANDLINGSPOLICY

INTRODUKTION

Denna policy ger riktlinjer för lika möjligheter inom Lindabkoncernen. Målet är att aktivt främja alla aspekter av jämställdhet i arbetslivet och att upptäcka och åtgärda obalans i arbetsförhållanden på grund av kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra skäl som anges i nationell tillämplig lagstiftning.

LÖN OCH KOMPETENSUTVECKLING

Lönenivåer och andra jämförbara förmåner får inte påverkas av diskrimineringsgrunder. I samband med befordran och avancemang ska lika möjligheter beaktas. Lindab ska skapa möjligheter för kompetensutveckling för alla medarbetare.

FÖRENA ARBETE OCH PRIVATLIV

Lindab uppmuntrar och stödjer alla anställda att kunna kombinera arbete och privatliv både för dem med och utan familj. Detta kan uppnås genom att skapa möjligheter för flexibel arbetstid, deltidsarbete och intern rörlighet. Alla anställda ska ha lika möjligheter att förena arbete med privatliv.

TRAKASSERIER

Lindab arbetsplatser ska vara fria från kränkningar av våra anställdas integritet. Trakasserier av alla slag, inklusive sexuella trakasserier är strikt förbjudna och utgör ett brott mot integriteten hos den trakasserade medarbetaren/medarbetarna och strider mot Lindabs kärnvärden. Vid trakasserier uppmuntrar Lindab att alla incidenter rapporteras omedelbart enligt vårt arbetssätt eller, om det inte är lämpligt, genom vårt system för visseblåsning.

REKRYTERING

Aspekter om lika möjligheter är en integrerad del av Lindabs rekryteringsprocess. En mångfald av sökande bör uppmuntras. Den bäst kvalificerade sökande till en tjänst ska erbjudas anställning.

Denna policy har godkänts av styrelsen för
Lindab International AB (publ) den 14 december 2020

Reviderad av styrelsen för Lindab International AB (publ) den 15 december 2021, den 9 december 2022, den 11 december 2023, den 18 december 2024.