

## Arbetsrättspolicy - Atentel

### Företagets sociala ansvar (CSR)

Motverkande av alla former av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete är en viktig del av Atentels uppförandekoder och andra CSR-initiativ. Atentel följer nationell lagstiftning och föreskrifter gällande tvångsarbete samt internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner. Vi värnar om att företag vi jobbar med eller har inom vår inflytandesfär uppfyller samtliga kriterier gällande sociala och mänskliga rättigheter.

### Definitioner och begrepp

- Enligt ILO:s konvention nr 29 (1930) definieras tvångsarbete som ”varje arbete eller tjänst, som avfordras en person under hot om något slag av straff och till vars utförande ifrågavarande person icke erbjudit sig av fri vilja.”
- ILO beskriver företagets sociala ansvar som ”ett sätt på vilket företag beaktar den inverkan deras verksamhet har på samhället och fastställer sina principer och värderingar både i sina egna interna metoder och förfaranden och i sitt samspel med andra aktörer. Företagets sociala ansvar är ett frivilligt, företagsdrivet initiativ och avser aktiviteter som anses gå utöver vad som lagen föreskriver.”

### Åtgärder för att motverka tvångsarbete

- Vi förser alla anställda med skriftliga anställningskontrakt i vilket deras rättigheter specificeras gällande anställningens frivilliga karaktär, betalning av lön, övertid och andra frågor relaterade till motverkan av tvångsarbete.
- Atentel följer nationell lag och kollektivavtal om arbetstider samt övertid.
- Om periodvis övertid krävs så får de anställda en förfrågan som tydligt anger att det inte är obligatoriskt.
- Vi delar ut kopior av Atentels policyer och uppförandekod till alla anställda samt ser till så att alla berörda förstår de relevanta bestämmelserna.
- Atentel gör årligen revisioner av samtliga policyer, anställningsavtal och uppförandekod.
- Alla våra anställda är fria att med rimligt varsel avsluta sin anställning, i enlighet med nationell lagstiftning samt kollektivavtal.
- Atentel tillhandahåller logi till de anställda om så önskas, och deras rörlighet efter arbetstid är helt obegränsad.
- Vi har regelbunden utbildning av chefer och HR-ansvarig gällande sätt att identifiera tvångsarbete i praktiken och hitta passande sätt att eliminera detta.

### Uppföljning

CEO samt HR-ansvarig säkerställer att övriga ledare fullföljer policyns riktlinjer.

