

UPPFÖRANDEKOD Atentel S.L.

1 Bakgrund och syfte

1.1 Atentel S.L vill skapa mervärden för kunder, medarbetare, leverantörer och aktieägare, samtidigt som vi bidrar till en hållbar samhällsutveckling. För att uppnå detta arbetar vi aktivt med god affärsetik och socialt engagemang. Vi tar hänsyn till klimat och miljö och strävar efter långsiktiga och förtroendefulla relationer. Uppförandekoden visar vägen genom att beskriva våra värderingar och de krav vi ställer på medarbetare och affärspartners.

1.2 Atentel S.Ls uppförandekoden bygger på principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och bekämpning av korruption. Principerna i uppförandekoden baseras även på FNs deklaration om mänskliga rättigheter och ILOs kärnkonventioner om rättigheter i arbetslivet.

1.3 Atentel S.L s uppförandekod är tillsammans med våra kärnvärden vårt viktigaste dokument. Den hjälper oss att fatta rätt beslut i vardagen – beslut som påverkar oss alla och som gör både vår arbetsplats och omvärld lite bättre.

2 Vilka som omfattas av uppförandekoden

2.1 Uppförandekoden gäller alla i Atentel S.L från styrelse och ledning, till den enskilde medarbetaren. Uppförandekoden följs upp löpande som en naturlig del i verksamheten och varje medarbetare får skriva under uppförandekoden samtidigt som man skriver på sitt anställningsavtal. En medarbetare som känner osäkerhet runt tillämpningen i det dagliga arbetet kan få vägledning av sin chef.

2.2 Medarbetare i Atentel S.L ska slå larm vid misstanke om sådant som strider mot uppförandekoden eller lagstiftning. Om en medarbetare i Atentel S.L inte agerar i enlighet med uppförandekoden leder det till korrigerande åtgärder. Om en affärspartner upprepat eller allvarligt bryter mot uppförandekoden kommer affärssamarbetet att avvecklas.

2.3 Atentel S.L s uppförandekod fastställs av styrelsen årligen i samband med det styrelsemöte som behandlar bokslutet.

3 Affärsetik och affärsprinciper

- Vi följer lagar och förordningar. Av speciell vikt är efterlevnaden av dataskyddsförordningen (GDPR), lag (2005:59) om distansavtal och avtal utanför affärslokaler samt marknadsföringslagen (2008:486)
- Vi accepterar inte korruption varför vi har upprättat en särskild korruptionspolicy som gäller för samtliga anställda, samarbetspartners och leverantörer till bolaget.

- Vi följer konkurrensrättsliga lagar vilket exempelvis innebär att vi inte deltar i företagssammanslutningar som har till syfte att hindra, snedvrída eller begränsa konkurrensen på marknaden.
- Vi arbetar för att motverka ekonomisk brottslighet och uppmanar därför alla anställda att vara uppmärksamma och anmäla brott när det så förekommer.

4 Mänskliga rättigheter och affärsförhållanden

- Vi prioriterar säker arbetsmiljö och hälsa vilket bland annat innebär att våra anställda har tillgång till ergonomiska hjälpmedel för att förhindra de hälsorisker som ett kontorsarbete många gånger utsätter människans kropp för.
- Vi verkar för jämställdhet och mångfald vilket exemplifieras genom att vi har en särskild plan för ökad jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen.
- Vi accepterar inte kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering vilket kommer till uttryck i vår plan emot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.
- Vi accepterar inte barnarbete varför vi kontinuerligt skänker pengar till organisationer som arbetar mot barnarbete.
- Vi värnar rätten till föreningsfrihet och stödjer lokala föreningar i vårt närområde.
- Vi värnar om skäliga anställningsvillkor varför vi är med i branschorganisationen Kontakta.

5 Miljö

- Vi värnar om klimat och miljö varför vi har ett särskilt miljöarbete på kontoret i syfte att exempelvis minska onödigt resande och överanvändande av papper m.m.
- Vi ställer krav på affärspartners genom exempelvis utmana dem i olika miljötävlingar som att minska deras pappersanvändande.

Policyn är antagen den: 2020-12-14

Signatur medarbetare och datum

