

## Uppförandekod

### Meddelande från VD

Sedan Attendo grundades 1985 har vi arbetat hårt och fokuserat på att stärka individen och vinna förtroende hos politiker, lokala myndigheter och allmänheten. Stocksundsavtalet var det första steget mot en alltmer privatiserad välfärdsstat i Sverige. Attendos dagliga engagemang för att erbjuda högkvalitativ vård och omsorg, och samtidigt utmana branschen, har utvecklat välfärdsstaten till det bättre, inte bara i Sverige utan i alla nordiska länder. Kvaliteten har ökat medan kostnaderna för lokala myndigheter har minskat. Det innebär att myndigheter har möjlighet att investera mer i andra verksamheter.

Varje vecka möter jag kunder som tackar oss för det enastående arbete vi utför. Ett kontinuerligt enastående arbete är inte en produkt av slumpmässiga aktiviteter som utförs av bra medarbetare. Det är en produkt av en gemensam vision och ett övergripande syfte som utförs av utmärkta medarbetare. Att *stärka individen* betyder att vi gör allt vi kan för att stötta varje kund – fysiskt, mentalt och emotionellt. Vi gör det med värme och respekt utifrån individens behov och önskemål. När vi arbetar för Attendo ska vi i varje stund fråga oss själva: ”Vad kan jag göra för att personen ska känna sig trygg, delaktig och självständig?”

Våra tre värderingar – kompetens, engagemang och omtanke – fungerar som riktlinjer för allt vi gör, hur vi förhåller oss till varandra och kunderna. Tillsammans hjälper de oss att förverkliga vår vision. Vår vision och våra värderingar knyter oss samman och gör oss unika. Det är värderingarna som gör oss till Attendo och som ger oss möjlighet att vara en pålitlig långsiktig partner som kännetecknas av hög kvalitet, ansvar, integritet och öppenhet.

Attendo är en organisation som arbetar med kontinuerligt lärande, med fokus på förändring och förbättring. Genom att upprätthålla höga etiska principer, hålla fast vid våra värderingar och hela tiden agera så att vi är värdiga våra intressenters förtroende och respekt, kan vi skapa oss ett gott rykte och locka till oss de bästa medarbetarna som vi behöver i framtiden.

Attendos uppförandekod syftar till att ge oss ytterligare riktlinjer för de utmaningar vi står inför i vårt dagliga arbete med kunder, medarbetare, affärspartners och andra intressenter. Koden är avsedd att fungera som ett stöd för våra beslut och handlingar, särskilt när de är svåra och osäkra.

Uppförandekoden syftar inte till att ersätta vår vision och värderingar, utan kompletterar dem.

Uppförandekoden har antagits av styrelsen och det är varje Attendo-medarbetares ansvar att förstå och följa uppförandekoden för att Attendo ska bli ett företag som vi och alla våra intressenter kan vara stolta över.

## Innehåll

Meddelande från VD.....	1
1. Uppförandekodens syfte och omfattning.....	3
1.1 Syfte och bakgrund.....	3
1.2 Målgrupp .....	3
1.3 Förvaltning av koden.....	3
1.4 Kontroll av efterlevnad.....	3
2. Koden .....	3
2.1 Mänskliga rättigheter.....	4
2.2 Arbetsrätt .....	4
2.3 Miljöansvar.....	5
2.4 Antikorruption och bedrägeri .....	5
2.5 Affärsetik.....	6
2.6 Kommunikation med intressenter.....	6
3. Efterlevnad av koden.....	7

## 1. Uppförandekodens syfte och omfattning

Uppförandekoden, ”koden”, är en uppsättning standarder som beskriver vad Attendo står för och hur vi utför vårt dagliga arbete. Koden omsätter Attendos kärnvärderingar till praktisk handling och ger vägledning för hur vi förväntas agera. Den förklarar också vad du som medarbetare kan förvänta dig av Attendo.

### 1.1 Syfte och bakgrund

Uppförandekoden utgår från Attendos vision och värderingar. Attendos vision *Stärka individen* är syftet med alla dagliga aktiviteter och bör uppnås med stöd av Attendos värderingar – kompetens, engagemang och omtanke.

- Kompetens innebär bland annat att vi försöker förstå varandras behov och önskemål, att vi gör rätt saker i rätt tid, att vi är noggranna med detaljer, att vi ser lösningar där andra ser problem och att vi är stolta över att hålla en hög kvalitet i allt vi gör.
- Engagemang betyder till exempel att vi håller vad vi lovar, att vi överträffar förväntningar, att vi gillar att göra ett bra jobb och att vi är stolta över att arbeta på Attendo.
- Omtanke betyder att vi får människor att sig trygga och säkra, att vi hjälper människor att hjälpa sig själva, att vi behandlar varje person med respekt, att vi är bra på att lyssna och att vi arbetar som ett team.

Grunden för Attendos uppförandekod och etiska principer är internationellt allmänt accepterade regler och normer som FN:s Global Compact och ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter. Uppförandekoden är dock inte en komplett riktlinje som omfattar varje situation. Det kommer alltid att finnas situationer där sunt förnuft måste användas.

Medarbetare ska följa gällande lagar och förordningar när de bedriver verksamhet på uppdrag av Attendo. I vissa fall kan Attendos standarder vara högre än gällande lagstiftning eller föreskrifter, och i sådana fall gäller våra egna högre standarder.

### 1.2 Målgrupp

Uppförandekoden omfattar Attendos samtliga medarbetare. Vi förväntar oss också att våra affärspartners, inklusive distributörer, leverantörer, konsulter och oberoende entreprenörer följer standarder i deras egna verksamheter som motsvarar de som anges i vår kod.

### 1.3 Förvaltning av koden

Koden är godkänd av Attendos styrelse och ska ses över årligen. Det är varje medarbetares ansvar att följa och främja koden.

### 1.4 Kontroll av efterlevnad

Attendo säkerställer att varje medarbetare får koden och informeras om dess principer. Efterlevnaden av Attendos vision och värderingar samt uppförandekoden kontrolleras som en del i det ordinarie värderingsarbetet. Det yttersta ansvaret för denna uppgift ligger hos chefen för Corporate Control.

## 2. Koden

I nedanstående avsnitt specificeras kraven i koden.

## 2.1 Mänskliga rättigheter

### **Vi respekterar mänskliga rättigheter**

Attendo erkänner sitt ansvar att främja och respektera internationellt proklamerade mänskliga rättigheter i sin verksamhet.

Attendo tolererar inte barnarbete i våra egna verksamheter eller i affärspartners verksamheter. Vid anställning av unga arbetstagare (under 18 år) är Attendo förpliktad att följa alla relevanta bestämmelser.

Attendo tolererar inte användningen av illegal arbetskraft, tvångsarbete, slavarbete eller någon form av människohandel i våra egna verksamheter eller i affärspartners verksamheter.

### **Vi diskriminerar inte**

Attendo stödjer jämställdhet och individuell och kulturell mångfald bland personalen och bland sina kunder och andra intressenter. Attendo fattar beslut utan hänsyn till kön, ras, färg, nationellt ursprung, härstamning, medborgarskap, religion, ålder, fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, medicinskt tillstånd, sexuell läggning, civilstånd eller fackligt medlemskap.

Attendo diskriminerar inte vid rekrytering, anställning, personalutveckling och befordran av medarbetare, eller vid kontakter med medarbetare i det dagliga arbetet. Attendos medarbetare får inte diskriminera kunder, dess närstående, kollegor eller någon annan intressent på grund av någon av ovan nämnda egenskaper.

## 2.2 Arbetsrätt

### **Vi erbjuder lag- och kollektivavtalade löner och arbetstider**

Attendo åtar sig att tillhandahålla löner och förmåner i enlighet med nationell lagstiftning och i förekommande fall kollektivavtal, överallt där vi bedriver verksamhet. Attendo ska säkerställa att alla medarbetare får ett skriftligt anställningsavtal som anger anställningsvillkoren, och att arbetstiden inte överstiger lagstiftade begränsningar.

### **Vi respekterar föreningsfriheten**

Attendo erkänner medarbetares rätt att bestämma om de ska representeras av fackföreningar efter eget val, att organisera sig och att förhandla kollektivt eller individuellt. Attendo ger fackliga representanter tillgång till fackliga medlemmar och deras arbetsplatser.

### **Vi tillhandahåller en säker och hälsosam arbetsmiljö**

Attendo åtar sig att tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö för alla medarbetare, som överensstämmer med nationella normer för arbetshälsa och säkerhet. Adekvat information om hälsa och säkerhet och utbildning ska ges till alla medarbetare.

### **Vi accepterar inte trakasserier i någon form**

Attendo tolererar inte diskriminering, trakasserier eller annat olämpligt beteende på arbetsplatsen. Detta inkluderar nedsättande kommentarer som handlar om hudfärg eller etniskt ursprung, fysiska eller psykiska funktionshinder, samt ovälkomna sexuella inviter eller sexuella kommentarer.

## 2.3 Miljöansvar

### **Vi vidtar åtgärder för att begränsa vår miljöpåverkan**

Attendo främjar en god miljöledning genom att uppfylla de miljökrav som anges i lagar och förordningar som påverkar företagets marknader. I detta sammanhang strävar Attendo efter att minska sin miljöpåverkan genom att effektivt utnyttja energi och naturresurser och genom att använda system för avfallshantering. För mer information, se Attendos hållbarhetspolicy och miljöpolicy.

## 2.4 Antikorrruption och bedrägeri

### **Vi tolererar inte någon form av korrupta aktiviteter**

Attendo tolererar inte mutor (att erbjuda, ge, ta emot eller begära något av värde i syfte att påverka mottagarens handlingar) eller korruption (missbruk av makt för personlig vinning som kan förekomma i form av bestickning, förskingring, bedrägeri och utpressning) i sina affärsverksamheter. Attendo förbinder sig att följa en rad relevanta antikorrptionslagar i de länder där vi verkar.

Attendo åtar sig att följa lagar och regler mot penningtvätt, och vidtar lämpliga åtgärder för att bedöma integriteten hos våra affärsmotparter för att säkerställa att inga olagliga medel döljs.

Attendo accepterar inte bedrägeri i någon form, vilket inkluderar att genom lurendrejeri, oärlighet eller yppande av uppgifter som lämnats i förtroende skaffa sig oskäligen eller oärligen fördelar. Bedrägeri är ett brott inom alla jurisdiktioner där Attendo verkar.

Attendos medarbetare får inte använda insiderinformation, dvs. information som inte är tillgänglig offentligt och som kan påverka någons beslut att köpa eller sälja aktier, för insiderhandel. Att avslöja insiderinformation eller handla med aktier utifrån sådan information är inte bara ett brott mot Attendos uppförandekod, det är också olagligt, oavsett vilken position inom företaget du har eller vilken insiderinformation du använder eller avslöjar. För ytterligare information och regler om insiderhandel, se Attendos insiderpolicy.

Attendo är noterat på Nasdaq Stockholmsbörsen. Attendo följer alla aktiebolagslagar och förordningar och ska alltid informera våra intressenter i rätt tid och på ett sätt som är korrekt, relevant och tydligt. All information som bedöms påverka aktiekursen kommer att meddelas genom pressmeddelanden så att alla intressenter får samma information samtidigt.

### **Vi erbjuder inte gåvor, belöningar, underhållning eller andra former av förmåner**

Inga gåvor, belöningar, förmåner eller underhållning som kan minska din eller någons annans objektivitet, påverka affärstransaktioner och beslutsfattande eller leda till beroende får erbjudas eller tas emot från tredje part. Attendos medarbetare bör vara extra försiktiga om de erbjuder gåvor eller gästfrihet till, eller själva erbjuds sådant, av offentliga tjänstemän.

Attendo följer all gällande lagstiftning mot bestickning och korruption i de länder vi bedriver verksamhet.

### **Vi konkurrerar rättvist**

Attendo åtar sig att följa gällande konkurrenslagar, som i allmänhet förbjuder avtal eller överenskommelser mellan konkurrenter som undergräver konkurrensen, inklusive fastställning av

priser, uppdelning av kunder eller geografiska marknader, anbudsmanipulation eller missbruk av dominerande ställning.

## 2.5 Affärsetik

### **Vi arbetar aktivt för att undvika intressekonflikter**

Attendos medarbetare och affärspartners bör alltid undvika intressekonflikter som uppstår när dina egna privata intressen, personliga relationer eller externa aktiviteter påverkar eller förefaller påverka hur du utför ditt arbete.

### **Vi skyddar personuppgifter**

Attendos insamling och hantering av personuppgifter från kunder, medarbetare och tredje part sker i strikt överensstämmelse med gällande sekretesslagar och Attendos relevanta interna policyer. Personuppgifter måste hanteras med försiktighet och struktureras på ett sätt som möjliggör säker och effektiv informationshantering.

### **Vi skyddar företagets egendom**

Företagets egendom och tillgångar, exempelvis fysiska tillgångar, immateriella rättigheter som patent, varumärken, kunskaper och informationssystem, ska endast användas för affärsändamål och får inte användas för personlig vinning, bedrägliga ändamål eller på annat olämpligt sätt.

### **Vi skyddar företagsinformation och informationssystem**

Företagets egendom är avsedd för affärsmässig användning och får aldrig användas olagligt eller oetiskt. När du använder informationssystem eller företagsegendom för att kommunicera är det viktigt att notera att vi alltid representerar företaget och ska agera med respekt, hög integritet, korrekthet och vara medveten om vad och med vilka vi kommunicerar.

## 2.6 Kommunikation med intressenter

### **Vi är en ansvarsfull samhällsaktör**

Attendo strävar efter att vara en god företagsmedborgare och att bidra positivt till de samhällen där vi är verksamma. Attendo inser vikten av en proaktiv och kontinuerlig dialog med alla våra intressenter.

### **Vi är öppna med alla våra lobbyverksamheter och politiska aktiviteter**

Offentligt påverkansarbete eller politiska aktiviteter som utförs för Attendos räkning ska vara lagligt, etiskt och i enlighet med Attendos kärnvärderingar. Transparens och öppenhet ska styra vår lobbyverksamhet och vårt påverkansarbete.

### **Vi vet var och hur man kommunicerar, och vad**

Information om företaget bör inte distribueras offentligt såvida det inte sprids via års- eller delårsrapporter, pressmeddelanden, serviceerbjudanden eller liknande formella publikationer.

Attendo uppmuntrar medarbetare att ge en rättvisande bild av Attendo genom sociala medier eller i intervjuer så länge som informationen är baserad på fakta och inte innehåller interna eller konfidentiella uppgifter. Som Attendo-medarbetare bör vi aldrig använda sociala medier på ett sätt som skadar Attendo, våra kunder, kollegor eller andra intressenter på något sätt. Vi behandlar konfidentiell och/eller privat information som mycket känslig och offentliggör den inte.

Medarbetarnas rätt att kommunicera med media regleras av Attendos kommunikationspolicy. Frågor om strategier och finansiell information ska endast hanteras av behöriga talespersoner.

### **Vi är öppna med hur vi hanterar personuppgifter gentemot registrerade individer**

Attendo ska tillhandahålla all information som rör hantering av data om den registrerade personen på en koncist, transparent, begripligt och lättillgängligt format, med ett tydligt och enkelt språk.

## **3. Efterlevnad av koden**

### **Vi introducerar koden till nya medarbetare tidigt**

När en ny medarbetare börjar på Attendo ska information om uppförandekoden alltid distribueras. Uppförandekoden ska kommuniceras som en del av Attendos introduktion. Alla medarbetare godkänner därmed efterlevnad av de krav som ställs i uppförandekoden.

### **Vi följer upp att koden efterlevs**

Efterlevnaden av koden följs upp regelbundet genom Attendos värderingsarbete. Särskilda utbildningsinsatser genomförs när det anses nödvändigt.

### **Vi rapporterar faktiska och misstänkta överträdelser av koden**

Uppförandekoden är en viktig del när det gäller att implementera Attendos kärnvärderingar och skapa en bra företagskultur. Överträdelser av koden kommer alltid att tas på allvar och kan leda till disciplinära åtgärder eller straffrättsliga åtal. Om en medarbetare observerar ett beteende som kan utgöra en överträdelse av koden måste problemet rapporteras omgående. Attendo tolererar inte någon form av vedergällning mot en medarbetare som i god tro rapporterar en misstänkt överträdelse av koden. Attendo åtar sig att skydda personuppgifter som är kopplade till visselblåsningsincidenter.

Rapporter om överträdelser av uppförandekoden kan få allvarliga konsekvenser för medarbetaren och/eller företaget. Det är därför mycket viktigt att den information som lämnas när en överträdelse rapporteras är korrekt, objektiv och specifik. När en medarbetare eller affärspartner vill anmäla en påstådd överträdelse av koden bör hans/hennes närmaste chef informeras som ett första steg. Om medarbetaren finner det svårt att ta upp ett problem lokalt eller om anklagelsen är av allvarlig eller känslig karaktär, ska rapporteringen göras direkt till chefens chef, medarbetarens HR specialist, facklig representant eller Corporate Control-funktionen. Vid allvarliga missförhållanden eller allvarliga oegentligheter kopplade till ledande- eller nyckelpersoner kan detta rapporteras till visselblåsarfunktionen.