



**Bilaga L**  
till "Arbetsordning för  
styrelsen i Atrium Ljungberg AB"

## **Uppförandekod för medarbetare Atrium Ljungberg AB**

(Beslutad vid styrelsemöte 2024-06-12)

### **Syfte - varför en uppförandekod?**

Atrium Ljungbergs uppförandekod sammanfattar de värderingar som företaget står för och ger riktlinjer för hur medarbetare och de som i olika sammanhang representerar koncernen förväntas uppträda. Atrium Ljungberg har signerat FN:s Global Compact med dess tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption och har därmed åtagit sig att efterleva och främja dessa. Principerna i uppförande-koden baseras därmed på FN:s Global Compact och bolagets värderingar.

Uppförandekoden innehåller riktlinjer för de rättigheter, skyldigheter och det ansvar som åligger Atrium Ljungbergs medarbetare bland annat avseende affärsprinciper, affärsetik, hälsa, säkerhet, arbetsvillkor, respekt för mänskliga rättigheter, miljö och hållbart agerande. Riktlinjerna utgör minimikrav och ska inte förstås som en uttömmande uppräknings utan som en vägledning för dem som omfattas av denna policy. För det fall osäkerhet om hur man ska agera i en särskild situation bör man rådgöra med sin närmaste chef, HR-chefen eller chefsjuristen.

### **Ansvar**

Denna uppförandekod ska vid behov underkastas översyn samt i samband därmed, dock minst en gång per år, fastställas av styrelsen. HR-chefen ansvarar för sådan översyn samt att årligen underkasta policyn styrelsens beslut.

### **Atrium Ljungbergs värderingar**

Våra värderingar ska genomsyra allt vi gör och vara vägledande i mötet med kunder och andra intressenter. Genom vår affärsidé, vision, värderingar och affärsprocesser, liksom handlingsplaner och dagliga rutiner, är omsorg om människor och miljö en del av vår verksamhet.

Samverkan - Genom att samverka över gränser kan vi skapa helt nya möjligheter – både för oss själva och för våra kunder.

Långsiktighet - Framtiden genomsyrar allt vi gör. Från vårt ägande och våra hållbara lösningar till hur vi arbetar internt och i relationen med kunder och samarbetspartners.

Pålitlighet - Vi lovar det vi kan hålla och vi håller det vi lovat. Mottot "ett handslag gäller" är lika aktuellt idag som igår.

Innovativt tänkande - Vi ser möjligheter och hittar alltid de bästa lösningarna på vårt eget sätt. Vi vill lära oss, våga testa nytt och hitta nya former för att samverka, med syfte att skapa ett attraktivt kunderbjudande.

Alla medarbetare ansvarar för att agera i linje med värderingarna och ledare har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel.

### **Atrium Ljungberg i samhället**

Givetvis är husen grunden i vår verksamhet, men i själva verket är vi mer intresserade av människorna som vistas där.

Vårt fokus är att utveckla attraktiva stadsmiljöer i Stockholm, Göteborg, Malmö och Uppsala. Tillsammans med kommunerna, våra kunder och de som bor i staden bygger vi levande stadsmiljöer där kontor, bostäder och handel blandas med kultur, service, vård och utbildning.

Vår vision - *Alla vill leva i vår stad* - leder oss på rätt väg. Vår stad är en plats där allt man behöver och önskar sig ligger vägg i vägg. Här möts en mängd verksamheter som skapar spännande stadsmiljöer där alla människor väljer att vara. Här kan man arbeta, shoppa, göra affärer, bo, studera, umgås och underhållas - allt som ingår i livet. Våra platser har en själ och här ska alla trivas. Där människor väljer att leva - där lever också staden.

### **God affärsetik**

Medarbetare ska uppträda hederligt och med omtanke, engagemang och integritet gentemot affärspartners och varandra. Vi ska stå för det vi gör och det vi säger. Ingångna avtal ska följas och tillämpas korrekt.

Om vinnande av en affär kräver oetiskt agerande av medarbetare ska sådan affär avstås och i linje härmed ska inte medarbetare som vägrar att agera oetiskt även om sådant agerande kan leda till förlust av affär drabbas av repressalier.

Nedan förtydligas ett antal centrala områden för god affärsetik

Lagar, föreskrifter och regler: Atrium Ljungberg ska följa tillämpliga förordningar, lagar, föreskrifter och regler. Atrium Ljungberg respekterar och följer således bl.a. konkurrensregler, miljölagstiftning, arbetsmarknadslagar, och andra bestämmelser som sätter ramar för koncernens verksamhet liksom ingångna avtal. Om det föreligger skillnader mellan uppförandekoden och nämnda regelverk ska det regelverk som fastställer högst standard tillämpas.

Gåvor, förmåner, ersättningar och representation: Affärs- och myndighetskontakter ska hanteras på ett korrekt sätt. Atrium Ljungberg tar avstånd från varje form av korrupcion, inklusive givande och tagande av muta samt handel med inflytande. Det innebär bland annat att en medarbetare inte får ta emot, begära, erbjuda, utlova, bevilja eller på något annat sätt främja betalningar, gåvor eller andra förmåner som har som syfte att påverka mottagarens affärsbeslut eller myndighetsbeslut i en viss riktning. Handlande i strid med detta kan medföra straffrättsligt ansvar för sådan medarbetare. Deltagande i olika eve-

nemang ska ske i enlighet med branschpraxis samt med måttfullhet, öppenhet och utan att skapa en beteendepåverkande effekt. Härutöver har Bolaget antagit "Riktlinjer för representation, gåvor och förmåner" vilka utgår från Näringslivskoden<sup>1</sup>.

**Intressekonflikter:** Medarbetare ska handla i Atrium Ljungbergs intresse och undvika intressekonflikter. En intressekonflikt uppstår när en medarbetares privata intressen och personliga relationer är, eller riskerar, i konflikt med Atrium Ljungbergs intressen. Koncernens medarbetare ska vid utförandet av sitt arbete eller uppdrag inte gynna sina egna eller närståendes personliga eller ekonomiska intressen. Med "närstående" avses nära personer såsom familj, släktingar, nära vänner eller kompanjoner. Det är inte tillåtet att berika sig på Atrium Ljungbergs bekostnad eller att tillägna sig ekonomiska fördelar från Atrium Ljungberg, våra kunder, leverantörer eller samarbetspartners genom olagligt eller oetiskt beteende. Det är inte heller tillåtet att missbruka sin anställning inom Atrium Ljungberg för att uppnå personliga fördelar. Medarbetare ska inte heller ha bisysslor som skulle kunna ge upphov till intressekonflikt.

**Konkurrensrätt:** Atrium Ljungbergs medarbetare får inte befatta sig med konkurrensbegränsande samarbeten eller agerande som förhindrar, begränsar eller snedvrider konkurrens i strid med tillämplig konkurrenslagstiftning, till exempel priskarteller, uppdelning av marknader eller liknande överenskommelser. En medarbetare som är osäker på vad som är tillåtet ska alltid rådgöra med närmaste chef eller Atrium Ljungbergs chefsjurist.

## **Hälsa, säkerhet och ledarskap**

**Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet:** Atrium Ljungbergs arbetsplatser ska vara trygga och säkra. Arbetsmiljön ska också vara fysiskt, psykiskt och socialt sund och ge medarbetare möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Bolaget har en nollvision när det gäller stressrelaterade sjukdomar och arbetsplatsolyckor. Varje medarbetare har ett ansvar för sin och andras säkerhet. Atrium Ljungberg arbetar med löpande insatser inom arbetsmiljöområdet för att ständigt göra förbättringar i det dagliga arbetet. Atrium Ljungbergs hälsoförsäkring och förebyggande friskvårdsinsatser är en viktig del i att skapa en hälsosam arbetsplats.

**Medarbetarskap och ledarskap** Nyckeln till vår framgång är såklart nöjda, ansvars- tagande och engagerade medarbetare. Bolagets bild är att man blir starkare tillsammans och att de bästa idéerna föds i samverkan mellan människor med olika bakgrund, erfarenhet och kompetens. Atrium Ljungbergs medarbetare ska ges möjlighet att engagera sig, utvecklas och anta nya utmaningar. Varje medarbetare ska behandlas med respekt för sina åsikter, kunskaper och erfarenheter. Bolagets medarbetare väntas inte bara ta ansvar för sin egen utveckling utan även för Atrium Ljungbergs utveckling som en sammanhållen koncern. Medarbetare förväntas också bidra till nytänkande och konstruktiva arbetssätt.

Atrium Ljungbergs framgång förutsätter att ledare omsätter strategier, mål och värdegrund till praktisk handling och har ett förhållningssätt som stimulerar och motiverar medarbetarna. Ledarskapet ska byggas på ömsesidigt förtroende och en god ledare inom Atrium Ljungberg involverar, utvecklar och skapar engagemang. Atrium Ljungberg ser ett stort värde av att arbeta systematiskt med ledarutveckling och identifierar, följer upp och utvecklar ledare på olika nivåer.

---

<sup>1</sup> Kod mot korrupktion i näringslivet antagen av Institutet mot mutor.

## **Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor**

Arbetsvillkor Alla anställda ska ha skriftliga anställningsavtal översatta till ett språk de förstår, rätt till lagstadgad ledighet inkl sjuk- och föräldraledighet, rätt till veckovila enligt gällande lagstiftning och kollektivavtal. Lön ska utbetalas regelbundet, direkt till anställda, på utsatt tid och till fullo. Löneavdrag som disciplinär åtgärd är inte tillåtet och det får inte förekomma någon form av lönediskriminering.

Även de som arbetar för Bolaget under anställningslika förhållanden ska behandlas i linje med ovanstående.

Barnarbete Barnarbete får inte förekomma. Gällande lagar om minimiålder ska följas, vilket innebär 15 år eller tillämpligt högre lagstiftad sådan. Ungdomar mellan 15-18 år får arbeta med icke-farliga arbetsmoment, under förutsättning att de uppnått legal ålder för att arbeta och har fullgjort nationell skolplikt eller arbetet medger parallellt genomförande av skolpliken.

Diskriminering och trakasserier Atrium Ljungberg stödjer och respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter. Mångfald berikar och ska eftersträvas, jämlikhet är en självklarhet. Likabehandling och samma möjligheter ska gälla för alla oavsett etnicitet, nationalitet, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, politisk åsikt, socialt ursprung, funktionsnedsättning eller ålder. Detta gäller både som anställd och i rekryteringsprocesser. Atrium Ljungberg accepterar inte någon form av mental eller fysisk bestraffning, hot om bestraffning, diskriminering, mobbning, sexuella eller andra former av trakasserier. Atrium Ljungberg accepterar inte heller någon form av tvångsarbete inklusive slaveri, straffarbete, människohandel eller arbete som form av övergrepp.

Föreningsfrihet Atrium Ljungberg respekterar sina medarbetares rätt att engagera sig i och representeras av fackföreningar.

Tvångsarbete: Allt arbete ska ske under frivilliga former – ingen form av tvångsarbete eller arbete kopplat till någon form av hot eller bestraffning är således tillåten. Inga anställda får tvingas att deponera värdeföremål eller identitetspapper hos sin arbetsgivare.

## **Miljö**

Atrium Ljungberg ska vara klimatneutralt 2030. Målet består primärt av en minskning när det gäller energianvändning, materialval för en lägre klimatpåverkan och effektiv resurshantering, att undvika avfall, ökad sorteringsgrad, samt att effektivisera transporter. Alla medarbetare har en viktig del i att identifiera, mäta och följa upp vår väsentliga miljöpåverkan samt att agera för att minimera vår negativa miljöpåverkan. Vi arbetar med ständiga förbättringar och utgår från försiktighetsprincipen.

## **Framtidens hållbara stad**

Vi utvecklar hållbara städer och fastigheter där människor ska leva och arbeta i många år framöver. Städer som ska klara urbanisering, klimatförändringar och samhällsomvandling. Vi tar långsiktigt ansvar när vi bygger, utvecklar och förvaltar.

Det är väl känt att fastighetsbranschen har stora utmaningar när det gäller begränsning av klimatpåverkan och överutnyttjande av resurser, således kan vi göra skillnad med rätt aktiviteter. Men vår bransch har också stora möjligheter att påverka positivt, främst ur de sociala perspektiven där vi dels kan bidra till ökad trygghet, förbättrad hälsa och säker-

het, dels arbeta mot korruption och för mänskliga rättigheter. Atrium Ljungbergs fokus är alltid att verka med omsorg om människor och miljö.

Vi har länge sagt att vi är ett fastighetsbolag som är mer intresserade av livet som sker mellan husen, fast husen är grunden i vår verksamhet. Social hållbarhet har alltid varit i fokus när vi utvecklar våra platser eftersom vi är övertygade om att trivsel och trygghet skapar en bättre stad. Vi har utvecklat ett index för social hållbarhet, där vi arbetar med frågan utifrån vårt perspektiv som fastighetsutvecklare och fastighetsägare. Indexet som vi kallar "Vår stad" bygger på principer för hållbar stadsutveckling som vi har systematiserat, för att göra arbetet metodiskt och mätbart. Vi har satt upp målet att alla våra sammanhängande platser, där vi har fler än en solitär byggnad, ska nå 90 % på indexet till 2030. Målet socialt hållbara platser blir ett sätt för oss att se hur våra aktiviteter bidrar till att våra platser blir mer hållbara, och därigenom nå visionen alla vill leva i vår stad.

### **Efterlevnad och uppföljning**

Varje ny medarbetare ska inom ramen för onboardingprocessen informeras om innehållet i denna uppförandekod liksom relevanta övriga policys och riktlinjer, däribland Riktlinjer för representation, gåvor och förmåner. Härutöver ska information härom lämnas löpande till samtliga medarbetare, inklusive ledamöter i förvaltnings-, tillsyns- och ledningsorganen, via intranätet samt vid stormöten minst vartannat år.

Varje chef är inom sitt ansvarsområde skyldig att säkerställa att medarbetare, representanter och affärspartners är informerade om innehållet i uppförandekoden och dess efterlevnad. Chefer inom Atrium Ljungberg ska alltid föregå med gott exempel. Samtliga medarbetare har ett ansvar att följa riktlinjerna i sitt dagliga arbete. Överträdelser av Atrium Ljungbergs uppförandekod kommer alltid tas på allvar och kan, utöver rättsliga påföljder även leda till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning.

Anmälan av handlingar som strider mot uppförandekoden eller av misstänkta oegentligheter kan göras: 1. till närmaste chef, annan person i ledande ställning eller Atrium Ljungbergs HR-avdelning, eller 2. genom Atrium Ljungbergs visselblåsarfunktion om det gäller allvarliga missförhållanden.