

Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 1 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

Innehållsförteckning

1	INTRODUKTION	2
1.1	FÖRETAGSBESKRIVNING.....	2
1.1.1	Vår vision/Strategi.....	2
2	LAGAR, FÖRORDNINGAR OCH REGLER	2
3	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	2
3.1	BARNARBETE.....	3
3.2	FACKFÖRENINGAR	3
4	ETIK OCH MORAL	3
5	MUTOR OCH GÅVOR	3
6	VÄRDEPAPPER.....	4
7	ARBETSMILJÖ	4
7.1	ALKOHOL OCH DROGER.....	4
8	VÅRA AFFÄRSPARTNERS	5
9	JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD OCH DISKRIMINERING.....	5
9.1	LÖNER OCH ERSÄTTNINGAR.....	5
10	MILJÖPÅVERKAN.....	5
11	JÄV OCH INTRESSEKONFLIKT.....	5
12	FÖRETAGSINFORMATION OCH EGENDOM.....	6
12.1	SKYDDA FÖRETAGETS EGENDOM.....	6
12.2	SKYDDA FÖRETAGSINFORMATION	6
13	SOCIALA MEDIER.....	7
14	KONTAKT MED MEDIA.....	8
15	ALLAS ANSVAR.....	9
16	RAPPORTERA ÖVERTRÄDELSER	9



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 2 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

1 Introduktion

Denna uppförandekod sammanfattar de gemensamma regler och värderingar som alla inom Västvärmlands LBC samt anslutna åkerier ska arbeta efter för att skapa förtroende och goda relationer till kollegor, kunder, affärspartner och vår omvärld. Västvärmlands LBC strävar efter högsta nivå när det gäller etiskt uppförande och dessa regler ska vara vägledande i alla lägen som berör vårt arbete och vår verksamhet. Vi förväntar oss att alla, oavsett befattning, uppträder och representerar företaget på bästa möjliga sätt vad gäller professionalism, affärsmässighet och förtroende för omgivningen och följer de höga etiska kraven i sin yrkesutövning.

Det är också viktigt att våra medarbetare trivs och att vi har ett gott arbetsklimat. Allt samröre mellan medarbetare, vare sig det är ledare eller jämställda kollegor ska också ske med respekt, ansvar och hänsyn gentemot varandra, vilket skapar Västvärmlands LBCs framgång.

1.1 Företagsbeskrivning

Ett fristående transportsäljande företag, strategiskt placerat i västra Värmland, med kontor i Charlottenberg och Arvika. Vi har ett 40-tal anslutna åkerier. Detta sammantaget innebär att vi sysselsätter ca 200 personer en normal dag.

1.1.1 Vår vision/Strategi

Västvärmlands LBC AB skall vara ett fristående transportsäljande företag samt fortsätta att effektivisera och utveckla verksamheten.

Marknadsledande inom transporter och ballastverksamhet i vårt geografiska område.

Ej konkurrera med entreprenadföretagen (detta kan omprövas vid behov).

Fortsätta att utvecklas inom VVLBC samt stärka sysselsättning och lönsamheten för LBC och de egna åkerierna.

2 Lagar, förordningar och regler

Alla medarbetare och affärspartners måste följa gällande lagar, normer och förordningar i de branschområden och länder där vi är verksamma. Det gäller såväl vår egen produktion, hur vi behandlar våra medarbetare som hur vi sköter vår bokföring, redovisning och skatter.

3 Mänskliga rättigheter

Västvärmlands LBC stöder och respekterar Förenta Nationernas deklaration om Mänskliga Rättigheter och accepterar vårt ansvar att upprätthålla medarbetarnas och samhällets rättigheter i vår verksamhet. Vi är aktiva i internationella samarbeten i syfte att förbättra villkoren för dem som arbetar med att tillverka våra varor.



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 3 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

Västvärmlands LBC kommer inte att handla med något land, företag eller enskild person som FN eller Europeiska Unionen har utfärdat sanktioner mot. Vi kommer regelbundet att bevaka all publicerad information från dessa källor för att vara säkra på att vi agerar i överensstämmelse med dem.

3.1 Barnarbete

Västvärmlands LBC accepterar inte varken tvångs- eller barnarbete, och stöder FN:s konvention om barnens rättigheter (Barnkonventionen). Vi ska försäkra oss om att de produkter som vi säljer inte kommer från företag som använder barnarbetare.

3.2 Fackföreningar

Västvärmlands LBC respekterar medarbetarnas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar samt att förhandla kollektivt.

4 Etik och moral

Västvärmlands LBC:s ambition är att alltid leverera enligt de krav som kunder och andra intressenter ställer avseende kvalitet på våra tjänster/produkter. Vi håller också vad vi lovar i kundrelationer men även i det interna arbetet. Vi bedriver vår verksamhet med hög integritet och moral och följer våra högt ställda etiska regler. Vi tar också ansvar för våra handlingar.

Vi kräver också att alla medarbetare är medvetna om och följer våra riktlinjer för inköp, men också tar ansvar för våra kostnader så långt det är möjligt.

I syfte att upprätthålla vår affärsetik ska vi aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagar, t.ex. genom att missbruka dominerande ställning, delta i olagligt branschsamarbete, t.ex. genom kartellbildning, eller vara involverad i förfalskande av varor.

Vi sköter också vårt arbete med beaktande av konfidentialitet och vi säkerställer att inga obehöriga personer eller företag varken får ta del av konfidentiella uppgifter internt eller från våra leverantörer.

Vi uppträder alla på ett etiskt försvarbart sätt.

5 Mutor och gåvor

Vi accepterar aldrig, direkt eller indirekt, mutor eller andra oegentliga förmåner eller ersättningar, till förmån för verksamheten och/eller för ekonomisk vinning.

Medarbetare får ta emot och erbjuda gåvor, tjänster och underhållning från och till kunder och leverantörer under förutsättning att dessa inte är av alltför frikostig eller överdriven typ. Anställda måste vara vaksamma mot starka uttryck för favoriseringar och varken erbjuda eller ta emot gåvor, tjänster eller underhållning som faller utanför rimlig affärspraxis eller specifika företagskrav.

Vi erbjuder, eller ger, aldrig någon gåva eller betalning som utgör, eller kan tolkas, som en muta.



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 4 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

6 Värdepapper

Vi rättar oss efter lagarna om handel med värdepapper. Det kan hända att du får information om Västvärmlands LBC eller andra företag som Västvärmlands LBC handlar eller förhandlar med som är "inofficiell" – det vill säga, inte har kommit till allmänhetens kännedom – såsom provisoriska inkomstsiffror, möjliga ackvisitioner eller avyttringar, marknadsplaner eller introduktioner av nya produkter.

Information anses vara inofficiell tills den har publicerats officiellt. I dessa fall får du inte:

- handla med aktier, obligationer eller andra värdepapper inom företaget eller till vilka den sagda inofficiella informationen refererar.
- använda sådan inofficiell information för personlig vinning för dig eller andra.
- avslöja sådan inofficiell information för personer utanför Västvärmlands LBC.
- utan anledning diskutera sådan inofficiell information med personer utanför Västvärmlands LBC.

Om du lämnar Västvärmlands LBC kvarstår din tystnadsplikt angående sådan informell information tills dess att informationen har blivit publicerad för allmänheten.

7 Arbetsmiljö

Västvärmlands LBC strävar efter att skapa en stödande arbetsmiljö där samarbete, enskilt ansvar, nyskapande och hög prestation är viktiga kärnvärden. Företaget följer regler och lagar vad gäller hälsa och säkerhet och alla medarbetare förväntas ta sitt ansvar för att se till att arbetsplatserna är säkra för dem själva och deras kolleger.

Vi ska årligen utvärdera företaget och medarbetarnas synpunkter genom medarbetarenkäter samt skapa gemensamma handlingsplaner som också följs upp. Vi har också ett kontinuerligt samarbete med våra medarbetare för att skapa och utveckla en trygg arbetsmiljö.

Vi respekterar att alla medarbetare har behov av en sund balans mellan arbete och fritid.

Alla medarbetares kompetens är en viktig tillgång och företaget vill ge alla en individuell utveckling.

7.1 Alkohol och droger

Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol eller droger under arbetet. Bruk av alkohol och andra droger kan vara ett problem för såväl den enskilda medarbetaren som för kollegor och företaget. Medarbetare som har missbruksproblem ska ges stöd och på det sättet skapa möjlighet att sköta sitt arbete.

Medarbetare får inte vara inblandade i några transaktioner som rör hantering, försäljning eller köp av illegala droger. Illegala droger får inte tas in i företagets eller koncernens lokaler.



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 5 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

8 Våra affärspartners

Vi strävar efter att säkerställa att våra leverantörer är villiga att uppfylla de krav som anges i vår Uppförandekod. Vi väljer våra leverantörer på ett professionellt, systematiskt och rättvist sätt. Våra förhandlingar med leverantörerna sker på ett ärligt och rättvist sätt.

Vi vårdar och respekterar våra kunders och konsumenters förtroende för vårt företag. Det gör vi genom att ge information om våra värderingar och vår verksamhet. För att leva upp till, och stärka, konsumenternas och kundernas förtroende för oss ska vi ha en öppen dialog med dem. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar snabbt, korrekt och effektivt.

9 Jämställdhet, mångfald och diskriminering

Västvärmlands LBC värderar mångfald bland sina anställda. Vi accepterar inte diskriminering, särbehandling eller trakasserier på någon av våra arbetsplatser på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller diskrimineras eller trakasseras på grund av politisk åsikt eller socialt eller etniskt ursprung.

9.1 Löner och ersättningar

Vi säkerställer att löner och förmåner minst når upp till lagstiftade nivåer och/eller lägsta branschstandard i de länder där vi är verksamma.

Vi belönar också medarbetare med individuell löneutveckling genom prestation utan diskriminering.

10 Miljöpåverkan

Västvärmlands LBC för en öppen och saklig information om vårt miljöarbete till medarbetare och andra intressenter. Vi bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska företagets direkta och indirekta miljöpåverkan. Leverantörer förväntas verka i linje med vår miljöpolicy.

Leverantörer ska därför känna till och följa krav enligt nationell lagstiftning, förordningar och branschstandard. Det innefattar att ha kunskap om och kontroll över sin miljöpåverkan, samt att fortlöpande arbeta med förbättrande miljöåtgärder i sin verksamhet. Vi strävar efter att ständigt använda den miljömässigt främsta teknik som är ekonomiskt och funktionellt försvarbart vid varje investering.

11 Jäv och intressekonflikt

Alla medarbetare som kommer i kontakt med en make/maka, familjemedlem eller annan släkting eller nära vän i samband med affärer med en leverantör, kund eller tredje part som företaget gör affärer med, måste omedelbart meddela sin överordnade om detta så att lämpliga åtgärder kan vidtas för att omfördela arbeten för att undvika eventuella intressekonflikter.



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 6 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

Följande riktlinjer gäller för de vanligaste konfliktsituationerna:

- förbud mot att medarbetare äger aktier eller har ett ägarintresse i något bolag som konkurrerar med eller handlar med Västvärmlands LBC. Om du har gjort en sådan investering innan du började på din anställning skall du rapportera detta till din närmsta chef. Detta förbud gäller inte om man äger ett mindre antal aktier i ett börsnoterat bolag.
- få klartecken från din chef innan du gör affärer på Västvärmlands LBCs vägnar med något bolag där du själv eller någon nära familjemedlem på något sätt skulle kunna tjäna på dina handlingar.
- arbeta inte för en leverantör, kund eller konkurrent samtidigt som du arbetar för Västvärmlands LBC eller
- utför något arbete för någon tredje part som skulle kunna påverka din prestation – eller omdömesförmåga på jobbet negativt. Använd inte företagets tid, resurser eller material för utomstående arbete som inte har med ditt arbete hos Västvärmlands LBC att göra.

12 Företagsinformation och egendom

12.1 Skydda företagets egendom

Alla medarbetare måste skydda den utrustning som vi har i vår miljö eller som tilldelas och som ska användas i arbetet. Framför allt måste medarbetare se till att värdefull elektronisk utrustning, så som bärbara datorer, mobiltelefoner och smartphones, alltid förvaras säkert.

Det är inte företagets avsikt att generellt övervaka e-post, internetaccess etc., men om omständigheterna är sådana att det krävs, genom t.ex. misstanke om brott, kan detta komma att ske av auktoriserad personal.

12.2 Skydda företagsinformation

Information om företaget och våra medarbetare ska behandlas som känslig information och måste skyddas och får inte spridas till obehöriga eller utanför företaget, med undantag för information som vidarebefordras för specifika affärssyften.

Exempel på känslig information är:

- ekonomiskt resultat
- förvärv
- avyttring
- nya produkter
- strategier
- kundinformation
- design
- personal- och organisationsinformation



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 7 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

Alla medarbetare måste vara synnerligen försiktiga så att elektronisk utrustning som innehåller känsligt och konfidentiellt material (t.ex. USB-minnen) inte kommer bort eller av någon anledning lämnas till tredje part utanför företaget. Alla som hanterar företagsinformation (framför allt ekonomiska uppgifter) är skyldiga att kontrollera att den är exakt och tillförlitlig.

Sekretessen gäller även när din anställning upphört.

13 Sociala medier

Användningen av sociala medier blir allt vanligare. Denna policy beskriver riktlinjer för samtliga medarbetare på företaget avseende sociala medier (Twitter, Facebook, LinkedIn, Youtube och andra digitala forum). Syftet med denna policy är att alla medarbetare ska få riktlinjer så att sociala medier används på ett positivt och säkert sätt.

Inom anställningen

Alla medarbetare som använder sociala medier inom ramen för anställningen ska följa denna policy med de rekommendationer och riktlinjer den innehåller.

Västvärmlands LBC har valt att ej marknadsföra oss via sociala medier. Kommunikation över internet kan innebära risker för företaget genom att det som skrivs och läggs ut kan få stor spridning utan möjlighet att stoppas.

Utgångspunkten är att företaget förordrar på att medarbetare inte deltar på olika sätt i sociala medier inom ramen av sin anställning.

Du som person är alltid närvarande som en enskild individ, men din medverkan i sociala medier påverkar inte bara bilden av dig utan också bilden av företaget. Det är mycket viktigt att du skiljer på när du deltar i sociala medier som medarbetare på företaget och när du deltar privat.

Kommunikation

Tänk efter före

Att publicera saker online är aldrig privat. Det du publicerar lever för evigt vidare på Internet vilket är viktigt att tänka på när du lägger ut information.

När du som medarbetare på företaget deltar i olika sociala medier finns vissa grundregler som du är skyldig att beakta.

När du uttalar dig inom ramen för din anställning ska du alltid vara noga med att

- berätta vem du är
- berätta var du arbetar
- använda din e-postadress till företaget



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 8 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

Visa respekt mot motparter och konkurrenter. Kommentera aldrig någon person nedsättande. Var alltid korrekt och använt sunt förnuft. Även om ditt svar är riktat till en viss person så kommer det att läsas av många andra, tidigare anställda, kanske blivande kollegor, konkurrenter och media.

Respektera dina kollegors integritet – använd inte deras kunnande och referera inte till en viss person utan att först informera denne.

Använd aldrig andras material utan tillåtelse och ange alltid källan och följ de upphovsrättsligaregler som gäller. Var noga med vem du länkar till och vart du länkar, och visa tydligt om det är en extern länk. Tänk också på att en länk kan uppfattas som en rekommendation från företaget.

På fritiden

Då du deltar i sociala medier på din fritid, tänk på att deltagande och kommentarer alltid kan komma att uppfattas som ett inlägg från företaget.

I och med att man nu nästan ständigt är uppkopplad kan gränsen mellan arbetsliv och privatliv på många sätt vara otydlig. Dock bör privat användning av sociala medier på arbetstid endast förekomma i mycket begränsad omfattning och då på raster/pauser och privat bloggande ske helt på fritiden.

Tystnadsplikt och lojalitet

Du är alltid personligt ansvarig för sådant du publicerar på eget initiativ oavsett om publiceringen skett i din egenskap som medarbetare på företaget eller privat. Uppgifter som är till skada för företaget kan utgöra brott mot anställningsavtalet (lojalitetsplikten).

Tystnadsplikten innebär till exempel att om du är kritisk mot företaget måste du först försöka lösa problemen internt med din chef eller med ledningen. Att till exempel i sociala medier kritisera företaget utan att företaget först haft möjlighet att rätta till eventuella missförhållanden, utgör normalt ett allvarligt brott mot anställningsavtalet. Observera att du, som medarbetare och anställd, alltid är bunden av lojalitets- och tystnadsplikten i anställningsavtalet, även utanför arbetstid.

Genom ditt anställningsavtal är du bunden av tystnadsplikt angående förhållanden som du fått kännedom om genom din anställning. I första hand avser tystnadsplikten yrkeshemligheter, men även andra uppgifter kan omfattas av tystnadsplikten, om ett utlämnande av informationen kan komma att skada företaget.

Är du osäker på vad du har rätt att göra och vad som är tillåtet inom ramen för din anställning, bör du fråga din närmaste chef. Har du frågor eller synpunkter på policyn ska du också höra av dig till din närmaste chef.

14 Kontakt med media

Det är endast VD som får tala med media å företagets vägnar. Om en medarbetare, med anledning av något företagsärendet, kontaktas av en representant för media ska denne inte säga något utan omedelbart informera VD om det speciella ärendet. Anställda får under inga omständigheter tala med journalister utan föregående godkännande från VD.

Om en medarbetare kontaktas av en journalist måste denne omedelbart avsluta samtalet och informera VD om händelsen.



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 2	Sidan 9 av 9
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2018-03-22	Systemgodkänd av JeKn

Företagets rykte och varumärkesidentitet kan påverkas negativt av vårdslösa kommentarer eller om felaktig eller negativ information sprids. Företaget ser mycket allvarligt på om en medarbetare skulle läcka information om företaget till media eller tala med journalister utan föregående godkännande från VD.

Begäran om intervjuer med någon anställd i företaget med avseende på företaget eller dess affärer, samt utfärdandet av pressmeddelanden av någon anställd i företaget, måste läsas igenom och godkännas i förväg av VD. Intervjuer som initierats av någon på Västvärmlands LBC måste godkännas innan tid får avtalas med media.

15 Allas ansvar

Den här koden gäller för alla medarbetare i Västvärmlands LBC. Alla förväntas ha tillgång till och handla i enlighet med koden. Chefer ska underrätta alla sina direkt underställda medarbetare om koden och regelbundet informera dem om den. Även om det kan uppstå tolkningsfrågor, beskrivs i koden de krav som alla som arbetar för företaget förväntas uppfylla. Alla Västvärmlands LBCs medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa och följa denna uppförandekod, och den är en del i anställningsavtal.

16 Rapportera överträdelser

Om en medarbetare misstänker att en överträdelse av denna kod har ägt rum ska i första hand omedelbart överordnad informeras. Om medarbetare inte kan ta upp frågan med sin överordnad, kan istället personalchefen eller, i allvarliga och brådskande fall, VD informeras. Vi ser ändå allvarligt på överträdelser eftersom vi ser att vi har en verksamhet som ska präglas av hög affärsetik och moral. Vi gör i dessa fall individuella bedömningar om vad som har hänt och bedömer då vilka eventuella konsekvenser det kan få för den enskilde. Västvärmlands LBC strävar dock alltid efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser.

