

Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 4	Sidan 1 av 5
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2021-09-28	Systemgodkänd av Styrelsen 2021- 11-26

Syfte

Denna uppförandekod sammanfattar de gemensamma regler och värderingar som alla inom Västvärmlands LBC, anställd personal, åkerägare samt förare ska arbeta efter denna kod 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.

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.

Etik och moral

Västvärmlands LBCs ambition är att ständigt överträffa de krav som kunder och andra intressenter ställer på 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.

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



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 4	Sidan 2 av 5
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2021-09-28	Systemgodkänd av Styrelsen 2021- 11-26

Arbetsmiljö

Västvärmlands LBC strävar efter att skapa en stödjande 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 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.

Alkohol och droger

Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol eller illegala 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.

Våra affärspartners

Vi strävar efter att säkerställa att våra leverantörer och andra affärspartners är villiga att uppfylla de krav som anges i vår uppförandekod. Vi väljer våra affärspartners på ett professionellt, systematiskt och rättvist sätt. Våra förhandlingar med affärspartners 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 attityd i dialogen med dem. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar snabbt, korrekt och effektivt.

Jämställdhet, mångfald och diskriminering

Västvärmlands LBC värderar mångfald och likabehandling av människor likväl både för våra anställda som våra affärspartners. Vi accepterar inte diskriminering eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller trakasseras på grund av politisk åsikt.

Vi accepterar inte heller någon form av kränkande särbehandling på våra arbetsplatser. Definitionen är "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Alla anställda ska känna sig trygga att arbeta hos oss och eventuella kränkningar som ändå uppkommer ska hanteras och åtgärdas skyndsamt.



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 4	Sidan 3 av 5
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2021-09-28	Systemgodkänd av Styrelsen 2021- 11-26

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 försvarbar vid varje investering.

Jäv och intressekonflikt

Alla medarbetare som kommer i kontakt med en släkting eller nära vän i samband med affärer, måste omedelbart meddela sin överordnade om detta så att lämpliga åtgärder kan vidtas för att omfördela arbeten för att undvika eventuella intressekonflikter.

Arbeta inte för en leverantör, kund eller konkurrent samtidigt som du arbetar för Västvärmlands LBC. Använd inte företagets tid, resurser eller material för utomstående arbete som inte har med ditt arbete hos Västvärmlands LBC att göra.

Skydda företagets information och egendom

Information om företaget och våra medarbetare ska behandlas som känslig information och måste skyddas och får inte spridas till obehöriga eller utanför företaget.

Alla medarbetare måste vara synnerligen försiktiga så att elektronisk utrustning som innehåller känsligt och konfidentiellt material inte kommer bort eller av någon anledning lämnas till tredje part utanför företaget. Alla som hanterar företagsinformation är skyldiga att kontrollera att den är exakt och tillförlitlig.

Det är inte företagets avsikt att generellt övervaka e-post, internetaccess etc., men om omständigheterna är sådana att det krävs kan detta komma att ske av auktoriserad personal. Sekretessen gäller även när din anställning upphört.

Sociala medier

Denna policy beskriver riktlinjer för alla anställda, åkerägare och förare inom Västvärmlands LBC avseende sociala medier. Syftet med denna policy är att alla medarbetare ska få riktlinjer så att sociala medier används på ett positivt och säkert sätt.

Västvärmlands LBC har valt att marknadsföra sig via sociala medier. 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. Visa respekt mot motparter och konkurrenter. Kommentera aldrig någon person nedsättande. Var alltid korrekt och använt sunt förnuft.



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 4	Sidan 4 av 5
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2021-09-28	Systemgodkänd av Styrelsen 2021- 11-26

Enligt svensk lag får man inte använda mobilen när man kör om man håller den i handen. Förbudet gäller också annan kommunikationsutrustning som hålls i handen. Förbudet gäller när man kör ett motordrivet fordon. Undantaget är vägtransportledare.

Exempel på saker som är farliga att göra när man kör:

- skicka sms
- ägna sig åt sociala medier
- titta på film
- knappa på GPS-navigatorn
- spela spel på mobilen
- söka låtar eller leta efter en podd.

Bilder/filmer som kan skada företaget får ej läggas upp på sociala medier och kan utgöra brott mot anställningsavtalet.

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. Uppgifter/underlag som medarbetare lägger ut på sociala medier som är till skada för företaget kan utgöra brott mot anställningsavtalet samt om du är kritisk mot företaget/organisationen på sociala medier utan att företag haft möjlighet att rätta till ev missförhållanden.

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. 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.

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



Dokumentnamn 2.2 Uppförandekod	Utgåva 4	Sidan 5 av 5
Utfärdad av Pär Börjesson	Datum 2021-09-28	Systemgodkänd av Styrelsen 2021- 11-26

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/transportörsavtal.

Avvikelser

Om en medarbetare misstänker att en överträdelse av denna kod har ägt rum ska i första hand omedelbart närmsta chef informeras. Om medarbetare inte kan ta upp frågan med sin närmsta chef ska VD informeras.

Vi ser allvarligt på överträdelser eftersom 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.

