

# Verksamhetspolicy för Tempcon Group

Beslutad av Styrelsen 2019

## Introduktion

**Tempcon Group AB är specialister på temperaturkontrollerad logistik. Koncernen utgörs av en grupp entreprenörsdrivna bolag. Tillsammans skapar vi ökat värde för kunden genom säkra, klimatsmarta logistiklösningar för en hållbar framtid.**

Vårt varumärke är en av de viktigaste strategiska tillgångarna vi har och det är därför helt centralt att alla som förknippas med Tempcon Group vårdar och bygger vårt gemensamma varumärke. Det handlar om att leva upp till de förväntningar och associationer som vi vill att kunderna ska ha när de tänker eller på något sätt interagerar med Tempcon. Om vi i brister någon länk, inom Tempcon eller i dotterbolagen, påverkas uppfattningen om Tempcon negativt. Det är därför viktigt att vi arbetar gemensamt för att skapa en enhetlig bild av vår koncern.

Vår verksamhetspolicy är en gemensam policy för koncernen som bygger på vår vision och mission, våra värderingar och inte minst uppförandekoden. Den är ett hjälpmedel i ditt ambassadörskap som representant för Tempcon Group.

Koncernens och dotterbolagens ledning tar ansvar för verksamheten genom att planera, sätta tydliga mätbara mål, tillsätta resurser, följa upp och säkerställa att arbetet gett avsedd effekt samt ge stimulerande arbetsuppgifter, frihet och utvecklingsmöjligheter för varje medarbetare. Korta beslutsvägar, lokal närvaro och engagemang i lokal utveckling är grundläggande för att vi ska lyckas, där hållbarhet är en viktig del av vår strategi.

## Vision

Att skapa värde för våra kunder genom säkra, klimatneutrala logistiklösningar för en hållbar framtid.

## Mission

Tempcon Group är specialister på temperaturkontrollerad logistik och erbjuder kreativa och kundanpassade lösningar som överträffar förväntningarna på värdeskapande partnerskap.

## Position

Vår målposition är att vi ska vara den ledande partnern inom kyllogistik i Norden, och därmed bli det naturliga förstahandsvalet av logistikpartner för producenter, grossister och dagligvaruhandeln.

Dotterbolagens goda och långa kundrelationer utgör basen för den fortsatta utvecklings- och tillväxtresan. Vi vill växa såväl organiskt som genom strategiska förvärv som kompletterar och utvecklar det existerande kunderbudandet.

## Mål och syfte

- Vi ska uppfylla alla lagkrav och arbeta för ansvarsfulla och långsiktigt hållbara affärer. Vi ska också vara delaktiga i samhället, dela med oss av vår kunskap och erfarenhet, samt lyssna på våra olika intressenter
- Vi ska säkerställa att vår verksamhet är energi och resurseffektiv och vi ska kontinuerligt arbeta för att minska vår miljöpåverkan ytterligare
- Vi ska säkerställa att vi har en säker och hälsosam arbetsplats. Vi ska ta god hand om våra medarbetare och kontinuerligt erbjuda kompetensutveckling, motivation samt säkerställa att våra medarbetare känner stolthet och meningsfullhet i arbetet

## Våra värderingar

### ENGAGEMANG

Vi ska söka lösningar och handla efter sunda värderingar. I varje situation som kan uppstå ska vi visa vårt engagemang och ta eventuella konsekvenser av detta. Vi vet att allt går att förbättra och utveckla vidare när vi arbetar tillsammans. Vi engagerar varandra därför i beslut och gör vårt yttersta för att hitta lösningar som innebär en kontinuerlig förbättring.

### TROVÄRDIGHET

Vi ska ha ett korrekt och professionellt uppförande i alla situationer, samt bra och tillförlitliga system med bra rutiner så att våra kunder till varje pris kan lita på att vi håller det vi lovat. Vi ska se till att ha en kompetent, välutbildad och engagerad personal. Detta gör vi genom att kontinuerligt utveckla personalen. I koncernen vet vi att vår framgång är beroende av mångfalden och kompetensen hos våra kunniga medarbetare.

### TILLSAMMANS

Vår företagskultur ska bygga på samarbete, där vi knyter ihop våra respektive företags och medarbetares olika kunskaper, erfarenheter och enskilda arbetsuppgifter till en stark enhet. Vi ska alltid sträva efter att samarbeta internt och med kunderna för att tillsammans växa och verka för en öppenhet gällande förväntningarna på varandra.



## Miljö

**Vi skall utveckla, erbjuda och genomföra transporter med minsta möjliga miljöpåverkan. Vi ska bedriva företagets verksamhet så att negativ miljöpåverkan, så långt det är praktiskt och ekonomiskt försvarbart, begränsas och att en totalt sett god resurshållning, inklusive kretsloppstänkande, iakttas i verksamheten.**

Vi ska uppfylla eller överträffa lagkrav och andras krav som verksamheten berörs av. Vi ska aktivt arbeta med att öka kunskapen kring miljöfrågor hos våra anställda. Vi ska tillämpa en inköpsplan som eftersträvar minimal miljöpåverkan avseende fordon, motorer, bränsle och kemikalier. Samarbeten i miljöfrågor skall ske med leverantörer såväl som med kunder och vara en viktig faktor vid upphandlingar. Vi skall upprätthålla ett miljöledningssystem som eftersträvar effektivitet och ständiga förbättringar ur såväl miljömässigt som företagsekonomiskt perspektiv. Alla anställda skall arbeta förebyggande så att miljöpåverkan minimeras. Vår körplanering skall göras på ett sätt som tillåter ett miljövänligt körsätt. Vi skall ha ett sådant kunnande och agerande på miljöområdet att Tempcon Group ligger i framkant inom sin bransch.

### Kontinuerlig uppföljning

Vi arbetar aktivt med kontinuerlig uppföljning av relevanta nyckeltal kopplade till våra mål och våra betydande miljöaspekter. Våra betydande miljöaspekter är definierade enligt nedan:

### Resurseffektivitet

- Emissioner/Utsläpp
- Energi
- Avfall



## Arbetsmiljö/Säkerhet

**En säker och hälsosam arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för Tempcon Group. Målsättningen med arbetsmiljöarbetet är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för koncernen och dotterbolagens alla medarbetare, där riskerna för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.**

Effektiviseringar och ändringar i verksamheten ska aldrig innebära att arbetsmiljön åsidosätts. Tempcon Group och de som är anställda i koncernens dotterbolag, ska i samverkan löpande utvärdera koncernens insatser inom arbetsmiljöområdet för att kunna göra ständiga förbättringar i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Detta gör vi genom att ständigt bedöma och åtgärda risker som påverkar koncernen och dotterbolagen, våra anställda, vår arbetsmiljö samt övriga intressenter, samt genom att engagera och låta all personal tillsammans arbeta för ständiga förbättringar

Arbetets krav skall så långt det är möjligt anpassas till människans förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt avseende. Åtgärder som förbättrar arbetsmiljön ger positiva effekter för såväl den enskilde som för Tempcon-koncernen.

Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet är att åstadkomma en långsiktig effektiv verksamhet som samtidigt innebär en god fysisk och psykisk hälsa samt trivsel och arbetstillfredsställelse för samtliga anställda och som förhindrar att olycksfall uppstår.

Tempcon Group skall i sin verksamhet ha starkt fokus på trafiksäkerhet. Vi skall medverka till att angelägna trafiksäkerhetsmål uppnås såväl för individen som för företaget och samhället. Våra egna medarbetare och av oss anlitade underleverantörer skall uppträda föredömligt i trafiken, följa lagar och regler avseende hastighetsbestämmelser, övrigt trafikbeteende, fordonets säkerhetsstatus, nolltolerans mot alkohol och droger.

### Kontinuerlig uppföljning

Våra betydande arbetsmiljöaspekter är definierade enligt nedan:

#### Människor och kultur

- Antal riskbedömningar
- Trafiksäkerhetsmål
- Antal Olyckor/Tillbud
- Sjukfrånvaro

Vi ska minst uppfylla den arbetsmiljölagstiftning som vi omfattas av och strävar efter att hela tiden förbättra vår arbetsmiljö såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt.

Det innebär att:

- Vi uppmärksammar och åtgärdar risker i det dagliga arbetet
- Vi följer upp att arbetsmiljöregler som berör verksamheten efterlevs
- Vi säkerställer att arbetsmiljöarbetet utförs som beslutat genom bra rutiner, tydligt ansvar vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter och ständiga förbättringar i alla delar
- Vi följer regelbundet upp att alla har nödvändiga kunskaper, resurser och befogenheter för att kunna leva upp till sitt individuella ansvar för arbetsmiljön
- Vi utreder ohälsa, olycksfall och tillbud för att undvika upprepande
- Vi har regelbundna arbetsplatsträffar där vi behandlar verksamheten i sin helhet inklusive arbetsmiljöfrågorna
- Vi följer upp vårt arbetsmiljöarbete (ledningssystem) minst två gånger per år efter en särskild dagordning.
- Vi lever upp till kraven på dokumentation och tydlighet.



## Trafiksäkerhet

**Våra transporter skall alltid genomföras på ett trafiksäkert och tillförlitligt sätt och vår strävan är att till 100 procent undvika olyckor. Vi ska arbeta med förebyggande trafiksäkerhetsarbete för att skapa trovärdighet och samförstånd hos medarbetare, kunder och allmänhet.**

### Riktlinjer

Vi ska arbeta med riktlinjer och rutiner som säkerställer trafiksäkerheten och bl.a. ha egenkontroll för:

- Hastigheter
- Alkohol och droger
- Kör- och vilotider för interna chaufförer
- Bältesanvändning
- Använda handsfree vid telefonsamtal

Vi skall också arbeta med ständiga förbättringar, kontinuerlig tillsyn och service av våra fordon och med kravställningar utifrån trafiksäkerhet vid anskaffande av nya fordon.

Alla anställda ska alltid ta största hänsynen till övriga trafikanter, visa hänsyn, föregå med gott exempel och anpassa hastigheten till rådande trafik- och vägsituation.

Vi ska:

- Säkerhetsställa att 100% av chaufförerna använder bilbälte i alla situationer
- Vid upphandling av transporttjänster skall det beaktas i hur hög grad följande säkerhetsutrustning finns i åkarens flotta

Följande utrustning skall finnas i så nära 100% (minst 90%) som möjligt av åkarens flotta:

- Alkolås
- Bältespåminnare
- Färdskrivare
- Brandsläckare
- Brandfilt
- Förstahjälpen-kit
- Skyddsväst i reflekterande material

## Alkohol och droger

**Missbruk av droger och alkohol på arbetet är inte bara missbrukarens problem eftersom de kunder som får service måste kunna lita på att Tempcons medarbetare utför ett fullgott arbete och gör iakttagande av säkerhetsaspekter i alla situationer. Dessutom påverkar en missbrukare på arbetsplatsen ofta arbetssituationer negativt för övriga anställda. Missbruk av alkohol och andra droger går inte att förena med arbete. Tempcon Group skall därför vara drogfritt! Huvudregeln är att ju fortare man griper in vid missbruk desto större är chansen att man hejdar en ogynnsam utveckling av missbruket.**

### Ansvar

Det är alla medarbetares moraliska ansvar att ingripa om misstanke föreligger att en medarbetare har alkohol- eller drogproblem. Berörd chef, som har ansvar för verksamheten har skyldighet att ingripa vid misstanke om missbruk på arbetsplatsen.

Tempcon Group skall vara fritt från alkohol- och drogmissbruk i syfte att:

- Förebygga ohälsa
- Förhindra nedsättningen av den anställdes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter, samt motverka att man slås ut från arbetslivet pga. missbruket
- Värna om en god psykisk och fysisk arbetsmiljö

### Vi arbetar med följande:

- Motverka uppkomst av alkohol- och drogproblem hos koncernens och dotterbolagens anställda
- Få samtliga anställda engagerade i en alkohol- och drogfri arbetsmiljö
- Påverka medarbetares attityder till alkohol- och drogfrågor
- Påverka dem som redan har problem att söka hjälp
- Ställa tydliga krav så att den anställda i möjligaste mån samarbetar i rehabiliteringsarbetet
- Hålla samtliga medarbetare informerade om företagets alkohol- och drogpolicy
- Det är missbruket, inte medarbetaren som ska bort



## Strategi

- Handlingsberedskap – Tempcon Group ska så tidigt som möjligt möta ett begynnande missbruk (vid misstanke om missbruksproblem är det alltid rätt att handla - det är alltid fel att låta saken bero)
- Utbildning vid behov av anställda med personalansvar med hjälp av företagshälsovården.
- Kamratstödande verksamhet
- En öppen och konstruktiv attityd till missbruksproblemen
- Tillgång till ett väl fungerande behandlingsprogram
- Ett nära samarbete med anställda som har ett personalansvar, med skyddsombuden, den närmsta chefen samt med företagshälsovården och andra stödjande resurser i och utanför Tempcon Group ska upprättas i dessa frågor
- Tydliga och kommunicerade värderingar från ledningen. Det är viktigt att ledning och medarbetare har ett gemensamt förhållningssätt till alkohol och droger i samband med arbete
- Att representation ska ske med gott omdöme i förhållande till alkoholens verkningar och med hänsyn till Tempcon Groups alkohol- och drogpolicy
- Närmsta chef och anställda som har ett personalansvar i Tempcon Group eller i koncernens dotterbolag ansvarar för att alkohol- och drogpolicyn efterföljs inom koncernen samt att nödvändiga åtgärder vidtas. Som stöd finns Tempcon Groups HR-avdelning.

Information om denna policy, liksom övriga, ska tillhandahållas i samband med nyanställning

## Mångfald- och Jämställdhet

**Vi anser att människor med olika erfarenheter och perspektiv är en avgörande faktor för att skapa det innovativa klimat som krävs för långsiktig affärsmässig framgång. I koncernen vet vi att vår framgång är beroende av mångfalden och kompetensen hos våra medarbetare.**

Med mångfald menar vi den olikhet som gör oss alla unika. Detta innefattar synbara skillnader så som ålder, kön, etnisk tillhörighet och fysiska förutsättningar samt underliggande skillnader såsom religion, trosuppfattning, sätt att tänka och agera. Vi ska aktivt verka för att upprätthålla en arbetsmiljö som är trivsamt för alla medarbetare. Inom Tempcon Group AB ska vi behandla alla människor med respekt och värdighet i enlighet med våra affärsprinciper.

### Förebygga och förhindra diskriminering/trakasserier

Med det menar vi att motverka handlingar som avser ovälkommet uppträdande och som kan uppfattas kränkande av medarbetarens integritet.

### Utreda alla fall av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen och vidta lämpliga åtgärder

Med det menar vi att motverka handlingar som avser ovälkommet uppträdande och som kan uppfattas kränkande. Vi vidtar omedelbara åtgärder efter kännedom.

### Aktivt verka för en jämnare könsfördelning inom våra verksamheter

Med det menar vi att åstadkomma en jämnare fördelning av kvinnor och män i skilda typer av arbeten och positioner samt att alltid verka för att lediga arbeten i så stor utsträckning som möjligt söks av och erbjuds både kvinnor och män.

### Kontinuerlig uppföljning

Våra mål och betydande mångfald och jämställdhetsaspekter är definierade enligt nedan.

- Människor och kultur
- Medarbetarundersökningar
- Könsfördelning
- Integrationsprogram för utländska chaufförer.
- Diskriminering/trakasserier

## Kvalitet

**Med en kompetent, välutbildad och engagerad personal och med en modern fordonsflotta skall kvalitén i vår verksamhet vara sådan att vi är det självklara valet när fraktköpare väljer transportör.**

Vi ska transportera gods på ett aktsamt sätt enligt de instruktioner som våra kunder kräver och enligt de regler som myndigheter utfärdar. Vi ska anstränga oss till det yttersta för att tillhandahålla tjänster som överträffar kundens förväntan. För att göra det är det centralt att vi också håller en så hög servicegrad som det bara är möjligt. Våra insatser ska styras av vad som är ekonomiskt rimligt, säkerhetsmässigt lämpligt och tekniskt möjligt.

Det är samtliga medarbetares gemensamma uppgift att, i syfte att positionera Tempcon som en ledande affärspartner inom tempererad logistik, arbeta med ständiga förbättringar i vårt kvalitetsarbete.

### För att uppnå detta skall alla medarbetare:

- Har rätt kompetens
- Hålla vad de lovar
- Ge korrekt information
- Rapportera/åtgärda avvikelser i vårt ärendehanteringssystem

### För att ständigt förbättras ska vi:

- Se till att vår personal har rätt utbildning/kompetens
- Hålla oss uppdaterade med ISO9001
- Jobba aktivt med våra kvalitetsmål, uppnå dem och jobba aktivt mot nya mål

## Kontinuerlig uppföljning

Våra betydande kvalitetsaspekter är definierade enligt nedan:

### Värdeskapande/kundnöjdhet

- Antal reklamationer
- Antal fordonskador
- Antal avvikelser

## Livsmedelssäkerhetspolicy

Vi ska tillhandahålla logistiklösningar till våra kunder som aldrig bryter kylkedjan, alltid uppfyller kundens krav samt lagar och myndighetskrav för livsmedelssäkerhet.

Den grundläggande delen i vårt livsmedelssäkerhetsarbete är HACCP-programmet som är en integrerad del i vår verksamhet. Detta reviderar vi årligen och ser till att personalen är utbildad samt har en stor kunskap kring detta.

Vi ska tillsammans med våra kunder, personal och samarbetspartners ständigt utveckla och förbättra vårt livsmedelssäkerhetsarbete.



## Etik och efterlevnad

**Vi skall alltid följa vår uppföljandekod och den ska vara känd i verksamheten. Våra handlingar ska alltid genomsyras av våra värderingar och vi ska alltid efterleva tillämplig lagstiftning samt interna och externa riktlinjer. På Tempcon respekterar vi våra kunder, leverantörer, underentreprenörer samt övriga intressenter och vi ska därför alltid agera etiskt, främja god affärssed samt bygga ansvarsfulla relationer.**

### Uppförandekod

- Vår uppförandekod skall vara känd av samtliga i verksamheten. Alla anställda ansvarar för att rapportera brott mot uppförandekoden till ledningen

### Värderingar

- Våra värderingar *Engagemang, Trovärdighet* och *Tillsammans* är vägledande för oss och ska genomsyra verksamheten och våra individuella beteenden

### Lagstiftning och interna riktlinjer

- Gällande lagstiftning samt interna och externa riktlinjer skall alltid följas i hela verksamheten. Överträdelse skall rapporteras till ledningen

### God affärssed

- Vi skall i största möjliga mån uppfylla de krav och förväntningar som våra intressenter har på oss

### Ansvarsfulla relationer

- Vi skall engagera oss i intresseorganisationer samt i våra intressenter genom att kartlägga vilka krav och förväntningar de har på oss

## Anti-korruption

**Tempcon Group antikorrupsionspolicy beskriver bolagets förhållningssätt till korruption och hur arbetet för att bekämpa korruption ska ske. Syftet med policyn är att öka medvetenheten kring korruption, främja förebyggande åtgärder, undvika misstag och skapa en organisationskultur där korruption iaktas i all verksamhet.**

### Tempcon Groups definition av korruption

Missbruk av förtroende, makt eller position för otillbörlig vinning. Korruption innefattar bl.a. tagande och givande av muta.

### Omfattning

Tempcon Groups medarbetare, även sekunderade, samt för konsulter och all verksamhet som finansieras genom Tempcon eller koncernens dotterbolag.

- Alla medarbetare ska vara medvetna om att Sverige har gjort åtaganden att motverka korruption enligt internationella konventioner, exempelvis genom FN:s konvention mot korruption
- Varje ansvarig (chef) medarbetare är skyldig att informera externa aktörer, till exempel samarbetsaktörer och konsulter, om denna policy
- Korruptionsrisker ska beaktas på samtliga nivåer inom Tempcon Group. Genom riskanalyser, bland annat i rekryterings-, strategi-, planerings-, och uppföljningsprocesser
- Korruption upptäcks vanligen när någon reagerar på varningssignaler. Dessa signaler är ofta subtila och svårtolkade varför det är viktigt att de utreds av fler än en person

### Rapportering

Den medarbetare som har misstankar om korruption är skyldig att rapportera detta till närmsta chef, alternativt till annan chef som medarbetaren känner förtroende för, och den som tar emot informationen ska i samråd med VD, Kvalitets- och Miljöchefen samt HR-chefen besluta om åtgärder.

Medarbetare som rapporterar misstanke om korruption ska skyddas, erbjudas anonymitet och får inte utsättas för repressalier eller trakasserier. När en medarbetare rapporterat om korruption, ska vad som sagts på samrådet och beslutet kring åtgärd dokumenteras.

## Gåvopolicy

Förmåner såsom gåvor och aktiviteter är en hövlighetsgest och får inte utges i syfte att påverka ett affärsbeslut. Denna typ av förmåner kan missförstås alternativt missbrukas för att på ett olämpligt sätt påverka affärsrelaterade beslut. En felaktig hantering kan medföra juridiska risker för företaget eller för den enskilde individen.

### Förhållningsregler

- Förmåner till offentliga tjänstemän är inte tillåtna
- Inga pengagåvor är tillåtna
- Förmåner får aldrig begäras
- Eventuella förmåner skall endast ses som en hövlighetsgest och skall aldrig utges i syfte att påverka ett beslut.
- Mindre förmåner såsom allmänna presentartiklar till ett värde under 1 % av ett pbb accepteras i de fall de inte är kontinuerligt återkommande