


Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 1 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

# Verksamhetspolicy för Tommy Nordbergh Åkeri AB

Beslutad av ledningen 2021-01-01

*Genom ett hållbarhetsarbete stärks såväl visionen som varumärket. För att lyckas med detta krävs engagerade medarbetare men även kunder/partners.*

*Bolagets 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 lyckas, hållbarhet är en viktig del av vår strategi.*

## Vår Vision

Tommy Nordbergh Åkeri AB vill vara transportmarknadens bästa arbetsgivare med de bästa logistiklösningarna med minsta möjliga påverkan på miljön.

## Generella verksamhetsförutsättningar

Tommy Nordbergh Åkeri AB skall leverera helhetslösningar, för alla typer av logistikuppdrag, till kunder som ställer stora krav på funktionalitet och flexibilitet.

Kyl- och frystransporter med den senaste tekniken skall vara vårt starkaste kort.


Genom att ständigt ligga i framkant inom logistikutvecklingen vill vi, med miljön i tankarna, ge våra samarbetspartners en ökad kvalitet, arbetsmiljö, produktivitet samt lönsamhet.

## Mål och syfte

Vi ska uppfylla alla lagkrav och arbeta för ansvarsfulla och långsiktigt hållbara affärer. Vi ska också vara delaktiga i samhället med vår kunskap och erfarenhet samtidigt som vi lyssnar på våra intressenter.

Vi ska säkerställa att vår verksamhet är energi och resurseffektiv och att vi ska kontinuerligt arbeta för att minska vår miljöpåverkan.

Vi ska säkerställa att vi har en säker och hälsosam arbetsplats. Vi ska också ta hand om och utveckla våra medarbetare så att de har kompetens, motivation och att dom känner stolthet i att göra ett bra jobb.

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 2 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## Våra kärnvärden bygger på:

- **Respekt**

Vi ska respektera alla vi förhåller oss till i vardagen. Alla, både chaufförer, kollegor, kunder och leverantörer ska uppskattas för vilka de är och de åsikter och skillnader de står för. Samma värdering skall också tillämpas på gods och andra materiella värden.

- **Handlingskraft**

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.

- **Förutsägbarhet**

Vi ska ha bra system med bra rutiner så att våra kunder till varje pris litar på att vi håller det vi lovat. Färdplanen ska följas och alla försändelser och eventuella avvikelser skall rapporteras in aktivt.


- **Samarbete**

Vi ska samarbeta som team Nordbergh, där vi knyter ihop de enskilda arbetsuppgifterna till en enhet. Vi ska dela kunskap och engagera varandra i beslut och lösningar. Vi ska sträva efter att samarbeta med kunderna, så vi tillsammans kan växa och verka för en öppenhet gällande förväntningarna på varandra.

- **Kompetens**

Vi ska se till att ha en kompetent, välutbildad och engagerad personal. Detta gör vi genom att kontinuerligt utveckla personalen. I företaget vet vi att vår framgång är beroende av mångfalden och kompetensen hos våra medarbetare.



Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 3 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## 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 organisationen 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, kemikalier Samarbete i miljöfrågor skall ske med leverantörer så väl som 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 företaget ligger i framkant inom sin bransch.

## Kontinuerlig uppföljning


Vi jobbar 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



Tommy Nordberg Åkeri AB innehar ISO 14001

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 4 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## Arbetsmiljö/Säkerhet

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

Effektiviseringar och ändringar i verksamheten skall aldrig innebära att arbetsmiljön åsidosätts. Tommy Nordbergh Åkeri AB och de anställda skall i samverkan löpande utvärdera företagets 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 bolaget, 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 företaget.

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.

Tommy Nordbergh Åkeri AB 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. Egen personal och av oss anlidade 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

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 5 (15)	Flik: <b>1.4</b>	Utgåva: <b>2</b>

- Vi följer upp vårt arbetsmiljöarbete (ledningssystem) minst en gång per år efter en särskild dagordning.
- Vi lever upp till kraven på dokumentation och tydlighet.



Tommy Nordbergh Åkeri AB innehar ISO 39001

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 6 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## Trafiksäkerhet

*Våra transporter skall alltid genomföras på ett trafiksäkert och tillförlitligt sätt och vår strävan är att till 100 % 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
- handsfree användning 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 den 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 samtliga bilar:

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



Tommy Nordbergh Åkeri AB innehar ISO 39001

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 7 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## 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 Tommy Nordbergh Åkeri AB:s anställda utför ett fullgott arbete och gör iakttagande av säkerhetsaspekter i alla situationer. Dessutom påverkar en missbrukare på arbetsplatsen ofta arbetsituationer negativt för övriga anställda.**

Riskbruk av alkohol och andra droger går inte att förena med arbete. Tommy Nordbergh Åkeri AB skall därför vara drogfritt! Huvudregeln är att ju fortare man griper in vid riskbruk desto större är chansen att man hejdar en ogynnsam utveckling av riskbruket.

## Ansvar

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

Tommy Nordbergs Åkeri AB skall vara fritt från alkohol- och droger i syfte att:

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

## ARBETE UNDER PÅVERKAN AV ALKOHOL ELLER ANDRA DROGER ÄR FÖRBJUDET!

Vi arbetar med följande:

- Motverka uppkomst av alkohol- och drogproblem hos företagets anställda.
- Få samtliga anställda engagerade i en alkohol- och drogfri arbetsmiljö.
- Påverka det anställdas 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 anställda informerade om företagets alkohol- och drogpolicy.
- Det är riskbruket, inte den anställda som ska bort.

## Strategi

Handlingsberedskap - TNÅ AB ska så tidigt som möjligt möta ett begynnande riskbruk (vid misstanke om riskbruksproblem 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 drogbruksproblemen.

Tillgång till ett väl fungerande behandlingsprogram.

Ett nära samarbete med anställda med personalansvar, skyddsombuden, närmsta chef och företagshälsovården och andra stödande resurser i och utanför TNÅ kring dessa frågor.


Tydliga och kommunicerade värderingar från ledningen. Det är viktigt att Ledning, anställda 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 TNÅ alkohol- och drogpolicy.

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 8 (15)	Flik: <b>1.4</b>	Utgåva: <b>2</b>

Närmsta chef och anställda med personalansvar vid TNÅ, ansvarar för att alkohol- och drogpolicy följs inom företaget samt att erforderliga åtgärder vidtas. Som stöd finns TNÅs HR-avdelning. Information om denna policy, liksom övriga, ska tillhandahållas i samband med nyanställning.



Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 9 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

### **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 företaget vet vi att vår framgång är beroende av mångfalden och kompetensen hos våra medarbetare.*

Med mångfald menar vi på att den olikhet som gör oss alla unika. Aktivt verka för att såväl som psykosocial arbetsmiljö lämpar sig för alla medarbetare. Detta innefattar synbara skillnader så som ålder, kön, etnisk tillhörighet och fysiska förutsättningar samt underliggande skillnader såsom religion, trosuppfattning, sätt att tänka och agera. Inom Tommy Nordbergh Åkeri 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



SOCIAL RESPONSIBILITY

Att fokusera på CSR ger vinster både på kort och lång sikt

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 10 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## Personal- och rekryteringspolicy

*Personalpolicyn syftar till att beskriva Tommy Nordbergh Åkeri AB:s grundläggande värderingar, mål och aktiviteter för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare. Personalpolicyn ska stödja förnyelse och mångfald i verksamheten och bidra till smidighet och respekt gentemot individen. Policyn är en form av moraliskt åtagande som ska ge trygghet och kontinuitet i förhållande mellan arbetsgivare och medarbetare. Den ska också bidra till Tommy Nordbergh Åkeri AB:s anseende som en bra arbetsgivare. Policyn gäller inom all verksamhet som Tommy Nordbergh Åkeri AB bedriver.*

### Grundläggande värderingar

Tommy Nordbergh Åkeri AB utgår ifrån en grundsyn om alla människors lika värde och att alla medarbetare inom företaget ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och vårt arbetsklimat kännetecknas av respekt, förståelse och kunskap om andra människor och kulturer.

Vi ser ett värde i olikheter och kulturell mångfald är en styrka för Tommy Nordbergh Åkeri AB. Vi har rättvisa förhållanden mellan individer och grupper och ingen ska diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, ålder, kön eller sexuell läggning.

Tommy Nordbergh Åkeri AB företagskultur och relationer ska präglas av vår värdegrund och ligga till grund för hur vi agerar och verkar både internt och externt.

### Tommy Nordbergh Åkeri AB:s medarbetare

För att kunna uppnå våra mål och fullfölja våra uppdrag krävs kvalificerade och engagerade medarbetare som är mål- och resultatorienterade. Vår grundsyn är att medarbetarna vill och kan ta ett stort ansvar för att utföra ett effektivt arbete. Det är varje medarbetares ansvar att känna till och följa företagets samtliga Policies och riktlinjer i syfte att verksamheten bedrivs på ett enhetligt och korrekt sätt.

### Tommy Nordbergh Åkeri AB:s chefer

Som chef vid Tommy Nordbergh Åkeri AB förväntas du, vid sidan av vad som gäller för övriga medarbetare, även arbeta målinriktat för att organisationen ska präglas av arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling. Detta innebär bland annat att du skapar delaktighet och ger frihet under ansvar uppnår mål och resultat kommunicerar ärligt och rakt även i svåra situationer. Vara nytänkande, ta vara på idéer och våga gå före.

### Jämställdhet


Tommy Nordbergh Åkeri AB:s övergripande målsättning är att jämställdhetsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Kvinnors och mäns villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter ska vara lika inom hela företaget, och inte beroende av kön eller ursprung.

### Rekrytering

Rekrytering ska ske med beaktande av Tommy Nordbergh Åkeri AB:s mål för jämställdhet och mångfald. I första hand ska rekrytering ske internt, med beaktande att sökande besitter rätt profil och kompetens. Företaget uppmuntrar medarbetare att våga anta nya utmaningar inom organisationen. Tommy Nordbergh Åkeri AB ska erbjuda en introduktion för nyanställda, så att de känner sig välkomna och förstår sin roll i verksamheten med syfte att kunna utföra sina arbetsuppgifter på bästa sätt.

### Lön och utvecklingssamtal

Tommy Nordbergh Åkeri AB tillämpar individuell lönesättning, och lönen ska spegla medarbetarens kompetens, arbetsresultat, ansvar och utveckling. Oavsett kön, ålder, sexuell läggning, etnisk och religiös bakgrund ska lönen vara kopplad till individens resultat och prestationer. En förutsättning för individuell lönesättning är att det årliga utvecklingssamtalet genomförs som grund för medarbetarens individuella plan för utveckling samt lönesättningen. Utvecklingssamtalet har ett framåtperspektiv där lönekriterierna kopplas till såväl individuella som verksamhetens mål.

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 11 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

### Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingen ska bidra till att Tommy Nordbergh Åkeri AB:s mål på lång och kort sikt uppnås samt att verksamheten utvecklas utifrån nuvarande och framtida behov. Medarbetarens behov och önskemål om kompetensutveckling ska tillgodoses i så stor utsträckning som möjligt, under förutsättning att dessa sammanfaller med verksamhetens behov och medarbetarens arbetsuppgifter.

### Arbetsmiljö


Inom Tommy Nordbergh Åkeri AB arbetar vi för en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Alla medarbetare ska verka gemensamt i det dagliga arbetet för att åstadkomma ständiga förbättringar med syfte att uppnå en hälsosam och säker arbetsmiljö.

### Alkohol och droger

Tommy Nordbergh Åkeri AB ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats samt verka för en nykter arbetsmiljö. Detta innebär ett absolut förbud för medarbetare att vara påverkade av eller bruka alkohol och droger på arbetsplatsen.

### Uppföljning och implementering

Innehållet i denna policy revideras och uppdateras årligen av företagets ledning genom interna uppföljningsrutiner. Alla chefer med personalansvar ansvarar för att säkerställa att denna policy är känd och efterlevs inom dennes avdelning/ansvarsområde. Alla medarbetare har tillgång till Tommy Nordbergh Åkeri AB:s samtliga policydokument via företagets intranät.

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 12 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## 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 skall transportera gods på ett aktsamt sätt enligt de instruktioner som våra kunder kräver och enligt de regler som myndigheter utfärdar. Vi ska tillhandahålla tjänster som överträffar kundens förväntan. Vi ska alltid hålla en hög servicegrad.

Våra insatser skall styras av vad som är ekonomiskt rimligt, säkerhetsmässigt lämpligt och tekniskt möjligt.

Det är samtliga medarbetares gemensamma uppgift att, i syfte för att bevara och förstärka vår position som ett konkurrenskraftigt och framgångsrikt transportföretag, 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 fordonsskador
- Antal avvikelser



Tommy Nordbergh Åkeri AB innehar ISO 9001


Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 13 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

### **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 och har en stor kunskap kring detta.

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

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 14 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## **Etik och efterlevnad**

*Vi skall alltid följa vår uppföljandekod och den ska vara känd i verksamheten.*

*Våra handlingar skall alltid genomsyras av våra kärnvärden: respekt, handlingskraft, förutsägbarhet, samarbete och kompetens.*

*Vi skall alltid efterleva tillämplig lagstiftning samt interna och externa riktlinjer och vi har nolltolerans mot korruption och konkurrensrättsliga överträdelser.*

*Vi respekterar våra kunder, leverantörer, underentreprenörer samt övriga intressenter och vi skall alltid agera etiskt, främja god affärssed samt ansvarsfulla relationer.*

## **Uppförandekod**

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

## **Kärnvärden**

- Våra kärnvärden respekt, handlingskraft, förutsägbarhet, samarbete och kompetens är vägledande för oss och skall finnas med i varje del av verksamheten.

## **Lagstiftning och interna riktlinjer**


- Gällande lagstiftning samt interna och externa riktlinjer skall alltid följas i hela verksamheten. Överträdelser 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.

Dokumentnamn <b>Verksamhetspolicy</b>					
Framtagen av: Ledningen	Godkänd av: VD	Versionsdatum: 2021-06-10	Sida: 15 (15)	Flik: 1.4	Utgåva: 2

## Anti-korruption

*Tommy Nordbergh Åkeri AB 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, försvåra misstag och skapa en organisationskultur där korruption iakttas i all verksamhet.*

## Tommy Nordbergh Åkeri AB definition av korruption

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

## Omfattning

Tommy Nordbergh Åkeri AB:s medarbetare, även sekunderade, samt för konsulter och all verksamhet som finansieras genom TNÅ.

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 TNÅ. 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 mottar 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.

Hjärnarp 2020-04-08

Jonas Råstedt, VD