

# Verksamhetspolicy för Tempcon Group AB

Beslutad av Styrelsen 2023-05-29

## 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 logistklösningar 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 på eller interagerar med Tempcon. Om vi brister i 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 ledningar 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

Tillsammans för en hållbar framtid.

## Mission

Vi är specialister på temperaturkontrollerad logistik.

Vi erbjuder kundanpassade, klimateffektiva logistiklösningar för en hållbar framtid.

## 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 samtidigt som vi kontinuerligt ska 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 våra brister. 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 ska 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 ska ske med leverantörer såväl som med kunder och vara en viktig faktor vid upphandlingar. Vi ska upprätthålla ett miljöledningssystem som eftersträvar effektivitet och ständiga förbättringar ur såväl miljömässigt som företagsekonomiskt perspektiv. Alla anställda ska arbeta förebyggande så att miljöpåverkan minimeras. Vår körplanering ska göras på ett sätt som tillåter ett miljövänligt körsätt. Vi ska 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

**Arbetsmiljön inom Tempcon Group ska vara trygg, säker och hälsosam. Den ska vara så god att varje medarbetare trivs, utvecklas och inte utsätts för arbetsrelaterad ohälsa. En ärlig och öppen attityd ska råda i Tempconkoncernen och alla ska ges möjlighet till påverkan i den egna arbetssituationen. Tempconkoncernen ser det som en utav förutsättningarna för att kunna vara produktiva, konkurrenskraftiga och ha större möjligheter att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Tempcon Group ska aktivt arbeta för en hög säkerhet på kontor, terminaler och i trafiken så att medarbetare, underleverantörer, kunder och medtrafikanter inte utsätts för olyckor eller ohälsa. Arbetsbetsmiljöarbetet ska uppfylla alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs. Vi accepterar ingen form av mobbing, kränkande särbehandling eller trakasserier. Alla ska behandlas jämlikt och med respekt.**

Utgångspunkten är aktuell lagstiftning, branschavtal och våra interna krav. Därutöver strävar vi efter ständiga förbättringar i arbetsmiljöarbetet och i själva verksamheten.

På Tempcon Group innebär arbetsmiljöarbetet att:

- det är en naturlig del i allt vi gör i vår verksamhet.
- det görs i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagar och skyddsombud.
- vi ska förebygga, riskbedöma, undersöka, åtgärda och följa upp.
- alla chefer och ledare ska ha rätt kunskap, kompetens, resurser och befogenhet för att verka för en god arbetsmiljö.
- chefer och ledare med personalansvar ska ha en delegerad uppgiftsfördelning med ansvar att utföra kontroller och säkerställa att medarbetarna inte utsätts för ohälsa eller olycksfall.
- chefer och ledare snabbt ska uppmärksamma problem och sätta in tidiga resurser för att motverka att ohälsa uppstår, men också sätta in åtgärder vid uppkomsten av ohälsa och olycksfall.
- det bedrivs systematiskt genom årliga kartläggningar av arbetsmiljön utifrån både fysiska, organisatoriska och sociala aspekter.
- anställda ska få den introduktion och utbildning de behöver för att kunna arbeta på ett tryggt och säkert sätt.
- anställda ska ha en tydlig arbetsbeskrivning.
- alla tillbud och olyckor som inträffar rapporteras och utreds så att vi kan vidta åtgärder.
- lokaler, inventarier, fordon och arbetsredskap ska vara anpassade efter medarbetarna.
- vi tar hjälp ifrån företagshälsovården i de fall vi inte har tillräcklig kompetens.

Det är företagsledningen och varje chefs ansvar att säkerställa att organisationen i samtliga led följer lagar, förordningar och uppställda arbetsmiljömål. Eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö ska genast rapporteras till närmaste chef. Skyddsombud företräder anställda i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en god arbetsmiljö. Skyddsombud har inget eget ansvar för arbetsmiljön. Alla i Tempconkoncernen har ett gemensamt ansvar att rapportera missförhållanden i arbetsmiljön och att bidra till en god arbetsmiljö.

## Trafiksäkerhet

**Våra transporter ska 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. egenkontroll för:

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

Vi ska 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 visa hänsyn till övriga trafikanter, föregå med gott exempel och anpassa hastigheten till rådande trafik- och vägsituation.

Vi ska:

- Säkerställa att 100 procent av chaufförerna använder bilbälte i alla situationer.
- Vid upphandling av transporttjänster ska det beaktas i hur hög grad nedan uppräknad säkerhetsutrustning finns i åkarens flotta.

Följande utrustning ska finnas i alla nyinvesteringar av fordon till Tempcon Group:

- 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 iakttar samtliga 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 ska 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 om 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 ska 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 på grund av 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 anställde 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 missbruksproblem.
- Tillgång till ett väl fungerande behandlingsprogram.
- Ett nära samarbete med anställda som har ett personalansvar, med skyddsombud, den närmaste 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.
- Närmaste 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

Tempcon Group ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete som ska genomsyra hela koncernen. Jämställdhet ska ingå som en naturlig del av det dagliga arbetet. Tempcons jämställdhetsarbete innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Tempcon ska sträva efter att kvinnor och män behandlas lika och sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män på alla avdelningar, funktioner och nivåer. I jämställdhetsarbetet ska vi också verka för lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning eller ålder. Tempcon ska vara en förebild som arbetsplats och affärspartner i jämställdhetsfrågor.

### Syfte

Att informera alla koncernbolag att Tempcon står för jämställdhet och att alla i koncernen aktivt ska arbeta med jämställdhetsfrågor.

### Mål

Att skapa en jämställd arbetsplats och vara en förebild i jämställdhetsfrågor. På Tempcon innebär jämställdhetsarbetet att:

- Tempcon aktivt ska arbeta för en så jämn könsfördelning som möjligt i hela koncernen.
- skillnader mellan kvinnor och män som enbart kan förklaras med kön ska åtgärdas.
- skillnad som enbart grundas på etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning eller ålder ska åtgärdas.
- arbetsförhållanden, arbetsplatser och arbetsorganisation ska organiseras så att den lämpar sig för alla medarbetare.
- både kvinnor och män ska kunna förena arbete med föräldraskap.
- kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete.
- kvinnor och mäns synsätt, erfarenheter och kompetens ska värderas lika.
- alla ska ha samma möjligheter till anställning, utbildning och befordran.
- samtliga koncernbolag ska dokumentera alla åtgärder de tar mot diskriminering.
- varje koncernbolag årligen ska göra en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.
- ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier eller bli trakasserad för att en anmälan om könsdiskriminering har gjorts.

### Ansvar

Det är företagsledningens ansvar att det bedrivs ett målinriktat jämställdhetsarbete i koncernen. Varje chef ansvarar för att bevaka och se till att jämställdhetsarbetet är pågående i det dagliga arbetet. Chefer har även ansvar för att dokumentera vilka aktiva åtgärder som genomförs. Alla i Tempconkoncernen har ett gemensamt ansvar för att skapa en jämställd arbetsplats.

## Kvalitet

**Med en kompetent, välutbildad och engagerad personal och med en modern fordonsflotta ska kvaliteten 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 temperaturreglerad logistik, arbeta med ständiga förbättringar i vårt kvalitetsarbete.

### För att uppnå detta ska alla medarbetare:

- Ha 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.



## 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 ska alltid följa vår uppförandekod 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 ska 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 ska alltid följas i hela verksamheten. Överträdelser ska rapporteras till ledningen.

### God affärssed

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

### Ansvarsfulla relationer

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

## Antikorruption

**Tempcon Groups 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 iakttas 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 medarbetare (chef) 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 i bland annat 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 närmaste chef, alternativt till annan chef som medarbetaren känner förtroende för. 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 ska endast ses som en hövlighetsgest och ska aldrig utges i syfte att påverka ett beslut.
- Mindre förmåner såsom allmänna presentartiklar till ett värde under 1 % av ett prisbasbelopp accepteras i de fall de inte är kontinuerligt återkommande.