

## Uppförandekod – Code of conduct

Bjerking's uppförandekod anger riktlinjerna för hur vi bedriver vår verksamhet så att det befrämjar den etiska kulturen i organisationen. Uppförandekoden ska genomsyra vårt arbete och vara vägledande i vår verksamhet och den ska också ange det förväntade beteendet hos medarbetare, ledare, chefer, företagsledning och styrelse. Uppförandekoden ligger också till grund för Bjerking's olika policydokument. Vi förutsätter att vår uppförandekod respekteras av våra samarbetspartners och underleverantörer.

### Våra värderingar som grund

Bjerking's värderingar ligger som grund för hur vi agerar mot varandra, våra kunder och samarbetspartners. Bjerking's värdeord har förtydligats i ett antal beteenden som ska medverka till att skapa den kultur vi behöver för att nå våra mål och vara en fortsatt attraktiv arbetsplats.

#### Engagerande

- Jag sätter mig in i, är lyhörd för och agerar utifrån kundens behov
- Jag bidrar med positiv energi genom att se och bekräfta både kunder och kollegor

*Handlar om vår inställning, varje medarbetares engagemang, hur vi inspirerar varandra samt skapar en stark laganda och nöjda kunder.*

#### Nytänkande

- Jag utmanar mig själv, mina kollegor och kunder för att skapa större kundvärde i våra uppdrag.
- Jag delar aktivt med mig av mina idéer och erfarenheter

*Handlar om vår kreativitet och hur vi löser uppgiften.*

#### Samverkande

- Jag utvecklar mig själv och mina kollegor genom att ge och ta emot feedback.
- Jag tar initiativ till samarbete så att vi nyttjar företagets, kundernas och samarbetspartners samlade kompetens.

*Handlar om hur vi samarbetar och kommunicerar med kunder och kollegor.*

#### Affärsetik

Bjerking tolererar inte några former av korruption, mutor eller oetiska affärsmetoder.

På Bjerking strävar vi efter långsiktiga kund- och affärsrelationer och det uppnår vi bland annat genom att visa att vi är ett pålitligt och hederligt företag som håller det vi lovar.

Vi gör affärer och genomför uppdrag inom ramarna för de lagar, föreskrifter och förordningar som är gällande där vi verkar. Samarbetet med övriga parter inom våra uppdrag skall präglas av korrekta affärsrelationer, tydliga avtal och ömsesidig respekt.

Bjerking har en affärsmässig syn på skattekostnader. Vi betalar fullständig inkomstskatt för vår verksamhet och ägnar oss inte åt aggressiv skatteplanering.

### **Transparens**

På Bjerking är vi transparenta, både internt och externt, gällande vilka policys vi arbetar efter och hur det påverkar samhälle och miljö.

### **Objektivitet**

På Bjerking ska vi utföra allt vårt arbete med objektivitet, integritet och opartiskhet.

Egenintressen eller andra partiska intressen ska alltid åsidosättas i vårt arbete och Bjerking medarbetare ska inte vara engagerade i aktiviteter eller sammanhang som kan leda till intressekonflikter. Vi ska heller inte agera på ett sådant sätt att vi hamnar i beroendeställning till personer eller organisationer.

Vi ska i vårt umgänge med kunder, samarbetspartners, entreprenörer, leverantörer och andra intressenter iakttäta stor aktsamhet om vi erbjuder eller erbjuder förmåner av olika slag.

### **Mutor och bestickning**

På Bjerking ska vi inte erbjuda, betala ut eller ta emot mutor. Varje medarbetare ska ha kunskap om vad som klassas som muta. En muta innefattas både av materiella och immateriella förmåner där syftet är att gåvotagaren ska särbehandla givaren.

Representation är tillåtet, men ska ske med måttfullhet och med beaktande av inblandade parter eventuella restriktioner i frågan.

### **Mänskliga rättigheter**

Vår uppförandekod bygger på FN:s deklarationer för mänskliga rättigheter och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

Bjerking respekterar de principer avseende mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption som finns i FN:s "Global pakt med näringslivet".

### **Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet**

Alla medarbetare på Bjerking ska ha en säker och hälsosam arbetsplats där den enskilda medarbetarens arbetsmiljö står i fokus. Vår arbetsplats ska genomsyras av öppenhet, ömsesidigt förtroende, engagemang, tillit och medmänsklighet. Bjerking tolererar inte någon form av diskriminering, trakasserier eller mobbning. Alla medarbetare ska känna sig trygga att säga sin mening och vår ambition är att alla medarbetare ska trivas och utvecklas.

### **Miljö- och hållbarhet**

Genom ett proaktivt hållbarhetsarbete, baserat på vår hållbarhetspolicy och hållbarhetsstrategi, ska Bjerking bidra till en långsiktigt hållbar samhällsutveckling.

De största hållbarhetsvinsterna ur ett samhällsperspektiv uppnår vi genom att i uppdragen, i samarbete med våra kunder, realisera hållbara lösningar.

Bjerking bedriver även ett aktivt arbete för att minimera och ständigt minska vår direkta miljöpåverkan i den egna verksamheten. Detta finns angivet i vår affärsplan och följs upp kontinuerligt.

### **Ansvar, efterlevnad och uppföljning**

Varje medarbetare i Bjerking AB har ett ansvar att följa principerna i denna uppförandekod. Detta innefattar alla arbetsrelaterade beslut och aktiviteter som medför påverkan på Bjerking AB, våra kunder och andra av företaget berörda intressenter.

Vi strävar efter långsiktiga kund- och affärsrelationer och det uppnår vi främst genom våra engagerade medarbetare men också genom att visa att vi är ett pålitligt och hederligt företag som håller det vi lovar. Vi gör affärer och genomför uppdrag inom ramarna för de lagar, föreskrifter och förordningar som är gällande där vi verkar.

Bjerkings ledning ansvarar för att uppförandekoden kommuniceras och finns tillgänglig både internt och på hemsidan samt säkerställer att den hålls uppdaterad och efterlevs. Det är också viktigt att den som misstänker en oegentlighet, som strider mot Bjerkings värderingar, affärsetik eller gällande lagstiftning ska ha möjlighet att komma till tals utan rädsla för repressalier. För att skydda uppgiftslämnare har vi därför infört en visselblåsarkanal där man anonymt kan rapportera beteenden som avviker från uppförandekoden. I de fall vårt agerande har eller får ett resultat som avviker från uppförandekoden är det ledningens ansvar att se till att åtgärder vidtas.