

UPPFÖRANDEKOD

GÖTEBORGS HAMN AB



GÖTEBORGS
HAMN

Vår verksamhet berör många olika intressenter, såsom ägare, medarbetare, kunder, leverantörer, media, statliga verk och myndigheter, politiker, allmänheten och övriga samarbetspartners i hamnklustret.

För att lyckas med vår huvuduppgift – att vara garanten för näringslivets access till hela världen och uppnå vår vision; att vara världens mest konkurrenskraftiga hamn – krävs det att Göteborgs Hamn AB bibehåller en hög grad av trovärdighet och tillit samt att vi är pålitliga och ansvarstagande i kontakten med våra olika intressenter.

Syftet med den här uppförandekoden är att säkerställa ett korrekt agerande i vårt dagliga arbete och att:

- tydliggöra vilka etiska riktlinjer som Göteborgs Hamn AB står för
- ge vägledning i viktiga frågeställningar
- tala om vad som är tillåtet och önskvärt handlande samt slå vakt om våra värderingar (SHIP).

Aktuell lagstiftning och Göteborgs Stads styrning utgör miniminivån och skulle något i uppförandekoden stå i konflikt med dessa regelverk går de före koden.

Uppförandekoden gäller alla som arbetar inom eller för Göteborgs Hamn AB; styrelse, företagsledning, anställda, inhousekonsulter och inhyrd personal. Den skall även delas för kännedom i hela hamnens verksamhet, det vill säga den operativa verksamheten som hanteras av andra företag än hamnbolaget.

För att vi skall lyckas med våra ambitioner om att vara en pålitlig, ansvarstagande, neutral och rättvis samarbetspartner förväntar jag mig att alla som omfattas av denna uppförandekod läser igenom, förstår och följer innehållet.



Elvir Džanic VD, Göteborgs Hamn AB

Antagen av styrelsen 2012-05-07, uppdaterad 2020-06 utifrån bolagets uppdaterade planer och riktlinjer.



Vi är garant
för näringslivets
access till
hela världen

VÅR MISSION
VÄGLEDER OSS



Vi skall vara
världens mest
konkurrens-
kraftiga hamn

VÅR VISION VISAR OSS
RIKTNINGEN



Samverkan
Hållbarhet
Innovation
Pålitlighet

VÅRA VÄRDERINGAR
ÄR GRUNDEN



*”Uppförandekoden är en viktig
del av vårt dagliga arbete och visar
de värderingar vi står för.”*

”Uppförandekoden är en viktig grund för bolagets hållbarhetsarbete. Varje medarbetares agerande spelar roll!”



Hur vi agerar gentemot varandra och vår omvärld har stor betydelse för hur väl vi kan leva upp till bolagets värderingar: samverkan, hållbarhet, innovation och pålitlighet. Denna uppförandekod presenterar vilka förväntningar som finns på varje medarbetares agerande.

Kopplat till de områden som presenteras i kommande avsnitt finns olika riktlinjer och rutiner, där detaljerna beskrivs. Tillsammans med uppförandekoden är dessa dokument styrande och obligatoriskt för varje medarbetare.

FRÅGA DIG SJÄLV I DITT DAGLIGA ARBETE:

- Är det beslut/den åtgärd jag är på väg att vidta eller ej vidta i enlighet med våra grundvärderingar och etiska regler?
- Har jag förstått risken med, och eventuella konsekvenser av, mitt handlande?
- Har jag, vid behov, sökt råd så att jag kan ta ett väl underbyggt beslut?
- Föregår jag med gott exempel?
- Har jag övervägt om Göteborgs Hamn AB påverkas?
- Hur skulle det kännas om den åtgärd/handling som jag vidtar idag hamnar i media i morgon?



GLOBALE MÅLEN
för hållbar utveckling

Genom uppförandekoden agerar vi tillsammans för att bolaget, hela hamnen och planeten ska må bra. Detta utgör grunden för vårt hållbarhetsarbete enligt FN:s globala mål för hållbar utveckling. I kommande avsnitt lyfts målen som är särskilt relevanta för de områden som presenteras.

SAMVERKAN

Samverkan | Hållbarhet | Innovation | Pålitlighet

Förhållningssätt till varandra

Bolagets alla medarbetare skapar tillsammans den kultur som råder på vår arbetsplats. Därför är det viktigt att vårt förhållningssätt till varandra utgår från att förverkliga bolagets värderingar i vardagen. Gemensamt skapar vi en arbetsplats där alla kan trivas och där humor och glädje är viktigt.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Skapa engagemang och samverkan genom delaktighet.
- Dela med oss av information och i största möjliga mån alltid återkoppla den till andra och varandra, för att skapa ett så öppet klimat som möjligt.
- Tro gott om, respektera och uppmuntra varandra. Vår utgångspunkt är att alla gör sitt bästa.
- Bejaka mod och uppmuntra egna beslut. Ett tillåtande klimat är grunden för att våga ta initiativ och testa.
- Sträva efter ökad handlingskraft – vi bjuder in och respekterar varandras olika åsikter, men vi vågar också ta annat än konsensusbeslut när så krävs.
- Respektera överenskomna regler, arbetssätt och tider.
- Vi säger "hej", ger varandra feedback och inbjuder till ett gott arbetsklimat så att alla trivs.
- Varje individ är unik och ska behandlas med respekt. Ingen får diskrimineras, kränkas eller trakasseras och i vår verksamhet ska grundläggande mänskliga rättigheter respekteras.



Förhållande till kunder och samarbetspartners

Göteborgs Hamn AB ska vara en ansvarstagande, oberoende, neutral och pålitlig samarbetspartner. Vi ser marknadsföring och representation som en naturlig del i att utveckla relationer och samverkan. Utgångspunkten i all representation är att den ska kännetecknas av måttfullhet och hållbarhet. Detta gäller särskilt vid tjänsteresor.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Behandla kunder och samarbetspartners likvärdigt, utan att favorisera någon.
- Hålla ingångna avtal och affärsuppgörelser.
- Uppträda på ett ansvarsfullt sätt vid varje tjänsteresa och representationstillfälle.
- Vara restriktiva med alkohol.
- Inte medverka i situationer som kan vara skadligt för bolaget eller som bryter mot deklarationen om mänskliga rättigheter. På tjänsteresan gäller detta under hela resan, såväl på arbetstid som på fritid och innefattar exempelvis sexköp, droger eller annan kriminell verksamhet.
- All representation och alla tjänsteresor ska kännetecknas av kostnadsmedvetenhet. Kostnaderna ska alltid vägas mot nyttan och att det föreligger koppling till vårt uppdrag.
- Kunna erbjuda kunden/samarbetspartnern möjlighet att betala självkostnadspriset vid vad som kan uppfattas som mer påkostade arrangemang.
- Försiktighet iaktas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är partner medbjuden ökar risken för att representationen kan anses otillbörlig.
- Uppmuntra och arrangera sociala aktiviteter som passar alla, oavsett kön, religion och fysisk förutsättning.
- Vara restriktiva med att lämna gåvor och endast till en skälig prisnivå. Hamnbolagets motiv och mottagarens integritet ska inte kunna ifrågasättas. Lämna aldrig gåvor eller andra förmåner i Göteborgs Hamn AB:s vägnar i syfte att skaffa sig fördelar för personlig del.



"Ingen medarbetare ska medverka i situationer som bryter mot mänskliga rättigheter."



Förhållande till leverantörer

*Vi skall vara en ansvarsfull, pålitlig och kompetent beställare med hög affärsetik.
Som offentlig aktör styrs vår verksamhet av Lagen om offentlig upphandling.
Osunda affärsrelationer får ej förekomma.*

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Verka utifrån begreppen objektivitet, saklighet, affärs-mässighet och likabehandling. Vi är uppmärksamma på situationer som skulle kunna uppfattas som otillbörliga.
- Säkerställa att inköp och upphandling sker i enlighet med gällande lagstiftning och stadens riktlinjer.
- Undvika val av leverantör/konsult där ett privat umgänge förekommer. Om förutsättningarna ändå kräver det, så ska särskild försiktighet iakttas samt närmaste chef informeras.
- Rese- och logikostnader, vid besök hos eller vid resor tillsammans med leverantörer, alltid betalas av Göteborgs Hamn AB.
- Undvika att event, middagar, julbord etc bekostas av leverantör.
- Återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer undviks. Är partner medbjuden ökar risken för att förmånen ska anses otillbörlig.
- Följa de riktlinjer som gäller för gåvor i samband med högtider. Transparens ska tillämpas vid hantering av gåvor.
- Risken för att förmån/gåva kan bedömas som otillåten ökar om den är av sådant slag att den saknar anknytning till mottagarens arbetsuppgifter. Det ska finnas en öppenhet kring mottagande av förmåner till företaget. Försiktighet ska iakttas när det gäller förmåner av inte obetydligt värde, förmåner som förekommer frekvent och förmåner med personligt värde.
- I möjligaste mån undvika privat nyttjande av tjänster från anlitad leverantör i tjänsten. Om så sker skall närmaste chef informeras och marknadspris gäller.
- Anställda inom Göteborgs Hamn AB bara tar emot förmåner som riktar sig till samtliga anställda inom företaget. Vi tar inte heller emot erbjudanden om varor för privat bruk eller betalda resor.



*"Vi ska vara en ansvarsfull,
pålitlig och kompetent beställare,
med hög affärsetik."*

Läs mer om frågor som du kan ställa dig under avsnittet Mutor och korruption på sid 19.



Kommunikation

Med vår centrala ställning i näringslivet ska Göteborgs Hamn AB vara transparenta, sakliga och proaktiva i vår kommunikation.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Vara proaktiva och transparenta i vår kommunikation, både vid positiva och negativa händelser.
- Alltid eftersträva att lämna korrekt information.
- Påverka strategiska beslut och utveckling genom en aktiv närvaro, såväl i branschorganisationer som vid remissförfrågningar.
- Värna om Göteborgs Hamn AB:s varumärke och alltid verka för att vara en god ambassadör för hamnen i stort.
- Vara pålästa och insatta i Göteborgs Hamn AB:s vision, mission, värderingar och utmaningar.
- Ta varje tillfälle som ges att lyfta fram hamnen lokalt, nationellt och internationellt.
- Behandla alla förfrågningar om allmänna handlingar utan dröjsmål.
- Inte eftersöka källor eller fråga om vad informationen ska användas till, vilket strider mot offentlighetsprincipen.
- VD, ställföreträdare eller annan person som utses av bolagets ledning eller kommunikationschef ska i första hand föra bolagets talan.
- Låta alla anställda ha rätten att uttala sig om sitt arbete, så länge man inte lämnar ut information av kommersiellt värde, det vill säga något som skulle kunna skada en kundrelation eller påverka konkurrensen negativt. Rätten att påtala missförhållanden är grundlagsskyddad.

"Vi ska alla vara goda ambassadörer och verka för hamnens bästa."



HÅLLBARHET

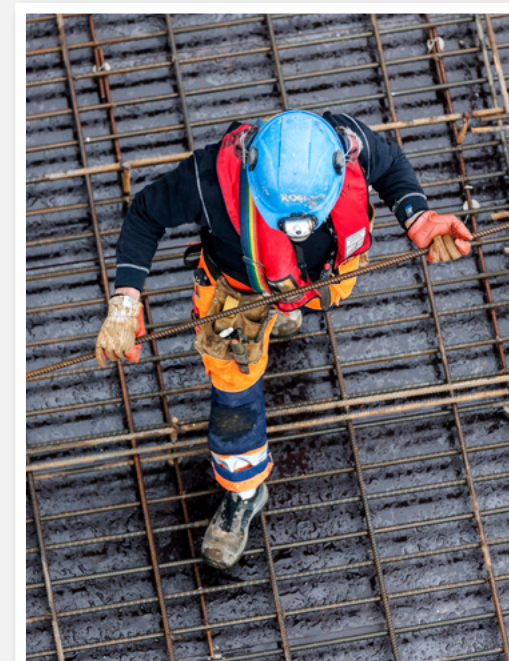
Samverkan | Hållbarhet | Innovation | Pålitlighet

Arbetsmiljö och hälsa

Göteborgs Hamn AB ska vara en arbetsplats som kännetecknas av en god och säker arbetsmiljö. Anställda, kunder och samarbetspartners ska känna sig trygga med vårt sätt att hantera vår arbetsmiljö. Vi har medarbetarnas hälsa i fokus.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Följa de regler och rutiner som finns för att undvika skador och olycksfall.
- Alltid använda den arbets- och skyddsutrustning som krävs.
- Rapportera avvikelser, tillbud, arbetsskador, arbetsmiljöproblem och förbättringsförslag.
- Vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen.
- Vara restriktiva med alkohol vid såväl intern som extern representation.
- Erbjuda företagsgemensamma och riktade insatser inom hälsa och friskvård.
- Uppmuntra våra anställda att aktivt delta i hälsofrämjande aktiviteter.

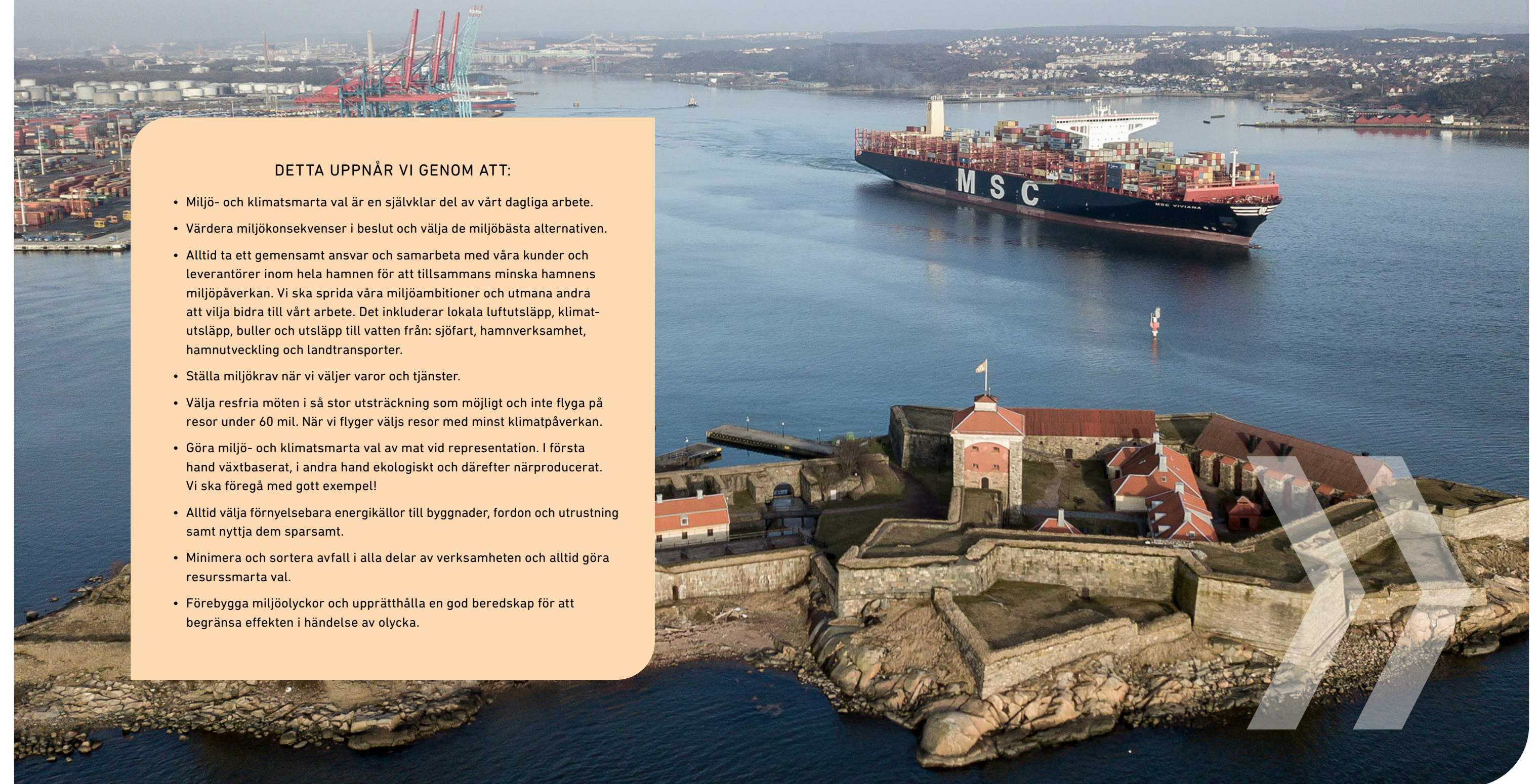


Miljöansvar

Göteborgs Hamn AB:s medarbetare ska på ett ansvarsfullt sätt medverka till en långsiktigt hållbar utveckling genom att bedriva ett proaktivt miljöarbete. Medarbetarnas inställning och agerande är centralt för att bolaget fortsatt ska ligga i framkant och vara ett lokalt så väl som globalt föredöme.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Miljö- och klimatsmarta val är en självklar del av vårt dagliga arbete.
- Värdera miljökonsekvenser i beslut och välja de miljöbästa alternativen.
- Alltid ta ett gemensamt ansvar och samarbeta med våra kunder och leverantörer inom hela hamnen för att tillsammans minska hamnens miljöpåverkan. Vi ska sprida våra miljöambitioner och utmana andra att vilja bidra till vårt arbete. Det inkluderar lokala luftutsläpp, klimatutsläpp, buller och utsläpp till vatten från: sjöfart, hamnverksamhet, hamnutveckling och landtransporter.
- Ställa miljökrav när vi väljer varor och tjänster.
- Välja resfria möten i så stor utsträckning som möjligt och inte flyga på resor under 60 mil. När vi flyger väljs resor med minst klimatpåverkan.
- Göra miljö- och klimatsmarta val av mat vid representation. I första hand växtbaserat, i andra hand ekologiskt och därefter närproducerat. Vi ska föregå med gott exempel!
- Alltid välja förnyelsebara energikällor till byggnader, fordon och utrustning samt nyttja dem sparsamt.
- Minimera och sortera avfall i alla delar av verksamheten och alltid göra resurssmarta val.
- Förebygga miljöolyckor och upprätthålla en god beredskap för att begränsa effekten i händelse av olycka.



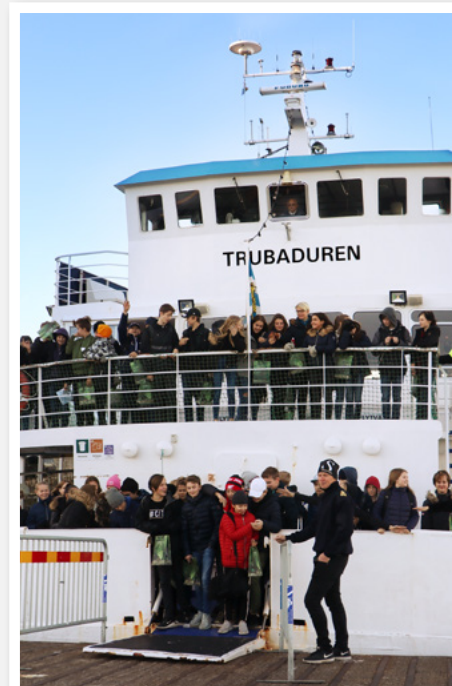
Socialt ansvar

Göteborgs Hamn AB ska göra vad vi kan för att vara en del av lösningen på de utmaningar som vårt samhälle står inför lokalt i Göteborg, men även globalt samt vara en attraktiv arbetsplats.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Hålla oss uppdaterade om vilka utmaningar som finns lokalt/globalt.
- Samverka med socialt inriktade frivilligorganisationer.
- Försäkra oss om att vi inte bidrar till att bryta mot mänskliga rättigheter.
- Välja rättvisemärkta varor och tjänster i första hand.
- Ställa etiska/sociala krav vid inköp och upphandling så långt det är möjligt.
- Erbjuder praktikplatser, studiebesök, examensarbete och sommarjobb.
- Vara en arbetsplats där arbete går att kombinera med familj och fritid, och att föräldraledighet uppmuntras och underlättas.
- Vår arbetsplats ska präglas av jämställdhet, jämlikhet och mångfald i allt vi gör. Vi uppmuntrar diskussioner om normer och HBTQ-frågor så att vi kan bli bättre på att möta alla som individer.
- Samverka, medverka och stimulera den akademiska världen att forska inom väsentliga utmaningar som vårt samhälle och bransch står inför.
- Vid sponsring i huvudsak rikta insatser till projekt som vänder sig till ungdomar – med koppling till transport, logistik och sjöfart.

”Vår arbetsplats ska präglas av jämställdhet, jämlikhet och mångfald i allt vi gör.”



Ekonomiskt ansvar

Göteborgs Hamn AB är ett bolag där alla medarbetare tar ansvar för verksamhetens ekonomi. En hållbar och ekonomisk medvetenhet präglar vår vardag, allt för att säkerställa långsiktighet.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Alla medarbetare är delaktiga i ansvaret för att vi skall ha en lönsamhet som säkerställer företagets ekonomi och tillväxt.
- Vi hushåller med ekonomiska resurser.
- Vi frågar oss alltid om och hur våra satsningar (och kostnader) stödjer företagets mål.



INNOVATION

Samverkan | Hållbarhet | Innovation | Pålitlighet

På Göteborgs Hamn AB är vi öppna för nya tankar och idéer. Fokus på innovation och nytänkande genomsyrar hela verksamheten. I vårt dagliga arbete har vi en tillåtande kultur där man ska våga ifrågasätta och gärna ställa frågan "Varför?". Ibland handlar det om att våga pröva helt nya vägar, ibland om att våga backa tillbaka, tänka om och ta en ny riktning.

Vårt innovationsarbete skapar förutsättningar för nya idéer, där vårt bidrag är att öppna upp hamnen som en testbädd där akademien och obeprövade tankar kan testas i vår verksamhet. Men lika viktigt är att befintliga lösningar kan prövas och tillämpas i nya sammanhang. För oss är innovation som driver hållbar utveckling något man gärna delar med andra. Vi välkomnar också branschöverskridande samarbeten som leder utvecklingen framåt för oss, våra partners och våra branschkollegor.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Våga ifrågasätta och utveckla befintliga lösningar.
- Vara öppna för att testa nya idéer.
- Vara generösa med att sprida kunskap och skapa nya värden som gör nytta för fler.
- Arbeta tillsammans med andra aktörer inom akademi och hamnkuster.



PÅLITLIGHET

Samverkan | Hållbarhet | Innovation | Pålitlighet



Intressekonflikter

Vi får inte låta vårt egenintresse eller familjeintresse påverka vårt professionella omdöme.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Undvika situationer där vår lojalitet kan bli kluven.
- Inte försätta oss i situationer där egenintressen eller familjeintressen kan komma i konflikt med Göteborgs Hamn AB:s intressen.
- Inte vara chef över eller själv rekrytera en nära anhörig.
- Inte ha en nära relation med underställd personal.
- Inte använda vår ställning inom Göteborgs Hamn AB för egen vinning eller för en familjemedlems eller väns vinning.
- Inte ta emot gåvor, tjänster eller nöjesaktiviteter som skulle kunna feltolkas.
- Undvika affärsförehavanden mellan Göteborgs Hamn AB och företag eller organisationer som du, en familjemedlem eller annan närstående, förvaltar eller har ett ekonomiskt intresse i.
- Inte ha styrelseuppdrag eller andra anställningar som skulle kunna hamna i konflikt med Göteborgs Hamn AB:s intressen.

Medarbetare som tror att de kanske har hamnat eller kan komma att hamna i en intressekonflikt måste informera sin närmaste chef eller HR-representant, så att Göteborgs Hamn AB kan ta ställning till om en konflikt existerar eller ej.

”Vi ska undvika situationer där vår lojalitet kan bli kluven.”



Mutor och korruption

Göteborgs Hamn AB:s chefer, medarbetare och andra som agerar på uppdrag av Göteborgs Hamn AB får inte erbjuda, betala ut eller ta emot mutor.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Aldrig utnyttja mutor, bestickning eller otillåten ersättning av någon form i relation till kunder, leverantörer, myndigheter eller andra beslutsfattare med syftet att erhålla eller behålla förmånliga beslut eller affärer. Vi ber eller tillåter heller aldrig tredje part att göra det på våra vägnar.
- Aldrig ta emot gåvor av en leverantör/kund som kan misstänkas vilja erhålla en otillbörlig fördel.
- Säkerställa att gåvor, aktiviteter och ageranden inte kan misstolkas.
- Rapportera alla misstankar om eventuell korruption till närmaste chef.

Vad är korruption?

Korruption innebär att utnyttja sin ställning för att uppnå personlig eller affärsmässig vinning för sig själv eller andra. Korruption är förbjudet enligt lag.

AKTIV KORRUPTION (BESTICKNING) är när någon erbjuder en annan person en otillbörlig förmån inom ramen för befattning, värv eller uppdrag.

PASSIV KORRUPTION (MUTBROTT) är när någon kräver, tar emot eller accepterar ett erbjudande om otillbörlig förmån inom ramen för befattning, värv eller uppdrag.

EN FÖRMÅN ÄR OTILLBÖRLIG där förhållandet är tydligt klandervärt. Vad som är otillbörligt avgörs med bakgrund av: bidragets syfte, givarens ställning/position, bidragets värde, bidragets art, om arbetsgivaren/uppdragsgivaren är informerad och om det strider mot interna riktlinjer.

KONTROLLFRÅGOR VID ERBJUDANDE FRÅN UTMOMSTÅENDE:

- Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med hen som erbjuder förmånen?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimligt att utgå från att förmånen inte är tillåten.

Säkerhet och skydd av tillgångar

För Göteborgs Hamn AB är det av största vikt att identifiera och värdera väsentliga hot mot personer, egendom, information och renommé/goodwill. Så långt det är tekniskt och ekonomiskt möjligt ska riskerna för att hot uppstår eller leder till icke önskvärda situationer minimeras. Företagets tillgångar och verksamhet ska skyddas mot konkurrerande affärsintressen.

”Undvik att diskutera känslig information på offentliga platser.”

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Du som medarbetare har en skyldighet att hålla dig uppdaterad på säkerhetsplanen där säkerhetsutbildningar, säkerhetspolicy, regler samt instruktioner finns beskrivna.
- Omedelbart kontakta Security Centralen, säkerhetschef, PFSO eller Security Officer vid hot, risker eller misstanke om till exempel stöld, brott mot tillträdesreglerna eller obehörig som uppehåller sig i närheten av våra hamnanläggningar/skyddsobjekt.
- Känslig information om anställda, samarbetspartners, kunder och övriga intressenter behandlas med stor försiktighet enligt säkerhetsplan och styrande lagstiftning.
- Känslig information såsom affärsplaner, affärsprocesser, ekonomisk information, kundavtal, uppgifter som kan påverka hamnskyddet och vår funktionalitet behandlas med sekretess och stor försiktighet. Åtagandet att bevara informationen konfidentiell gäller även när din anställning eller uppdrag vid Göteborgs Hamn AB har upphört.
- Undvika att diskutera känslig information på offentliga platser såsom flygplatser, allmänna kommunikationer, restauranger, barer, hissar, toaletter och kaféer.

Informationssäkerhet och IT

Att IT bidrar med verksamhetsnytta har blivit viktigare än någonsin. Verksamhetsystemens funktion och prestanda samt skydd mot IT-relaterade hot är idag ytterst viktigt och direkt kopplat till hur konkurrenskraftig vår verksamhet är.

Hur medarbetarna använder företagets IT-utrustning och hur medveten du är om informationssäkerhet är direkt kopplat till hur väl verksamheten fungerar. Felaktig hantering kan skada företaget både direkt (till exempel i form av skadlig kod som släpps in) och indirekt (till exempel genom att svärta ner vårt goda rykte).

När vi är trygga med hur vi får använda och inte använda hamnbolagets IT-utrustning, är risken mindre att vi råkar ut för felaktigheter, intrång och haveri.

”Informations- och IT-säkerhet är allas ansvar och är idag viktigare än någonsin. Det är direkt kopplat till företagets konkurrenskraft och förmåga att digitalisera.”

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Ha hög medvetenhet inom både informationssäkerhet och IT-säkerhet. Alla ska känna till vad som gäller avseende GDPR och NIS-lagarna.
- Datorer, mobiltelefoner och tablets får användas privat, förutsatt att man följer de riktlinjer som finns. Enheten ska vara låst när den inte används.
- Programvara på datorer endast får installeras ifrån bolagets applikationskatalog eller efter genomgång av IT-avdelningen. Appar i telefoner får endast installeras från Appstore eller från företagsportalen.
- Använda internet och e-post etiskt, med sunt förnuft och i enlighet med bestämmelser och lagar (rasistiskt, barnpornografiskt och upphovsrättsskyddat material får inte hanteras).
- Internet på företaget får användas i mindre omfattning för privata ändamål, förutsatt att det inte inkräktar på arbetstid eller negativt påverkar internetkapacitet.
- Endast företagsrelaterat data lagras i företagets system.
- Information hanteras varsamt och i enlighet med informationsklass där till exempel säkerhetsskydd eller sekretess råder.

TILLÄMPNING OCH UPPFÖLJNING

Alla som omfattas av uppförandekoden ansvarar för att tillämpa och respektera innehållet.

DETTA UPPNÅR VI GENOM ATT:

- Varje chef ansvarar för att denna uppförandekod är känd av medarbetare och inhyrd personal och att de ansvarar för att tillämpa den.
- Sunt förnuft används när du ska besluta om rätt åtgärd, eftersom vår uppförandekod inte täcker in alla eventuella situationer som kan uppstå. Om du är osäker så bör du fråga närmaste chef.
- Varje känd, misstänkt eller observerad överträdelse av lagar, förordningar eller denna uppförandekod, som du blir medveten om, rapporteras till närmaste chef.
- Om du av olika skäl inte tycker dig kunna ta upp misstanke om en allvarlig oegentlighet med din chef, kan du vända dig till stadens visselblåsarfunktion:
Telefon: 031-384 72 72, måndag–fredag kl 9–15.
Eller digitalt via webbformulär:
[Visselblåsarfunktion – Göteborgs Stad](#)
- Efterlevnaden av innehållet i uppförandekoden följs fortlöpande upp som en naturlig del av den löpande verksamheten.
- Vid avvikelse från denna uppförandekod så kommer Göteborgs Hamn AB att medvetandegöra förseelsen för medarbetaren på olika sätt. Skulle misskötsamheten fortsätta trots att arbetsgivaren medvetandegjort så kan arbetstagaren riskera sin anställning.



*”Göteborgs Stads
visselblåsarfunktion kan alla
medarbetare nyttja.”*





**GÖTEBORGS
HAMN**

The Port of Scandinavia

Göteborgs Hamn AB, 403 38 Göteborg. Telefon 031-368 7500. www.goteborgshamn.se

GÖTEBORGS HAMN AB – EN DEL AV GÖTEBORGS STAD