

Hållbarhetsrapport 2021



BMI icopal

Sebastian Lejonmark
Tekniska avdelningen
Mobil: +46 70 313 43 72
E-post: sebastian.lejonmark@bmigroup.com

bmisverige.se

Inledning

Icopal har alltid jobbat för att våra tak ska vara robusta, pålitliga och ha en lång livslängd. Men idag betyder hållbart så mycket mer, någonting större.

Världen står inför stora utmaningar och vi på Icopal är fast beslutna att vara en del av lösningen!

Som kund till oss eller anställd hos oss ska en kunna känna sig trygg i vetskapen att vi tar vårt ansvar och deltar i arbetet för ett mer hållbart samhälle.

Vad vi gör?

- ❑ Ett hållbart samhälle är resurseffektivt – Vi minskar vår miljöpåverkan och resursförbrukning!
- ❑ En trygg och utvecklande arbetsplats håller i längden - Vi arbetar för anställdas trygghet och kompetens!
- ❑ Innovation är grunden för en hållbar utveckling - Vi utvecklar produkter som bidrar till en hållbar utveckling!
- ❑ I ett hållbart samhälle är alla delaktiga - Vi är en aktiv partner i samhället!

Icopal ägs av Standard Industries som är ett globalt holdingbolag med intressen inom byggmaterial, konstruktioner och relaterade investmentbolag i den offentliga och privata fastighetssektorn. Med över 15 000 anställda och verksamhet i mer än 80 länder står Standard för en samarbetsorienterad kultur av meritokrati, spetskompetens, intellektuell ärlighet och ett tydligt medarbetarfokus.

Icopal är ledande leverantör av tak- och tätskiktslösningar och tjänster och har 31 tillverkningsställen i Europa. Icopals produkter distribueras över hela världen via 88 försäljningskontor och företaget har cirka 3 500 anställda och ägs av Standard Industries sedan 2017.

Denna hållbarhetsredovisning innefattar den svenska verksamheten Icopal AB med tillhörande tillverkningsenheter så som den bedrevs under 2021.:

- ❑ Tätskiktsproduktion - Lodgatan 10, Malmö
- ❑ Skifferbrytning – Grythyttan

Icopal AB är ca 100 st anställda i den svenska verksamheten fördelade på ett huvudkontor som ligger på Hyllie Boulevard i Malmö samt två tillverkningsenheter enligt ovan.

Affärsmodell

Enligt vår vision ska vi uppfattas som Sveriges mest kundinriktade och främsta leverantör inom byggmaterialindustrin med speciell inriktning på att skydda husets yttre skal.

Detta ska vi uppnå genom att producera marknadsanpassade produkter i egen regi samt till viss del kompletterade med inköpta handelsvaror för att, till så stor del som möjligt, kunna leverera produkter som delar av system.

Icopal har tre vägar att nå marknaden, dels säljer vi produkterna via byggmaterialhandeln, dvs återförsäljare, dels säljer vi direkt till takentreprenadföretag. Vi har dessutom ett egenägt entreprenadbolag, som installerar våra produkter till slutkund. Vi kan alltså säga att kunderna är antingen återförsäljare eller utförande takentreprenörer.

Slutkunden är som regel en fastighetsägare, som kan vara antingen en privat eller kommersiell fastighetsägare. De kommersiella kunderna utgör den överlägset största gruppen.

Vi har varsin dedicerad säljgrupp mot vardera kundkategorin och även en marknadsfokuserad teknik- och marknadsgrupp, som arbetar med att hjälpa och stötta våra kunder samt kommunicera mot våra slutkunder.

Icopal och Agenda 2030

Vid FN:s toppmöte i september 2015 antog världens ledare Agenda 2030 som innehåller sjutton st globala mål för en hållbar och rättvis värld senast år 2030. De globala megatrenderna har påverkat utformningen av målen och innebär såväl utmaningar som möjligheter.

Styrkan i utvecklingen av ny teknik och cirkulära affärsmodeller ger lösningar för att hantera befolkningstillväxt, urbanisering och resursbrist.

För att de globala målen ska vara möjliga att uppnå krävs engagemang av alla, från enskilda individer till multinationella koncerner och beslutsfattare i världens megastäder och största ekonomier.

Vi är en aktiv partner i samhället

Vi är övertygade om att samarbete är en viktig förutsättning för hållbar utveckling. Vi bjuder in till samarbete genom att vara transparenta kring våra utmaningar, lyhörda för andras synpunkter och ödmjuka inför arbetet -och inte minst samarbetet- som behövs för att lösa utmaningarna. Som ett led i att bidra till transparens har vi bland annat valt att få de flesta av våra produkter bedömda hos Byggarbetsdomstolen, SundaHus och Nordic Ecolabelling (Svanen).

Icopals arbetsätt

Icopal AB har ett ledningssystem som bland annat omfattar kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Ledningssystemet är certifierat enligt ISO 9001 vad gäller kvalitet och enligt ISO 14001 vad gäller miljö. Såväl marknadsföring, försäljning och tillverkning i vår egen produktion sker i enlighet med de arbetsätt för kvalitet och miljö som anges i vårt ledningssystem.

Alla typer av verksamhet ger upphov till miljöpåverkan och förbrukar resurser, så även vår. Vi har sedan länge arbetat med att minska vår miljöpåverkan, framförallt genom att öka effektiviteten i vårt användande av råvaror och energi och minska utsläppen till luft från produktion och transporter.

Miljö

Policydokument

Se bifogat dokument: 1. Verksamhetspolicy

Väsentliga risker

Vi genomför miljö-, arbetsmiljö- och säkerhetsriskkartläggningar i löpande och vid förändringar i verksamheten på våra produktionsenheter på Lodgatan i Malmö och i Grythyttan.

Kartläggningarna revideras årligen med hänsyn tagen till eventuella förändringar och eventuell ny kunskap om de risker som kan föreligga. Riskkartläggningarna används som ett arbetsdokument för kontinuerlig förbättring och reducering av våra risker.

Produktutveckling för en hållbar utveckling

Världen behöver innovation! Produkter som utformas idag behöver kunna möta morgondagens behov. I takt med att markanvändning och klimat blir allt viktigare frågor är vi övertygade om att taktorna kommer att spela en allt viktigare roll i samhället. Tak ska inte bara skydda byggnaden utan också kunna leverera mer värde såsom hållbar energiförsörjning, luftrening, biologisk mångfald och dagvattenfördröjning och -rening. Dessa värden är självklart både mål och förutsättningar i vår produktutveckling.

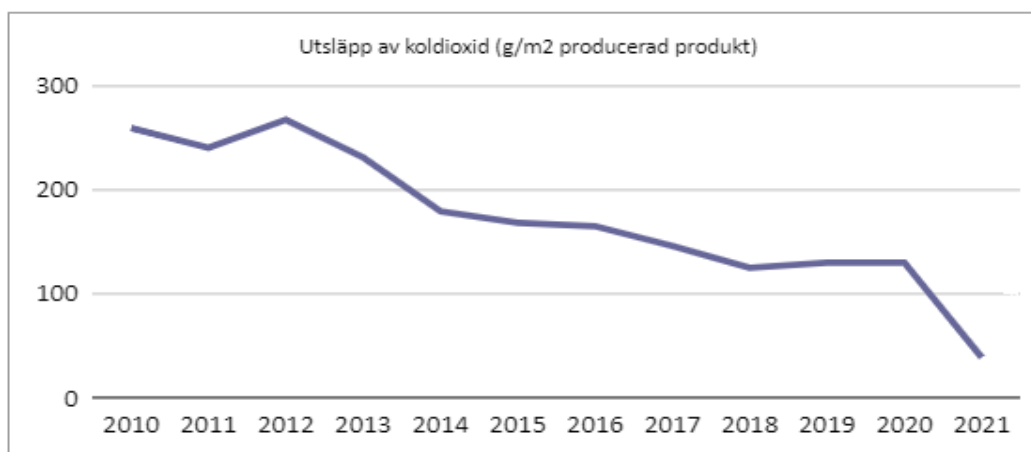
Gröna tak har många positiva miljöeffekter, framförallt för biologisk mångfald och dagvattenfördröjning i stadsmiljöer. Det är något vi gärna vill främja. Icopal deltog som projektledare för delprojektet Betong, isolering och tätskikt i ett Vinnovaprojekt där man tog fram en handbok för Gröna tak.

Klimatarbetet

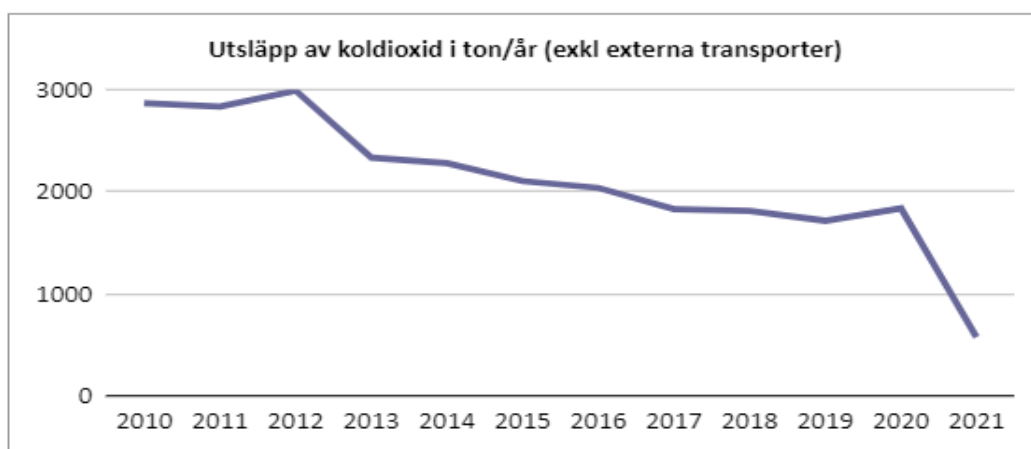
Icopal bedriver sedan flera år tillbaka ett framgångsrikt arbete i syfte att reducera såväl verksamhetens användning av energi som verksamhetens direkta och indirekta utsläpp av koldioxid.

Här är några exempel på vad vi hittills har lyckats med i fabriken på Lodgatan i Malmö:

- ❑ Användningen av energi (el och naturgas) har minskat med ca 38 % under perioden 2010-2021. Detta har möjliggjorts bland annat genom ett systematiskt energieffektiviseringsarbete.
- ❑ Samtliga truckar som används på tillverkningsenhet Lodgatan drivs sedan 2015 med el.
- ❑ Från och med 2016 köper vi uteslutande förnybar el producerad av vind- och vattenkraft).
- ❑ Vårt arbete har under de senaste 11 åren hjälpt oss att minska utsläppen av koldioxid med ca 220 g CO₂ per m² tillverkat tätskikt och totalt med drygt 2300 ton CO₂ per år.
- ❑ Vi har minskat utsläppet av koldioxid per m² producerad takpapp med ca 85% under perioden 2010-2021.
- ❑ Från och med den 1 april 2021 ersattes naturgas av biogas, vilket medför att de årliga emissionerna av fossilbaserad koldioxid reduceras med ytterligare ca 1 700 ton och vi närmar oss en produktion som till 100% drivs med förnybar energi.



Figur 1. Utsläpp av koldioxid relaterat till produktionsmått (2010-2021), Lodgatan



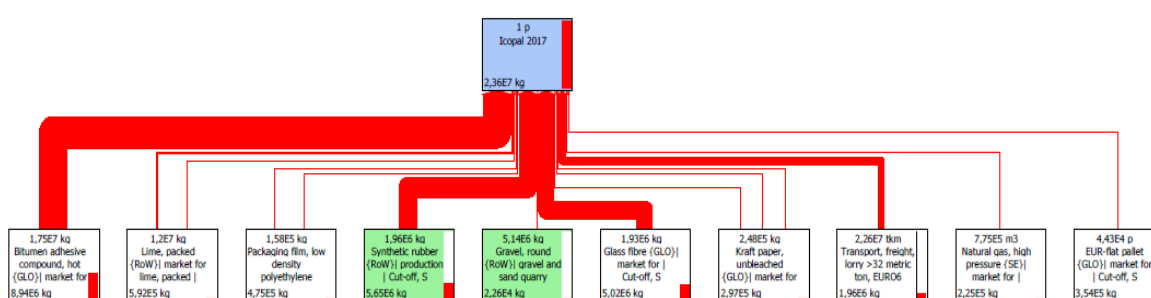
Figur 2. Utsläpp av koldioxid totalt (2010-2021), Lodgatan

Miljöpåverkan i ett livscykelperspektiv

Icopal har låtit genomföra en livscykelbedömning av våra miljöaspekter på organisationsnivå och vi genomför löpande livscykelanalyser och tar fram EPD:er för våra huvudprodukter under åren 2019-2021.

Arbetet med livscykelbedömning och livscykelanalyser har gett oss god kunskap avseende vår miljöpåverkan, sett ur ett livscykelperspektiv. Råvaruframställningen står för en stor del av miljöpåverkan i de flesta produkters livscykel och så även i vår. Därför arbetar vi med att minska mängden råvaror vi behöver, bland annat genom att minska produkters vikt och öka andelen förnybara och återvunna råvaror. I detta område ser vi utvecklingspotential och vi ser till att våra produkter inte behöver bytas ut ofta genom att ha en livslängd på mellan 30-100 år.

I koncernen arbetar vi också med att utveckla processer för återvinning av förbrukade takprodukter av bitumen. Vi har tagit fram en metod för att återvinna och använda materialet i nya tätskiktsprodukter för tak. Metoden heter Biello, vilket står för "Bitumen end of life solution".



Figur 3. Icopals miljöaspekter och deras grad av klimatpåverkan i jämförelse ur ett livscykelperspektiv

Några av de åtgärder som genomförts de senaste åren för att minska vårt miljöavtryck är:

- ❑ Vi samarbetar med ett företag som omhändertar vårt produktionsspill och gör så att det kan återanvändas för asfaltproduktion istället för som tidigare skickas till förbränning.
- ❑ Idag skickas 0% av vårt avfall till deponi d v s allt vårt avfall lämnas för materialåtervinning eller energiåtervinning.
- ❑ Vi har minskat användningen av emballage och jobbar kontinuerligt med att försöka minska detta ytterligare.
- ❑ Användningen av vatten har minskats med 96 % sedan 2015 genom att vi slutat använda kommunalt vatten för kylning.

Myndighetskontakter

Miljörapportering till tillsynsmyndigheter sker årligen för våra verksamheter på Lodgatan, Malmö och i Grythyttan.

Sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och korruption

Policydokument

- Se bifogade dokument:
2. Standard Industries Code of conduct (Uppförandekod)
 3. Procurement Policy BMI (Inköpspolicy)
 4. Competition Law (policy)

Väsentliga risker

Icopal har identifierat risker kopplade till konkurrenslagstiftningen då vi är en dominerande aktör på den svenska marknaden. Eftersom vi har många underleverantörer så är det viktigt för oss i möjligaste mån säkerställa att sociala förhållanden och mänskliga rättigheter tillgodoses och efterlevs.

Uppförandepolicy

Icopal har ett antal etiska riktlinjer för hur vi uppträder i affärsvärlden och mot varandra. Riktlinjerna hjälper oss att ta hänsyn till alla intressenter och att kombinera finansiella intressen med medarbetarnas välfärd och med vår påverkan på samhället runt oss. Som vi nämnt tidigare arbetar Icopal med att minska vår energianvändning och våra utsläpp.

För att kunna leva upp till våra skyldigheter mot våra investerare, kunder, leverantörer, affärspartner, anställda och samhället arbetar vi med följande principer:

Respekt för lagen

- Alla anställda måste följa lagar och Icopals riktlinjer.
- Icopal avstår från att delta i någon som helst form av korruption.
- Personliga betalningar och mutor mellan Icopal och våra kunder, leverantörer och tjänstemän är strikt förbjudna.
- Icopal konkurrerar rättvist och enbart på våra produkter och tjänsters innehåll.

Respekt för miljön

Icopals medarbetare utför sitt arbete med respekt för miljön och inkluderar hänsyn till miljön vid affärsbeslut. Icopal som arbetsgivare ska vidta de åtgärder som behövs för att trygga en trygg och säker arbetsplats.

Respekt för affärsrelationer

- Alla anställda måste följa konkurrenslagstiftningen.
- Icopals produkter ska uppnå överenskomna standarder för kvalitet och prestation.
- Klagomål och avvikelser ska effektivt tas omhand och de betraktas som värdefull hjälp för att ständigt kunna upprätthålla hög servicenivå.
- Vid inköp av produkter och tjänster baseras beslutet på följande kriterier: kvalitet, ekonomi, miljö och moral.

Respekt för medarbetare och mänskliga rättigheter

Internt omfattar detta område våra medarbetares välbefinnande och utveckling. Externt handlar det om att leva upp till de värden som vår Uppförandepolicy representerar.

Hållbarhetsarbete i leverantörsleden

Nedan beskrivs vår modell för hållbarhetsarbete inom leverantörsleden.

Kort sikt ("nu"):

Vi vill ha en leverantör som kan förse oss med produkter som ej innehåller farliga ämnen samt överträffar de krav som finns i kriterierna hos:

- Sunda Hus
- Basta
- Byggvarubedömningen
- Nordic Ecolabelling

Vi vill också att vår leverantör ska vara transparent i sitt sätt att redovisa miljödata för att underlätta i vår kommunikation mot våra kunder.

Lång sikt (1-5 år):

Vi vill ta ett helhetsgrepp som gäller hela hållbarhetsområdet och öka vårt engagemang vad gäller våra leverantörers:

- Arbetsmiljöförhållanden
- Förmåga att leva upp till de mänskliga rättigheterna
- Förmåga att ta socialt ansvar
- Ekonomiska ansvarstagande och deras affärsetik.

Vi ska skaffa oss kunskap om den miljöpåverkan våra produkter ger upphov till under hela livscykeln (vilket bland annat innefattar våra leverantörers påverkan) och identifiera vilka områden vi ska arbeta med för att minska på miljöpåverkan.

Vi ska engagera oss mer i hållbarhetsfrågor och vara ledande inom vår bransch samt ha en tydlig strategi och kravställning på våra underleverantörer som vi förväntar göra det samma.

FN Global compacts tio principer

Icopal AB arbetar i enlighet med FN Global Compacts tio principer som innebär följande:

Mänskliga rättigheter

1. Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och
2. försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor

3. Företagen ombeds att upprätthålla ("uphold") föreningsfrihet och ett faktiskt ("effective") erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar;
4. avskaffande av alla former av tvångsarbete;
5. faktiskt ("effective") avskaffande av barnarbete; och
6. avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

7. Företag ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker;
8. ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och
9. uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption

10. Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

Icopals arbetssätt

Icopal har implementerat rutiner i vår affärsprocess för att eliminera riskerna. Icopal använder sig nästan uteslutande av Europeiska leverantörer vilket vi bedömer minska riskerna för att sociala förhållanden inte beaktas och säkerställs samt att de mänskliga rättigheterna inte tillgodoses i leverantörsleden.

Personal/Arbetsmiljö

Vi arbetar för våra anställdas trygghet och kompetens

Att våra anställda trivs är grundläggande för verksamhetens framgång, och i detta ingår många olika delar. Grundpelaren är självklart en trygg och säker arbetsmiljö. Vi arbetar aktivt med våra arbetsmiljöfrågor och har särskilt fokus på säkerheten i våra produktionsanläggningar och i vår entreprenadverksamhet, där vi vet att det finns risker som ständigt behöver uppmärksammas. När det gäller säkerhet på tak utbildar vi även våra entreprenörer. De som arbetar med våra produkter ska vara trygga!

Som anställd hos oss har en möjligheten att utvecklas som person och bidra till verksamhetens utveckling, oavsett vem en är och i vilken befattning en har på företaget. Att arbeta för att förbättra jämställdhet och mångfald i verksamheten tror vi är en förutsättning för att säkerställa kompetens för att möta framtida utmaningar.

Policydokument

Se bifogade dokument:

1. Verksamhetspolicy
5. Jämställdhetsplan
6. Kränkande särbehandling (policy)
7. Alkohol och drogpolicy
8. BMI Health & Safety Policy (Arbetsmiljöpolicy)
9. Friskvårdspolicy

Väsentliga risker

Inom personalområdet finns det ett flertal olika riskområden, t ex arbetsmiljö (fysisk och psykosocial), samt risken att medarbetare lämnar BMI och tar anställning hos en konkurrent. För att reducera riskerna inom dessa områden arbetar vi exempelvis med riskanalyser inom fysisk arbetsmiljö samt processer för att utveckla våra medarbetare (kompetensutveckling samt medarbetarsamtal).

Icopals arbetssätt

Inom personalområdet finns det ett flertal olika riskområden, t ex arbetsmiljö (fysisk och psykosocial), risken att förlora medarbetare till konkurrenter, risken att inte arbeta kontinuerligt med kompetensutveckling.

För att reducera riskerna inom dessa områden har vi under 2020-2021 riktat särskild uppmärksamhet kring risker i produktionen.

Anställda

Inom Icopal AB är vi ca 115 anställda, fördelat på 53 % tjänstemän och 47 % kollektivanställda.

Arbetsmiljö

I vår verksamhetspolicy lyfter vi fram att vi bedriver ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete för att skapa en fysiskt, psykiskt, socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa kartläggs, förebyggs och följs upp. Som ett komplement till detta har vi koncernprogrammet iCARE, som hjälper oss att ytterligare förbättra arbetsmiljön på våra olika produktionsanläggningar och kontor. Vi har tydliga mål, exempelvis en ökad tillbudsrapportering och krav på hantering av utredningar inom ett visst tidsintervall. Inom iCARE-programmet ingår även månatliga teman och utbildningspaket.

Jämställdhet

Icopals målsättning med jämställdhetsarbetet är att det ska ingå som en naturlig del i all vår verksamhet. Detta gäller för alla våra arbetsplatser och för alla nivåer inom företaget, även lednings- och beslutsorgan. För att målsättningen ska nås arbetar vi med mätbara mål och konkreta åtgärder inom flera områden, t ex arbetsmiljö och arbetsförhållanden, rekrytering, lön och utbildning, trakasserier samt föräldraskap och arbete.

Vi genomför årligen en lönekartläggning med resultat och åtgärdsplan som följd och som presenteras för våra fackliga parter.

Av tjänstemän är 33 % kvinnor och av kollektiva är 6 % kvinnor.

Diskriminering

För att motverka diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter har vi en policy mot kränkande särbehandling. Inom Icopal accepteras inte att medarbetarna utsätts för kränkande särbehandling. Vi har alla ett gemensamt ansvar för att förebygga kränkande särbehandling genom att visa respekt för alla människors olikheter. Kännedom eller misstanke om trakasserier eller kränkande särbehandling tas upp med ansvarig chef för att hanteras vidare.

Uppstår kränkande särbehandling har tidiga åtgärder en avgörande betydelse. Ingen bör därför medverka till att dölja kränkande särbehandling.

Årlig kompetensutvecklingsprocess

Att motivera och behålla våra medarbetare är en viktig del i vår personalstrategi. Medarbetarna är vår viktigaste resurs och av yttersta vikt att vi kan motivera dem att stanna kvar i företaget. Genom att involvera medarbetarna i kompetensutvecklingsprocessen skapas ett större engagemang och starkare motivation. Medarbetarsamtalet och vår årliga kompetensprocess är ett av verktygen för detta.

För att leverera på vår vision, strategi, affärs mål och prioriteringar behöver vi tydligt kommunicera detta så att medarbetare och ledare kan uppmuntra till prestationer som leder i samma riktning.

Vår årliga process har följande övergripande inriktning och mål:

- I det årliga medarbetarsamtalet ges en möjlighet för att återblicka och gå igenom nuvarande mål samt att göra en självvärdering av samtliga individuella mål. Medarbetaren och chefen samtalar om hur man upplevt sin egen och teamets arbetsituation och resultat den senaste perioden.
- Chef och medarbetare förbereder sig individuellt och värnar för att skapa en öppen och ömsesidig diskussion.
- Verksamhetens mål, strategi och individuella arbetsuppgifter diskuteras.
- Ta reda på utbildnings -och- utvecklingsbehov hos medarbetaren.
- Formulera en realistisk utvecklingsplan som båda är överens om.

Målsamtal

De individuella målen sätts under Q1 varje år. Målen ska vara SMART uppsatta personliga mål, anpassade till de övergripande affärsmålen och prioriteringarna. En utvecklingsplan görs tillsammans i målsamtalet för att skapa rätt förutsättningar för medarbetaren att uppnå sina mål och känna motivation och utveckling i sitt arbete. Chef och medarbetare har sedan regelbundna dialoger under året kring prestation och utveckling, minst kvartalsvis.

I slutet av året utvärderas prestation mot varje mål och ger en möjlighet att få feedback och belönad för arbetsinsatsen.

Kompetensförsörjningen

Under året följs kompetensutvärderingen upp avdelningsvis och en genomgång görs mellan HR och chefer för att arbeta med kritiska positioner, talangutveckling och succession.

I vår verksamhetspolicy lyfter vi fram att vi ska bedriva kompetensutveckling för alla medarbetare i syfte att skapa grunden för ökad kvalitet i vår verksamhet, mindre sårbarhet mot störningar och mer kvalificerade, varierande och stimulerande arbetsuppgifter. Vår process för kompetensutveckling hjälper oss i detta arbete.

Företagshälsovård

För Icopal är det viktigt att arbeta aktivt med Hälsa och Säkerhet. Därav ska företaget alltid stötta och hjälpa medarbetare som på grund av sjukdom och ohälsa är frånvarande från arbetet. Arbetsgivaren har ansvar för den arbetsanpassade rehabiliteringen och samverkan med Företagshälsovården, Försäkringskassan samt sjukskrivande läkare kan vara aktuell. Samtidigt ska företaget agera i förebyggande syfte och uppmuntra medarbetare att använda friskvårdsbidraget till aktiviteter som främjar hälsan.

Både korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro hanteras av chef enligt rutin med stöd från HR.

Icopal vill att medarbetare ska trivas, utmanas och vara motiverade i sitt arbete. Via bra ledarskap ska ledarna inom Icopal bygga tillit, respekt och ömsesidig förståelse mellan alla medarbetare och hantera rehabilitering i linje med företagets värderingar.

Företagshälsovården är en naturlig diskussionspartner till linjechefer i alla hälso- och arbetsmiljöfrågor med beaktande av gällande sekretessregler. Samtlig personal har tillgång till företagshälsovård.

Friskvård

En viktig del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete handlar om förebyggande insatser och hälsobefrämjande åtgärder. Motion och friskvård är ett sätt att uppnå välbefinnande och BMI uppmuntrar till en hälsosam livsstil genom att erbjuda Friskvårdsbidrag till samtliga medarbetare.

Friskvårdsbidraget omfattar inte bara motion och olika former av aktiviteter utan inkluderar även kost och hjälp att sluta röka. Vi har alla som individer ett eget ansvar för vår hälsa och att vi tar hand om oss på ett bra sätt. Aktiviteterna som bekostas genom Friskvårdsbidraget följer skatteverkets riktlinjer för skattefri motion.

Alkoholpolicy

Icopal ska, för allas säkerhet, hälsa och trivsel, vara en alkohol- och drogfri arbetsplats. Därför råder nolltolerans mot bruk av alkohol och droger på samtliga arbetsplatser. I de fall individer påträffas påverkade på arbetstid kommer åtgärder att vidtas.

Som arbetsgivare har Icopal ett klart ansvar både när det gäller att förebygga och att hantera missbruksproblem bland de anställda. Ett viktigt inslag i detta arbete är att i samverkan med de fackliga organisationerna och de anställda ge akt på missbruksproblem och i ett tidigt stadium komma med stödjande och hjälpansetser.

I syfte att skapa bra arbetsmiljö på våra enheter arbetar vi med slumpmässiga drogtester via ett samarbete med vår företagshälsovård Avonova. Syftet är att öka säkerheten på arbetsplatserna och förbättra arbetsmiljön. På några av våra enheter garanterar vi även drogfrihet till våra kunder och leverantörer. Enligt vår policy ska missbruket bort och medarbetaren ska få hjälp i första hand. Vid behov av medicinsk behandling hänvisar vi i överenskommelse kring rehabilitering till den allmänna vården. I övrigt förekommer även alkohol och drogtester per enhet, vid nyanställning och vid misstanke om påverkan, eller vid tillbud/olycka.

Icopal genomför slumpmässiga alkohol- och drogtester. Målet är att testa 25 % av våra medarbetare slumpmässigt varje år. EDTS/ Abbot som underleverantör sköter slumningen och testningen.

Icopal AB, Malmö den 23 Juni 2022

Harald Burgstaller

VD

Bilagor

1. Verksamhetspolicy
2. Standard Industries Code of conduct (Uppförandekod)
3. Procurement Policy BMI (Inköspolicy)

4. Competition Law (policy)
5. Jämställdhetsplan (policy)
6. Kränkande särbehandling (policy)
7. Alkohol och drogpolicy
8. BMI Health & Safety Policy (Arbetsmiljöpolicy)
9. Friskvårdspolicy