



Hållbarhetsredovisning 2022 - BMI Sverige AB

Bilagor

1. Verksamhetspolicy
2. Health & Safety Policy (Arbetsmiljöpolicy)
3. Alkohol och drogpolicy
4. Standard Industries Code of conduct
5. Anti-Boycott Compliance Guidelines
6. Anticorruption Policy
7. Antitrust Guidelines
8. Gift and Third-Party Entertainment & Amenities Policy
9. Procurement Policy
10. Third-Party Onboarding Risk Assessment Procedure

Inledning

BMI Sverige 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 BMI Sverige 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!

BMI Sverige 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 Industries för en samarbetsorienterad kultur av meritokrati, spetskompetens, intellektuell ärlighet och ett tydligt medarbetarfokus.

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

Denna hållbarhetsredovisning omfattar BMI Sverige AB:s verksamhet innefattande Marknad, Försäljning, Teknik, HR, IT och Administration.

BMI Sverige AB har drygt ca 100 st anställda. De flesta hemmahörande på huvudkontoret på Hyllie Boulevard i Malmö.

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 såväl produkter som delar av system.

BMI Sverige har tre vägar att nå marknaden, dels säljer vi produkterna via byggmaterialhandeln, d v s återförsäljare, dels säljer vi direkt till takentreprenadföretag. Vi hade dessutom under 2022 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.

BMI Sverige 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 registrerade och bedömda hos Byggvarubedömningen, SundaHus, Nordic Ecolabelling (Svanen) samt BASTA-registret.

BMI Sveriges arbetssätt

BMI Sverige har ett ledningssystem som bland annat omfattar kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Såväl marknadsföring, försäljning och tillverkning i vår egen produktion sker i enlighet med de arbetssätt 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 bevakar och analyserar miljörisker löpande och vid väsentliga förändringar i verksamheten.

Förändringar som vi har särskilt miljöfokus på är:

- Förändrad lagstiftning - bevakas genom prenumeration på Lagmaskinen Miljö.
- Utveckling av nya produkter - bevakas genom att miljöresurs och arbetsmiljöresurs deltar i utvecklingsarbetet.
- Förändring av befintliga produkter, exempelvis ny receptur - bevakas genom att miljöresurs och arbetsmiljöresurs deltar i utvecklingsarbetet.
- Frågor, synpunkter och idéer från våra kunder som vi har nära relation till - fångas upp via våra säljare och vår kundtjänst.

Sammantaget leder riskbevakningen till att säkerställa att lagkrav och krav från kunder efterlevs samt att oönskad miljöpåverkan förhindras.

Våra produkter och deras inverkan på miljön

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 takytorna kommer att spela en allt viktigare roll i samhället. Tak ska inte bara skydda byggnaden utan också kunna leverera mervärden 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. BMI Sverige deltog som projektledare för delprojektet Betong, isolering och tätskikt i ett Vinnovaprojekt där vi tog fram en handbok för Gröna tak.

Miljöpåverkan i ett livscykelperspektiv

BMI Produktion Sverige AB har låtit genomföra livscykelbedömningar av våra miljöaspekter på organisationsnivå och vi genomför löpande livscykelanalyser och tar fram EPD:er för våra huvudprodukter sedan 2020.

Arbetet med livscykelbedömningar och livscykelanalyser har gett oss god kunskap avseende vår miljöpåverkan, sett ur ett livscykelperspektiv, exempelvis följande:

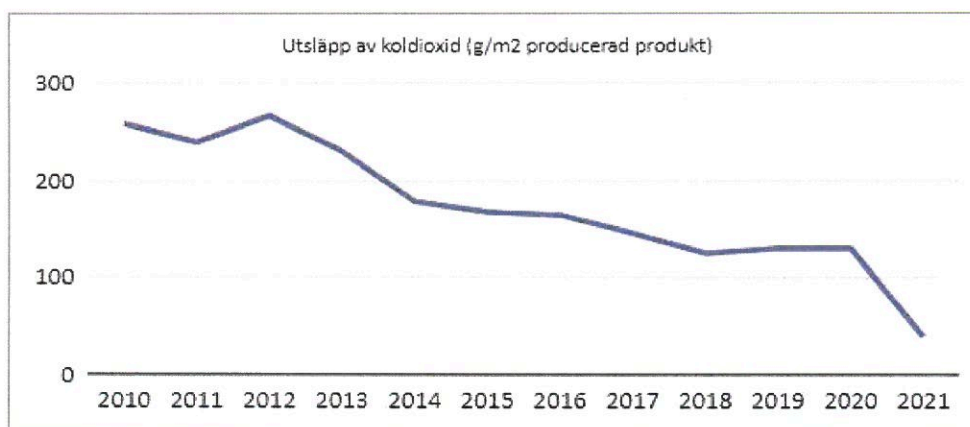
- Råvaruframställningen står för en stor del av miljöpåverkan i de flesta produkters livscykel och så även i vår. För bitumenprodukterna är det råvaran bitumen som står för den stora miljöbelastningen och för våra betongprodukter så är det användningen av cement som ger ett relativt stort klimatavtryck. Därför arbetar vi med att minska mängden miljöbelastande råvaror, bland annat genom att minska produkternas vikt och öka andelen förnybara och återvunna råvaror. I detta område ser vi en utvecklingspotential och vi ser till att våra produkter inte behöver bytas ut ofta genom att ha en livslängd på mellan 30-100 år.
- En annan utmaning är att ställa om vår egen användning av energi till att bli fossilfri och det handlar framförallt om användningen av fossil gasol för bränningen av våra tegelprodukter.
- 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", men finns ännu inte etablerad i Sverige.

Exempel på energi och klimatarbete i vår bitumentätskiktsfabrik på Lodgatan i Malmö.

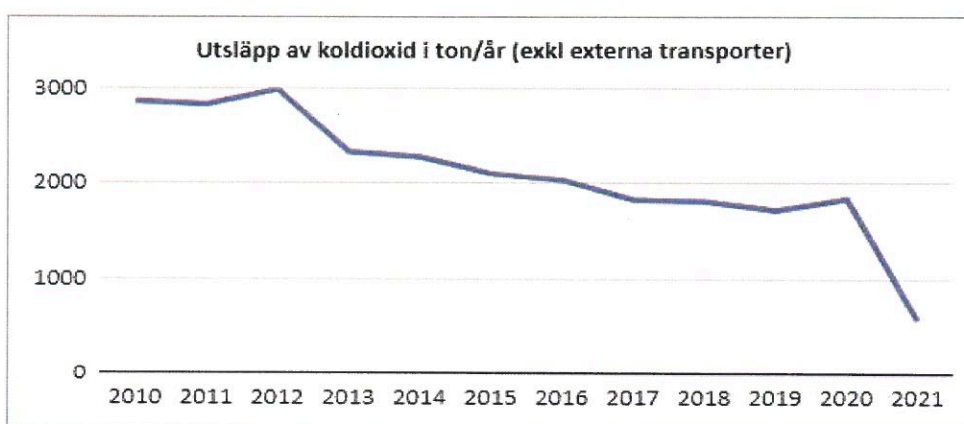
BMI bedriver sedan flera år tillbaka ett framgångsrikt arbete i syfte att reducera såväl verksamhetens användning av energi som verksamhetens direkta och indirekta utsläpp av koldioxid i de fabriker som tillverkar de produkter vi säljer på den svenska marknaden.

Här är några exempel på vad gruppen hittills har lyckats med i bitumentätskiktsfabriken på Lodgatan i Malmö:

- Användningen av energi (el och naturgas/biogas) har minskat med ca 38 % under perioden 2010-2022. Detta har möjliggjorts bland annat genom ett systematiskt energieffektiviseringsarbete.
- Samtliga truckar som används på Lodgatan drivs sedan 2015 med el.
- Från och med 2016 köper vi uteslutande förnybar el producerad av vind- och vattenkraft. Detta gäller även övriga svenska produktionsenheter (BMI Produktion Sverige AB) som tillverkar de produkter vi säljer på marknaden.
- Vårt arbete har under de senaste 12 åren hjälpt oss att minska utsläppen av koldioxid med drygt 220 g CO₂ per m² tillverkat tätskikt och totalt med drygt 2 300 ton CO₂ per år.
- Vi har minskat utsläppet av koldioxid per m² producerad takpapp med ca 85% under perioden 2010-2022.
- 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 (2010-2022), ex Lodgatan Malmö



Figur 2. Utsläpp av koldioxid totalt (2010-2022), ex Lodgatan Malmö

Miljövarudeklarationer - EPD (Environmental Product Declaration)

Genom att producera EPD:er för våra produkter så får vi inte bara själva kunskap om hur våra produkter påverkar miljö i ett livscykelperspektiv, vi får också fram de, mer eller mindre nödvändiga CO₂-nyckeltalen, som efterfrågas av våra kunder (bygggherrar) som i sin tur ska uppfylla kraven enligt lagen om klimatdeklaration för nya byggnader.

Relaterat till försäljningsvolym så har BMI Sverige deklarerat den allra största delen av sortimentet i produktspecifika EPD:er som tagits fram under åren 2020-2022.

EPD:er för följande produkttyper har med hjälp av externt konsultstöd tagits fram:

- Clay roofing tiles and fittings (2022, Vittingepannan)
- Concrete roofing tiles and fittings (2022, Jönåkerpannan)
- Roof drainage system (2022, Wijo Takavvattning)
- Underlays for discontinuous roofing (2021, Icopal Flexilight m fl)
- Reinforced bitumen sheets for roof waterproofing, Two layer system (2021, Icopal Top & Base m fl)
- Reinforced bitumen sheets for exposed roof waterproofing (2020, Icopal Mono, Primaflex m fl)
- Built-in bitumen membranes (2020, Icopal Membrane)

Samtliga EPD:er har verifierats av extern tredje part och finns publicerade på enviromdec.com.

Byggvarubedömningar

BMI Sverige har under de senaste åren arbetat aktivt med att se till att våra produkter är bedömda av oberoende bedömare. Huvuddelen av vårt sortiment finns registrerat och bedömt hos de olika bedömarna.

- **Byggvarubedömningen**

På Byggvarubedömningen har vi registrerat ett 90-tal produkter för bedömning och ca 80% av dem har fått värderingen *Acceptoras* eller *Rekommenderas*, de två högsta värderingarna). Orsaken till att ca 20% av produkterna fått bedömningen *Undviks* beror dels på innehåll av nafta i våra kemiska produkter som vi säljer och dels på att fullständig information om innehåll saknas i några fall. Detta är föremål för förbättringsarbete, dels genom att alternativ till nafta utreds och att vi ska öka trycket på våra underleverantörer vad gäller innehållsdeklarationer samt ge dem alternativa vägar att redovisa innehåll utan risk för röjande av recepthemligheter.

- **SundaHus**

Hos SundaHus har vi fått ca 110 produkter bedömda och ca 80 % av dessa har värderingar som klarar kundernas krav. Även här är orsaken till att ca 20% av produkterna fått bedömning som innebär att de bör undvikas beror dels på innehåll av nafta i våra kemiska produkter som vi säljer och dels på att fullständig information om innehåll saknas i några fall.

- **Svanen (Nordic Ecolabelling)**

Den större delen av BMI Sveriges sortiment, som det finns Svanen-kriterier för, är listade och godkända att använda i Svanenmärkta byggnader sedan flera år tillbaka. De enda produkter som inte klarar kriterierna är våra primers och klisterprodukter som innehåller nafta. Våra vattenbaserade alternativ uppfyller dock kriterierna och är listade som Svanengodkända produkter.

- **BASTA-registret**

I BASTA-registret har vi registrerat de flesta produkter som produceras i landet av BMI Produktion Sverige. Detta innebär att drygt 1300 artikelnummer är registrerade i BASTA-registret

Sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och korruption

Policydokument

Se bifogade dokument:

4. Standard Industries Code of conduct (Uppförandekod)
5. Anti-Boycott Compliance Guidelines
6. Anticorruption Policy
7. Antitrust Guidelines
8. Gift and Third-Party Entertainment & Amenities Policy
9. Procurement Policy
10. Third-Party Onboarding Risk Assessment Procedure

Väsentliga risker

BMI Sverige 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.

Uppförandekod

BMI Sverige 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 koncernen 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 BMI Sveriges riktlinjer.
- BMI Sverige avstår från att delta i någon som helst form av korruption.
- Personliga betalningar och mutor mellan BMI Sverige och våra kunder, leverantörer och tjänstemän är strikt förbjudna.
- BMI Sverige konkurrerar rättvist och enbart på våra produkter och tjänsters innehåll.

Respekt för miljön

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

Respekt för affärsrelationer

- Alla anställda måste följa konkurrenslagstiftningen.
- BMI Sveriges 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.

Ethics hotline - whistleblower

BMI Group har en "Ethics Hotline" eller en whistleblower-hotline, en rapporteringskanal där anställda kan rapportera problem eller beteenden som strider mot principerna som beskrivs i vår uppförandekod, företags policyer och tillämpliga lagar.

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 redovisar underlag som gör att fullständig bedömning är möjlig enligt kriterierna hos:

- Byggvarubedömningen
- Sunda Hus
- Basta
- 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 livscykel (vilket bland annat innefattar våra leverantörers påverkan) och identifiera vilka områden vi ska arbeta med för att minska vår 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

BMI Sverige 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.

BMI Sveriges arbetssätt

BMI Sverige har implementerat rutiner i vår affärsprocess för att eliminera riskerna och vi använder oss 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. När det gäller säkerhet på tak utbildar vi även våra entreprenörer. De som arbetar med våra produkter ska vara trygga!

Som anställd hos oss finns möjligheten att utvecklas som person och bidra till verksamhetens utveckling, oavsett vem eller vilken befattning 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
2. Health & Safety Policy (Arbetsmiljöpolicy)
3. Alkohol och drogpolicy

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).

BMI Sveriges 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.

Anställda

Inom BMI Sverige AB är vi ca 58 anställda tjänstemän, fördelat på 25 kvinnor och 33 män.

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

BMI Sveriges 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, trakasserier samt föräldraskap och arbete.

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

Av tjänstemännen är 43% kvinnor och 57 % män. Ledningsgruppen i Sverige består av 8 medlemmar, 4 kvinnor och 4 män.

Diskriminering

För att motverka diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter har vi en policy mot kränkande särbehandling. Inom BMI Sverige 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, affärsmål 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:

- Formulering av mål. Den årliga målprocessen startar på ledningsnivå och är övergripande. Målen formuleras i den gemensamma "Casitan" för Sverige. Därefter kommuniceras och bearbetas Casitan, via företagets chefer för att bli avdelningsspecifika och slutligen specificera dem individuella målen. Målen dokumenteras i vårt HR system Workday.
- 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 arbetssituation 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. Detta kallas POR (people organisational review)

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 BMI Sverige 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.

BMI Sverige vill att medarbetare ska trivas, utmanas och vara motiverade i sitt arbete. Via bra ledarskap ska ledarna inom BMI Sverige 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

BMI Sverige 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 BMI Sverige 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 hjälpanse insatser.

I syfte att skapa bra arbetsmiljö på våra enheter arbetar vi med slumpmässiga drogtestar 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 drogtestar per enhet, vid nyanställning och vid misstanke om påverkan, eller vid tillbud/olycka.

BMI Sverige genomför slumpmässiga alkohol- och drogtestar. Målet är att testa 25 % av våra medarbetare slumpmässigt varje år. EDTS/ Abbot som underleverantör sköter slumpningen och testningen.

BMI Sverige AB, Malmö den 28 Juni 2023

Daniel Driving

VD