

An aerial photograph showing a dense green forest on the left side, bordering a large, clear blue lake. The water reflects the sky and the surrounding greenery. The overall scene is peaceful and natural.

BLS INDUSTRIES AB HÅLLBARHETSRAPPORT

'23

*En koncerngemensam rapport som
kompletterar berörda årsredovisningar*



HÅLLBARHETS- RAPPORT ÅR 2023

INNEHÅLL

INTRODUKTION

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	4
--	---

VD HAR ORDET

Inledning av Rebecka Spånberg	6
-------------------------------	---

VIKTIGA HÄNDELSER

Koncerngemensamma aktiviteter	8
-------------------------------	---

BOLAGSSTRUKTUR

BLS styrelse	10
Koncernens bolagsstruktur	11
BLS marknader	12

STRATEGI

Koncernens hållbarhetsmål	14
---------------------------	----

UTVECKLING

Målkort inom utvalda områden	16
Förbättringar inom Kvalitet, Miljö och Arbetsmiljö	18

UPPLYSNING

Uppförandekod för BLS Industries bolag	20
Uppförandekod för leverantörer	24



REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE **HÅLLBARHETSRAPPORTEN**

Gällande verksamhetsåret 2023

Till bolagsstämman i BLS Industries AB
org.nr: 556361-1887

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Ystad den 18 april 2024

Grant Thornton Sweden AB

Boel Hansson

Auktoriserad revisor



BLS INDUSTRIES AB

VD HAR ORDET

•
Rebecka Spånberg



Bästa medarbetare, kunder och samarbetspartners:

Fler solceller att glädjas åt under soliga dagar, fler som cyklar mer och många medarbetardagar!

2023 har på flera sätt varit ett utmanande år, inte minst på grund av att vi på våra flesta marknader har befunnit oss i lågkonjunktens motvind. Vi har haft hög inflation och räntor som ökat, samtidigt som vi tvungats se byggandet minska.

Efter att ha avslutat 2022 med mycket fokus på kompetenshöjande arbete, framförallt inom ramarna för CoSkill, så fortsätter vi att utveckla både ledare och medarbetare, framförallt på det personliga planet.

2023 har vi satsat på att utmana oss själva, våra arbetssätt och samarbetsförmågor på en rad ledarskapsutbildningar, arbete inom ledningsgruppen och medarbetardagar. Fokus har varit på att stärka "vi-känslan" och öka vår förståelse för oss själva och andra. Ett arbete som vi nu under 2024 fortsätter att rulla ut till våra utländska enheter.

Ett hälso- och hållbarhetsfrämjande initiativ under året är att vi lyckades sy ihop erbjudande med finansiering och administration via BLS av så kallade förmånsbilar. Vi tog fram en lösning där våra



anställda i Sverige fick en ekonomiskt attraktiv möjlighet till cyklar som förmån som dessutom är svensktillverkade ifrån småländska Skeppshult. Nästan 50 % av anställda inom BLS-koncernens svenska bolag tog chansen. Genom förmånsbilar uppmuntrar vi medarbetare till en hållbar vardag. På samma sätt har vi numera även en poolcykel tillgänglig för anställda för ärenden inom Ystad, så att vi kan undvika att ta bilen för kortare sträckor.

Precis före sommaren fick vi äntligen solcellerna på plats på taket här i Ystad. Vi satte en så stor anläggning vi kunde försvara investeringsmässigt, det vill säga precis under 500 kW. Däröver blir vi nämligen belagda med energiskatt, något som i dagsläget har gjort att vi avvaktar med att bygga ännu större. Med nuvarande storlek på solellsanläggningen blir vi självförsörjande under sommarmånaderna. Vi är med detta också Ystads största solelsproducent.

Vi har antagit en ny policy om att företagets bilar som köps in under 2023 enbart är eldrivna. I samband med solellsanläggningen satte vi en rad laddstolpar på våra parkeringar. Eftersom vårt kontor och fabrik i Ystad ligger längs vältrafikerade E65, i direkt anslutning till färjorna mot Bornholm och Polen, tänkte vi att vi även kan bidra till minskad andel fossila transporter utanför företaget. Därför valde vi att öppna upp våra

laddstationer för elbilar även för allmänheten. Det blir extra bra under semestern när fabriken inte kör i full drift och extra många semesterresenärer är ute och kör mot Österlen eller är på väg att ta en av färjorna söderut.

Vi fortsätter arbeta med hållbarhet i många led, inte minst tittar flera inom våra produktutvecklingsteam på hur vi exempelvis kan integrera mer energismarta funktioner, som vatten- eller värmeåtervinning i våra lösningar. Ett exempel är Unidrain som sedan ett par år tillbaka levererar delar till Orbital som arbetar med återvinning av vatten. Ett annat är Purus förvärv under året av en duschvärmareteknik som inom kort kommer att lanseras i produktform på bland annat den brittiska marknaden.

Sammanfattningsvis har det varit ett tufft år då vi gått in i en lågkonjunktur. Samtidigt har vi strävat efter att fortsatt agera långsiktigt och sträva efter att bibehålla kompetens och att arbeta med förbättringar. Delar som man inte alltid har tid för i en högkonjunktur, vilket innebär att vi är redo när marknaden vänder.

REBECKA SPÅNBERG

vd

KONCERNGEMENSAMMA AKTIVITETER

Från verksamhetsåret 2023

NU GENERERAR VI EGEN SOLEL PÅ TAKET!

Elpriser som sköt i höjden och osäkerhet kring tillgången på el i södra Sverige gjorde investeringen 2022-2023 i solceller på fabrikstaket i Ystad till ett självklart steg.

Strax före sommaren kom de sista elkomponterna på plats och äntligen kunde investeringen i solcellsanläggningen tas i drift och effekterna av arbetet kunde börja sköras.

- Under sommarhalvåret är vi i det närmaste självförsörjande och kan även tidvis generera ett visst överskott, berättar Rebecka Spånberg. Vi vill bidra till en större del av vår egen elförsörjning. Industrin är en stor användare av våra elresurser och det känns bra att vara delvis självförsörjande och till och med kunna generera tillbaka överskott under de dagar när vi själva inte använder så mycket, säger Rebecka Spånberg.

De 1216 solpanelerna på sammanlagt 498 kW, har en beräknad kapacitet till att leverera 457 000 kWh, vilket motsvarar en femtedel av BLS Industries totala årsförbrukning i Ystadsanläggningen eller den totala årsförbrukningen för 30 villor.

Samtidigt som solcellerna sattes även laddstolpar för laddning av elfordon vid vår reception och parkeringen vid fabriken i drift.

4 Ystad



Rebecka Spånberg på BLS Industries ser fram emot att koppla in solcellsanläggningen som under en del av året kommer att göra företaget självförsörjande på el. Företaget installerar även laddstolpar till elbilar som kommer att vara tillgängliga för allmänheten.

Blir självförsörjande på el när solcellerna kopplas in

YSTAD

BLS Industries nya solcellsanläggning är den största som har byggts upp på ett tak i Ystad. Soliga dagar täcker den hela företagets energibehov.

Uppå på det drygt 16 000 kvadratmeter stora taket över BLS Industries anläggning på Södra Dragongatan viner vinden med full styrka den här dagen. Men det är inte vindkraft det handlar om.

Det rör sig om stor investering på solceller. Det här gör att vi blir självförsörjande på el - alla fall under soliga dagar, säger företaget vid Rebecka Spånberg.

Taket är nu fyllt till en tredjedel med solpaneler. Det rör sig om 1200 paneler som levererar en effekt på 498 kW. Under sommarhalvåret kommer det att täcka företagets energibehov.

Rebecka Spånberg vill inte gå in på några exakta siffror på investeringen

men säger att det rör sig om ett snuffrigt belopp.

Om toppeffekten investerar 500 kW räknas man som elproducent och då gäller andra regler.

Det här är en långsiktig satsning och också ett sätt för oss att ge tillbaka till samhället. Det här är ett sätt att säkra elförsörjningen lokalt, säger Rebecka Spånberg.

Rebecka Spånberg vill inte gå in på några exakta siffror på investeringen

men säger att det rör sig om ett snuffrigt belopp.

Om toppeffekten investerar 500 kW räknas man som elproducent och då gäller andra regler.

Det här är en långsiktig satsning och också ett sätt för oss att ge tillbaka till samhället. Det här är ett sätt att säkra elförsörjningen lokalt, säger Rebecka Spånberg.

Rebecka Spånberg vill inte gå in på några exakta siffror på investeringen

Här kommer den från de 1 216 solpanelerna på sammanlagt 498 kW att tas emot.

materialfritt och förnybara som leverantörerna. Förhoppningsvis kan hela anläggningen kopplas in på onsdag när Västnord energi har gett sitt klarskott.

Det känns verkligen löpande, säger Rebecka Spånberg.

Anläggningen kommer också att komma allmänheten till del. I samband med att solcellerna har placerats på taket har företaget låtit installera laddstolpar till elbilar som kommer att vara tillgängliga för alla.

Det är ont om laddplatser i Ystad och det finns ett stort behov. Med vårt låga måna bolan, ströms och Bornholmstrafiken kan vi hjälpa till att bidra, säger Rebecka Spånberg.

Det rör sig om totalt 10 laddplatser som kommer att kunna tas i bruk inom kort.

Carl Johan Engvall
Text



RENARE PRODUKTION MED NY INDUNSTARE

En ny indunstare är sedan i höstas på plats i Lönsboda, en stor investering i produktionsenheten på drygt 2 miljoner. Det tidigare rengingsystemet hade gjort sitt och stod för höga underhållskostnader. Det nya systemet är dessutom nära tre gånger så energieffektivt och ger en mer verkningsfull renging.

Indunstaren används till sköljvattnet som är kopplat till vårt zink-nickelbad och är ett enskilt och slutet system. Metoden bygger på att man under vakuum destillerar vattnet för att få bort föroreningar. Det renade vattnet återvinns i systemet medan avfallet går till destruktion.



VI BUGAR OCH BOCKAR FÖR VÅR NYA KANTPRESS

Vi växer och investerar i ny teknik för framtiden, denna gång i en ny modern AMADA kantpress med ATC-lösning (Automatic Tool Changer) och SF75-plåtföljare som levererades till Smålandsstenar i december. En kantpress är ett kraftfullt verktyg för att bocka plåt, vilket är ett av de viktigaste momenten i plåtbearbetning som vanligtvis kräver mycket tid, noggrannhet och ansträngning. I synnerhet vid komplexa kundanpassade lösningar, som våra bänkskivor.

Maskinen förbättrar vår arbetsmiljö bland annat genom minskade manuella lyft och automatiserade verktygsbyten. Produktiviteten har i och med investeringen kunnat förbättras bland annat genom effektivare beredningsprocess och snabbare verktygsbyten.

Investeringen innebär att koncernen också ett kliv närmare vår gemensamma resa mot en rostfri produktionsenhet "i världsklass" i Smålandsstenar.



Investeringen innebär att vi kan minska destruktionskostnaden med 80% i från sköljarna till våra zink-nickelbad per år och vi räknar med att övriga underhållskostnader också kommer minska radikalt, säger produktionschef Andreas Nilsson.

Möjligheten att koppla till ytterligare bad är under utredning. Christoffer Johansson som är gruppleddare på ytbehandlingen och arbetar med processen dagligen fortsätter: Indunstaren har en reningskapacitet på upp till 30 000 kubikmeter/år och är storleken större än den indunstare som finns fabriken i Smålandsstenar.



PROJEKT "LAGERPLATSER BLS NORGE"

Efter att BLS flyttade till nya egenägda lokaler på Langhus har behovet av effektivare lager- och logistikhantering dykt upp. Ett halvår efter de nya lokalerna tagits i bruk var det dags att förbättra flödena. En projektgrupp bestående av Annika Bondesson, Elisabeth Svensson, Christoffer Gunnarsson och Ståle Johannesen bildades för att belysa alla potentiella uppgifter och utmaningar, vilket ledde till en åtgärdslista med nära 100 punkter, systemintegration och utbildning.

Bland annat finns numera pekplattor i truckarna med ett anpassat lageradministrationssystem som underlättar det norska lager- og kundtjänsteamets dagliga arbete.

BLS INDUSTRIES STYRELSE

Koncernmoderbolaget

LARS SPÄNBERG
Styrelseledamot, ordförande

Lars har varit verksam inom BLS-koncernen sedan 1976, där han genom åren axlat flera olika roller, såsom ansvarig inom logistik och försäljning samt vd-posten. Han tog över som ägare 1989 med en omsättning på 24 miljoner och har sedan dess varit med och utvecklat bolaget som ökat i omsättning runt 30 gånger! Idag arbetar Lars som styrelsens ordförande, vilket både förstärker entreprenörskänslan och bidrar till ett långsiktigt tankesätt.



REBECKA SPÄNBERG
Verkställande direktör

Civilingenjör Väg och Vatten med inriktning mot Industriell ekonomi. VD och koncernchef sedan 2016 i familjeföretaget BLS Industries AB. Mångårig erfarenhet från styrelsearbete i koncernens bolag samt Sparbanken Syd och har tidigare erfarenhet som projektledare inom Skanska.



PER OLOF HANSSON
Styrelseledamot

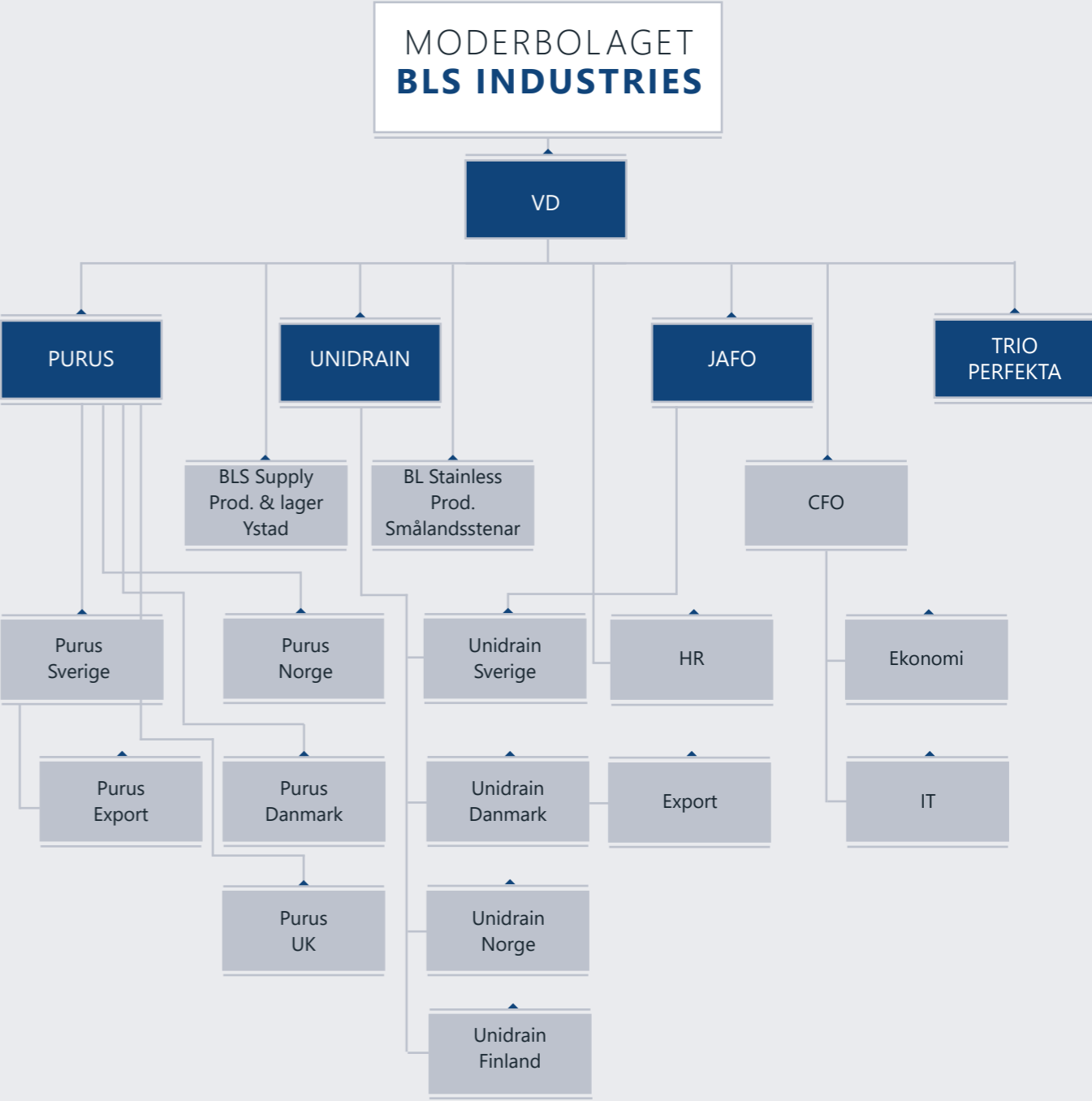
Civilekonom med flerårig erfarenhet av styrelsearbete i framför allt ägarledda bolag. Bland meriterna finns en 30-årig karriär inom Absolut Vodka. Är förutom hos BLS Industries idag även verksam i några andra styrelser.

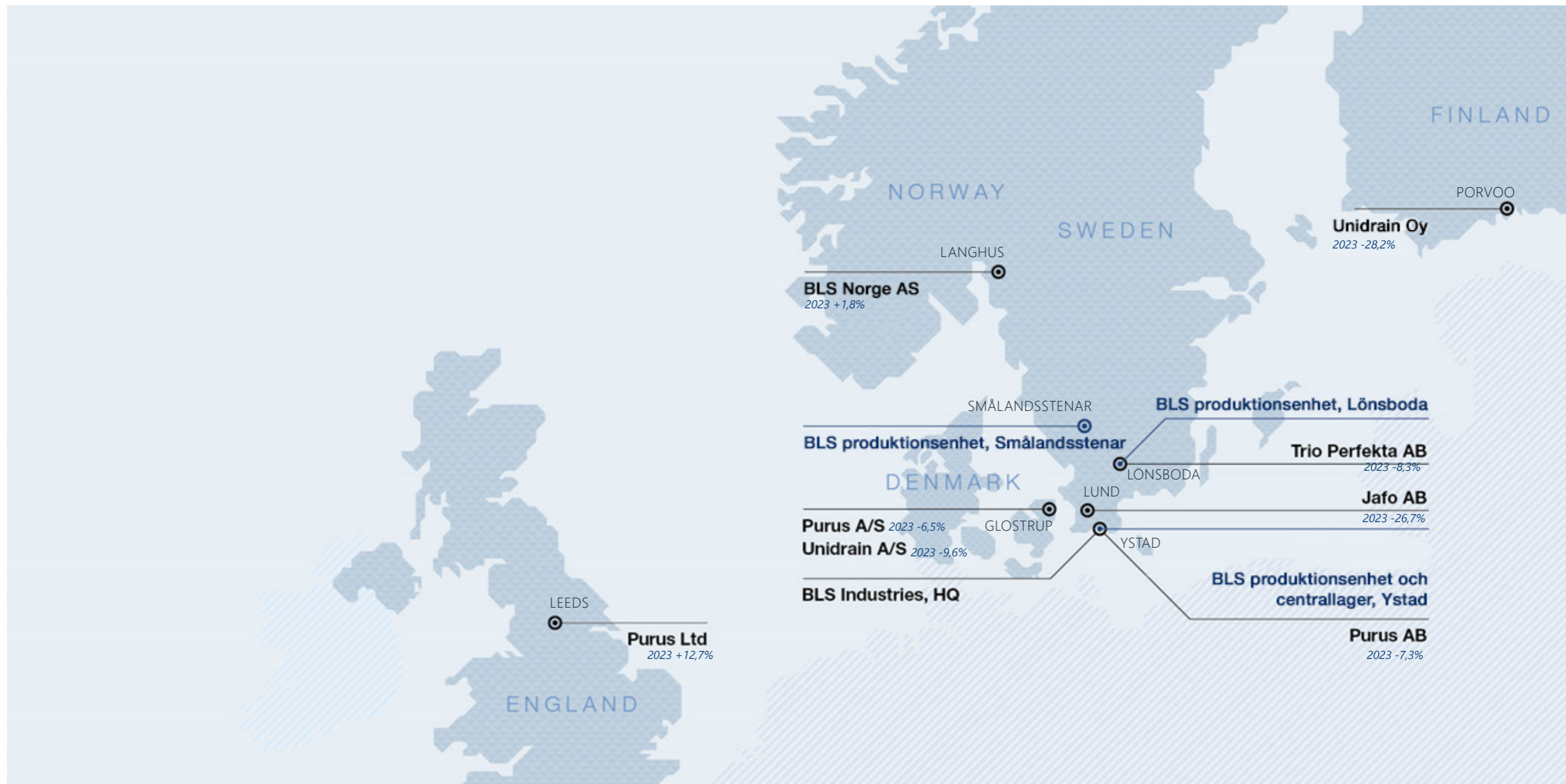


STEFAN SJÖLIN
Styrelseledamot

Civilingenjör i Väg och Vatten med kompletterande studier i ekonomi. Lång erfarenhet från styrelsearbete och ledande befattningar inom både börsbolag och familjeföretag bland annat i SE banken, ABB, Gambro, AAK, Doro och DUX.

Starka varumärken
Lokal förankring





MARKNADS- UTVECKLING

- ◆ Nyckeltalen som anges i procentenheter relaterar till varje försäljningsbolags omsättningsförändring i lokalvaluta år 2023 jämfört med föregående år. Några kommentarer till utvecklingen: Försäljningen under året har fortsatt präglats av Europas olika konflikthanteringar med ökade priser på råmaterial, el och transporter till följd, samt inte minst en minskad andel bostadsbyggande på de nordiska marknaderna efter höjda bolåneräntor.



FN:s 17 globala mål

Globala målen är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra fantastiska saker till år 2030: Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Att främja fred och rättvisa. Att lösa klimatkrisen. Genom Globala målen för hållbar utveckling kan det här bli verklighet.

VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

BLS koncernen tog under 2020 beslutet att vi skulle arbeta mer aktivt med hållbarhet och då med Agenda 2030 som bas. Av de 17 olika målområdena valde vi att fokusera extra på mål 7: "Hållbar energi för alla" och mål 8: "Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt". Dessa två målområden har brutits ned i fem delmål. Det årliga utfallet som redovisas i denna hållbarhetsrapport är en sammanställning av alla ingående bolag i koncernen, från de minsta med bara några få anställda till det största med ett 80-tal medarbetare.

BLS utvalda delmål

Företag har en central roll i arbetet för att nå Globala målen. Oavsett hur stort eller litet ett företag är och oavsett bransch kan alla vara med och bidra. BLS har valt fem delmål att särskilt flytta fram positionerna inom.

7.2 Öka andelen energi i världen

Den elenergi som används inom koncernen kommer från förnyelsebara källor som sol, vind eller vatten till 100 % – en målsättning vi lyckades nå redan under 2021.

Efter det att investeringen av vår solcellsanläggning i Ystad har kunnat tas i drift har vi kunnat producera hela 95 % av vår använda el i egen regi.

Liksom tidigare år, har vi under året använt fjärrvärme för att värma upp lokalerna i Ystad och Glostrup, även det en positiv energikälla.

7.3 Dubbla ökningen av energieffektivitet

Den totala förbrukningen i absoluta tal av elenergi har varit minskat något jämfört med föregående år, samtidigt som vi har haft en hög sysselsättningsgrad, dvs arbetade timmar har ökat. Detta innebär att vi har använt energin på ett effektivare sätt. Utfallet för 2023 landade på 13,26 kWh/h jämfört med 17,47 kWh/h för 2021.

En markant ökning av andelen LED-armaturer inom koncernen har skett, där 79 % av alla installerade armaturer nu är LED-belysning, jämfört med 36 % under 2021. Den största förändringen har skett i Smålandsstenar, där cirka hälften av armaturerna är utbytta till LED.

Andelen laddhybrider och elbilar inom BLS tjänstebilflotta har ökat något, där våra norska kollegor har kommit längst i omställningen.

8.4 Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion

Mängden brännbart avfall har i absoluta tal ökat något under året, vilket vi bedömer till största del beror på en ökad försäljningsvolym, framförallt i Smålandsstenar som hade en stark tillväxt på rostfri inredning. Jämför vi med antalet arbetade timmar, blev vårt jämförelsetal 0,10 kg/h, jämfört med föregående års 0,23 kg/h.

De kemikalier som används inom vår tillverkning och som har en klassificering som hälsoskadliga, brand- eller miljöfarliga ligger kvar på samma nivå som förra årets.

Vi har lyckats minska vattenförbrukningen under året, där 2023 års volym låg på 10 012 m³, jämfört med 2022 års totalt 10 654 m³.



8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla

På våra tillverkningsenheter har vi sedan flera år ett givande samarbete med Samhall där deras personal jobbar i våra lokaler. Under 2023 sysselsattes 55 personer från Samhall.

Alla våra medarbetare i Sverige har haft två medarbetardagar anordnade tillsammans med ett externt bolag. Fokus att bygga Vi-känsla samt öka vår förståelse för oss själva och för andra. Hur ger vi varandra feedback, hur kommunicerar vi, hur lyssnar vi aktivt och hur bygger vi tillit. Gemensamt tagit fram "spelregler" för hur vi ska vara på våra arbetsplatser.

Alla chefer har gått samma ledarskapsutbildning under året, en viktig del i utbildningen är kommunikation i ledarskapet. Vi har en öppen dialog med varandra där vi agerar med mod, engagemang och ansvar. När vi bygger tillit genererar det resultat.

Under året har flera av våra medarbetare utvecklats internt och arbetar nu på andra tjänster, tre av dem i chefsroller.

Individuella utvecklingsplaner tas fram vid medarbetarsamtalen som årligen hålls mellan medarbetare och närmsta chef. Samtliga anställda har under det gångna året genomfört ett medarbetarsamtal och tagit fram en individuell utvecklingsplan.

Könsfördelningen i koncernen har utjämnats marginellt. Bolagen har sammanlagt 30,9 % kvinnliga medarbetare, där Lönsboda ligger i topp med 42 %, följda av Glostrup med 37 %.

8.6 Främja ungas anställning, utbildning och praktik

Att intressera unga människor till att utbilda sig är för oss en självklar del. Vi tar gärna emot besök av skolklasser vid våra verksamheter för att förhoppningsvis inspirera. Att ta emot praktikanter eller PRAO-elever är också något vi prioriterar. Efter pandemin kunde vi glatt återuppta dessa.

Under året har vi haft 6 olika praktikanter, lärlingar eller PRAO-elever hos oss, plus att 68 skolklasser har varit på studiebesök eller fått ta del en av våra utbildningar. BLS Norge har varit flitigast med hela 488 unga utbildade genom sitt Purus Academy-koncept.



BLS INDUSTRIES

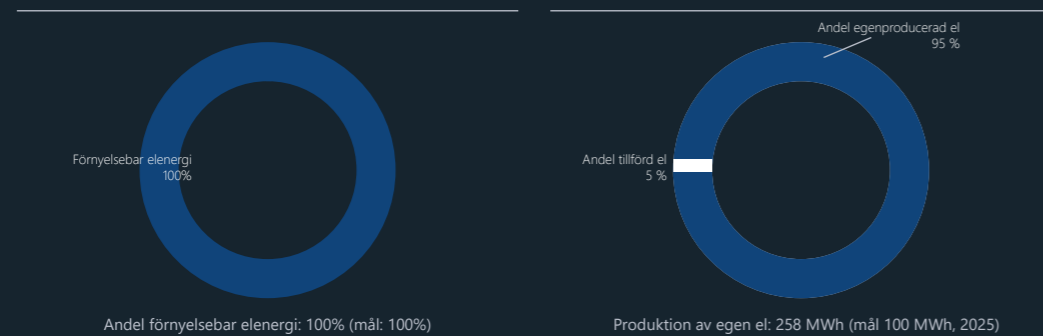
MÅLKORT INOM UTVALDA OMRÅDEN

Nyckeltal i hållbarhetsarbetet för år 2023

7.2 ÖKA ANDELEN ENERGI I VÄRLDEN



Ett av våra mål är att 100% använd elektricitet ska komma från förnybara källor, vilket nu uppfylls. Bara 2 av 4 844 MWh kom från icke-förnyelsebara elenergikällor. Dessutom är 95% av elen egenproducerad.



7.3 DUBBLA ÖKNINGEN AV ENERGIEFFEKTIVITET

13,26 kWh/h

ENERGI- EFFEKTIVISERING

Detta nyckeltal är baserat på sammanlagd använd elenergi i våra fabriker, vilken under uppgick till 5 976 MWh, som därefter fördelas på totalt antal arbetade timmar i fabriker, vilket var 349 364 h.

Jämfört med 2022: 16,17 kWh/h

30,4%

ANDEL EL- /LADDHYBRIDER

Koncernens fordonsflotta med primärt tjänste- och transportbilar var under 2022 totalt 69 stycken. Av dessa var 17 elbilar och 4 laddhybridbilar, vilket betyder att 48 fordon var med bensin- eller dieselmotorer.

Jämfört med 2022: 22,2%

78,8%

ANDEL LED- ARMATURER

Vid alla BLS anläggningar är 2 868 stycken belysningsarmaturer i bruk. Av dessa var 2 260 stycken LED, vars lysdioder är mer miljövänliga och energieffektiva jämfört med äldre ljuskällors glödrådar.

Jämfört med 2022: 77,9%

8.4 FÖRBÄTTRA RESURSEFFEKTIVITETEN I KONSUMTION OCH PRODUKTION



BRÄNNBART AVFALL

0,10 kg/h

AVFALLS- FRAKTIONER

67 st

Brännbart avfall är allt som inte är farligt avfall och som rimligen inte går att sortera ut och återvinna på annat sätt. Vårt nyckeltal är beroende av ett gott samarbete med de bolag som hanterar vårt avfall och beror även på vår orderingång, varför även detta tal är fördelat på antalet arbetade timmar i koncernen.

Jämfört med 2022: 0,25 kg/h

FARLIGA KEMIKALIER

218 st

VATTEN- FÖRBRUKNING

10 012 m³

I våra tre fabriker hanteras en del kemikalier som på något sätt klassificeras som farliga. Volymerna är väldigt olika mellan de olika kemikalierna, där vi har valt att följa antalet istället för mängd. Vår definition av målet är att följa de som klassas som brandfarliga, miljöfarliga, hälsoskadliga eller värre.

2022: 218 st

På alla våra enheter sorterar vi avfallet i olika fraktioner för att främja återvinningen. Antalet fraktioner är naturligtvis flest i våra tre fabriker. Med fler fraktioner blir förutsättningarna bättre för att minska mängden brännbart avfall som befinner sig längre ned i avfallstrappan.

Jämfört med 2022: 80 st

Vatten används på alla enheter. Fabriker står för den största andelen, både för sanitärt bruk och i tillverkningsprocesserna som kyl- och sköljmedel. Vi arbetar för att minska förbrukningen genom att underhålla våra processer, så att vattnet kan utnyttjas under längre tid innan byte måste ske.

2022: 10 654 m³



8.5 FULL SYSSELSÄTTNING OCH ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR MED LIKA LÖN FÖR ALLA

PERSONER MED FUNKTIONSVARIA- TIONER

55 st

ANDEL KVINNOR

30,9%

BLS vill bryta utanförskap på arbetsmarknaden och samarbetar bland annat med Samhall i Sverige, vars uppdrag är att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Jämfört med 2022: 59 st

Som arbetsgivare vill vi främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, såväl inom olika kategorier av arbetstagare som på ledande positioner.

Jämfört med 2022: 31,5%



8.6 FRÄMJA UNGAS ANSTÄLLNING, UTBILDNING OCH PRAKTIK

UTBILDADE UNGDOMAR

614 st

Vi fick en glädjande återgång till besök av skolklasser efter pandemin, där Ski utan tvivel var flitigast med att utbilda i Purus produktfördelar.

Vi vill också lyfta fram Unidrain Danmarks stora engagemang för att väcka intresse för hantverkaryrket bland unga. Två unga duktiga hantverkare, en VVS- och en murarelev, mottog deras stipendium 2022 om vardera 15 000 DKK.

Jämfört med 2022: 540 st

FÖRBÄTTRINGAR INOM KVALITET, MILJÖ OCH ARBETSMILJÖ

FORTSATT ARBETE MED AVFALLSHANTERING

Effektivare hantering av resurser

I Sverige är vi bra på att återvinna, och vi blir allt bättre! Samtidigt ökar konsumtionen, vilket gör att mer och mer avfall produceras. Varje år slänger vi svenskar nästan 500 kilo avfall per person. Därför räcker det inte med att återvinna.

Särskilt för oss som företag, är det avgörande att vi lyckas avancera. Det innebär att vi i högre grad måste återanvända och minimera mängden avfall och minska konsumtionen överlag. Det kan vi bidra till genom förbättrad kvalitet som leder till längre livslängd på våra produkter.

Avfallstrappan, eller "avfallshierarkin", är ett EU-direktiv som är antaget i den svenska miljöbalken och finns till stöd för hur vi bättre ska kunna styra hur vårt avfall bör tas om hand. Arbetet med att införliva modellens principer pågår inom alla våra bolag på olika nivåer. Det rör sig om allt ifrån att uppmuntra en minskad volym utskriften på papper i våra kontorsmiljöer till att prioritera inköp av mer hållbara förpackningsmaterial till våra produkter.



Illustration: Sofia Liljander
för Naturskyddsföreningen



“

Kvalitet och miljö är mer än vackra ord, det avgör företagets lönsamhet och långsiktiga överlevnad – vägen mot framtiden.

Louise Erenmalm, Kvalitets- & Miljöansvarig

ETT UTVECKLANDE ARBETE

Frisknärvaro och arbetsglädje

Det har fortsatt gjorts stora kompetenssatsningar inom koncernen, inte minst genom medarbetarskapsdagar. Syftet med dagarna har varit att stärka vår "vi-känsla" och öka förståelsen för oss själva och andra. Dagarna som genomförts i alla BLS svenska bolag under 2023 har letts av Move Management.

AKTUELL LAGSTIFTNING

Förberedelser inför ändrade regelverk

Bolagen förbereder sig inför kommande lagkrav genom att utarbeta rutiner och strukturer som kommer att underlätta informationsinsamling och rapportering fortsatt löpande arbete. Bland annat har det gjorts dubbel väsentlighetsanalys, GAP etc som förberedande arbete för datainsamling. Bland annat är följande nya/ändrade regelverk är i fokus:

HRDD, Human rights due diligence, som är en internationellt etablerad process för att hantera företags negativa påverkan på mänskliga rättigheter i verksamheten och leverantörsledet. Just nu förhandlas ett EU-direktiv om obligatorisk due diligence, vilket redan har trätt i kraft i bland annat Tyskland, Norge och Frankrike.

Hållbarhetsredovisning enligt **CSRD**, Corporate Sustainability Reporting Directive. EU:s direktiv för hållbarhetsredovisning för företag skärps. Genom att linjera företagets hållbarhetsrapportering inom EU, vill man få ökad transparens och jämförbarhet mellan bolag, öka andelen hållbara investeringar och motverka greenwashing. Från och med 2024 börjar kraven gälla för börsnoterade bolag med fler än 500 anställda och året därpå förväntas fler bolag att omfattas av de skärpta rapporteringskraven.

EPD, förkortning av uttrycket Environmental Product Declaration, är en tredjepartsverifierad deklARATION som beskriver en byggprodukts miljöpåverkan i varje steg under dess livscykel. Från årskiftet finns krav på att miljödeklarerar nya byggnader, utifrån deras stomme och skal. Om några år räknar vi med att lagkravet kommer att omfatta fler av byggnadsbranschen ingående komponenter, det vill säga omfatta vår produktflora.



Nya återvinningsstationer i Ystad

Vi har nu möjlighet att sortera mer och bättre. Sedan 2023 har BLS genomfört ett omfattande arbete med att se till att vi sorterar avfall mer effektivt och miljömässigt. Vi har bl.a. adderat flera nya avfallsfraktioner och bytt leverantör för vår avfallshandling för att så långt som möjligt motverka att avfall slängs i brännbart.

GOD ARBETSMILJÖ

Riskbedömning och förebyggande åtgärder

Flera olika hälsofrämjande aktiviteter har utförts för våra medarbetare, beroende på anläggning, såsom gratis massage varje månad, tillgång till massagestol, rörelsegymna, friskvårdspromenad, gratis provträning med personlig tränare m.m. Några av våra arbetsplatser har gym på plats. Vi erbjuder våra medarbetare fri frukt, bubbelvatten och kaffe.

EFTERLEVAND OCH REVISION

Certifiering av ledningssystem

Nya grupper har skapats internt för att hantera omvärldsfrågor inom miljö, hållbarhet, bland annat en med nyckelpersoner ifrån hela koncernen samt en grupp med processansvariga inom området.

För att behålla våra certifikat (ISO 9001 och ISO 14001) behöver en oberoende certifierad person bestyrka att vi uppfyller gällande krav. Rent praktiskt innebär detta att vi under tre dagar, 9–11 april 2023, genomgår en extern revision, hanterad av Rise, av verksamheterna i Ystad och Smålandsstenar. Detta äger vanligtvis rum två gånger per år.

UPPFÖRANDEKOD FÖR ALLA BLS INDUSTRIES BOLAG

Etiska riktlinjer

Vårt agerande påverkar förtroendet för alla BLS Industries bolag

Code of Conduct är etiska riktlinjer för hur vi uppträder inom BLS Industries och alla dess dotterbolag. De bygger på våra värderingar att agera med **mod**, **engagemang** och **ansvar**. Vi vill gemensamt möta de krav och förväntningar som andra har på oss. Vi ska därför agera på ett sätt som medför att vi vinner trovärdighet och respekt, samtidigt som vi uppnår goda resultat. Detta förutsätter att vi arbetar med vårt ansvarstagande på ett enhetligt sätt. Mot denna bakgrund har vi utvecklat etiska riktlinjer som beskriver vår syn på ett ansvarfullt företagande.

BLS Industries stödjer de tio principerna om respekt för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöansvar och korruptionsbekämpning som finns i FN:s Global Compact. Vi tillämpar dessa principer genom hela vår verksamhet.

Våra etiska riktlinjer beskriver kort de etiska ställningstaganden vi har gjort inom bolaget och utgör tillsammans med våra policyer en stomme för vår syn på miljömässiga och sociala hållbarhetsfrågor, fastställer våra affäretiska riktlinjer och ligger till grund för hur vi ska förhålla oss till omvärlden.

Våra etiska riktlinjer ger oss vägledning kring hur vi ska uppträda för att leva upp till de dagliga krav och förväntningar som finns i vår verksamhet. När var och en av oss agerar i enlighet med våra etiska riktlinjer bidrar vi, på ett ansvarsfullt sätt, till att våra varumärken skyddas och förblir starka.

Det är en självklarhet att alla inom BLS Industries följer alla lagar, förordningar, avtal och överenskommelser som berör vår verksamhet. Om lagar och förordningar är mer restriktiva går de före våra etiska riktlinjer.

Våra etiska riktlinjer gäller alla

Våra etiska riktlinjer gäller samtliga som representerar BLS Industries, alltifrån styrelsemedlemmar och medarbetare till de som har tillfälliga uppdrag, t ex praktikanter, inom BLS Industries.

Varje medarbetare ska känna till och följa våra etiska riktlinjer. Man har ett personligt ansvar att sätta sig in i vad våra etiska riktlinjer innebär för egen del och tillämpa dem.



FÖRETAGSKULTUR

Vi strävar efter att skapa en företagskultur som attraherar, motiverar och utvecklar duktiga medarbetare och som uppmuntrar till goda prestationer. Inom BLS Industries tar vi lärdom av varandra, vi utbyter erfarenheter och uppmuntrar medarbetare och andra intressenter att komma med nya idéer om hur vi kan driva och utveckla ett sunt företagande i linje med vår vision och affärsidé. Genom att skapa förutsättningar ger vi varje medarbetare möjlighet att ta ansvar för sin professionella utveckling för att kunna möta nuvarande och framtida yrkeskrav.

I allt vi gör ska varsamhet med BLS Industries materiella och immateriella resurser finnas med så att företagets tillgångar skyddas. BLS Industries tid och tillgångar är inte avsedda att användas för medarbetares personliga nytta eller till nytta för någon annan än BLS Industries. Stöld, bedrägeri och annat missbruk av tillgångar som tillhör BLS Industries eller en medarbetare är strängt förbjudet.

Vi verkar för jämställdhet och mångfald

BLS Industries självklara utgångspunkt är att alla människor har ett lika värde. Var och en av oss ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter och vi har nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning, diskriminering och repressalier.

Det är vårt gemensamma ansvar att varje dag värna om och säkra nolltoleransen genom att förebygga, förhindra och agera i vardagen. Alla som vistas på våra arbetsplatser ska varje dag kunna uppleva en välkomnande, tillgänglig och trygg arbetsmiljö där vi kan uttrycka våra åsikter och vara med och påverka.

Diskriminering

BLS koncernens likabehandlingspolicy täcker samtliga diskrimineringsgrunder. Vi tillåter inga former av diskriminering på våra arbetsplatser. BLS Industries utgångspunkt är att alla människor har lika värde. Vi respekterar personlig integritet och rättigheter hos varje människa vi kommer i kontakt med i vårt arbete.

Hot, kränkande särbehandling och trakasserier

Vi tillåter inte att någon utsätts för någon form av hot, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier. Detta omfattar alla handlingar där en annan persons integritet angrips fysiskt, verbalt eller icke-verbalt.

Jämställdhet och mångfald

Vi som arbetar på BLS Industries ska arbeta för en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och inom alla yrkesgrupper. Vi ska sträva efter att vår personalsammansättning speglar samhället vad gäller kön, etnisk bakgrund och ålder, samt har förmågan att tillvarata alla medarbetares olika erfarenheter och kompetenser.

För mer information läs vår *Likabehandlingspolicy* samt *Handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling*.

ARBETSMILJÖ

En säker, hälsosam och motiverande arbetsmiljö är ett prioriterat område i vår verksamhet. Ingen medarbetare ska riskera fysisk eller psykisk skada eller ohälsa på sin arbetsplats. Alla har i det dagliga arbetet ett personligt ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö, hälsa och säkerhet och att känna till lagstadgade krav och andra juridiska frågor som rör de egna arbetsuppgifterna.

Affärsresultaten får aldrig prioriteras på bekostnad av säkerheten.

Risker och skyddsåtgärder

Vi arbetar på ett säkert sätt och följer alla föreskrifter. Alla berörda samarbetar och strävar efter kontinuerlig förbättring för att förhindra alla typer av skador. I vårt dagliga arbete hjälps vi åt att förhindra osäkra och/eller ohälsosamma situationer.

I situationer som kan var osäkra för oss själva eller andra avbryter vi omedelbart arbetet till dess säkerheten kan garanteras. I situationer som kräver det, använder vi alltid personlig skyddsutrustning och verktyg. Våra maskiner och annan utrustning är korrekt underhållna och säkra så att risken för skador och ohälsa minimeras.

Alkohol och droger

Nykterhet på arbetet är en självklarhet. Konsumtion av droger eller andra otillåtna preparat på arbetet är oförenligt med vår verksamhet och tolereras inte. Alkohol får endast konsumeras under nedan angivna former och konsumtionen ska alltid ske måttfullt.

Representation, kursavslutningar, medarbetarfester och liknande kan motivera alkoholhaltiga drycker. Alkoholfria alternativ ska då alltid erbjudas. Vi ska alltid visa respekt för dem som avstår från alkohol. Det är allas ansvar att reagera vid kännedom eller misstanke om att någon på arbetsplatsen har missbruksproblem.

Medarbetare som använder läkemedel har ansvar att av sin läkare ta reda på om medicinen kan försämra arbetsförmågan och i så fall se till att nödvändiga åtgärder vidtas på arbetsplatsen tillsammans med närmaste chef. Närmare bestämmelser om alkohol och droger följer av vår *Alkohol- och drogpolicy*.

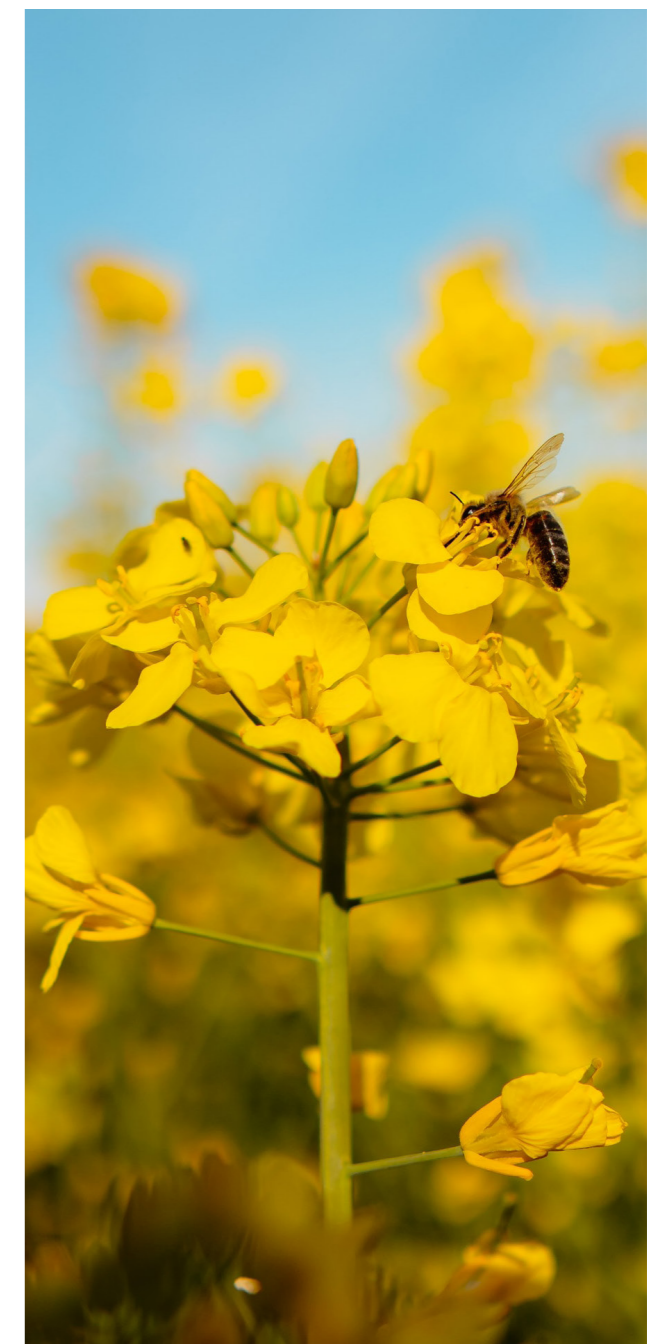
MILJÖ

BLS Industries produkter ska genom sin design, ingående material och hållbarhet bidra till en för människan bra inre och yttre miljö.

Verksamheten ska motsvara eller överträffa miljölagstiftningen genom val av råvaror med minsta möjliga miljöpåverkan samt utveckling av verksamhet och produktionsprocesser. BLS Industries ska aktivt bidra till minskad resursanvändning genom återvinning i produktionsprocessen samt genom produktion av produkter med lång livslängd.

Produktionsenheterna inom BLS Industries skall vara ISO 14001-certifierade.

För mer information läs vår *Miljöpolicy*.



AFFÄRSETISKA METODER

BLS Industries alla affärsaktiviteter ska bedrivas i enlighet med god affärssed. För att våra affärer ska bli så framgångsrika som möjligt bygger vi våra affärsbeslut på objektiva kriterier, professionalitet och hög integritet.

Våra kundrelationer grundar sig på sunda affärs- och marknadsföringsmetoder. Våra tjänster och produkter ska kännetecknas av ett högt kundvärde.

Rättvis konkurrens

Vi anser att en effektiv och rättvis konkurrens är viktig för en fungerande marknad. Därför har vi inte onödigt samröre med konkurrenter. Om det ändå sker ska det alltid organiseras så att vi kan garantera att konkurrensreglerna efterlevs.

Vi får inte genomföra aktiviteter som hindrar, begränsar eller eliminerar en rättvis konkurrenssituation.

Kommunikation

Vår kommunikation ska spegla vår värdegrund och vårt varumärke. Den ska vara strategiskt och professionellt utformad och utmärkas av lyhördhet, dialog och tillgänglighet. Vi strävar efter att hålla en tydlig profil mot marknaden och mot våra intressenter genom våra varumärken som vi använder i vår kommunikation. De budskap vi förmedlar ska vara sanningsenliga, nyanserade och tydliga.

I privata sammanhang kan man som medarbetare engagera sig politiskt, religiöst eller på annat sätt, så länge man ser till att åsikterna inte kan tillskrivas BLS Industries.

Varje medarbetare är en ambassadör som agerar i enlighet med våra värderingar för att skapa en positiv bild av BLS Industries. Vi är speciellt uppmärksamma på det när vi företräder eller representerar BLS Industries i olika sammanhang och forum.

Informationssäkerhet

Företagsinformation är en viktig tillgång för BLS Industries och omfattar känslig information som preliminära resultat, affärsplaner och pågående affärer, ledningssystem, arbetsdokument, databaser, avtal, personuppgifter, etc.

För att säkerställa att hanteringen av information, i såväl fysisk som digital form, sker med tillfredsställande tillgänglighet, sekretess och riktighet, hanterar vi företagsinformationen på ett varsamt, organiserat och säkert sätt, i enlighet med de riktlinjer som finns inom BLS Industries. Känslig information ska aldrig kunna obehörigen spridas, röjas eller avslöjas.

Du kan läsa mer om vad som gäller i vår *IT-policy*.

Sponsring

All sponsring ska stödja vår affärsidé och stärka bilden av oss som en ansvarstagande marknadsaktör. Vårt sponsringsarbete ska ske på affärsetiska grunder genom samarbeten där motprestation krävs.

Gåvor och representation

All representation ska ske i enlighet med våra riktlinjer. I kontakter med kunder, affärspartners, myndigheter eller andra intressenter får förmåner bara ges eller tas emot om det inte på något sätt inverkar på beslutsprocessen eller innebär att andra parter kan komma att betrakta det som ett försök till påverkan.

Som representanter för BLS Industries tillämpar vi försiktighetsprincipen när det gäller representation, inbjudningar och gåvor. Gåvor och gästfrihet får därför aldrig representera annat än ett ringa kommersiellt värde. Vi accepterar aldrig kontanter, "kick backs", varor/tjänster/leveranser för privat ändamål, lån eller deltagande i tillställningar där samarbetspartnern inte medverkar. Närmare bestämmelser om representation följer av vår *Representationspolicy*.

Korruption och intressekonflikter

Vi upprätthåller en hög etisk standard och accepterar inte någon form av korruption. Vi följer Institutet mot mutors *Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet* (<http://www.institutetmotmutor.se/skrifter/naringslivskoden/>). Ingen får missbruka sin ställning eller på annat sätt försöka skaffa sig själv eller andra fördelar eller vinning genom mutor, bedrägeri, förmåner eller genom annat agerande. Vi motsätter oss alla försök till olämplig påverkan av våra chefer och medarbetare och vi avstår från handlingar som kan uppfattas som försök till otillbörlig påverkan. Intressekonflikter ska rapporteras och undvikas.

Vi är medvetna om vår lojalitet mot BLS Industries, undviker intressekonflikter och sätter alltid BLS Industries intressen i första rummet. Vi gör inte investeringar eller har engagemang och bisysslor i företag som är kunder, leverantörer eller affärspartners till BLS Industries och som kan innebära en lojalitetskonflikt med BLS Industries. Vi får inte, vare sig för egen eller närståendes räkning, använda information, egendom eller arbetsposition för personlig vinning.

Penningtvätt

Penningtvätt innebär att pengar från brottslig verksamhet omvandlas till tillgångar som kan redovisas öppet. BLS Industries och dess anställda ska inte medverka till en transaktion med kännedom eller misstanke om att den har eller kan ha kopplingar till brottslighet eller terrorism, eller kan ha kopplingar till brottslighet. Inte heller på annat sätt får medverkan till pengatvätt ske.

Efterlevnad

Som medarbetare har vi ett personligt ansvar att tillämpa våra etiska riktlinjer. Det är många olika slags frågor som uppkommer i det dagliga arbetet. En del kan man svara på själv, andra kräver diskussion. Var medveten om att det som inte är förbjudet ändå kan vara olämpligt. Vid tveksamheter, överväg om beslutet stämmer med våra etiska riktlinjer, om det är etiskt och juridiskt riktigt och om det återspeglas positivt på BLS Industries och för egen del. Vid osäkerhet, rådfråga närmaste chef.

Det är allas ansvar att skapa en atmosfär där man känner sig trygg att ta upp dilemman och problem man kan ställas inför i det dagliga arbetet.

Handlingar som bryter mot våra etiska riktlinjer kan leda till disciplinära (inklusive påföljder som kan leda till att vi måste överväga



anställningen/samarbetet) eller rättsliga åtgärder.

Det är viktigt för oss att handlingar som bryter mot våra etiska riktlinjer eller andra bestämmelser upptäcks så tidigt som möjligt. Överträdelse och misstankor om överträdelse ska därför rapporteras omedelbart. Genom att snabbt hantera problem som uppstår kan vi minska risken för negativa effekter som felaktigt agerande kan medföra.

För rapportering av överträdelse eller misstanke om överträdelse finns alltid möjlighet att utnyttja vårt *Visselblåsarsystem*.

ARBETE MOT KORRUPTION & FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Resultatindikatorer för år 2023

LEVERANTÖRSKOD AVTALSBRÖTT

0st

Under 2022 hade koncernens bolag inga identifierade brott mot leverantörskoden som inkluderar värnande om mänskliga rättigheter.

Arbetet med att få leverantörer att aktivt signera BLS leverantörskod och uppföljning av densamma har inletts. Utfallet dokumenteras så att mätbart resultat kan redovisas i nästa års rapport.

DISKRIMINERINGS- FALL

23st

Vår årliga medarbetarenkät ger en samlad bild kring t ex arbetsbelastning och arbetsmiljö. Vi har ett avsnitt som rör diskriminering där vi frågar om någon upplevt "mobbing, trakasserier och kränkande särbehandling" på sin arbetsplats. 23 personer angav att de hade upplevt något av detta och 221 att de hade aldrig upplevt det.

ÖVERTRÄDELSE- RAPPORTERING

0st

I linje med BLS kärnvärden *mod, engagemang och ansvar*, förväntas medarbetare ta ansvar i att våra etiska riktlinjer efterlevs. Koncernens HR-avdelning dokumenterar inkomna ärenden via visselblåsarsystemet samt övriga identifierade överträdelse och om något har tagits vidare för utredning. Under föregående år hade vi 0 st.

KORRUPTIONS- FALL

0st

Vi ser aldrig mellan fingrarna vad gäller korruption, dvs där någon missbrukar sin ställning och försöker skaffa sig själv eller andra fördelar eller vinning som bryter mot våra etiska riktlinjer. Inga intressekonflikter har uppdragats och behandlats under året.

UPPFÖRANDEKOD FÖR LEVERANTÖRER

Etiska krav på affärspartners

Långsiktiga, miljömässigt och socialt hållbara affärsrelationer

Att bedriva affärsverksamhet med högt ställda etiska krav och integritet är viktigt för BLS Industries. Därför har vi implementerat en uppförandekod för att tydliggöra de krav och förväntningar som vi ställer på de leverantörer som vi har affärsförbindelser och samarbetar med.

Genom uppförandekoden vill BLS förmedla sin avsikt att enbart bedriva samarbete med leverantörer som bedriver verksamhet på ett sunt och ansvarsfullt sätt ur ett etiskt, socialt och miljömässigt hänseende samt med avseende på arbetsförhållanden.

BLS Uppförandekod för leverantörer bygger på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s (Internationella arbetsorganisationens) deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Mänskliga rättigheter och grundläggande rättigheter på arbetsplatsen

BLS förutsätter och kräver att våra leverantörer i enlighet med principerna nedan bedriver sin verksamhet på ett ansvarsfullt sätt som inte kränker de mänskliga rättigheterna samt vidtar alla rimliga åtgärder för att åtgärda riskfaktorer som hotar de mänskliga rättigheterna i sina leveranskedjor och i alla delar av sin egen verksamhet.

Tvångsarbete

Tvångsarbete, slaveri och andra former av ofrivilligt eller oavlönat arbete får inte förekomma hos BLS leverantörer. Leverantörerna skall garantera att allt arbete utförs frivilligt i utbyte mot lagstadgad ersättning.

Barnarbete

Leverantörerna får under inga som helst omständigheter använda sig av arbetskraft som är yngre än den tillämpliga lagstadgade minimiåldern för arbete i det land där leverantören utför arbete åt BLS. Om lagstadgad lägsta ålder inte är definierad, skall lägsta ålder för anställning vara 15 år.

Diskriminering

Alla anställda hos leverantören skall behandlas lika och med respekt oavsett etnicitet, hudfärg, nationellt ursprung, kön, könsidentitet, sexuell läggning, religion eller funktionshinder.

Föreningsfrihet och frihet att teckna kollektivavtal

Leverantörerna skall respektera de anställdas rätt att ansluta sig till eller avstå från att ansluta sig till valfri fackförening och att få förhandla kollektivt.

Löner och förmåner

Leverantörerna får inte betala lägre lön än den minimilön som föreskrivs i tillämpliga lagar och bestämmelser. Om en sådan minimilön inte finns angiven i lokal lagstiftning skall leverantören grunda ersättningen på marknadsmässig genomsnittslön för arbetsuppgiften i fråga.

Arbetsid

Leverantörerna skall följa alla tillämpliga lagar och bestämmelser beträffande arbetstid, övertid, inklusive högsta tillåtna arbetstid och rätten till raster.

Hälsa och säkerhet

Leverantörerna skall tillhandahålla säkra och sunda arbetsförhållanden och arbetsmiljöer för sina anställda. Standarder för hälsa, säkerhet och arbetsplats måste minst uppfylla samtliga lagstadgade krav eller motsvarande bestämmelser.

Miljö och hållbarhet

Leverantörerna skall följa all lokal och nationell miljölagstiftning och bedriva ett kontinuerligt miljöskyddsarbete exempelvis genom implementering av miljöförbättringsprogram eller åtgärdsplaner som tar hänsyn till produktens hela livscykel. Leverantörer som är ISO 14000-certifierade skall ha fördel i en likvärdig leverantörsbedömning. BLS ställer krav på att våra leverantörer har utformat och lever upp till sin hållbarhetsplan.



Rapportering

Leverantörerna skall korrekt och i god tid rapportera sådan information som BLS rimligtvis behöver för att kunna följa alla tillämpliga lagar och bestämmelser som krävs av relevanta offentliga myndighetsorgan, institutioner eller organisationer.

Skydd av information och datasekretess

Leverantörerna skall följa alla relevanta lagar och bestämmelser gällande integritet, äganderättsskyddad information, konfidentiell information eller konfidentiella personuppgifter.

Informationen skall endast delas med behöriga personer samt lagras på ett korrekt och säkert sätt. Leverantörer som har tillgång till sådan information skall alltid rådgöra med BLS om de har frågor angående lämplig användning av sådan information.

Tillämpning och uppföljning

Leverantörerna skall vidta lämpliga åtgärder för att innehållet i uppförandekoden förmedlas vidare till och tillämpas av de anställda, leverantöreroch andra berörda parter i leveranskedjan. Med fördel kan leverantören utforma en egen uppförandekod som minst uppfyller kravställningen från BLS.

Ärligen bedöms leverantörens efterlevnad av BLS kravställning i samband med att BLS utför sin leverantörsutvärdering. Vid misstanke om att leverantören inte uppfyller kravställningarna kan BLS utföra en kontroll på plats hos leverantören. BLS förbehåller sig därför rätten att utföra de kontroller som kan anses nödvändiga för att säkerställa att kravställningarna efterlevs inom hela leveranskedjan.

An aerial photograph showing a dense green forest on the right side, bordering a large, deep blue lake on the left. The water has some lily pads scattered across its surface. The lighting suggests a bright day, with shadows cast across the trees.

BLS
INDUSTRIES AB
'23

BLS INDUSTRIES AB

Södra Dragongatan 15

271 39 Ystad

www.blsindustries.se

info@blsindustries.se

+46 10-447 46 00