

Framtagen av Hållbarhetsrådet, genom Ellinor Aspman	Fastställd av: Per Vannesjö	Utgåva 1	Gäller från: 2025-01-01	Sida Sida 1 av 4
---	--------------------------------	-------------	----------------------------	---------------------

Alkohol- och drogpolicy

Målsättning och syfte

Målsättning med denna policy är att skapa tydlighet i koncernerna AnVa, PVI och Inducore, inklusive samtliga bolag inom respektive koncern, kring riktlinjer, ställningstagande och förhållningssätt i förhållande till bruk av alkohol och droger. Policyn ska bidra till en sund företagskultur som värnar om varje medarbetare. Vidare syftar den till att i möjligaste mån förhindra skadligt bruk och utsatthet i olika situationer samt undvika ohälsa, tillbud och olyckor.

Genomförande

Vårt förhållningssätt till alkohol- och drogrelaterade frågor är att ha en seriös inställning med en öppen och tydlig dialog kring ämnet. Detta kombinerat med ett personligt ansvarstagande hos chefer och medarbetare för att kunna förebygga problem samt farliga och direkt olämpliga situationer. Därmed ska alkohol- och drogrelaterade frågor integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- **Koncern och bolag förväntar** sig att samtliga anställda under arbetstid avhåller sig från användning och påverkan av alkohol och droger. Detta inkluderar att medarbetare är i sådant skick att arbetet kan utföras säkert, i förväntat arbetstempo och med förväntad arbetsprestation. Så kallad "bakfylla" som inverkar på arbetet är ej acceptabelt.
- **Förvaring och användning** av illegala substanser på arbetsplatsen är absolut förbjudet.
- **För ökad säkerhet, och i förebyggande syfte**, kan både slumpmässiga och riktade alkohol- och drogtestester förekomma. Påvisas för hög halt eller spår av otillåten substans som ej kan kopplas till ordinerad medicinsk användning bedöms medarbetare ej stå till arbetsgivares förfogande.
- **Chefer och medarbetare i arbetsledande positioner har mandat** att avgöra om en medarbetare är i arbetsfört skick. Överträdelse medför att medarbetare blir hemskickad och det bedöms medarbetare ej stå till arbetsgivares förfogande.
- **Alkohol** får förekomma med måttlighet vid särskilda tillfällen, som exempelvis konferens med middag, representation och personalevenemang. Detta skall då alltid vara sanktionerat av ansvarig chef och alkoholfria alternativ ska alltid finnas tillgängliga och erbjudas.

Framtagen av Hållbarhetsrådet, genom Ellinor Aspman	Fastställd av: Per Vannesjö	Utgåva 1	Gäller från: 2025-01-01	Sida Sida 2 av 4
---	--------------------------------	-------------	----------------------------	---------------------

Vid tillfällen då det deltar personer som har kända, eller misstänkta, alkoholproblem så ska det övervägas om alkohol överhuvudtaget ska förekomma i sammanhanget. Om det ändå förekommer ska särskild hänsyn tas, utan att det blir utpekande för personen/personerna.

- **Vid intern representation**, som exempelvis i samband med ledningsgruppsmöten, personalevenemang och andra samlingar, ska särskild övervägande om förekomst av alkohol göras, liksom om denna ska bekostas av bolaget.

Om det beslutas att bolaget bekostar alkohol så ska bolaget representera ett modest och måttligt förhållningssätt med sunt förnuft. Exempel på måttlighet kan vara att ett glas passande vin bjuds som smakförhöjande till måltid. Alkohol fria alternativ skall alltid erbjudas.

- **För de som representerar** bolaget i olika sammanhang finns ingen förväntan eller krav på konsumtion av alkohol för att den sociala kontexten "förväntar sig det", oavsett om detta är vid intern eller extern representation. Ingen anställd ska behöva känna sig pressad att dricka alkohol vid representation eller vid andra sammankomster i tjänsten.
- **Den som använder av läkare föreskrivna läkemedel** som påverkar, eller kan påverka arbetsförmågan, skall meddela sin närmaste chef om detta. Chefen gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter för att uppfylla bolagets säkerhetskrav.
- **Misstänker man eller har oro** för att en kollega har problem eller är påverkad på arbetet är det alltid rätt att handla. Medarbetare uppmuntras att tala med närmsta chef, HR eller skyddsombud. Likaså uppmuntras medarbetare som själv har alkohol- eller drogrelaterad problematik att ta en dialog med närmsta chef, HR eller skyddsombud.

Vid avsteg från policy görs bedömning utifrån ärendets karaktär avseende åtgärder och avgörs ytterst av ledning i respektive bolags. Ärenden kan vara av sådan komplexitet att både stöttande insatser och disciplinära åtgärder vidtas parallellt.

Framtagen av Hållbarhetsrådet, genom Ellinor Aspman	Fastställd av: Per Vannesjö	Utgåva 1	Gäller från: 2025-01-01	Sida Sida 3 av 4
--	---------------------------------------	--------------------	-----------------------------------	----------------------------

Ansvarsfördelning

Chefs och organisationens ansvar

- Integrera alkohol- och drogfrågan i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Ge stöd och hjälp till chefer i alkohol- och drogrelaterade frågor.
- Säkerställa att samtliga medarbetare får kännedom och tillgång till bolagets gällande alkohol- och drogpolicy. Likaså fastställa att medarbetare förstår dess innehåll.
- Att uppmärksamma om policy och riktlinjer ej efterlevs samt i sådana fall vidta lämpliga åtgärder.
- Chefer och medarbetare med delegerat arbetsledningsansvar har ansvar för att säkerställa arbetsplatsen. Det innebär att de har skyldighet och mandat att bedöma huruvida en medarbetare är tjänstbar eller inte.
- Chef och organisation ska agera så tidigt som möjligt vid misstanke om problematik knutet till alkohol- och/eller droger.

Medarbetarens ansvar

- Medarbetare har eget ansvar för kännedom och efterlevnad om gällande policy, oavsett roll eller position i bolaget.
- Uppmärksamma närmsta chef- eller arbetsledning om man har, eller under en period får, av läkare föreskrivet läkemedel som kan inverka på arbetsförmåga.
- Om medarbetare hamnar i ohälsa på grund av alkohol och/eller droger skall medarbetare aktivt medverka i sin egen rehabilitering enligt rehabiliteringspolicy.
- Vid misstanke om att kollega är alkohol och/eller drogpåverkad skall medarbetare omgående signalera detta till närmsta chef, arbetsledare, HR eller skyddsombud.

Framtagen av Hållbarhetsrådet, genom Ellinor Aspman	Fastställd av: Per Vannesjö	Utgåva 1	Gäller från: 2025-01-01	Sida Sida 4 av 4
---	--------------------------------	-------------	----------------------------	---------------------

Översyn och uppdatering

Policyn ses över årligen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppdateras av Hållbarhetsrådet, som även ansvarar för att eventuella ändringar och uppdateringar kommuniceras ut till koncernerna.
