

Redegjørelse Åpenhetsloven

Sist oppdatert: 23 juni 2024, 08.51



Bilpleie Holdco AS

Organisasjonsnr: 925 536 326
Vassbotnen 13, 4313 Sandnes

Kontaktinformasjon:

Glenn Brun Henriksen
glenn@bilbyenbilpleie.no
92428064

Virksomhetsidé

Bilpleie Holdco AS er et konserns holdingselskap som driver med bilpleie. Bilpleie Holdco AS ble stiftet 26.08.2020. har ekspandert betydelig og opererer for øyeblikket selskaper i byene Stavanger, Haugesund, Bergen, Kristiansand, Oslo og Førde.

I konsernstrukturen er det 6 operatørselskaper som driver med bilpleie:

1. Bilbyen Bilpleie AS (Org. nr. 994 911 77)
2. Bilbyen Bilpleie Haugesund AS (Org. nr. 918 303 901)
3. Bilbyen Bilpleie Bergen AS (Org. nr. 927 486 040)
4. CarShine Oslo AS (Org. nr. 932 131 749)
5. CarShine AS (Org. nr. 913 907 329)
6. Bilpleiehallen AS (Org. nr. 990 311 153)

I tillegg til er det 2 selskaper som ivaretar import av produktene som resterende selskap benytter i sin virksomhet og er endel av konsernstrukturen til Bilpleie Holdco AS:

1. DITEC Norge AS (Org. nr. 989 491 067)
2. DITEC International AS (Org. nr. 932 375 214)

Vårt firma ble etablert i 2020 og driver bilpleie i hovedsak mot bedriftspartnere i bilbransjen. Vi utfører også tjenester til privatpersoner. Vi omsetter for ca. 100 MNOK og har 88 ansatte.

Alle datterselskaper følger kommunikasjons- og samarbeidsmodellen utviklet av Bilpleie Holdco AS, som inkluderer transparent refleksjon av ansvar og plikter for ulike stillinger i datterselskapets struktur (CEO, teamleder og skiftleder, mottaksansatte, produksjonsansatte) og ledelsen i Bilpleie Holdco AS posisjonsstøttemekanismer for datterselskaper (CEO i datterselskap, Produktspecialist, Driftssjef, COO, HR-avdeling).

Organisasjonsstruktur og ansvarsområder

Gruppen ivaretar overordnede strategier, innføring av nye systemer, policyer og retningslinjer, intern kultur og verdier. Dette ivaretas av ledelsen i Bilpleie Holdco AS, som består av administrerende direktør, HR-avdeling, Produktspesialist, Chief Commercial Officer, Operation Manager, samt administrerende direktører i datterselskaper.

Hvert AS i konsernet har eget styre og egen daglig leder som fører tilsyn med den daglige driften og er ansvarlig for operasjonalisering av strategi og retningslinjer, policyer og intern kultur og verdier.

Virksomhetens visjon

Bilpleie Holdco AS- Norges største uavhengige Bilpleiekjede.

SERVICE, KUNNSKAP OG KVALITET

Vi tek vare på bilen din og vi gir deg nybilfølelsen – hver gang!

Bilpleie Holdco AS er et verdibasert selskap både i forhold til ansatte, leverandører, samarbeidspartnere og kunder.

Oppsummering

Bilpleie Holdco AS og dets datterselskaper er for tiden i gang med en dypere forståelse av åpenhetsloven og gjør rettelser og tillegg til interne dokumenter og retningslinjer.

Bilpleie Holdco AS fokuserer på overordnet risiko, men dets datterselskaper fokuserer på spesifikk risikovurdering for leverandører, forretningspartnere og interessenter.

Rapporten til Bilpleie Holdco AS om åpenhetsloven er generell og gir en generell oversikt.

En detaljert rapport om hvert datterselskap av Bilpleie Holdco AS er tilgjengelig på selskapets hjemmeside.

DITEC Norge AS og DITEC International AS importerer produktene som datterselskapene Bilpleie Holdco AS bruker i sin virksomhet. DITEC Norge AS og DITEC International AS er endel av konsernstrukturen til Bilpleie Holdco AS.

Styrets signatur:

Forankring av menneskerettighetsarbeid

Det er gitt opplæring i åpenhetsloven og dens lovkrav, både for ledelsen og styret i Bilpleie Holdco AS, samt for administrerende direktører og styret i alle datterselskaper. Vi har utarbeidet etiske retningslinjer for konsernet, som vi er i prosess med å implementere slik at alle har kontroll på hvordan de skal forholde seg til etiske spørsmål relatert til drift, samt forhold som omhandler menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I løpet av prosessen er det igangsatt arbeid for å utarbeide "Supplier Code of Conduct". Vi har også kartlagt virksomheten vår som følge av OECD sine retningslinjer for multinasjonale selskaper.

Bilpleie Holdco AS og dets datterselskaper styres av en enhetlig tilnærming når det gjelder interne retningslinjer og relaterte aktiviteter som påvirker menneskerettigheter, like, trygge og rettferdige arbeidsforhold, samt vekstmuligheter.

Bilpleie Holdco AS integrerer en åpenhetstilnærming i alle datterselskaper, som inkluderer troen på at alle ansatte skal ha mulighet til å få informasjon om utviklingen av Bilpleie Holdco AS og hvert datterselskap. Datterselskaper styres av tilnærmingen om at hver av dem er en viktig lagspiller for å realisere felles vekst og mål.

Dette rettferdiggjør hvorfor hvert datterselskap er styrt av enhetlige retningslinjer og retningslinjer.

Menneskerettigheter og arbeidsforhold er regulert av interne dokumenter:

1. Personlig håndbok: dette dokumentet inneholder generell informasjon om organisasjonens struktur, regler for arbeidsforhold i selskapet, samt arbeidstakers plikter og rettigheter, og selskapets retningslinjer for sunt arbeidsmiljø og sikkerhet.
2. Selskapet har utarbeidet retningslinjer og rutiner for rekruttering av nye medarbeidere og organisering av prosesser i prøveperioden. Bedriften har utviklet et mentorprogram, som ser for seg en opplæringsmodell for nyansatte og gi støtte samtidig som de tilpasser seg den nye arbeidsplassen.

Programmet inkluderer en faglig evaluering av den nyansatte i prøveperioden. Ved oppstart av arbeidsforholdet får den nyansatte en beskrivelse av forventede resultater ved utgangen av prøveperioden (resultatene er gruppert i tre grupper – kunnskap, ferdigheter og holdninger).

3. Bilpleie Holdco AS har en intern Fagforening etablert av ansatte. I hvert datterselskap er de ansattes interesser representert av en fagforeningsrepresentant valgt av de ansatte. Dette gir ansatte mulighet til å ta medansvar for å forbedre virksomhetens interne miljø og forhold.

4. Bilpleie Holdco AS har definert Safety Guidelines og utviklet aktivitetsplaner i hvert datterselskap (planen er utviklet for en periode på ett år).

Disse retningslinjene inkluderer selskapets holdning til spørsmål som:

- Risikovurdering
- Trygt arbeidsmiljø
- Nødprosedyrer
- Ergonomi på arbeidsplassen
- Helse og hygiene
- Opplæring og utdanning
- Arbeidsplassstilsyn
- Vold og trakassering på arbeidsplassen

5. Kvalitetspolicyen og dens aktivitetsplan gjenspeiler bedriftsverdier som ledelse, involvering av ansatte, prosesstilnærming – læring ved å gjøre, kontinuerlig læring og erfaringsdeling, kontinuerlig forbedring.

6. En modell for å evaluere ansiennitetsnivået for ansatte: denne modellen sikrer at de rette personene er i de riktige rollene, og maksimerer effektiviteten og produktiviteten. Det hjelper med å identifisere lederpotensial, planlegge for etterfølgelse og opprettholde en balansert og dyktig arbeidsstyrke. Dessuten støtter den rettferdige og transparente beslutningsprosesser angående forfremmelser, lønnsjusteringer og faglige utviklingsmuligheter, og fremmer en kultur for meritokrati og ansattes engasjement.

7. De interne prosedyrereglene i botilbudet for turnusansatte beskytter hver enkelt ansatts rett til privatliv, hvile og hensiktsmessige boforhold, samt fastsetter ansattes plikter i forhold til øvrige beboere og boligen som helhet.

Varslings- og klagemekanismer

Siden mars 2024 har selskapet gjort forbedringer i retningslinjene for varsling av kritikkverdige forhold. Disse retningslinjene ble revidert og bekreftet i juni 2024. Prosedyren skal ivareta alle ansattes rett til å rapportere hendelser med kritiske og kritikkverdige forhold. Åpenhet og god kommunikasjon hjelper ansatte til å rapportere for ovennevnte forhold. Det er i selskapets interesse at kritiske forhold eller risikoer avdekkes. Varsling kan bidra til å redusere risikoen for at kritiske forhold i selskapet, uønsket eller ulovlig praksis finner sted.

Retningslinjene er fokusert på alle ansattes rett til å rapportere hendelser med kritiske og kritikkverdige forhold. Eksempler på kritiske og kritikkverdige forhold er presist definert og karakterisert, samt arbeidstakers rett og ansvar til å vise initiativ dersom slike kritiske og kritikkverdige forhold ivaretas i forhold til seg selv og andre. Det er utviklet tiltakstrinn for både kritiske og kritikkverdige forhold, og det er utviklet rapporteringsskjemaer i begge saker.

Ansatte kan også melde fra anonymt ved hjelp av QR. QR-koder er plassert på arbeidssteder på forskjellige steder som er lett tilgjengelige. HR-avdelingen mottar disse rapportene og behandler dem og iverksetter gransking av omstendighetene i saken som også involverer hvert datterselskaps ledelse.

Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Konsernet har overordnet ansvar for å rapportere på Åpenhetsloven, og har iverksatt arbeid på tvers av datterselskapene for å forstå hvilken risikoeksponering vi har i kraft av vår bransje og geografi.

Videre har den hver daglig leder i det enkelte datterselskap ansvar for og har foretatt aktsomhetsvurderinger for drift og leverandører.

Vår tilnærming har fokusert seg på tre ulike grupper leverandører/forretningspartnere:

1. Større bilforretninger som er våre forretningspartnere: Disse bedriftene har i stor grad fokus på arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har i denne prosessen derfor benyttet deres dokumentasjon for å beskrive og vurdere risiko, da vi gjennom prinsippet om forholdsmessighet ser at vi ikke har stor påvirkningskraft mot større bilprodusenter.
2. Produktleverandører: Vi får i stor grad våre produkter fra et selskap som er i samme eierstruktur som oss. Dette selskapet har ansvar for å følge opp leverandører av produkter i egen leverandørkjede. Vi har også noen andre produktleverandører som risikovurderes basert på egen informasjon, eventuelt med nærmere dialog ved behov.
3. Tjenesteleverandører: Vi har flere leverandører av tjenester til våre datterselskaper. Vi har fokusert arbeidet vårt mot tjenesteleverandører knyttet til vår drift, som da dreier seg om bil. Disse leverandørene leverer tjenester som eksempelvis lakkering, bilverksted mv.

I første omgang har vi sendt ut spørreundersøkelse til de leverandørene som ikke kan vise til dokumentasjon på arbeidet sitt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, eventuelt har manglende dokumentasjon. Svarprosenten på disse er dessverre lav, og vi er derfor i prosess med å gå i dialog med de leverandørene vi trenger mer informasjon om. Vi håper således å påvirke disse til å gjøre sitt for å ha fokus på dette og sikre at arbeidstakere er ivaretatt gjennom hele verdikjeden for bilpleie.

Våre viktigste funn

Bilpleiebransjen har tradisjonelt vært knyttet til flere typer risiko relatert til anstendige arbeidsforhold. Vi har lenge jobbet for å redusere kjent risiko, for å sikre at vi som selskap sikrer ansvarlig styring og at de ansatte blir ivaretatt.

Kjente risiko for bransjen er blant annet:

Sosial dumping:

- Mangel på kontrakter for arbeidstakere og innleide
 - Utenlandske arbeidstakere som har lavere lønn enn lovkrav -
- Arbeidstidsbestemmelser
- Dårlige boforhold i brakker
 - Manglende opplæring
 - Svart arbeid
 - Diskriminering og trakassering

Ansvarlig styring:

- Hvitvasking
- Skatteunndragelser - Konkurskriminalitet - Trygdesvindler

HMS risiko for arbeidstakere:

- Manglende verneutstyr ved bruk av kjemikalier - Mangelfull sikring av arbeidslokaler
- Helserisiko pga. manglende arbeidssikkerhet

Vår drift er hovedsaklig i Norge og ser ikke ytterligere risiko relatert til geografi for vår drift.

Storparten av leverandørene/forretningspartnere som har risiko er bilforhandlere som selv rapporterer at de har risiko. Dette er blant annet relatert til produksjon av biler der de både har oppdaget brudd på anstendige arbeidsforhold, samt at de rapporterer manglende oversikt over egen leverandørkjede. Når det gjelder disse leverandørene vil vi som følge av prinsippet om forholdsmessighet ikke gjøre tiltak på nåværende tidspunkt, men følge med på hvordan arbeidet deres med aktsomhetsvurderinger utvikler seg.

Vi har også noen mindre lokale leverandører som selv har mangelfull og lite oversikt over risikobildet for egen organisasjon og leverandørkjede. Vi ser her at det er risiko relatert til anstendige arbeidsforhold, blant annet arbeidstidsbestemmelser m.v.

Mer detaljer om risiko relatert til drift kan finnes i redegjørelser for hvert respektive selskap på deres hjemmeside.

Våre viktigste tiltak

Bilpleie Holdco AS og dets datterselskaper er for tiden i gang med en dypere forståelse av åpenhetsloven og gjør rettelser og tillegg til interne dokumenter og retningslinjer.

Ledelsen i Bilpleie Holdco AS og dets datterselskaper har fått tillit til at interne prosedyrer, retningslinjer og retningslinjer som er i samsvar med åpenhetsloven allerede er implementert og opererer i selskapene. Samtidig er det et bevisst behov for å fokusere mer slik at prinsippet om åpenhet om virksomhetens verdier og visjon, interne retningslinjer og prosedyrer som er i samsvar med åpenhetsloven implementeres også i forhold til leverandører, forretningspartnere og interessenter. Derfor er oppgaver som utarbeidelse av "Supplier code of Conduct", samt forbedring av Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger allerede i gang.

I forbindelse med menneskerettigheter og arbeidsforhold planlegger Bilpleie Holdco AS å gjennomgå og supplere de interne retningslinjene innen utgangen av 2024:

1. Retningslinjer for innsamling og behandling av personopplysninger (det er planlagt å godkjenne og starte implementeringen i datterselskaper fra juli 2024)
2. Politikk for forebygging av korrupsjon og bestikkelser. (Det er planlagt å godkjenne og starte implementeringen i datterselskaper fra september 2024)

Åpenhetsloven vil kreve en endring, og vi ser at de større aktørene i bilbransjen har satt i gang et arbeid rundt dette. Vi ønsker å være en del av arbeidet med større åpenhet, og vil således fokusere tiltak for å få på plass formelle kontrakter som inkluderer "Supplier code of conduct". Vi vil også gå i dialog med våre leverandører som ikke har dokumentert arbeidet sitt for anstendige arbeidsforhold, for å forsøke å påvirke til å få mer fokus på dette. I ytterste konsekvens vil vi bytte til andre leverandører som kan dokumentere at de har retningslinjer og prosesser på plass i sin organisasjon for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Denne rapporten er utarbeidet ved å bruke
den digitale løsningen fra Thrust AS