

Hållbarhetsrapport

Denna hållbarhetsrapport är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen och är granskad av Bilias revisorer. För Bilia omfattar hållbarhetsarbetet ett ansvarsfullt företagande samt att skapa långsiktiga lösningar. Bilia arbetar på flera olika plan för att bidra till ett bättre och mer hållbart samhälle.

Organisation, ansvar och uppföljning

Koncernens VD är ytterst ansvarig för koncernens hållbarhetsarbete och beslutar om mål, handlingsplaner och nyckeltal för hållbarhetsarbetet. I samband med affärsplaneringsprocessen delegeras ansvaret för måluppfyllelse och handlingsplaner till respektive bolags VD. De koncernövergripande målen bryts ned på verksamheterna.

På uppdrag av respektive bolags VD ansvarar chefer och medarbetare, inom ramen för sitt ansvar och sina befogenheter, för genomförande och uppföljning av mål samt handlingsplaner. Varje bolags ledning följer upp mål och nyckeltal månadsvis. Resultatet rapporteras sedan vidare till koncernledningen. En gång per år genomförs en fördjupad analys på bolags- och koncernnivå.

Bilias hållbarhetsarbete följs upp genom interna revisioner, leverantörsbedömningar, skyddsronder och arbete i skyddskommittéer, årliga medarbetarsamtal och intern avvikelshantering. Varje år genomförs en digital medarbetarundersökning via extern part där möjlighet finns till benchmarking av resultat inom och utanför branschen.

Under 2018 certifierades moderbolaget Bilia AB tillsammans med dotterbolaget Bilia Group AB mot ISO 14001:2015 och ISO 9001:2015. I slutet av året inkluderades även Bilia

Personbilar AB till det koncernövergripande certifikatet. Bilia har en plan för att utvidga koncerncertifikatet genom att succesivt addera dotterbolagen i Sverige och Norge.

Under 2018 var cirka 50 procent av anläggningarna i Sverige och Norge certifierade mot dessa två ISO-standarder.

Cirka 60 procent av anläggningarna var certifierade mot ISO 14001:2015.

Uppförandekod och Whistleblower-system

Hållbarhetsarbete utgår från koncernens uppförandekod. Koden gäller för alla medarbetare och styrelseledamöter i Biliakoncernen. Uppförandekoden omfattar bland annat mänskliga rättigheter, sociala förhållanden och personal, miljö samt anti-korruption.

Bilia har ett flertal policyer, regler och riktlinjer framtagna och implementerade, vilka överensstämmer med uppförandekoden samt speglar de värderingar som fastslås i koden. Exempelvis finns en arbetsmiljöpolicy, en policy för kränkande särbehandling samt en likabehandlingspolicy, vilka omfattar frågor såsom icke-diskriminering, jämställdhet och mångfald.

Sedan 2017 har de svenska bolagen anonymt kunnat rapportera överträdelser av uppförandekoden eller andra missförhållanden i ett digitalt whistleblower-system, hanterat



TRE FRÅGOR

Jessika Johansson, Bilias miljö- och kvalitetschef, Sverige.

Vilken var den största prestationen inom miljö och hållbarhet under året?

– Det var att moderbolaget och BMW-verksamheten i Sverige genomförde en miljö- och kvalitetscertifiering med godkänt resultat. Certifieringen är en kvittens på att Bilias är ansvarstagande inom miljö och hållbarhet.

Vilka är Bilias fokusområden under 2019?

– Ett fokusområde är att implementera det gemensamma verksamhetssystemet i den svenska verksamheten. Verksamhetssystemet används för att styra vårt arbete och driva ständiga förbättringar inom koncernen. Sedan fortsätter arbetet med att certifiera den övriga svenska verksamheten för ISO 14001 och ISO 9001. Därmed säkerställer vi ett hållbart Bilias.

Vad händer på längre sikt?

– Kvalitets- och miljöarbetet är en ständigt pågående process för Bilias. Verksamhetssystemet ska stötta verksamheterna i det dagliga arbetet och vi ska följa upp och säkerställa att Bilias använder vårt miljö- och hållbarhetsarbete på bästa sätt.

av extern part. Under 2018 gjordes anmälningar i systemet vilka har hanterats enligt syftet med systemet. Under 2018 har whistleblower-systemet implementerats i Norge och arbetet med att införa det i de europeiska bolagen pågår. De medarbetare som ännu inte omfattas av det digitala systemet kan rapportera överträdelse och missförhållanden via telefon, e-post eller traditionell postgång till Bilias internrevisorer, närmaste chef eller HR-funktion.

Intressentanalys

Bilias förståelse för intressentgruppernas krav och förväntningar på verksamheten är en förutsättning för ett långsiktigt värdeskapande. Under 2017 genomfördes en analys över vilka intressentgrupper som bedöms ha störst inflytande över och/eller påverkas mest av Bilias verksamhet och hållbarhetsarbete. De fyra viktigaste intressentgrupperna identifierades som medarbetare, kunder, generalagenter samt leverantörer.

Bilias har höga krav på samarbetspartners. Samtliga förväntas uppfylla kvalitetskraven inom ISO 9001:2015 samt miljökraven inom ISO 14001:2015. När Bilias ingår avtal med leverantörer ställs krav mot de tio principerna i FN:s Global Compact, vilka omfattar mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption.

Under 2015 antog FN 17 globala mål för hållbar utveckling. Målen syftar till att uppnå en ekonomisk, social och miljömässig hållbar värld för alla människor på vår jord. Bilias bidrar på flera sätt till målen och fokuserar idag på tre mål som förnärvarande bedöms ha störst relevans och väsentlighet för verksamheten. Dessa är Hälsa och välbefinnande (mål 3), God utbildning för alla (mål 4) och Hållbar konsumtion och produktion (mål 12).

Fokus på tre av FN:s globala mål



Nyttjandet av droger ökar i samhället vilket kan riskera att påverka Bilias och dess anställda negativt om denna trend når Bilias verksamhet. Risken för olyckor under arbetstid skulle öka om detta inträffar. I samarbetet med företagshälsovården har förebyggande utbildningsinsatser genomförts i syftet att belysa problematiken kring missbruk och beroende. Identifierade missbruk och beroende hos anställda hanteras enligt en Droger och missbrukspolicy i syfte att hjälpa individen ifråga.



Bilias har en utmaning i att rekrytera medarbetare framför allt inom Serviceaffären. Projekt genomförs i syfte att motivera och förbereda ungdomar för teknikeryrket genom erbjudande av praktikplats och nära dialog om kompetensbehov. För att underlätta rekrytering av tekniker medverkar Bilias i samverkansprojekt i syfte att hjälpa grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

"Branschens bästa elevprogram" är Bilias kvalitetsansats för erbjudna praktikplatser till gymnasieelever i syfte att bidra till bättre kvalitet i utbildningen.



Bilias säljer och levererar tjänster till en produkt som under sin livscykel, orsakar negativ miljöpåverkan genom användning av ändliga resurser och utsläpp till luft av ämnen som påverkar klimat, miljö och hälsa negativt. Bilias arbetar med affärspartners som kan uppfylla de miljömässiga krav som finns för hållbar produktion och konsumtion. Bilias beaktar kundens behov och presenterar ett produktförslag vilket inkluderar hållbarhetsaspekten.



Miljö

Bilia strävar efter att främja en god miljö och att minimera verksamhetens negativa miljöpåverkan. Delar av Bilias verksamhetsområden som drivmedelsförsäljning, biltvätt, billackering och stora verkstäder är anmälningspliktiga enligt miljöbalken. Bilia har därför valt att bedriva samma miljöarbete för alla verksamheter oavsett om verksamheten är anmälningspliktig eller inte.

Koncernens inköpsavdelning samarbetar nära med miljöavdelningen. Genom att ställa krav på leverantörer och andra samarbetspartners verkar Bilia aktivt för en god miljö och en ökad miljömedvetenhet i sin värdekedja.

Minskad energiförbrukning

En viktig del av Bilias miljöarbete är att minska den egna energiåtgången. Under 2017 genomfördes energikartläggningar, vilka identifierade förbättringsaktiviteter. Under 2018 skapades handlingsplaner för aktiviteterna. I samband med stora ombyggnationer planeras åtgärder inom tryckluft, ventilation och styr- och reglagesystem. Aktiviteter i handlingsplanen löper även över nästkommande år.

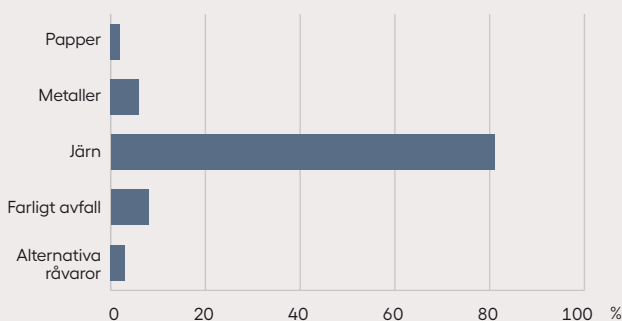
Arbetsmetoder och teknik

För att bidra till en god miljö används återvinningsbart och miljöanpassat material i möjligaste mån. Arbetsmetoder och teknik som minimerar en negativ miljöpåverkan är prioriterade inom Bilia. På lackavdelningen används exempelvis, sedan flera år, vattenbaserade färger i alla lackskikt med undantag för klarlacken som är lösningsmedelsbaserad. Under 2018 har Bilia genom utbyte av produkter (substitution) och utfasning, något minskat produktutbudet av kemikalier klassade som cancerogena, mutagena och reproduktionsstörande (CMR). CMR klassificerade produkter utgör idag endast 0,70 procent av totala antalet produkter som används inom Bilia i Sverige och Norge. För nyförvärvade verksamheter sker arbete med utbyte av produkter och utfasning för att fortsatt minska risker för miljö och hälsa.

Minskade utsläpp till mark, vatten och luft

När bilen tvättas på garageuppfarten eller gatan rinner tvättvattnet ner i gatubrunnarna och ofta rakt ut i närmsta sjö eller vattendrag. Detta gör att kemikalier och miljöfarliga ämnen sprids i naturen. I Bilias tvättanläggningar genomförs cirka 167 000 biltvättar varje år. Spillvattnet från anläggningarna går igenom avskiljare för att eliminera risken för att tungmetaller, olja och kemikalier läcker ut i naturen. Bilias tvättanläggningar är dessutom byggda för att återanvända och minska vattenförbrukning.

Bilia samarbetar med avfallsentreprenörer för att hitta hållbara avfallslösningar med högre återvinningsgrad. Som ett exempel har Bilia i Sverige tillsammans med en av sina leverantörer under 2018 bidragit till att minska CO₂-utsläppen med cirka 10 700 ton. Dessa fördelar sig på följande avfallsgrupper:



Bilia rapporterar klimatstatistik till Climate Disclosure Standards Board (CDP). CDP tar fram benchmarkingrapporter som används av intressenter och investerare.

Bilias system för interna video- och telefonkonferenser har framgångsrikt bidragit till att tjänsteresorna inom koncernen blivit färre och tusentals mötestimmar per år sker nu istället via digital teknik. En insats som minskat utsläppen av negativt klimatpåverkande gaser och ämnen.

Sociala förhållanden och medarbetare

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att Bilias ska förbli långsiktigt hållbart och framgångsrikt. Mot den bakgrunden bedriver koncernen ett aktivt och systematiskt personalarbete med strävan är att vara en ansvarsfull arbetsgivare och en god samhällsaktör.

Bilia respekterar föreningsfrihet och tecknar kollektivavtal. Medarbetare har möjlighet att påverka sin arbetssituation och på de positioner det är lämpligt finns möjlighet att arbeta deltid eller att ha viss flexibilitet i arbetstidsförläggningen. Bilia verkar främst i länder med långtgående rättigheter till föräldraledighet som omfattar båda föräldrarna.

Tillämplig lagstiftning i kombination med gällande kollektivavtal skapar förutsättningar för en rimlig balans mellan arbete och fritid. Biliias anställda har till mer än 90 procent fasta tjänster med tillsvidareanställning. Övriga anställda har olika former av temporära kontrakt, till exempel säsongsanställningar eller semestervikariat. Konsulter anlitas även i viss utsträckning, främst avseende IT-tjänster.

Medelantalet anställda i koncernen uppgick under året till 4 221 personer (4 090). Antalet anställda uppgick den 31 december 2018 till 4 785 personer (4 708).

Nyckeltal	2016	2017	2018
Medelantalet anställda	3 804	4 090	4 221
Omsättning per medelantalet anställda, Tkr	6 285	6 722	6 724
Förädlingsvärde per medelantalet anställda, Tkr	880	951	964
Resultat före skatt per medelantalet anställda, Tkr	219	219	219
Medelålder	41	40	39

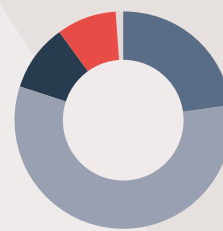
Skapa medarbetarengagemang via ett gott ledarskap

Ett gott ledarskap är en förutsättning för en medarbetares engagemang och förmåga att prestera. Samtliga chefer inom Bilia har ansvar för att stödja och främja grupper och individers välbefinnande. Som ett led i att stärka ledarskapet genomförs kontinuerligt interna ledarskapsutbildningar, där bland annat värdegrundsarbete och psykosocial arbetsmiljö ingår.

Utifrån den årliga medarbetarundersökningen tas ett ledarskapsindex respektive ett engagemangsindex fram för koncernen i sin helhet samt för respektive bolag. I 2018 års utfall ligger Bilia väsentligt över utfall för jämförbara bolag, det vill säga benchmark. Engagemangsindexet mäter engagemang i form av energi och tydlighet. Energi är kopplat till medarbetarnas motivation, inspiration och stolthet. Tydlighet är kopplat till mål på individ- och gruppnivå samt koppling till övergripande mål. Även här ligger Bilia väsentligt över utfall för andra bolag.

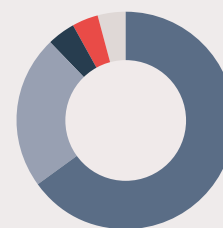
Inom Bilia finns ett introduktionsprogram för alla nyanställda i syfte att säkerställa förståelsen för och kunskapen om våra kärnvärden. Programmet omfattar bland annat uppförandekoden samt alla policyer och riktlinjer.

FÖRDELNING ANSTÄLLDA PER FUNKTION, %



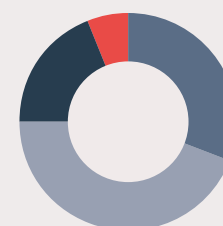
Försäljning	23
Verkstad	57
Reservdelar	10
Administration	9
Drivmedel	1

FÖRDELNING ANSTÄLLDA PER LAND, %



Sverige	65
Norge	23
Tyskland	4
Luxemburg	4
Belgien	4

ÅLDERSSTRUKTUR, ANTAL ANSTÄLLDA, %



≤29 år	31
30-49 år	44
50-60 år	19
≥61 år	6

Kompetensutveckling

Samtliga medarbetare ska ha möjlighet att utvecklas. Grunden för kompetensutveckling är medarbetarsamtal som genomförs en gång per år. Medarbetaren tar tillsammans med sin närmaste chef fram en plan för att skapa förutsättningar för personlig utveckling, arbetsglädje och effektivitet i det dagliga arbetet.

Bilia Academy är namnet på koncernens interna utbildningsenhet som startades 2001. Bilia Academy genomför löpande skraddarsydda utbildningar riktade mot målgrupper med olika utbildningsbehov och befattningar inom Bilia. Utbildningsverksamheten syftar till att höja kompetensen inom specifika områden och för närvarande finns fyra inriktningar som ska utbilda och stötta företagets medarbetare i olika stadier av deras ledarskap. För tekniker och säljare tillhandahålls dessutom skraddarsydda utbildningar i ett antal olika nivåer. Utöver detta har Bilia ett antal regelbundna återkommande specifika utbildningar i exempelvis konkurrensrätt och arbetsrätt riktade till i första hand ledare och chefer.

För svenska medarbetare finns två personalfonder implementerade, en för tjänstemän samt en för kollektivanställda. Samtliga svenska medarbetare kan söka ekonomiskt bidrag ur fonden till en kompetensutvecklande insats, vilken inte behöver vara direkt Bilia- eller tjänsterelaterad.

En säker och hälsosam fysisk arbetsmiljö

Bilia arbetar kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön på anläggningarna. De främsta riskerna bland kollektivanställda är hörselnedsättning, vibrations- respektive ergonomiska skador samt allergier orsakade av exponering av kemikalier. I verkstäderna handlar arbetsmiljöarbetet därför om att säkra rätt arbetssätt genom att informera och utbilda samt att tillhandahålla rätt utrustning. Fackligt heltidsanställda tillsammans med den lokala ledningen och organisationen i stort tar sig an hälso- och säkerhetsfrågorna med systematik, engagemang och kunskap.

Studie vibrationsskador

Bilia representerar sedan 2015 fordonsbranschen i en extern studie i syfte att minska vibrationsskador i arbetslivet. Projektet har nu nått faser att vibrerande utrustning identifierats och undersökts i avseendet att förändra konstruktionen så att vibrationerna minskar.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Samtliga bolag inom Biliakoncernen ska verka för att villkor och förutsättningar för arbetet är gynnsamma för såväl verksamheten som arbetstagaren.

I Bilias rutin för svenska verksamheten avseende Organisatorisk och social arbetsmiljö ingår framtagande av årliga mål, riktade skyddsronder och vid behov riskbedömningar.

Jämställdhet och mångfald berikar

Bilia strävar efter att vara en jämställd organisation, där både män och kvinnor finns representerade inom samtliga yrkesgrupper. Det är idag fler män än kvinnor som arbetar inom Bilia. Totalt är 15 procent eller 727 kvinnor och 4 058 män. Koncernledningen är övertygad om att en jämnare könsfördelning har positiva effekter på såväl arbetsmiljön som lönsamheten, och vill mot den bakgrunden anställa fler kvinnor. Målsättningen är att 20 procent av medarbetarna ska vara kvinnor 2020. Under 2017 antogs en ny rekryteringsrutin för att öka andelen kvinnor.

Prioriterade yrkesgrupper är bilförsäljare, chefstjänster, coachtjänster, bildelsmedarbetare och biluthyrningspersonal.

35 procent av de rekryterande cheferna uppfattar att rutinen redan haft en positiv inverkan.

För Bilia är det en självklarhet att verka på lika grunder oavsett kön. HR-funktion har ett centralt ansvar för jämställdhetsfrågor vilket bland annat innefattar arbete med lönekartläggning och jämställdhetsplan. Under 2018 har stora resurser lagts på lönekartläggning och förbättringsområden har identifierats. Under 2019 kommer mer fokus att läggas på Jämställdhetsplanen genom; förtydligad rekryteringsrutin, uppföljning av utfall, fokusgrupp för att lyfta kvinnor och mångfald och sponsring av kvinnliga nätverk i Bilia.

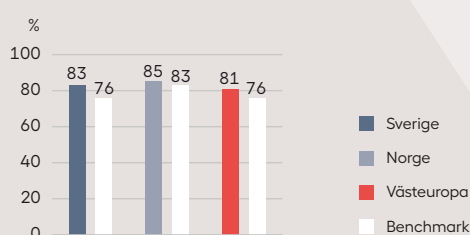
Som ett ytterligare led i arbetet med att stärka mångfalden inom koncernen så arbetar Bilia aktivt med att rekrytera personer med olika etniska bakgrunder. Idag pratas cirka 30 olika språk inom koncernen.

Nyckelpersoner och kompetenta medarbetare

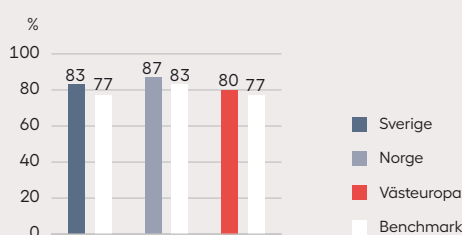
En utmaning Bilia står inför är säkerställande av framtida kompetens. Mot den bakgrunden deltar Bilia på gymnasieässor och genomför samverkansprojekt med svenska motortekniska gymnasieskolor, och erbjuder studenter praktik- och lärlingsplatser.

Bilias vision är att erbjuda branschens bästa elevprogram. Under 2018 har HR-funktionen kartlagt vad som måste säkerställas för att göra mottagandet på Bilia ännu bättre – både ur elevernas och ur handledarnas synvinkel. Arbetet har resulterat i ett elevprogram. Ett annat exempel är att det i Sverige, tillsammans med Motormännens riksförbund, genomförs ett certifieringsprogram för gymnasieelever. Certifieringen innebär att elevens färdigheter och yrkesskicklighet i olika arbetsmoment kontrolleras ute i verkligheten under en praktikperiod.

LEDARSKAP INDEX



MEDARBETARENGAGEMANG INDEX





Joachim Lind
VD, Bilia Group AB
BMW-verksamheten
i Sverige

”Att jobba effektivt och hållbart är avgörande framtidsfrågor. Under året genomförde vi en miljö- och kvalitetscertifiering av BMW-verksamheten i Sverige. Det är mycket glädjande att ha nått vårt mål.”

I Sverige har Bilia under 2018 tillsammans med branschkollegor, bemanningsföretag, utbildningsföretag och Arbetsförmedlingen deltagit i tre projekt i syfte att rekrytera mekaniker. Projekteten har riktat sig till nyanlända och arbetslösa som vill utbildas till mekaniker. Utfallet av de två projekten som avslutades under 2018 är positivt. Totalt antogs 34 personer till utbildningen. Av dessa fullföljde 24 personer och 13 personer erbjöds anställning hos Bilia, varav 11 personer antog erbjudandet. Ytterligare 5 personer fick anställning hos andra företag i bilbranschen eller i annan bransch.

Välgörenhet

Koncernen stödjer World Childhood Foundation bland annat genom att donera ett belopp för varje ny Volvo som säljs. Traditionenligt röstar Bilias Facebook-följare fram mottagare av årets julgåva som 2018 blev Vid din sida – Stockholm en organisation som stöttar äldre hemlösa personer i Stockholm.

Mänskliga rättigheter och antikorrupktion

Bilia stödjer internationellt erkända mänskliga rättigheter samt normer och initiativ för god affärsetik.

Nolltolerans mot diskriminering och trakasserier

Inom Bilia får inte kränkande särbehandling förekomma, oavsett vilket uttryck det tar sig. Det är nolltolerans mot all form av diskriminering och trakasserier.

Samtliga bolags VD:ar har efter förra årets #metoo-kampanj fört vidare Bilias ställningstagande om nolltolerans ner i den egna organisationen.

Nolltolerans mot korrupktion och mutor

Inom Bilia är det nolltolerans mot korrupktion och mutor. Genom uppförandekoden och anställningsavtal tar ledningen tydligt avstånd ifrån korrupktion och mutor.

Bilia har via attestordning, uppförandekod, internrevisio- ner och whistleblower-system implementerat rutiner för att motverka och förhindra korrupktion och mutor. Antalet whistleblower anmälningar följs upp som en resultatindikator.

Konkurrens på lika villkor

Bilia har god kännedom om de regler som finns kring konkurrens på lika villkor och bedriver verksamhet på ett sätt som är förenligt med konkurrenslagstiftningen i samtliga länder där vi verkar. Bilia har tagit fram och implementerat en konkurrenskod som alla medarbetare ska följa. Utbildningar på chefsnivå och personer på högre ledningsbefattningar skriver årligen på intyg vari de åtar sig att efterleva denna konkurrenskod.

Kravställande i leverantörsledet

Under 2018 antog Bilia en koncerngemensam inköbspolicy som styr både centrala och lokala avtal. I syfte att lyfta fram Bilias krav på hållbarhetsaspekterna miljö och sociala förhållande infördes en ny rutin för tecknade av lokala avtal. Leverantörsledet kravställs mot mänskliga rättigheter, antikorrupktion och FN:s Global Compact. Kraven i uppförandekoden gäller längs hela den värdekedja där Bilias produkter och tjänster ingår.