

# AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT BAUDA KONSERNET 2023

Bauda er et konsern som driver forhandlervirksomhet av bilmerkene Toyota og Lexus. I dag har består konsernet totalt 19 Toyota-forhandlere, fire Lexus-forhandlere og to skadesenter, fordelt på syv selskaper. Bauda-forhandlerne står i dag for i overkant av 37 % av det totale Toyota-salget og 46% av det totale Lexus-salget i Norge.

Våre medarbeidere jobber innenfor salg av bil og levering av ettermarkedstjenester, herunder skade og lakk. I konsernets morselskap Bauda AS, jobber våre spesialister innenfor økonomi, administrasjon, markedsføring, IT og HR. I tillegg har vi også et eget opplæringskontor for lærlinger, som inngår i morselskapet.

Bauda AS har sine kontorer i forhandleranlegget til Toyota Oslo på Økern. Opplæringskontoret holder til Toyota Norge sine lokaler i Drammen.

Som konsern er vi opptatt av å fremme likestilling og hindre diskriminering, noe vi har jobbet med siden etablering av selskapet i 1959 og ved oppkjøp av selskap gjennom årene. Vi har i alle våre selskap fokus på at man skal stille likt når det gjelder muligheter og rettigheter. Kjønnen du har skal ikke begrense dine muligheter i vårt konsern.

I arbeidet med å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering bruker vi 4-steps metoden;

1. Undersøke risiko
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Evaluere

I konsernet er det morselskapet som fremskaffer tallgrunnlaget. Når grunnlaget er klart, blir dette gjennomgått i AMU (arbeidsmiljøutvalg) i det enkelte selskap som jobber med eventuelle funn og årsaker og iverksetter nødvendige tiltak.

## Nøkkeltall for konsern

	Total	Kvinner	Menn
Fravær grunnet sykt barn (dgr)	750	144	606
Turnover fast ansatte (%)	9,68	2,15	7,53
Søkere (fast ansatt)	1.182	284	898
Ansettelser	92	10	82

## Lærlinger

Konsernets eget opplæringskontor er fortsatt en del av vår målbevisste satsning for å være selvforsynte med dyktige, faglærte medarbeidere. Antall lærlinger ved årets utløp var 93. Det var 41 lærlinger som gikk opp til fagprøve i 2023. 32 besto, og av disse fikk 8 vurderingen «Bestått meget godt» og 1 bestod ikke.

## Likestilling

Våre viktige likestillings- og diskrimineringstiltak er å:

1. oppfordre underrepresenterte kjønn til å søke ledige stillinger for å balansere kjønnsfordelingen i selskapet
2. øke andelen kvinner i ledende stillinger på alle nivåer i virksomheten
3. sikre at kvinner og menn har lik lønn for likt arbeid
4. sikre at funksjonsnedsettelse ikke er et hinder ved ansettelse og arbeid hos oss
5. sikre at alle mennesker uavhengig av etnisitet, religion, kultur og språk får samme mulighet til å jobbe for oss i Bauda-konsernet
6. sikre at vi har en levende kultur som gjør at medarbeidere i alle aldre har mulighet til å ivareta sitt ansettelsesforhold (junior- og seniorpolitikk)

Likestillingstiltak er at alle våre medarbeidere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø med nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og/eller kjønnsbasert vold. Alle våre medarbeidere skal ha en trygg arbeidshverdag. Arbeidet med likestilling gjelder alle sider av et arbeidsforhold, blant annet utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår.

Styret i Bauda AS (morselskap) består av 5 personer, hvorav ingen er kvinner.

Konsernets ledergruppe består av 10 personer hvorav en er kvinne.

Nøkkeltall for konsernet:

	Total	Kvinner	Menn
Årsverk	852,2	117,6	734,6
Antall medarbeidere	914	133	781
Midlertidige stillinger	113	19	94
Herav lærlinger	99	13	86
Herav ufrivillige	1	1	1
Antall innleie	5	3	2
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)		4,1	5,4
Deltid stillinger	24	11	13
Herav ufrivillig	1	1	0

Lønnskartlegging, konsern

Stillingsgruppe	Andel kvinner	Kontante ytelser						Naturalytelser	
		Sum alle kontante ytelser		Avtalt lønn/fastlønn		Bonus og provisjoner		Sum naturalytelser	
		Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Total	14 %								
Ledere	9 %	100 %	91 %	100 %	94 %	100 %	78 %	100 %	68 %
Administrative	30 %	100 %	88 %	100 %	92 %	100 %	57 %	100 %	28 %
Operative	5 %	100 %	87 %	100 %	96 %	100 %	76 %	100 %	154 %

## Tiltak mot diskriminering

For å redusere risiko for diskriminering har selskapet i 2023 jobbet med følgende tiltak for økt likestilling:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken ufrivillig deltidsarbeid, ufrivillig annen midlertidig og innleieressurser. Tallgrunnlag går igjennom i respektive AMU.
2. Vi undersøker ved å gjennomgå rutiner og retningslinjer innenfor de ulike personalpolitiske områdene, samtaler med medarbeidere, BRiT arbeid, medarbeiderundersøkelse og gjennom vernerunder og risikovurderinger knyttet til arbeidsmiljø.
3. Arbeid med felles verdier og holdning til arbeidsmiljø og likestilling.
4. Vi har en plan for rekruttering med mål om mangfold og kjønnsbalanse
5. Aktiv bruk av stillingsannonser for å styrke kjønnsbalansen gjennom å angi i stillingsannonser at alle kvalifiserte søkere oppfordres til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn.
6. Vi stiller ikke strengere krav til språk enn nødvendig ved ansettelse.
7. Bauda er en organisasjon med mangfold og gir aktivt våre medarbeidere mulighet til å ta ut ferie på høytider utenom de ordinære helligdagene i Norge.
8. Vi har alltid mat og drikke som fungerer på tvers av religioner og allergier.
9. Konsernet har lærlingevirksomhet og vi jobber aktivt for at sørge for at arbeidsklær og utstyr er tilpasset et mangfold av kjønn og legger til rette for fasiliteter og utviklingsmuligheter inn i fremtidens arbeidsplass.
10. Når det gjelder lønn og arbeidsforhold har selskapet en lønnspolitikk som fremmer likelønn.  
Vi har tydelige kriterier som sikrer enhetlig lønnsfastsettelse ved ansettelse og senere lønnsopprykk.  
Vi har faste heltidsstillinger som hovedregel, fast deltid som mulighet.
11. Konsernets etiske retningslinjer slår fast at man ikke aksepterer noen form for upassende oppførsel, mobbing, trakassering eller diskriminering for eksempel på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjon av disse grunnlagene.
12. Selskapets varslingsregler blir gjennomgått ved nyansettelse og ligger lett tilgjengelig på intranettsider og i vår personalhåndbok. I 2023 har vi hatt et prosjekt med representanter fra øverste ledelse og eksterne partnere for nytt varslingsystem og vi har nå et digitalt system for varsling.
13. Konsern jobber med rekrutterings- og onboarding prosessen blant annet for å sikre stor grad av objektivitet og redusere fare for diskriminering. Konsernet har to HR-ressurser med rekrutteringssertifisering som bistår i prosesser for å sikre dette.

## NØKKELTALL PR SELSKAP

### Nøkkeltall for Bauda AS

	Total	Kvinner	Menn
Sykefravær (%)	3,44	48,22	51,78
Fravær grunnet sykt barn	1	0	1
Turnover fast ansatte (%)	15,38	12,31	3,07
Søkere (antall) (fast ansatt)	99	45	54
Ansettelser	3	2	1
Årsverk	31	17	14
Antall medarbeidere	31	17	14
Midlertidige stillinger	1	1	0
Herav lærlinger	1	1	0
Herav ufrivillige	0	0	0
Antall innleie	1	1	0
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	-	0	8,8
Deltid stillinger	0	0	0
Herav ufrivillig	0	0	0
Ledergruppe	4	2	2

### Nøkkeltall lønnskartlegging (kvinner i % av menn)

	Total	62 %								
Bauda	Ledere	43 %	100 %	54 %	100 %	57 %	100 %	43 %	100 %	51 %
	Administrative	68 %	100 %	66 %	100 %	66 %	100 %	0 %	100 %	2 %

### Nøkkeltall for Toyota Asker og Bærum AS

	Total	Kvinner	Menn
Sykefravær (%)	8,31	62,23	37,77
Fravær grunnet sykt barn (dager)	132	20	112
Turnover fast ansatte (%)	6,19	1,03	5,16
Søkere (antall) (fast ansatt)	195	33	162
Ansettelser	7	0	7
Årsverk	115,3	14,5	100,8
Antall medarbeidere	116	15	101
Midlertidige stillinger	17	3	14
Herav lærlinger	15	2	13
Herav ufrivillige	1	1	0
Antall innleie	0	0	0
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	-	0	5,3
Deltid stillinger	2	1	1
Herav ufrivillig	0	0	0
Ledergruppe	7	1	6

### Nøkkeltall lønnskartlegging (kvinner i % av menn)

Total	12 %								
Ledere	17 %	100 %	IA		100 %	IA		100 %	IA
Administrative	32 %	100 %	76 %		100 %	81 %		100 %	67 %
Operative	0 %	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA

### Nøkkeltall for Toyota Buskerud AS

	Total	Kvinner	Menn
Sykefravær (%)	6,78	57,25	42,75
Fravær grunnet sykt barn (dager)	87	0	87
Turnover fast ansatte (%)	4,26	1,06	3,2
Søkere (antall) (fast ansatt)	157	19	138
Ansettelser	7	1	6
Årsverk	103,9	7,3	96,6
Antall medarbeidere	129	13	116
Midlertidige stillinger	9	1	8
Herav lærlinger	9	1	8
Herav ufrivillige	0	0	0
Antall innleie	0	0	0
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	-	0	2,9
Deltid stillinger	6	3	3
Herav ufrivillig	0	0	0
Ledergruppe	8	0	8

### Nøkkeltall lønnskartlegging (kvinner i % av menn)

Total	7 %								
Ledere	0 %	IA	IA		100 %	IA		100 %	IA
Administrative	15 %	100 %	116 %		100 %	116 %		100 %	144 %
Operative	3 %	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA

### Nøkkeltall for Toyota Hønefoss AS

	Total	Kvinner	Menn
Sykefravær (%)	8,3	26,29	73,71
Fravær grunnet sykt barn (dager)	59	7	52
Turnover fast ansatte (%)	15,19	0	15,19
Søkere (antall) (fast ansatt)	21	3	18
Ansettelser	8	0	8
Årsverk	45,4	4	41,4
Antall medarbeidere	48	4	44
Midlertidige stillinger	8	1	7
Herav lærlinger	5	1	4
Herav ufrivillige	0	0	0
Antall innleie	0	0	0
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	-	0	6,5
Deltid stillinger	1	0	1

Herav ufrivillig	0	0	0
Ledergruppe	6	0	6

Nøkkeltall lønnskartlegging (kvinner i % av menn)

Total	10 %								
Ledere	0 %	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA
Administrative	26 %	100 %	81 %	100 %	85 %	100 %	43 %	100 %	0 %
Operative	6 %	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA

### Nøkkeltall for Toyota Oslo AS

	Total	Kvinner	Menn
Sykefravær (%)	5,12	68,06	31,94
Fravær grunnet sykt barn (dager)	203	45	158
Turnover fast ansatte (%)	7,87	2,1	5,77
Søkere (antall) (fast ansatt)	121	7	114
Ansettelser	23	1	22
Årsverk	241,3	32,3	209
Antall medarbeidere	251	35	216
Midlertidige stillinger	50	8	42
Herav lærlinger	44	5	39
Herav ufrivillige	1	0	1
Antall innleie	3	2	1
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	-	13,9	6,9
Deltid stillinger	4	2	2
Herav ufrivillig	1	1	0
Ledergruppe	16	1	15

Nøkkeltall lønnskartlegging (kvinner i % av menn)

Total	14 %								
Ledere	6 %	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA
Administrative	24 %	100 %	88 %	100 %	91 %	100 %	55 %	100 %	2 %
Operative	8 %	100 %	82 %	100 %	81 %	100 %	90 %	100 %	189 %

## Nøkkeltall for Toyota Romerike AS

	Total	Kvinner	Menn
Sykefravær (%)	5,11	52,8	47,2
Fravær grunnet sykt barn (dager)	147	38	109
Turnover fast ansatte (%)	11,07	1,48	9,59
Søkere (antall) (fast ansatt)	209	37	172
Ansettelser	21	2	19
Årsverk	150,8	18,8	132
Antall medarbeidere	158	21	137
Midlertidige stillinger	16	3	13
Herav lærlinger	14	1	13
Herav ufrivillige	0	0	0
Antall innleie	1	0	1
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	-	6,9	5,2
Deltid stillinger	3	2	1
Herav ufrivillig	0	0	0
Ledergruppe	8	0	8

### Nøkkeltall lønnskartlegging (kvinner i % av menn)

Total	13 %								
Ledere	0 %	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA
Administrative	29 %	100 %	82 %	100 %	80 %	100 %	65 %	100 %	275 %
Operative	6 %	100 %	95 %	100 %	112 %	100 %	72 %	100 %	88 %

## Nøkkeltall for Toyota Sør AS

	Total	Kvinner	Menn
Sykefravær (%)	6,23	49,51	50,49
Fravær grunnet sykt barn (dager)	68	27	41
Turnover fast ansatte (%)	12,9	3,23	9,67
Søkere (antall) (fast ansatt)	114	23	91
Ansettelser	12	1	11
Årsverk	65,4	12,9	52,5
Antall medarbeidere	76	17	59
Midlertidige stillinger	4	2	2
Herav lærlinger	4	2	2
Herav ufrivillige	0	0	0
Antall innleie	0	0	0
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	-	12	2,1
Deltid stillinger	5	2	3
Herav ufrivillig	0	0	0
Ledergruppe	8	1	7

### Nøkkeltall lønnskartlegging (kvinner i % av menn)

Total	17 %								
Ledere	17 %	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA
Administrative	33 %	100 %	98 %	100 %	102 %	100 %	75 %	100 %	365 %
Operative	11 %	100 %	89 %	100 %	102 %	100 %	28 %	100 %	163 %

