

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven

For perioden 1.1. – 31.12.2023

Loven skal fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmennheten tilgang på informasjon.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og pålegger selskaper som er omfattet av loven å utføre aktsomhetsvurderinger for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Bauda konsernet er omfattet av åpenhetsloven.

Om oss

Bauda AS ble etablert i 1959 og omfattet ved årsskiftet morselskapet Bauda AS, 6 eiendomsselskaper og 7 Toyota-forhandlere hvorav 4 også er Lexus-forhandlere. Forhandlerne er lokalisert i fylkene Oslo, Viken og Agder. Ved årsskiftet disponerte vi i alt 21 forhandleranlegg hvorav vi selv eier 6. Forhandlerne er fordelt på disse syv selskapene:

- Toyota Asker og Bærum AS
- Toyota Buskerud AS
- Toyota Hønefoss AS
- Toyota Oslo AS
- Toyota Romerike AS
- Toyota Sør AS
- Toyota Østfold AS

Totalt har vi 900 dedikerte medarbeidere som gjør sitt beste hver dag for å gi kundene våre den gode servicen de fortjener.

Vi legger stor vekt på kundeopplevelser og har en tydelig visjon: «Vi vil ha Norges mest fornøyde bilkunder». Gjennom Toyotas globale utviklingsprogram jobber vi målrettet for å utvikle fremtidens medarbeidere og ledere – programmene er basert på våre kjerneverdier: kontinuerlig forbedring og respekt for mennesker. Bauda-forhandlerne står i dag for tett opp til av 40 prosent av det totale Toyota salget og 40 prosent av det totale Lexus salget i Norge. I 2023 omsatte konsernet for cirka 6,5 milliarder kroner og solgte over 19 000 biler. Våre kjerneprosesser er salg av bil, verksteddrift, skade / lakk, klargjøring av biler, logistikk og kundeservice. Av våre medarbeidere jobber 60 prosent med bilsalg og ettermarked, og 40 prosent i administrasjonen/ administrative stillinger. I tillegg har konsernet cirka 90 lærlinger i eget opplæringskontor. Inkludert i administrasjon er morselskapet med sine spesialistroller innenfor marked, HR, IT og økonomi.

Våre største leverandør er Toyota Norge hvor vi kjøper nye biler og deler til vår verksteddrift, men vi kjøper også tjenester fra flere andre leverandører i et vesentlig omfang.

Forankring av ansvarlighet

Konsernet er opptatt av å drive ansvarlig når det gjelder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vi har forankret ansvarlighet i våre styrende dokumenter og rutiner.

Ansvar for gjennomføringen av arbeidet med åpenhetsloven fordeler seg slik:

1. Styret har det øverste ansvaret for åpenhetsloven og for å godkjenne den årlige rapporten om aktsomhetsvurderinger
2. Konsernsjef har det overordnede ansvaret for at arbeidet med åpenhetsloven blir gjennomført i konsernet
3. CFO sikrer at alle områder i konsernet etterlever åpenhetsloven. Han/hun koordinerer arbeidet med aktsomhetsvurderinger, oppdaterer nettsider om åpenhetsloven og menneskerettigheter, og rapporterer på lovens krav

Våre medarbeidere – arbeidsforhold

Alle medarbeidere i konsernet skal ha gode arbeidsforhold som er i tråd med menneskerettighetene og norske lover. Alle selskap i konsernet er omfattet av norske lover og regler, tariffavtaler, samt at de har vedtatt en rekke egne retningslinjer som berører temaene menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Som en del av Toyota- og Lexusorganisasjonen er vi med på å bringe Toyota kulturen videre. En kultur som har gjort Toyota til verdens største bilprodusent. Gjennom samarbeid, og med respekt for de mennesker vi har rundt oss, skal vi hele tiden søke de små forbedringene. Små forbedringer som forenkler vår hverdag og som resulterer i enda bedre kundeopplevelser og bedre arbeidsmiljø. Vår visjon bygger på to grunnpillarer: «kontinuerlig forbedring» og «respekt for mennesker» – i det begrepet ligger myndiggjøring. Myndiggjøring er filosofien om å sette medarbeidere i stand til å ta ansvar og ta selvstendige valg og beslutninger på områder der de er kompetente. Det dreier seg om innflytelse og kontroll over egen arbeidssituasjon.

I konsernet har vi som målsetning å rekruttere, beholde og utvikle de beste medarbeiderne på markedet. Det er avgjørende at man trives både med arbeidsmiljøet og oppgavene for å prestere sitt beste. Vi er en del av ledelsesprogrammet «BRiT» / «byens beste forhandler» i regi av Toyota Norge, der vi aktivt videreutvikler ledere og medarbeider til å sette kunden først. Vi jobber aktivt med inkludering og mangfold og tar hvert år inn lærlinger for å styrke bedriften i fremtiden. Toyota og Lexus organisasjonen har høyt fokus på utvikling og vi har eget opplæringsløp for både Toyota og Lexus medarbeidere via importør. I tillegg har Bauda-konsernet valgt å ha en digital opplæringsplattform i regi av videocation.no der vi legger egne opplæringsvideoer i kombinasjon med utvalget fra leverandøren.

Bauda-konsernet har eget opplæringskontor hvor vi tilbyr lærlingplasser innenfor følgende områder: reparasjon lette kjøretøy, reparasjon bilskadefag, reservedelsfag, billakkererfag, salgsfag, IT og kontor. Målet er å ta relevant fagbrev samt sikre tilgang på fremtidige medarbeidere til konsernet.

Vi prioriterer medarbeidertilfredshet høyt og har i 2023 gjennomført en undersøkelse i regi av Toyota Norge for å måle medarbeiderengasjementet. Denne undersøkelsen måler hvor stolte medarbeiderne er over å jobbe hos oss og ledelsen får en enkel måling på hvor høyt selskapets medarbeiderengasjement er til enhver tid. Målet for 2023 var en svarprosent på over 80 prosent og en anbefalingsscore (stolthet for sin arbeidsplass) på over 70 prosent. Vi ligger godt an på målet om svarprosent, men når det gjelder anbefalingsscore har vi fortsatt en vei å gå. En av våre lokasjoner er

over mål og resten av konsernet jobber med tiltak sammen med medarbeidere og tillitsvalgte for å øke score til over 70 prosent.

Konsernet har en digital varslingskanal der medarbeidere har mulighet til å varsle åpent eller anonymt. Informasjon om varsling er lett tilgjengelig i vår personalhåndbok.

Morselskap og forhandlere har AMU der både verneombud og tillitsvalgte samt ledelsen er deltagere. AMU jobber konstruktivt for å bedre arbeidsmiljø på alle våre lokasjoner. Kombinasjon av årshjul og HMS planer sikrer at alle helse-, miljø- og sikkerhetsaspekter inkludert sykefraværsoppfølging blir ivaretatt. I tillegg har konsernet to grupper som jobber med å redusere bruk av kjemikalier på arbeidsplassen. Alle forhandlere har bedriftshelsetjenesten med som observatør i AMU.

Bauda-konsernet har en avviks- og forbedringsportal der alle avvik og forbedringsforslag blir innrapportert. I 2023 har vi ingen alvorlige personalhendelser.

Gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten jobber konsern og forhandlere aktivt med likestilling og mot diskriminering, noe som også er en del av vårt arbeid for å redusere risiko for brudd på menneske- og arbeidstakerrettighetene. Mer om dette arbeidet kan leses i vår redegjørelse etter ARP på våre nettsider Bauda AS – <https://www.bauda.no/arsrapporter/>.

Konsernets leverandører og samarbeidspartnere - aktsomhetsvurderinger

Et sentralt element i åpenhetsloven er å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Aktsomhetsvurderinger er en prosess som iverksettes for å identifisere, forebygge, redusere, stanse og dokumentere hvordan vi håndterer eventuell negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Bauda-konsernet har vurdert risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører og samarbeidspartnere. Samarbeidspartnere defineres i denne sammenheng som alle som leverer varer og tjenester til konsernet uten å være en del av leverandørkjeden. Vi har kartlagt og vurdert om det finnes faktiske eller mulige risikoer for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom leverandørkjeden eller forretningspartnere. Dette har vi gjort ved å foreta en analyse av våre leverandører og samarbeidspartnere ved blant annet å koble omsetning, næring og om selskapet har revisoranmerkninger. Ut ifra analysen valgte vi ut enkelte leverandører vi ønsket å ha en utvidet dialog med.

Vår største leverandør Toyota Norge har beskrevet sitt arbeid på feltet på en god og troverdig måte. Vi har derfor vurdert at det ikke er behov for ytterligere oppfølging av denne leverandøren nå.

Flere av de øvrige leverandørene hadde gode redegjørelser på sine nettsider, mens andre ikke er omfattet av loven. Der vi ikke fant nok eller relevant informasjon i publisert redegjørelse, valgte vi å stille oppfølgingsspørsmål for å gå mer i dybden. Avhengig av hvilke type vare og tjenester de leverer til oss, har vi stilt oppfølgingsspørsmål som f.eks.:

- hvordan de sikrer lovlige lønns- og arbeidsvilkår for sine medarbeidere
- hvor varene vi kjøper er produsert og hvordan de følger opp sine underleverandører i de landene varene er produsert

De fleste av våre leverandører er norske selskaper, men varene vi kjøper er produsert i hele verden – mest i Europa, men også i Asia og Amerika.

Selv om vi per i dag ikke har identifisert noen direkte brudd på menneskerettighetene i vår kontrollerte verdikjede, inkludert underleverandører, er vi oppmerksomme på at noen av våre leverandører opererer i land hvor det er utfordringer knyttet til mangfold i forhold til LHBT-rettigheter og ytringsfrihet. Derfor avventer vi årets redegjørelser fra disse leverandørene, og vil vurdere deres funn nøye for å sikre at menneskerettighetene ivaretas gjennom hele vår verdikjede.

Konklusjon

Vi har per juni 2024 ikke avdekket brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter internt i konsernet. Vi er underlagt lover- og tariffavtaler og oppdaterte rutiner for håndtering av varsler er på plass i vårt elektroniske varslingssystem dersom brudd likevel skulle oppstå.

Basert på våre aktsomhetsvurderinger mener vi det er lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom leverandørkjeden, men vi vil følge opp årets redegjørelse fra våre utvalgte leverandører for å følge opp funn og mulige avvik.

Tiltak fremover

I inneværende år vil Bauda-konsernet jobbe med leverandørene som følger:

1. Vi vil følge opp de virksomheter som vi har vært i dialog med for å sikre at de etterlever det som står i deres rapporter samt de spørsmål som er besvart
2. Ny analyse vil bli gjennomført for å se om det er andre leverandører vi ønsker tettere dialog med
3. Ved inngåelse av avtaler med nye leverandører vil vi jobbe mot å foreta en aktsomhetsvurdering før avtaleinngåelse, og sette krav i samsvar med våre retningslinjer for forsvarlig forretningsadferd og retningslinjer for leverandører

Vi skal bygge kunnskap gjennom opplæring og dialog med våre leverandører, slik at vi øker oppmerksomheten og bevisstheten rundt menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette for at leverandører og samarbeidspartnere skal forstå hvorfor dette temaet er så viktig for oss, hvilke krav vi stiller og hvilke forventninger vi har til våre leverandører samt at vi ønsker dialog om forbedring. Viktigheten av dette er allerede lagt til grunn av FN, ILO, OECD og norske myndigheter.

Fremover vil vi kreve at samtlige leverandører kan dokumentere hvordan de jobber med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Kontakt

Har du spørsmål knyttet til vårt arbeid for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som du ikke finner svar på i dokumentene over, kan du ta kontakt med oss via kontaktskjema og merke med «åpenhetsloven».

Henvendelsen din vil ble besvart i henhold til gjeldende frister, senest innen 3 uker.

Oslo, 24.juni 2024

Styret i Bauda AS

Henrik Baumann
Styreleder

Tom Fux
Styremedlem

Arne Baumann
Styremedlem

Cordula Pleier
Styremedlem

Anne Cecilie Guneriussen
Styremedlem

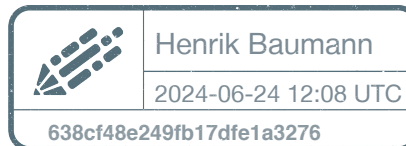
Hans Geir Guthus
Daglig leder / konsernsjef



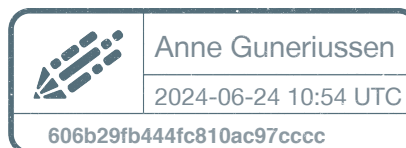
Hans Geir Guthus



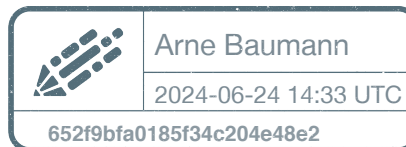
Henrik Baumann



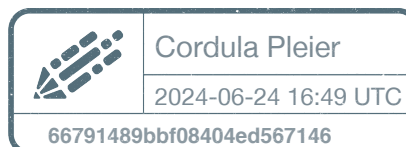
Anne Guneriussen



Arne Baumann



Cordula Pleier



Tom Fux

