



Vårt arbete för hållbar utveckling

Hållbarhetsrapport 2023



Om vår redovisning

Det här är BAUHAUS årliga hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2023. Med vår hållbarhetsrapport vill vi beskriva vår verksamhet och vad vi behöver göra för att fortsätta utveckla BAUHAUS i en hållbar riktning. Vi delar med oss av resultat, framsteg och utmaningar i våra viktiga miljömässiga, sociala och ekonomiska hållbarhetsfrågor. Rapporten omfattar verksamheterna i både Sverige och Norge, om inget annat anges.

Rapporten är upprättad i enlighet med svensk och norsk årsredovisningslag som BAUHAUS & Co KB, org.nr 969630-6944 och BAUHAUS Norge KS, org.nr 889 800 542 omfattas av.

BAUHAUS har under flera år även upprättat hållbarhetsrapporten i enlighet med Global Reporting Initiatives standarder för hållbarhetsredovisning på tillämpningsnivå "core". I och med övergången till nya GRI Standards 2022 och i väntan på uppdaterade lagkrav enligt europeiska Corporate Sustainability Reporting Directive väljer vi i år GRI:s mindre strikta tillämpningsnivå "med referens till", vilket innebär att vi inte fullt ut uppfyller alla kriterier. Rapporten är inte externt bestyrkt.

Om du har frågor om vår hållbarhetsrapport är du välkommen att kontakta Anna Gustafsson, Hållbarhetschef på BAUHAUS, via agu@bauhaus.se.





Innehållsförteckning

Höjdpunkter 2023	4
VD-ord	5
Om BAUHAUS	7
Vårt ansvar	9
Hållbar konsumtion	16
Attraktiv arbetsplats	24
Klimatsmart verksamhet	32
Samarbeten hälsa & miljö	41
GRI-index	45

Året i korthet



10%

minskad
energiförbrukning
i varuhuset



7% minskade avfallet
i Sverige



100%

av våra anställda
omfattas av kollektivavtal

80%

88% fyllnadsgrad i
egna lastbilar från vårt
centrallager till varuhus

av chefer på BAUHAUS kommer
från internt talangprogram



ALLA varuhuschefer
är utbildade i
förändringsledning



Ett utmanande år är bakom oss

Året som gått har varit tufft för alla, även för oss på BAUHAUS. Vi har tydligt märkt av rådande lågkonjunktur, hög ränta och inflation. Oron i vår omvärld gör att vi möter flera utmaningar på en instabil marknad. Detta blir extra märkbart i Norge där vi är en betydligt mindre aktör än i Sverige. För att bemöta den svaga försäljningen har vi tvingats till att göra kraftiga tilltag på kostnadssidan. Detta har resulterat i att vi har klarat oss ifrån att behöva varsla personal.

”Vi kommer fokusera på vår kärnverksamhet.”

Expansion

Under 2023 har vår expansionsresa fortsatt och vi har öppnat ytterligare två nya varuhus, Karlstad och Bromma. Dessa expansioner markerar viktiga steg framåt och ger oss möjlighet att nå fler kunder samt stärka vår närvaro lokalt. Vi är medvetna om att expansion kräver mycket arbete av organisationen och arbetsbelastningen ökar. Detta var något vi tydligt kunde utläsa i årets medarbetarundersökning där

måttet för ambassadörskap blev lägre. Vi arbetar internt med åtgärder för att öka nöjdheten hos medarbetare, bland annat genom att förbättra informationsflödet.

Nytt affärssystem

Under hösten implementerade vi ett nytt affärssystem, eftersom det gamla hade passerat sitt bäst-före-datum. Arbetet och förberedelserna har pågått länge, men det har ändå inneburit en påfrestning för organisationen. Jag är dock övertygad om att det nya affärssystemet kommer ge oss rätt förutsättningar för framtiden.

Framgångar för vårt hållbarhetsarbete

Vi är glada att trots rådande omständigheter, ändå ha uppnått många viktiga framgångar inom vårt hållbarhetsarbete under året. Ytterligare effektivisering i logistikkedjan, minskad energiförbrukning, ökad återvinning, solceller på vårt varuhus i Uppsala och ytterligare utbyggnad av laddplatser på våra parkeringar, är några exempel på vad vi lyckats bra med under året.





Utblick mot 2024

Vi är beredda på att även 2024 kan bli ett utmanande år. Vi behöver fortsatt ha kontroll över våra kostnader och utveckla processer för att effektivisera arbetet. Under året kommer vi fokusera på vår kärnverksamhet och att möta våra intressenters krav. Vårt arbete att ställa om mot en mer hållbar konsumtion tar aldrig slut.

”Trots ett tufft år har vi uppnått framgångar.”

Här har vi mycket kvar att ge och för att lyckas behöver vi arbeta tillsammans med våra leverantörer och kunder. Vi ser fortsatt stora risker i leverantörskedjan. För att minska riskerna förstärker vi ytterligare samarbetet i organisationen och med vår inköspartner i Asien. Vi vill öka andelen europeiska leverantörer där vi har en mindre risk och mer kontroll.

Sammanfattningsvis vill jag än en gång tacka alla medarbetare för ert hårda arbete och engagemang. Jag har stor förhoppning till att vi kommer stå starka tillsammans när marknaden vänder.

Kenneth Litland

VD, BAUHAUS Sverige och Norge

Det här är BAUHAUS

BAUHAUS är en av Europas ledande byggvaruhuskedjor med runt 270 varuhus i 19 länder, varav 24 i Sverige och fyra i Norge. Det första byggvaruhuset invigdes i Mannheim i Tyskland år 1960.

BAUHAUS affärsidé är att vara det kompletta varuhuset för verkstad, hem och trädgård. Inom våra sex specialiserade avdelningar har vi ett sortiment med närmare 100 000 artiklar från cirka 600 leverantörer. Genom att samla allt under ett och samma tak är BAUHAUS vision att kunna erbjuda både privatkunder och företagskunder branschens största urval.

BAUHAUS erbjuder även ett antal tjänster. I samarbete med lokala byggtreprenörer kan BAUHAUS kunder exempelvis få hjälp med installation av nyinköpta varor. För företagskunder finns BAUHAUS företagservice med enkel hantering av beställningar samt leverans till byggplatsen.

Sedan 2020 ingår BAUHAUS Norge i den svenska organisationen. Våra fyra servicecenter ligger norr respektive söder om Stockholm och sydväst om Oslo.

Vi äger 18 av 28 varuhusfastigheter i Sverige och Norge. De resterande varuhusen samt kontorsytor hyrs av olika fastighetsägare. BAUHAUS central-lager finns i Norrköping. Utöver detta har vi sex distributionsenheter samt tre weblager. Distributionsenheterna är belägna i Stockholm, Göteborg, Skåne och Norrköping. Weblager i Sverige finns i Norrköping, Stockholm och i Oslo för Norge. I Sverige har BAUHAUS cirka 2 500 anställda och i Norge cirka 300.

**"24 varuhus
i Sverige,
4 varuhus i
Norge."**



BAUHAUS värdekedja

Vi på BAUHAUS vill ta ansvar och arbeta för att minimera vår negativa påverkan på människor och miljö i alla led och delar av verksamheten. Vi strävar efter att bidra till en hållbar utveckling. Våra insatser och vårt arbete sträcker sig från tillverkning av varor hos leverantörer till transporter, hälsa och säkerhet, energi och avfallshantering i varuhus och lager.



TILLVERKNING & MATERIAL

I vår leverantörskedja finns miljömässiga och sociala risker till exempel vid utvinning av råvaror och vid tillverkning av komponenter. Läs mer om vårt arbete med risker i leverantörskedjan på sida 19 och om vår klimatstrategi på sida 40.



LEVERANTÖRER

BAUHAUS har ett stort antal leverantörer över hela världen. De flesta leverantörer har sitt säte i Europa och USA, medan tillverkningen av varorna sker i Europa och till stor utsträckning även i Asien. Läs mer om vårt arbete med leverantörsuppföljning på sida 21.



TRANSPORTER

Med en global leverantörsbas och många varuhus är transportfrågor av stor vikt. Vi arbetar för minskad klimatpåverkan och för att ta större miljöansvar genom hela transportkedjan. Läs mer om våra klimatsmarta transporter på sida 35.



LAGER & LOGISTIK

Vårt centrallager och våra distributionsenheter är hjärtat i verksamhetens logistikflöde. Här arbetar vi både med frågor om transportoptimering och energianvändning, samt arbetsmiljön. Läs mer om centrallagret på sida 35 och arbetsmiljöarbetet på sida 29.



VARUHUS

Våra varuhus är stora och energikrävande byggnader med öppettider från morgon till kväll. Prioriterade hållbarhetsfrågor för oss är medarbetarnas arbetsmiljö, energioptimering samt material- och avfallshantering. Läs mer om hur vi minskar energianvändning på sida 33.



MEDARBETARE

BAUHAUS framgång är helt beroende av våra medarbetares engagemang och vilja att utvecklas tillsammans med oss. Vi strävar efter att ge våra medarbetare goda förutsättningar och möjligheter till individuell utveckling. Läs mer om hur vi arbetar för en inkluderande företagskultur och med kontinuerlig kompetensutveckling på sida 25.



KUNDER

BAUHAUS vill skapa värde genom att erbjuda kunder det bästa sortimentet inom verkstad, hem och trädgård. Arbetet för att skapa värde för våra kunder är centralt i alla delar av vår värdekedja. Läs mer om hur vi guidar kunder till mer hållbara val på sida 22.



AVFALL

Vårt breda sortiment av produkter ger upphov till en mängd avfallsfraktioner. Vi arbetar med ständiga förbättringar av avfallshanteringen för ökad återvinning och återanvändning. Läs mer om hur vi förebygger och hanterar avfall på sida 37.

Vårt ansvar för hållbar utveckling

Vår ambition

BAUHAUS vill förena lönsamhet på både kort och lång sikt med miljöhänsyn och socialt ansvarstagande. I vårt arbete för hållbar affärsutveckling fokuserar vi på de frågor där verksamheten kan göra störst nytta i samhället och för miljön.

Globala målen för hållbar utveckling

Agenda 2030 och de Globala målen för hållbar utveckling, framtagna genom FN, riktar sig till alla stater, företag och individer med syftet att till år 2030 avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor i världen, främja fred och rättvisa samt lösa klimatkrisen.

” Med vårt hållbarhetsarbete bidrar vi till hållbar utveckling och till att uppnå målen i Agenda 2030. ”

BAUHAUS har ett ansvar och ser möjligheter till att bidra till Agenda 2030 och de Globala målen. Vårt viktigaste positiva bidrag kopplar till de Globala målen 3, 7, 8, 12, 13 och 15 och handlar om hållbar konsumtion och produktion, bekämpning av klimatförändringar, energi-effektivisering, anständiga arbetsvillkor i leverantörsled, hälsa och välbefinnande och främjandet av hållbart skogsbruk.



Våra intressenters förväntningar

Våra viktigaste intressenter är våra kunder, medarbetare och leverantörer. Vi för dialog med dem genom dagliga kontakter men också genom intervjuer, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, leverantörssamtal och kund- och medarbetarundersökningar. Intressenternas åsikter betyder mycket för oss och vi utvärderar kontinuerligt vår verksamhet mot deras förväntningar.

2021 genomförde vi en fördjupad intressentdialog med privatkunder, företagskunder och medarbetare för att få ökad förståelse om förväntningar på vårt hållbarhetsarbete. Vi skickade ut enkäter, gjorde intervjuer och höll rundabordsamtal. I tabellen redovisar vi intressenternas förväntningar på BAUHAUS.



PRIVATKUNDER

- Säkerställa varor producerade med miljöhänsyn
- Erbjuder ett hållbart produktsortiment
- Krav på schyssta arbetsvillkor i leverantörsled
- Minska avfallsmängden, återvinna och återanvända
- Affärsetik och antikorrupktion (affärer på ett schysst sätt)



FÖRETAGSKUNDER

- Säkerställa varor producerade med miljöhänsyn
- Minska avfallsmängden, återvinna och återanvända
- Affärsetik och antikorrupktion (affärer på ett schysst sätt)
- Erbjuder ett hållbart produktsortiment
- Hjälpa kunder att göra hållbara val



MEDARBETARE

- Krav på schyssta arbetsvillkor i leverantörsled
- Säker och hälsosam arbetsmiljö
- Minska avfallsmängden, återvinna och återanvända
- Säkerställa varor producerade med miljöhänsyn
- Minska vår totala klimatpåverkan



LEVERANTÖRER*

- Öppen, rättvis och transparent kommunikation
- Föregå med gott exempel
- Vägledning i hållbarhetsfrågor
- Flexibla leveransvillkor för att möjliggöra tillgång till fossilfria transporter
- Samarbete för ökad försäljning

* Tabellen visar exempel på frågor som leverantörer framförde i självskattningsformulär samt i samband med revisioner under 2022.

Våra väsentliga hållbarhetsfrågor

Vi fokuserar vårt hållbarhetsarbete inom fyra områden. Dessa fyra har växt fram som ett resultat av vår väsentlighetsanalys som, utöver intressentdialogen, bland annat omfattade omvärldstrender, BAUHAUS faktiska och potentiella påverkan samt våra verksamhetsmål och strategier.

- Skapa möjligheter för hållbar konsumtion
- Erbjuder en attraktiv arbetsplats
- Utveckla en klimatsmart verksamhet
- Fördjupa samarbeten för hälsa och miljö

Genom att rikta våra resurser till de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna kan vi minimera negativ påverkan och bidra till hållbar utveckling. Vi strävar efter att ständigt förbättra oss, uppnå kundnöjdhet och utvecklas. Inom vissa områden har vi kommit längre och inom andra har vi en del kvar att göra för att känna oss nöjda. På nästa sida sammanfattar vi de viktigaste frågorna som vi fokuserar på i vårt hållbarhetsarbete.



// Genom tydliga mål och att arbeta integrerat med hållbarhetsfrågorna, fortsätter vi utveckla oss. Vi har många utmaningar framför oss, men också en vilja att bidra i den omställning som vi vet behövs.

Anna Gustafsson, Hållbarhetschef, BAUHAUS Sverige och Norge

Så här vill vi ta ansvar

**SKAPA MÖJLIGHETER
FÖR HÅLLBAR
KONSUMTION**

**ERBJUDA EN
ATTRAKTIV
ARBETSPLATS**

**UTVECKLA EN
KLIMATSMART
VERKSAMHET**

**FÖRDJUPA
SAMARBETEN FÖR
HÄLSA OCH MILJÖ**

NÅGRA SAKER VI HAR GJORT

- Skapat ett internt tillväxtprogram för chefer
- Skapat en riskbedömningsmodell för leverantörer
- Ökat fyllnadsgraden på våra transporter
- Minskat energianvändningen i varuhusen
- Ökat återvinningsgraden av vårt avfall
- Bidrar till svensk idrott och ungdomsverksamhet

VI BEHÖVER FOKUSERA MER PÅ

- Aktiviteter för en ökad cirkularitet
- Välmåendet hos våra medarbetare
- Minska risken i leverantörskedjan
- Produktsäkerhet och dokumentation
- Öka fossilfria distributionslösningar mellan lager och varuhus
- Säkerställa efterlevnad av kommande EU-regelverk

BAUHAUS hållbarhetsstrategi

BAUHAUS uppförandekod tydliggör principer för hur vi arbetar och förhåller oss till varandra och vår omvärld. Under 2022 uppdaterade vi vår uppförandekod och under 2023 implementerade vi den i verksamheten. Förutom att den presenterats av BAUHAUS VD, används den på våra arbetsplatsträffar där vi väljer ut en av punkterna att gemensamt reflektera och utbilda kring. Den nya versionen av koden gäller för samtliga medarbetare i Sverige och Norge. Alla medarbetare ska läsa, förstå och följa uppförandekoden. Som komplement till uppförandekoden har vi förtydligande policys, riktlinjer och processbeskrivningar.

Tydliga mål, nyckeltal och uppföljning

Hållbarhet ska vara en integrerad och naturlig del av BAUHAUS verksamhet. Därför har vi ett övergripande ledningssystem. Systemet omfattar mål, nyckeltal och handlingsplaner för varje fokusområde.

Vi följer kontinuerligt upp arbetet och status diskuteras i ledningsgruppen. Inom vissa områden har vi kommit längre och inom andra har vi mycket kvar innan vi känner oss nöjda.

Ansvarsfördelning

BAUHAUS VD är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet. Hållbarhetschefen ansvarar för att samordna arbetet och att hålla ledningsgruppen underrättad om aktiviteter för att nå hållbarhetsmålen. Verksamhetsansvariga för respektive hållbarhetsområde följer löpande upp arbete, mål och nyckeltal.

Vi vill att våra medarbetare har kunskap om hur de i sina roller kan medverka till att realisera BAUHAUS hållbarhetsmål och engagerar sig i hållbarhetsarbetet. Bland annat erbjuds medarbetare utbildning i hållbarhetsfrågor och information via medarbetarappen.

Rapportering av avvikelser

Alla medarbetare uppmuntras och förväntas rapportera avvikelser eller potentiella överträdelser av våra policys och riktlinjer. I första hand ska medarbetaren ta upp frågor med närmaste chef, men möjlighet finns också att rapportera till HR-avdelningen via intranätet. Medarbetare kan även anonymt anmäla avvikelser mot uppförandekoden via visselblåsarfunktionen. Avvikelser dokumenteras och vid behov upprättas en handlingsplan för att förebygga liknande avvikelser i framtiden.



Risker och möjligheter

Vi arbetar löpande med att följa förändringar i vår verksamhet och i omvärlden. Risker värderas, diskuteras och hanteras i alla delar av organisationen. Ledningsgruppen diskuterar regelbundet förändringar och risker som en integrerad del av arbetet med att planera och följa upp verksamheten. I tabellen på nästa sida redovisar vi ett urval av våra mest betydande risker, samt hur vi hanterar dessa.

RISKER	KONSEKVENSN	HANTERING	BEDÖMNING*
SAMHÄLLSKRISER OCH KATASTROFER	Samhällskriser och katastrofer (exempelvis krig, pandemier samt terror- och cyberattacker) kan leda till produktionsstopp, logistikproblem, högre inköpspriser samt låg tillgänglighet av produkter och material. Det kan även medföra driftstörningar, nedstängningar, dålig arbetsmiljö och skada på fastigheter.	Vi bevakar förändringar i omvärlden kontinuerligt. I organisationen har vi etablerat krisgrupper, krishanteringsplaner och krisberedskap.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
SKÄRPTA REGLERINGS	Ökade krav (exempelvis hållbarhetsrapportering, transparens i leverantörskedjan, kreditgivning och personuppgiftshantering) kräver löpande bevakning samt uppdatering av interna processer för att säkra regelefterlevnad. Implementeringen kan medföra ändrade arbetsätt och ökade kostnader. Om lagkrav inte efterlevs kan det innebära böter, dåligt rykte samt negativa konsekvenser för människor och miljö.	Vi arbetar konsekvent med att uppdatera oss på gällande lagkrav och regelverk. Vi förstärker organisationen med interna och externa resurser.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
FÖRÄNDRADE KÖPBETEENDEN	Lågkonjunktur, förändrade konsumenttrender och livsstilsförändringar kan leda till förändrade köpbeteenden såsom minskad köpkraft eller att utbudet av produkter och tjänster inte motsvarar kundernas förväntningar.	Vi arbetar ständigt med sortimentsutveckling för att motsvara efterfrågan och nå nya kunder. Vi arbetar systematiskt med lagerstatus och prissättning.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
BRISTER I PRODUKTIONSKEDJAN	Om leverantörerna inte lever upp till vår uppförandekod (avseende exempelvis arbetsvillkor, mänskliga rättigheter och korruption) eller har dåliga rutiner, kan konsekvensen bli att arbetstagares rättigheter kränks, arbetsolyckor inträffar och miljöförstörrelse sker. Det kan också leda till dåligt rykte.	Vi utvecklar rutiner på inköpsavdelningen som ger förutsättningar att arbeta systematiskt med att ställa krav och följa upp leverantörernas kravefterlevnad.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
EFFEKTER AV KLIMATFÖRÄNDRINGEN	Naturkatastrofer, ökad medeltemperatur, extrema väderförhållanden och förlust av biologisk mångfald påverkar naturen, varutillgången och vår verksamhet negativt. Effekterna av klimatförändringen kan leda till produktionsstopp, logistikproblem, låg tillgänglighet av produkter och material samt högre energi- och inköpspriser. Det kan även resultera i dålig arbetsmiljö och skador på fastigheter.	Vi minskar varuförsörjningsrisker genom att anlita flera leverantörer inom varje produktgrupp. För personal och varuhus har vi säkerhetsrutiner och ett systematiskt arbetsmiljöarbete.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
NEGATIV MILJÖPÅVERKAN	Vår egen verksamhet har en negativ miljöpåverkan genom exempelvis svinn, avfall och skadliga ämnen i produkter som kan leda till hälso- och miljöskador. Vi orsakar även utsläpp från till exempel bränsle, avfall, tjänsteresor samt tillverkning och användning av produkter. Genom att inte minimera vår miljöpåverkan riskerar vi att orsaka högre utsläpp än vad som är i linje med Parisavtalet.	För att minska vår miljöpåverkan har vi gjort en klimatkartläggning och satt klimatmål. Vi utbildar personal och informerar kunder om hantering av farliga produkter. Vi vill öka försäljning av hållbarhetsmärkta produkter. Vi arbetar med att öka återvinningsgraden och minska avfall.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
NEGATIV PÅVERKAN PÅ MÄNNISKOR	Hög arbetsbelastning kan leda till stress hos personal och arbetsolyckor. Oetiskt beteende kan leda till trakasserier och diskriminering. Kränkningar, stress och arbetsolyckor kan leda till hög personalomsättning, frånvaro, dålig arbetsmiljö, personskador samt en negativ företagskultur. Bristande rutiner eller oäktsamt beteende kan leda till skador och olyckor för både kunder och personal.	Vi har ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ett nära samarbete med externa partners gällande psykisk hälsa. Vi har ett vissebläsarsystem som personal uppmuntras att använda för att anmäla överträdelser. Vi genomför regelbundet skyddsronder för att säkerställa att våra varuhus och kontor är trygga för både kunder och personal att vistas i.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
AFFÄRSETISKA BRISTER	Bristande affärsetik (som exempelvis korruption, intressekonflikter, karteller, stölder) har negativ påverkan på samhället samt affärsrelationer och kan leda till böter, anmärkningar, snäva inköpspriser, förlorade intäkter och dålig konkurrens.	Vi har en tydlig policy gällande god affärsetik, utbildar personal och ställer tydliga krav på våra leverantörer och samarbetspartners. Intern revision följer upp efterlevnad.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
VALUTARISKER	Förändringar av valutakurser kan leda till högre inköpspriser ifall vi inte avtalar betalning i svenska kronor. Högre inköpspriser som inte kan föras vidare till konsument kan leda till minskad marginal och sämre finansiellt resultat.	För att minska valutarisken avtalar vi, i den mån möjligt, priser i svensk valuta. Vid prisförhandlingar i utländsk valuta tar vi hänsyn till möjliga förändringar av valutakurser. Vi prioriterar samarbeten med svenska leverantörer och inköp direkt från producenter i stället för återförsäljare.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet

*Påverkan: på BAUHAUS verksamhetsmål, på människor och miljö. Tidshorisont: närmaste 1 - 3 åren.

● Hög ● Medel ● Låg

Vi skapar möjligheter för hållbar konsumtion

Vår ambition

Vi vill samarbeta med ansvarsfulla leverantörer för att erbjuda ett brett sortiment av varor och tjänster inom verkstad, hem och trädgård.

Vi strävar efter att öka försäljningen av hållbarhetsmärkta produkter genom sortimentsutveckling, tydlig kommunikation och vägledning.

6 RENT VATTEN OCH SANITET FÖR ALLA



8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA



15 EKOSYSTEM OCH BIOLOGISK MÅNGFALD



Hållbarhetskrav på leverantörer

Världens konsumtion är i dagsläget långt ifrån hållbar: resursförbrukningen, avfallsmängden och utsläppen av växthusgaser ökar kontinuerligt till följd av ökad försäljning av varor och icke-cirkulära affärsmodeller. För en hållbar utveckling krävs förändringar av såväl utbudet som konsumenternas köpbeteende.

"BAUHAUS ambition är att sälja varor som håller länge."

BAUHAUS ambition är att sälja varor som håller länge och att erbjuda produkter med hållbarhetsmärkningar eller certifieringar av en oberoende tredje part. Vi är medvetna om att vi kan göra mycket mer inom detta område, exempelvis genom att utveckla vårt arbete med att vägleda kunder till en mer hållbar konsumtion.

BAUHAUS uppförandekod för leverantörer

BAUHAUS inköpsavdelning ansvarar för 306 leverantörer som BAUHAUS Sverige och Norge har tecknat avtal med*. De flesta leverantörer har sitt säte i Europa och USA, medan tillverkningen av varorna sker i Europa och till stor utsträckning även i Asien.

*Avtal kan även tecknas av övriga länder i koncernen.



DELMÅL 2023	MÅLUPPFYLLELS 2023	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024
<ul style="list-style-type: none"> Samtliga inköpsavtal innehåller Code of Conduct for Business Partners. Samtliga leverantörer, förhandlade i Sverige och Norge är riskbedömda Leverantörsrevisioner genomförs enligt plan** Avvikelser från revisioner är åtgärdade** 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● — — 	<ul style="list-style-type: none"> Samtliga leverantörer har accepterat vår Code of Conduct for Business Partners. Samtliga leverantörer, förhandlade i Sverige och Norge är riskbedömda. Nyckeltal för att mäta artiklar inom EU är implementerade. Hållbarhetsgenomlysningar har genomförts för produkter och leverantörer inom utvalda egna varumärken.
<p>● Målet är uppnått ● Målet är delvis uppnått ● Målet är ännu ej uppnått</p>		

**Inga egna revisioner gjordes 2023.



Samtliga leverantörer som BAUHAUS tecknar avtal med måste följa BAUHAUS uppförandekod för leverantörer, som är baserad på UN Global Compacts (UNGC) tio principer och Agenda 2030. Koden beskriver våra krav och förväntningar på våra leverantörers hållbarhetsarbete kopplat till sociala förhållanden, miljö, klimat och antikorrupktion. Vi ställer också krav på att leverantören har en egen uppförandekod som speglar BAUHAUS krav, att det finns rutiner på plats för att efterleva kraven och att leverantören i sin tur genomför uppföljning hos sina leverantörer.

Samtliga av våra pool-leverantör har fått Bauhaus Supplier code of conduct och 81 procent har skriftligt bekräftat den. Vi kommer att arbeta vidare med att få samtliga leverantörer att acceptera koden.

UPPFÖRANDEKOD FÖR VÅRA LEVERANTÖRER

Vi ställer krav på att alla som vi samarbetar med ska efterleva våra krav vad gäller:

- Mänskliga rättigheter
- Arbetsvillkor
- Hälsa och säkerhet
- Miljöhänsyn, inklusive minskad klimatpåverkan
- Affärsetik
- Strukturerat hållbarhetsarbete

Riskbedömning av leverantörer

Vår leverantörskedja är komplex eftersom den består av många led och för att våra produkter består av råvaror och komponenter som kommer från många olika länder. Vi ser risker i leverantörskedjan, både där utvinning av råvaror sker och i tillverkningsledet.

88 procent av alla leverantörer, med avtal i Sverige och Norge, är riskbedömda. De kvarvarande leverantörerna anslöts i december, och kommer att bedömas tidigt under 2024. Riskanalysen visade också att 67 procent av leverantörerna har produktion i riskländer, vilket är en liten ökning från förra året (64 procent).

Vi definierar riskländer med hjälp av tre index, World Governance Indicators, ITUC Global Rights Index och Transparency International Corruption Perception Index. I år har vi delat in länder i tre klasser istället för två: lågrisk, medelrisk, och högrisk, i syfte att tydliggöra lägre risknivåer i Europa än i Asien. Denna riskklassning kommer tillämpas från och med 2024.

PARAMETRAR I VÅR RISKBEDÖMNING

- Tillverkningsland
- Interna rutiner kopplat till föreningsfrihet, hälsa och säkerhet, anti-diskriminering, miljöskydd och anti-korruption
- Hållbarhetskrav och uppföljning av underleverantörer
- Kunskap om produktsäkerhetskrav

BAUHAUS MODELL FÖR RISKBEDÖMNING OCH LEVERANTÖRSUPPFÖLJNING



1. Uppförandekod för leverantörer: Våra miljömässiga, sociala och etiska krav på leverantörer kommuniceras i vår uppförandekod.

2. Riskbedömning: Alla leverantörer som vi tecknar avtal med blir riskbedömda av vår inköpsavdelning.

3. Frågedokument: Leverantörer som fått förhöjda riskvärden i riskklassningen (steg 2) får besvara fördjupande frågor i ett självskattningsformulär.

4. Revision: Vid behov görs uppföljningar genom revision på plats hos leverantören.

5. Åtgärdsplan: Utifrån svaren i självskattningsformuläret och utfallet av revisionen skapas konkreta åtgärdsplaner som följs upp av ansvarig inköpare.

Vi har som ambition att över tid öka andel produktion i Europa, vilket kommer minska risker för kränkningar av mänskliga rättigheter, minska transporter och öka flexibilitet vid beställningar. Under 2024 vill vi därför utveckla ett kvantitativt nyckeltal för att mäta andelen artiklar producerade inom EU samt sätta ett framåtlutande mål för att driva utvecklingen.

I slutet av året påbörjade vi en fördjupad kartläggning av risker i fem europeiska, fem asiatiska och två nordamerikanska länder. Inköp kommer att göra en prioritering utifrån resultatet. Under 2024 kommer vi även rulla ut en ny förbättrad version av riskbedömningen.

KRÄNKNINGAR AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER SOM KAN FÖREKOMMA I LEVERANTÖRSLEDET

- Rätt till skydd för familjeliv: arbetstagare arbetar mycket långa dagar (övertid).
- Rätt till frihet från slaveri och tvångsarbete: arbetsgivare håller arbetarnas ID-kort, så att de inte kan lämna sitt arbete; arbetstagaren har en skuld till arbetsgivaren vilken måste arbetas av.
- Rätt till frihet och personlig säkerhet: arbetstagaren får inte lämna fabriksområdet efter arbetstid; risk för arbetsskador.
- Rätt till föreningsfrihet: begränsningar från staten eller arbetsgivaren att bilda fackföreningar.
- Rätt till tillfredställande levnadsstandard: arbetsgivaren betalar löner som inte är skäliga eller inte går att leva på.
- Skydd mot diskriminering: arbetstagaren blir diskriminerad på grund av exempelvis kön, trosuppfattning eller etnisk tillhörighet.



Leverantörsuppföljningar

Våra leverantörsuppföljningar består, som tidigare beskrivits, av frågeformulär och revisioner. Vi har under 2023 arbetat med att förbättra verktyget för självskattning, i syfte att få bättre träffsäkerhet avseende högriskleverantörer.

BAUHAUS är sedan 2022 medlem i amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) som stöttar medlemmar arbetet för socialt ansvarstagande i deras leverantörskedjor. Detta genom en gemensam leverantörskod, utbildningar för producenter och samordning av fabriksrevisioner. Under året BAUHAUS inte genomfört egna leverantörsrevisioner. Däremot har vi påbörjat inventering av vilka leverantörer som är del av nätverket samt granska rapporter från tredjepartsrevisioner av BSCI nätverket.

"BAUHAUS är medlem i amfori BSCI."

Både leverantörernas självskattning och leverantörsrevisioner resulterar i handlingsplaner med tidsatta åtgärder som leverantörer ska implementera. Inköpsavdelningen följer upp status för implementeringen. Uppföljningen av våra asiatiska leverantörer görs av vår inköpspartner i Hong Kong.

BAUHAUS kan avsluta samarbeten med leverantörer som inte är tillräckligt transparenta, lämnar felaktiga uppgifter eller saknar engagemang. Under 2023 har ett samarbete avslutats på grund av brister i hållbarhetsarbetet.

Hantering av ryska och ukrainska leverantörer

Som följd av kriget i Ukraina har BAUHAUS efter krigsutbrottet avslutat samarbetet med leverantörer och underleverantörer från Ryssland och Belarus. Att utesluta ryska leverantörer från vår leverantörsbas är ett långsiktigt, strategiskt beslut som vi kommer hålla fast vid oavsett utvecklingen av kriget. BAUHAUS har ett fåtal leverantörer från Ukraina, som främst levererar trävaror. Vi tror på ett långsiktigt samarbete, varför våra inköpare håller en nära kontakt med dessa leverantörer och hanterar situationen individuellt utifrån givna förutsättningar.

En ytterligare konsekvens av kriget och energikrisen är att inköpspriserna har ökat för en stor del av produkterna och att vissa varor inte är eller har varit tillgängliga. Vi märker också som en konsekvens av kriget att fler kunder blivit mer medvetna om var varorna produceras, vilket generellt sett är positivt.

Samarbeten med byggentreprenörer

Genom samarbete med lokala byggentreprenörer erbjuder BAUHAUS sina kunder montering och



installation av inköpta varor. Eftersom byggbranschen är en riskbransch framför allt gällande arbetslivskriminalitet, arbetsolyckor och korruption har BAUHAUS tagit fram en uppförandekod för entreprenörer. Koden är ett komplement till kraven i ramavtalet med entreprenören och omfattar punkter som är särskilt viktiga för oss såsom affärsetik, arbetsvillkor, arbetsmiljö, kundbemötande och miljöskydd. Vi har därför implementerat utförliga uppföljningsrutiner genom att kontrollera exempelvis intyg och behörighetscertifikat, registreringsbevis samt självförsäkring av lagefterlevnad.

Strategier för ett mer hållbart sortiment

BAUHAUS breda produktsortiment innebär en stor utmaning. Även om det är leverantörens ansvar att säkerställa att lagstiftning och regler följs, är det vårt ansvar att ställa rätt krav, inhämta och bedöma dokumentation samt göra stickprov på produkter. Under 2023 har vi arbetat vidare med att förbättra våra interna rutiner för att hämta in och sammanställa produktinformation. Utvecklingen kommer att fortsätta under 2024.

"Vårt breda sortiment är vår största utmaning."

Under året har vi genomlyst utvalda produkter under BAUHAUS eget varumärke Camargue. Vi har diskuterat med leverantörerna hur produkterna kan göras mer hållbara med avseende till exempel på resursförbrukning, materialval, livslängd, återvinnbarhet och tillverkningsland. Under 2024 har vi som ambition att genomföra flera hållbarhetsgenomlysningar för produkter och leverantörer inom utvalda egna varumärken.

Underlätta att välja hållbart

Produktrelaterade hållbarhetsmärkningar eller certifieringar från tredje part, såsom Svanen eller FSC, gör det lättare för kunder att välja mer hållbara produkter. Vi hade under 2023 som ambition att möjliggöra för våra kunder att filtrera fram produkter med hållbarhetsmärkningar eller certifiering på vår hemsida, men fick tyvärr nedprioritera detta på grund av utmaningar med det nya affärssystemet och därmed begränsade resurser.



// Genom att arbeta med ansvarsfulla och transparenta leverantörer kan vi bygga förtroende hos kunder och intressenter samt främja en mer hållbar och etisk försörjningskedja.
Matilda Hägg, Private Label Manager

Uthyrning och återbruk

Många av våra kunders hem- och trädgårdsprojekt kräver speciella maskiner, verktyg och redskap. För att kunden inte ska behöva köpa en produkt som endast kommer användas vid ett fåtal tillfällen, erbjuder BAUHAUS därför möjligheten att hyra utrustning istället. Vi har under 2023 gjort förändringar inom uthyrningskonceptet för att bredda sortimentet av produkter man kan hyra. Detta är något som vi ser stor potential i, och kommer fortsätta arbetet även under kommande år för att öka andelen verktyg som hyrs istället för köps.

Vår e-handel i Sverige samarbetar sedan flera år med återbrukspartnern GIAB. Samarbetet bygger på att recirkulera trasiga produkter och andra varor som är svåra att sälja i våra vanliga kanaler, till exempel varor som har defekta förpackningar eller skadats under transport. Under året har vi testat och utvärderat om vi även ska ansluta varuhuset till GIAB. Efter testperioden valde vi dock att inte inkludera varuhuset, detta på grund av utmaningar kring logistikflödet som gjorde det icke lönsamt samt ökade utsläpp av att transportera varorna. Under 2023 återbrukade GIAB nästan 5 000 produkter (3 000 produkter 2022) produkter som såldes vidare istället för att kasseras.



DELMÅL 2023	MÅLUPPFYLLELSE 2023	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024
<ul style="list-style-type: none"> Uppdatera konceptet för uthyrning av verktyg. 	<p>●</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ta fram kommunikationsplan för uthyrning. Lansera återbruksprojekt i varuhuset.
<p>● Målet är uppnått</p>	<p>● Målet är delvis uppnått</p>	<p>● Målet är ännu ej uppnått</p>

Vi erbjuder en attraktiv arbetsplats

Vår ambition

BAUHAUS är en trygg, utvecklande och inkluderande arbetsplats. Med ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete säkerställer vi en kreativ, hälsosam och energigivande arbetsmiljö.

Våra varuhus, servicecenter och övriga enheter är tillgängliga och attraktiva för såväl medarbetare som kunder. Vi speglar samhället i stort, vilket innebär att vi sätter ett stort värde på mångfald och vi eftersträvar jämställdhet i alla delar av verksamheten.

3 GOD HÄLSA OCH
VÄLBEFINNANDE



8 ANSTÄNDIGA
ARBETSVILLKOR
OCH EKONOMISK
TILLVÄXT



Inkluderande företagskultur och kompetensutveckling

BAUHAUS arbetsplatser präglas av ett högt tempo, god gemenskap och korta beslutsvägar. Vår framgång är helt beroende av att våra medarbetare vill bidra och utvecklas tillsammans med oss. Vi strävar efter att ge våra medarbetare goda förutsättningar till fortsatt individuell utveckling.

Vår uppförandekod

Syftet med vår interna uppförandekod är att tydliggöra våra värderingar och ge vägledning i hur vi arbetar på BAUHAUS. Uppförandekoden gäller för alla delar av vår verksamhet och alla anställda i Sverige och Norge. Varje medarbetare ska läsa, förstå och följa uppförandekoden.

"Uppförandekoden tydliggör våra värderingar."

Koden ingår som en del i alla introduktioner, utbildningar, årliga medarbetarsamtal, månatliga samtal mellan chef och medarbetare, samt på våra arbetsplatsträffar. BAUHAUS HR-chef är ytterst ansvarig för implementeringen och det är respektive avdelningschefs ansvar att det finns kännedom om koden och att den efterlevs. Uppföljning sker bland annat genom medarbetarsamtal.



Tydliga riktlinjer mot korruption

Vi anstränger oss för att motverka alla former av korruption. Utöver arbetet med krav på leverantörer har vi interna riktlinjer som vänder sig till samtliga medarbetare. Vi tillämpar Koden mot korruption i arbetslivet (Näringslivskoden), som Institutet Mot Mutor förvaltar.

Vår visselblåsarfunktion

Våra medarbetare kan anonymt anmäla avvikelser mot uppförandekoden via visselblåsarfunktionen. BAUHAUS tillämpar repressalieförbudet, vilket betyder att det inte får innebära konsekvenser för den som har rapporterat.

Jämlikhet, jämställdhet och icke-diskriminering

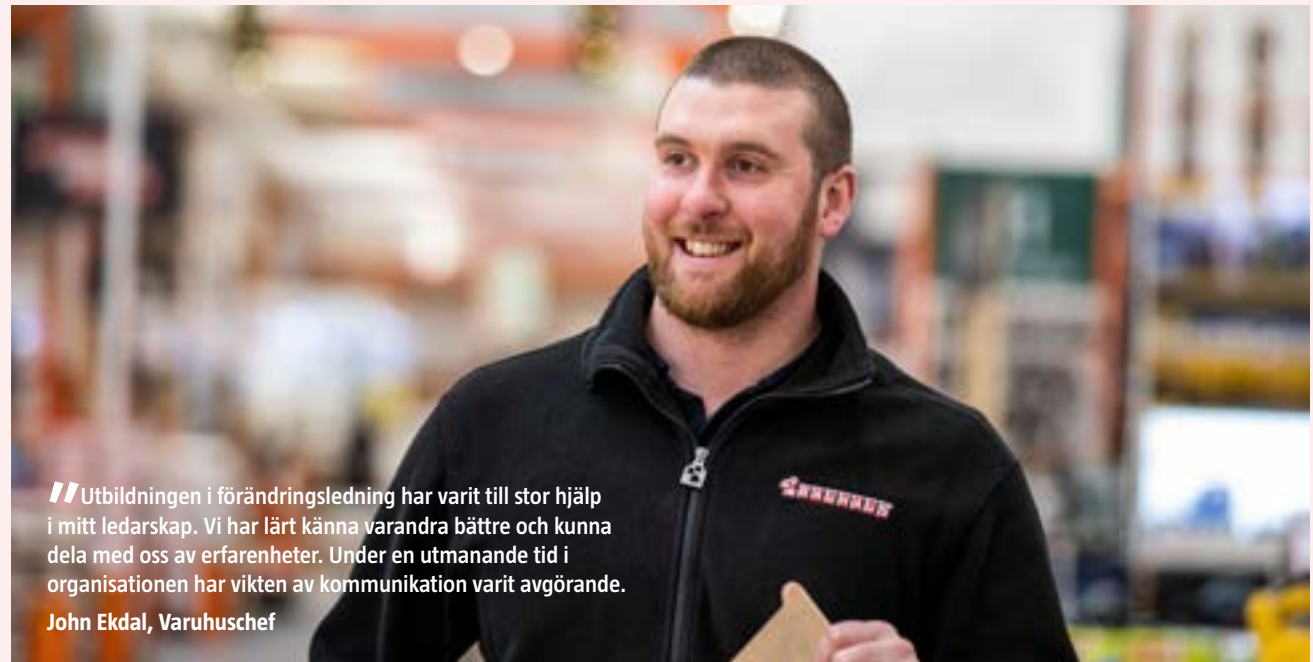
Vi vet att olika kunskaper, bakgrunder och erfarenheter bidrar till vår framgång och utveckling. Vi vill också spegla samhället och våra kunder. Därför eftersträvar vi mångfald och jämställdhet i alla delar av vår organisation och arbetar aktivt för att förhindra alla former av diskriminering. Arbetet sker systematiskt och förebyggande, bland annat inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering och befordran.

Under 2023 var andelen kvinnor i företagsledningen 18 procent. Varuhusens ledningsgrupper i Sverige hade totalt 48 procent kvinnliga chefer. För Norge var motsvarande siffra 45 procent.

Vi har nolltolerans mot trakasserier och diskriminering, vilket framgår av vår uppförandekod. Under året har vi inte haft några konstaterade fall av diskriminering. Det har dock förekommit anmälningar från medarbetare gällande sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, som vi har utrett. Det fall som konstaterades under 2022 har resulterat i att vi har arbetat med frågan internt och bland annat tagit fram nytt material för våra arbetsplatsträffar, utbildat i frågan och uppmanar alla till att anmäla i HR-stöd samt visuellblåsarsystemet.

Kollektivavtal

Samtliga medarbetare i Sverige och Norge omfattas av kollektivavtal. På tjänstemannasidan finns kollektivavtal med Unionen och på arbetarsidan med Handelsanställdas Förbund. Detta gör att vi också är medlemmar i intresseorganisationerna Svensk Handel och Svenskt Näringsliv. I Norge följer vi tariffavtalet mellan Handel og Kontor, og Virke.



Utbildningen i förändringsledning har varit till stor hjälp i mitt ledarskap. Vi har lärt känna varandra bättre och kunna dela med oss av erfarenheter. Under en utmanande tid i organisationen har vikten av kommunikation varit avgörande.

John Ekdal, Varuhuschef

Inom ramen för kollektivavtalen genomförs lönekartläggningar både i Sverige och Norge. Kartläggningarna görs för att undvika osakliga löneskillnader på grund av kön. Vi värdesätter neutral och saklig lönesättning och utfallet av kartläggningen som presenterades under året visade att medianlöneskillnaden mellan män och kvinnor är noll procent på företagsnivå.

Kompetensutveckling och talangprogram

Utrymme för egna initiativ, möjlighet till eget ansvar, yrkesmässiga utmaningar och utvecklingsmöjligheter är det som kännetecknar BAUHAUS företagskultur. Planering av kompetensutveckling och utbildning sker under medarbetarsamtal. En viktig del av vår

återväxt av chefer och nyckelpersoner är det interna talangprogrammet, som syftar till att fånga upp medarbetare som vill utveckla sitt ledarskap. Eftersom vi först och främst rekryterar ledare internt kan vi genom programmet erbjuda medarbetare utvecklings- och karriärmöjligheter i hela Sverige och Norge. Genom programmet erbjuds medarbetare utbildning, coaching och övningar till exempel inom områdena ledarskap, kommunikation, arbetsmiljö, arbetsrätt och kundbemötande. Målsättningen för 2023 var att minst 80 procent av våra blivande chefer har deltagit i talangprogrammet, något som vi är väldigt stolta över att vi nådde.

Regelbundna medarbetarsamtal

Medarbetare ska erbjudas årliga utvecklingssamtal där bland annat egna målsättningar och utvecklingsplaner diskuteras. Varje månad ska även så kallade Min status-samtal mellan chef och medarbetare hållas. Samtalen inkluderar arbetsmiljöfrågor, uppföljning av medarbetarsamtal och återkoppling. Samtalen loggas digitalt och kan enkelt följas av både chef och medarbetare i medarbetarappen. Vi når fortfarande inte målet att varje medarbetare ska ha Min status samtal varje månad. Det kommer vi fortsätta att arbeta för att nå 2024.

Utbildning i förändringsledning

I och med att vi har bytt affärssystem har vi under året utbildat chefer och nyckelpersoner i förändringsledning. Utbildningen har syftat till att tillsammans som organisation vara förberedda på de utmaningar som kommer vid stora förändringar, som ett systembyte är.

Medarbetarundersökning

Vi genomför en bredare medarbetarundersökning vartannat år. Under 2022 genomfördes undersökningen för både Sverige och Norge. Resultatet visade på endast små förändringar jämfört med föregående mätning. Employee Net Promoter Score, är ett mått på i vilken mån man som medarbetare är villig att rekommendera sin arbetsplats till en vän eller bekant och mäts på en skala mellan -100 och +100. Utfallet för eNPS i Sverige landade på 0, vilket är en minskning från

föregående mätning och lägre än målsättningen om +10. Målsättningarna för Ledarskapsindex och välmående-index uppnåddes inte heller.

Vi ser utmaningar med att färre rekommenderar BAUHAUS som arbetsplats och att förtroendet för ledningsgruppen har minskat, om än marginellt, både i Sverige och Norge. Arbetsmiljön och ledarskapet blir fortsatt viktiga delar där vi till exempel arbetar mot målsättningen att rekrytera chefer internt. Som en del av att utvärdera en öppen företagskultur följde vi upp om medarbetare upplever att de kan uttrycka sina åsikter och framföra sina idéer, något som undersökningen visade att man kan.

Personalomsättning

Personalomsättningen gick ner något under 2023 till 18 procent jämfört mot 19 procent året innan. Vi strävar efter att komma tillbaka till ett utfall på 15 procent som vi låg på året då pandemin bröt ut. Vi är medvetna om att arbetsrelaterade faktorer såsom stress och kränkningar kan leda till bland annat en hög personalomsättning och en negativ företagskultur.

DELMÅL 2023	MÅLUPPFYLLELSE 2023		DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024	
	Sverige	Norge		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mindre än 15% personalomsättning. ■ +10 Employee Net Promoter Score (eNPS). ■ Inga bekräftade diskrimineringsfall. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mindre än 15% personalomsättning. ■ Förbättrat utfall på eNPS, +5. ■ Inga bekräftade diskrimineringsfall. 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mer än 80% av cheferna kommer från talangprogrammet. ■ Samtliga medarbetare har genomgått utbildning i uppförandekoden. ■ Jag kan uttrycka mina åsikter och framföra idéer. ■ Det finns goda möjligheter till kompetens- och karriärutveckling. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● 		
	● Målet är uppnått	● Målet är delvis uppnått	● Målet är ännu ej uppnått	

PERSONALOMSÄTTNING, TALANGPROGRAM OCH ANMÄLDA TRAKASSERIER

	SVERIGE			NORGE	
	2023	2022	2021	2023	2022
Personalomsättning	18 %	19 %	15 %	10 %	16 %
Medarbetare i talangprogrammet	214 st	307 st	82 st	13 st	16 st
Medarbetare som anmält kränkande särbehandling eller trakasserier.	9 st	13 st	8 st	0 st	1 st

MEDARBETARUNDERSÖKNING

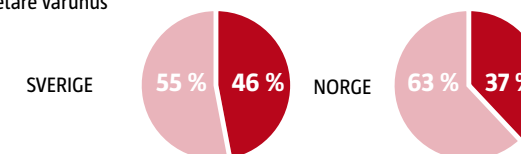
	SVERIGE		NORGE	
	2022	2020	2022	2020
Employee Net Promoter Score (eNPS)	0	+ 10	+ 10	+ 20
Ledarskapsindex	47	48	49	50
Välmåendeindex	66	68	70	68

Medarbetarundersökningen genomförs vartannat år

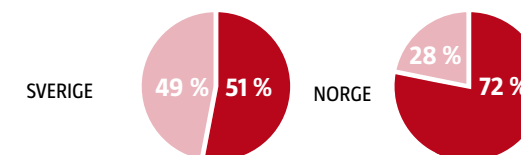
KÖNSFÖRDELNING PER VERKSAMHETSOMRÅDE 2023

Man Kvinna

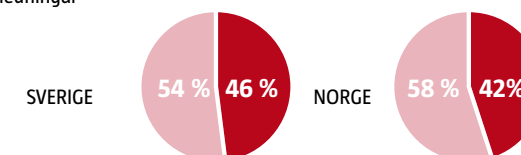
Medarbetare varuhus



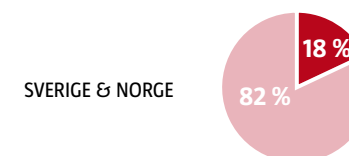
Medarbetare servicecenter



Varuhusledning



Företagsledning



Säker och hälsosam arbetsmiljö



En säker och hälsosam arbetsmiljö är högt prioriterat hos oss. Ingen ska må dåligt eller göra sig illa på grund av jobbet. Att identifiera och hantera arbetsmiljörisker är en viktig del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete. HR-avdelningen, skyddsombud och skyddskommittén diskuterar kontinuerligt riskerna i varuhuset och vidtar åtgärder för att undvika olyckor. De allvarligaste riskerna i den fysiska arbetsmiljön relaterar till truckkörning, fallolyckor samt tunga lyft vid hantering av produkter, exempelvis vid bänkskivehantering och arbete i kassan.

”Ingen ska må dåligt eller göra sig illa på grund av jobbet.”

I förebyggande syfte har vi därför exempelvis förbjudit truckkörning efter klockan 10 och varor får inte staplas högre än två meter. Det är åtgärder som logistikmässigt

är utmanande för oss, men som ökar tryggheten och säkerheten i varuhuset. Som ett komplement till skyddsronder genomför avdelningen för säkerhet och internrevision (IR-avdelningen) årligen återkommande revisioner på samtliga arbetsplatser i Sverige och Norge, där hantering av arbetsmiljörisker är en viktig del.

Utbildning och arbetsplatsträffar

För att öka kunskapen om arbetsmiljöfrågor hos medarbetare genomför vi årligen utbildningar i hälsa, säkerhet, motverkande av stress och psykisk ohälsa. Återkommande arbetsplatsträffar ger medarbetare också möjlighet att regelbundet diskutera arbetsmiljöfrågor. Under arbetsplatsträffarna är BAUHAUS uppförandekod alltid en central del vilket ofta manar till diskussioner om såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön.

DELMÅL 2023	MÅLUPPFYLLELSE 2023	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024
<ul style="list-style-type: none"> ■ Inga allvarliga olyckor, tillbud eller arbetssjukdomar. ■ Mindre än 5% sjukfrånvaro. 	<p>●</p> <p>●</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inga allvarliga olyckor eller tillbud. ■ Inga konstaterade diskrimineringsfall. ■ Mindre än 5% sjukfrånvaro. ■ Mindre än 15% personalomsättning.
● Målet är uppnått	● Målet är delvis uppnått	● Målet är ännu ej uppnått

Rapportering av tillbud och olyckor

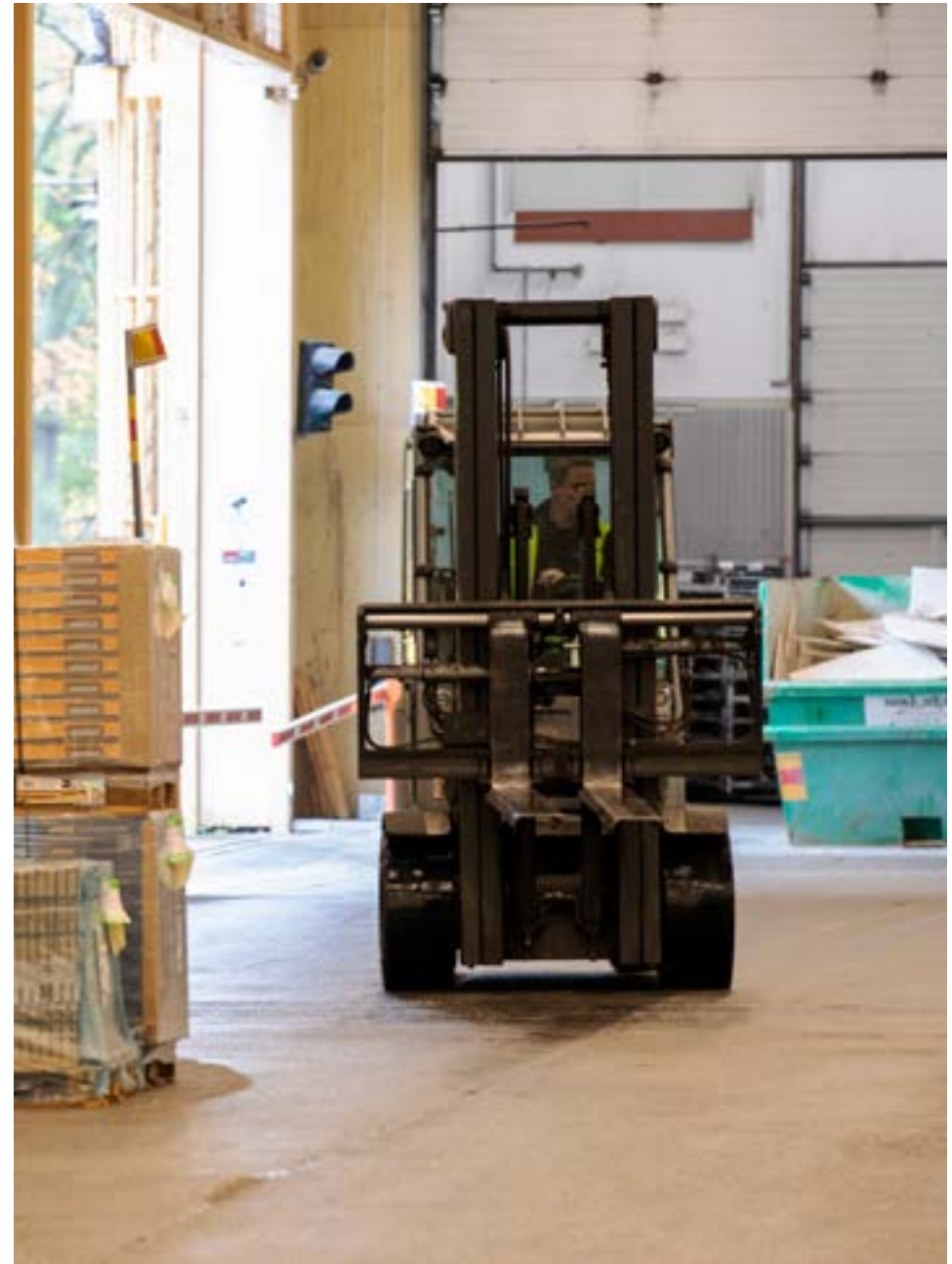
Vi uppmanar samtliga medarbetare att anmäla tillbud som kan leda till att allvarliga olyckor eller incidenter sker. Våra interna rapporteringssystem är öppna för alla medarbetare och inrapporterade tillbud kan på så sätt spridas så att alla medarbetare görs uppmärksamma på förekommande risker.

**”Vi uppmanar
att anmäla
tillbud.”**

Under 2023 har totalt 305 olyckor med kroppsskada rapporterats in, vilket är en minskning jämfört med 2022 (313). Till de vanligaste olyckorna hör kläm- och skärskadorna. Tre olyckor och ett tillbud av allvarigare karaktär har inträffat under året. Ena olyckan avsåg en truck som körde över en medarbetares fot, de andra var fallolyckor där virke respektive ett badkar föll över personal från hög höjd. Tillbudet skedde på en varumottagning där ett farligt avfallskåp tände eld. I Norge har 17 olyckor med kroppsskada rapporterats, men ingen av allvarigare karaktär. Vi utreder alltid grundorsaken till olyckorna och vidtar åtgärder för att minska risken för att liknande olyckor sker i framtiden.

Stöd kring psykisk ohälsa

Vi har även identifierat stress och psykisk ohälsa som risker. Under året har arbetsbelastningen varit hög på grund av minskad bemanning samt komplexiteten i ett nytt affärssystem. Vissa medarbetare har känt oro på grund av händelser i omvärlden. I syfte att stötta medarbetare vid stress eller annan psykisk ohälsa har vi ett samarbete med Sveriges största digitala psykologmottagning, Mindler. Alla medarbetare i Sverige har möjlighet att anonymt och kostnadsfritt få professionellt samtalsstöd. Inom ramen för samarbetet ges medarbetare också möjligheten att genomföra ett självhjälpsprogram, eller delta i föreläsningar och utbildningar kring psykisk hälsa. Vi planerade att lansera ett liknade program för våra medarbetare i Norge under 2023, men detta har vi tyvärr fått avvaktat med på grund av den ansträngda ekonomiska situationen.



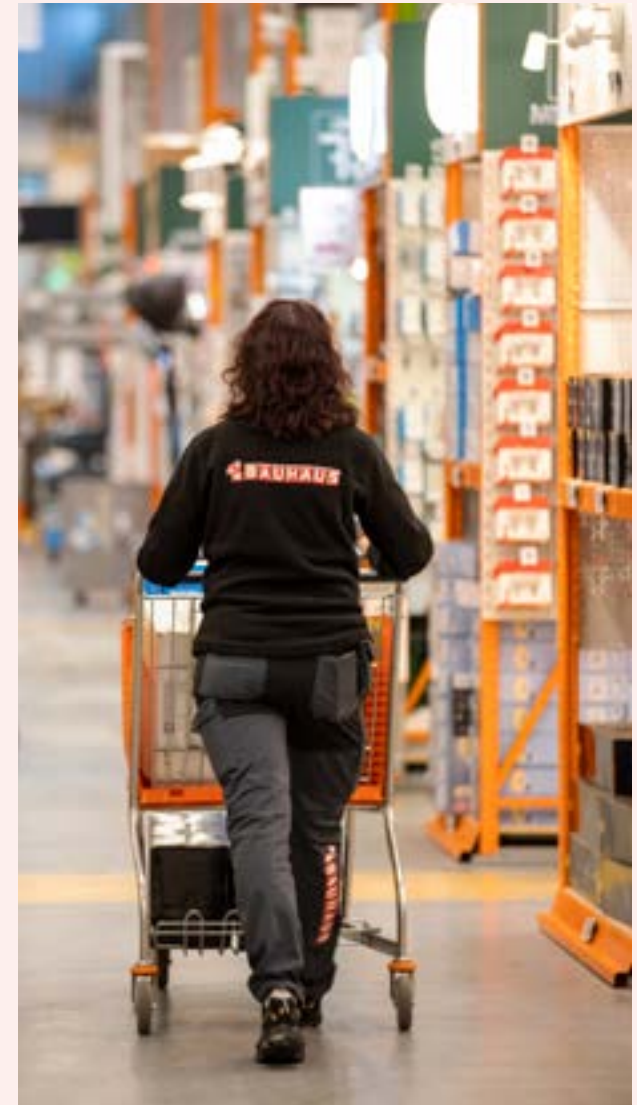
MEDARBETARDATA

	SVERIGE			NORGE	
	2023	2022	2021	2023	2022
Antal medarbetare	2 516 st	2 580 st	2 804 st	313 st	391 st
Andel med heltidskontrakt	45 %	44 %	48 %	62 %	53 %
Genomsnittsålder	34 år	34 år	33 år	35 år	34 år
Andel medarbetare som omfattas av kollektivavtal	100 %	100 %	100 %	100 %	67 %
Antal medarbetare varuhus	2 312 st	2 356 st		286 st	335 st
Antal medarbetare servicecenter	204 st	224 st		27 st	28 st
Antal medarbetare distribution*	75 st	82 st		10 st	15 st

HÄLSA OCH SÄKERHET

	SVERIGE			NORGE	
	2023	2022	2021	2023	2022
Olyckor med kroppsskada	305 st	313 st	307 st	17 st	35 st
Olyckor och tillbud av allvarligare karaktär	4 st	2 st	2 st	0 st	0
Sjukfrånvaro	5,7 %	6,4 %	5,5 %	9,7 %	8,0 %

*Antal medarbetare distribution för Sverige räknas inte in i totalt antal medarbetare för Sverige då dessa inte avser BAUHAUS & Co KB



2 829

Anställda på
BAUHAUS
2023

100 %

Andel medarbetare
som omfattas av
kollektivavtal

Klimatsmart verksamhet

Vår ambition

Vi energieffektiviserar varuhus och övriga fastigheter samt använder el och värme från förnybara energikällor för att minska vår klimatpåverkan.

Vi ställer krav på klimatsmarta transporter med så hög fyllnadsgrad som möjligt. Våra egna distributionsbilar drivs med fossilfritt bränsle och vi underlättar för våra kunder och medarbetare att resa till våra varuhus så klimatsmart som möjligt.

Vi minimerar vårt avfall och sorterar rätt så att det underlättar återanvändning, återvinning och energiutvinning.



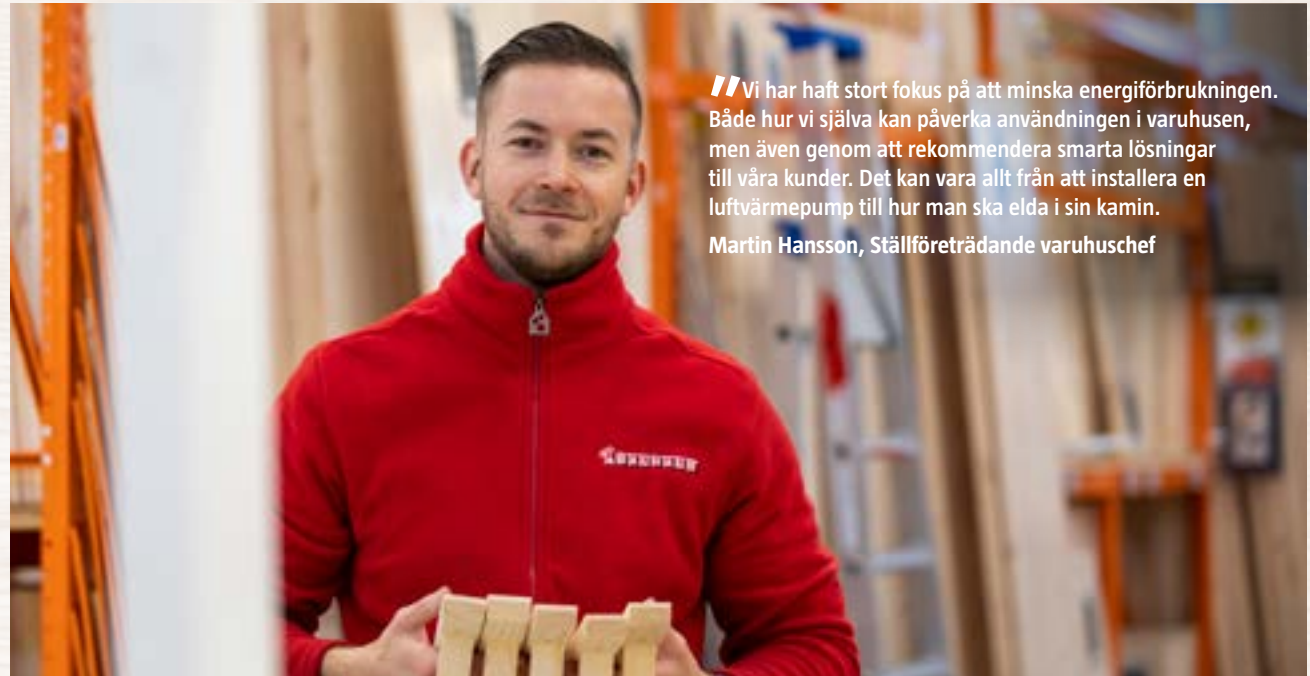
Energieffektivisering av varuhus

BAUHAUS har en stor del av sin verksamhet i stora energikrävande varuhus, som har öppet kl. 06 – 20 de flesta dagar i veckan, vilket innebär många timmars tänd inomhusbelysning och aktiv ventilation. För att minska elförbrukningen arbetar vi löpande med energi-besparande åtgärder i våra fastigheter.

”Vi har minskat vår energianvändning med 10%.”

Under flera år har vi arbetat aktivt med att minska energiförbrukningen i våra varuhus genom förebyggande underhållsarbete. Vi ser positiva effekter exempelvis av att vi har isolerat taken, optimerat belysningen och bytt ut gamla ventilationssystem. Det pågår ett projekt för att implementera en central övervakning av systemen för att säkerställa rätt driftinställningar.

Vi arbetar löpande med att se över hur vi kan påverka vår förbrukning genom att exempelvis sänka inomhustemperaturer, rengöra ventilationsfilter och säkerställa korrekt belysning. Under året minskade vi vår förbrukning på jämförbara enheter mot 2022 med närmare 11 procent i Sverige. I Norge har vi bara en minskning på 1 procent, och vi kommer därför se över hur vi kan nå samma minskning som i Sverige. Totalt i organisationen har förbrukningen ökat i och med att vi har öppnat nya varuhus och centrallager.



”Vi har haft stort fokus på att minska energiförbrukningen. Både hur vi själva kan påverka användningen i varuhuset, men även genom att rekommendera smarta lösningar till våra kunder. Det kan vara allt från att installera en luftvärmepump till hur man ska elda i sin kamin.

Martin Hansson, Ställföreträdande varuhuschef

DELMÅL 2023

- Minska energianvändningen i egna varuhus i Sverige med 10% mot jämförbara enheter 2022.
- Minska energianvändningen i egna varuhus i Norge med 10% mot jämförbara enheter 2022.

MÅLUPPFYLLELSE 2023



DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024

- 100% förnybar värme, kyla och inköpt el.
- Implementera nytt centralt styrsystem.

● Målet är uppnått

● Målet är delvis uppnått

● Målet är ännu ej uppnått



Mot 100 procent förnybart

Vårt mål är att all värme, kyla och inköpt el ska komma från förnyelsebara källor som vind- och vattenkraft. I Sverige har vi uppnått detta i alla varuhus, förutom i Löddeköpinge, där varuhuset värms av en egen gaspanna, som drivs av naturgas (fossilt bränsle). Under 2023 fördes dialoger med energibolag och en projekt- och byggplan togs fram så att gaspannan kan avvecklas under 2024 och ersättas med fjärrvärme. I Norge har vi på grund av extremt ansatt ekonomiskt läge tvingats använda icke förnybara energikällor. Planen är dock att återgå till förnybara källor när vi har ett bättre ekonomiskt läge.

På flera av våra varuhus i Europa har vi byggt solceller på varuhustaken. Detta är något vi planerar att installera på våra hus i Sverige. Den första solcellsanläggningen byggdes på varuhustaket i Uppsala under mitten av 2023. Med tanke på att det är stor investering

behöver vi planera projekten utifrån den ekonomiska situationen och utifrån vilken besparing som genereras på sikt.

”Vi har byggt solceller på varuhustaket i Uppsala.”

Vi utvärderar nu pilotprojektet i Uppsala och erfarenheter samt effekter, vilket kommer ligga till grund för byggnation på fler varuhus. Solcellsanläggningen i Uppsala har genererat drygt 200 MWh sedan juni 2023.

På vårt centrallager i Norrköping som drivs av PostNord TLP har vi en solcellsanläggning i full drift med en maxkapacitet på 6 miljoner kWh.

ENERGIANVÄNDNING (MWH)	2023	2022	2021 *
Inköpt el	28 453	28 762	25 027
Inköpt värme	12 425	11 246	11 872
Egen värmeproduktion **	262	255	397
Totalt	41 139	40 263	37 296

*Avser endast Sverige. För Norge redovisades data för 2021 i den norska hållbarhetsrapporten.

** Egen produktion av värme avser en värmepanna i en av BAUHAUS varuhus. Denna drivs av naturgas (fossilt bränsle).

Optimering av logistiken

Logistik och transporter är en central del av BAUHAUS verksamhet och hållbarhetsarbete. Med ökade omsättningsvolym, fler varuhus, större andel direktimport och en framgångsrik e-handelskanal blir det ännu viktigare att lyckas med väl fungerande och optimerade transportflöden. Genom att sträva efter färre omlastningar och en högre fyllnadsgrad kan vi bidra till färre transporter och minskade utsläpp av växthusgaser.

I flera år har vi arbetat med effektivisering av vårt logistikflöde genom att öka fyllnadsgraden. För varje år har vi förbättrat resultatet och 2023 nådde ni vi målet på att öka till 88 procent från 86 procent året innan. För att lyckas öka år efter år, har ett gediget arbete skett för att optimera processer och rutiner. En betydande bidragande faktor till den ökade fyllnadsgraden är implementationen av stålburar, vilket tillsammans med en incitamentsbaserat uppföljningsmodell möjliggjort denna utväxling på fyllnadsgraden. Vi nådde målet att öka fyllnadsgraden till 88 procent under 2023, och sätter därför målet till att nå 89 procent under 2024.

Till vårt 90 000 m² stora centrallager kommer merparten av varor från våra leverantörer för omlastning och vidare distribution inom Sverige och Norge. Leverans till centrallagret samt till distributionsenheter, weblager och varuhus utförs av transportörer som anlitas av våra

leverantörer eller direkt av BAUHAUS. Största delen av transporterna sker med lastbil, men andelen tågtransporter ökar. Utmanande för 2023 har varit att ställa om i produktion för att anpassa den till rådande omvärldssituation. Även under 2024 kan det tänkas bli en anpassning av processer och rutiner utifrån vårt nya affärssystem.



DELMÅL 2023	MÅLUPPFYLLELSE 2023	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024
<ul style="list-style-type: none"> 88% fyllnadsgrad egna lastbilar från vårt centrallager till varuhus (90% 2025). 100% fossilfria transporter med alla e-handelslastbilar 2025. Järnvägsdistribution från centrallagret i Norrköping till Umeå 90%. Järnvägsdistribution från centrallagret i Norrköping till Norge 50%. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> 89% fyllnadsgrad egna lastbilar från vårt centrallager till varuhus (90% 2025). Järnvägsdistribution från centrallagret i Norrköping till Norge 50%. Etablera 1 logistikhub för omlastning i Europa. Öka andelen icke fossilfria avgångar från centrallager till varuhus, från 15% till 20%. Driftsätta lätt ellastbil 2024 till e-handelsdistribution.
<ul style="list-style-type: none"> ● Målet är uppnått ● Målet är delvis uppnått ● Målet är ännu ej uppnått 		

Transport av e-handelsvaror från weblager till kund sker till stor del av BAUHAUS egna lastbilar, på vissa orter samarbetar vi dock med lokala åkerier. I Sverige har lastbilsflottan i många år tankat förnybart drivmedel (HVO*). I december beslöt vi att återgå till traditionell diesel då vi har en mycket ansträngd ekonomisk situation på grund av yttre faktorer så som höjda räntor, ökad inflation och ett stort volymtapp. Vi uppfyllde trots detta vårt mål till

”Vi lägger om fokus till eldrivna lastbilar.”

90 procent på året att tanka våra distributionsbilar med fossilfritt bränsle. Vi tror att detta kommer vara en fortsatt utmaning även nästa år. Vi kommer ställa om till att köra eldrivna lastbilar och de första bilarna driftsätts under 2024. Det kommer krävas mycket arbete för att ersätta en del av vår fordonsflotta med eldrivna fordon. Detta ska dock inte hindra oss då vi tror att detta är rätt väg fram för en mer hållbar verksamhet. Några av de frågeställningar som vi redan har börjat jobba med är:

1. Transportplanering
2. Fordonskapacitet el vs. diesel
3. Laddningsmöjligheter under transport
4. Laddningsmöjligheter på terminal
5. Kompetens medarbetare
6. Regelverk
7. Ekonomiska aspekter

BAUHAUS ställer krav på icke-fossila bränslen på de bilar som drivs av externa åkerier som utför e-handelsdistribution och vi strävar efter 100 procent senast 2025. För att uppnå målet behöver vi förbättra kravställen på de transportörer som kör längre sträckor, så att dessa övergår till gas- respektive ellastbilar. Utmaningen vi upplever är att övergången delvis är beroende av bränsletillgång/infrastruktur.

Första eldrivna långtradaren i Sverige

Det sker en snabb utveckling av eldrivna fordon för långväga transporter. Under 2022 har BAUHAUS och PostNord driftsatt den första eldrivna tunga lastbilen som är anpassad för långa sträckor. Ytterligare tre bilar beställdes och levererades under 2023.

Biogasdriven lastbil med dubbla lastplan

En vanlig begränsning när det gäller fyllnadsgraden i en lastbil är att gods inte kan staplas för mycket utan risk att gå sönder. I samarbete med PostNord har BAUHAUS framgångsrikt testat två specialkonstuerade biogasdrivna lastbilar med dubbla lastplan. Lastbilarna har öppningsbara sidor, vilket underlättar lastning och lossning. De nya lastbilarna sparade under året cirka 200 000 km transportsträcka, vilket motsvarar cirka 196 ton koldioxid. Planen är att utöka fordonsparken med flera sådana långtradare framöver.

I år gick över 90 procent av transporterna från centrallagret till vårt varuhus i Umeå med tåg. Vi hade som mål att genomföra hälften av transporten från centrallagret till Norge med tåg. Detta har vi inte lyckats med då vi inte har hittat en leverantör som har en stabil, operativ lösning. Målet om 50 procent kvarstår därför till 2024.



Förbättrat emballage

För att minimera mängden emballage vid frakt av våra produkter, har BAUHAUS tillsammans med PostNord tagit fram ett antal olika kartonger som på millimetern är anpassade till vissa av våra storsäljande produkter. Ett annat exempel på mer hållbart emballage är att vi använder återvunnen wellpapp som ”skrynklas” i maskin som fyllnadsmaterial i stället för plast eller frigolit. Vissa av våra produkter levererar vi på lastpallar. Där det är möjligt, använder BAUHAUS pallar av wellpapp i stället för tunga träpallar. Genom att frakten blir lättare, kan vi spara bränsle. En annan fördel är att dessa är kundvänligare eftersom kunden lätt kan återvinna wellpappen.

* HVO står för hydrerad vegetabilisk olja, och är en typ av biodiesel som kemiskt sett är identisk eller mycket lik fossil diesel och därmed kan ersätta fossil diesel till 100 procent.

Avfall och återvinning

BAUHAUS breda sortiment av produkter innebär att det uppstår en mängd olika avfallsfraktioner i varuhus och lager. Vi arbetar löpande för att minimera mängden avfall som uppkommer i verksamheten, och strävar mot en avfallshantering där så mycket som möjligt kan återvinnas. Vi frågade vår personal vad de kunde påverka mest inom, och avfallshantering kom högt upp bland varuhusen. Därför har denna fråga varit extra viktig för oss.

”Att sortera rätt är en viktig fråga för vår personal.”

Under året har vi haft fortsatt stort fokus på vårt arbete med att minska vår avfallsmängd och öka återvinningsgraden. För att göra det lätt att sortera rätt finns tydliga instruktioner uppsatta vid varuhusens avfallshörna. Utbildning i avfallshantering är obligatorisk för våra medarbetare och ingår även i introduktionsprogrammet. Vår samarbetspartner, Ragn-Sells, stöttar oss i fortsatt arbete att öka kunskapen hos medarbetare.

Minska avfallet på många olika sätt

En stor källa till avfall är emballage, såsom sträckfilmsplast, wellpapp eller trasiga lastpallar. Under året har vi implementerat flera åtgärder för att minska emballaget. Exempelvis genom att ställa krav på våra leverantörer

som levererar direkt till varuhusen, att minska användningen av emballage och att ta tillbaka emballaget efter avlastning. En annan viktig åtgärd är att vi använder oss av lastbärare (burar) i stället för traditionella lastpallar vid egen transport från vårt centrallager till varuhus. Dessa lastbärare cirkuleras internt och har betydligt minskat behovet av emballage och ökar samtidigt fyllnadsgraden.

En del transportemballage utgörs av trä, exempelvis regler mellan trall och odlingslådor. I stället för att slänga det försöker vi sälja det som spillvirke. Vi säljer även trasiga jord- och pelletssäcker som handssortering. Våra kunder uppskattar detta och vi kan minska vårt avfall.



DELMÅL 2023	MÅLUPPFYLLELSE 2023	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024
<ul style="list-style-type: none"> Öka materialåtervinningsgraden med 10% jämfört med 2022. 	<p style="text-align: center;">●</p>	<ul style="list-style-type: none"> Alla varuhus har en återvinningsgrad på minst 40%.
<p>● Målet är uppnått ● Målet är delvis uppnått ● Målet är ännu ej uppnått</p>		

BAUHAUS har som målsättning att minska andelen avfall som går till förbränning och öka andelen som går till materialåtervinning. I samarbete med Ragn-Sells följer vår hållbarhetschef kvartalsvis upp avfallsmängden samt återvinningsgraden. Den totala mängden avfall i Sverige uppgick till 7 501 ton, vilket är 7 procent

”Vi minskar vårt avfall och ökar vår återvinningsgrad.”

mindre än 2022, vid motsvarande omsättning, trots nya varuhusetableringar. I snitt går 35 procent av avfallet till materialåtervinning, vilket är det bästa utfallet sen BAUHAUS började mäta år 2019.

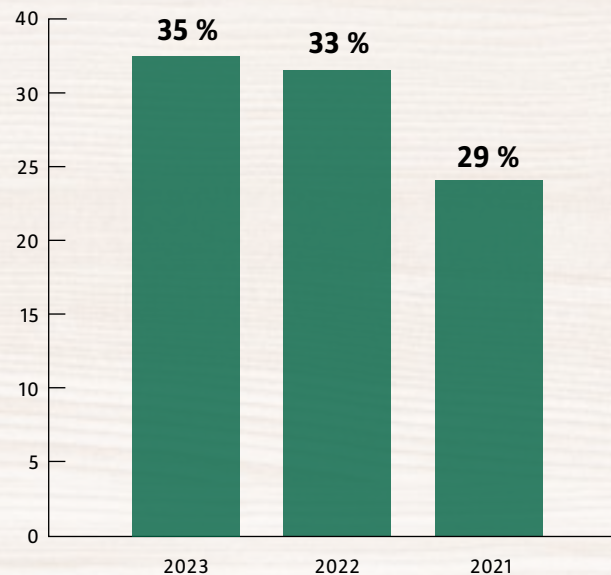
Fokus på varuhusen som inte når målet

Vi ser en stor variation bland varuhusens återvinningsgrad, där vissa når över 50 procent medan andra inte når upp till 25 procent. Här kommer vi rikta resurser till att öka återvinningsgraden hos de husen som ligger efter, så att vi kan nå vårt mål.

Utmaningen är att vår största fraktion, obehandlat träavfall, i Sverige inte är återvinningsbar och går till energiåtervinning.

I Norge implementerade vi samma avfallshantering som i Sverige under sommaren. Vi kommer redovisa norska siffror i 2024 års rapport då de blir mer rättvisa och speglar hela året.

MATERIALÅTERVINNING SVERIGE %



AVFALLSHANTERING SVERIGE*	2023	2022	2021
Energiåtervinning	52 % 3 909 ton	56 % 4 520 ton	54 % 4 953 ton
Materialåtervinning	35 % 2 633 ton	33 % 2 686 ton	29 % 2 689 ton
Vidare sortering på anläggning	7 % 543 ton	5 % 382 ton	9 % 806 ton
Deponi	6 % 414 ton	6 % 471 ton	9 % 788 ton
Biogas/komposterbart	0 % 12 ton	0 % 12 ton	0 % 20 ton
Förbränning	0 % 2 ton	0 % 2 ton	0 % 1 ton
Totalt	7 513 ton	8 073 ton	9 255 ton

* Avfallsmängder för Norge redovisas från och med 2024.

Klimatstrategi

Klimatförändringarna är en av vår tids största utmaningar och, som alla andra aktörer i samhället, måste vi ta vårt ansvar för att minska vår klimatpåverkan.

"Klimatförändringarna är en av vår tids största utmaningar."

BAUHAUS klimatkartläggning

BAUHAUS klimatkartläggning visar att de största utsläppen kopplade till verksamheten uppstår i leverantörsledet, vid utvinning av råvaror och i tillverkningen av inköpta varor. Kartläggningen och beräkningarna av klimatpåverkan har genomförts i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol), den globala standarden för beräkning och rapportering av klimatutsläpp, och inkluderar Scope 1, 2 och 3. Beräkningarna redovisas i ton koldioxidekvivalenter (CO₂e). Beräkningarna har i mån av tillgänglighet från Trafikverket, Energimyndigheten, vetenskapliga rapporter och andra källor baserats på livscykelbaserade emissionsfaktorer med hänsyn taget till hela livscykeln, exempelvis för bränslen så kallade well-to-wheel värden (WTW).



DELMÅL 2023

- Minska utsläpp från Scope 1 och 2 med 50% jämfört med 2020.

MÅLUPPFYLLELSE 2023



DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024

- Minska utsläpp från Scope 1 och 2 med 50% jämfört med 2020.

● Målet är uppnått

● Målet är delvis uppnått

● Målet är ännu ej uppnått

Beräkning av klimatutsläpp

BAUHAUS utsläpp av växthusgaser från den egna verksamheten (Scope 1 och 2) uppgick under 2022 till totalt 5 675 ton CO₂e, varav utsläppen i Sverige står för 42 procent. På grund av åtgärder relaterat till kostnadsbesparingar ökar utsläppen inom scope 1 och 2 med 221 procent jämfört med 2022. Främsta anledningen är att varuhusen i Norge inte längre har grön el, samt en ökad förbrukning av drivmedel för egna lastbilar i Norge. Utsläpp av växthusgaser inom Scope 1 står för en liten del av verksamhetens totala utsläpp. Den absoluta merparten av klimatpåverkan uppkommer som indirekta utsläpp i BAUHAUS värdekedja, Scope 3. Resultatet från klimatberäkningarna visar vilka områden vi behöver prioritera för att minska vår klimatpåverkan.

FOKUSOMRÅDEN FÖR ATT MINSKA VÅR KLIMATPÅVERKAN

- Optimera logistikflöden, öka fyllnadsgraden
- Fossilfri distribution
- Öka andelen järnvägstransport
- Ny logistikhub i Europa
- Installera solceller på våra varuhus
- Leverantörer med egna klimatmål senast 2025
- Öka försäljning av produkter med oberoende hållbarhetsmärkning eller certifiering

TOTALA UTSLÄPP VÄXTHUSGASER (TON CO ₂ E)	2023	2022	2021
DIREKTA UTSLÄPP, SCOPE 1			
Egenägda fordon			
Lastbilar (e-handel)	150	112	255
Truckar	87	88	310
Tjänstebilar	67	103	75
Montageservicebilar	0	34	22
Egen produktion värme och kyla			
Värmepanna	53	55	83
Totalt Scope 1	357	393	745
INDIREKTA UTSLÄPP, SCOPE 2			
Inköpt energi			
El	3 093	708	2 826
Fjärrvärme	1 022	666	703
Totalt Scope 2	4 116	1 373	3 529
TOTALT SCOPE 1 OCH 2	4 473	1 776	4 336

Vi fördjupar samarbeten för hälsa och miljö

Vår ambition

Vi stöttar svensk idrott från gräsrot till elitnivå och andra organisationer som främjar folkhälsan eller engagerar sig för miljön.

Vi är en positiv kraft lokalt, där vi har våra varuhus. Vi skapar sysselsättning och engagerar oss tillsammans med lokala aktörer för en hållbar samhällsutveckling.

3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE



13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA



15 EKOSYSTEM OCH BIOLOGISK MÅNGFALD



Samhällsengagemang

BAUHAUS arbetar sedan många år med samarbeten och sponsring. Vi har en välutvecklad organisation och strategi för att gynna både gräsrots- och elitnivå. Idrotten och föreningslivet generellt sett bidrar till en positiv samhällsutveckling. Våra initiativ och samarbeten engagerar också våra medarbetare på många sätt.

Riktlinjer för vårt sponsringsarbete

BAUHAUS sponsringsarbete ska ge oss goda möjligheter att skapa, upprätthålla och stärka långsiktiga relationer, både med kunder och partners. Under 2022 fastställde vi därför en sponsringpolicy för att tydliggöra våra övergripande riktlinjer för vilka typer av organisationer vi samarbetar med och hur sponsringsprocessen ska gå till. Vi har som mål att våra medarbetare ska vara delaktiga i vårt sponsringsarbete, och vi kommer därför under 2024 att lägga större fokus på att våra medarbetare deltar i de aktiviteter som vi arrangerar.

PRINCIPER FÖR VÅRT SPONSRINGSARBETE

- Vi stöttar organisationer som främjar folkhälsan eller engagerar sig för miljön.
- Vi sponsrar både på företagsövergripande och på lokal nivå.
- Vi utgår från ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.
- Vi är måna om en bra dialog och regelbunden kontakt med våra samarbetspartners.



DELMÅL 2023	MÅLUPPFYLLELSE 2023	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2024
<ul style="list-style-type: none"> ■ BAUHAUS initierar/medverkar i hållbarhetsprojekt tillsammans med samarbetspartners. 	●	<ul style="list-style-type: none"> ■ BAUHAUS initierar/medverkar i hållbarhetsinitiativ tillsammans med samarbetspartners som främjar miljö och/eller hälsa.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Samtliga varuhus har genomfört minst en aktivitetsdag med en lokal förening. 	●	<ul style="list-style-type: none"> ■ Samtliga varuhus har genomfört minst en städdag med en lokal förening.
<ul style="list-style-type: none"> ■ 80% av medarbetarna har deltagit i en hållbarhetsaktivitet under sin arbetstid. 	●	<ul style="list-style-type: none"> ■ 80% av medarbetarna har deltagit i en hälsofrämjande aktivitet under sin arbetstid.
<p>● Målet är uppnått ● Målet är delvis uppnått ● Målet är ännu ej uppnått</p>		



BAUIS skidskola

Tillsammans med Svenska Skidförbundet ger vi förskolor möjligheten att kostnadsfritt prova på längdskidåkning. Vi har sex skidpaket som under vintern snurrar runt på förskolor som ansökt om deltagande. Paketerna innehåller komplett längdskidutrustning för tio barn, handledarmaterial och diplom. Antalet ansökande förskolor har ständigt ökat. Totalt sett har över 5 000 barn deltagit i BAUIS skidskola.

Svenska städlandslaget och Norske ryddelandslaget

På alla orter där BAUHAUS har varuhus genomförde vi även i år, tillsammans med Städa Sverige och idrottslag i respektive kommun, insatser för miljön. Dessutom skapade vi två städlandslag i form av Svenska städlandslaget och Norske ryddelandslaget. Nästan 2 000 idrottsungdomar, ledare och frivilliga medarbetare vid varuhusen deltog på olika sätt i att motverka nedskräpning vilket ledde till att lagen totalt plockade över 1 250 säckar skräp, vilket motsvarar över 12,5 ton.

"Vi har under lång tid varit en av Sveriges största sponsorer av idrott."





Avicii Arena för ökad psykisk hälsa

Vi har under lång tid varit en av Sveriges största sponsorer av idrott, framför allt med inriktning mot ungdomsverksamheter. Psykisk ohälsa är ett stort och växande problem bland ungdomar varför initiativ som aktiverar och inspirerar ungdomar till en aktiv livsstil är självklara för oss. Genom samarbetet mellan stiftelsen Tim Bergling Foundation, Stockholm Live och Trygg-Hansa försöker vi, inom skol- och idrottsvärlden, lyfta frågan och bidra till bättre förutsättningar för god psykisk hälsa hos unga.

"Sportklubben välkomnar både medarbetare och andra."



BAUHAUS Sportklubb

Under 2022 startade vi en egen sportklubb. Sportklubben är ett verktyg inom Avicii Arena och erbjuder träning, tävling och motion, tillsammans med utbildningar inom psykisk ohälsa för unga, föräldrar, ledare och andra vuxna. Vi vill värva fler medlemmar över hela Sverige, både medarbetare och andra. Vi tror att sportklubben kan vara en viktig del för att engagera medarbetare och uppnå målsättningen om att delta i hälsofrämjande aktiviteter.



Barncancerfonden

Vi är sedan 2011 huvudpartner till Barncancerfonden. Samarbetet engagerar både personal och kunder. Sedan starten har vi samlat in över 30 miljoner kronor. Under 2023 samlade vi in nästan en miljon genom aktiviteter med kunder och medarbetare. Under året kunde kunder skänka "en 10:a för livet" och under samma period skänker vi 10 kronor varje gång en medarbetare tränar minst 30 minuter per dag.

GRI-index

REDOGÖRELSE FÖR TILLÄMPNING	BAUHAUS har redovisat informationen som hänvisas till i detta GRI index för perioden 1 januari - 31 december 2023 med referens till GRI Standards.
GRI 1-VERSION	GRI 1: Foundation 2023

UPPLYSNING		KOMMENTAR	SIDHÄNVISNING
GRI 2	GENERELLA UPPLYSNINGAR 2023		
2-1	Upplysningar om organisationen		2, 7
2-2	Enheter som inkluderas i organisationens hållbarhetsredovisning		2
2-3	Redovisningsperiod, redovisningsfrekvens, kontaktuppgifter		2
2-4	Förändringar av information	Inga förändringar	
2-5	Externt bestyrkande		2
2-6	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer		7 - 8, 17
2-7	Anställda		28, 31
2-13	Delegering av ansvar för hantering av organisationens påverkan		14, 29
2-16	Kommunikation av kritiska ärenden		25, 30
2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling		5 - 6, 10
2-23	Policyåtaganden		14, 17, 25, 42
2-24	Integrering av policyåtaganden		14, 17, 25, 42
2-25	Processer för att åtgärda negativ påverkan		21, 26, 30
2-26	Mekanismer för att söka råd och uppmärksamma farhågor		25
2-28	Medlemskap i organisationer		21, 26
2-29	Tillvägagångssätt för intressentengagemang		11
2-30	Kollektivavtal		26, 31

GRI 3 VÄSENTLIGA FRÅGOR 2021			
3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor		11 - 12
3-2	Lista över väsentliga frågor		12 - 13
3-3	Styrning av väsentliga frågor	Se respektive ämnesrad nedan	14, 16 - 42
GRI 205 ANTIKORRUPTION 2016			
205-2	Kommunikation och utbildning kring anti-korruptionspolicy och rutiner		25
205-3	Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	Inga	
GRI 302 ENERGI 2016			
302-1	Energianvändning inom organisationen		33 - 34
302-2	Energianvändning utanför organisationen		36
302-4	Energibesparingar		33 - 36
GRI 305 UTSLÄPP 2016			
305-1	Direkta växthusgasutsläpp (Scope 1)		39 - 40
305-2	Indirekta växthusgasutsläpp energi (Scope 2)		39 - 40
305-3	Indirekta växthusgasutsläpp övrigt (Scope 3)		39 - 40
305-5	Minskning av växthusgasutsläpp		40
GRI 306 AVFALL 2020			
306-1	Generering av avfall och betydande avfallsrelaterad påverkan		37 - 38
306-2	Hantering av betydande avfallsrelaterad påverkan		37 - 80
306-3	Genererat totalt avfall		38
306-4	Avfall till återanvändning och materialåtervinning		37 - 38
306-5	Avfall till energiutvinning och deponi		37 - 38

GRI 308 MILJÖBEDÖMNING AV LEVERANTÖRER 2016		
308-1	Nya leverantörer som utvärderats utifrån miljökriterier	18 - 21
308-2	Negativ miljöpåverkan i leverantörskedja och tagna åtgärder	18 - 20, 22 - 23, 35 - 37
GRI 401 SYSSÄTTNING 2016		
401-1	Nyanställningar och personalomsättning	27 - 28
GRI 403 ARBETSRELATERAD HÄLSA OCH SÄKERHET 2018		
403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet	29 - 30
403-2	Faroidentifiering, riskbedömning och utredning av incidenter	29 - 30
403-3	Företagshälsövård	30
403-4	Involvera, konsultera och kommunicera med arbetstagare i frågor som rör hälsa och säkerhet på arbetet	29 - 30
403-5	Utbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	29
403-6	Främja arbetstagares hälsa	29 - 30
403-7	Förebygga och minska arbetsrelaterade hälsorisker i värdekedjan	29 - 30, 44, 46
403-8	Arbetstagare som omfattas av ett ledningssystem för arbetsmiljö	Samtliga medarbetare
403-9	Arbetsrelaterade skador	31
403-10	Arbetsrelaterad ohälsa	31
GRI 404 UTBILDNING 2016		
404-2	Initiativ för att förbättra de anställdas kompetens samt omställningsprogram	26 - 27
404-3	Andel anställda som regelbunden får utvärdering av prestanda och karriärutveckling	27

GRI 405 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET 2016		
405-1	Mångfald i ledningen och bland anställda	26, 28
405-2	Kvot mellan kvinnors och mäns standardlöner och ersättningar	26
GRI 406 ICKE-DISKRIMINERING 2016		
406-1	Fall av diskriminering och vidtagna åtgärder	26, 28
GRI 407 FÖRENINGSFRIHET OCH KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR 2016		
407-1	Verksamheter och leverantörer där risk förkommer att rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar ej respekteras	19 - 20
GRI 408 BARNARBETE 2016		
408-1	Verksamhet och leverantörer med risk för barnarbete	19 - 20
GRI 409 TVÅNGSARBETE 2016		
409-1	Verksamhet och leverantörer med risk för tvångsarbete	19 - 20
GRI 413 LOKALSAMHÄLLE 2016		
413-1	Verksamheter med engagemang i lokalsamhället, påverkansanalyser samt utvecklingsprogram	42 - 44
GRI 414 SOCIAL BEDÖMNING AV LEVERANTÖRER 2016		
414-1	Nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier	18 - 21
414-2	Negativ social påverkan i leverantörsled och vidtagna åtgärder	18 - 21



BAUHAUS & Co KB – Enköpingsvägen 41, 177 38 Järfälla
BAUHAUS Norge KS – Gjellebekkveien 1, 3420 Lierskogen