



Hållbarhetsrapport 2025

Om hållbarhetsrapporten

Hållbarhetsrapporten omfattar Bohus Städ Patric Svensson AB (fortsättningsvis Bohus), som ägs av moderbolaget Patric Svensson Förvaltnings Aktiebolag. Rapporten avser perioden 1 januari till och med 31 december 2025. Bohus hållbarhetsrapporterar för fjärde året. Tidigare rapporter har upprättats enligt kraven i ÅRL. Årets hållbarhetsredovisning följer även kraven i rapporteringsstandarderna VSME:s (Voluntary Sustainability Reporting Standard) grundmodul och omfattande modul. Bohus har genomfört en dubbel väsentlighetsanalys, vilket har legat till grund för rapporteringens avgränsningar

och innehåll. Upplysningar redovisas enligt tillämplighetsprincipen, vilket innebär att endast de upplysningar som bedömts väsentliga för verksamheten inkluderas, oavsett om de återfinns i VSME:s grundmodul eller omfattande modul. Rapporten har granskats av styrelsen. Utöver revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten har ingen ytterligare extern granskning genomförts.

Kontaktperson: Heléne Larsson, helene.larsson@bohus.se

Innehåll

Allmänna upplysningar	4
Om Bohus	4
Hållbarhetsstyrning	5
Vår värdekedja	6
Intressentdialoger	7
Dubbel väsentlighetsanalys	8
Miljö	9
Klimatförändringar	10
Föroreningar	12
Cirkulär ekonomi	13

Socialt ansvar	15
Den egna arbetskraften	16
Arbetsstagare i värdekedjan	19
Konsumenter och slutanvändare	20
Etiskt ansvar	21
Ansvarsfullt företagande	22
Kvalitet	23



2025: en tydligare riktning framåt inom hållbarhet

PATRIC SVENSSON VD, BOHUS

När jag ser på vår verksamhet är det tydligt att allt börjar med våra medarbetare. Det är de som varje dag är ute hos kund och utför arbetet, ofta självständigt och i miljöer där vi som arbetsgivare inte alltid är på plats. Det ställer höga krav på oss.

För mig är det självklart att vi ska erbjuda schyssta villkor. Hos oss omfattas alla av kollektivavtal och vi arbetar aktivt för att våra medarbetare ska veta vad som gäller och känna sig trygga i sitt arbete. Men villkor är bara en del av helheten. Kulturen är minst lika viktig. Hur vi bemöter varandra, samarbetar och tar ansvar i vardagen är det som i slutändan formar bolaget.

Jag är stolt över att detta också märks i våra medarbetarundersökningar. På frågan om trivsel på jobbet hade vi 2025 ett genomsnitt på 4,7 av 5.

Vi ser också att de här frågorna är viktiga för våra kunder. I intervjun med Plushögskolan (läs mer på sida 19) framgår tydligt att hur vi tar hand om vår personal spelar roll i valet av leverantör. Ett långsiktigt och ansvarsfullt arbetsgivaransvar är därmed inte bara en värderingsfråga, utan också en del av vårt erbjudande.

Vi har under lång tid arbetat strukturerat med kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Under 2025 tog vi ett steg vidare och breddade arbetet till att omfatta hållbarhet i ett större perspektiv. Den dubbla väsentlighetsanalys som slutfördes under våren har hjälpt oss att prioritera vilka hållbarhetsfrågor vi ska fokusera på och gjort kopplingen till affären tydligare.

I praktiken handlar det till exempel om att vi genom städning och service bidrar till att förlänga livslängden på lokaler, möbler och utrustning. Genom vår uthyrningsverksamhet prioriterar vi återbrukade kaffemaskiner och skrivare framför nyinköp. Det gör att samma produkter kan användas längre och i flera livscykler, vilket minskar resursuttag och klimatpåverkan och samtidigt skapar värde för våra kunder. Det är inga nya arbetssätt för oss, men analysen har hjälpt oss att se dem tydligare som en självklar del av vårt hållbarhetsarbete.

I slutet av 2025 påbörjade vi även arbetet med att formulera mål inom våra mest väsentliga områden. Det ger oss en tydligare riktning framåt och bättre förutsättningar att följa upp och utveckla vårt arbete.

Under året flyttade vi dessutom in i ett nybyggt huvudkontor där hållbarhetsfrågor varit en naturlig del av flera val. Vi har bland annat installerat solceller, optimerat laddning och laddplatser samt i stora delar av byggnaden valt att återbruka material i stället för att köpa nytt.

I årets rapport presenterar vi också, för första gången, ett klimatbokslut där vi redovisar våra utsläpp av växthusgaser inom scope 1 och 2. Med mätbara siffror i ryggen ser vi fram emot att under 2026 fortsätta arbetet med att minska vår klimatpåverkan ytterligare.



Om Bohus

Sedan starten i Göteborg 1986 har Bohus varit ett ägarlett företag. Vår affärsmodell bygger på att erbjuda ett brett utbud av tjänster och produkter till företagskunder, med fokus på arbetsplatsrelaterade service- och driftstjänster.

Erbjudandet omfattar bland annat städtjänster, kaffelösningar, frukt-korgar, vaktmästeri, kontors- och varumaskiner, kontorsväxter samt entrémattor. Verksamheten bedrivs främst i Göteborg med omnejd samt i Borås och vi har över 2000 återkommande företagskunder. Vår organisation består av över 500 medarbetare som älskar service och att skapa en trivsam arbetsmiljö för våra kunder.



Våra värderingar

Vår företagskultur genomsyras av fem centrala värderingar:

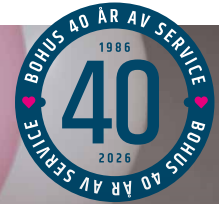
- Vi älskar service
- Vi gör hållbara val
- Vi respekterar varandra
- Vi tar ansvar
- Vi hjälper varandra

Bolagsfakta Bohus Städ Patric Svensson AB

NACE-koder	81210
Total balansomslutning (MSEK)	243
Omsättning (MSEK)	363
Antal anställda	532

ISO-certifierade

Vi är certifierade enligt ISO 9001 (kvalitetsledning), ISO 14001 (miljöledning) och ISO 45001 (arbetsmiljöledning).



Vi är stolta över att i snart fyra decennier ha fått erbjuda våra tjänster. 2026 firar vi 40-årsjubileum.



Vi finns i Göteborg med omnejd, med närvaro i bland annat Kungälv, Partille, Lerum, Kungsbacka och Borås.

Hållbarhetsstyrning

Beslut om mål, policys och implementering av åtgärder fattas i en styrgrupp med ansvariga för våra olika tjänsteområden och stöd-funktioner. För den löpande uppföljningen av hållbarhetsvisioner, mål och utfall ansvarar VD och HR-chef. Det operativa arbetet med hållbarhet, ISO-certifieringar och HR-frågor drivs av HR-chefen.

Styrning inom hållbarhet

- Arbetsmiljöpolicy
- Kvalitet- och miljöpolicy
- Bohus uppförandekod
- Bohus värderingar
- Ledningssystem enligt ISO
- HR-system och personalsida
- Introduktionsprogram

”Vi är supernöjda med samarbetet, det är alltid hög kvalitet i arbetet och bra service om det skulle vara något som blivit fel”



Intervju med
Roland Skogh
Teknisk förvaltare, Elof Hansson Fastigheter



Så tycker våra kunder

I mer än sju år har Bohus levererat städtjänster till Elof Hansson Fastigheter, med uppdrag som spänner över flera delar av den dagliga driften. Vi ringde upp Roland Skogh, teknisk förvaltare på Elof Hansson Fastigheter, för att höra hur han ser på samarbetet.

Först och främst, vilka är Elof Hansson Fastigheter?

Vi är ett fastighetsbolag som utvecklar och förvaltar kommersiella fastigheter i Göteborg.

För vilka tjänster anlitar ni Bohus?

Bohus hjälper oss med allt från trapp- och kontorsstädning till entrémattor, fönsterputs och byggstäd vid ombyggnationer.

Hur tycker du att samarbetet fungerar?

Vi är supernöjda med samarbetet, det är alltid hög kvalitet i arbetet och bra service om det skulle vara något som blivit fel. Dessutom är alla man träffar på från Bohus alltid så glada och trevliga, något som både jag som beställare, och våra hyresgäster, upplever.

Vad är viktigt för er när ni väljer leverantörer?

För oss är det viktigt att det fungerar som det ska, dels i leveransen men också i hur man tar ansvar. Städbranschen kan vara lite upp och ner, och därför ser vi frågor som arbetsvillkor som en viktig och självklar del. Samtidigt behöver erbjudandet vara konkurrenskraftigt. Det bästa är när dessa delar hänger ihop, som hos Bohus.

Vår värdekedja

I vår värdekedjas tidigare led finns de aktörer som gör våra produkter möjliga, från råvaruutvinning och materialtillverkning till produktion av exempelvis kaffemaskiner, skrivare och förbrukningsvaror som kaffe, livsmedel och kontorsprodukter. Dessa når oss via våra leverantörer och utgör en viktig del av vårt erbjudande.

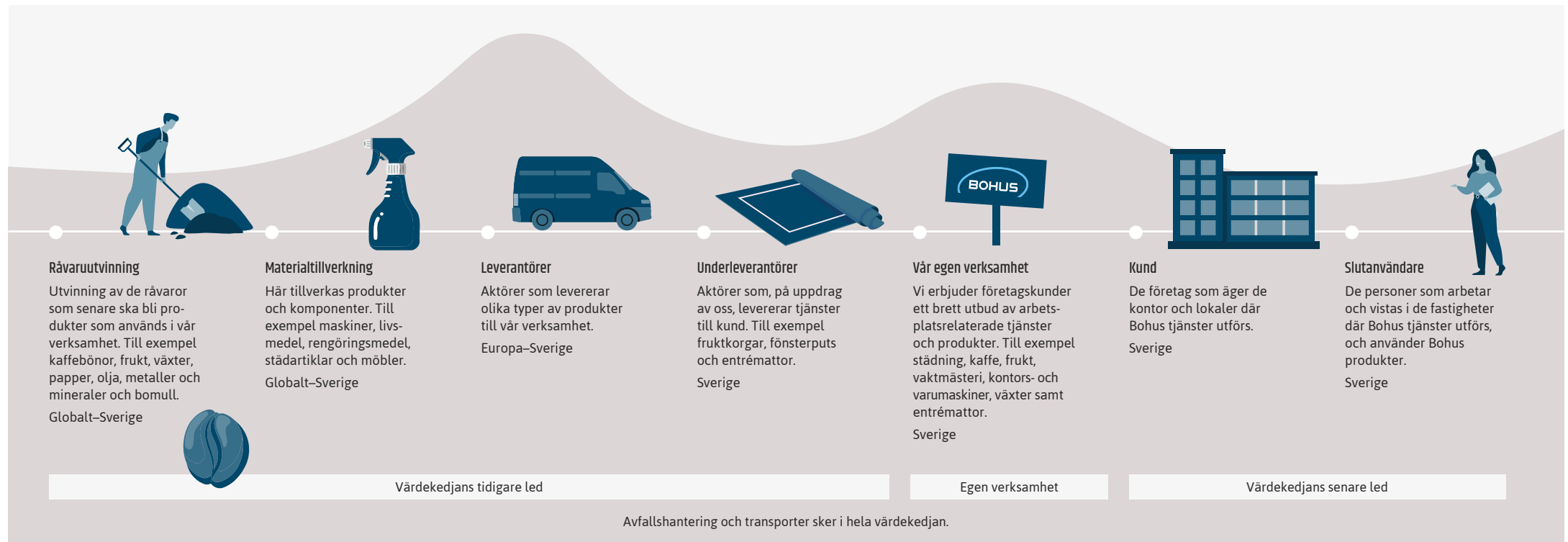
Här tar vi på Bohus vid och erbjuder en helhetslösning inom kontors-service i Göteborg med omnejd. Vi sysselsätter över 500 medarbetare

och utför den största delen av våra tjänster med egen personal, med stöd av ett fåtal underleverantörer. Som en stor arbetsgivare i regionen är det viktigt för oss att erbjuda bra arbetsvillkor och skapa en trygg arbetsmiljö.

Våra tjänster levereras sedan till över 2 000 företagskunder där vi bidrar till fungerande och trivsamma arbetsplatser. Slutanvändarna är alla de människor som arbetar och vistas i dessa miljöer och som

dagligen möter våra tjänster och produkter. Samtidigt strävar vi efter att göra det enkelt för våra kunder att minska sin miljöpåverkan, tillsammans med oss.

Genom hela värdekedjan sker både transporter och hantering av avfall.



Intressentdialoger

Dialoger med våra intressenter hjälper oss att förstå vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast i vår verksamhet. Tabellen nedan visar vilka intressenter vi har haft dialog med, hur dialogen gått till och vilka frågor som intressenterna lyft fram. Dialogerna har genomförts löpande i verksamheten samt genom riktade intervjuer i samband med den dubbla väsentlighetsanalysen (DMA).

Intressenter	Dialogform	Hållbarhetsfrågor intressenterna lyfter som relevanta
Medarbetare	Medarbetarundersökning, medarbetarsamtal, regelbundna personalmöten, skyddskommitté, introduktionsprogram. Intervju med facklig representant i samband med DMA.	Arbetsvillkor (arbetstider, kompetens om rättigheter), arbetsmiljö (säkerhet, ensamarbete, redskap, trivsel), likabehandling, företagskultur, kemikalier.
Kunder och deras medarbetare	Löpande dialog i form av kundmöten, dialog vid utförande av arbete, NKI. Intervjuer med kunder (fastighetsbolag och högskola) i samband med DMA och hållbarhetsrapport.	ISO-certifiering, klimat och energi, kemikalier, arbetsvillkor för arbetstagare i värdekedjan (trygghet), företagskultur, antikorrupktion.
Underleverantörer	Ramavtal samt avrop, uppförandekod, löpande dialog. Intervju med en underleverantör (frukt) i samband med DMA.	Begränsning av klimatförändringarna (transporter), avfall, ämnen med farliga egenskaper (besprutning, certifieringar), arbetsvillkor i värdekedjan, påverkade samhällen (föroreningsrelaterade konsekvenser)
Materialtillverkare och leverantörer	Avtal samt avrop, uppförandekod, löpande dialog Intervju med leverantörer (kaffemaskiner, kaffe, kontorsmaterial) i samband med DMA.	Begränsning av klimatförändringarna, (transporter), energi, vatten, biologisk mångfald, cirkularitet och avfall, arbetsvillkor för arbetstagare i värdekedjan.



Dubbel väsentlighetsanalys

Bohus har under 2025 genomfört en dubbel väsentlighetsanalys i syfte att identifiera koncernens mest väsentliga hållbarhetsfrågor.

Arbetet inleddes med en kartläggning av koncernens värdekedja, både uppströms och nedströms, för att skapa en förståelse för hur verksamheten påverkar och påverkas av olika hållbarhetsfrågor. Därefter analyserades koncernens påverkan på miljö och samhälle utifrån de tio hållbarhetsämnen som definieras i ESRS (European Sustainability Reporting standards) och deras 36 underämnen. Genom en workshop med nyckelpersoner inom Bohus bedömdes även de finansiella risker och möjligheter som dessa underämnen kan innebära för koncernen. Den interna projektgruppen fastställde därefter ett tröskelvärde för vad som anses vara väsentligt. Slutligen validerades och godkändes resultaten av koncernens styrelse.

Påverkansväsentliga hållbarhetsfrågor

- Begränsning av klimatförändringar
- Ämnen med farliga egenskaper
- Resursinflöden
- Arbetsvillkor i värdekedjan
- Andra arbetsrelaterade rättigheter i värdekedjan

Påverkansväsentliga och finansiellt väsentliga hållbarhetsfrågor

- Resursutflöden
- Egen arbetskraft, arbetsvillkor
- Egen arbetskraft, likabehandling
- Egen arbetskraft, andra arbetsrelaterade rättigheter
- Företagskultur
- Korruption och mutor

Hållbarhetsfrågor som har beaktats, men ligger under tröskelvärdet för väsentlighet

Anpassning till klimatförändringarna, Energi, Föroreningar av luft, vatten, mark, levande organismer och livsmedelsresurser, Mikro-plaster, Vatten, Marina resurser, Direkta påverkansfaktorer som leder till förlust av biologisk mångfald, Konsekvenser för arters tillstånd och ekosystems omfattning och tillstånd, Konsekvenser för och beroenden av ekosystemtjänster, Avfall, Likabehandling i värdekedjan, Samhällens ekonomiska, sociala, kulturella, civila och politiska rättigheter, Urfolks rättigheter, Informationsrelaterade konsekvenser, Social inkludering, Djurskydd, Politiskt engagemang

Finansiellt väsentliga hållbarhetsfrågor

- Personlig säkerhet
- Skydd för visselblåsare
- Betalningsrutiner och leverantörsförbindelser

Figuren visar resultatet av den dubbla väsentlighetsanalysen, där hållbarhetsfrågor har bedömts utifrån både påverkan på omvärlden (påverkansväsentlighet) och finansiell påverkan på verksamheten (finansiell väsentlighet). Figuren illustrerar vilka frågor som ligger under gränsen för väsentlighet, är påverkansväsentliga, finansiellt väsentliga eller väsentliga ur båda perspektiven.

● Miljö ● Socialt ansvar ● Etiskt ansvar

Miljö

Genom våra arbetsätt och de produkter vi använder har vi möjlighet att minska vår miljöpåverkan. Därför handlar vårt miljöarbete om att göra kloka val inom områden som klimat, föroreningar och cirkulär ekonomi.

Policyer och styrdokument inom miljö

- ISO 14001
- Policy för Kvalitet och miljö
- Uppförandekod



Klimatförändringar

BEGRÄNSNING AV KLIMATFÖRÄNDRINGAR

Påverkan, risker och möjligheter

Påverkan	Vår verksamhet ger upphov till utsläpp av växthusgaser i flera delar av värdekedjan. Utsläpp uppstår bland annat vid transporter och vid produktionen av de material och varor vi använder, hyr ut och säljer. I värdekedjans senare led uppstår utsläpp hos kunderna vid användning av produkter som kräver energi.
Risker och möjligheter	Finansiella risker och möjligheter är identifierade men ligger under tröskelvärdet för väsentlighet.



Åtgärder

Som leverantör av lokalvård, servicetjänster och produkter uppstår en stor del av vår klimatpåverkan i samband med våra transporter. Vi har därför sedan år 2020 valt att investera i el- och hybridbilar, vilka idag motsvarar 69 procent av vår fordonsflotta. Parallellt pågår ett arbete med att undersöka möjligheten att välja annat, mer miljövänligt, bränsle för de fordon där elektrifiering inte är möjligt. En annan viktig åtgärd som vi arbetar med för att minska miljöpåverkan är transportplanering. Genom noggrann schema- och driftplanering kan vi undvika onödiga transporter och resor i verksamheten. Hög kundtäthet ger också möjlighet att organisera arbetet geografiskt, till exempel genom distriktsindelning, vilket i sin tur bidrar till kortare avstånd mellan uppdrag och därmed minskade transporter.

I vår verksamhet använder vi energi för att ladda elfordon samt till fastighetsdrift och tvätt i våra lokaler. I samband med ombyggnationen av vårt huvudkontor, som stod färdigt 2025, installerade vi även solceller som är dimensionerade för att täcka vårt energibehov. Vår målsättning var att skapa en energieffektiv byggnad med bra och långsiktigt hållbara material.

Vi använder oss av etablerade och miljömedvetna leverantörer för våra stora inköp av kaffemaskiner, skrivare, kontorsutrustning och

Återbrukade maskiner

Vi ger våra kunder möjlighet att hyra både nya och återbrukade kaffemaskiner och skrivare. Genom att välja en återbrukad blir kostnaden lägre för kunden och utsläpp som uppstår vid tillverkning av maskiner kan undvikas. Om kunden gör en klimatberäkning räknas ett sådant inköp som 0 kg CO₂e.

Exempel från verksamheten



förbrukningsvaror. De maskiner vi hyr ut håller hög kvalitet vilket, med rätt underhåll, ger en lång livslängd och de är konstruerade för att minimera energiförbrukningen. En av våra värderingar är att göra hållbara val vilket innebär att alltid spara på resurser. Genom att ta tillvara reservdelar och laga där det är möjligt minimerar vi så väl kostnader som utsläpp som uppstår i samband med tillverkning av nya material.

Mål inom klimatförändringar

Vårt kortsiktiga klimatmål är att vår verksamhet, senast år 2032, vara fossilfri inom Scope 1 och Scope 2. Det innebär att:

- Samtliga tjänstefordon drivs med fossilfria drivmedel eller el.
- All inköpt el och uppvärmning till kontor och lokaler är fossilfri.

Vårt långsiktiga klimatmål är att:

- Vi ska vara klimatneutrala i hela värdekedjan senast år 2045.

Nyckeltal

Utsläpp av växthusgaser (ton CO2e)		2025
Scope 1	Bränsle tjänste- och servicebilar	98
	Läckage av köldmedia	0
	Totalt scope 1	98
Scope 2, marknadsbaserad metod	El, marknadsbaserad metod	121
	Fjärrvärme, marknadsbaserad metod	5
	Totalt scope 2, marknadsbaserad metod	126
Scope 2, platsbaserad metod	El, platsbaserad metod	13
	Fjärrvärme, platsbaserad metod	9
	Totalt scope 2, platsbaserad metod	22
Totala växthusgasutsläpp scope 1–2, marknadsbaserad metod		224
Totala växthusgasutsläpp scope 1–2, platsbaserad metod		120
Växthusgasintensitet (ton CO2e/MSEK, marknadsbaserad metod)		0,62
Växthusgasintensitet (ton CO2e/MSEK, platsbaserad metod)		0,33

Förklaring av utsläppsposter

Scope 1

Direkta utsläpp omfattar förbränning av bränsle i koncernens tjänste- och servicebilar samt eventuella utsläpp från läckage av köldmedier.

Scope 2

Indirekta utsläpp från el och fjärrvärme i fastigheter samt elförbrukning i el- och laddhybridbilar. Vid marknadsbaserad metod används emissionsfaktorer från företagets energiavtal, medan platsbaserad metod baseras på emissionsfaktorer för nordisk elmix och lokala fjärrvärmenät. För el- och laddhybridbilar används emissionsfaktorn för nordisk elmix i båda metoderna då laddning till största del sker utanför egna anläggningar.

Beräkningsprinciper

Klimatbokslutet följer GHG-protokollet, där utsläpp delas in i tre scope och redovisas i koldioxidekvivalenter (CO2e). Scope 1 avser direkta utsläpp från den egna verksamheten, scope 2 indirekta utsläpp från inköpt energi och scope 3 övriga indirekta utsläpp i värdekedjan. Beräkningarna baseras på emissionsfaktorer från Drivkraft Sverige, Trafikverket, DESNZ, IVL och energileverantörer. Datatäckningen bedöms som god för scope 1 och 2. Scope 3 ingår inte i årets redovisning, då detta är första rapporteringsåret.

Energiförbrukning (MWh)		2025
Total energiförbrukning, el och fjärrvärme		517
Varav icke-förnybara källor		409
Varav förnybara källor		108
Egenproducerad solenergi		0,02
Total energiförbrukning, bränsle		403
Varav icke-förnybara källor		403
Varav förnybara källor		0
Total icke-förnybar energiförbrukning, el, fjärrvärme och bränsle		812
Total förnybar energiförbrukning, el, fjärrvärme och bränsle		108
Total energiförbrukning, el, fjärrvärme och bränsle		920
Energiintensitet (MWh/MSEK)		2,54

El- och fjärrvärmeförbrukningen omfattar Bohus huvud- och citykontor. På ytterligare tre platser hyr Bohus mindre utrymmen, men förbrukningen härifrån inkluderas inte då den inte bedöms som väsentlig. Under 2025 byggdes Bohus huvudkontor om varpå förbrukningen även inkluderar byggel. Under tiden för byggnationen användes ett tillfälligt kontor vars el- och värmeförbrukningen också är inkluderad. Bränslet omfattar den mängd som används för hybridbilar och resterande fordon som inte har eldrift.

Egen upplysning	2025	2024
Andel el- och laddhybrider (%)	69	62

Föroreningar

ÄMNEN MED FARLIGA EGENSKAPER

Påverkan, risker och möjligheter

Påverkan	Föroreningar kan förekomma både vid tillverkning av produkter och i de städprodukter som används i vår verksamhet. Om hanteringen inte sker på ett säkert sätt kan det innebära risker för människors hälsa.
Risker och möjligheter	Finansiella risker och möjligheter är identifierade men ligger under tröskelvärdet för väsentlighet.

Åtgärder

I vårt kemikaliearbete utgår vi från kraven för en Svanenmärkt städtjänst. Bohus är i dagsläget inte Svanencertifierat, men vi har valt att arbeta efter Svanens riktlinjer. Det innebär bland annat att vi ska minimera kemikalieförbrukningen och använda en hög andel miljömärkta rengöringsprodukter. Av de produkter som används i det dagliga arbetet är mer än 90 procent miljömärkta med Svanen, Bra Miljöval eller EU Ecolabel. Medarbetare får utbildning i hur kemikalier ska doseras och användas på rätt sätt för att minska både förbrukning och risker. Säkerhetsdatablad för alla produkter hanteras digitalt och finns tillgängliga för personal och kunder.

Mål inom föroreningar

→ 90 procent miljömärkta* kemikalier på dagligt städ

*Typ 1-miljömärkning (Svanen, Bra Miljöval, EU Ecolabel)

Nyckeltal

Egen upplysning	2025	2024
Andel miljömärkta kemikalier (%)	95	97

Lätt att fatta rätt beslut

Vi vill göra det enkelt för våra kunder att välja miljömärkta produkter. Under året har vi därför lagt till en funktion i vår webbshop som gör det möjligt att filtrera sökresultaten efter miljömärkta alternativ.

Exempel från verksamheten

I vår verksamhet använder vi Grumme gul- och grönsåpa som är miljömärkt med Bra Miljöval och YES All in one maskindiskmedel som är miljömärkt med Svanen.



Cirkulär ekonomi

RESURSFLODEN RESURSFLODEN

Påverkan, risker och möjligheter

Påverkan	I vår verksamhet använder vi många olika typer av material, som livsmedel, växter, papper, plast och elektronik. Utvinning, produktion och hantering av dessa material kräver resurser och kan innebära miljöpåverkan. Användningen av engångsprodukter, såsom plast- och pappersartiklar, kan bidra till avfall och föroreningar om de inte hanteras och återvinns på ett korrekt sätt. Samtidigt kan vi bidra till minskad miljöpåverkan genom att erbjuda våra kunder ekologiska och miljömärkta alternativ.
Risker	Finansiella risker är identifierade men ligger under tröskelvärdet för väsentlighet.
Möjligheter	Genom uthyrning av utrustning, som kaffemaskiner och skrivare har vi möjlighet att minska resursanvändningen och utveckla nya affärsmöjligheter.

Åtgärder

Vår affärsmodell bygger till stor del på att genom städ- och service-tjänster ta hand om lokaler, möbler och utrustning så att de kan användas längre och inte behöver bytas ut i onödan.

Vi arbetar också med uthyrning av utrustning, till exempel kaffemaskiner och skrivare, där vi ansvarar för service, underhåll och reparationer. Det bidrar till att produkterna kan användas längre och i många fall hyras ut igen. Vi prioriterar leverantörer som jobbar med hållbarhet och kan leverera produkter med hög kvalitet och lång livslängd.

En del av de maskiner som vi hyr ut är återbrukade. Genom att öka andelen av dessa kan behovet av nya råvaror minska. Med våra produkters kvalitet och rätt underhåll kan vi samtidigt bibehålla värdet för kunden. Under 2026 kommer vi att utveckla en mätmetod som möjliggör tydligare uppföljning och målsättning av hållbarhets-aspekterna kopplade till uthyrning av återbrukade maskiner.

I vår verksamhet sorterar vi avfall i relevanta fraktioner, såväl på vårt kontor som på vårt lager. När en maskin är förbrukad monterar vi ner den för att säkerställa god sortering. Skrivare tas om hand av en åter-vinningspartner.



Cirkulärt system för vattenfilter

I majoriteten av våra kaffe- och vattenmaskiner ingår vattenfilter i ett cirkulärt system. När filtren är förbrukade samlas de in och skickas tillbaka via leverantören, där materialen separeras och återvinns. Det gör att filter med flera olika material inte går till spillo, utan tas tillvara på ett mer resurseffektivt sätt.

Mål inom cirkulär ekonomi

→ Vi prioriterar produkter med hög kvalitet och leverantörer som jobbar aktivt med hållbarhet och cirkularitet.

Nyckeltal

Avfall	2025
Avfall till återvinning eller återanvändning	15
Varav icke-farligt avfall	10
Varav farligt avfall	5
Avfall som gått till bortskaffande	9
Varav icke-farligt avfall	9
Varav farligt avfall	0,004
Total mängd avfall	24

Siffrorna kommer från Bohus avfallsleverantör och omfattar både icke-farligt och farligt avfall. I det icke-farliga avfallet ingår exempelvis brännbart, wellpapp, metall och plast, medan det farliga avfallet omfattar bland annat kemikalier, elektronik och batterier.

Exempel från verksamheten



Tonerbyte i rätt tid

Många av våra skrivare har en smart funktion för att förhindra att toner byts ut i onödan. Maskinen indikerar i god tid när tonern börjar ta slut, så att ny kan beställas i förväg, men facket är låst till dess att den är helt tom.

Exempel från verksamheten



Mindre pappersförbrukning med smartare utskrifter

Hos flera kunder bidrar skrivare med taggfunktion till att minska onödiga utskrifter. Utskrifter aktiveras först när användaren identifierar sig med sin personliga tagg vid maskinen, vilket minskar risken för att dokument skrivs ut i onödan. För kunderna beräknas detta ge en tydlig effekt, med en genomsnittlig minskning av utskriftsvolymen på cirka 30 procent.

Socialt ansvar

Det är människorna i och omkring vår verksamhet som gör att vi lyckas. Därför omfattar vårt arbete med socialt ansvar både våra egna medarbetare och de som arbetar i vår värdekedja. Vi vill också ta ansvar i samhället genom att bidra till lokala initiativ och engagemang.

Policy och styrning inom socialt ansvar

- ISO 45001
- Policy för arbetsmiljö
- Personalwebbsida (Bohus digitala personalhandbok)
- HR-system Hailey HR
- Visselblåsarfunktion
- Uppförandekod



Den egna arbetskraften

ARBETSVILLKOR LIKABEHANDLING ANDRA ARBETSRELATERADE RÄTTIGHETER

Påverkan, risker och möjligheter

Påverkan	Städ- och servicearbete kan innebära arbetsmiljörisker, främst kopplade till kemikalier, rengöringsmedel och ergonomisk belastning. Halk- och fallolyckor är den vanligaste typen av arbetsplatsolyckor. Bohus anställda har kollektivavtal, vilket bidrar till trygga anställningar. Samtidigt präglas branschen ofta av relativt hög personalomsättning och sjukfrånvaro, och kunskapen om arbetsrelaterade rättigheter kan variera. Det finns även en risk för trakasserier och diskriminering, särskilt då arbetet ofta utförs ute hos kund.
Risker	Om det skulle ske överträdelser av mänskliga rättigheter kan förtroendet för verksamheten skadas och i förlängningen påverka samarbeten, affärsrelationer och företagets ekonomiska resultat.
Möjligheter	Ett aktivt arbete med medarbetarfrågor innebär tydliga ekonomiska möjligheter. Genom goda arbetsvillkor, tydliga riktlinjer för likabehandling och en god balans mellan arbete och fritid stärker vi vår attraktivitet som arbetsgivare och leverantör. Det kan också bidra till lägre personalomsättning och minskade kostnader för rekrytering och introduktion.

Arbetsvillkor och arbetsmiljö

Bohus arbetar för goda arbetsvillkor, bland annat genom att alla våra anställda omfattas av kollektivavtal, vilket reglerar villkor som lön, arbetstid och andra anställningsförhållanden.

Arbetsmiljö är också en viktig del av vårt arbete. Vi har en nollvision för allvarliga skador i och till följd av arbetet. För att upptäcka arbetsmiljörisker följer vi upp tillbud och arbetsskador samt genomför skyddsronder och riskanalyser vid behov. Resultaten diskuteras i olika samverkansforum. Ett sådant är skyddskommittén, där arbetsgivare och arbetstagare samverkar i arbetsmiljöfrågor.

I städ- och servicearbete används kemikalier i begränsad omfattning. De kan i vissa fall innebära arbetsmiljörisker, och därför gör vi riskbedömningar av de produkter som används. Vi utbildar också våra medarbetare i säker hantering och korrekt dosering. Säkerhetsdatablad finns tillgängliga digitalt så att information om kemikalier enkelt kan nås vid behov.

Dialog och utbildning

Vi vill ha en nära och öppen dialog med våra medarbetare. Information delas bland annat via vår personalwebb där rutiner, instruktioner och annan viktig information finns samlad. Vi genomför också regelbundna medarbetarsamtal och medarbetarundersökningar för att fånga upp

synpunkter och följa upp hur våra medarbetare trivs på jobbet. Som stöd i HR-arbetet använder vi HR-systemet Hailey HR som bidrar till en mer strukturerad hantering av information och kommunikation i organisationen.

Vi lägger stor vikt vid att våra medarbetare har rätt utbildning. Alla nyanställda går igenom en onboardingprocess med introduktionsutbildningar, och vi erbjuder löpande utbildningsinsatser för att stärka kunskap om arbetsätt, kvalitet, arbetsmiljö och säkerhet.

Likabehandling

För oss är det viktigt att alla medarbetare bemöts med respekt och behandlas lika. Vi har nolltolerans mot diskriminering eller kränkande särbehandling, som till exempel mobbning, hot eller förtryck. Som en

Medarbetare som trivs på jobbet

Vi är stolta över återkommande höga betyg i våra medarbetarundersökningar. På frågan om trivsel på jobbet hade vi 2025 ett genomsnitt på 4,7 av 5.

del i arbetet med lika villkor genomför vi en lönekartläggning för att identifiera och motverka oskäligen löneskillnader mellan kvinnor och män. Årets lönekartläggning visade att vi inte hade några oskäligen löneskillnader 2025.

Mänskliga rättigheter

Vi arbetar för att respektera mänskliga rättigheter i hela vår verksamhet. Alla som arbetar med eller för Bohus ska bemötas rättvist och med respekt för varje människas lika värde. Vi respekterar våra medarbetares rätt att organisera sig fackligt och delta i kollektiva förhandlingar. Tvångsarbete och barnarbete hör inte hemma i vår verksamhet. Vi accepterar inte heller diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling i arbetslivet.

Mål inom den egna arbetskraften

- Noll allvarliga olyckor.
- Medarbetarundersökning: Över ett snitt på 4,4 på frågan Hur väl trivs jag på Bohus?
- Medarbetarundersökning: Över ett snitt på 4,4 på frågan Behandlas vi med respekt på Bohus?
- Alla medarbetare är kollektivavtalsanslutna.

Nyckeltal

Anställda, uppdelade efter kön

	2025		2024	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tillsvidareanställda, heltid (antal)	56	261	64	254
Tillsvidareanställda, deltid (antal)	18	131	20	135
Visstid och vikariat (antal)	15	51	15	48
Anställda totalt (antal)	89	443	99	437
Anställda totalt (%)	17	83	18	82

Antalet anställda är baserat på antal personer vid årets slut.

Anställda, kollektivavtal och personalomsättning

	2025	2024
Anställda som omfattas av kollektivavtal (%)	100	100
Personalomsättning tjänstemän (%)	4,2	6,9
Personalomsättning kollektivavtalsanställda (%)	15,6	13,8

Personalomsättning beräknas som antalet avslutade anställningar bland provanställda och tillsvidareanställda under perioden i relation till genomsnittligt antal provanställda och tillsvidareanställda under samma period, exklusive visstidsanställningar uppdelat på tjänstemän och kollektivanställda.



Anställda, arbetsmiljö

	2025	2024
Antal arbetsrelaterade dödsfall (antal)	0	0
Antal arbetsrelaterade olyckor (antal)	38	27
Olycksfallsfrekvens*	9,0	6,0

*Antal arbetsrelaterade olyckor under rapporteringsåret / Totalt antal arbetade timmar under ett år av samtliga anställda x 200 000

De vanligaste orsakerna till olyckor och arbetsskadeanmälningar är fall- eller halkolyckor i samband med städ- och servicearbete samt skär-, kläm- och sticksador vid sop- och godshantering och användning av redskap. Även trafikolyckor i samband med resor i och till och från arbetet förekommer.

Anställda, allvarliga negativa människorättsincidenter

	2025	2024
Allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter* (antal)	0	0

*Tvångs- eller barnarbete, människohandel, diskriminering, annat

Anställda, könsfördelning på företagsledningsnivå

	2025		2024	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Företagsledningsnivå* (antal)	3	6	3	6
Företagsledningsnivå* (%)	33	67	33	67

*Företagsledningsnivå på Bohus motsvarar styrgruppen bestående av ansvariga för de olika verksamhetsområdena samt VD, ekonomi, HR och IT.

Anställda, löneskillnad mellan kön

	2025	2024
Procentuell löneskillnad mellan kön* (%)	2,1	1,7

*Procentuell löneskillnad mellan kön = (Genomsnittlig bruttotimlön för manliga anställda - genomsnittlig bruttotimlön för kvinnliga anställda) / Genomsnittlig bruttotimlön för manliga anställda

Arbetstagare i värdekedjan

ARBETSVILLKOR ANDRA ARBETSRELATERADE RÄTTIGHETER

Påverkan, risker och möjligheter

Negativ påverkan	Bohus köper varor från globala leverantörskedjor, där arbetsvillkoren i vissa led kan vara svåra att överblicka. Risker finns särskilt inom produktionen av kaffe, te och bananer samt vid tillverkning av kemiska produkter, där låga löner, bristande arbetsmiljö och begränsad insyn kan förekomma. I vissa länder kan det dessutom förekomma brister kopplade till barnarbete, tvångsarbete och levnadsförhållanden för arbetstagare.
Risker och möjligheter	Finansiella risker och möjligheter är identifierade men ligger under tröskelvärdet för väsentlighet.

Åtgärder

Respekt för mänskliga rättigheter är en viktig del i vårt arbete, även i relationen till våra leverantörer. Vår uppförandekod tydliggör vilka krav vi ställer på leverantörer när det gäller arbetsvillkor och mänskliga rättigheter. Under 2025 har uppförandekoden uppdaterats och vi har även sedan tidigare som mål att alla betydande leverantörer ska signera koden.

Koden bygger på principerna i FN:s Global Compact och innebär att alla som arbetar i vår värdekedja ska behandlas rättvist och med respekt för alla människors lika värde. Vi förväntar oss att våra leverantörer arbetar systematiskt för att identifiera, förebygga och

Mål inom arbetstagare i värdekedjan

→ Alla våra betydande leverantörer har signerat vår uppförandekod.

hantera risker kopplade till arbetstagares rättigheter. Uppförandekoden omfattar bland annat krav på goda arbetsförhållanden, respekt för föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar. Barnarbete, tvångsarbete och diskriminering accepteras inte. Bohus uppmuntrar också medarbetare och andra intressenter att rapportera misstänkta överträdelser genom vår visselblåsarfunktion.

Alla våra betydande leverantörer får fylla i en leverantörsbedömning där de intygar efterlevnad av Bohus uppförandekod och får svara på frågor om bland annat kollektivavtal, ID06, arbetsmiljö och miljö.

Nyckeltal

Arbetstagare i värdekedjan, allvarliga negativa människorättsincidenter (antal)

	2025	2024
Allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter*	0	0

*Fall av tvångs- eller barnarbete, människohandel eller diskriminering som kommit till Bohus kännedom.



Så tycker våra kunder

I över 20 år har Bohus varit en del av Plushögskolans vardag genom att leverera tjänster som lokalvård, kaffe och vaktmästeri. Plushögskolan är en yrkeshögskola med verksamhet på flera orter i Sverige, från Gävle till Malmö. Vi ringde upp Markus Karlsson för att få hans syn på vad som är viktigt i samarbetet.

Hur fungerar samarbetet med Bohus?

Under de dryga 20 år som vi har anlitat Bohus har vi alltid varit mycket nöjda. Vår verksamhet varierar över året, och Bohus är bra på att anpassa sina insatser efter våra behov. Vi upplever dem som flexibla och lösningsorienterade, och de är snabba på att ställa upp när behov uppstår.

Hur upplever ni Bohus ansvar som arbetsgivare?

Bohus tar stort ansvar för sina medarbetare, och det känns tryggt för oss att veta. Orapa, som har arbetat hos oss i många år, är ett bra exempel. Hon är mycket uppskattad och det märks att hon trivs på jobbet. Det säger en del om hur Bohus är som arbetsgivare. Ett annat exempel är att de alltid är närvarande vid introduktion av ny personal. Det skapar trygghet från start, både för oss och för den anställda.

Konsumenter och slutanvändare

PERSONLIG SÄKERHET

Påverkan, risker och möjligheter

Påverkan	Påverkan har identifierats men ligger under tröskelvärdet för väsentlighet.
Risker	Om städutrustning, maskiner eller produkter inte används eller hanteras på rätt sätt finns en risk att kunder eller andra slutanvändare skadas. Förutom att det kan få konsekvenser för de personer som drabbas kan det även i förlängningen leda till högre försäkringspremier och ökade kostnader för företaget.
Möjligheter	Finansiella möjligheter är identifierade men ligger under tröskelvärdet för väsentlighet.

Åtgärder

För att minska risker vid hantering av material och maskiner arbetar vi strukturerat med arbetsmiljö, kvalitet och säkerhet i verksamheten. Risker identifieras och följs upp genom återkommande riskbedömningar. Medarbetare får utbildning i arbetsmetoder och i hur utrustning och kemikalier ska hanteras på ett säkert sätt. Arbetet stöds också av tydliga rutiner och tillgång till säkerhetsinformation av de produkter som används. Kvalitet, miljö och arbetsmiljö ingår också i vårt ledningssystem och följs upp löpande för att förebygga incidenter och förbättra arbetssätten.



Vårt samhällsengagemang

Vi stöttar idrottsföreningar som ger barn och unga en meningsfull fritid. Genom samarbetena får fler möjlighet att växa, både inom idrotten och som personer.

Föreningarna vi samarbetar med jobbar aktivt med frågor som inkludering, mångfald och ungas hälsa. De erbjuder en meningsfull fritid, arbetar för att motverka utanförskap och skapar goda förebilder genom sitt ledarskap. Många driver också egna initiativ kopplade till exempelvis integration och jämlikhet. Vi väljer att samarbeta med föreningar som delar våra värderingar och som arbetar långsiktigt med barn och unga. Vi stöttar:

- Frölunda HC (ishockey, herrar och damer)
- BK Häcken (fotboll, herrar)
- IK Sävehof (handboll, herrar och damer)
- BK Heid (handboll, damer)



Etiskt ansvar

Det är viktigt för oss att vår verksamhet bedrivs på ett schysst och ansvarsfullt sätt, i linje med våra värderingar. Vårt arbete med etiskt ansvar handlar om att ha tydliga riktlinjer för hur vi agerar och att det ska vara enkelt att rapportera sådant som inte verkar rätt.

Policy och styrning

- ISO 9001
- Uppförandekod
- Bohus värderingar
- Introduktionsprogram
- Visselblåsarfunktion



Ansvarsfullt företagande

FÖRETAGSKULTUR SKYDD FÖR VISSSELBLÅSARE BETALNINGSRUTINER OCH LEVERANTÖRSFÖRBINDELSER KORRUPTION OCH MUTOR

Påverkan, risker och möjligheter

Positiv påverkan	En stark företagskultur bidrar till trygghet och stolthet hos våra medarbetare. Många arbetar ute hos kunder, vilket gör att den dagliga kontakten med kollegor och ledning ibland är begränsad. Kundernas företagskultur kan därför också påverka hur arbetet upplevs.
Risker	Om Bohus kopplas till politisk påverkan, korruption eller mutor kan det skada relationer med samarbetspartners och påverka företagets affärer negativt.
Möjligheter	Det finns möjligheter att stärka förtroendet genom tydliga arbetssätt, ett fungerande visselblåsarsystem och affärsrelationer som bygger på rättvisa villkor bidrar till öppenhet och bra samarbeten.

Åtgärder

Vi arbetar aktivt för att främja ett ansvarsfullt och etiskt företagande i vår verksamhet. Våra fem värderingar (att älska service, att göra hållbara val, respektera varandra, ta ansvar och hjälpa varandra) genomsyrar

organisationen och fungerar som en grund för hur arbetet bedrivs i praktiken. För att förankra värderingarna genomförs introduktionsutbildningar för nya medarbetare, där fyra utbildningstillfällen ger en gemensam förståelse för Bohus arbetssätt, kultur och ansvar i det dagliga arbetet.

Vår uppförandekod anger tydliga förväntningar på både medarbetare och leverantörer när det gäller mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och motverkande av korruption. Vi tar tydligt avstånd från mutor, utpressning och andra former av korruption och bedriver verksamheten enligt god affärssed. Affärsrelationer ska präglas av transparens, måttfullhet och rättvisa villkor.

Vi arbetar strukturerat med lagefterlevnad och har under året implementerat ett nytt digitalt systemstöd för lagbevakning och uppföljning av lagefterlevnad.

Bohus har en visselblåsarfunktion där medarbetare och andra intressenter kan rapportera misstänkta oegentligheter eller beteenden som strider mot uppförandekoden. Under året inkom ett ärende via visselblåsarsystemet som efter utredning inte klassificerades som ett visselblåsarärende. Ett ärende rapporterades också direkt till HR, där en överträdelse av uppförandekoden identifierades och hanterades enligt företagets rutiner.

Mål inom ansvarsfullt företagande

- Alla nyanställda ska, under sitt första år, delta i Bohus introduktionsprogram.
- Alla tjänstemän och övriga identifierade riskroller ska årligen skriftligen bekräfta efterlevnad av bolagets Code of Conduct, från och med år 2026.

Nyckeltal

Korruption och mutor	2025	2024
Bekräftade fall av korruption och mutor (antal)	0	0
Bötesbelopp (SEK)	0	0

Kvalitet

Vårt kvalitetsarbete

Vårt ledningssystem är sedan många år certifierat enligt ISO 9001, det innebär bland annat att vi jobbar strukturerat med lagefterlevnad, riskidentifiering och hantering, målsättning, utbildning och ledningens genomgång. Genom interna och externa revisioner följer vi upp verksamheten och identifierar förbättringsområden.

Kundnöjdhet

Vi följer regelbundet upp kvaliteten i våra tjänster och hur våra kunder upplever oss som leverantör. Nöjd Kund Index (NKI) är en central del i detta arbete. Undersökningen baseras på fem frågor om leveranssäkerhet, kvalitet, service, kommunikation och total nöjdhet. Svaren ges på en skala från 1 till 5. Eftersom alla kunder är lika viktiga för oss ges samtliga svar lika stor vikt i resultatet, oavsett kundens storlek eller antal köpta tjänster.

Resultaten visar en genomgående hög och stabil kundnöjdhet över tid. Under 2025 uppgick det genomsnittliga NKI-värdet till 4,61 av 5, vilket är det högsta resultatet hittills och indikerar en mycket hög kundnöjdhet. Uppföljningen gör det möjligt för oss att identifiera förbättringsområden och snabbt hantera eventuella avvikelser.

Leverantörsbedömning

När vi inleder samarbeten med nya, betydande leverantörer genomför vi alltid en leverantörsbedömning för att vara säkra på att de kan leverera med god kvalitet. Bedömningen omfattar även krav kopplade till exempelvis miljö och arbetsvillkor (se [sida 19](#)).

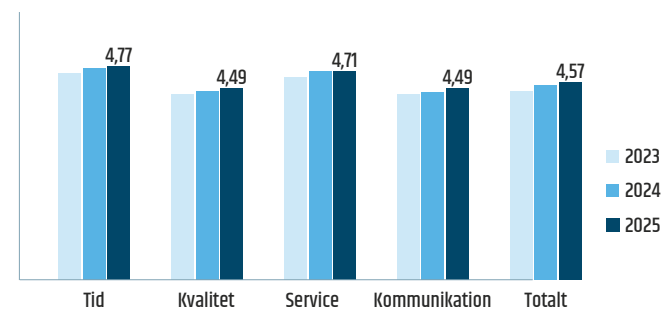
Mål inom kvalitet

→ NKI: Årlig kundnöjdhet ska överstiga 4,40.

Nyckeltal

Egna upplysningar	2025	2024
NKI (medelvärde)	4,61	4,58

Resultat NKI



Över 1 000 kundsamtal

En nära och personlig dialog med våra kunder är en viktig del av vår verksamhet. Under 2025 har vår medarbetare Lisa genomfört över 1 000 kundsamtal, där vi följer upp leverans, kvalitet, service, kommunikation och total nöjdhet.

Genom att dialogen sker direkt av egen personal kan feedback snabbt tas om hand och omsättas i förbättringar.

