



Vårt arbete för hållbar utveckling

Hållbarhetsrapport 2025

Om rapporten

Detta är BAUHAUS årliga hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2025. Syftet med rapporten är att beskriva vår verksamhet och hur vi fortsätter utveckla BAUHAUS i en hållbar riktning. Vi redovisar resultat, framsteg och utmaningar inom våra prioriterade miljömässiga, sociala och ekonomiska hållbarhetsområden.

Rapporten omfattar verksamheten i Sverige och Norge, om inget annat anges.

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

BAUHAUS har sedan flera år upprättat hållbarhetsrapporten med utgångspunkt i Global Reporting Initiatives (GRI) standarder. Rapporten är upprättad "med referens till" GRI, vilket innebär att vi inte fullt ut tillämpar samtliga upplysningskrav. Rapporten har inte varit föremål för extern granskning.

BAUHAUS Sverige och Norge omfattas i nuläget inte av rapporteringskraven enligt Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Vårt tyska moderbolag har genomfört en dubbel väsentlighetsanalys i enlighet med CSRD, och vi följer utvecklingen av regelverket samt anpassar successivt våra processer inför framtida krav.

Vid frågor om rapporten är du välkommen att kontakta Anna Gustafsson, Hållbarhetschef, BAUHAUS agu@bauhaus.se





Innehållsförteckning

Höjdpunkter 2025	4
VD-ord	5
Om BAUHAUS	7
Vårt ansvar	9
Hållbar konsumtion	16
Attraktiv arbetsplats	24
Klimatsmart verksamhet	32
Samarbeten hälsa & miljö	42
GRI-index	46

Året i korthet



Minskat avfallet
med 4,4%

95%

Av avfallet sorteras

3,8 är vårt
Engagemangs-
index



305 medarbetare
i Talangprogrammet

Employee
Net Promoter
Score (eNPS) + 9.



13,5 ton skräp
städades bort
från naturen

100%

Av våra
produktleverantörer
är riskbedömda



100% är utbildade
i Eco Driving på
Distributionsenheterna

BAUHAUS VD om året som gått

Efter några tuffa år börjar marknaden äntligen röra på sig igen. Under 2025 har vi sett en positiv försäljningsutveckling och fler kunder som vågar sätta igång sina hemmaprojekt. Lägre räntor och ett höjt rotavdrag har gett många lite mer utrymme i plånboken – något som märks i våra varuhus.

”Vi utvecklar BAUHAUS genom att våga tänka nytt och utmana oss själva.”

Effektivare arbetsätt

För oss är det viktigt att fortsätta utvecklas och våga tänka nytt. Det handlar både om hur vi arbetar, utvecklar sortimentet och förbättrar verksamheten över tid. Under flera år har vi arbetat hårt med kostnadskontroll för att skapa en långsiktig lönsamhet. Som en del i detta har vi under året gjort förändringar inom logistiken, bland annat genom att slå ihop e-handelslagret med centrallagret i Norrköping och anpassat organisationen. Det har gett oss en bättre överblick av våra flöden, minskat onödiga transporter och effektiviserat arbetet.

Smartare drift i varuhusen

Vi har fortsatt arbetet med att minska energianvändningen i våra varuhus. Under året testade vi ett nytt system för energistyrning i ett av våra varuhus. Resultaten har varit mycket positiva och under kommande år planerar vi att införa lösningen i fler varuhus.

Fokus på våra medarbetare

Att våra medarbetare trivs och är engagerade är en förutsättning för att vi ska nå våra mål. Genom månatliga pulsmätningar har vi fått ett bättre verktyg för att kunna arbeta mer aktivt med förbättringar i organisationen. Resultatet är att både engagemanget och rekommendationsgraden bland våra medarbetare har ökat, samtidigt som personalomsättningen har minskat.

Utvecklingen i Norge

Även i Norge ser vi en positiv försäljningsutveckling, även om marknaden fortsatt är utmanande med höga räntor, prispress och en svag norsk krona. För att stärka verksamheten framåt har vi gjort förändringar i organisationen som vi tror kommer skapa bättre förutsättningar framöver.



Tankar inför 2026

Inför 2026 ser vi positivt på BAUHAUS utveckling i Sverige. Under de senaste åren har vi tagit marknadsandelar i en svår marknad och står idag starka. Samtidigt finns det faktorer i omvärlden som påverkar hushållens ekonomi – som energipriser, arbetslöshet och osäkerhet i världshandeln. Hur utvecklingen kommer att se ut framöver är svårt att förutse, både för oss och för handeln i stort.

"Nya varuhus är viktigt för vår tillväxt och stärker BAUHAUS position på marknaden."

Expansion framåt

Under hösten 2026 öppnar vi vårt 25:e varuhus i Sverige, i Östersund. Det är ett viktigt steg i vår fortsatta expansion. Vi tror på en långsiktig utveckling och arbetar därför vidare med flera etableringar på olika platser i landet – för att komma närmare våra kunder och fortsätta stärka BAUHAUS i Sverige.

Med engagerade medarbetare, ett starkt sortiment och tydlig målsättning ser vi positivt på nästa år.

Kenneth Litland

VD, BAUHAUS Sverige och Norge



Det här är BAUHAUS

BAUHAUS är en av Europas ledande bygghandelskedjor med cirka 270 varuhus i 19 länder. I Sverige finns 24 varuhus och i Norge tre. Det första varuhuset öppnades i Mannheim, Tyskland, 1960.

BAUHAUS affärsidé är att erbjuda ett komplett sortiment för bygg, renovering, verkstad, hem och trädgård. Under ett och samma tak tillhandahåller vi ett brett utbud av cirka 80 000 artiklar från omkring 600 leverantörer. Vår verksamhet riktar sig till både privatkunder och yrkeskunder.

Utöver varuhusförsäljning erbjuder vi tjänster som installation och projektstöd genom samarbeten med lokala entreprenörer. För yrkeskunder finns särskilda servicefunktioner med effektiv orderhantering och leveranser direkt till byggarbetsplatser.

Sedan 2020 ingår BAUHAUS Norge i den svenska organisationen. Verksamheten i Sverige och Norge omfattar fyra servicecenter, centrallager och webblager i Norrköping samt sex distributionsenheter i Göteborg, Knivsta, Löddeköpinge, Norrköping, Sickla och Växjö.

Vi äger 18 av 27 varuhusfastigheter i Sverige och Norge. Övriga varuhus och kontorslokaler hyrs av externa fastighetsägare.

I Sverige har BAUHAUS cirka 2 500 medarbetare och i Norge cirka 250.

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

**BAUHAUS ÖSTERSUND
ÖPPNAR 2026**



BAUHAUS värdekedja

Agenda 2030 och de globala målen är en viktig utgångspunkt för vårt hållbarhetsarbete. Vi fokuserar på de områden där BAUHAUS har störst påverkan och kan bidra genom konkreta åtgärder i vår värdekedja.



TILLVERKNING & MATERIAL

I produktionsledet finns miljömässiga och sociala risker, exempelvis kopplade till råvaruutvinning, energianvändning och arbetsvillkor. Vi arbetar med leverantörskrav, uppförandekod och riskbedömningar för att säkerställa ansvarsfull produktion och minska klimatpåverkan i materialval och tillverkningsprocesser.



LEVERANTÖRER

BAUHAUS samarbetar med ett stort antal leverantörer, främst i Europa och Asien. Genom uppföljning, dialog och kravställning arbetar vi för schyssta arbetsvillkor, efterlevnad av vår uppförandekod samt ökad transparens i leverantörsledet.



TRANSPORTER

Transporter utgör en betydande del i vår klimatpåverkan inom Scope 1. Vi arbetar med optimering av flöden, ökad fyllnadsgrad i kubikmeter, övergång till mer hållbara transportslag samt successiv minskning av fossila bränslen i distributionen.



LAGER & LOGISTIK

Centrallager och distributionsenheter är navet i vår verksamhet. Här fokuserar vi på energi-effektivisering, förbättrad transportplanering och arbetsmiljö. Genom samordning av lagerfunktioner och datadriven uppföljning minskar vi interna transporter och ökar effektiviteten.



VARUHUS

Våra varuhus står för energianvändning, arbetsmiljö och lokal miljöpåverkan. Vi arbetar med energieffektiv drift, optimerad energistyrning, förbättrad avfallshantering och en trygg arbetsmiljö för medarbetare och kunder.



MEDARBETARE

Vår verksamhet bygger på engagerade och kompetenta medarbetare. Vi fokuserar på arbetsmiljö, ledarskap, kompetensutveckling och lika möjligheter. Uppförandekoden och tydliga policys är grunden för vårt interna ansvarstagande.



KUNDER

Vi möter dagligen kunder som genom sina val påverkar miljö och samhälle. Genom sortimentsutveckling, produktinformation och vägledning vill vi underlätta mer hållbara val.



AVFALL

Avfall uppstår både i våra varuhus och genom produkters livscykel. Vi arbetar med minskad avfallsgenerering, förbättrad sortering och ökad återvinning samt utvecklar arbetet med cirkulära flöden där det är möjligt.

Vårt ansvar för hållbar utveckling

Vår ambition

BAUHAUS förenar lönsamhet med långsiktigt ansvar för miljö och människor. Hållbarhet är integrerad i våra affärsbeslut och vi fokuserar på de områden där vår verksamhet har störst påverkan. Genom tydliga mål, uppföljning och ansvarsfördelning utvecklar vi verksamheten stegvis i en mer hållbar riktning.

BAUHAUS och Agenda 2030

De globala målen är en gemensam referensram för hållbar utveckling. Vi fokuserar på de mål där vår verksamhet har störst faktisk påverkan och där vi kan bidra genom konkreta åtgärder i vår värdekedja.

Vi följer löpande upp våra mål och nyckeltal inom dessa områden för att säkerställa att vårt arbete leder till minskad klimatpåverkan, stärkt leverantörsansvar och mer resurseffektiva flöden.

De globala mål där vi har störst påverkan - och vad vi gör för att bidra:



Vi minskar energianvändningen i varuhus och lager genom energieffektivisering samt smartare energistyrning.



Vi ställer krav på arbetsvillkor i leverantörsledet samt arbetar internt med arbetsmiljö, ledarskap kompetensutveckling.



Vi utvecklar sortimentet, följer upp leverantörer och arbetar för minskat avfall samt effektivare resursanvändning.



Vi minskar utsläpp genom effektivare transporter, mer hållbara transportslag bättre planering av våra logistikflöden.



Vi arbetar med ansvarsfulla materialval, leverantörskrav, åtgärder som bidrar till hållbart skogsbruk.

BAUHAUS intressenters förväntningar

Våra viktigaste intressenter är kunder, medarbetare och leverantörer. Genom dagliga kontakter, leverantörsdialoger, medarbetarsamtal, kundundersökningar och intervjuer fångar vi löpande upp deras förväntningar på vår verksamhet.

Deras perspektiv är en viktig del i hur vi utvecklar BAUHAUS hållbarhetsarbete. De frågor som lyfts i dialogen ligger till grund för vår väsentlighetsanalys och hjälper oss att identifiera de områden där vi behöver fokusera vårt arbete.

Under året har vårt tyska moderbolag genomfört en dubbel väsentlighetsanalys enligt kommande CSRD-krav. Resultatet kommer successivt att integreras i BAUHAUS Sveriges och Norges fortsatta hållbarhetsarbete.



Våra prioriterade hållbarhetsområden

BAUHAUS hållbarhetsarbete fokuserar på fyra prioriterade områden. Dessa bygger på vår väsentlighetsanalys och visar var vår verksamhet har störst påverkan – och var våra insatser gör störst skillnad.

Områdena fungerar som en vägledning för hur vi prioriterar resurser, sätter mål och följer upp vårt arbete. Genom att arbeta strukturerat inom dessa områden kan vi minska negativ påverkan, stärka ansvarstagandet i värdekedjan och skapa långsiktigt värde för kunder, medarbetare och samhället.

Arbetet utvecklas kontinuerligt. I vissa områden har vi kommit långt, medan andra kräver ytterligare insatser och tydligare mål framåt.



Skapa möjligheter för hållbar konsumtion



Erbjuda en attraktiv arbetsplats



Utveckla en klimatsmart verksamhet



Fördjupa samarbeten för hälsa och miljö



”Hållbarhet för oss handlar inte om enskilda initiativ, utan om att systematiskt utveckla hela verksamheten. Genom tydligare mål, bättre uppföljning och närmare samarbete med våra partners tar vi steg för steg mot en mer hållbar affär.

Anna Gustafsson, Hållbarhetschef, BAUHAUS Sverige och Norge

Framsteg och prioriterade utmaningar

NÅGRA SAKER VI HAR GJORT

- Testat nytt system för energistyrning av våra varuhus.
- Slagit ihop e-handelslager och centrallager för effektivare logistik.
- Infört månatliga pulsmätningar för att följa upp engagemang och arbetsmiljö.
- Vidareutvecklat vår inköpsprocess för leverantörsuppföljning och riskbedömningar.
- Ökat vår avfallssortering och återvinningsgrad i våra varuhus.

VI BEHÖVER FOKUSERA MER PÅ

- Öka andelen fossilfria transporter i våra logistikflöden
- Vidareutveckla cirkulära erbjudanden för kunder
- Stärka uppföljningen av leverantörskrav i värdekedjan
- Fortsätta utveckla arbetsmiljö och medarbetarengagemang
- Förbättra datainsamling och uppföljning inom hållbarhetsarbetet



Styrning och ansvar

Uppförandekod

BAUHAUS uppförandekod tydliggör de principer som styr hur vi agerar – gentemot varandra, våra kunder, leverantörer och samhället i stort. Den är en viktig del av vår företagskultur och ett praktiskt stöd i vardagen.

Den uppdaterade versionen som implementerades 2023 gäller samtliga medarbetare i Sverige och Norge. Uppförandekoden är en del av det årliga medarbetarsamtalen och diskuteras löpande på arbetsplatsträffar, där vi gemensamt reflekterar kring dess innehåll och tillämpning. Alla medarbetare förväntas läsa, förstå och följa uppförandekoden. Som komplement finns förtydligande policys, riktlinjer och processbeskrivningar som konkretiserar våra krav och förväntningar.

Tydliga mål och uppföljning

Hållbarhet är en integrerad del av BAUHAUS verksamhetsstyrning. Vårt ledningssystem omfattar mål, nyckeltal och handlingsplaner för varje prioriterat område.

Arbetet följs upp löpande och status diskuteras regelbundet i ledningsgruppen. Inom vissa områden har vi kommit långt, inom andra fortsätter vi att höja ambitionen och utveckla våra arbetssätt.

Ansvarsfördelning

VD är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet. Hållbarhetschefen samordnar arbetet och säkerställer att ledningsgruppen hålls uppdaterad om aktiviteter och måluppfyllelse.

Verksamhetsansvariga inom respektive område följer upp mål och nyckeltal inom sina ansvarsområden. Samtidigt är hållbarhetsarbetet ett gemensamt ansvar. Vi vill att alla medarbetare har kunskap om hur de i sina roller kan bidra till att nå BAUHAUS hållbarhetsmål.

Rapportering av avvikelser

Medarbetare uppmuntras och förväntas rapportera avvikelser eller misstänkta överträdelser av våra policys och riktlinjer. Frågor kan i första hand tas upp med närmaste chef, men det finns även möjlighet att rapportera till HR via intranätet. Avvikelser kan också anmälas anonymt genom vår visselblåsarfunktion.

Samtliga ärenden dokumenteras och vid behov upprättas handlingsplaner för att förebygga liknande situationer i framtiden.



Risker och möjligheter

Vi följer kontinuerligt förändringar i vår verksamhet och i omvärlden. Risker identifieras, värderas och hanteras i organisationens olika delar. Ledningsgruppen diskuterar regelbundet risker och förändringar som en integrerad del av verksamhetsstyrningen. På nästa sida redovisar vi ett urval av våra mest betydande risker samt hur vi arbetar för att hantera dem.

RISKER	KONSEKVENS	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 följer kontinuerligt omvärldsutvecklingen och har etablerade rutiner för krisledning och kontinuitetsplanering. Organisationen har definierade krisroller och beredskapsplaner för att säkerställa leveransförmåga och personalsäkerhet.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
SKÄRPTA REGLERINGAR	Ökade krav (exempelvis hållbarhetsrapportering, transparens i leverantörskedjan, kreditgivning och personuppgiftshandling) 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 bevakar aktivt förändringar i regelverk, inklusive hållbarhets- och produktlagstiftning, och uppdaterar löpande våra interna processer. Kompetens stärks genom både interna resurser och extern expertis.	<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 miljöförstörelse sker. Det kan också leda till dåligt rykte.	Vi utvecklar och tillämpar en strukturerad riskbedömningsmodell för leverantörer samt följer upp efterlevnaden av vår uppförandekod genom dialog och kontroller.	<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 arbetar med klimatkartläggning, energieffektivisering och optimerade transportflöden för att minska vår exponering mot klimatrelaterade risker. Leverantörsbasen ses över för att minska sårbarhet.	<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.	Vi minskar miljöpåverkan genom energieffektivisering i varuhus och lager, förbättrad avfallshandling samt strukturerad optimering av transportvolym och flöden.	<ul style="list-style-type: none"> ● Påverkan ● Sannolikhet ● Prioritet
NEGATIV PÅVERKAN PÅ MÄNNISKOR	Hög arbetsbelastning kan leda till stress hos personal och till 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 oaksamt beteende kan leda till skador och olyckor för både kunder och personal.	Vi bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och har under året infört en modell med månadsvisa medarbetarundersökningar för att tidigare identifiera risker och stärka engagemang och välmående.	<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

*Bedömning av påverkan på BAUHAUS verksamhetsmål, människor och miljö, sannolikheten att risken inträffar samt riskens prioritet. Tidshorisont: Närmaste 1-3 åren.

● Hög ● Medel ● Låg

Vi skapar möjligheter för hållbar konsumtion

Vår ambition

Vi integrerar hållbarhetskrav i inköpsprocessen och samarbetar med leverantörer för att säkerställa ansvarsfull produktion. Genom sortimentsutveckling, tydlig produktinformation och successivt ökade krav stärker vi andelen produkter med dokumenterade hållbarhetskrav.



Hållbarhetskrav på leverantörer

En stor del av BAUHAUS påverkan finns i leverantörsledet – från råvaror och tillverkning till transport och färdig produkt. Vi verkar på en marknad där pris, kvalitet, tillgänglighet och hållbarhet måste vägas mot varandra - vilket är svårt. Vår största utmaning är vårt breda sortiment och stora antal leverantörer.

Vi ställer krav på våra leverantörer genom vår uppförandekod, avtal och riskbedömningar. Arbetet omfattar arbetsvillkor, mänskliga rättigheter, materialval och miljöpåverkan. Genom dialog utvecklar vi samarbetet med våra leverantörer över tid. Eftersom leverantörskedjan är global och ofta komplex krävs ett långsiktigt arbete. Målet är att minska risker och bygga starka och ansvarsfulla affärsrelationer.

”Vår största utmaning är vårt breda sortiment.”

Mot denna bakgrund satte vi ett mål att minska produktionen i högriskländer med 10 procent för våra egna varumärken. Målet baserades bland annat på att vi har flyttat hela vår produktion av badrumsmöbler från Kina till Sverige och Europa.

Inom andra produktgrupper har det dock varit mer utmanande, då vi inte fullt ut har kunnat balansera kundernas efterfrågan på låga priser med ambitionen att minska produktionen i högriskländer.

I dagsläget ser vi därför inte att vi kommer att nå målet i den utsträckning som vi initialt planerat. Vi fortsätter i stället att utveckla vårt arbete genom att ställa tydliga krav på leverantörer, följa upp arbetsvillkor samt optimera logistik och inköp för att successivt minska vår negativa påverkan.



DELMÅL 2025

- Samtliga inköpsavtal innehåller Code of Conduct for Business Partners. ●
- Samtliga leverantörer, förhandlade i Sverige och Norge är riskbedömda. ●
- Nytt inköpsavtal är implementerat. ●
- Minska produktion i högriskländer med 10 % för våra egna varumärken. ●

MÅLUPPFYLLELSE 2025

DELMÅL ATT UPPFYLLA 2026

- Samtliga inköpsavtal innehåller Code of Conduct for Business Partners.
- Samtliga leverantörer, förhandlade i Sverige och Norge är riskbedömda.
- Implementering av nytt affärssystem hos vårt asiatiska sourcing team.
- Optimering av produktmoduler i varuhuset.

● Målet är uppnått

● Målet är delvis uppnått

● Målet är ännu ej uppnått

Uppförandekod för leverantörer

Vi samarbetar med närmare 300 avtalsleverantörer i BAUHAUS Sverige och Norge*. De flesta har säte i Europa, medan produktionen sker både i Europa och Asien. Därför är tydliga krav, riskbedömningar och uppföljning en viktig del av vårt inköpsarbete.

“ BSCI ger oss en gemensam grund för förbättringar i hela leverantörskedjan.”

Uppförandekoden omfattar krav inom mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö, klimat och affärsetik. Den är en del av våra avtal och gäller även för våra underleverantörer. Uppförandekoden bygger på amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) och omfattar krav inom bland annat mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och affärsetik. Genom uppförandekoden och BSCI arbetar vi strukturerat med riskbedömning och uppföljning av våra leverantörer.



UPPFÖRANDEKODEN OMFATTAR KRAV INOM:

- Mänskliga rättigheter
- Arbetsvillkor
- Hälsa och säkerhet
- Miljö och klimatpåverkan
- Affärsetik och antikorrupktion
- Strukturerat hållbarhetsarbete



*Avtal kan även tecknas av övriga länder i koncernen.

Riskbedömning

Vår leverantörskedja är global och omfattar flera led. Risker kan uppstå både i råvaruutvinning och i tillverkningsledet. Vi genomför riskbedömningar baserade på internationellt erkända index, bland annat World Governance Indicators, ITUC Global Rights Index och Transparency Internationals Corruption Perception Index. Riskklassificeringen ligger sedan till grund för hur vi prioriterar uppföljning och krav.

“ Riskanalyser hjälper oss att prioritera rätt i en global leverantörskedja.”

Under 2024 genomförde vi en validering av samtliga produktionsländer och analyserade riskexponeringen utifrån hur vår produktion är fördelad. Arbetet har gett oss en tydligare bild av var riskerna är som störst och var behovet av fördjupad uppföljning är som störst. Som en följd av detta stärker vi successivt vår närvaro i Europa. Genom att flytta delar av produktionen närmare kan vi minska riskexponeringen, öka insynen i leverantörsledet och samtidigt skapa mer flexibla och effektiva logistikflöden. Det ger oss bättre förutsättningar att både säkra kvalitet och utveckla verksamheten långsiktigt.



I VISSA REGIONER OCH BRANSCHER FINNS RISKER KOPPLADE TILL:

- Övertid och bristande arbetsvillkor
- Tvångsarbete och begränsad rörelsefrihet
- Brister i arbetsmiljö och säkerhet
- Begränsad föreningsfrihet
- Otillräckliga lönevillkor
- Diskriminering

Riskbedömningen ligger till grund för prioritering av uppföljning och kravställning.



Strukturerad riskbedömning

Under året har vi vidareutvecklat vår inköpsprocess för att stärka arbetet med hållbara inköp och produktsäkerhet. Fokus har varit att förankra och justera processen i organisationen så att den fungerar i praktiken.

Arbetsättet innebär att vi lägger större fokus på urval och uppföljning av leverantörer. Alla nya leverantörer riskbedöms av BAUHAUS Hållbarhets- och Complianceavdelning innan avtal tecknas och därefter årligen.

Riskbedömningen omfattar bland annat leverantörens struktur för hållbarhetsarbete, efterlevnad av relevanta regelverk samt produktrelaterad dokumentation och säkerhetskrav. Arbetet är en viktig del i anpassningen till den nya europeiska produktsäkerhetslagstiftningen (GPSR), som trädde i kraft den 13 december 2024.

Tydligare ansvar i leverantörsledet

Alla leverantörer som förhandlas av BAUHAUS i Sverige och Norge ska genomgå en riskbedömning. Det innebär att vi ställer tydliga och enhetliga krav redan i urvalsprocessen och säkerställer att de efterlevs över tid genom löpande uppföljning.

Under 2026 utökar vi arbetet till att även omfatta leverantörer som förhandlas av andra inköpsavdelningar inom koncernen (med undantag för leverantörer där BAUHAUS Tyskland är avtalsland). Det är ett viktigt steg för att säkerställa att alla leverantörer inom koncernen uppfyller våra krav och är godkända för den svenska marknaden.

Genom att stärka arbetet med riskbedömning och uppföljning får vi bättre insyn i leverantörsledet, ökad transparens och mer likvärdiga krav – oavsett var i organisationen inköpen görs. Det ger oss också bättre förutsättningar att arbeta proaktivt och hantera risker i ett tidigt skede.

Ansvar i leverantörskedjan

Vi är sedan 2022 medlem i amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI), som stödjer arbetet med socialt ansvarstagande i leverantörsledet genom gemensam leverantörskod, utbildningar och fabriksrevisioner.

Alla asiatiska fabriker som vi handlar direkt med ska ha en giltig BSCI-revisionsrapport. Under året har uppföljningen skett i nära samarbete med vår inköpspartner i Hong Kong.

”Samarbete inom BAUHAUS och med våra leverantörer stärker hela värdekedjan.”

Under 2025 har vi tillsammans med BAUHAUS Tyskland sett över våra leverantörskrav och arbetssätt för att ytterligare stärka arbetet i leverantörskedjan. Fokus har legat på arbetstid och arbetsmiljö, tydligare krav på produktsäkerhet samt en stärkt uppföljning av efterlevnad. Arbetet har också handlat om att förbättra våra interna rutiner och säkerställa att kraven i uppförandekoden följs i praktiken.

Bra leverantörer är en förutsättning

Vi samarbetar med leverantörer som följer lagstiftning, tillhandahåller säkra produkter och verkar under acceptabla arbetsvillkor. Vid bristande efterlevnad kan vi kräva åtgärdsplaner eller avsluta samarbeten. Under 2025 avslutades två samarbeten på grund av brister i hållbarhetsarbetet.

Samarbeten med byggtreprenörer

Genom samarbeten med lokala byggtreprenörer erbjuder vi installationstjänster till våra kunder. Byggbranschen är en riskexponerad sektor, särskilt avseende arbetslivskriminalitet och oseriösa aktörer.

Därför har vi en särskild uppförandekod för entreprenörer som kompletterar våra leverantörskrav. Uppföljning sker genom kontroll av intyg, behörigheter och dokumenterad lagefterlevnad.



Våra egna varumärken

Våra egna varumärken ger oss möjlighet att påverka hela värdekedjan – från materialval och produktion till transporter och eftermarknad. Det innebär ett större ansvar, men också bättre möjligheter att styra mot kvalitet, hållbarhet och långsiktig lönsamhet. Vi ser löpande över sortimentet för att identifiera förbättringsområden, till exempel materialval, livslängd, återvinningsbarhet och tillverkningsland.

Stärkt kontroll genom närproduktion

Under föregående år tog vi ett viktigt steg genom att flytta produktionen av våra badrumsmöbler från Kina till Sverige. Syftet var att stärka kontrollen över värdekedjan, minska klimatpåverkan och skapa mer stabila leveranser. Omställningen är nu genomförd och resultaten har varit positiva. Den ökade närheten till produktion och utveckling har också förbättrat vår flexibilitet och kvalitetsuppföljning.

Vi har även sett en positiv respons från våra kunder på våra egna badrumsvarumärken, där kombinationen av kvalitet och prisvärdhet har mottagits väl.

“ Egna varumärken ger oss bättre kontroll över kvalitet, hållbarhet och leveranser.”

Hållbar utveckling av våra egna varumärken

Med bättre kontroll över produktion och leverantörsled kan vi arbeta mer systematiskt med materialval, resurs-effektivitet och minskad miljöpåverkan – inte minst kopplat till transporter.

Omställningen är en del av en långsiktig strategi. Under kommande år kommer vi att utvärdera fler produktområden där ökad närproduktion eller förändrade leveransupplägg kan bidra till stärkt kvalitet, lägre klimatpåverkan och bättre affärsmässiga förutsättningar. Vi ser arbetet med våra egna varumärken som en central del av vår hållbara utveckling – där affär, kvalitet och ansvar går hand i hand.



“ Genom ökad närhet till produktion stärker vi kontrollen över kvalitet, leverans och hållbarhet i hela värdekedjan. – Viktor Millstam, Kategorichef Camargue

Uthyrning och återbruk

Många projekt inom hem, verkstad och trädgård kräver verktyg och maskiner som används vid enstaka tillfällen. Genom att erbjuda uthyrning skapar vi ett mer resurs-effektivt alternativ till att köpa nytt och gör det enklare för kunder att genomföra sina projekt.

Under året har vi fortsatt utveckla erbjudandet och tydliggjort nyttan – ekonomiskt, praktiskt och miljömässigt. Ett nyckeltal för att följa upp och utveckla uthyrningen är under framtagande och arbetet fortsätter under kommande år.

Förlängd livslängd genom återbruk

Sedan flera år arbetar vår e-handel med att förlänga livslängden på produkter som är svåra att sälja i ordinarie kanaler, exempelvis på grund av skadad förpackning, returflöden eller mindre defekter.

I stället för att kassera varorna skickas de vidare till en extern aktör för vidareförsäljning i egna kanaler. Produkter som inte kan säljas går till materialåtervinning. På så sätt tas resurser tillvara och fler produkter får ett längre liv.



DELMÅL 2025

- Sätta mål för att öka uthyrningen av verktyg.

MÅLUPPFYLLELSE 2025



DELMÅL ATT UPPFYLLA 2026

- Sätta mål för att öka uthyrningen av verktyg.

● Målet är uppnått

● Målet är delvis uppnått

● Målet är ännu ej uppnått

Vi erbjuder en attraktiv arbetsplats

Vår ambition

Vi ska vara en trygg, inkluderande och utvecklande arbetsplats. Genom systematiskt arbetsmiljöarbete, kontinuerlig uppföljning och kompetensutveckling stärker vi engagemang, ledarskap och välmående i organisationen.

3 GOD HÄLSA OCH
VÄLBEFINNANDE



8 ANSTÄNDIGA
ARBETSVILLKOR
OCH EKONOMISK
TILLVÄXT



Inkluderande företagskultur och kompetensutveckling

Vi vill vara en arbetsplats där människor trivs, utvecklas och tar ansvar – för affären, för varandra och för samhället. Vår kultur präglas av engagemang, tydliga förväntningar och nära samarbete. Med korta beslutsvägar och ett starkt kundfokus skapar vi förutsättningar för både prestation och utveckling.

Att utveckla våra medarbetares kompetens är en viktig del av vårt arbete. Genom introduktioner, utbildningar, löpande dialog och årliga medarbetarsamtal får våra medarbetare möjlighet att växa i sina roller. Under året har vi även fortsatt utveckla våra interna forum för ledarskap och erfarenhetsutbyte.

En gemensam värdegrund

Vår uppförandekod beskriver hur vi förväntas agera – gentemot varandra, våra kunder och våra samarbetspartners. Den gäller alla medarbetare i Sverige och Norge och är en del av introduktion, utbildning och medarbetarsamtal.

Vi arbetar aktivt för att koden ska vara en del av vardagen, bland annat genom dialog på arbetsplatsträffar och i ledarskapet. Ansvar för efterlevnad finns i hela organisationen.



” En inkluderande kultur skapar både engagemang och bättre resultat.”

Nolltolerans mot korruption

Vi accepterar inte någon form av korruption eller oetiskt beteende. Tydliga interna riktlinjer vägleder våra medarbetare i affärsbeslut och samarbeten. Vi följer Näringslivskoden mot korruption och arbetar löpande med information och utbildning för att säkerställa att våra krav är kända och efterlevs.

Trygghet att säga ifrån

Alla medarbetare ska känna sig trygga med att rapportera avvikelser eller misstänkta överträdelser. Vår visseblåsarfunktion gör det möjligt att rapportera anonymt och vi har ett tydligt repressalieförbud. Att uppmärksamma brister är en del av vårt förbättringsarbete.

En jämlik och inkluderande arbetsmiljö

Vi vet att olika erfarenheter, perspektiv och kompetenser bidrar till innovation och utveckling. Därför arbetar vi aktivt för mångfald, jämställdhet och lika möjligheter i hela verksamheten. Arbetet omfattar rekrytering, befordran, arbetsvillkor och ledarskap.

Under 2025 var andelen kvinnor i företagsledningen 14 procent. I varuhusens ledningsgrupper i Sverige och Norge var 45 procent av cheferna kvinnor. Vi följer utvecklingen löpande och arbetar långsiktigt för en mer jämställd representation.

"Uppförandekoden tydliggör våra värderingar."

Nolltolerans mot trakasserier och diskriminering

Vi har nolltolerans mot trakasserier och diskriminering, vilket tydliggörs i vår uppförandekod. Under året har vi vidareutvecklat våra rutiner för att göra det enklare att anmäla kränkande särbehandling och trakasserier. Den ökade tillgängligheten har gjort att fler anmälningar kommer in, vilket vi ser som positivt eftersom det ger oss bättre förutsättningar att agera och arbeta förebyggande. Under 2025 har två fall bekräftats efter utredning och hanterats enligt våra interna riktlinjer. Som en del i det förebyggande arbetet har vi även implementerat en ny alkoholpolicy för att stärka tryggheten i arbetsrelaterade sammanhang.

Kollektivavtal

Samtliga medarbetare i Sverige och Norge omfattas av kollektivavtal. Vi är anslutna till relevanta arbetsgivar- och branschorganisationer och följer gällande lagstiftning och avtal i respektive land. Inom ramen för diskrimineringslagstiftningen genomförs regelbundna lönekartläggningar i både Sverige och Norge. Syftet är att säkerställa en saklig och jämställd lönesättning. Den senaste kartläggningen visade att medianlöneskillnaden mellan kvinnor och män på företagsnivå är noll procent.

Kompetensutveckling och talangprogram

Eget ansvar, utvecklingsmöjligheter och tydliga karriärvägar är en viktig del av vår företagskultur. Vi rekryterar i första hand ledare internt och erbjuder ett strukturerat talangprogram för chefer och nyckelpersoner. Programmet kombinerar utbildning, coaching och praktiska övningar inom bland annat ledarskap, kommunikation, arbetsmiljö och arbetsrätt. Över 80 procent av våra blivande chefer har deltagit i talangprogrammet. Under 2025 deltog totalt 302 medarbetare. Genom att investera i våra medarbetares utveckling stärker vi både vår kultur och vår långsiktiga konkurrenskraft.



Regelbundna medarbetarsamtal

Alla medarbetare erbjuds årliga utvecklingssamtal där mål, utvecklingsplan och arbetsmiljö diskuteras. Under året har vi gjort om strukturen för hur Min Status-samtalen genomförs i varuhusen för att öka kvalitet och genomförandegrad. Arbetet följs upp löpande och att öka andelen genomförda samtal är fortsatt ett prioriterat fokus under 2025.

Medarbetarundersökning och pulsmätningar

Från och med 2025 genomför vi den större medarbetarundersökningen årligen, kompletterad med månatliga pulsmätningar. Syftet är att snabbare kunna identifiera trender och arbeta med konkreta förbättringsåtgärder.

En central indikator är eNPS (Employee Net Promoter Score). I Sverige ökade utfallet från -20 till +9 under året. Vi är mycket nöjda med utvecklingen, som visar att genomförda åtgärder har haft effekt och att vi nu är nära målsättningen om +10.

Vi mäter och följer även Engagemangsindex månadsvis. Under 2025 ökade helårsresultatet till 3,8 jämfört med 3,6 föregående år. De löpande pulsmätningarna har gett oss bättre underlag och möjlighet att arbeta mer strukturerat med förbättringsåtgärder. Resultaten varierar mellan varuhusen, men en återkommande utmaning är upplevd stress. Arbetsmiljö och ledarskap är därför fortsatt prioriterade områden, liksom målsättningen att i första hand rekrytera chefer internt.

Personalomsättning

Från och med 2025 har vi ändrat beräkningsmetoden i Sverige och inkluderar nu samtliga anställningsformer. Enligt den nya metoden uppgick personalomsättningen 2025 till 40,6 procent. Om vi beräknar enligt tidigare års metod, var personalomsättningen 2025 12 procent i Sverige, jämfört med 13 procent föregående år, vilket innebär att vi nådde vårt mål om en personalomsättning under 15 procent. I Norge uppgick personalomsättningen till 25 procent.

Målet om en personalomsättning under 15 procent ligger kvar för jämförbara enheter, men kommer att ses över och uppdateras i nästa års rapport när vi har bättre underlag att utgå ifrån.

Hälsa, värdegrund och positiv energi

Under året har vi lanserat Hälsohjulet och förstärkt arbetet med vår värdegrund, uppförandekod och centrala mål. Vi vill lyfta fram den positiva energin och rörelse som finns i organisationen och stärka gemenskapen i vardagen.

Under 2025 genomfördes sex stycken föreläsningar tillsammans med extern partner, tillgängliga både fysiskt och digitalt. Som en av Sveriges största idrottssponsorer erbjuder vi även medarbetare möjlighet att delta i utvalda motionslopp. I varuhusen har flera friskvård-saktiviteter genomförts där medarbetare kunnat gå,



springa eller cykla för att samla in pengar till välgörande ändamål. Genom temadagar och gemensamma aktiviteter vill vi stärka både hälsa och sammanhållning.

ARBETSKLIMAT

	SVERIGE			NORGE		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Personalomsättning	12 %	13 %	18 %	25 %	18 %	10 %
Medarbetare i talangprogrammet	297 st	292 st	214 st	5 st	13 st	13 st
Anmälningar av kränkande särbehandling eller trakasserier.	48 st	31 st	9 st	2 st	0 st	0 st

MEDARBETARUNDERSÖKNING

	SVERIGE			NORGE		
	2025	2024	2022	2025	2024	2022
Employee Net Promoter Score (eNPS)	+ 9	- 20	0	-2	-25	+ 10
Medarbetarundersökningen genomförs vartannat år och eNPS är rekommendationsgraden från medarbetare och anges på skalan -100 till +100.						

ENGAGEMANGSINDEX 2025

Engagemangsindex mäts varje månad. På helår 2025 når vi 3,8 av 5, vilket är en ökning mot 2024 års resultat på 3,6. Vi fortsätter att arbeta för öka utfallet ytterligare och har som mål att nå 3,9 2026.

FOKUSOMRÅDEN 2025 FÖR ATT ÖKA MEDARBETARNÖJDHETEN

Vidareutbildningar av
varuhusledning



Hälsohjulet för
ökat välmående



Utbildning för
våra medarbetare

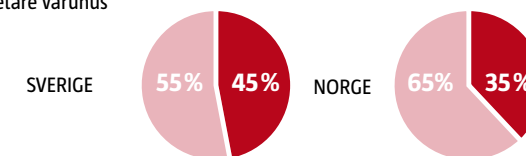


Insatser för
arbetsmiljön

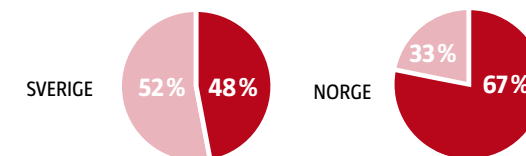
KÖNSFÖRDELNING PER VERKSAMHETSOMRÅDE 2025

Man Kvinna

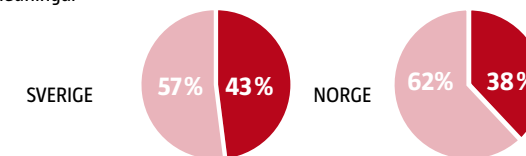
Medarbetare varuhus



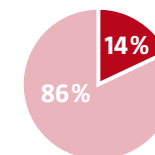
Medarbetare servicecenter



Varuhusledning



Företagsledning
Sverige & Norge



Säker och hälsosam arbetsmiljö



En säker och hälsosam arbetsmiljö är högt prioriterad hos oss. Ingen ska må dåligt eller skada sig på grund av jobbet. Genom ett strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete identifierar, bedömer och åtgärdar vi risker i våra varuhus. HR-avdelningen, skyddsombud och BAUHAUS centrala arbetsmiljögrupp följer löpande upp risker och säkerställer att förebyggande åtgärder genomförs.

De mest största riskerna i den fysiska arbetsmiljön rör truckkörning, fallolyckor och tunga lyft – exempelvis vid arbete i kassan och vid hantering av bänkskivor.

Systematiskt säkerhetsarbete

För att stärka både medarbetarnas arbetsmiljö och kundernas säkerhet bygger vi successivt om våra varuhus så att bänkskivor hanteras liggande i stället för stående.

Förändringen minskar risken för olyckor och gör arbetet mer ergonomiskt. Vi har också uppdaterat våra rutiner för truckkörning och varuhantering. Begränsningar kring sena körningar och staplingshöjder är en del av det förebyggande arbetet. Skyddsronder genomförs regelbundet och kompletteras med årliga revisioner i Sverige och Norge där arbetsmiljörisiker är en central del.

Utbildning och löpande uppföljning

Arbetsmiljöfrågor är en återkommande punkt på arbetsplatsträffar och i utbildningar inom hälsa, säkerhet och psykosocial arbetsmiljö. Genom dialog och uppföljning skapar vi en kultur där risker lyfts i tid och förbättringar drivs gemensamt.

DELMÅL 2025	MÅLUPPFYLLELSE 2025	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2026
<ul style="list-style-type: none"> ■ Inga allvarliga olyckor, tillbud eller arbetssjukdomar. ■ Inga konstaterade fall av sexuella trakasserier. ■ Mindre än 5 % sjukfrånvaro. ■ Förbättrat utfall på eNPS, +10. ■ Engagemangsindex 3,6 av 5. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inga allvarliga olyckor, tillbud eller arbetssjukdomar. ■ Inga konstaterade fall av sexuella trakasserier. ■ Mindre än 5 % sjukfrånvaro. ■ Mindre än 15 % personalomsättning. ■ Engagemangsindex 3,8 av 5.
<p>● Målet är uppnått ● Målet är delvis uppnått ● Målet är ännu ej uppnått</p>		

Rapportering av tillbud och olyckor

Vi uppmuntrar alla medarbetare att rapportera tillbud och olyckor – även mindre händelser. Genom våra interna system kan erfarenheter delas i organisationen och förebyggande åtgärder sätts in i tid.

Under året har 464 olyckor med kroppsskada rapporterats, jämfört med 409 föregående år. Vi bedömer inte att ökningen beror på att fler olyckor sker, utan att anmälningsbenägenheten har ökat – även mindre skador rapporteras i större utsträckning. Det ser vi som positivt, eftersom det ger oss bättre underlag för förbättringsarbete.

Klämskador är fortsatt den vanligaste skadeorsaken. Därför lägger vi stor vikt vid att kommunicera och följa upp rutinen att använda handskar. Budskapet har bland annat förtydligats på de vattenflaskor som delas ut till medarbetare, som en daglig påminnelse i arbetet.

Under året har vi haft fler anmälningar till Arbetsmiljöverket än tidigare. Flera av dessa har varit truckrelaterade. Den centralt framtagna riskbedömningen för truckkörning har därför anpassats specifikt för varje varuhus. Truckkörning sker i komplexa miljöer där även kunder vistas, vilket ställer höga krav på säkerhet och planering.

"Tillsammans skapar vi en tryggare arbetsplats."

Samtliga medarbetare som framför truck har genomgått obligatorisk förarutbildning. Under 2025 har vi digitaliserat förarbevisen för bättre struktur och uppföljning. Vi har också satt upp fler speglar i varuhusen samt infört repetitionsutbildning med målet att minska truckrelaterade olyckor.

Stöd kring psykisk hälsa

En trygg arbetsmiljö omfattar även den psykosociala delen. För att stötta medarbetare vid stress eller annan psykisk ohälsa samarbetar vi med den digitala psykologmottagningen Mindler. Alla medarbetare i Sverige har möjlighet att anonymt och kostnadsfritt ta del av professionellt samtalsstöd samt digitala program och föreläsningar.

Under första kvartalet 2026 lanseras Mindler även för verksamheten i Norge, vilket stärker vårt stöd till medarbetare i hela organisationen.



MEDARBETARDATA

	SVERIGE			NORGE		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Antal medarbetare	2 359 st	2 358 st	2 516 st	253 st	281 st	313 st
Andel med heltidskontrakt	54,1 %	44,3 %	45 %	66 %	67 %	62 %
Genomsnittsålder	35 år	35 år	34 år	36 år	35 år	35 år
Andel medarbetare som omfattas av kollektivavtal	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Antal medarbetare inom varuhus	2 142 st	2 136 st	2 312 st	232 st	235 st	286 st
Antal medarbetare inom servicecenter	217 st	222 st	204 st	9 st	37 st	27 st
Antal medarbetare inom distribution*	93 st	80 st	75 st	0 st	9 st	10 st

HÄLSA OCH SÄKERHET

	SVERIGE			NORGE		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Olyckor med kroppsskada	464 st	409 st	305 st	16 st	15 st	17 st
Olyckor och tillbud av allvarligare karaktär	13 st	3 st	4 st	0 st	0 st	0 st
Sjukfrånvaro	5,41 %	5,61 %	5,7 %	7,2 %	11,18 %	9,7 %

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



Klimatsmart verksamhet

Vår ambition

Vi minskar klimatpåverkan från drift, transporter och energianvändning genom energieffektivisering, optimerade logistikflöden och ökad andel fossilfria transporter. Arbetet följs upp genom tydliga mål och nyckeltal.

7 HÅLLBAR ENERGI FÖR ALLA



12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA



LÅGPRIS GARANTI
VI GER AV
12%
LÄS MER PÅ BAUHAUS.SE

ÖPPETTIDER
Måndag-fredag
6 - 20
Lördag-söndag
9 - 18
BAUHAUS

Energieffektivisering av varuhus

En stor del av vår verksamhet bedrivs i stora, energi-krävande varuhus med generösa öppettider, vilket innebär omfattande behov av belysning, uppvärmning och ventilation. Det ställer höga krav på oss att arbeta systematiskt och långsiktigt med energieffektivisering.

Under flera år har vi genomfört åtgärder för att minska energiförbrukningen i våra fastigheter. Genom förebyggande underhåll, förbättrad isolering av tak, optimerad och mer energieffektiv belysning samt modernisering av ventilationssystem ser vi tydliga resultat. Arbetet är en viktig del av vår omställning mot en mer klimatsmart och resurs-effektiv verksamhet.

Systematisk optimering av energianvändning

Under 2025 har BAUHAUS genomfört ett pilotprojekt tillsammans med SmartWatt, ett företag specialiserat på energioptimering och intelligent styrning av fastighetssystem. SmartWatt arbetar med att analysera, övervaka och optimera energianvändningen i kommersiella fastigheter genom datadriven driftstyrning av exempelvis ventilation, värme, kyla och belysning. Syftet med samarbetet är att minska energiförbrukningen, reducera klimatpåverkan och samtidigt säkerställa inomhusklimat i våra varuhus.

Under året valde BAUHAUS att testa lösningen i ett nybyggt varuhus. Valet föll på en modern fastighet

uppförd 2023, då tekniskt uppdaterade byggnader generellt är mer komplexa att optimera jämfört med äldre fastigheter. Genom att utgå från en redan energieffektiv byggnad kunde vi tydligare utvärdera SmartWatts faktiska optimeringspotential. Resultatet har varit mycket positivt. Genom justering av driftparametrar, behovsstyrning och kontinuerlig övervakning har vi uppnått betydande energibesparingar. Projektet har visat att även nyproducerade fastigheter har stor potential för ytterligare effektivisering genom intelligent styrning.

Utrullning 2026

Mot bakgrund av de positiva resultaten har BAUHAUS beslutat att successivt implementera SmartWatts lösning i samtliga varuhus. Implementeringen kommer att inledas i de fastigheter som vi äger, för att därefter successivt utökas till de varuhus som bedrivs i hyrda lokaler. Utrullningen innebär tekniska



”I ett stort varuhus gör smart energianvändning stor skillnad – både för verksamheten och klimatet.

John Ekdahl, varuhuschef Sickla

utmaningar då lösningen kräver integration mellan fastighetssystem och centrala IT-plattformar. Arbetet drivs i nära samverkan mellan våra interna fastighets- och IT-funktioner samt externa partners. Målsättningen är att hela verksamheten ska omfattas av lösningen under 2026.

DELMÅL 2025	MÅLUPPFYLLELSE 2025	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2026
<ul style="list-style-type: none"> 100% förnybar värme, kyla och inköpt el. Implementera nytt centralt styrsystem. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> 100% förnybar värme, kyla och inköpt el. 100% av de varuhus vi äger omfattas av energistyrning.
<ul style="list-style-type: none"> ● Målet är uppnått ● Målet är delvis uppnått ● Målet är ännu ej uppnått 		

Helt förnybar energi i Sverige

Vårt mål är att all inköpt energi ska komma från fjärrvärme och 100% förnybar el, genom vind-och vattenkraft eller egenproducerad sol.

Under 2025 nådde vi målet i samtliga svenska varuhus. Varuhuset i Löddeköpinge har nu anslutits till fjärrvärmenätet, vilket innebar att den tidigare gaspannan kunde avvecklas.

Även om all fjärrvärme inte är 100 % förnybar, då det varierar mellan olika fjärrvärmenät, är det ett koldioxideffektivare alternativ än egen förbränningspanna på fossil gas.

I Norge har inga större investeringar inom energiområdet genomförts under året. Med tanke på det ekonomiska läget har fokus legat på att konsolidera verksamheten. Arbetet med att öka andelen förnybar energi kvarstår som en långsiktig ambition.

Egen sol – med långsiktigt perspektiv

Solcellsanläggningen i Uppsala har gett oss värdefulla erfarenheter kring egen energiproduktion. Den visar hur vi kan stärka kontrollen över vår energianvändning och minska klimatpåverkan över tid.

Utbyggnad av solceller på fler varuhus utvärderas fortsatt, men ligger för närvarande inte i fokus.



-3%

Elförbrukning =
25 ton CO₂e

-11%

Inköpt fjärrvärme

-59%

Inköpt fossilgas

-6%

Total energianvändning

ENERGIANVÄNDNING (MWH)*	2025	2024	2023
Inköpt el	27 272	28 162	28 453
Inköpt värme	10 403	11 631	12 425
Egen värmeproduktion **	83	200	262
Totalt	37 758	39 993	41 139

* Tabellen redovisar den sammanlagda energianvändningen för BAUHAUS verksamhet i Sverige och Norge.

**Egen produktion av värme avser en värmepanna, driven av fossilgas, i ett av de svenska varuhusen. Värmepannan har avvecklats under 2025 och ersatts med fjärrvärme.

Effektivare logistik

Logistik och transporter är en central del av BAUHAUS verksamhet och klimatpåverkan. Med ökade volymer, fler varuhus och en växande e-handel blir det allt viktigare att kontinuerligt utveckla och effektivisera våra transportflöden. Genom strukturerad uppföljning, förändrade arbetssätt och organisatorisk utveckling arbetar vi för att minska både kostnader och utsläpp.

Omorganisation för effektivare flöden

Under slutet av 2025 genomfördes en större omorganisation inom BAUHAUS logistikavdelning. Syftet var att optimera processer, reducera kostnader och minska klimatpåverkan genom ett mer sammanhållet och datadrivet arbetssätt.

En viktig förändring har varit att e-handelslagret i Norrköping slagits samman med centrallagret, som också är beläget i Norrköping. Genom att samla verksamheten i en gemensam struktur har vi skapat en bättre helhetsbild över hela logistikflödet och förbättrade förutsättningar för styrning och planering.

Sammanläggningen innebär att interna transporter mellan lager har eliminerats, vilket motsvarar cirka fyra lastbilstransporter per dag. Varor kan nu i större utsträckning skickas direkt till kund eller varuhus, vilket minskar både utsläpp och kostnader. Omorganisationen har även inneburit förändringar inom servicecenter och en tydligare ansvarsfördelning i flödena.

Utmaningar och fokus 2026

En av de största utmaningarna under 2025 har varit att skapa lönsamma och hållbara flöden i ett komplext system. En central fråga är hur ofta varor ska skickas från lagret till varuhusen för att säkerställa god produkt-tillgänglighet, utan att transportera halvfulla fordon som både genererar onödiga kostnader och ökade utsläpp. Detta är ett prioriterat fokusområde för 2026. Arbetet kommer att fokusera på att optimera leveransfrekvenser, förbättra prognoser och utveckla mer datadrivna beslutsunderlag för att balansera servicegrad mot klimatpåverkan.

"När vi ser hela flödet kan vi också förbättra det - både för affären och för klimatet."

Vi hade som mål att etablera en logistikhub för omlastning i Europa. Vi har valt att i nuläget inte prioritera arbetet vidare på grund av den operativa komplexiteten.

DELMÅL 2025	MÅLUPPFYLLELSE 2025	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2026
<ul style="list-style-type: none"> ■ 38 m³ gods per transport från centrallagret till varuhusen. ■ Genomföra ett pilotprojekt för HCT transport. ■ Etablera 1 logistikhub för omlastning i Europa. ■ Öka andelen fossilfria avgångar från centrallager till varuhus, från 20 % till 25 %. ■ 10% av varuhusförsäljningen med hemleverans går via e-handels distributionsbilar. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● ● 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 38 m³ gods per transport från centrallagret till varuhusen. ■ Genomföra ett pilotprojekt för HCT transport. ■ Öka andelen icke fossilfria avgångar från centrallager till varuhus, från 20 % till 25 %. ■ Minska bränsleförbrukningen med 10 % per e-handelsorder. ■ 100 % av distributionsmedarbetare har genomgått utbildning i eco driving
● Målet är uppnått	● Målet är delvis uppnått	● Målet är ännu ej uppnått

Från fyllnadsgrad till kubikoptimering

Tidigare har vi följt upp fyllnadsgrad i procent av lastbilsyta. Under 2024 påbörjades en övergång till att istället mäta lastad volym i kubikmeter, vilket ger en mer rättvisande bild av det faktiska kapacitetsutnyttjande.

Målet för 2025 var att uppnå 38 m³ lastad volym per transport från centrallagret till varuhuset. Utfallet uppgick till 34,6 m³. Målet om 38 m³ kvarstår därför till 2026.

”För att minska utsläppen behöver vi utnyttja transportkapaciteten bättre.”

Under 2026 intensifieras arbetet med volyminimering genom tydligare strukturer, förbättrad uppföljning och månadsvis rapportering på ledningsgruppsnivå. Detta är en viktig åtgärd för att minska utsläppen per transporterad enhet.

HCT och elektrifiering

Under 2025 har dialog inletts med leverantör kring HCT-transporter (High Capacity Transport). Målsättningen är att på sikt kunna öka lastkapaciteten per transport och därmed minska antalet körningar. Arbetet har ännu inte påbörjats, men dialogen fortsätter och ambitionen är att på längre sikt utvärdera eldriven HCT som ett alternativ.



Överflyttning till mer hållbara transportslag

Vi arbetar fortsatt med att analysera möjligheterna att använda fler klimatsmarta transportslag, såsom järnväg och sjötransport, där det är affärsmässigt och logistiskt möjligt. Tidigare initiativ inom short sea-trafik har visat att längre framförhållning och planering kan ge både minskade utsläpp och lägre kostnader.

Vi ställer även krav på övergång till icke-fossila bränslen i de transporter som utförs av externa åkerier, särskilt inom e-handelsdistribution. Utvecklingen är dock delvis beroende av tillgång till infrastruktur och drivmedel.

BAUHAUS e-handel

Effektiva transporter och minskad klimatpåverkan

Effektiva transporter och minskad klimatpåverkan Under året har vi fortsatt arbetet med att minska klimatpåverkan från våra transporter genom effektiva ruttplanering, minskat emballage och lägre energiförbrukning. Samtliga distributionsmedarbetare har genomgått utbildning i eco driving, vilket bidrar till en mer bränsleeffektiv körning och minskade utsläpp.

”Genom utbildning i eco driving och ett ökat fokus på ruttoptimering minskar vi bränsleförbrukningen.”

Vi hade som mål för 2025 att 10 procent av varuhusförsäljningen med hemleverans skulle gå via e-handels egna distributionsbilar. Det har dock visat sig vara tekniskt utmanande att mäta detta på ett tillförlitligt sätt, och vi har därför inte kunnat följa upp målet fullt ut.

Samtidigt ser vi att 24 procent av alla varuhusleveranser till kund (ship-from-store) går via våra ordinarie distributionsflöden, vilket innebär att inga extra transporter behöver bokas. Det bidrar till högre fyllnadsgrad och minskade utsläpp per leverans.



Under augusti 2025 togs våra eldrivna lastbilar i drift vid distributionsenheten i Sickla. Sedan dess har de bidragit till en minskning av koldioxidutsläpp med cirka 5 000 kg CO². Elektrifieringen är ett viktigt steg i vårt arbete med att minska klimatpåverkan från transporter.

Möjligheten att skala upp användningen av eldrivna fordon begränsas i nuläget av tillgången till laddinfrastruktur vid våra distributionsenheter, vilket är en viktig fråga i det fortsatta arbetet.

Fokus framåt

Under 2026 är målet att minska bränsleförbrukningen med 10 procent per order. Arbetet kommer att fokusera på fortsatt utveckling av ruttplanering, ökad fyllnadsgrad och ett mer effektivt utnyttjande av våra transportflöden. Tillsammans med utbildningsinsatser och tekniska förbättringar skapar detta förutsättningar för att successivt minska både utsläpp och kostnader.

Avfall och återvinning

BAUHAUS breda sortiment och stora varuhus innebär många avfallsflöden. Vårt mål är att minska mängden avfall som uppstår och att så mycket som möjligt ska materialåtervinnas. Avfallshantering är en fråga som engagerar våra medarbetare – och en viktig del i vårt dagliga förbättringsarbete.

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

Vi arbetar systematiskt med tydliga instruktioner i varuhusens avfallsstationer, utbildning för nyanställda och löpande uppföljning tillsammans med vår samarbetspartner. Det ökade fokuset från alla medarbetare har bidragit till att vi kontinuerligt förbättrar vår återvinningsgrad.

Effektiva flöden – ger resultat

Vi arbetar löpande med att minska onödigt emballage och effektivisera våra interna flöden. Vid transporter från vårt centrallager till varuhusen använder vi cirkulerande lastbärare (burar) i stället för traditionella lastpallar.

Dessa återanvänds internt, vilket minskar behovet av engångsemballage och samtidigt ökar fyllnadsgraden. En del transportemballage består av trä, exempelvis regler mellan trall och odlingslådor. I stället för att kassera materialet säljs det som spillvirke. Vi säljer även trasiga jord- och pelletsäckar som andrasortering – ett uppskattat initiativ som både minskar avfall och skapar värde.

Sedan slutet av 2024 har vi infört utökad platsortering med nya fraktioner såsom PET-band och polystyren (PS). Under 2025 har vi sett en minskad mängd plast i den brännbara fraktionen, vilket bidrar till en ökad återvinningsgrad och mer resurseffektiva flöden.



DELMÅL 2025	MÅLUPPFYLLELSE 2025	DELMÅL ATT UPPFYLLA 2026
<ul style="list-style-type: none"> ■ Alla varuhus har en återvinningsgrad på minst 40 %. 	<p>●</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alla varuhus har en återvinningsgrad på minst 40 %. ■ 96 % av avfallet sorteras. ■ 20 % mindre ekipage av tråpallar och stålburar tillbaka till centrallagret från varuhusen
<p>● Målet är uppnått</p>	<p>● Målet är delvis uppnått</p>	<p>● Målet är ännu ej uppnått</p>

Utveckling under 2025 och fokus framåt

BAUHAUS mål är att minska andelen avfall som går till energiåtervinning och öka andelen som materialåtervinns. Under 2025 uppgick sorteringsgraden till 95 procent, vilket innebär att vi nådde vårt mål. Resultatet visar att det strukturerade arbetet i varuhusen ger effekt. För 2026 höjer vi därför målet till 96 procent.

Den totala återvinningsgraden uppgick till 38,87 procent under året. Även om vi ännu inte nått målet om 40 procent ser vi en tydlig positiv utveckling. Fler varuhus klarar nu en återvinningsgrad över 50 procent, vilket visar att nivån är möjlig att nå. Därför väljer vi att sätta 50 procent som mål för återvinningsgrad för 2026.

Variationerna mellan varuhusen minskar

Under 2024 låg fem varuhus under 30 procent i återvinningsgrad – under 2025 var motsvarande siffra två. Det visar att riktade insatser, tätare uppföljning och ökat engagemang ger resultat.

Särskilt fokus på Norge

I Norge uppgick återvinningsgraden under 2025 till 23,8 procent. Under 2026 kommer vi därför att lägga ökat fokus på struktur, uppföljning och kunskapshöjande insatser i den norska verksamheten, med ambitionen att successivt närma oss den svenska nivån.

Genom tydliga mål och fortsatt engagemang tar vi steg mot en mer resurseffektiv och cirkulär hantering av våra avfallsflöden.



-64%
Blandat avfall

-15%
Deponiavfall

-6%
Total avfallsvolym

ANDEL PER FRAKTION	SVERIGE			NORGE	
	2025	2024	2023	2025	2024
Energiåtervinning	55,5%	54,3%	52%	61,8%	72%
Materialåtervinning	38,6%	36,3%	35%	28,4%	23,8%
Vidare sortering på anläggning	1,9%	5,0%	7,0%	0%	0%
Deponi	4,0%	4,3%	6,0%	9,1%	3,4%
Biogas/komposterbart	0%	0%	0%	0,8%	0,9%
Förbränning	0%	0%	0%	0%	0%

VIKT PER FRAKTION	SVERIGE			NORGE *	
	2025	2024	2023	2025	2024
Energiåtervinning	3 398 ton	3 536 ton	3 909 ton	457 ton	466 ton
Materialåtervinning	2 363 ton	2 363 ton	2 633 ton	210 ton	154 ton
Vidare sortering på anläggning	114 ton	323 ton	543 ton	0 ton	0 ton
Deponi	244 ton	282 ton	414 ton	67 ton	22 ton
Biogas/komposterbart	3 ton	0 ton	12 ton	6 ton	6 ton
Förbränning	2 ton	3 ton	2 ton	0 ton	0 ton
Totalt	6 124 ton	6 507 ton	7 513 ton	740 ton	648 ton

* Avfallsmängder för Norge redovisas från och med 2024.

Klimatstrategi och klimatberäkningar enligt GHG-protokollet

Vi har under flera år beräknat utsläpp över en stor del av vår värdekedja, fördelat över scope 1-3. Vi har under senaste åren fokuserat på att redovisa våra klimatutsläpp inom scope 1 och 2, men fortsatt inkluderat hela livscykelutsläppen för våra aktiviteter. Detta innebär exempelvis att produktion och distribution av bränsle och energi inkluderas och redovisas i scope 3, 'energi-och bränslerelaterade aktiviteter', enligt GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) som är den globala standarden för beräkning och rapportering av klimatutsläpp.

Under 2025 har vi minskat vår totala klimatpåverkan inom scope 1, 2 och 3.3. Den sammanlagda minskningen uppgår till 12 procent, motsvarande 631 ton koldioxidekvivalenter, över våra varuhus, lager och kontor i Sverige och Norge. Våra direkta och indirekta utsläpp i scope 1 och 2 minskar totalt sett, medan utsläppen i scope 3 ökar med 21 procent till följd av en förfinad beräkningsmetod som infördes 2025.

Våra direkta utsläpp i scope 1 har totalt minskat med 3 procent. Den främsta orsaken är att vi har avvecklat våra lastbilar för e-handel i Norge. Samtidigt ser vi ökningarna inom andra delar av scope 1, bland annat högre bensinanvändning i våra tjänstebilar.



DELMÅL 2025

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

● Målet är uppnått

● Målet är delvis uppnått

● Målet är ännu ej uppnått

MÅLUPPFYLLELSE 2025



DELMÅL ATT UPPFYLLA 2026

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



Inom scope 2 har vi minskat våra utsläpp med 22 procent (788 ton). Den största drivkraften är att fler av våra svenska enheter har övergått till uppvärmning med fjärrvärme samt att det inte skett någon påfyllning av köldmedia.

”Vår klimatpåverkan har minskat med 12 % i Scope 1-3”

Vi har god kännedom om våra mest betydande utsläpp inom de operationella gränser som omfattas av våra beräkningar. Arbetet med att successivt utöka denna omfattning fortsätter, i syfte att säkerställa att vår klimatredovisning ger en representativ och högkvalitativ bild av nuläget ur ett värdekedjeperspektiv. Trots utmaningar kopplade till såväl globala som nationella omvärldsfaktorer driver vi vårt klimatarbete vidare. Under det kommande året kommer vi att fortsätta arbeta i linje med vår klimatstrategi samt bredda omfattningen, för att möta dessa utmaningar och ytterligare minska vår klimatpåverkan.

TOTALA UTSLÄPP VÄXTHUSGASER (TON CO ₂ E)	2025	2024	2023
DIREKTA UTSLÄPP, SCOPE 1			
Lastbilar (e-handel)*	696	711	150
Truckar	87	84	87
Tjänstebilar	78	55	67
Montageservicebilar	2	2	0
Värmepanna	17	41	53
Egen produktion av kyla	3	14	0
Scope 1	883	908	357
INDIREKTA UTSLÄPP, SCOPE 2			
El **	1 966	2 633	3 093
Fjärrvärme	824	949	1 022
Scope 2	2 793	3 582	4 116
TOTALT SCOPE 1 & 2	3 676	4 489	4 473
Scope 3.3	1 061	880	1 202
TOTAL SCOPE 1, 2 & 3	4 738	5 369	5 675

*Lastbilar för Norge såldes under 2024 och fanns inte kvar under redovisningsåret 2025.

**El Scope 2: Nytt för 2025 är att Bauhaus Sverige har vissa eldrivna E-lastbilar, vilka redovisas under Scope 2 med residualmix, enligt den marknadsbaserade metoden. Norge har minskat elanvändningen med 16% på grund utav nedstängningar, varpå minskad klimatpåverkan om -15% från el (Scope 2 och 3.3 sammanlagt).

BIOGENA UTSLÄPP SCOPE 1 (T)	2025	2024	FÖRÄNDRING
Sverige	47	50	-6 %
Norge	1	5	-88 %
TOTAL	47	54	-13 %

Vi fördjupar samarbeten för hälsa och miljö

Vår ambition

Vi bidrar till samhällsutveckling genom långsiktiga partnerskap inom idrott, hälsa och miljö. Våra samarbeten ska skapa positiv lokal påverkan och stärka ungas utveckling och engagemang.

3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE



13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA



15 EKOSYSTEM OCH BIOLOGISK MÅNGFOLD



Samhällsengagemang

BAUHAUS har under lång tid arbetat aktivt med samarbeten och sponsring i Sverige. Vårt engagemang sträcker sig från gräsrotsnivå till större nationella sammanhang och är en viktig del av vårt samhällsansvar. Idrott och föreningsliv bidrar till rörelse, gemenskap och positiv utveckling – något vi vill vara med och möjliggöra.

Genom våra samarbeten stärker vi långsiktiga relationer med både kunder, föreningar och samarbetspartners. Vår sponsringspolicy tydliggör vilka organisationer vi samarbetar med och hur processen ska gå till, med fokus på transparens, ansvar och långsiktighet.

Engagemang som skapar rörelse

Sponsringsarbetet engagerar även våra medarbetare. Under året har vi genomfört flera aktiviteter kopplade till rörelse och hälsa, både i och utanför varuhusen, där medarbetare haft möjlighet att delta i motionslopp, lokala initiativ och gemensamma friskvårdsaktiviteter. Intresset varierar, men vi ser en tydlig vilja att bidra – och under 2026 kommer vi att vidareutveckla formerna för medarbetardelaktighet i vårt samhällsengagemang.



DELMÅL 2025

- BAUHAUS initierar/medverkar i hållbarhetsinitiativ tillsammans med samarbetspartners som främjar miljö och/eller hälsa. ●
- Samtliga varuhus har genomfört minst en aktivitetsdag med en lokal förening. ●
- 80 % av medarbetarna har deltagit i en hållbarhetsaktivitet under sin arbetstid. ●

MÅLUPPFYLLELSE 2025



DELMÅL ATT UPPFYLLA 2026

- BAUHAUS initierar/medverkar i hållbarhetsinitiativ tillsammans med samarbetspartners som främjar miljö och/eller hälsa.
- Samtliga varuhus har genomfört minst en städdag med en lokal förening.
- 80 % av medarbetarna har deltagit i en hälsofrämjande aktivitet under sin arbetstid.

● Målet är uppnått

● Målet är delvis uppnått

● Målet är ännu ej uppnått



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

Samhällsengagemang genom rörelse och gemenskap

Genom olika initiativ vill vi bidra till ett mer aktivt och hållbart samhälle. Vi engagerar oss i aktiviteter som främjar rörelse, hälsa och gemenskap.

Städa Sverige – ett samarbete för en renare närmiljö

Vi har under flera år samarbetat med Städa Sverige och genomfört lokala städinsatser på flera orter där vi har verksamhet. Genom samarbetet engageras idrottsföreningar och ungdomslag i att städa och ta hand om sin närmiljö.

Initiativet bidrar både till minskad nedskräpning och till att föreningar får ekonomiskt stöd till sin verksamhet. Våra medarbetare deltar också i aktiviteterna, vilket stärker kopplingen till det lokala samhället och skapar engagemang i vardagen.

Spin of Hope – tillsammans för Barncancerfonden

Under året har vi genomfört Spin of Hope i våra varuhus, där både medarbetare och kunder deltagit i insamlingen till Barncancerfonden. Genom att cykla på plats i varuhuset har varje kilometer bidragit till insamlingen. För varje cyklad kilometer har BAUHAUS skänkt pengar, vilket tillsammans med deltagarnas bidrag skapat ett starkt engagemang.

Initiativet är en del av vårt samarbete med Barncancerfonden. I närmare femton år har BAUHAUS varit huvudpartner, och samarbetet engagerar både medarbetare och kunder. Sedan starten har vi tillsammans samlat in över 30 miljoner kronor till Barncancerfondens viktiga arbete.

Fokus på inspiration och gemenskap

BAUHAUS Sportklubb är en ideell idrottsförening som vi driver för att inspirera till rörelse, träning och gemenskap. Klubben är öppen för alla – oavsett ålder eller nivå – och erbjuder aktiviteter inom bland annat cykel, löpning, skidor och triathlon.

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

Genom sportklubben skapar vi möjligheter för både medarbetare, kunder och externa deltagare att vara aktiva tillsammans. Vi arrangerar träningspass, tävlingar och event på olika orter, ofta i anslutning till våra varuhus, vilket bidrar till ökat engagemang och stärker kopplingen till det lokala samhället. Medlemskapet är kostnadsfritt för barn och ungdomar, och klubben erbjuder både gemenskap och möjligheter att utvecklas inom idrotten – oavsett om man är motionär eller satsar på tävling.

Vi skapar rörelseglädje med våra partners

Vi har ett nära samarbete med de förbund vi sponsrar, där vi tillsammans driver initiativ som får fler i rörelse och skapar glädje. Ett exempel är BAUIS skidskola,



som vi har utvecklat tillsammans med Svenska Skidförbundet. Under vinterhalvåret cirkulerar skidpaket mellan förskolor runt om i landet och ger barn möjlighet att kostnadsfritt prova på längdskidåkning. Hittills har över 10 000 barn deltagit i skidskolan – många av dem har där fått sitt allra första möte med snö, rörelse och skidglädje. För oss är BAUIS skidskola ett sätt att sänka trösklarna till idrott och ge fler barn chansen att upptäcka rörelse, gemenskap och nya upplevelser.

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.

GRI-index

REDOGÖRELSE FÖR TILLÄMPNING	BAUHAUS har redovisat informationen som hänvisas till i detta GRI index för perioden 1 januari - 31 december 2025 med referens till GRI Standards.
GRI 1-VERSION	GRI 1: Foundation 2021

UPPLYSNING		KOMMENTAR	SIDHÄNVISNING
GRI 2	GENERELLA UPPLYSNINGAR 2021		
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		15, 43
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	14-15, 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
302-3	Energiintensitet	Inga	
305-4	Intensitet av växthusgasutsläpp	Inga	
302-4	Energibesparingar		33 - 36
GRI 305	UTSLÄPP 2016		
305-1	Direkta växthusgasutsläpp (Scope 1)		40, 41
305-2	Indirekta växthusgasutsläpp energi (Scope 2)		40, 41
305-3	Indirekta växthusgasutsläpp övrigt (Scope 3)		40, 41
305-5	Minskning av växthusgasutsläpp		40, 41
GRI 306	AVFALL 2020		
306-1	Generering av avfall och betydande avfallsrelaterad påverkan		38, 39
306-2	Hantering av betydande avfallsrelaterad påverkan		38, 39
306-3	Genererat totalt avfall		39
306-4	Avfall till återanvändning och materialåtervinning		38, 39
306-5	Avfall till energiutvinning och deponi		38, 39

GRI 308	MILJÖBEDÖMNING AV LEVERANTÖRER 2016		
308-1	Nya leverantörer som utvärderats utifrån miljökriterier	Alla leverantörer utvärderas utifrån miljökriterier	17, 21
308-2	Negativ miljöpåverkan i leverantörskedja och tagna åtgärder		17-23, 35-37
GRI 401	SYSSELSÄTTNING 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		29, 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, 45
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 regelbundet 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 413	LOKALSAMHÄLLE 2016	
413-1	Verksamheter med engagemang i lokalsamhället, påverkansanalyser samt utvecklingsprogram	43-45
GRI 414	SOCIAL BEDÖMNING AV LEVERANTÖRER 2016	
414-1	Nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier	17-21
414-2	Negativ social påverkan i leverantörsled och vidtagna åtgärder	17-21



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