

GOTA MEDIA koncernen 2025

Hållbarhetsrapport

Gota Media koncernen

Detta är Gota Media koncernens lagstadgade hållbarhetsrapport enligt Årsredovisningslagen (ÅRL) och en del av bolagets förvaltningsberättelse.

Ägare, verksamhet och värdegrund

Gota Media-koncernen ägs av det stiftelseägda bolaget Gota Media Holding AB till 70% och av Bonnier News Local AB till 30%. Gota Media Holding AB ägs till lika delar av Sydostpress AB (Stiftelsen Barometern) och AB Borås Tidning (Tore G Wärenstams stiftelse).

Koncernens helt dominerande verksamhet är utgivning av lokala dagstidningar. Med tidning menar vi allt det vi publicerar, oavsett kanal. Vi använder för närvarande papperstidning, appar, responsiva sajter för dator, läsplatta och mobil, e-tidning och webb-TV. Tidningarna är renodlade kunskapsföretag med starka varumärken och lokal förankring. I årsredovisningen finns en omfattande beskrivning av koncernens verksamhet, utveckling och syn på framtiden.

Ett av koncernens viktigaste vägval är långsiktighet. Vi har ett tydligt uppdrag från våra ägare som bland annat är beskrivet i den Publicistiska värdegrunden som går att läsa på gotamedia.se. Det uppdraget är långsiktigt vilket betyder att vi prioriterar strategi, investeringar och åtgärder som skapar en hållbar utveckling på lång sikt. Det gäller produkter, affärsmodell, organisation, personalutveckling, miljöfrågor, ekonomi och mycket annat.

Ansvar för miljö

2018 initierades en energikartläggning för hela Gota Media koncernen. Detta är en genomgång av hur mycket energi som årligen tillförs och används för att driva företagets verksamhet.

Energikartläggningen ger också förslag på åtgärder som kan hjälpa Gota Media koncernen att använda energi på smartare sätt och även bidra till att minska bolagets totala miljöpåverkan.

Förslagen kan vara investering i ny utrustning men också nya arbetssätt och rutiner.

Energikartläggningen är ett första steg i att komma igång och energieffektivisera. En uppdatering av Energikartläggningen genomfördes under 2021.

Energikartläggningen fastslog att de insatser som Gota Media koncernen ska satsa på i första hand är att försöka minska utsläppen från bilar som drivs med fossila bränslen inom tidningsdistributionen.

Gota Media-koncernens verksamhet har störst miljöpåverkan i tryck- och distributionsprocesserna.

Gota Medias eget tryckeri i Karlskrona, Sydostpressarna, och sedan 31 december 2019 äger koncernen tryckeriet i Borås, BTT, till 100%. Koncernen trycker även två tidningstitlar hos BOLD i Malmö. De egna tryckerierna är Svanen-märkta och genom detta regelverk hanteras mål och uppföljning av miljöpåverkan. De största miljöpåverkande faktorerna är kemikalieförbrukning, pappersförbrukning samt energiförbrukning. Kemikalieförbrukningen sker i slutna system och inget överskott når omgivningen. Pappersspill återvinns löpande genom avtal med lokala återvinningsbolag. Tidningar som levereras till konsumenter återvinns också, studier som nyligen gjort visar en återvinningsgrad som är över 90%. Från 2018 har Gota Media-koncernen avtal om förnybar el för hela koncernens verksamhet.

Totala utsläpp (Scope 1 och Scope 2) för Gota Media koncernen har under åren 2019-2025 minskat med 35%. Reduktionen i de totala utsläppen under 2019-2025 beror främst på minskad användning av fossila bränslen i Point, mindre och bättre anpassade lokaler för vår verksamhet samt omställning från fossildrivna fordon inom pool- och tjänstebilsfordon till hybrider eller elbilar. Av de totala utsläppen för år 2025 i Scope 1 och 2 står tidningsdistributionen för hela 91%. Därmed bekräftas Gota Medias strategi om att i första hand fokusera på att minska utsläppen inom denna kategori.

Diagrammet visar Gota Medias totala utsläpp 2019-2025.

Per Scope	2019 (t CO ₂ e)	2020 (t CO ₂ e)	2021 (t CO ₂ e)	2022 (t CO ₂ e)	2023 (t CO ₂ e)	2024 (t CO ₂ e)	2025 (t CO ₂ e)
Scope 1	2 815	2 191	2 040	1 963	1 773	1 998	1 791
Scope 2	112	125	140	134	158	169	105
Totala utsläpp Scope 1 & 2	2 927	2 316	2 180	2 096	1 930	2 167	1 896
Bonnier News andel (30%)	878	695	654	629	579	650	569
Förändring		-20,89%	-5,88%	-3,82%	-7,92%	12,24%	-12,50%
Förändring från basår					-34,06%	-6,44%	-35,24%

Per Kategori	2019 (t CO ₂ e)	2020 (t CO ₂ e)	2021 (t CO ₂ e)	2022 (t CO ₂ e)	2023 (t CO ₂ e)	2024 (t CO ₂ e)	2025 (t CO ₂ e)
Energi Lokaler (Scope 2)	112	125	139	132	152	164	98
Pool & Tjänstefordon (Scope 1)	160	130	112	162	136	131	76
Point (Scope 1 & 2)	2 656	2 061	1 929	1 803	1 642	1 873	1 722
Totalt	2 927	2 316	2 180	2 096	1 930	2 167	1 896

En plan för övergång från fossildrivna bilar (tjänste- och poolbilar) arbetades fram under våren 2021 där målet var att radikalt minska antalet fossildrivna bilar. Vid utgången 2025 är 97% av tjänstefordonen eldrivna och 60% av poolbilarna, vilket markant syns i de minskade utsläppen. De totala utsläppen för poolbilar och tjänstefordon har under perioden 2019-2025 minskat från 160 ton CO₂e 2019 till 76 ton CO₂e 2025, en minskning med 52%. Även inom tidningsdistributionen pågår ett arbete mot en fossilfrihet där de första rena elbilarna fanns inne i verksamheten under första halvåret 2022.

Totala utsläpp (t CO ₂ e)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bensin	73	59	52	84	68	68	49
Diesel	86	71	60	78	68	62	27
Totalt	160	130	112	162	136	131	76
- förändring från år-år		-18%	-14%	44%	-16%	-4%	-42%
- förändring från basår			-30%	1%	-15%	-18%	-52%

2023 investerades totalt 5 MKR i solceller vid våra tryckerier i Karlskrona och Borås. Anläggningarna producerar ca 500 000 kWh el på årsbasis vilket innebär ca 25% av den totala energiåtgången i de båda tryckerierna.

Point Logistik Gota Media AB

Distributionsverksamheten bedrivs i det helägda bolaget Point Logistik Gota Media AB (Point). Point distribuerar morgontidningar, tidskrifter, reklam, post och paket i områdena Borås–Sjuhärad, Växjö–Kronoberg, Kalmar, Karlskrona–Blekinge samt Kristianstad, Hässleholm och östra Skåne. Totalt distribueras cirka 52 miljoner enheter årligen.

I en betydande del av distributionen är fordon nödvändiga, vilket gör fordonsflottan till en central faktor för bolagets miljöpåverkan.

Point arbetar systematiskt med att minska klimatavtrycket genom kontinuerlig uppföljning och analys av utsläpp kopplade till företagets fordon. Detta möjliggör löpande optimering och omställning av fordonsflottan.

Som ett led i omställningen beställdes under 2025 totalt 25 nya fordon, varav samtliga var eldrivna Paxsterfordon. Enligt bolagets omställningsplan beräknas verksamheten vara helt fossilfri under 2028.

Point är certifierat enligt ISO 14001:2015 och ISO 9001:2015.

Arbetet ger tydliga resultat. Under perioden 2019–2025 har koldioxidutsläppen minskat med 35 procent, vilket visar att verksamheten är på rätt väg i sin klimatomställning.

Totala utsläpp	2019	2020	2021	2022	2023	2024¹	2025²
	(kg CO₂e)	(kg CO₂e)	(kg CO₂e)	(kg CO₂e)	(kg CO₂e)	(kg CO₂e)	(kg CO₂e)
Förbränning bränslen, TTW	2 656	2 060	1 928	1 801	1 637	1 867	1 715
Elförbrukning fordon (bilar, cyklar etc.)	0,3	0,5	1,0	2,3	5,4	5,3	7,1
Totalsumma	2 656	2 061	1 929	1 803	1 642	1 873	1 722
- förändring från år-år		-22%	-6%	-7%	-9%	14%	-8%
- förändring från basår			-27%	-32%	-38%	-29%	-35%

Medarbetare och sociala förhållanden

Gota Media AB ska vara en koncern med medarbetare som har stor yrkesskicklighet och ambition och som visar stor förmåga till självständigt arbete. Varje medarbetare ska veta vilka krav som ställs på honom/henne, förstå sin uppgift och ta ansvar för genomförandet. Ledarskapet ska präglas av tydlighet, mod och ärlighet i beslut, kommunikation och genomförande.

Gota Medias ledarskap utgår från en ledarskapsplattform som tydligt uttalar i vilken riktning ledarskapet inom koncernen ska utvecklas. Ledarskapet ska vara visionärt, empatiskt, utmanande och strukturerat. Ledarskapsplattformen ligger till grund för utvecklingen av koncernens ledare och vid rekrytering av nya ledare. Gota Medias ledarskapsplattform är ett verktyg i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare som utvecklar individer, grupper, processer, samarbeten och relationer.

Gota Media har historiskt varit en flexibel arbetsgivare med målsättningen att erbjuda personalen en arbetssituation som präglas av långsiktighet och hållbarhet vad gäller arbetsmiljö och möjligheten att kombinera arbetsliv och fritid.

Gota Media utgår ifrån en koncerngemensam distansarbetspolicy i de fall arbete från annan plats än kontor/redaktion är önskvärd och möjlig. Utgångsläget är att arbete i första hand ska utföras på arbetsplatsen, då ledningen för Gota Media menar att det finns ett stort värde i att medarbetarna finns på den gemensamma arbetsplatsen under arbetstid och bidrar till samarbete, kunskapsutbyte och social gemenskap. Dock kan det vägas mot behovet av flexibilitet i arbetet, förutsättningar för att kunna utföra vissa arbetsuppgifter och individuell hänsyn. Distansarbetspolicyn medger därför visst arbete utanför arbetsplatsen, men beslut kring det fattas alltid i samråd med närmaste chef.

Gota Media arbetar kontinuerligt med att stärka sitt arbetsgivarvarumärke. Gota Media främjar medarbetarnas yrkesmässiga utveckling och beaktar positivt utbildningsönskemål som kan vara kvalitetshöjande för företaget och för den anställde. 2025 beslutades och avsattes i budget medel för att under 2026 påbörja en stor satsning på utbildning av koncernens ledare. Ambitionen är att 20 ledare per år med start 2026 ska få genomgång ledarutbildning för att stärka deras ledarskap och rusta dem för de förändringar vår bransch står mitt i.

Gota Media arbetar med återkommande utvecklingssamtal och lönesamtal enligt ett årshjul som tagits fram i samverkan med fackliga representanter och som bygger på kriterier som parterna enats om och som mångt och mycket påminner om kriterierna i ledarskapsplattformen, detta för att på ett tydligt och strukturerat sätt kunna arbeta med en företagskultur som är väl förankrad i alla led och i alla delar av verksamheten.

Våra medarbetares hälsa och säkerhet är avgörande för vår verksamhet och för Gota Media är balansen mellan arbete och privatliv viktigt för att möjliggöra ett hållbart medarbetarskap.

Sjukfrånvaron i koncernen ligger sedan många år tillbaka stabilt och under medelnivå för Sverige, och var 2025 3,74 (2024 3,47 %, 2023 3,3 %, 2022 3,8 %, 2021 3,3 %, 2020 3,6 %).

Gota Medias chefer har uppdraget att vara vaksamma på hur sjuksiffrorna utvecklar sig. För Gota Media är det viktigt att förespråka en kultur där man inte förväntas att arbeta om man är sjuk. Löpande uppföljningar av sjukfrånvaro görs för att så tidigt som möjligt upptäcka eventuella brister i arbetsmiljön. Gota Medias personalansvariga chefer initierar det vi kallar Omtankesamtal då medarbetare haft korttidsfrånvaro tre gånger under ett halvår.

Den interna informationen har hög prioritet inom Gota Media och information delas via det digitala verktyget Slack och via det gemensamma intranätet Gmet. Under 2025 påbörjades arbetet med ett nytt, modernare intranät som lanseras under våren 2026. Kommunikationen via Slack har på många sätt bidragit till att öka samhörigheten mellan arbetsplatserna inom Gota Media. Gota Medias sänder dessutom återkommande digitala intervjuer med koncernchef som berättar om förändringar och resultat inom Gota Media.

Värderingar och socialt ansvar

Gota Media har kollektivavtal för medarbetarna och följer arbetsmarknadens lagar och förordningar.

Gota Media genomför årliga medarbetarundersökningar. Varje chef går igenom resultatet av undersökningen med sina medarbetare och upprättar en eventuell handlingsplan för förbättringsåtgärder. Arbetet med att ta tillvara resultatet av medarbetarundersökningen har visat sig ge resultat.

Resultatet av Gota Medias medarbetarundersökningar visar återkommande på ett stort engagemang och höga siffror när det gäller mjuka värden som glädje och trivsel samt kultur och värderingar.

Index enligt nedan när det gäller några fokusområden 2025 (2024) (2023) (2022) (2021) (2020) (2019). Motivation 84 (83) (84) (85) (76) (79) (72) Ledarskap 80 (74) (77) (75) (71) (76) (70) Mål 88 (85) (87) (85) (73) (78) (69) Kommunikation 79 (74) (75) (74) (73) (75) (65)

Gota Media mäter sedan 2022 även eNPS (employee Net Promoter Score) som är ett mått på hur villiga medarbetarna är att rekommendera sin arbetsplats till vänner eller bekanta. Ofta används det som ett mått på hur attraktiv man är som arbetsgivare. Jämförelsevis är bedömningen av resultatet av eNPS att +0 bra, +20 är mycket bra och över +50 extremt bra.

Resultatet för hela koncernen 2025 +32 (2024 +18) (2023 +33) (2022 +29), med avvikelser upp till +100 och ner till -37 2025.

Gota Medias policyer finns publicerade på intranätet så att all anställd personal har tillgång till dokumenten. Bland annat finns följande policyer publicerade:

- Arbetsmiljöpolicy
- Jämställdhetspolicy
- Policy mot kränkande särbehandling
- Miljöpolicy
- IT policy
- Personalpolicy
- Distansarbetspolicy
- Policy gällande missbruk och skadligt bruk
- Policy kring hot och våld/krishantering

- Policy mot sexuella trakasserier
- Policy för sociala medier
- Visselblåsarpolicy

Gota Media följer arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö. (AFS 2015:4)

Företaget accepterar inte och reagerar kraftfullt mot alla former av kränkande särbehandling och mot missbruk i olika former.

Personalen inom Gota Media erbjuds friskvårdsbidrag och personalstöd via Falck Healthcare, samt omfattas av företagshälsovård.

Risker i arbetsmiljön

Gota Media arbetar med kontinuerlig kartläggning av arbetsmiljön i syfte att förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

Under 2025 påbörjades arbetet med en dedikerad Säkerhetsgrupp med ansvaret att arbeta med koncernens krigs- och krisberedskap. Bland annat slöts avtal med säkerhetsföretaget 2Secure som stöttar med incidenthantering och det fortsatta arbetet med handlingsplan, policyer och omvärldsbevakning.

Gota Media har lokala arbetsmiljöråd där skyddsombud, fackliga företrädare och arbetsgivare samverkar. Arbetsmiljöråden har återkommande möten enligt ett gemensamt årshjul och genomför minst en årlig skyddsron för att fånga upp eventuella brister i den fysiska arbetsmiljön. I samband med att fysiska skyddsroner genomförs görs också en koncernövergripande psykosocial arbetsmiljöenkät som följs upp lokalt.

Riskerna i Gota Medias verksamhet är i första hand kopplade till hot, hat och våld mot de redaktionella medarbetarna. GM har nolltolerans gällande detta och polisanmäler incidenter. Det finns även risker i samband med resor. Vid tillbud och olyckor ska tillbudsrapport upprättas som sedan tas vidare i lokalt arbetsmiljöråd.

I tryckerierna finns risk för klämskador och tunga lyft. Utrustningen är försedd med skydd för att undvika sådana skador. Gota Media har upprättade rutiner för tillbudsrapportering inom verksamheten.

Jämställdhet

Gota Media genomför årliga lönekartläggningar i alla sina bolag, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Gota Media värdesätter de kvaliteter som en jämn köns- och åldersfördelning samt etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten.

Löneskillnaden mellan män och kvinnor i Gota Media är 2025 1,3 % till männens fördel. Men inga av de skillnader som redovisas i lönekartläggningen visar på några osakliga skillnader.

Könsfördelningen inom Gota Media är 41,7 % kvinnor (2024 45 %, 2023 42 %, 2022 42 %/2021 47 %/2020 43 %) och 58,3 % män (55 %, 58 %, 2022 58%/2021 53 %/2020 57 %).

I Gota Media är snittåldern 46 år. Åldersfördelningen 2025 är följande (2024, 2023, 2022 2021 och 2020 års siffror inom parentes):

0-29 år 9 % (12 %) (13 %) (10 %) (12 %) (7 %)

30-49 år 48% (45 %) (45 %) (45 %) (48%) (48 %)

50- 43% (43 %) (42 %) (46 %) (40 %) (45 %)

Respekt för mänskliga rättigheter

Gota Medias verksamhet är helt förlagd i Sverige där respekten för mänskliga rättigheter hålls högt och på de flesta områden finns det lagar och förordningar som kräver att dessa rättigheter efterlevs.

Enligt Gota Medias Publicistiska värdegrund ska våra tidningars profil utmärkas av en journalistik som respekterar etiska regler och människors integritet. Våra tidningar granskar bland annat hur andra företag och organisationer lever upp till de mänskliga rättigheterna och då är det viktigt för oss att själva följa dessa regler.

Motverkande av korruption

Även inom detta område betyder det faktum att vår verksamhet är förlagd till Sverige att vi är förskonade från det mesta av de problem som finns i andra länder.

Här kan vi också citera vår Publicistiska värdegrund: "Våra tidningar har sina rötter i den demokratiprocess som var avgörande för utvecklingen av det svenska samhället och ska fortsätta att spela en betydelsefull roll för att hålla demokratin levande och aktiv. Metoden är klassisk journalistik; nyhetsförmedling, opinionsbildning, information, granskning och folkbildning."

Att granska makthavare inom offentlig förvaltning, företag samt organisationer och avslöja oegentligheter och maktmissbruk är en av våra tidningars viktiga uppgifter.

2026-04-29