Grant Thornton

Tillsammans med entreprenörsföretag skapar vi framtiden

Års- och hållbarhetsredovisning
2021/2022

I Grant Thorntons års- och hållbarhetsredovisning för 2021–2022 får du en sammanfattning av vår verksamhet det gångna året. Här hittar du både finansiella och icke-finansiella resultat. Röster i och utanför företaget berättar om trender, utmaningar, möjligheter och hur vi skapar värde för våra kunder.

Innehåll

Om Grant Thornton	3–9
Vår omvärld	10–14
Vår strategi	15–25
Kunder	26–30
Medarbetare	31–37
Samhälle	38–42
Bolagsstyrning	43–49
Finansiella rapporter och noter	50–76

Om rapporten

Årsredovisning 2021/2022 är en integrerad redovisning för Grant Thornton Sweden AB, org nr 556356-9382, där hållbarhetsredovisningen ingår. Hallbarhetsredovisningen utgör vår lagstadgade hallbarhetsrapport enligt Årsredovisningslagen 6 kap 10–14§§. Redovisningen utgår från "International Integrated Reporting Framework" (IIRC). Vår hallbarhetsredovisning är också upprättad i enlighet med Global Reporting Initiatives, GRI Standards, nivå Core, ett ramverk för hållbarhetsrapportering.

På grantthornton.se finns utöver detta dokument också en årlig rapport över Grant Thorntons revisionsverksamhet.

2022090201820

”Vi skapar framtiden – tillsammans”

Näringslivet har en viktig roll att fylla för tillväxt och hållbar utveckling. Inte minst behöver entreprenörsföretagen få rätt förutsättningar. På Grant Thornton är det just här vi lägger vårt fokus – att stötta entreprenörer på deras tillväxtresor. Genom revision och skräddarsydd rådgivning kan vi öka såväl förändringstakten som omställningen. Det gör oss också starkare i den för oss så viktiga kampen om kompetensen. Glädjande nog har vi redan tagit flera steg i rätt riktning.

Vi på Grant Thornton har höga ambitioner att utveckla företaget och våra kunder så att vi med stolthet kan lämna över till nästa generation. Ett tydligt bidrag är att stärka våra kunders innovations- och konkurrenskraft. I vår dagliga verksamhet hjälper vi kunderna att navigera utifrån bland annat digitalisering för att skapa trygghet och hållbar utveckling.

Ett starkt näringsliv är avgörande för morgondagen

Näringslivet som förändringskraft är mycket viktig. Därför är vi övertygade om att omställningen kommer att gå snabbt när ett dåligt hållbarhetsbetyg leder till exempelvis högre finansieringskostnader eller högre personalomsättning. Vi vill att vårt kundsegment, entreprenörsdrivna mid-market-företag, ska ligga i framkant i denna utveckling. Och vi ska finnas där för dem på den resan.

Kundförflyttning med internationella förtecken

Vår ambition att bli marknadsledande inom mid-market är även kopplat till strategin för Grant Thorntons internationella nätverk. Genom att alla medlemsländer utvecklar tjänster och kompetens för detta marknadsfokus, ökar våra möjligheter att hjälpa kunder på den internationella arenan – exempelvis med etablering av verksamhet utomlands.

Framgång kräver proaktivitet

Marknaden blir allt mer komplex och snabbrörlig, vilket innebär att våra specialister behöver vara både mer tillgängliga och mer förutseende. En av våra viktigaste uppgifter de närmaste åren är att hjälpa våra kunder att uppmärksamma utmaningar så att de är rustade för en omvärld i ständig förändring, något som blir extra tydligt i hållbarhetsomställningen.

Vi fortsätter stödja och verka för FN Global Compact och dess tio principer. Det är frågor som på sikt kommer att påverka alla företag, även om många av våra kunder inte känt av förändringstrycket än. Vi ser det därför som vår uppgift att stötta dem i framtidssäkrandet av deras verksamheter där vi kan bidra genom att vara ögonöppnare för risker, lagar och trender, men också genom att se möjligheter – kopplade till just deras bransch.

Hur har vi levererat under året?

I linje med vår affärsplan har vi lyckats med avgörande förflyttningar inom våra tre fokusområden. Vårt fokus på tillväxt har fått draghjälp av en glödhet marknad – där vår största utmaning är kompetensbristen. Inom fokusområdet hållbarhet har vi stärkt vårt strukturkapital genom kompetenshöjning av alla medarbetare. Och inom det tredje området, ökad flexibilitet och samverkan inom företaget, har vi genom vårt koncept Way@Work fortsatt att vässa de nya arbetssätt som tog form i och med pandemin.

Även om vi är spridda över 22 olika kontor i landet gör digitaliseringen oss till ett enda företag. En medarbetare som sitter i Visby kan jobba med kunder i Luleå, Kristianstad och Nyköping. Det leder till ett varierande och lärande arbete och nöjdare kunder, eftersom vi kan matcha tillgänglighet med kompetens.

Vi kommer att fortsätta skapa värde

När dessa ord skrivs har vi just stängt en fyraårig affärsplan och vi gör det med den äran! Vi har nöjda kunder och medarbetare, ett starkt varumärke och god tillväxt. Jag vill tacka alla er fantastiska kollegor som har varit med och skapat dessa framgångar. Tack också till alla våra kunder för att vi får vara en del av er utveckling. Jag vill också passa på att presentera vår nya vision – att vi tillsammans med entreprenörsföretagen skapar framtiden och jag vet att många med mig är otåliga att ge sig ut på denna framtidsresa! Genom fokuserat arbete är jag övertygad om att vi kommer att bidra än mer till våra kunders värdeskapande, få ännu nöjdare medarbetare och bli än starkare i kampen om kompetensen. Och vi gör det tillsammans!

Anna Johnson, vd

H1zFGx5vc-SyeMiMI5v9

Året i siffror

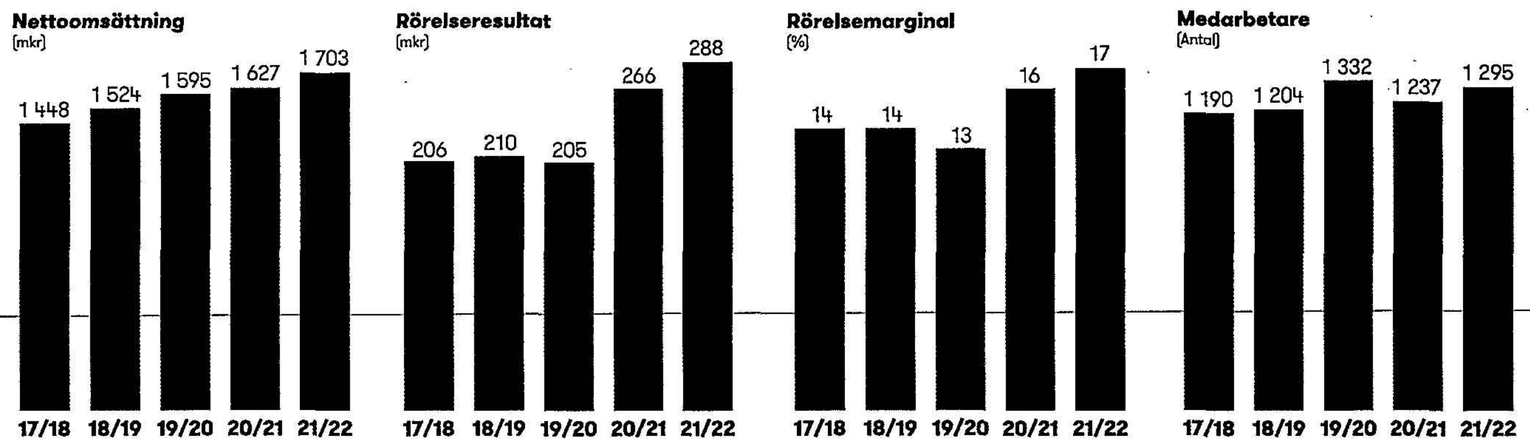
Under året har efterfrågan på våra tjänster varit fortsatt stor. Vi arbetar ständigt med att utveckla vårt tjänsteerbjudande och kompetensutveckla våra medarbetare för att möta efterfrågan, och därmed också stärka kundvärde, kvalitet och effektivitet. Enligt våra undersökningar upplever kunderna att samarbete och relation är på en fortsatt stark nivå och ger oss ett samlat NKI (Nöjd Kund Index) på 8,3 vilket är något högre än föregående år (8,1).

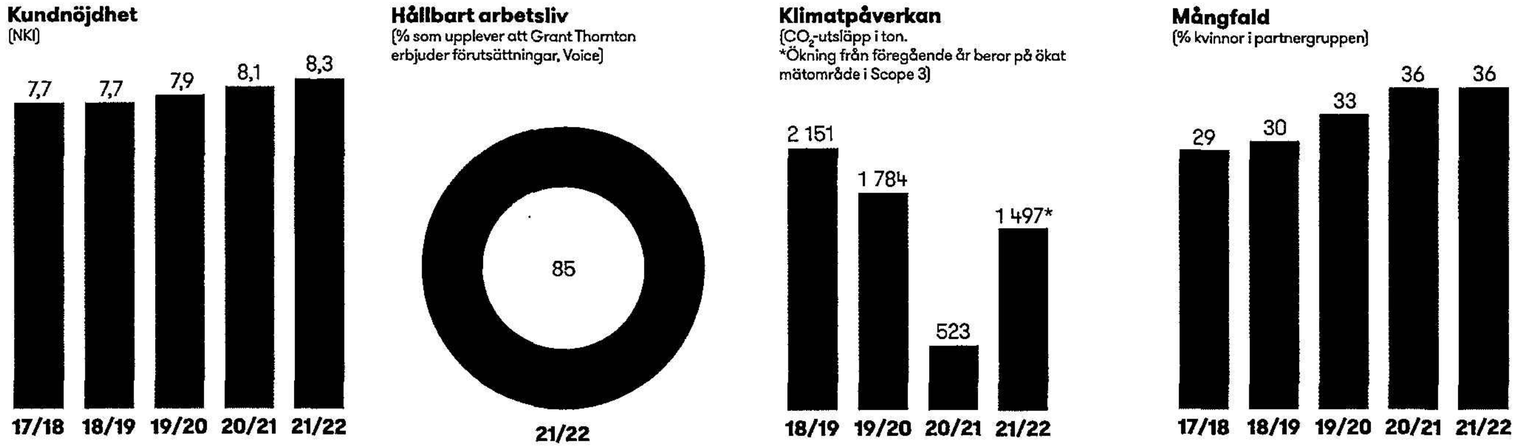
Omsättningen ökade med fem procent till 1 703 mkr (1 627 mkr). Rörelseresultatet i koncernen uppgår till 288 mkr (266 mkr), vilket ger en rörelsemarginal på 17 procent (16 procent).

Andelen medarbetare som upplever att vi som bolag erbjuder goda förutsättningar att skapa ett hållbart arbetsliv har fortsatt att öka, från 79 procent till 85 procent i år. Det innebär att vi passerade vårt mål på 80 procent. De senaste årens investeringar i digitalisering och nya arbetssätt har sannolikt spelat en viktig roll i detta, då både vi och våra kunder med hjälp av smarta tekniska lösningar snabbt kunde anpassa oss till ett digitalt arbetssätt.

Vi har under året fortsatt att ha jämställdhet i fokus och är stolta över att vi har revisionsbranschens högsta jämställdhet bland delägare med 36 procent partners som är kvinnor. Det är fortfarande en bit ifrån målet om 40 procent men vi ser att vi är på god väg.

Under året har vi gjort ett omtag kring vårt klimatbokslut där datainsamling och beräkningar nu samlas i en digital plattform. I samband med detta har vi sett över och justerat vilka kategorier från scope 3 som ingår i våra beräkningar, vilket har lett till att de totala utsläppen ökat gentemot föregående år då jämförelseåren inte räknats om på motsvarande sätt.





2022090201821

Viktiga händelser

Har dubblat antalet kvinnor bland delägarna
Tidningen Balans årliga jämställdhetsundersökning i branschen visade att Grant Thornton fortsatt har flest kvinnor som delägare. Vi är också det företaget som har ökat mest. År 2012 hade vi 19 procent kvinnor bland delägarna – vid Balans kartläggning var siffran 37 procent, nästan en fördubbling. Branschen i snitt, det vill säga de åtta största företagen, har drygt 29 procent kvinnor bland delägarna.

Nytt huvudkontor invigdes i Stockholm
I början av 2022 slogs portarna upp till ett nytt huvudkontor på Kungsgatan 57 i Stockholm. Även i Uppsala invigdes ett helt nytt kontor och Göteborgskontoret byggdes om. Alla tre enligt konceptet Way@Work, som centrerar kring kundupplevelse och flexibla arbetssätt. Dessutom beslutade flera kontor om flytt och andra började anpassa befintliga lokaler till konceptet.

Grant Thornton är ett välrenommerat varumärke
Under hösten 2021 genomförde vi en undersökning med 1 000 beslutsfattare i medelstora företag. Resultatet visade att Grant Thorntons varumärke är det fjärde starkaste inom revisionsbranschen. I undersökningen framkom bland annat att 8 av 10 företag ser hållbarhet som en viktig faktor för att driva företag i framtiden. Allt fler följer också upp icke-finansiella nyckeltal.

Anna Johnson – en av näringslivets mäktigaste
När Dagens Industri släppte listan över näringslivets 125 mäktigaste kvinnor i mars 2022 fanns Grant Thorntons vd Anna Johnson med.
I motiveringen lyftes Annas fokus på hållbart företagande: ”För att vara framgångsrik i fortsättningen behöver du integrera hållbarhet i din verksamhet”.

Rekordår för Grant Thornton International Ltd
Paraplyorganisationen där Grant Thornton Sweden AB ingår stängde ett rekordår i september. Omsättningen ökade med 14,3 procent till 6,6 miljarder USD. Ett viktigt kliv togs också genom att antalet medarbetare i medlemsföretagen passerade 60 000. Grant Thornton International sjösatte även en ny global strategi med tydlig riktning om att nätverket ska växa.

H1zFGxSre-SyeMl4l5v9

Om Grant Thornton

Grant Thornton Sweden AB är ett medlemsföretag inom Grant Thornton International Ltd. I vårt globala nätverk finns mer än 62 000 medarbetare i ca 140 medlemsländer.

Grant Thornton – då, nu och i framtiden
År 1950 bestämmer sig revisorn Börje Lindeberg för att ta det första spadtaget till sin egen firma Lindebergs Revisionsbyrå AB. I visionen om att vara ett modernt företag skapas en framgångsrik företagsstrategi med en tydlig koppling mellan medarbetarnöjdhet och kundnöjdhet. 1990 blir Lindebergs en del av nätverket Grant Thornton International och 2008 togs namnet Grant Thornton. Idag är vi ett miljardföretag med 1 300 medarbetare på 22 kontor i Sverige, men den ursprungliga strategin består – tillsammans arbetar vi för ett välmående näringsliv. Inför verksamhetsåret 22/23 har vi antagit den nya visionen "Tillsammans med entreprenörsföretag skapar vi framtiden".

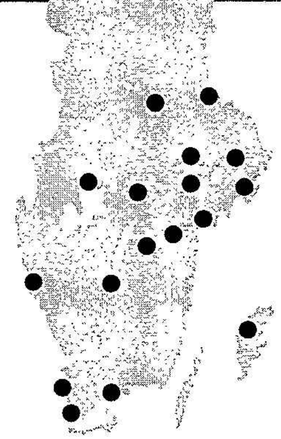
1 700
nettoomsättning, mkr

25 000
kunder

1 300
medarbetare

5 000
webbinarie-deltagare

Vi finns på 22 orter i Sverige
Norr Östersund (23), Kiruna (26), Luleå (36), Umeå (36) och Sundsvall (28)
Öst Uppsala (48), Gävle (40), Falun (24) och Visby (30)
E4 Jönköping (31), Nyköping (34), Norrköping (34) och Linköping (23)
Mitt Västerås (36), Eskilstuna (30), Karlstad (29) och Örebro (63)
Syd Malmö (59), Helsingborg (45) och Kristianstad (44)
Storstad Stockholm (475) och Göteborg (101)



2022090201822

Våra tjänster

Vi hjälper våra kunder att bli mer effektiva och transparenta genom smarta processer, ekonomistyrning, revision och specialistrådgivning. Vi erbjuder också strategisk affärsrådgivning till ägare, styrelse och vd genom våra certifierade affärsrådgivare som finns inom alla affärsområden. Sammantaget innebär det att vi kan erbjuda våra kunder en helhetslösning med såväl bredd som spets. Genom vårt globala nätverk kan vi dessutom ge kvalificerat stöd vid internationella frågor och utmaningar.

Revision

- Externrevision som skapar trygghet och trovärdighet inklusive råd om förbättringar
- Lagstadgad revision och riktade granskningsinsatser inklusive utfärdande av intyg
- IT-revision som säkrar såväl företags interna system som cybersäkerhet
- Extern granskning och bestyrkande av hållbarhetsredovisning
- Börsgranskningar samt rådgivning till bolag som överväger notering

42%
andel medarbetare

Ekonomiservice

- Löpande redovisningstjänster i digitala och automatiserade flöden
- Upprättande av anpassad rapportering i period- och årsbokslut
- Komplett hantering av företags löneadministration
- Rådgivning och analyser utifrån finansiell information, t ex budget och prognos
- Digitala tjänster t ex för e-faktura, kvittoredovisning och tidrapportering

34%
andel medarbetare

Skatt

- Helhetsrådgivning till entreprenörsdrivna företag och deras ägare
- Rådgivning inom bolagsbeskattning i Sverige och internationellt
- Skatterådgivning vid olika typer av transaktioner och omstruktureringar
- Rådgivning för korrekt hantering av moms, punktskatt och tull
- Expertis inom fastighetsbeskattning och fastighetstaxering

7%
andel medarbetare

Advisory

- Rådgivning och stöd vid försäljning, förvärv och värdering av företag
- Rådgivningsteam med expertkompetens inom hållbarhetsområdet
- Rådgivning inför börsnotering och granskning av börsfähighet – pre IPO
- Rådgivning inom governance: intern kontroll, internrevision och riskhantering
- Visselblåsartjänster och rådgivning för att förhindra oegentligheter, mutor och korruption

6%
andel medarbetare

Våra affärsområdeschefer berättar

"Den förändrade kundstrukturen ger en ökad komplexitet"

Joachim Linder, affärsområdeschef Revision, om förflyttningen mot allt större kunder och möjligheterna med det.

Vad minns du extra från det senaste året?
– Att vi har hjälpt många kunder med intyg för pandemistöd, även om det förstås var en form av engångseffekt. En mer påtaglig trend är den fortsatt starka tillväxten för Revision, som till stor del sker genom vårt fokus på större kunder. Vi har ökat vår marknadsandel inom Revision och passerat tio procent inom segmentet bolag med 10–200 anställda.

Joachim Linder

Hur påverkar denna kundförflyttning era erbjudanden?
– Den ger en ökad komplexitet, vilket är väldigt spännande men som också ger en ny förväntansbild på oss. Till exempel så går fler av våra kunder till kapitalmarknaden för finansiering och/eller går över till det internationella regelverket IFRS. Den förändrade förväntansbilden gör att vi behöver möta upp genom att förstärka vår kompetens, både genom vidareutbildning och rekrytering.

Det måste ge stora möjligheter – inte bara för Revision?
– Absolut. Kundstrukturförflyttningen ger Grant Thornton ökade möjligheter att leverera kvalificerade tjänster från alla våra affärsområden. Ett tydligt exempel är att fler revisionskunder vill ha hjälp inom hållbarhet, inte minst med rena hållbarhetsrapporter. Det ger ökad efterfrågan på specialisttjänster, vilket innebär att vi samarbetar allt mer med våra övriga affärsområden.

Ni jobbar mycket med innovation. På vilket sett leder det till kundnytta?
– Vi lägger mycket kraft på att ta fram smarta verktyg som kan minimera det manuella grundarbetet, till exempel AI-lösningar som kan utföra vissa granskningsmoment. Tack vare det kan vi istället lägga tiden på att hjälpa kunderna med kvalificerade bedömningsfrågor.

"Digitala arbetssätt hjälper oss att jobba tillsammans över kontorsgränser"

Anna Nilsson, affärsområdeschef Ekonomiservice, om utvecklingen och hur digitaliseringen driver både kundnytta och hållbarhet.

Vad gjorde det gångna året speciellt för er?
– Vi genomförde ett stort projekt för att optimera användandet av våra digitala plattformar. Målet är att frigöra tid som kan användas till ökad kundnytta för fler. Vi började också erbjuda våra tjänster i en anpassningsbar abonnemangsmodell, vilket har varit väldigt uppskattat.

Vilka digitala verktyg är det ni har optimerat?
– Redan innan pandemin hade vi kommit långt med Flow, vår digitala kundplattform för säker hantering av kommunikation och dokument. Sedan har vi självklart fortsatt att vässa vårt flexibla arbetssätt, där digitaliseringen gör det möjligt att sätta ihop anpassade team och fördela arbetsbelastningen över kontorsgränserna.

Vilka möjligheter och utmaningar ser du?
– Vi ser en ökad efterfrågan från större företag och därmed önskemål om andra typer av tjänster. Det behöver vi möta upp och då är den stora utmaningen kompetensförsörjningen. Vi arbetar mycket med attraktivitet på arbetsmarknaden.

Anna Nilsson

Hur har ni påverkats av den ökande medvetenheten kring hållbarhet?
– Allt fler av våra kunder väljer att upprätta en hållbarhetsrapport, utifrån krav eller förväntan från sina intressenter. Här har vi en nära samverkan med hållbarhetsspecialisterna på Advisory som är med och stöttar kunderna i den processen.

Det var ett intressant exempel på internt samarbete. Har du fler?
– Vi erbjuder våra kunder en bredd av expertis utifrån deras behov och samarbetar därför mycket med alla våra affärsområden. Det vanligaste i små och medelstora kunduppdrag är en kombination av ekonomiservicetjänster med tjänster inom Revision och Skatt.

2022090201823

Våra affärsområdeschefer berättar

"En komplex värld kräver mer samarbete"

Pia Hedberg, affärsområdeschef Skatt, berättar om året som gått, reflekterar över framtiden och ger perspektiv på hållbar rådgivning.

Vad utmärkte det gångna året?
– Att vi såg en explosion på transaktionssidan och att utvecklingen inom e-handeln gick i raketfart. Där genomförde vi stora rådgivningsinsatser. Vi fortsatte även att dela kunskap och nyheter genom mycket uppskattade webbinarier, med flera hundra, ja upp till över 1 000 deltagare.

Pia Hedberg

Kampen om kompetensen är en stor utmaning. Vad är er lösning?
– Vi har lagt mycket fokus på våra medarbetare och det kommer vi att fortsätta göra. Många nya medarbetare har sökt sig självmant till oss, de har hört om vår kultur och gillar den. Det är ett kul kvitto att få.

Vad innebär hållbar rådgivning för er?
– Vårt tydliga kundfokus innebär också att vi väljer bort en del kunder, på grund av att vi inte delar visionen om ett hållbart företagande. Vi vill att vår integritet och värdeskapande rådgivning ska bidra till hållbara företag och i längden ett starkt näringsliv.

Det interna samarbetet har tätnat, hur kan det se ut?
– Nu när exempelvis Revision får in allt fler större kunder så öppnar det upp för större samverkan internt, vilket ger ökad kundnytta. Ett annat exempel är när svenska bolag vill etablera sig utomlands. Då kan både Advisory, Revision och vi vara involverade. Och när utländska bolag vill etablera sig i Sverige samarbetar vi med vårt internationella nätverk. Världen blir mer komplex och då krävs ofta den här typen av samarbeten för att lösa kundens utmaning.

"Möjligheterna är riktigt stora just nu"

Mats Fagerlund, affärsområdeschef Advisory, tittar tillbaka på ett händelserikt år – och planerar för rejäla kliv framåt.

Vad har karaktäriserat det senaste året?
– Det har framförallt varit det otroligt heta transaktionsklimatet och att många företag har velat lista sig på noterad plats. Vi har arbetat väldigt mycket med att ta kunder genom processerna för bolagsförsäljningar och börsnoteringar.

Tror du att den heta marknaden fortsätter?
– Nu är det större oro, bland annat på grund av kriget i Ukraina och den kraftigt stigande inflationen. Många börsnoteringar har till exempel stoppats. Men jag skulle säga att det är mer som att marknaden normaliseras efter en intensiv period.

Det händer även mycket för er inom hållbarhetsområdet?
– Ja, utvecklingen fortsätter att accelerera. Det blir allt större fokus på hållbarhetsfrågor vid noteringar, värderingar och förvärv av bolag, inte som en separat tjänst utan som en integrerad del av bedömningarna. Därför har vi både utökat och breddat vårt hållbarhetsteam.

Vilka utmaningar innebär den starka efterfrågan på era tjänster?
– Att hitta rätt kompetens. Som rådgivningsenhet

Mats Fagerlund

är det helt avgörande att ha, och behålla, rätt medarbetare. Men möjligheterna är riktigt stora just nu och vi arbetar med flera strategiska rekryteringar. Planen är att ta ett rejält kliv framåt.

Ni samarbetar mycket med Revision. Kan du berätta mer?
– Det börjar bli en allt mer integrerad del av vår verksamhet. Grant Thornton får allt fler revisionsuppdrag där det behövs specialister, exempelvis värderingsspecialister, redovisningsspecialister eller it-specialister. Då sätter vi upp gemensamma team.

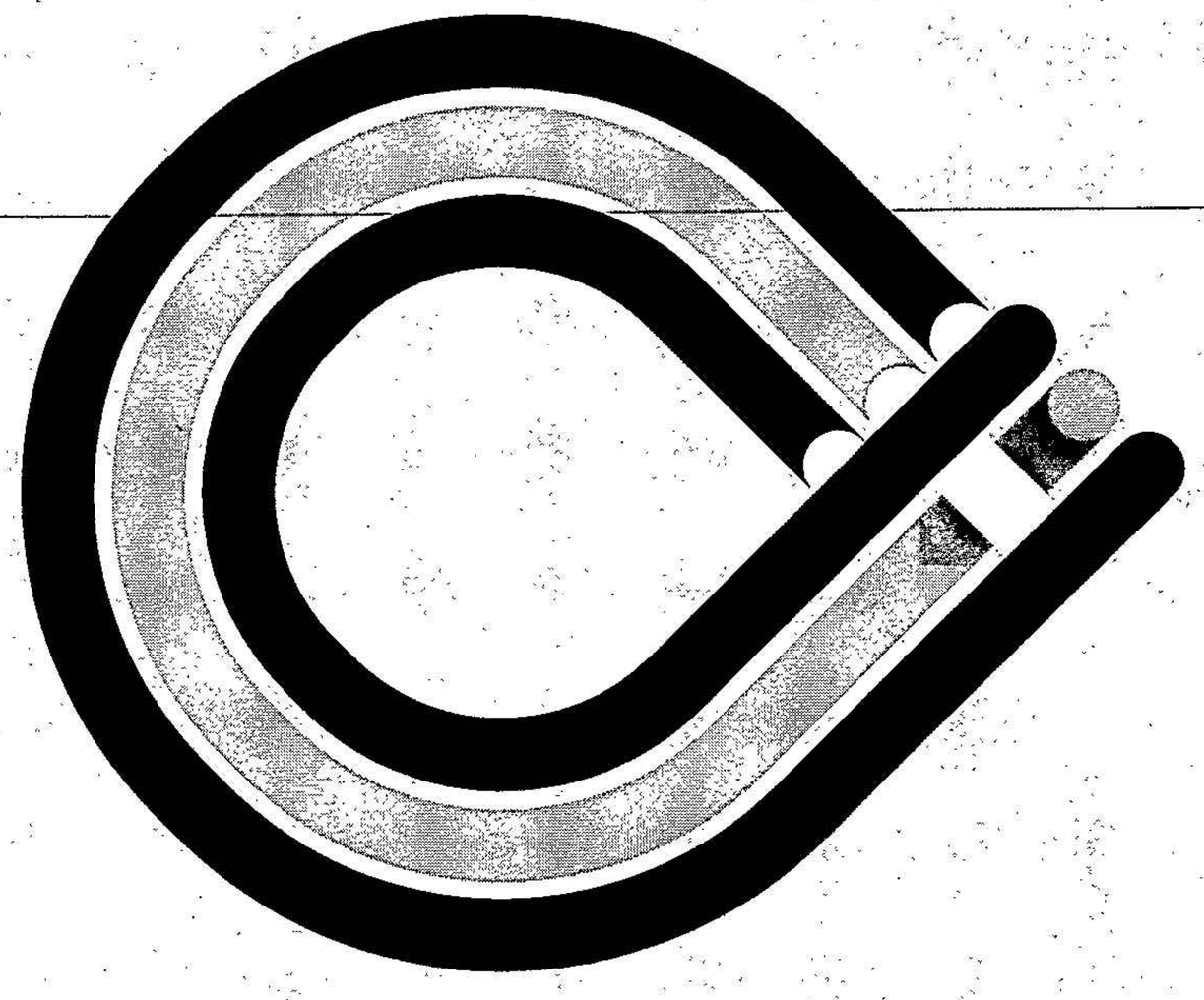
H1zFGzSvc-SyeMiMI5v9

VÅR OMVÄRLD

Omvärlden styr vårt förändringsbehov

En rad omvärldsfaktorer påverkar oss och den verksamhet vi bedriver. De tre områden som tydligast påverkar oss är globalisering, hållbarhet och digitalisering. Utvecklingen sker i mycket hög takt och har påskyndats inte minst till följd av pandemin.

Alla dessa förändringar skapar högre krav på transparens, säkerhet och affärsetik.



2022090201824

”Allt fler är angelägna om ett hållbart företagande”

Grant Thorntons vice vd, Karitha Ericson, berättar om entreprenörernas roll i en allt mer komplex värld – och deras förväntningar på oss.

Vilken framtid upplever du att dagens entreprenörer vill skapa?
– En tydlig tendens är att allt fler entreprenörer är angelägna om ett hållbart eftermäle. De vill lämna efter sig en bättre värld och därmed inte växa till vilket pris som helst. Det påverkar allt från hur man tar hand om sina medarbetare till hur man gör sina inköp och sätter sina priser. Entreprenörskapet har för många fått en djupare dimension än att bara tjäna pengar.

Vad utmärker dessa kunder?
– De är fantastiska problemlösare som alltid reser sig igen. En del av våra kunder ställdes inför stora utmaningar under pandemin, men väldigt många av dem kom snabbt tillbaka. Inte sällan med nya affärsmodeller. De hade snabbt hunnit anpassa sig och identifierat andra behov som de utvecklade lösningar på.

Vilka är de viktigaste trenderna för Grant Thornton och era kunder?
– Kampen om kompetensen är en stor utmaning både för oss och våra kunder. Att attrahera och behålla medarbetare är avgörande för framtiden, men har också blivit svårare. Sedan är hållbar utveckling också fortsatt viktigt. Även om det utifrån kan verka som att frågan har fått mindre utrymme i medieflödet så vet vi att det händer mycket ute hos våra kunder.

Finns det några större omvärldstrender som också påverkar?
– Ja, det är tydligt att vi lever i en värld som är mer oförutsägbar än tidigare, både politiskt och ekonomiskt. Det påverkar våra kunder direkt. Det går inte ta för givet att leverantörskedjor fungerar och att det går att få tag på komponenter. Förra året var det containerbrist och stopp i Suezkanalen. I år är det något så fruktansvärt som ett krig i Europa.

Vad förväntar sig kunderna av Grant Thornton – och vilket värde upplever de sig få?
– I dagens komplexa och ombytliga värld måste entreprenörer ha koll på väldigt många saker och då förväntar de sig stöd och råd från oss. Förr brukade upphandlingar vara väldigt specifika, nu blir det allt vanligare att vi får öppna förfrågningar: ”Vi vill göra det här, hur kan ni hjälpa oss?”.
Vi förväntas ha både bredd och spets, vilket vi glädjande nog lyckas erbjuda. Vi får uppskattning för vår breda kompetens, vår branschkunskap och att vi är relationsinriktade och tillgängliga.

Finns det någon del av kundupplevelsen som ni vill vässa ytterligare?
– Om det är något vi vill bli ännu bättre på så är det att inte vänta på att saker och ting ramlar ner i regelverk, utan ligga steget före och bli mer proaktiva i att hjälpa kunderna att driva utveckling. Vi måste i större utsträckning förstå omvärldsfaktorer och översätta det till vad det betyder för våra kunder.

Vad tror du utmärker morgondagens Grant Thornton?
– Jag tror att vi i ännu högre grad än idag kommer att samverka och utvecklas med våra kunder och andra intressenter. Vårt bidrag till hållbarhet är att ge värdefulla råd till våra kunder så att de kan bedriva sina verksamheter långsiktigt och hållbart.

Karitha Ericson

Hållbarhet en prioritet

Vi frågade tusen beslutsfattare i medelstora företag* om hållbart företagande. Här är deras svar:

79%
anser att hållbarhet är en viktig framtidsfråga.

19%
arbetar aktivt med sin affärsstrategi för att förstärka sitt hållbarhetsarbete.

48%
anger attraktiv arbetsgivare som den största drivkraften för hållbarhetsarbetet. 11 procent svarar att det är för att få bättre finansieringsvillkor (0 procent 2019).

*Undersökningen omfattar 1 000 beslutsfattare i bolag med 10–200 anställda. 82 procent är ägarledda bolag och 96 procent av de som svarade är CFO/ekonomichef. Undersökningen genomfördes hösten 2021.

”Att vara med och bygga framtidens företag är drivkraften med att vara revisor”

Martina Ronquist och Fredrik Wikner är revisorer, partners och kontorschefer på Grant Thornton. Under sina år i yrket har de sett branschen utvecklas inom många olika områden.

Både Martina och Fredrik tycker att yrket innebär att vara med på en förändringsresa – där man hela tiden möter nya perspektiv och arbetssätt. De senaste åren har den snabba digitaliseringen bidragit till att de har kunnat lägga mer tid på analys och uppföljning, vilket har gagnat kunderna.

Martina Ronquist

– Digitaliseringen har också gjort det möjligt att i högre grad välja varifrån vi jobbar. På Grant Thornton har det faktiskt varit möjligt för alla medarbetare att arbeta hemifrån långt innan pandemin, säger Martina.

Även om tempot ibland kan vara intensivt upplever hon att det finns en stor möjlighet till personlig flexibilitet. Fredrik instämmer. Båda två har kunnat kombinera jobbet med familj och fritidsintressen – inte minst för att de har givits förutsättningar att själva kunna styra sitt arbete. Det kan hänga ihop med hur synen på individen har förändrats.

– I dag arbetar vi tillsammans för att skapa mervärden för kunden, och samtidigt utveckla oss själva. Här kan du välja att bli specialist, ledare, partner – eller hitta en helt egen utvecklingsväg, säger Fredrik.

Revisorn - viktig drivare för omställningen

Han ser också att det parallellt har tagits stora kliv framåt vad gäller jämställdhet och mångfald i branschen. Martina håller med:

– Vi ser idag att de som börjar hos oss har en större bredd i utbildning och erfarenhet, vilket skapar mervärden och bättre speglar kunderna på en alltmer internationell marknad.

Både Martina och Fredrik vill också slå ett slag för revisorn som drivare för omställningen till ett hållbart näringsliv. De senaste årens globala klimatmöten har tydliggjort att stora mängder hållbarhetsdata kommer att behöva samlas in och redovisas.

– Vår kunskap och trovärdighet som revisorer ger oss en mycket god position att granska denna data, säger Fredrik.

Det är tydligt att båda revisorerna ser sitt yrke som ett framtidsyrke. De anser att jobbet har en meningsfullhet och ett högre syfte som borde locka många unga talanger. Martina utvecklar:

– Att både få vara med och se kollegor växa och utvecklas och bidra till att bygga framtidens företag är en stor drivkraft för oss båda. Vi ser fram emot ytterligare utveckling och hoppas att fler vill vara med på resan!

Fredrik Wikner

2022090201825

”Saker vi har tagit för givna under lång tid är inte alls lika självklara längre”

Magnus Kempe är Director of Retail & Finance på Kairos Future, ett företag specialiserat på trend- och omvärldsanalys. Här svarar han på frågor om framtiden för vår bransch.

Vilka är de stora trenderna som påverkar branschen?
– De som brukar tas upp är digitalisering, hållbarhet och kompetensförsörjning. Alla tre har visserligen vuxit i betydelse på senare år, men som trender betraktat är de inte så nya. Alla känner till dem. Det intressanta är kanske att fråga sig vad som är det nya och oväntade.

Vad är då det nya och oväntade?
– Saker vi har tagit för givna under lång tid är inte alls lika självklara längre. Jag tänker på globaliseringen, individualiseringen och automationen. Trenden mot individualisering tycks ha vänt när fler nu söker sig till gemenskaper och trygghet. Utvecklingen de senaste åren är raka motsatsen till globalisering. Och automationen har inte förändrat världen så mycket som de flesta trodde.

Om världen blir mer sluten, vad innebär det för verksamheter som vår?
– Det är en internationell bransch, speciellt för de större byråerna. Det betyder att man kan hamna i skottgluggen när globaliseringen ifrågasätts. Kommer en byrå kunna arbeta med revision både i väst och i länder som inte respekterar mänskliga rättigheter? Vad händer om revisorernas oberoende roll ifrågasätts där, på samma sätt som oberoende medier ofta ifrågasätts?

Det mest globala vi har är väl internet, vad händer på den fronten?
– Det kan bli svårare att jobba internationellt när länder spärrar olika digitala tjänster av säkerhetsskäl. Till exempel finns det ju redan EU-bestämmelser som kan hindra företag från att använda amerikanska molntjänster. Den här utvecklingen kan bli lite stökig.

Varför har branschen inte ”drabbats” av automatiseringen?
– Den omtalade effektiviseringen har helt enkelt inte skett i den utsträckning som de flesta förväntade sig. Det gäller i högsta grad för tjänster inom redovisning och revision. Anledningen är att branschen ständigt får nya regler och undantag att förhålla sig till. Men digitalisering funkar bäst i standardiserade och strukturerade processer.

Betyder det att digitaliseringens betydelse är överdriven?
– Nej, många tråkiga arbetsuppgifter har förenklats och automatiserats bara de senaste tio åren. Det som däremot inte har hänt är att halva branschen har blivit arbetslös. Det ser inte heller ut att bli så inom den närmaste framtiden, tvärtom breddas och växer branschen som helhet. Det är komplexiteten, exempelvis i ständigt nya regelverk, som driver efterfrågan. Och då behövs än så länge människor.

Magnus Kempe

Fotograf: Marie-Therese Karlberg

Kort fakta om branschen

14 100
företag finns i branschen – de allra flesta är små.

44 MDKR
branschens sammanlagda omsättning.

37 000
sysselsatta inom yrkeskategorierna.

Källa: Branschorganisationen FAR:s sammanställning av fakta om revisions- och rådgivningsbranschen för 2020/21.

H1zFGz5vc-5yeMiMI5v9

”I mötet mellan människa och teknik står vi inför nya möjligheter”

Daniel Forsgren, CFO och vice vd, har övergripande ansvar för Grant Thorntons digitala utveckling. Här berättar han om hur kundarbetet påverkas av digitaliseringen.

Vilken är den största digitala trenden just nu?
– Jag skulle säga att den just nu handlar mer om mötet mellan människa och teknik än om datorer och algoritmer. Pandemin tvingade fram snabba förändringar och nu gäller det att sätta hur vi ska arbeta tillsammans i framtiden. Detta gäller både mellan våra medarbetare och tillsammans med kunderna.

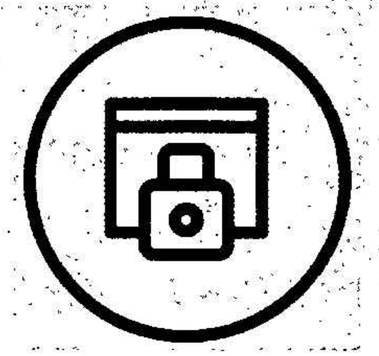
Vilka möjligheter innebär detta?
– För Grant Thorntons del innebär till exempel det minskade beroendet av fysiska platser att varje kontor i landet kan erbjuda hela företagets kompetens. Vi ser det som en helt avgörande resa att bli mer närvarande och kunna stödja växande entreprenörskap i hela Sverige. Vårt kontor i Kiruna är ett inspirerande exempel: En lokal byrå som gick samman med oss för bara sex år sedan. Tillsammans jobbade vi målmedvetet med kompetensutveckling och att komma igång med alla processer, system och verktyg som vårt nätverk erbjuder. Idag är de förebilder inom ett flertal områden.

Utvecklingen innebär att IT-säkerheten blir en allt viktigare fråga. Hur arbetar ni kring detta?
– Vi jobbar självklart med kontinuerlig övervakning och regelbundna tester för att identifiera eventuella svagheter. Dessutom tar vi in externa resurser för att göra årliga kartläggningar och granskningar av vårt säkerhetsarbete, exempelvis genom intrångstester. Utöver det prioriterar vi utbildning till våra medarbetare och tät kommunikation med våra kunder. Den mänskliga faktorn är ofta avgörande när det gäller cybersäkerhet och ett högt säkerhetsmedvetande hos alla inblandade parter minskar riskerna avsevärt.

Mycket av digitaliseringen handlar om förändrade arbetssätt, men vi ska väl inte glömma att vi också får helt nya verktyg?
– Tack vare bättre verktyg och algoritmer börjar den stora potentialen med detta bli verklig. Nu går det på riktigt att använda detta för att få fram bättre beslutsunderlag. I vår verksamhet blir exempelvis revisionen allt mer datadriven och med hjälp av automatik kan vi på ett mer effektivt sätt hjälpa våra kunder att identifiera avvikelser, fel eller bedrägerier. Vi kan istället ägna oss åt att avrapportera och kommunicera resultat och insikter på ett bättre sätt än tidigare, vilket är viktigt för våra kunder i en komplex värld som än så länge inte låter sig analyseras av algoritmer.

Kan du ge exempel på hur ni tillför värde till kunderna genom digitaliseringen?
– Ett exempel är vår portal Flow, där kunderna har sin redovisning, och där vi även får in dokument på ett strukturerat och säkert sätt. I Flow sätter vi samman olika system utifrån kundens behov, portalen utvecklas hela tiden i samarbete med leverantörer och utvecklingsföretag. Det är viktigt att kunderna kan växa i systemet, det ska vara ett stöd under hela deras tillväxtresa. För medarbetarna betyder det också att hela teamet kan vara involverade, och vi kan ge kunden en bättre och snabbare service – och mer framåtriktad rådgivning.

Daniel Forsgren



Cyber Security – så stöttar vi kunderna

Den snabba digitala utvecklingen har ett pris – det har blivit lönsamt att utföra cyberangrepp. Grant Thornton gör IT-revisioner på hundratals företag varje år och ser att de som har kartlagt sin IT-miljö och vidtagit åtgärder som till exempel att utbilda sina medarbetare, blir mindre drabbade.

– Det finns ingen generisk lösning, utan varje företag måste bedöma vilka hot och risker som de måste hantera för att skydda sin information, säger Peter Käll, IT-revisor och expert på Cyber Security på Grant Thornton.

I och med att industrin har växt har också förövarnas tillvägagångssätt blivit både mer träffsäkra och mer sofistikerade.

– Om du drabbas riskerar du inte bara att affärskritisk information förfalskas, krypteras eller går förlorad. Ett intrång kan även resultera i utpressning med krav om pengar för att företagshemlig information inte ska läckas, säger Peter Käll.

Förutom rådgivning delar vi löpande med oss av kunskap kring Cyber Security genom artiklar, tips och webbinarier.

→ Läs mer här

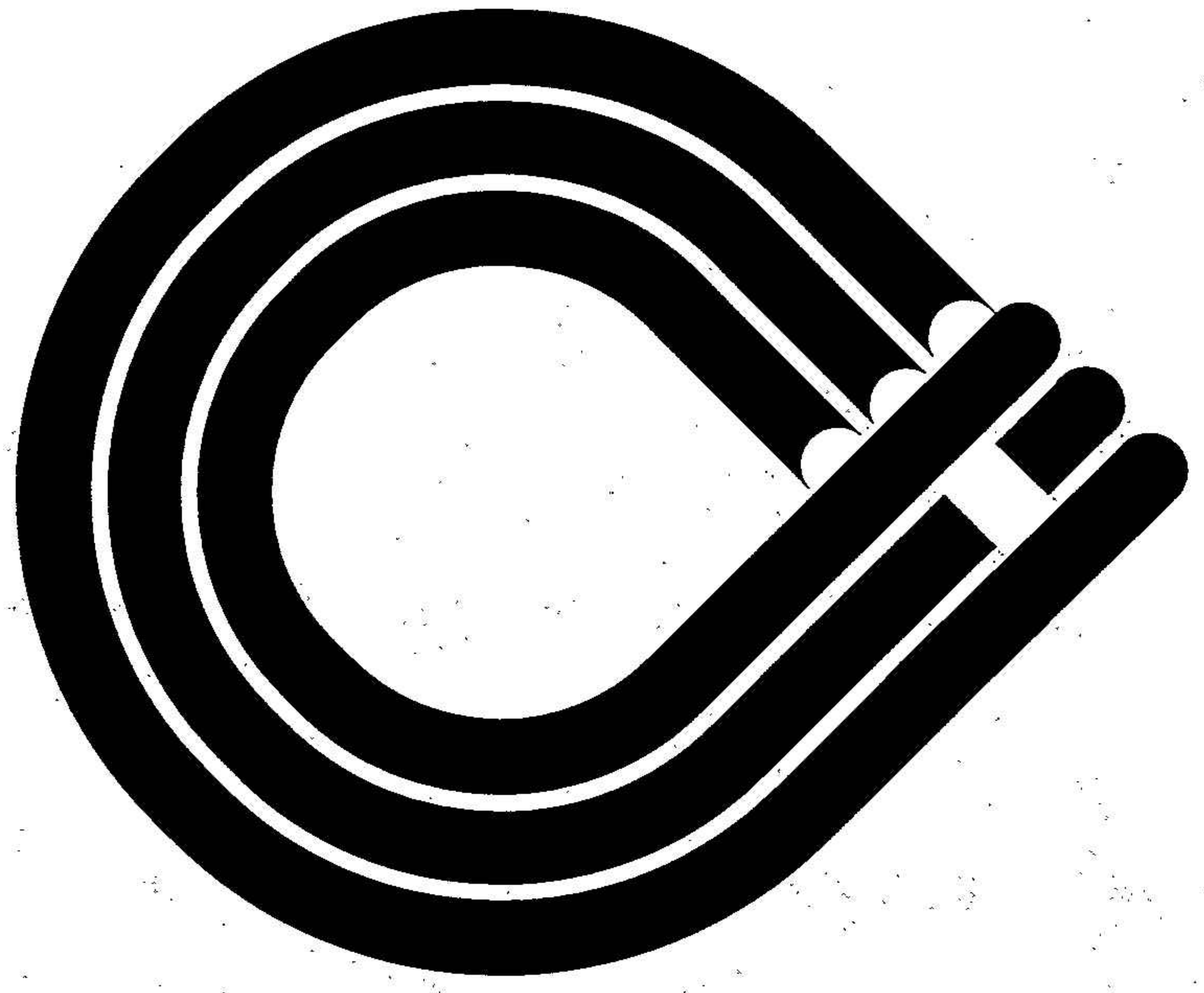
2022090201826

VÅR STRATEGI 2018–2022

Ett välmående näringsliv i Sverige

Genom att ge ansvarsfulla och framtidsinriktade råd till tillväxtbolag i Sverige, bidrar vi inte bara till arbetstillfällen utan också till bättre miljö, större social inkludering och stärkt konkurrenskraft.

Framtiden kommer att ställa nya krav på både kompetens och sätt att arbeta. Den insikten motiverar oss att ständigt prova nya vägar med det yttersta målet att skapa värde tillsammans med våra kunder.



Strategi och mål

I Grant Thorntons strategi 2018–2022 finns tre målområden: Kunder – ansvarsfull rådgivning, Medarbetare – hållbart arbetsliv, Samhälle – öka hållbar tillväxt i samhället. För varje område finns en strategi, delmål och aktiviteter samt kopplade mätetal.

Kunder

Ansvarsfull rådgivning

Tillsammans med våra kunder skapar vi hållbar tillväxt.

Vi uppnår det genom:

- Att prioritera kvalitet så att våra kunder kan bli ledande inom områden som aktivt ägarskap, affärsdriven styrning och effektiv ledning
- Att växa inom såväl revision som rådgivning och kundens upplevelse av vårt värdeskapande är prioriterad
- Att stärka företagandet genom ansvarsfull rådgivning där vi integrerar hållbarhet i vårt kunderbjudande

Mål: Att våra kunder rekommenderar våra tjänster.

Medarbetare

Hållbart arbetsliv

Vi skapar en hållbar och attraktiv arbetsplats där våra medarbetare kan växa och utvecklas.

Vi uppnår det genom:

- Ett kundfokuserat ledarskap som driver förändring och delaktighet
- Att erbjuda en arbetsmiljö med fokus på utveckling, eget ansvar och en hållbar livsstil
- Att engagera medarbetare i en inkluderande och jämställd kultur

Mål: Att våra medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Samhälle

Öka hållbar tillväxt i samhället

Vi verkar för öppenhet, ett ansvarsfullt näringsliv och ett hållbart samhälle.

Vi uppnår det genom:

- Att bidra i samhällsdebatten inom områden där vi kan tillföra värde
- Att skapa mötesplatser där vi arbetar i nätverk för att tillgängliggöra vår kompetens och inspirera till innovation och hållbar tillväxt
- Att sträva efter att vara föredöme vad gäller klimatpåverkan

Mål: Att vi uppfattas som en inspiratör på hållbarhetsområdet och årligen redovisar vårt arbete i en integrerad hållbarhets- och årsredovisning.

Lönsamhet och tillväxt

Vi har höga ambitioner inom tillväxt och lönsamhet.

Vi uppnår det genom:

- Att över tid växa fortare än branschen
- Att växa inom vårt prioriterade kundsegment
- Att över tid ha en högre lönsamhet än branschen genom kvalitet och effektivitet
- Att prioritera lönsamhet framför tillväxt

Mål:

- 1,75 mdkr omsättning 2022
- 14% rörelsemarginal 2022
- 13% marknadsandel (inom revision) 2022

2022090201827

Vi möter framtiden med en ny vision

Tillsammans med entreprenörsföretag skapar vi framtiden – genom att arbeta för hållbar tillväxt. Vi påverkar samhället varje dag. Dels när vi hjälper våra kunder med deras transparens, utveckling och konkurrenskraft, men också genom att utveckla våra medarbetare.

RESURSER

- Investerat kapital
- Affärsverktyg
- Affärsprocesser
- Affärsutveckling
- 1 300 medarbetare
- 155 partners
- 22 kontor
- Kundportal
- Systemlösningar
- Kundrelationer
- Nätverk och samarbeten
- Branschgrupper
- Varumärke

VÅR AFFÄRSMODELL

VISION **Tillsammans med entreprenörsföretag skapar vi framtiden**

Strategiska målområden

Kunder
Läs mer på sid 26–30.

Medarbetare
Läs mer på sid 31–37.

Samhälle
Läs mer på sid 38–42.

VÅRT BIDRAG

Innovation och ökad konkurrenskraft
Genom rätt råd i rätt tid ökar vi innovationskraften. Vi arbetar tillsammans med våra kunder för att skapa effektiva framåtlutade bolag som står starka på marknaden.

En snabbare omställning till hållbar tillväxt
Med ett långsiktigt perspektiv i vår rådgivning är vi med och framtidssäkrar Sveriges entreprenörsföretag. Genom rådgivning som utgår från ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv bidrar vi till sunt företagsbyggande.

Ökad tranparens och förtroende
Våra tjänster inom revision, rådgivning, redovisning och skatt bidrar till ökad transparens i näringslivet och försvårar penningtvätt. Vi synliggör och tillgängliggör – en transparens som gynnar samhället och ger våra kunder trovärdighet relativt sina intressenter.

VÄRDE FÖR INTRESSENTER

Samhälle
- Ökad transparens och förtroende
- Fler arbetstillfällen
- Minskad penningtvätt
- Bättre miljö
- Ökad kunskap
- Stärkt näringsliv

Medarbetare
- Karriärmöjligheter och personlig utveckling
- Hållbart arbetsliv

Kunder
- Hållbara affärer
- Ökad konkurrenskraft
- Innovation
- Ökad trovärdighet

Delägare
- Långsiktig investering

Vi har identifierat och valt ut sex högprioriterade mål som utgör en integrerad del av vår verksamhet och som är vägledande för att ta ännu mer ansvarsfulla och långsiktigt hållbara beslut.

H1zfGx5vo-SyeMtM5v9

”Steg för steg ska vi framtidssäkra Sveriges entreprenörsföretag”

Att ställa om till en mer transparent, hållbar och digital värld innebär många möjligheter, det menar Annie Sebelius, Director Sustainability & Communications. Här berättar hon varför hon ser positivt på framtiden och på Grant Thorntons roll att stötta kunderna på deras hållbara tillväxtresor.

I den globala omställningen – vad kan Grant Thornton bidra med?
– Hållbarhet som omvärldsfaktor ökar, och så även insikten att näringslivet behöver vara en del av lösningen. I spåren av Parisavtalet har det blivit tydligare vad som behöver göras och av vem. En insikt är att mängden hållbarhetsdata, och då specifikt klimatdata, kommer att öka lavinartat i takt med att regelverk och investerare söker kunskap och kanaler för att styra kapitalflödena. Här kan vi bidra genom att strukturera, redovisa och rådge kring hållbarhetsdata. Och på sikt även revidera den.

Hur har arbetet med att integrera hållbarhet gått?
– Vi verkar för att integrera hållbarhet i vårt befintliga tjänsteutbud, utbildar och coachar kollegor i att ta upp hållbarhetsfrågeställningar med våra kunder, och arbetar parallellt med att sprida insikter om hållbarhet, till exempel via webbinarier och nyhetsbrev. Under året tog vi också ett första steg att utvärdera vårt arbete då vi, inom ramen för vår kundundersökning, frågade kunderna om vår förmåga att erbjuda dem stöd i hållbarhetsfrågor. Vi frågade även om deras drivkrafter för att arbeta med hållbarhet.

På bara två år har trycket från investerarna ökat, från att inte alls vara en faktor som driver på hållbarhet till att elva procent anser det. Undersökningen visar också att Employer Branding är en stark anledning för att arbeta med hållbarhet.

Hur styr och leder ni utifrån ett hållbarhetsperspektiv?
– Sedan 2018 har Grant Thornton valt att integrera hållbarhet i den övergripande strategin. I arbetet med vår nya femårsstrategi ökar ambitionen ytterligare. Dels har en mappning av Grant Thorntons samtliga tjänster gjorts utifrån befintligt och framtida hållbarhetsbidrag, dels har min roll, som nu också är hållbarhetschef, utökats i företagsledningen vilket innebär att perspektivet ännu mer är en naturlig del av varje möte.

Hur bygger man bolag med ett integrerat perspektiv?
– En utmärkande fråga för Grant Thornton är vårt sätt att se holistiskt på företagande. Som revisions- och rådgivningsföretag har vi ett stort förtroende från våra kunder i att handleda dem kring finansiella nyckeltal. I omställningen behöver även sociala och miljömässiga faktorer vägas in för att ge en komplett bild av ett företag och dess värde. Här känner vi ett stort ansvar att förmedla detta breda perspektiv till våra 25 000 kunder. Även om mycket arbete återstår är vi idag i en god position att stötta våra kunder med motsvarande omställning.

Annie Sebelius

”Här kan vi bidra genom att strukturera, redovisa och rådge kring hållbarhetsdata. Och på sikt även revidera den”

GFANZ – Financial Alliance for Net Zero

Under året skrev Grant Thornton International på GFANZ, en överenskommelse i finansbranschen som kortfattat innebär:

- Att en FN-initierad grupp av företag och organisationer inom finanssektorn har bildats för att driva på minskade koldioxidutsläpp.
- Att alla medlemsländer globalt förbinder sig att leva upp till ett åttapunkts-program kring eget koldioxidavtryck.
- Att i kunddialogen ta ansvar för att förflytta företagen i deras sätt att hantera sina koldioxidutsläpp.
- Att vi förbinder oss till att stödja målet om netto-nollutsläpp av växthusgaser till senast 2050. I rollen som revisorer blir detta extra viktigt, där vi kan påverka företag att tillhandahålla vissa uppgifter i den finansiella rapporteringen.

2022090201828

Vårt hållbarhetsarbete

Genom att integrera hållbarhet i vår affär kan vi bidra till mervärde för både kunder och medarbetare och för samhället i stort. Vi vill vara en del av lösningen på många av de utmaningar vi gemensamt står inför och inspirera fler att följa efter.

Grant Thorntons hållbarhetsarbete är integrerat i våra centrala processer och affärsbeslut. Därför redovisar vi även vår hållbarhetsrapport integrerat i vår årsredovisning. Redovisningen är för räkenskapsåret maj 2021 till april 2022 och omfattar Grant Thornton Sweden AB som är ett helägt dotterbolag till Lindebergs Intressenter AB, org. nr. 556495-6422. Redovisningen omfattar inte koncernens andra bolag: RRE AB, Stockholm 556641-9387, Lindebergs Grant Thornton Redovisning i Stockholm AB, Stockholm 556623-1220.

Den första hållbarhetsredovisningen gjordes för räkenskapsåret 2017/2018 som också varit basår för vår strategiperiod som avslutas med redovisningsperioden 2021/2022. I avsnittet Nyckeltal på sidorna 64–66 redovisas relevanta nyckeltal.

Redovisning av hållbarhet

Kunder

Ansvarsfull rådgivning
Att vi följer lagar och regler, har god affärssed, skyddar våra kunders data och agerar etiskt gentemot våra kunder och intressenter.

Antikorruption
Att vi arbetar aktivt mot korruption genom att minimera risker och följa regelverk.

Hållbara kunder och uppdrag
Att kunder, samarbetspartners och uppdrag utvärderas utifrån oberoenderegler, riskperspektiv och med hänsyn till vår etiska värdegrund innan acceptans.

Hållbar tillväxt och tjänster
Att vi har en affärsmodell som skapar värde för alla våra intressenter och bidrar till innovation och ekonomisk utveckling i samhället. Att vi tar hänsyn till hur våra affärsbeslut, t ex inköp, kan påverka medarbetare, kunder, samhälle och miljö på kort och lång sikt.

Medarbetare

Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv
Att vi attraherar och behåller medarbetare genom ett utvecklat ledarskap och arbetsvillkor som stimulerar hälsa och välbefinnande. Att vi stimulerar karriärutveckling på olika sätt t ex genom utbildning.

Inkludering
Att vi arbetar för ökad mångfald och ger alla lika möjligheter oavsett ålder, bakgrund och kön. Att vi arbetar för lika möjligheter på arbetsplatsen samt har noll-tolerans mot all form av diskriminering.

Individuell utveckling
Att vi i regelbundna samtal coachar våra medarbetare utifrån deras drivkrafter och utvecklingsbehov. Att vi fokuserar på lärande i vardagen. Att vi uppmuntrar aktivt självledarskap där medarbetare får ta eget ansvar.

Samhälle

Ansvarsfull leverantörskedja
Att vi utvärderar leverantörer och underleverantörer innan vi ingår avtal och säkerställer att vår uppförandekod efterlevs.

Ansvarsfulla resor och transporter
Att vi väljer de alternativ som är minst skadliga för miljön när vi tar oss till kund samt deltar på utbildningar eller konferens.

Energianvändning
Att vi på olika sätt minskar energianvändningen och relaterade kostnader på våra kontor.

Samarbeten och Partnerskap
Att vi ingår strategiska samarbeten utifrån vår vision och våra värdegrunder. Att vi utvärderar våra partnerskap utifrån hållbarhetsperspektiv. Att våra samarbeten ger digitala möjligheter för oss och våra intressenter.

Ansvarsfrågan ovan avgränsas i redovisningen. Det omfattar det direkta arbetet för varje väsentligt område och redovisas med minst en GRI-indikator per väsentlig fråga, se GRI-index, sidorna 67–71.

H1zFGx5vc-SyeMtM15v9

Vår utgångspunkt – det som är viktigt för våra intressenter

Tillsammans med våra intressenter arbetar vi för att säkerställa en ansvarsfull och hållbar verksamhet. Vi strävar efter att vara transparenta och att engagera alla intressenter i nära dialoger.

Vi följer noga omvärldens trender och för kontinuerlig dialog med våra intressenter. På så sätt får vi en förståelse för vad som är viktigt för dem, och kan prioritera områdena i förhållande till det som är väsentligt för Grant Thornton ur ett hållbarhets- och affärsstrategiskt perspektiv.

I förhållande till vad våra intressenter prioriterar har vi identifierat vilka områden som är väsentliga för vår framtid. För oss utgör detta ett viktigt verktyg för ett strategiskt och integrerat arbete med hållbar utveckling.

För att tydliggöra vår ambitionsnivå har vi tagit fram en översikt över de områden som vi främst fokuserar på. De väsentliga områdena är också kopplade till den övergripande riskhanteringen som finns på sidorna 22–25. Våra intressenters åsikter är viktiga när vi utvecklar vår verksamhet.

Intressentdialogen syftar till att förstå de frågor som är mest prioriterade för våra kunder, ägare, medarbetare, potentiella medarbetare och övriga intressenter.

2021/2022 har vi på ett strukturerat sätt tagit reda på förväntningar kring hållbarhet från våra ägare, kunder och potentiella medarbetare. Företagsledningen har genomfört ägardialoger där hållbarhet var en av punkterna som diskuterades. Vi har genomfört enkätundersökningar med kunder och medarbetare.

Vi träffar potentiella medarbetare i flera sammanhang och har i år genomfört en enkätundersökning via de universitet som vi samarbetar med. Resultatet från våra dialoger kan du se i tabellen till höger och läsa mer om på sidan 21.

Intressent	Dialog	Prioriterade områden
Kunder	Dialog med kunder sker dagligen samt genom en riktad kundundersökning. Hållbarhet är integrerat i undersökningen där kunderna bland annat hade möjlighet att svara på vad inom hållbart företagande de anser är viktigast att vi utvecklar oss inom.	• Utveckla rådgivningstjänster för omställning till hållbart företagande • Säkra förutsättningar för hållbart arbetsliv • Utvärdera leverantörskedjan
Medarbetare	Utöver våra pulsundersökningar som vi fortsatt med under året genomförde vi en mer omfattande medarbetarundersökning i samband med vår kick-off. Här fick våra medarbetare svara på vad de ser som viktigast att vi som företag fortsätter att utveckla för att uppnå ett hållbart näringsliv.	• Säkra förutsättningar för hållbart arbetsliv • Utveckla rådgivningstjänster för omställning till hållbart företagande • Säkra hållbara kunder och uppdrag
Ägare	I samband med arbete av ny strategi genomförde företagsledningen ägardialoger. Hållbarhet är en viktig del av vår strategi och diskuterades under ägardialogerna.	• Styrning utifrån finansiella och icke-finansiella nyckeltal • Säkra hållbara kunder och uppdrag • Säkra förutsättningar för hållbart arbetsliv
Potentiella medarbetare	För att ta reda på hur våra potentiella medarbetare ser på hållbarhet kopplat till oss som arbetsgivare genomförde vi 2021 en enkätundersökning med studenter där de fick rangordna vilka områden de anser är viktigast att vi som företag utvecklar oss inom. Fokus på hållbart arbetsliv är fortsatt en av de prioriterade områdena men här ser vi en ökad prioritering av mångfald och jämställdhetsfrågor samt vår rådgivning för hållbart företagande.	• Säkra förutsättningar för hållbart arbetsliv • Utveckla rådgivningstjänster för omställning till hållbart företagande • Mångfald och jämställdhet

H1zFGz5vc-SyeMMI5v9

2022090201829

Väsentlighetsanalys

Väsentlighetsanalysen, som tar sin utgångspunkt i GRI:s ramverk, är grunden för vårt strategiska hållbarhetsarbete. Våren 2017 initierades ett arbete med intressentdialoger, riskanalys och workshops där vi identifierade väsentliga områden. Resultatet som sedan förankrades i företagsledningen har därefter varit vägledande för vidareutvecklingen av hållbarhetsarbetet. Årligen ses de väsentliga frågorna över i företagsledningen för eventuella justeringar från våra intressentdialoger.

Från och med redovisningsåret 2022/2023 går vi in i en ny strategiperiod och gör då en mer genomgripande översyn av våra väsentliga hållbarhetsfrågor.

För att förenkla kommunikationen kring de väsentliga frågorna har vi sedan väsentlighetsanalysen gjordes, valt att göra förändringar i rapporteringen. Förändringar har skett inom frågorna: hållbar tillväxt och tjänster som nu inkluderar det som tidigare benämndes affärsaktiviteter och hållbara tjänster, inkludering innefattar nu mångfald, jämställdhet och ickediskriminering och samhällsutveckling inkluderar det som tidigare benämndes engagemang i samhället. Det har resulterat i 11 väsentliga frågor istället för 15.

När intressentdialogen genomfördes 2017 fanns också grupperingen: Kunder, Medarbetare, Samhälle och Miljö. För att kunna integrera hållbarhet i vår affär har vi anpassat den grupperingen till Kunder, Medarbetare och Samhälle, där Miljö inkluderats i Samhälle.

Redovisning av de väsentliga hållbarhetsfrågorna

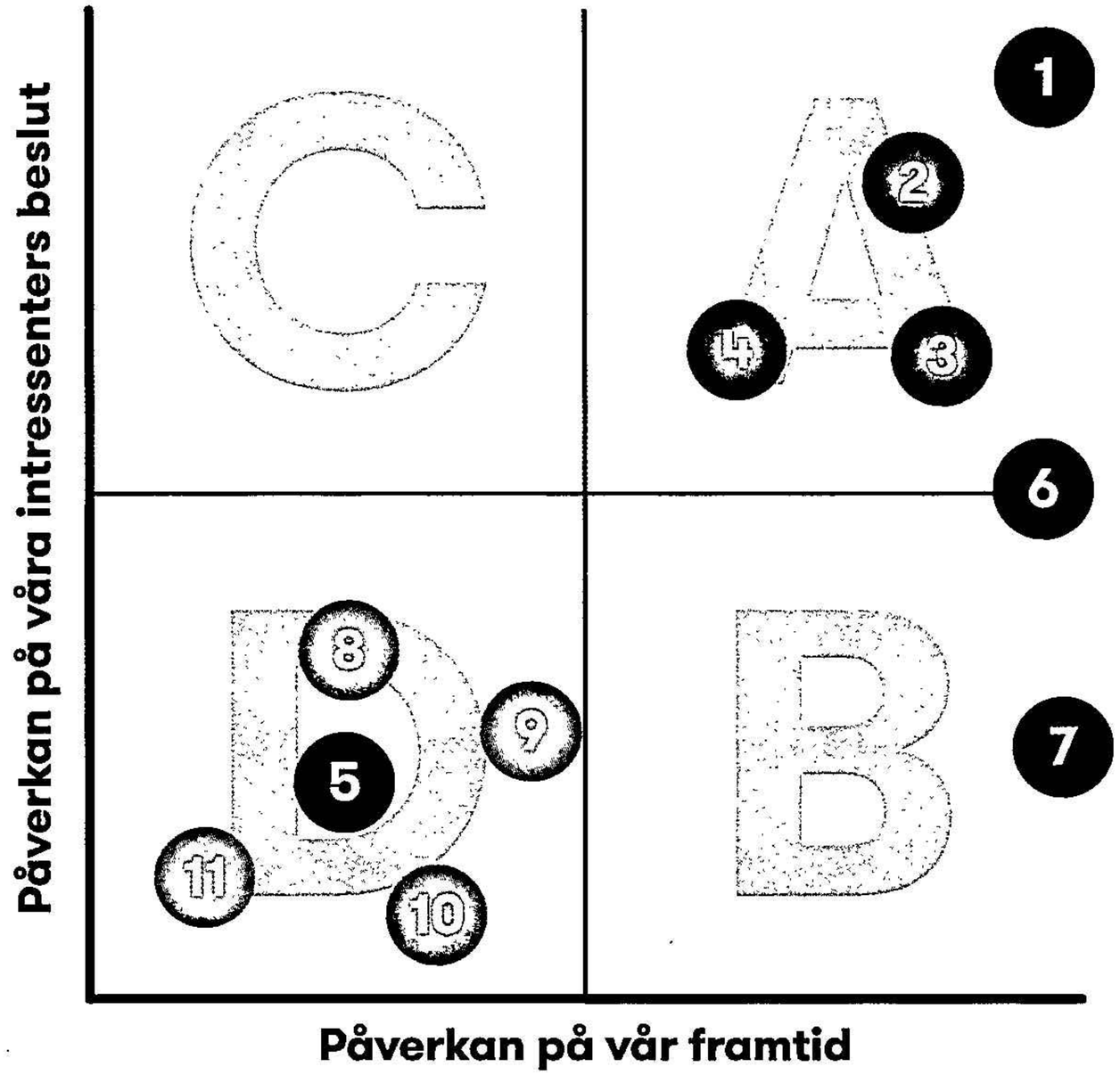
Vi redovisar placeringen av våra 11 väsentliga hållbarhetsfrågor i diagrammet i enlighet med resultatet från intressentdialogen och prioriteringen från väsentlighetsanalysen. För varje väsentlig fråga finns strategi, delmål, aktiviteter och kopplade mätetal. Se GRI-index, sidorna 67–71.

För att tydliggöra vår ambitionsnivå framåt har vi också delat in våra väsentliga frågor i fokusområdena A–D: hur vi ska hantera, arbeta med att uppfylla och kommunicera kring dem, samt vad ska vi utveckla framåt.

Vår affärsplan från 2018 är fullt ut integrerad, vilket innebär att vi inte särskiljer mellan affärsmål och hållbarhetsmål. Våra mål presenteras på respektive kapitel om Kunder sidorna 26–30, Medarbetare 31–37 och Samhälle 38–42 i denna redovisning.

Väsentliga frågor

1 Ansvarsfull rådgivning
2 Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv
3 Inkludering
4 Individuell utveckling
5 Antikorruption
6 Hållbara kunder och uppdrag
7 Hållbar tillväxt och tjänster
8 Ansvarsfull leverantörskedja
9 Ansvarsfulla resor och transporter
10 Energianvändning
11 Samarbeten och partnerskap



Väsentliga frågor och risk

Här kan du läsa om riskernas påverkan och vår riskhantering inom varje väsentligt område.

Kunder

Väsentlig fråga	Identifierad risk	Effekter	Hantering	Styrdokument	Mål och nyckeltal
Ansvarsfull rådgivning Genom oberoende rådgivning till tillväxtbolag fyller Grant Thornton en viktig samhällsfunktion.					För mer information kring affärsmål Kunder se sidan 30.
Vår påverkan: I vår rådgivning följer vi lagar och regler samtidigt som vi upprätthåller en god affärssed och agerar etiskt i alla led.	• Risk för att yrkesetiken åsidosätts. • Risk för väsentliga kvalitetsbrister i vårt utförande. • Bristande anpassning till regulatoriska förändringar. • Risk för bristande informationssäkerhet. • Felaktig hantering av information i digitala kanaler.	• Skadestånd. • Sanktioner och böter. • Minskat förtroende. • Minskad kundnöjdhet och förlust av nya/befintliga kunder.	• Regelbunden omvärldsbevakning och deltagande i branschorganisationer och forum för att följa regelverksutvecklingen. • Löpande anpassningar av interna styrdokument. Information om nya och förändrade interna styrdokument på intranät, via informationsforum och genom utbildningsinsatser. • Generellt sett omfattande tillgång till utbildningar. Obligatoriska utbildningar inom områden som bedöms som extra riskfyllda, komplexa och avgörande för hög kvalitet. • Regelbunden uppföljning och kontroll.	• Riskmangementhandbok och etikkod. • Riktlinjer för kvalitetskontroller. • Riktlinjer för kvalitetskrav. • Uppförandekod.	Mål: Kvalitet i vår affär – bibehålla och ytterligare förbättra vår kvalitet. Nyckeltal: Godkända i interna kvalitetskontroller (%).
Antikorruption Genom att kvalitetssäkra finansiell information, agera etiskt och rapportera alla typer av ekonomisk brottslighet bidrar Grant Thornton till att skapa trygghet i samhället, hållbart företagande och ett välmående näringsliv.					
Vår påverkan: Genom att arbeta mot mutor och korruption och genom att minimera risker och följa regelverk.	• Medarbetare agerar med bristfälligt omdöme – oegentligheter, bristfällig etik eller dåligt uppförande. Effekt som beskrivs i kolumnen till höger.	• Förtroendeförlust bland medarbetare, myndigheter och lokalsamhällen.	• Generellt sett omfattande tillgång till utbildningar. Obligatoriska utbildningar inom områden som bedöms som extra riskfyllda, komplexa och avgörande för hög kvalitet. • Regelbunden uppföljning och kontroll.	• Antikorruptionspolicy. Riktlinjer för kvalitetskontroller. Riktlinjer för kvalitetskrav. Uppförandekod.	Mål: 0 konstaterade fall av korruption eller finansiell brottslighet*. Nyckeltal: Antal rapporterade ärenden för korruption eller finansiell brottslighet.

*För att uppnå målet om 0 konstaterade fall av korruption och/eller finansiell brottslighet rapporteras och utreds alla misstankar enligt gällande policies och regler.

2022090201830

Kunder

Väsentlig fråga	Identifierad risk	Effekter	Hantering	Styrdokument	Mål och nyckeltal
Hållbara kunder och uppdrag Grant Thornton strävar efter uppdrag hos kunder som har ambitioner och värderingar som ligger nära våra.					
Vår påverkan: Genom att våra kunder, samarbetspartners och uppdrag utvärderas utifrån oberoenderegler, riskperspektiv och med hänsyn till vår etiska värdegrund innan acceptans.	• Att vi inte arbetar med "rätt" kunder långsiktigt utifrån ekonomiskt, socialt eller miljömässigt perspektiv.	• Minskat förtroende och inte tillräcklig tillväxt.	• Kundacceptansprocess som träffar såväl nya som befintliga kunder och som tar höjd för ett brett riskperspektiv.	• Riskmangementhandbok och etikkod. Riktlinjer för kvalitetskontroller. Riktlinjer för kvalitetskrav. Uppförandekod.	Nyckeltal: Antal acceptansprövningar i gruppen för utvärderingar.
Hållbar tillväxt och tjänster Vi strävar efter att vara långsiktiga i vår affär, arbeta integrerat med hållbarhet i vårt kunderbjudande och styra våra interna affärsaktiviteter långsiktigt.					
Vår påverkan: Med vår affärsmodell skapa värde för alla våra intressenter och att i våra affärsbeslut ta hänsyn till hur vi påverkar medarbetare, kunder, samhälle och miljö på kort och lång sikt.	• Risk för bristande innovations- och anpassningsförmåga. • Ledarskap, lönsamhetskrav och kultur gynnar inte långsiktig utveckling och förändring. • Globalt erbjudande inte tillräckligt attraktivt. • Risk för ogynnsam makroekonomisk utveckling. • Risk för oförutsedda kreditförluster och bristande likviditetsförsörjning.	• Minskad förmåga att konkurrera i nytt kundsegment, att anpassa verksamheten till förändringar i omvärlden och att expandera enligt plan. • Minskad kundnöjdhet och förlust av nya/ befintliga kunder. • Oönskad personalomsättning.	• Kontinuerlig omvärldsbevakning, tät dialog med branschorganisationer och bred kunskapsinhämtning. • Effektivisering och modernisering av arbetssätt, systemstöd och digitala tjänster samtidigt som vi integrerar hållbarhet i centrala kundprocesser. • I syfte att stärka vår kultur ökar vi fokus på självledarskap och ledarskapsutveckling, sunda lönsamhetsmål och incitamentsstrukturer och på kunskapsdelning och värderingsdrivet arbete.	• Uppförandekod.	Mål: Nöjda kunder. Lönsamhet prioriteras framför tillväxt. Nyckeltal: Kundnöjdhet enligt SKI (extern mätning). Högre än SKI branschsnitt (årligen) Att våra kunder rekommenderar våra tjänster (NPS). Kundens upplevelse av vårt värdeskapande ökar (relationen mellan värde och arvode). Andelen rådgivning i förhållande till vår totala externa omsättning i Grant Thornton (%). Andel omsättning inom våra branschinitiativ med en tillväxt (% per år).

Medarbetare

Väsentlig fråga	Identifierad risk	Effekter	Hantering	Styrdokument	Mål och nyckeltal
Hållbart arbetsliv Som arbetsgivare har vi ansvar för de 1 300 individer som arbetar hos oss, ett indirekt ansvar för deras familjer och i det lokala samhället vi verkar i.					För mer information kring affärsmål Medarbetare se sidan 37.
Vår påverkan: Genom ett utvecklat ledarskap, hälsofrämjande arbetsvillkor och sunda möjligheter till karriärutveckling attraherar vi nya och behåller befintliga medarbetare.	• Risk för ohälsa bland medarbetare. • Svårigheter att attrahera och utveckla medarbetare. • Risk för avhopp av större grupp medarbetare och/eller nyckelmedarbetare.	• Förlorade intäkter pga av avsaknad av resurser. • Kostnad för oss hantering av sjukfrånvaro för oss och samhället. • Ojämn arbetsfördelning. • Minskat förtroende och lägre kvalitet. • Avbrott i verksamheten. • Missnöjda kunder. • Minskad förmåga att fortsätta, expandera eller konkurrera.	Vi arbetar proaktivt med systematiskt arbetsmiljöarbete och satsningar på hållbart arbetsliv genom bland annat: • Hälsofrämjande aktiviteter och förmåner. • Ledarskapsutveckling, självledarskapsfokus, feedbackkultur. • Öka förmågan och skapa förutsättningar för framförhållning och jämnare arbetsbelastning. • Insatser för stärkt interninformation.	• Arbetsmiljöpolicy. • Mångfald och jämställdhetspolicy. • Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. • Rekryteringspolicy. • Rehabliteringspolicy. • Uppförandekod.	Mål: Medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Nyckeltal: Frisktal (%). Upplevda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv (% i medarbetarundersökning).
Inkludering, mångfald, jämställdhet Framtiden kommer ställa nya krav på både kompetens och sätt att arbeta. Om vi har medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger det oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå våra kunders olika behov. Det gör att vi kan utveckla bättre tjänster, produkter och service.					
Vår påverkan: Vi kan bidra till ökad mångfald genom att bedöma personer utifrån deras kompetens, visa respekt för individer, arbeta för att ge alla lika möjligheter oavsett ålder, bakgrund och kön. Arbeta proaktivt för att undvika all form av diskriminering.	• Risk för diskriminering av medarbetare. • Risk för låg förändringstakt för att öka mångfalden och jämställdheten.	• Skada på individ, minskat förtroende och begränsar samarbete och tillväxt. • Svårighet att attrahera medarbetare. • Minskad trovärdighet.	• Snabbt agerande vid förekomst av diskrimineringsärenden via vårt visselblåsarsystem eller annan kännedom. • Proaktivt arbete med strukturer som främjar en jämställd och inkluderande kultur.	• Arbetsmiljöpolicy. • Mångfald och jämställdhetspolicy. • Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. • Rekryteringspolicy. • Sociala mediepolicy. • Lönepolicy. • Uppförandekod.	Mål: Ha en inkluderande kultur och fokus på jämställdhet och mångfald. Vara branschledande genom en jämställd partnerstruktur. Nyckeltal: Antal fall av diskriminering och kränkta medarbetare. Andel medarbetare med utländsk bakgrund. Andel kvinnor som är partners (%). Andel medarbetare med annan branscherfarenhet än revision/finans (%).
Individuell utveckling	• Läs mer om arbetet med Individuell utveckling under avsnittet Medarbetare på sidorna 31–37.				

2022090201831

Samhälle

Väsentlig fråga	Identifierad risk	Effekter	Hantering	Styrdokument	Mål och nyckeltal
Samhällsutveckling/Samarbeten och partnerskap Vi tror på ett samhälle där alla arbetar tillsammans för att ta tillvara på näringslivets innovationskraft och potential. Våra medarbetare har stor kunskap som vi delar med oss av för att inspirera, skapa relationer och nya affärer på våra mötesplatser. Vi engagerar oss i samhället genom våra nätverk, dialoger och med finansiellt bidrag för att utveckla entreprenörskapet.					För mer information kring affärsmål Samhälle se sidan 42.
Vår påverkan: Genom kunskapsdelning i vår webbinarie-verksamhet och samarbeten med entreprenörsnätverk, välgörenhet, sponsring eller liknande engagemang bidrar vill till samhällets utveckling.	• Risk för spridning av felaktig kunskap och information. • Risk för felaktig hantering och/eller bedömning i ett uppdrag. • Risk för bedräglig/korrupt användning av sponsring eller välgörenhetsbidrag.	• Skada på förtroendet för vår kompetens och vårt varumärke.	• Tillgängliggöra vår kompetens och engagera till en hållbar tillväxt i samhället. • Följa upp efterlevnad av policy.	• Sponsringspolicy.	Mål: Verka för att tillgängliggöra vår kompetens i nätverk, nya möten, bidra till nya samarbeten och inspirera och engagera till en hållbar tillväxt i samhället. Nyckeltal: Andel deltagare som uppfattar våra webbinarier som värdefulla (%).
Ansvarsfull leverantörskedja För att kunna driva vår verksamhet köper vi varor och tjänster från olika leverantörer. Våra betydande inköp handlar om teknologi, hyra av lokaler och fastigheter, kontorsmaterial, evenemang, mat och resor. Vår affärsverksamhet präglas av ansvar och ska bedrivas på ett socialt, etiskt och miljömässigt riktigt sätt och vi vill säkerställa att vi tillsammans med våra leverantörer arbetar för en hållbar utveckling.					
Vår påverkan: Genom att utvärdera och kvalitetssäkra leverantörer och underleverantörer innan vi ingår avtal.	• Risk för brott mot mänskliga rättigheter i externa sammanhang eller i leverantörsledet.	• Skada på samhälle och individ, förtroendeförlust bland anställda, myndigheter och lokalsamhällen och böter.	• Kvalitetssäkra leverantörskedjan av betydande inköp. • Arbeta kontinuerligt med att stärka inköpsprocessen internt. • Säkerställ att vår uppförandekod efterlevs och skydda mänskliga rättigheter, schyssta arbetsvillkor och minska negativ påverkan på miljön.	• Uppförandekod för leverantörer. • Uppförandekod.	Mål: Öka kvaliteten på våra inköp och säkerhetsställa vårt ansvarstagande. Nyckeltal: Andel betydande leverantörer följs upp och efterlever vår uppförandekod (%). Andel nya leverantörsavtal med Grant Thornton inkluderar vår uppförandekod och prövas enligt våra kriterier.
Klimatpåverkan/Resor och Energianvändning Vi är en tjänstebolag och påverkar miljön genom våra inköp, resor, uppehälle, materialanvändning och den energi vi använder i våra lokaler.					
Vår påverkan: Genom att välja de alternativ som är minst skadliga för miljön när vi reser, arbeta digitalt, och annars med återanvändning och miljövänliga material samt arbeta för att gå över till förnybar el och minska energianvändningen.	• Långsam anpassning till de förändringar som behövs för att minska CO_2 utsläpp.	• Minskat förtroende och bortvalda som leverantör eller arbetsgivare.	• Arbeta vidare med kravställning vid flytt, inspirera till ändrade resvanor och se över förmånsbilar. Fortsätta arbeta med klimatsmarta kontor.	• Miljöpolicy. • Uppförandekod.	Mål: Vår affär har låg påverkan på miljön. Nyckeltal: Totalt koldioxidutsläpp. CO_2e i ton minskar med 20% till 2021 (från basåret 2018).

H1zFGzSvc-SyeMiMI5v9

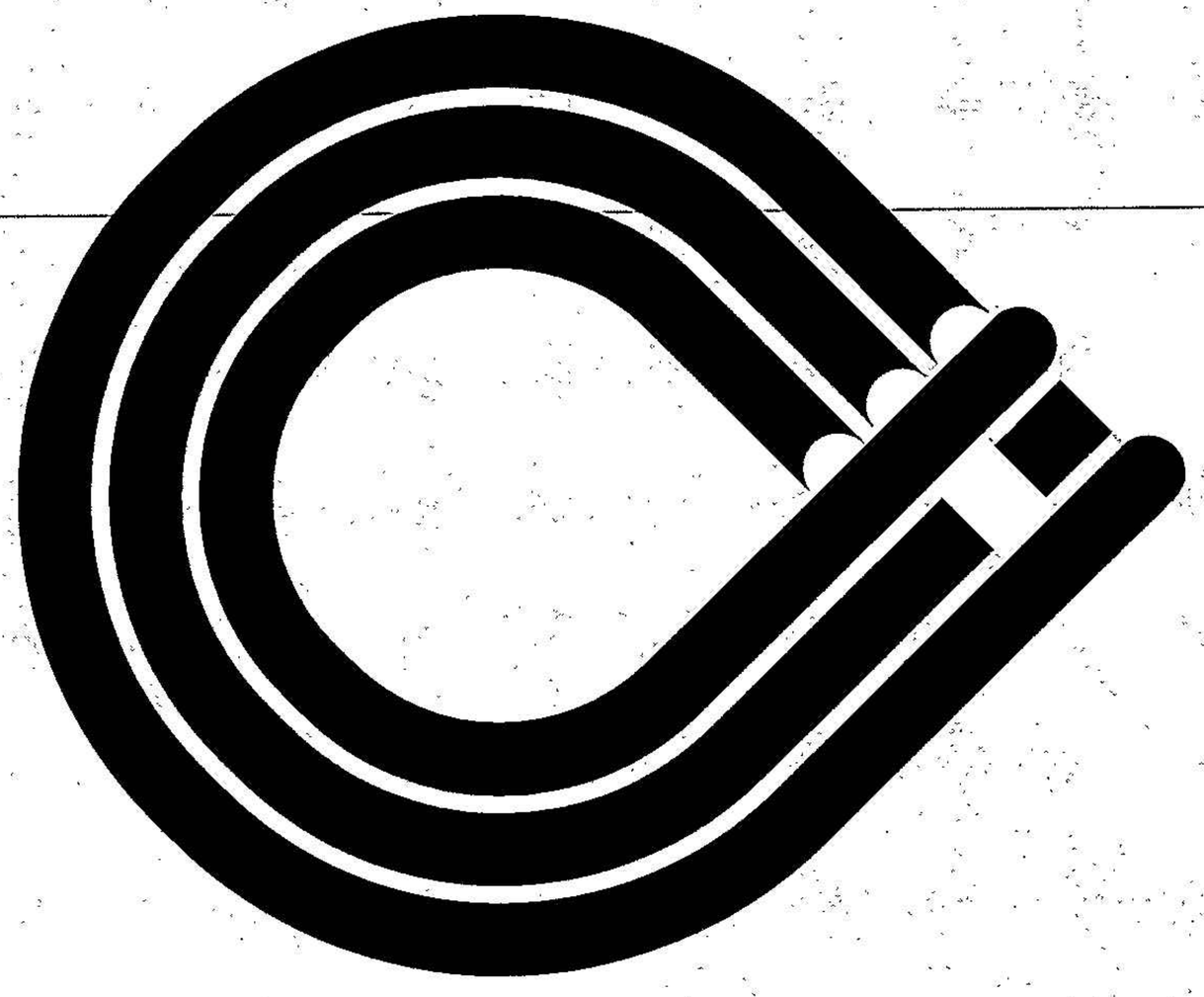
KUNDER

Fokus på företag med tillväxtambitioner

STRATEGI 2018–2022

Vårt marknadsfokus är tillväxtbolag där vi genom hållbara insikter och råd hjälper ägare, styrelse och ledning att utveckla sina företag.

All vår rådgivning ska bidra till ett långsiktigt och hållbart företagande – utifrån ett miljömässigt, socialt och ekonomiskt perspektiv.



2022090201832

”Det är viktigt att vi vågar fokusera – för att bli bäst i vårt segment”

Hur ska Grant Thornton möta kundernas förväntningar och skapa värde för dem? Och vilka trender påverkar verksamheten? Vår styrelseordförande, Michael Palm, berättar.

Vad har ni fokuserat på för att skapa värde för kunderna?
– Vi har fortsatt arbetet med att säkerställa kvaliteten i våra leveranser och kundbemötande. Det handlar mycket om hur vi ska jobba på bästa sätt tillsammans. Därför har vi också lagt mycket kraft på strategifrågorna runt kompetensförsörjning, framförallt kring hur vi ska utveckla våra medarbetare. Ett tredje område jag vill lyfta fram är den allt viktigare frågan om vilka kunder vi ska jobba med. Vi måste jobba med det kundsegment där vi kan leverera på högsta nivå, vilket är det vi brukar kalla mid-market.

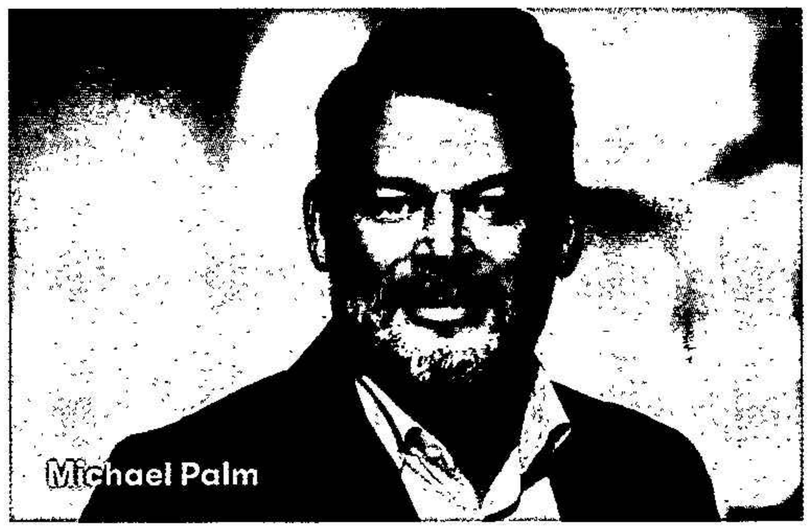
De här tre frågorna hänger väl ihop mycket?
– Definitivt. När rätt medarbetare möter rätt kunder så åstadkommer vi högsta kvalitet och skapar bäst värde för våra kunder. Därför är det viktigt att vi vågar fokusera och inte försöker passa alla. Vi ska vara bäst inom vårt segment.

Detta fokus är en prioritet framåt, innebär det högre förväntningar på kvaliteten?
– Ja, det skulle jag säga. Vi måste kunna ge bra hjälp med helheten, även sådant som kunden inte ens vet att de behöver hjälp med. Samtidigt upplever jag att kunderna blir allt mer pålästa, så vi måste vara på tå och kunna erbjuda kvalificerad second opinion på svåra frågor. Dessutom har förväntningarna på tillgänglighet ökat, många snabbväxande företag vill ha ett kvalitetssäkrat svar från oss direkt för att kunna fatta beslut.

Hur gör ni för att möta dessa ökade förväntningar?
– För det första jobbar vi med hög tillgänglighet, vilket innebär att vi jobbar i team mot kunderna så att de ska ha tillgång till flera kontaktytor. Det är när vi jobbar tillsammans som vi skapar nöjdast kunder. För det andra ser vi till att ha en tät och löpande dialog med kunderna. Det är en förutsättning för att kunna vara proaktiv, särskilt för de snabbväxande företagen där deras agila förhållningsätt gör att fokus kan skifta från en dag till en annan.

En annan förändring är efterfrågan på hållbarhetstjänster. Vad händer på den fronten?
– Vi ser en ökad efterfrågan. Tidigare drevs detta av lagstadgade krav, men nu ser vi att det handlar mer om marknadstryck. Både våra kunders kunder och medarbetare ställer krav. De som ligger längst fram skulle jag säga är de riktigt stora företagen och de unga bolagen, som behöver kunna visa bra hållbarhetsrapportering för att säkerställa sin kapitalförsörjning.

Även digitaliseringen är en viktig framtidsfaktor. Hur påverkas Grant Thornton?
– Digitaliseringen av våra arbetssätt har gått extremt fort under pandemin. Däremot har det inte gått lika snabbt med digitaliseringen av olika processer som förenklar vårt arbete, till exempel smarta automatiseringar eller AI-lösningar. Det är inte så enkelt att få det att fungera som många av oss hade trott. Redovisning och andra ekonomitjänster är trots allt inte bara ettor och nollor. Vår kärna är relationen med kunden och rådgivning i kombination med digitala tjänster, samtidigt konkurrerar vi med aktörer som bara erbjuder billigare alternativ, här måste vi bli ännu bättre på att särskilja oss.


Michael Palm

Experter inom flera branscher

Våra kunder värdesätter att vi kan sätta ihop team utifrån branschexpertis – som har extra goda kunskaper om marknadsförändringar, regulatoriska förutsättningar och omvärldsfaktorer. Här är några exempel på våra branschgruppers aktiviteter under det senaste året:

- I november presenterade **Healthcare** sin årliga vårdrapport för tolfte gången. Där presenteras utvecklingen inom den privata vård- och omsorgssektorn i Sverige. Rapporten är mycket uppskattad av branschens aktörer.
- **Real Estate** har fokuserat på att sprida kunskap kopplat till fastighetsutveckling, ett område där det händer mycket – och där framförallt skattefrågorna kan vara komplicerade.
- **Tech** förnyade samarbetet med Breaklt och fortsätter som partner till vd-nätverket CEOs in Tech – som deltagare vid nätverksträffar, digitalt bollplank och rådgivare till nätverkets medlemmar.
- **Not for Profit** tog under 2021 fram en omfattande guide med de viktigaste frågorna inför kyrkovalet. Guiden var ett sätt att sprida vår samlade kunskap till församlingar, pastorat och stift.

Vi vill ta ansvar i alla led

För Grant Thornton är det en självklarhet att bedriva verksamheten på ett ansvarsfullt sätt. Det handlar om hur vi själva arbetar, relationen med våra kunder och hur vi upprätthåller hög kvalitet i våra leveranser.

Rådgivning för hållbart företagande
Genom ansvarsfull rådgivning ska vi bidra till ett långsiktigt och hållbart företagande – utifrån miljömässiga, sociala och ekonomiska perspektiv. I takt med att omvärlden och våra kunders behov förändras arbetar vi löpande med att utveckla både nya och befintliga tjänster. Den viktigaste kunskapen för oss ligger inte bara i att förstå läget idag utan också att förstå förutsättningarna framåt. Under året har vi fortsatt vårt arbete med att integrera hållbarhet i alla våra tjänsteområden. Vi har bland annat tagit fram verktyg och underlag som alla medarbetare kan använda i sina kunduppdrag och kunddialoger. Vi har även samlat ihop allt tillgängligt material i en gemensam ”rådgivningshubb” på vårt intranät.

Hållbara kunder
Vi har en grundlig utvärderingsprocess för att välja ut vilka uppdrag vi ska anta respektive behålla. Omfattningen av utvärderingen varierar beroende på vilken riskkategori vi bedömer att kunden befinner sig i. Att inhämta grundläggande kundkännedom innan vi inleder en kundrelation är en självklarhet och också ett krav enligt penningtvättslagen.

Innovation och utveckling
För oss är det viktigt att ständigt förbättra våra arbetsmetoder och vårt kunderbjudande med hjälp av modern teknologi. Vi fortsätter digitaliseringen genom strategiska samarbeten och ökade IT-investeringar. Innovation och förändring ska vara en del av vår kultur och vår vardag. Digital teknik ger ökad möjlighet till effektivisering och gör det lättare att säkerställa rutinefterlevnad. Det blev väldigt tydligt då vi snabbt tvingades ställa om vår verksamhet från fysisk till digital under pandemin.

Kundnöjdhet
Vårt mål är att kunderna ska rekommendera oss. För att utvärdera detta använder vi i huvudsak två olika undersökningar. Dels en löpande kundundersökning i vårt huvudsegment (små och medelstora företag), dels resultatet från Svenskt Kvalitetsindex (SKI) årliga kartläggning av revisionsbranschen.

I år har närmare 600 av våra kunder inom samtliga affärsområden runtom i Sverige gett värdefull återkoppling i vår egen kundundersökning. Kundupplevelsen är fortsatt väldigt god, liksom viljan att rekommendera oss till andra.

SKI:s undersökning bland drygt 1 800 revisionskunder visar att kundnöjdheten som helhet fortsatt ligger på en hög nivå jämfört med andra branscher. Grant Thornton fortsätter att ligga över branschsnittet. SKI belyser att förändrade kundbehov, en accelererande digitalisering och ökade krav på service är något som fortsatt utmanar branschen.

Antikorruption
Styrelsen har antagit en policy som tydliggör våra principer för att motverka mutor och korruption. Den följer Grant Thornton Internationals policy och ska i förlängningen verka för ett hållbart affärsklimat präglat av integritet, transparens och ansvarstagande. Policyn är därför en viktig del av vårt hållbarhetsarbete. Alla medarbetare är skyldiga att följa riktlinjerna i antikorruptionspolicyn – och ska rapportera mottagna eller lämnade gåvor eller annan förmån som inte är ”uppenbart obetydlig”. Vi förväntar oss också att våra samarbetspartners, underkonsulter, leverantörer och liknande följer och tillämpar en policy motsvarande vår.

Accent Equity

”Hållbarhet som en självklar del av investeringsstrategin”

Accent Equity är ett investmentbolag som fokuserar på värdeskapande hållbarhet. Bolagets Sustainability Manager, Johanna Nilsson Palm, berättar om vad det innebär.

Varför är hållbarhet viktigt när ni investerar?
– Vi är övertygade om att det är en förutsättning för att bygga lönsamma och konkurrenskraftiga bolag. Därför är hållbarhet en integrerad del genom hela investeringsprocessen, från utvärdering till exit.

Hur har perspektiven på hållbarhet förändrats?
– Det har gått från fokus på risk till fokus på värdeskapande och det som är affärsdrivande. Bolag med ett bra hållbarhetsarbete är lönsammare eftersom de är effektivare, skapar bra leverantörsrelationer, kan utveckla attraktiva erbjudanden och har lättare att rekrytera. Men det krävs att bolagen gör sådant som verkligen har betydelse och skapar värde.

Hur hjälper ni bolagen att fokusera på rätt insatser?
– Vi är med som stöd hela vägen, från deras fortsatta strategiarbete till implementering och uppföljning. Vi erbjuder bolagen omfattande utbildningar och hjälper även till med att ge ett best practice-perspektiv.

Vilka särskilda krav ställer detta på era affärspartners?
– Våra partners behöver gå från compliance-fokus till att förstå vad som är värdedrivande för bolagen. De behöver ha helhetsperspektiv på bolagen och kunskap om hela hållbarhetsspektrumet, inte enbart miljö.

2022090201833

Hållbarhet som affärsidé

En av Grant Thorntons kunder är ett svenskt outdoorföretag som har fått världsrykte tack vare sin höga kvalitet och sitt integrerade hållbarhetsarbete – som genomsyrar hela affären. Precis som Grant Thornton vill företaget vara med och förflytta sin bransch. Här berättar företagets vd mer.

Hur började företaget?
– Det började som ett projekt bland människor som älskar friluftsliv och insikten att outdoorbranschen har en negativ inverkan på precis det vi älskar, naturen. Som innovatörer och entreprenörer blev vi väldigt sugna på att ändra på detta. Idag har vi kommit långt, men har fortfarande mycket kvar att göra.

Ni strävar efter en cirkulär verksamhet. Vad innebär det?
– Till skillnad från den linjära tillverkningen så designar vi inte produkter för att de ska bli till sopor. Vi vill att en resurs ska förbli en resurs och att vi inte hela tiden måste hämta nya råvaror från naturen. Vi vill skapa magiska kläder som kan vara en del av garderoben länge och sedan återvinnas. Idag är 88 procent av våra produkter cirkulära.

Hur gör ni, rent konkret, för att tillvarata resurser?
– Vi kan ta ull som ett exempel. Det är en råvara som vi har lånat för att göra en fantastisk produkt av. Denna ull ska antingen komma tillbaka till naturen eller snurra i ett kretslopp. Vi har därför utvecklat ett tydligt recept på hur vi designar en återvinningsbar produkt, som att inte blanda ullen med syntetmaterial och att undvika vissa färger. Vår ull är så ren att den till slut går att kompostera.

Men för er handlar inte hållbarhet ”bara” om design och tillverkning?
– Nej, det är även en avgörande del av vår affärsutveckling och innovation. Till exempel vill vi utveckla en relationsbaserad ekonomi, snarare än en transaktionsbaserad. Det innebär att vi vill skapa genuina och långsiktiga relationer med alla våra intressenter. Det ger motståndskraft i sådana här turbulenta tider, eftersom vi har en värdekedja med riktiga partners.

Vilka utmaningar för er strategi med sig?
– Ofta finns det inga färdiga lösningar, vi måste utforska dem tillsammans med experter utanför företaget. Det är samtidigt väldigt kul och lärorikt. Sedan är det så att regelverken inte gynnar oss i dagsläget. Idag behöver tyvärr inte företag betala de riktiga kostnaderna för att använda jungfruliga material och billig arbetskraft. Men när politikerna accelererar omställningen så står vi redo längst fram.

Ni vill få med er fler på tåget. Hur?
– Vi vill inspirera och visa att det går att vara en hävstång för att ställa krav. Vi delar också med oss av kunskap till dem som är intresserade av att ändra sin bransch. Vi tänker att både företag och konsumenter måste ändra sina beteenden. Det kan gå snabbt när det väl tar fart.

Vad vill du säga till andra företag som vill göra som ni?
– Först och främst vill jag säga att det är värt det, på så många sätt. Du har fortfarande chans att hamna i absolut framkant. Du får uppskattning från medarbetare, kunder och partners, vilket i förlängningen leder till en bra affär. Nu när medvetenheten ökar kan du dessutom ta marknadsandelar, vilket kan väga upp att hållbarhet ibland kostar lite extra. Slutligen sover du gott om natten, för du vet att du har gjort något meningsfullt i din vardag.

Vi tänker att både företag och konsumenter måste ändra sina beteenden. Det kan gå snabbt när det väl tar fart.”

Outdoorföretaget vill att fler ska med på hållbarhetståget. Därför delar de med sig av kunskaper till företag som är intresserade av att förändra sin bransch.

Affärsmål – kunder

I vår strategi har vi definierat fokusområden och affärsmål utifrån både affärsmässighet och hållbarhetsperspektiv. Hos Grant Thornton startar en ny strategiperiod i och med 2022/2023 med nya affärsmål och nyckeltal. I avsnittet Nyckeltal på sidorna 64–66 finns uppföljning för den senaste strategiperioden.

Mål 2018–2022	Nyckeltal	Mål 2022	2021/2022	2020/2021	Globalt mål
Nöjda kunder	Kundnöjdhet enligt SKI (extern mätning)	>=76	73,3	71,3	8.3, 12.6
	Högre än SKI branschsnitt (årligen)	>72,1	72,4	70,9	
	Att våra kunder rekommenderar våra tjänster (NPS)	>= 54	49	50	8.3, 12
	Kundens upplevelse av vårt värdeskapande ökar (relationen mellan värde och arvode)	8	7,2	7	
Kvalitet i vår affär Bibehålla och ytterligare förbättra vår kvalitet	Andel godkända i interna kvalitetskontroller (%)	100	89	89	8.3, 16.5
0 konstaterade fall av korruption eller finansiell brottslighet*	Antal rapporterade ärenden för korruption eller finansiell brottslighet	0	0	0	16.5
Öka kunskap och efterlevnad om vårt affärsetiska förhållningssätt	Andel medarbetare har genomfört e-utbildning om vår uppförandekod (%)	100	78	73	12.6, 16.5
Stärka hållbart företagande Öka medarbetares hållbarhetskunskap	Andel medarbetare som genomfört grundutbildning i hållbarhetskunskap (%)	100	68	55	
Stärka hållbart företagande i Sverige	Antal årliga genomförda nätverksträffar kring hållbarhet i Sverige	16	25	22	8.3, 12.6, 16.5
Lönsamhet och tillväxt Lönsamhet prioriteras framför tillväxt	Andelen rådgivning i förhållande till vår totala externa omsättning i Grant Thornton (%)**	25,2	25,1	Ej tillgängligt	
	Andel omsättning inom våra branschinitiativ med en tillväxt (% per år)	10	2,4	-1,0	
	Omsättning i mdr kronor 2022	1,75	1,703	1,627	
	Rörelsemarginal i % 2022	14	16,9	16,5	
	Marknadsandel i % 2022 (revision)	13	10,4	10,1	

* För att uppnå målet om 0 konstaterade fall av korruption och/eller finansiell brottslighet rapporteras och utreds alla misstankar enligt gällande policies och rutiner.
** Uppdaterades i april 2021 och redovisas 2021/2022 med ny definition.

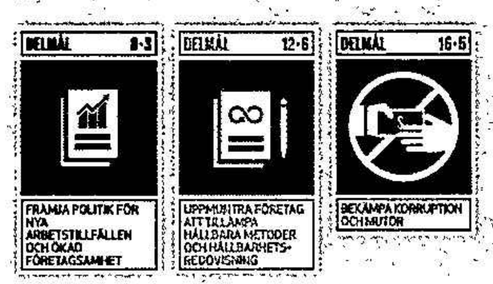
GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Globala mål och dess betydelse
193 länder har enats om att arbeta för Agenda 2030 med 17 globala mål som ska vara uppnådda till år 2030. Tillsammans utgör de ett globalt ramverk för en hållbar utveckling. Varje mål innehåller delmål och totalt är det 169 delmål. Vi prioriterar sex av de globala målen men genom att arbeta integrerat och målstyrt med hållbarhet bidrar vi till fler delmål.

8.3 Främja utvecklingsinriktad politik som stödjer produktiv verksamhet, skapande av anständiga arbetstillfällen, företagande, kreativitet och innovation samt uppmuntra att mikroföretag liksom små och medelstora företag växer och blir en del av den formella ekonomin, bland annat genom tillgång till finansiella tjänster.

12.6 Uppmuntra företag, särskilt stora och multinationella företag, att införa hållbara metoder och att integrera hållbarhetsinformation i sin rapporteringscykel.

16.5 Väsentligt minska alla former av korruption och mutor.



2022090201834

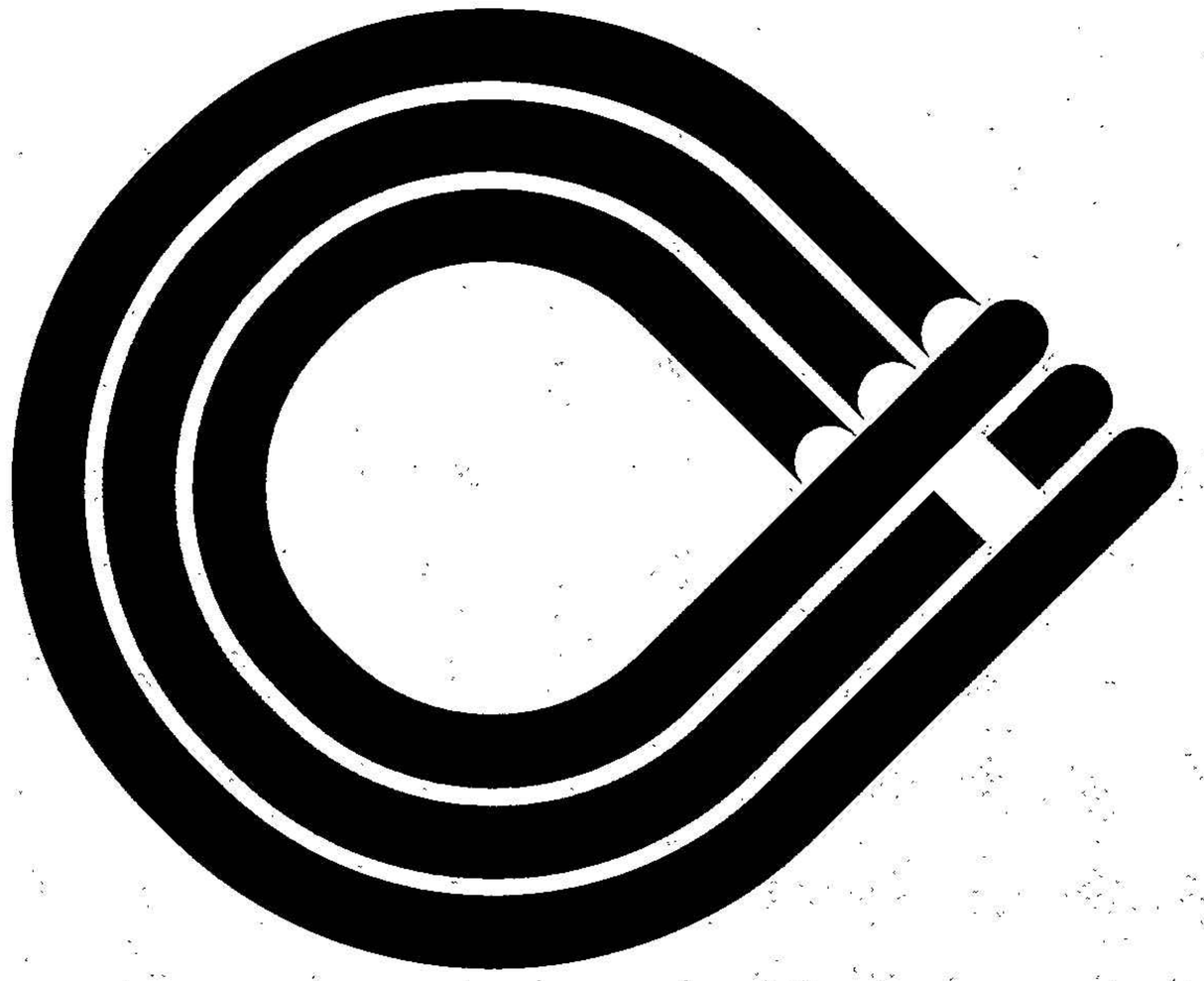
MEDARBETARE

Ett hållbart arbetsliv

STRATEGI 2018–2022

Med ett värderingsdrivet självledarskap som grund, skapar vi förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Kopplingen mellan våra två målområden Kund och Medarbetare är för oss väldigt tydlig: Erbjuder vi förutsättningar för att våra medarbetare kan utvecklas och må bra så kommer det att leda till att vi skapar bättre värde för våra kunder. När vi skapar möjligheter till utveckling och lärande, och där alla är en del av att skapa värde för våra kunder, blir vi en mer attraktiv arbetsplats.



”Det är tillsammans vi klarar utmaningarna”

I och med pandemin förändrades våra arbetssätt i grunden. Pia Håkansson, Director People & Culture, är glad över hur bra det har gått. Här tittar hon tillbaka och berättar om vägen framåt.

Vad är hemligheten bakom den lyckade omställningen?
– Jag tror att vår tillsammanskultur har spelat stor roll. I sådana här exceptionella situationer räcker det inte med bra strukturer, det krävs även ansvarstagande och samarbete. Medarbetarna fixade snabbt sina hemmakontor och såg till att hitta nya sätt för att behålla goda relationer i teamen. Cheferna tog också ett enormt ansvar, vilket har visat sig i våra undersökningar. Vi har aldrig haft så starkt ledarindex.

Hur höll ni koll på medarbetarnas mående?
– Vi behövde ligga nära medarbetarna och gjorde regelbundna pulsundersökningar med enklare digitala enkäter. På så sätt fick vi snabbt koll på hur det gick med hemmajobbandet och allt runt omkring det. Under pandemin valde vi därför att satsa på pulsmätningarna istället för vår stora medarbetarundersökning Voice. Pulsundersökningarna blev ett viktigt verktyg för våra chefer och vi kommer därför att fortsätta göra dem två gånger per år, i tillägg till vår sedan länge etablerade medarbetarundersökning Voice.

Hur ser framtiden ut för hemarbetet?
– Vi ser verkligen styrkan i ett mer flexibelt arbetssätt, där man väljer sin plats efter behov för att maximera värdet av sitt arbete. Man kan välja valfri plats på våra kontor, att sitta hos kund eller att arbeta från hemmakontoret. Här vill vi ge medarbetarna autonomi, självklart med avstamp i kundens och teamets behov. Det är i linje med vår Way@Work-strategi, som handlar om att skapa moderna och flexibla arbetssätt och mötesplatser.

Vilka utmaningar finns det med flexibiliteten?
– Det är viktigt att tydliggöra vad det flexibla arbetssättet innebär i praktiken samt vad vi har för förväntningar på varandra. Annars kan det skapa stor stress hos medarbetarna. Just nu arbetar vi därför med att anpassa våra tillgänglighetsriktlinjer till den nya verkligheten. Det är även viktigt att hjälpa medarbetarna till en hållbar arbetsvardag, då det kan vara svårare att lämna jobbet eller ta nödvändiga pauser när man sitter på hemmakontoret.

Hur hjälper ni medarbetarna med gränsdragningarna?
– Vi kommer att ge stöd genom ett antal webbinarier på ämnet. Sedan kommer vi att bjuda in till dialog kring detta, för att vi tillsammans ska ta fram nya spelregler för arbetet på och utanför kontoret. Vad betyder hållbart arbetsliv idag? Ingen har det svaret, eftersom allt har förändrats. Därför måste vi gemensamt komma fram till vad det ska betyda hos oss utifrån de nya förutsättningarna.

Vilka andra satsningar gör ni på ett hållbart arbetsliv?
– I det hybrida arbetslivet är det viktigt att veta vad man förväntas bidra med, vilket innebär att ledarna behöver kommunicera en tydlig riktning. Därför har vi skapat en ny struktur för utvecklingssamtal och en ny struktur för att bryta ner mål. Det ska bli enkelt att få uppföljning och feedback på sin prestation. Sedan en tid tillbaka jobbar vi alltmer med självledarskap, att varje medarbetare ska förstå vad som motiverar denne och skapar engagemang.

Pia Håkansson

”Vi vill skapa dynamiska arbetsplatser och miljöer för olika typer av arbetsuppgifter och behov”

Så sammanfattar Pia Håkansson, Director People & Culture, vad Way@Work-strategin innebär för kontoren. Tanken är att kontoren ska bli mer än arbetsplatser, de ska också bli mötesplatser. Målet med dessa moderna samarbetsytor är att skapa ytterligare kundvärde – genom att stärka samarbetet inom teamen, uppmuntra till internt nätverkande och främja samverkan över affärsområdena. Hon understryker att det är oerhört viktigt att involvera alla medarbetare i utvecklingen av miljöerna och i utformandet av de nya arbetssätten. Då blir resultatet bäst.

Läs mer om Way@Work på sidorna 34 och 40.

2022090201835

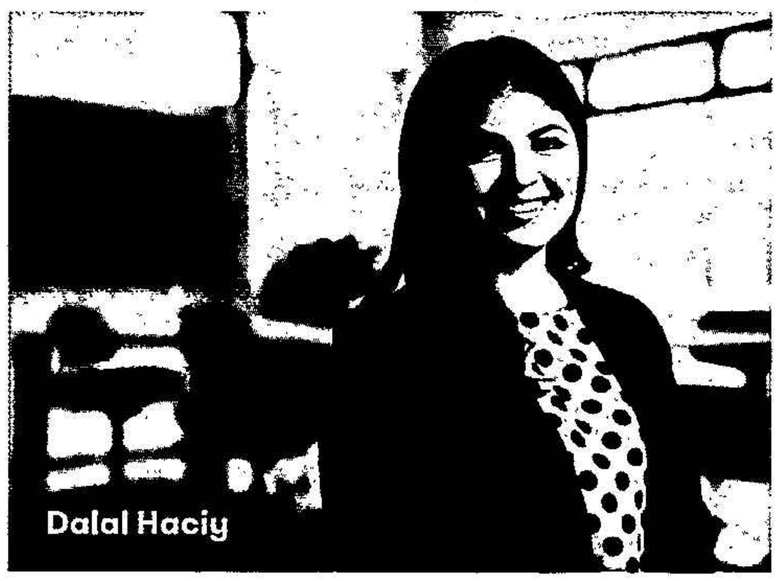
Våra medarbetare berättar

"Frågor om jämställdhet och mångfald är inte nya"

Dalal Haciy, revisorsassistent på Grant Thornton, tycker att branschen har insett värdet av mångfald – men efterlyser bättre marknadsföring mot de grupper som byråerna vill attrahera i sin rekrytering.

Efter sju års studier på Lunds universitet och med två kandidatexamen i ekonomi respektive handelsrätt upptäckte Dalal revisionsyrket. Där skulle hon få användning av sina kunskaper inom både juridik och ekonomi.

– Jag undersökte marknaden och fastnade för Grant Thornton, eftersom de hade vunnit pris som bästa arbetsgivare. Jag lockades av att det fanns många kvinnor i ledande positioner och att det gick att komma långt i karriären, säger Dalal.


Dalal Haciy

Ett år innan avslutade studier började hon på Grant Thornton i Malmö som revisorsassistent. Rätt snart insåg hon att branschen var mer variationsrik än vad hon hade trott.

– Det finns fortfarande en bild av att branschen främst består av medelålders män.

Kvinnor med utomeuropeisk bakgrund är dock fortfarande ovanliga. Det blev Dalal varse redan under ekonomutbildningen – som kvinna född i Iran stack hon ut bland de 300 studenterna.

– Frågor om jämställdhet och mångfald är inte nya. Branschen har insett värdet av att ha representanter med olika bakgrund och kultur. Nu behöver företagen marknadsföra sig hårdare mot grupperna de vill attrahera.

Efter tre och ett halvt år i Malmö börjar nu Dalal på Grant Thorntons Stockholmskontor.

– Nästa steg är att skriva auktorisationsprovet. Och jag vill kanske flytta utomlands, men jag börjar med Stockholm så får vi se, säger hon.

Intervjun med Dalal Haciy är ett utdrag från en längre intervju i tidningen Balans.

"Här finns en tydlig kultur av att hjälpa och stötta varandra"

Kristian Persson tycker att arbetet som skatterådgivare är både utvecklande och varierande. Under sina snart fem år på Malmökontoret har han hjälpt kunder med skattefrågor, utvecklat sina ledaregenskaper, byggt upp skatteavdelningen – och hunnit vara föräldraledig.

Kristian Persson

Förutom att Kristian arbetsdag är fylld av komplexa skattefrågor har han under sina år på Grant Thornton också byggt upp skatteavdelningen från tre till nio personer och blivit gruppchef för skatt i Region Syd.

– Vi har en väldigt platt organisation och en tydlig teamkänsla. Här finns en "tillsammanskultur" där vi hjälper varandra utan att kräva något tillbaka. Det spelar ingen roll om du jobbar i Malmö, Stockholm eller Luleå. Vi delar med oss av nyheter, erfarenheter och kunskaper över hela landet, säger Kristian.

Kollegorna har bland annat grupper i Teams där de diskuterar intressanta frågeställningar som rör kunderna. Detta arbetssätt har stärkts ytterligare under pandemin.

– Vill du jobba med medelstora entreprenörsföretag i en kultur där alla stöttar varandra är Grant Thornton det självklara valet. Här jobbar vi nära företagsledarna både som skatterådgivare och strategiska bollplank.

Kristian upplever också att han alltid får stöttning från kontorschefen Boel Hansson.

– Boel har hjälpt mig utvecklas både som skatterådgivare och ledare. Nu har jag precis påbörjat ett program för att kunna bli partner och inom några år hoppas jag ta klivet och bli delägare.

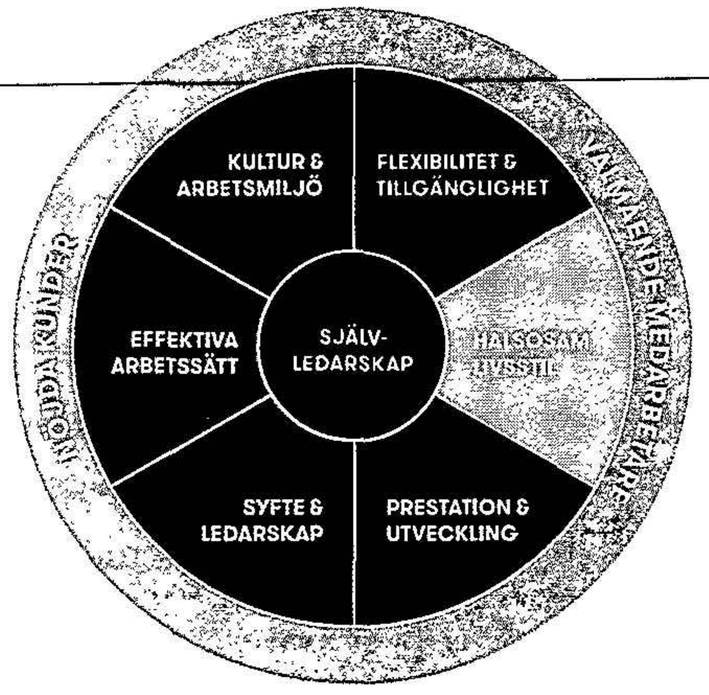
Under åren på Grant Thornton har Kristian också hunnit med att bli pappa till sitt andra barn. Det har inte pausat hans utveckling. Tvärtom.

– Jag vill vara en närvarande pappa och det har jag verkligen kunnat vara här. Det finns en stor förståelse för att medarbetarna går igenom olika perioder i livet. Då får du stöttning och tid för återhämtning, för att hålla länge.

H1zGx5re-SyeMtMI5r9

Livet och arbetet ska kunna mötas

Vi verkar i en starkt konkurrensutsatt bransch med ojämn arbetsfördelning under året – och stöttar kunder i en allt mer komplex affärsmiljö. Att hjälpa våra medarbetare till ett hållbart arbetsliv är därför avgörande. Läs mer om hur vi satsar på det.

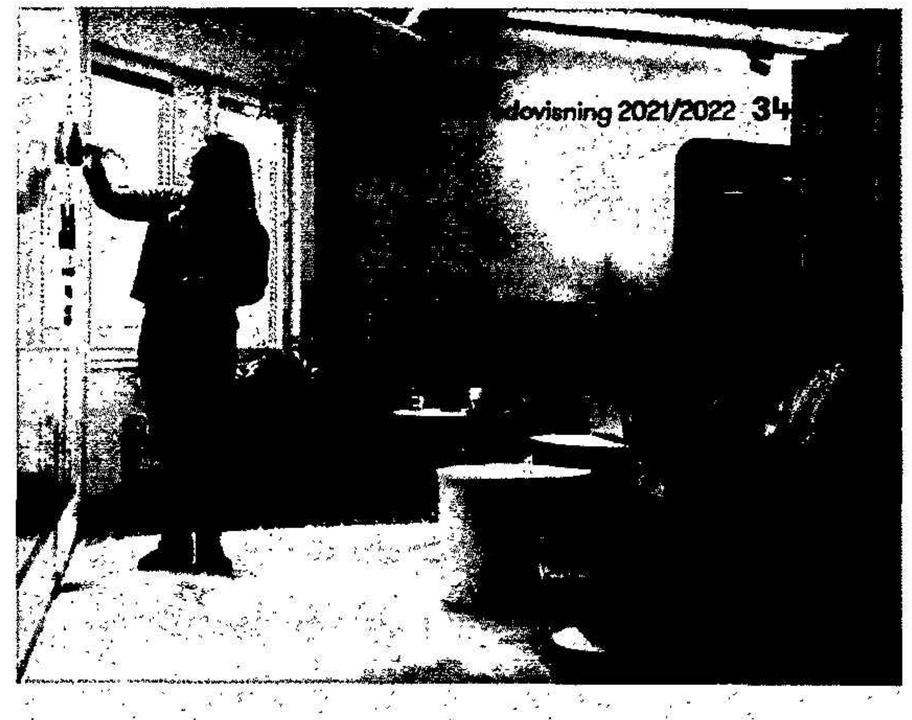


Vår modell
För att skapa tydlighet i vad vi som bolag behöver utveckla delar vi in begreppet hållbart arbetsliv i en modell med sju arbetsområden där det pågår aktiviteter inom alla sju. Under de senaste två åren har våra arbetssätt och arbetsplatser förändrats vilket givetvis även kommer att påverka synen på vad ett hållbart arbetsliv innebär. Vi har därför påbörjat ett arbete med att utveckla vår modell. Vårt affärsmål är att 80 procent av våra medarbetare ska uppleva att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där vi vid höstens undersökning hade ett resultat på 85 procent. Samtidigt ser vi att en något större andel än föregående år upplever att arbetsbelastningen inte är rimlig. Det finns flera tänkbara förklaringar till detta, till exempel har kampen om kompetensen inneburit att vi haft en del utmaningar med att bemanna teamen. Som en åtgärd har vi ökat vår samverkan mellan kontoren samt påbörjat implementeringen av ett nytt planeringsverktyg. Vi har även påbörjat en översyn av våra riktlinjer för tillgänglighet, för att ha rätt förväntningar och en bra gränsdragning mellan arbete och fritid.

Way@Work – behovsanpassade arbetssätt och mötesplatser
Under 2021 aktiverade vi vår Way@Work-strategi på alla våra kontor runt om i landet. Denna strategi togs fram redan före pandemin i syfte att ta tillvara på potentialen och utveckla såväl arbetsplatsen som arbetssätten för att ännu bättre kunna möta omvärldens förändrade behov – såväl kundernas som medarbetarnas.

Det har varit viktigt för oss att strategin genomförs gemensamt och Way@Work har därför varit ett av våra tre fokusområden i affärsplanen under året. Det har medfört en stor satsning, där alla medarbetare har engagerats i dialoger kring vad Way@Work innebär, varför vi vill genomföra denna förändring samt vad den kommer att innebära . Här har vi genomfört webbinarier med olika perspektiv samt involverat alla medarbetare i workshops där deltagarna själva har fått reflektera och ta fram förslag på hur de vill utveckla arbetsplatsen och arbetssätten. Involveringen har även bidragit till att vi nu står bättre rustade i de projekt som genomförs succesivt för att ställa om kontorsmiljöerna så att de stöttar våra önskade arbetssätt och blir attraktiva mötesplatser.

Arbetet med Way@Work kommer att fortsätta kontinuerligt. Vi ser det som en agil process där vi ständigt vill utveckla våra arbetsplatser och arbetssätt i takt med de förändrade förutsättningar och behov vi ser. Vi kommer därför att fortsätta med våra workshops och integrera dem som en del av vår lärandekultur. Vi kommer även löpande och med hållbarhet i fokus att ställa om alla våra kontor i enlighet med Way@Work-konceptet, vilket vi ser som en naturlig del i att erbjuda ett flexibelt arbetsliv där medarbetarna väljer plats och arbetssätt utifrån sina behov. Det handlar lika mycket om teamets behov som individens, eftersom utformningen av de nya kontoren också ska främja samarbete och internt nätverkande.



”Vi är mitt uppe i att anpassa oss till det nya flexibla och hybrida arbetslivet”

85%

av våra medarbetare upplever att de har goda eller mycket goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv – fem procentenheter över vårt affärsmål.

20220902018 36

Avgörande delar för ett hållbart arbetsliv

Vi arbetar aktivt och systematiskt för en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö – genom effektiva processer, tydligt ledarskap och fokus på bra arbetsförhållanden.

Vi ska erbjuda en arbetsplats som präglas av jämställdhet, mångfald och respekt för den enskilde medarbetaren. Under året har vi genomfört så kallade pulsmätningar för att undersöka arbetsmiljön – med anledning av de nya förutsättningarna med distansarbete.

Kompetensutveckling
Den snabba utvecklingen och digitaliseringen ställer nya krav på hur vi lär om och lär nytt. Kontinuerligt lärande utgör därför en naturlig del av att arbeta hos oss. Kompetensutveckling sker till största delen i det dagliga arbetet – i kunduppdrag och projekt i samverkan med andra, genom erfarenhetsutbyte, feedback och reflektion. Coachning, teamlärande och handledarskap är grundläggande byggstenar och våra interna utbildningar utgör ett viktigt komplement. För att underlätta att på egen hand aktivt söka ny kunskap finns webbinarier och e-utbildningar för alla medarbetare. Genom ett aktivt självledarskap uppmuntrar vi våra medarbetare att pröva nya utmanande arbetsuppgifter och söka lärorika samarbeten. Genom nära samverkan mellan affärsområden och olika specialistkompetenser runt om i landet har vi goda förutsättningar att anpassa oss utifrån kundernas förändrade behov. Detta var temat i det nya konceptet Get Friends, där kollegor runtom i Sverige slumpmässigt parades ihop varje månad för en digital walk and talk.

Jämställt ledarskap
Grant Thornton har ett prioriterat mål om att öka andelen kvinnor som är partners till minst 40 procent, där vi just nu har en andel på 36 procent. Även om vi är en bit från målet så är vi branschbäst – snittet ligger strax under 30 procent. Vi arbetar även aktivt inom bolaget för att få mer jämställda kontor och regioner. Det är därför en stående punkt på våra regionledarmöten. Andra viktiga områden är goda förutsättningar efter föräldraledighet, såsom flexibla arbetstider och successionsplaner. Inkludering och jämställdhet finns alltid som ett självklart perspektiv i våra medarbetarprocesser. Införandet av vårt visselblåsarsystem är också viktigt för att alla ska kunna flagga om något inte går rätt till. Framåt kommer vi att titta vidare på om det finns strukturer som inte främjar en jämställd och inkluderande kultur.

Motverka diskriminering
En inkluderande kultur är avgörande för att kunna erbjuda ett arbetsklimat präglat av tillit och utveckling, men också för att skapa affärsnytta och möte kundernas behov. Vi accepterar inte trakasserier, diskriminering eller andra brott mot mänskliga rättigheter och har tydliga policys och riktlinjer mot sådant. Medarbetare kan anonymt rapportera oegentligheter och missförhållanden i enlighet med den så kallade visselblåsarlagen. Sedan 2018 har vi haft färre än fem rapporterade ärenden per år som är hanterade och avslutade. Under året har vi, istället för vår medarbetarundersökning Voice, genomfört pulsundersökningar. Av integritetsskäl har vi inte kunnat inkludera frågor kring diskriminering i dessa. Men vi kan se att 80 procent har en bra dialog med sin chef och upplever tillit i sina grupper. Därutöver upplever 90 procent att de kan uttrycka sin åsikt och bli lyssnade på. Chefer och arbetsmiljöombud fångar tillsammans med HR upp signaler om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling och upprättar lokala handlingsplaner. Oavsett hur ett ärende uppkommer, hanteras det av HR tillsammans med ansvariga chefer i enlighet med gällande lagar.

Personalomsättning
Hög personalomsättning är en utmaning i branschen generellt. Vi upplever att vi förlorar för många av våra yngre medarbetare och jobbar därför fokuserat med att motverka detta. Antalet medarbetare har under året ökat. Vår personalomsättning ligger nu på 16,3 procent, vilket är en viss ökning från förra årets 15,3 procent. För att lyckas med vårt mål om att växa behöver vi även fortsättningsvis prioritera att behålla våra medarbetare en längre tid.

Policy och efterlevnad kopplat till medarbetare
Vi arbetar för att skapa tydlighet kring vår styrning genom företagsgemensamma policys. Framåt vill vi öka medvetenheten om organisationens alla policys och på ett mer strukturerat sätt säkra efterlevnad i hela organisationen. Arbete med detta pågår, vi har exempelvis uppdaterat vår jämställdhetspolicy med ett bredare perspektiv för att få med mångfald och vår strävan om en inkluderande kultur. Vi har också uppdaterat vår miljö- och resepolicy med tydligare riktning om hur vi kan minska den negativa påverkan på miljön.

Policys och regelverk
- Arbetsmiljöpolicy
- Mångfald och jämställdhetspolicy
- Uppförandekod
- Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- Rekryteringspolicy
- Sociala mediepolicy
- Drog-och missbrukspolicy
- Lönepolicy
- Rehabiliteringspolicy
- Personuppgiftspolicy
- Miljö och resepolicy

Grant Thorntons arbetsmiljöarbete

Vi ska erbjuda alla våra medarbetare en säker och hälsosam arbetsmiljö – både på våra kontor och där de utför uppdrag. Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i vår dagliga verksamhet.

Vårt arbetsmiljöarbete utgår från Arbetsmiljölagen kompletterat med föreskrifter utgivna av Arbetsmiljöverket. Detta utgör basen i de riktlinjer och rutiner som ligger till grund för vårt systematiska arbetsmiljöarbete, inklusive hur vi fördelar roller och ansvar. Det handlar i grunden om att uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka våra medarbetares hälsa och säkerhet.

Tillsammans för ett friskt och säkert arbetsliv
Vår Arbetsmiljöpolicy ger uttryck för den arbetsmiljö vi långsiktigt vill uppnå. I policyn finns också mål för hur vi ska främja den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Policyn tillsammans med andra dokument i vår Arbetsmiljöguide ger vägledning för hur olika situationer relaterade till arbetsmiljöarbetet ska hanteras. Arbetet följs upp minst en gång per år. Som arbetsgivare är Grant Thornton ytterst ansvarig för beslut och verkställande i alla arbetsmiljöfrågor. Vår utgångspunkt är att arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten där alla är med och bidrar – såväl chefer som medarbetare och arbetsmiljöombud. Samtliga medarbetare omfattas av Grant Thorntons arbetsmiljöarbete.

Hantering av arbetsmiljörelaterade risker
Vårt arbete bygger på fyra steg: Undersökning, Riskbedömning, Åtgärd och Kontroll. Tydliga rutiner, kunskap, fördelning av arbetsmiljöuppgifter och samverkan på arbetsplatsen är viktiga inslag i dessa för att uppnå önskat resultat. Samtliga kontor har ett arbetsmiljöombud som företräder sina kollegor och samverkar med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor. I uppdraget ingår att främja ett gott arbetsklimat och identifiera olika risker i arbetsmiljön, både i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. På varje kontor ska en arbetsmiljörond genomföras minst en gång per år. Vid större förändringar, till exempel omorganisationer, ska en riskbedömning göras på förhand där arbetsmiljöombudet deltar. Regelbundet sker också en översyn av den ergonomiska situationen. För våra medarbetare finns flera möjligheter att direkt dela med sig av upplevelser av arbetsmiljön, till exempel i pulsmätningar och i regelbundna utvecklings- och uppföljningssamtal. Frågor kopplade till arbetsmiljön ska vidare vara en återkommande punkt på personalmöten. Risker som inte kan åtgärdas omedelbart sätts upp i en handlingsplan, som följs upp och revideras löpande.

Aktivt hälsoarbete en del av vårt ansvar
Vårt mål är att arbeta proaktivt för att ge alla medarbetare förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och ett individuellt välmående. För att lyckas med det arbetar vi med hälsofrämjande förmåner och aktiviteter, samt stöd vid risk för eller tecken på ohälsa. Vi erbjuder ett brett utbud av individuella friskvårdsaktiviteter, en sjukvårdsförsäkring samt en hälsoförsäkring för att förebygga ohälsa och snabbt ge stöd vid sjukdom – till exempel genom samtalsterapi och bedömning av ergonomi. Under pandemin har vi genomfört extra mätningar och åtgärder kring ergonomi, eftersom distansarbetet medfört nya förutsättningar. Alla tillsvidareanställda erbjuds en hälsoundersökning vartannat år med uppföljande stöd vid behov. I det proaktiva arbetet för att minska sjukfrånvaron följer vi upp upprepad korttidsfrånvaro. Långtidssjukskrivningar följs upp regelbundet via en individuell rehabiliteringsplan. Att utföra uppdrag ute hos kund är inslag i våra medarbetares arbetsvardag. Arbetet utförs då i situationer och miljöer som Grant Thornton inte råder över. Utgångspunkten är dock att våra medarbetare inte ska uppleva risker för ohälsa. Det innebär att vi i affärsuppgörelserna ska betona arbetsmiljöaspekten i uppdragen. Men också att varje medarbetare själv beaktar och informerar om arbetsmiljön vid uppdrag hos kund.

Utbildning kring arbetsmiljö och hälsa
Grant Thornton erbjuder e-utbildning kring arbetsmiljö och hälsa. Syftet med utbildningen är att få kunskap för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar som ledare eller i sin roll som arbetsmiljöombud. Utbildningen är obligatorisk för nytillträdda chefer och följs upp 1–2 gånger per år. Vid introduktion av nya medarbetare ingår en kortare arbetsmiljöutbildning.

Medarbetarinflytande
Inom Grant Thornton finns det en referensgrupp som fungerar som en remissinstans för medarbetarfrågor. Här ingår framröstade personalrepresentanter från samtliga kontor. Särskilt utsedda distriktsrepresentanter förmedlar sedan informationen vidare till den centrala representanten samt styrelserepresentanten, som i sin tur tar med frågorna till företagsledningen och styrelsen. Då rollen som personalrepresentant samt arbetsmiljöombud ofta rör samma typ av frågor är det vanligt att dessa roller innehas av samma person.

Kollektivavtal
Vi har inget centralt framförhandlat kollektivavtal. Istället för fackliga parter har vi utsett arbetstagarrepresentanter som ingår i vår styrelse. Vi har medarbetare som agerar på betald arbetstid som arbetsmiljöombud och som engagerar sig i arbetsmiljöfrågor. Våra medarbetares pensions- och försäkringslösningar är i nivå med, och i vissa fall bättre än, motsvarande kollektivavtalade lösningar.

2022090201837

Affärsmål – medarbetare

I vår strategi har vi definierat fokusområden och affärsmål utifrån både affärsmässighet och hållbarhetsperspektiv. Hos Grant Thornton startar en ny strategiperiod i och med 2022/2023 med nya affärsmål och nyckeltal. I avsnittet Nyckeltal på sidorna 64–66 finns uppföljning för den senaste strategiperioden.

Mål 2018–2022	Nyckeltal	Mål 2022	2021/2022	2020/2021	Globalt mål
Hållbart arbetsliv Medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv	Frisktal (%)	>=85	71,2	75,4	3.d
	Andel medarbetare som upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv (%) (Voice 80)	>= 80	85	79	3.d
	Andel medarbetare som upplever att arbetsbelastningen är rimlig (%)	>= 80	68	74	
Inkluderande kultur Vi har en inkluderande kultur och fokus på jämställdhet och mångfald	Andel medarbetare med utländsk bakgrund* (%)	>= 15	11	10	10.2
Vara branschledande genom en jämställd partnerstruktur	Andel kvinnor som är partners (%)	>= 40	36	36	5.1, 5.5, 8.5, 10.2
Kundfokuserat ledarskap Medarbetare upplever att vi har ett kundfokuserat ledarskap	Andel medarbetare som uppfattar att vi har kundfokuserat ledarskap i %	60	Ej tillgängligt	73	

*Definitionen till utländsk bakgrund är den som SCB använder som standard: utländsk bakgrund = själv född utrikes eller bägge föräldrarna födda utrikes. Om föräldrarna är födda i olika områden (t ex Norden och utom Europa) utgår man från var man själv är född.

GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling

Globala mål och dess betydelse
193 länder har enats om att arbeta för Agenda 2030 med 17 globala mål som ska vara uppnådda till år 2030. Tillsammans utgör de ett globalt ramverk för en hållbar utveckling. Varje mål innehåller delmål och totalt är det 169 delmål. Vi prioriterar sex av de globala målen men genom att arbeta integrerat och målstyrt med hållbarhet bidrar vi till fler delmål.

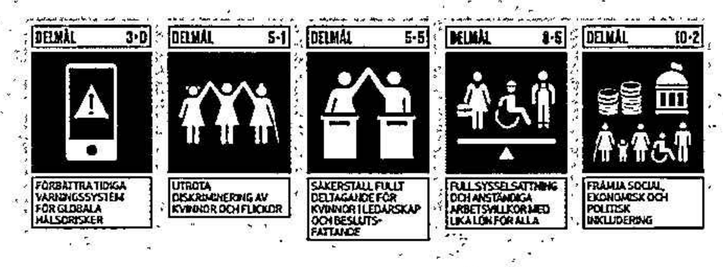
3.d Stärka alla länders, i synnerhet utvecklingsländernas, kapacitet när det gäller tidig varning, riskreducering och hantering av nationella och globala hälsorisker

5.1 Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt.

5.5 Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.

8.5 Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.

10.2 Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.



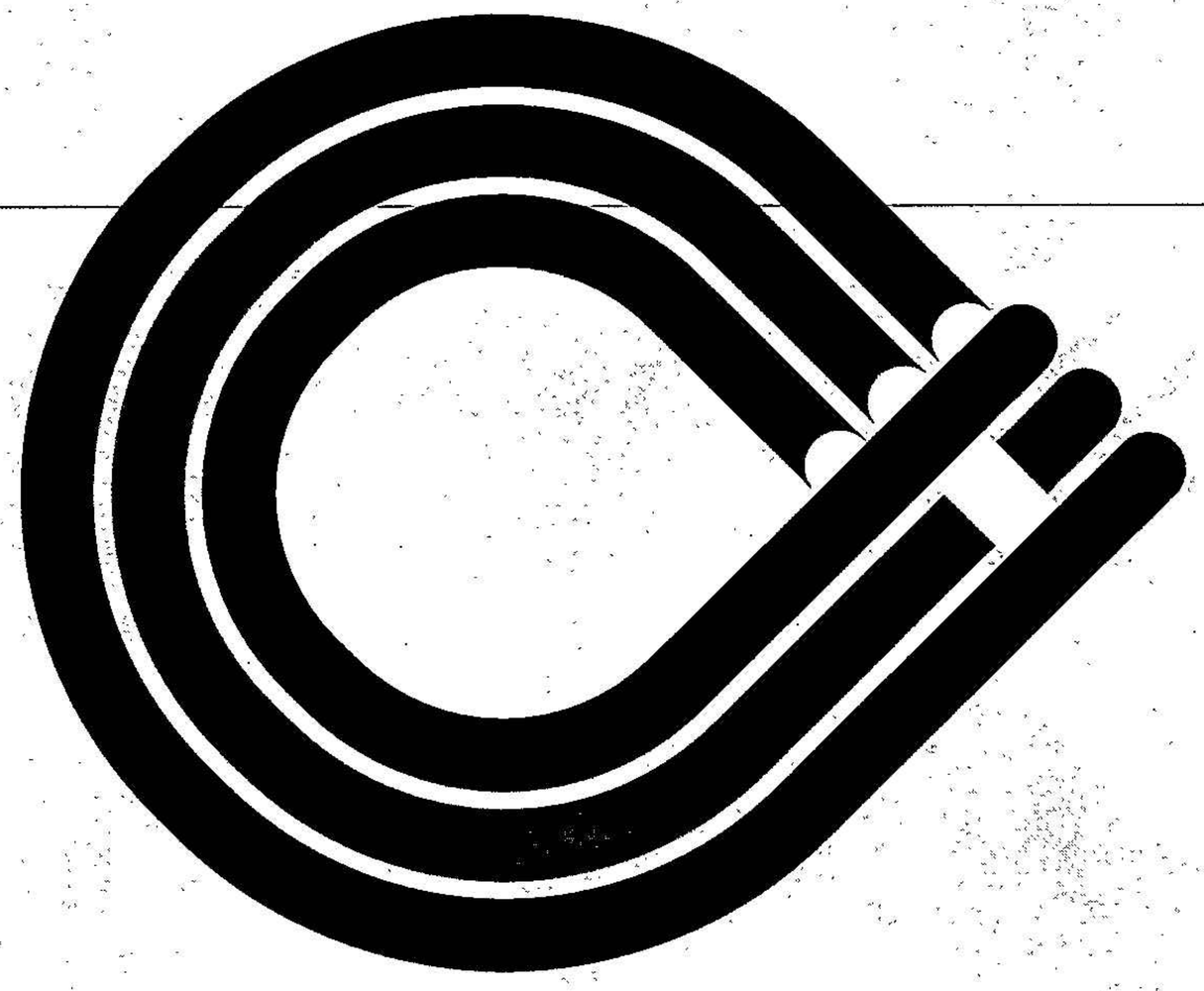
SAMHÄLLE

Öka hållbar tillväxt

STRATEGI 2018–2022

Vi verkar för öppenhet och ett näringsliv som tar ansvar och är med och formar morgondagens samhälle.

I vår dagliga verksamhet påverkar vi inte bara våra kunder och deras utveckling, utan även leverantörer, samarbetspartners, studenter och nystartade bolag. Genom möten, nätverk, webbinarier och olika typer av samarbeten bidrar vi till kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte i frågor som är viktiga såväl för oss själva som för branschen och samhället i stort.



2022090201838

Arbete som främjar ett hållbart samhälle

Att samarbeta med entreprenörer för att skapa framgångsrika tillväxtbolag är vår drivkraft. Vi bidrar på så sätt till samhället genom fler arbetstillfällen, minskad klimat- och miljöpåverkan, ökad social inkludering och stärkt konkurrenskraft. Dessutom påverkar vi utvecklingen genom nätverkande och kunskapsspridning.

Grant Thornton påverkar och påverkas av hur samhället och näringslivet utvecklas i stort. Som alla andra företag ingår vi i ett ekosystem där konjunktur, ekonomiska trender, miljöfrågor och samhällets stabilitet utgör både möjligheter och hot. Vi tror att näringslivets framtid framförallt kommer att påverkas av ökade klimatförändringar, social oro och en osäker geopolitisk situation – vilket ställer krav på både riskminimering och möjlighetsoptimering.

I detta läge är vi övertygade om att entreprenörernas innovationskraft kommer att vara avgörande för en hållbar tillväxt. Det motiverar oss att hitta nya vägar – med det yttersta målet att skapa långsiktigt värde tillsammans med våra kunder. För att lyckas krävs ett integrerat hållbarhetsarbete i hela värdekedjan, där vi alla jobbar systematiskt och nära våra leverantörer genom långsiktiga relationer. Utgångspunkten måste förstås alltid vara efterlevnad av internationella riktlinjer och principer kring miljö, klimat och mänskliga rättigheter.

Nätverkande och kunskapsdelning för hållbart företagande

Vi ser det som ett viktigt samhällsbidrag att inspirera och öka kunskaper kring hur näringslivet kan rusta sig i en alltmer komplex och osäker värld. Tillsammans med samarbetspartners skapar vi därför mötesplatser där vi delar erfarenheter och diskuterar lösningar på framtidens utmaningar. Vi samarbetar med organisationer som Företagarna och Young Entrepreneurs of Sweden. Tillsammans med Dagens Industri sätter vi strålkastarljuset på Sveriges växande gasellbolag och medverkar bland annat som inspiratörer och rådgivare på deras evenemang. Vi är också med och främjar kvinnors entreprenörskap och ett jämställt näringsliv via Näringslivets mäktigaste kvinna.

Genom samarbetet Impact Summit stöttar vi framtidens bolagsbyggare, med fokus på företag som har affärsmodeller som vill göra skillnad för världen. Inom detta nätverk delar vi kunskap och erfarenheter kring att skapa ett hållbart och framgångsrikt företagande i Sverige. Breakits nätverk CEOs in Tech är ett exempel på där vi delar med oss av vår kunskap inom styrelse-, vd- och ägarfrågor. På våra 22 orter samarbetar vi dessutom med lokala organisationer och affärsnätverk, liksom banker, advokatbyråer och StyrelseAkademien.

Vi arrangerar även nätverksträffar med hållbarhetschefer, studenter och andra intressenter för att lyfta relevanta hållbarhets- och samhällsfrågor. De digitala aktiviteterna har under verksamhetsåret fortsatt att ha en framträdande roll till följd av pandemin. Genom kunskapshubben Entreprenörstid, som vi har utvecklat på Företagarnas webbplats, bidrar vi löpande med nyheter, tips och råd till organisationens 60 000 medlemsföretag.

Vi fortsätter utbilda studenter inom hållbarhet

Sedan 2018 är vi på Grant Thornton stolt nationell utbildningspartner till studentprogrammet Sustainergies Academy – en casebaserad utbildning i hållbarhet för studenter från alla studieinriktningar. Utbildningen skapar också värde för vårt eget hållbarhetsarbete samtidigt som det stärker varumärket.

Medlemskap i organisationer

Grant Thornton är medlem i UN Global Compact Network Sweden och stödjer de tio principerna för hållbart företagande. I samband med COP26 ingick Grant Thornton International avtal med GFANZ – finanssektorns klimatöverenskommelse för minskade utsläpp. Läs mer om GFANZ på sidan 18.

H1zFGz5vc-SyeMiMI5v9

Med fokus på en hållbar leverantörskedja

Grant Thorntons leverantörer fyller en viktig roll för vår verksamhet. I vår strävan att utveckla och förbättra vill vi säkerställa att våra samarbetspartners och cirka 1 600 leverantörer (2021) arbetar för en hållbar utveckling. Grant Thorntons affärskritiska och största inköp rör IT-investeringar, hyra av lokaler, försäkringar, affärsresor och andra professionella tjänster. Våra 100 största leverantörer står för cirka 85 procent av våra totala inköp 2021.

Vi arbetar kontinuerligt för att utveckla vår inköpsprocess, som också omfattar att ställa krav på våra samarbetspartners och leverantörers efterlevnad av internationella riktlinjer och principer kring mänskliga rättigheter och barns rättigheter. Arbetet omfattar också riktlinjer internt för hur vi väljer nya leverantörer och hur samordning och uppföljning av befintliga ska ske. Vi har som mål att bli bättre kravställare och minska antalet leverantörer. Sedan 2018 har antalet minskat med cirka 500.

Under 2017 etablerade vi en leverantörskod som biläggs alla nya betydande avtal (inköp över 500 000 kr per år). Vi har också tagit ytterligare steg för att etablera relation och följa upp våra leverantörer.

Sedan 2020 använder vi en digital portal för leverantörsuppföljningarna. Leverantörskoden finns publicerad på grantthornton.se

Vi delar kunskap på våra fysiska och digitala mötesplatser

För att främja företagandet i Sverige och skapa möjlighet till dialog mellan oss, våra kunder, entreprenörer med flera har vi sedan länge öppnat upp våra kontor som mötesplatser.

Efter två år av restriktioner har vi nu stärkt möjligheterna att också mötas digitalt. Den digitala mötesplatsen, med bland annat webbinarier, har blivit ett naturligt inslag för kunskapsdelning och ger en ökad flexibilitet som uppskattas av våra intressenter.

Våra webbinarier fortsätter att locka såväl kunder som andra intressenter. Under året har vi genomfört 42 webbinarier och seminarier som har varit mycket uppskattade. Genomsnittet för hur värdefullt deltagarna anser att innehållet är ligger på en konstant hög nivå och landande för helåret på 97 procent nöjda deltagare.

Ökat intresse och fokus på on-demand
Vi har under året strävat efter att kunna ge våra kunder och andra intresserade en möjlighet att ta del av våra webbinarier när det passar dem. Därför har vi utvecklat vår plattform för att titta on-demand vilket har fått stort genomslag. Vi fortsätter därför att kombinera livesända tillfällen, där vi kan ha en interaktion med deltagarna, med denna on-demandtjänst.

För oss är det en självklarhet att som helhetsleverantör få med olika infallsvinklar kring de ekonomiska frågorna vid våra webbinarier. Därför involverar vi flera olika experter vid varje tillfälle och ofta även samarbetspartners. Tillsammans med organisationen Företagarna arrangerade vi bland annat webbinariet "Skattenyheter inför årsskiftet" som lockade 1 300 deltagare.

Framtidens mötesplatser och arbetssätt
I samband med att vi 2021 lanserade vår nya strategi Way@Work på våra kontor kan vi skapa ett ökat kundvärde genom att underlätta för samarbete och göra det enklare att samlas runt kunduppdragen – såväl inom teamen som över affärsområden och kontorsgränser. Till flera av våra mötesplatser kommer kunder för att träffa sina rådgivare och affärspartners hos oss, men även för att sitta och arbeta eller att möta sina egna kunder. På detta sätt ser vi att våra mötesplatser ökar samverkan och främjar utveckling och erfarenhetsutbyte i vardagen.

Förutom ökad flexibilitet för våra medarbetare med olika arbetsytor och funktioner samt bättre förutsättningar för att ha en gemensam mötesplats innebär omställningen av våra kontor flera miljömässiga fördelar. Genom mer effektiv användning av kontorsytan kan vi på många ställen minska antalet kvadratmeter samtidigt som vi får ut mer värde. Efter årets framgångsrika flyttar och omställningar av kontoren i Stockholm, Uppsala och Göteborg fortsätter vi de närmsta åren med att ställa om resterande kontor.

Webbinariet "Skattenyheter inför årsskiftet" lockade 1 300 deltagare.

Fokus på återbruk och återvinning
När vi under året gjort om eller flyttat mötesplatser har vi haft fokus på återbruk. Det innebär att vi i den mån det är möjligt återanvänt befintliga inredning, antingen i befintligt skick eller med mindre restaureringar. I andra hand har vi köpt in begagnade möbler och i de fall där man måste köpa in nyproducerade möbler har specifika möbler valts ut utifrån funktion, material och hållbarhet. Den inredning som inte rymts för återbruk i någon av våra egna lokalerna har istället återbrukats av andra organisationer. Även teknik så som tex bildskärmar och projektorer har återbrukats och det som vi inte själva har behövt har vi sålt genom godkänd leverantör där vi lagt stor vikt vid spårbarhet. Av 317 bildskärmar från vårt huvudkontor var det endast en skärm som inte kunde återbrukas av oss eller annan organisation. Det som inte har gått att återbruka i någon form har vi sorterat och återvunnit. En stor del av det material som inte gick att återbruka tillhörde en äldre datahall som monterades ner i samband med flytten.

51% återbruk

37% materialåtervinning

Siffror avser kontorsflytten i Stockholm exklusive datahall där 84 procent gick till återvinning.

2022090201839

Bidrag till ett klimatsmart företag

Tack vare nya arbetssätt och ökad medvetenhet minskar vi vår klimatpåverkan. Det betyder dock inte att vi är färdiga. Läs mer om våra ständigt ökade ambitioner.

Åtgärder för att minska vår påverkan
I vår affärsplan från 2018–2022 satte vi som mål att minska våra utsläpp med 20 procent till 2021, vilket vi nådde redan 2020. Vi ingick tidigt avtal med GodEl på de 15 kontor vi har rådighet över elavtalet, vilket innebär att vi har 100 procent förnybar el på en stor majoritet av våra kontor. Detta tillsammans med möjligheterna till ett digitalt arbetssätt och ändrade resvanor sedan pandemins start var en stor del i hur vi 2021 nådde en minskning på hela 80 procent från basåret.

Vi tror på ständig utveckling och att siffror är en viktig grund för att kunna agera. Vi är stolta över den minskning vi hittills åstadkommit, men vi är inte nöjda där. Under verksamhetsåret har vi fokuserat på att se över våra beräkningar och justera omfånget för att medvetandegöra kring vart och hur vi framåt bör agera.

Nytt omfång i klimatberäkningarna
Vi genomför årligen beräkningar av verksamhetens utsläpp av växthusgaser baserat på den internationella standarden Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet). GHG-protokollet delar in utsläppen i så kallade scope, där scope 1 är de direkta utsläppen från exempelvis maskiner och fordon, scope 2 de indirekta utsläppen från energi, medan scope 3 är övriga indirekta utsläpp i värdekedjan. Under året har vi gjort ett omtag kring våra beräkningar och det årliga klimatbokslutet där datainsamling och beräkningar nu görs i en digital plattform. Detta kommer effektivisera arbetet men även öka spårbarheten och uppföljningen av vår klimatpåverkan. I samband med detta har vi sett över de kategorier från scope 3 som ingår i våra beräkningar i linje med hur GHG-protokollet beskriver att företag ska rapportera utifrån väsentlighet. Efter genomgång har vi därför tagit bort vissa kategorier som stått för mindre än en procent av våra totala utsläpp. Istället har vi adderat nya kategorier där vi ser att vi har större påverkan och större behov av att minska våra utsläpp framåt. Läs mer om våra beräkningar till höger.

Redovisning av klimatpåverkan
I och med vårt ändrade omfång i klimatberäkningarna påverkas jämförbarheten av våra totala utsläpp. Våra totala utsläpp har ökat från föregående år men när vi går ner på kategorinivå ser vi att anledningen till detta är att de nya kategorierna i scope 3 relaterat till inköp står för en större påverkan än de kategorier som nu tagits bort. Denna ökning ser vi därför inte som något negativt utan snarare ett tecken på att vi nu fångat mer väsentliga kategorier som bättre speglar vår påverkan. Fokus kommande år blir att arbeta med hur vi kan minska klimatpåverkan inom dessa kategorier.

Klimatsmarta kontor
Att minska vår negativa påverkan på klimatet är ett långsiktigt arbete. Som ett led i detta och att öka medvetenheten hos våra medarbetare engagerar vi våra kontor runt om i landet i vad vi kallar klimatsmarta kontor. Det innebär att majoriteten av kontoren har mål och handlingsplaner som bidra till vårt övergripande långsiktiga mål om minskade koldioxidutsläpp. På varje kontor finns en ansvarig person som arbetar aktivt med klimatfrågan och följer upp arbetet. Som vägledning för våra medarbetare att ta klimatsmarta beslut har vi riktlinjer för resor samt inköp av mat, dryck och material utifrån ett miljöperspektiv. Våra största konferenser planeras utifrån ett hållbarhetsperspektiv och med hänsyn till miljöpåverkan.

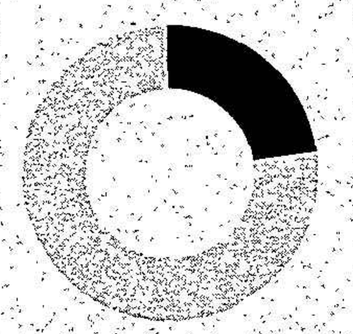
Klimatinvestering
2020 fattade vi beslut om att kompensera för våra koldioxidutsläpp. För att bidra till ett alternativ i Sverige, har vi därför valt att långsiktigt stötta projektet Svensk kolinlagring som drivs av Miljö Matematik Malmö AB. Projektet ska öka möjligheterna att binda kol i jordbruksmark genom att skapa en marknadsplats för företag och lantbrukare. Projektet utforskar/modellerar framtida tekniker som ska kunna skalas upp och även bidra globala lösningar.

H1zfGaSvc-SyeMtMI5v9

Vår klimatpåverkan
Då avfall och förbrukningsvaror stod för mindre än en procent av våra utsläpp har dessa numera exkluderats. Istället har vi lagt till inköp av arbetsredskaps för hemarbete (skrivbord, stolar, skärmar) samt leasing av mobiler och datorer. Vi undersöker även möjligheten till att få fram beräkningar på energianvändning från hemarbete.

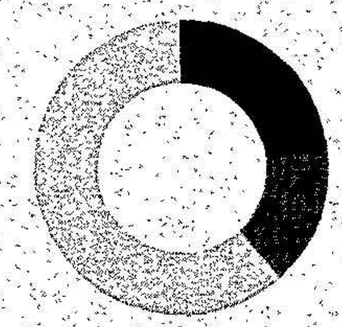
Då de kontor vi har rådighet över har 100 procent förnybar el har vi räknat med emissionsfaktor 0. För resterande kontor har vi estimerat kWh för el och använt residualmix. Fjärrvärme har vi beräknat för samtliga kontor utifrån kontorsyta med emissionsfaktor från energiföretagen. På platsbaserade uträkningar har residualmixen använts på samtliga kontor. Emissionsfaktorer från DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) används för beräkningar gällande bil och hotellnätter. För hyrbilar och taxi används emissionsdata från quantis. För inköp har vi använt emissionsfaktorer från upphandlingsmyndigheten för datorer och mobiler medan kontorsutrustning för hemmakontor baserats på data från brittiska FIRA (Furniture Industry Research Association).

Fördelning mellan scope:



● Scope 2: 345 ton
● Scope 3: 1 152 ton

Fördelning kategorier:



● El: 102 ton
● Värme: 244 ton
● Tjänsteresor: 236 ton
● Inköp: 916 ton

Affärsmål – samhälle

I vår strategi har vi definierat fokusområden och affärsmål utifrån både affärsmässighet och hållbarhetsperspektiv. Hos Grant Thornton startar en ny strategiperiod i och med 2022/2023 med nya affärsmål och nyckeltal. I avsnittet Nyckeltal på sidorna 64–66 finns uppföljning för den senaste strategiperioden.

Mål 2018–2022	Nyckeltal	Mål 2022	2021/2022	2020/2021	Globalt mål
Hållbar tillväxt i samhället Verka för att tillgängliggöra vår kompetens i nätverk, nya möten, bidra till nya samarbeten och inspirera och engagera till en hållbar tillväxt i samhället	Andel deltagare som uppfattar våra webbinarier som värdefulla (%)	>=90	97	92	4.4
Öka kvaliteten på våra inköp och säkerhetsställa vårt ansvarstagande	Andel av 100 största leverantörer som godkänt vår uppförandekod (%)	100	96	94	8.3
Klimatpåverkan Vår affär har låg påverkan på miljön	Totalt koldioxidutsläpp CO_2e i ton minskar med 20% till 2021 (från basåret 2018)	2 100	1 497**	523*	13.1

* Till följd av pandemin har vi i likhet med många andra företag snabbt fått vänja oss vid att arbeta på distans och digitalt, vilket innebär både utmaningar och möjligheter. Det har inneburit att vi inte varit på våra kontor och rest i samma utsträckning vilket också minskat våra koldioxidutsläpp avsevärt.
** Ökning från föregående år beror på ökat mätområde i scope 3.

H1zf-Gz5vc-5yeMtMI5v9

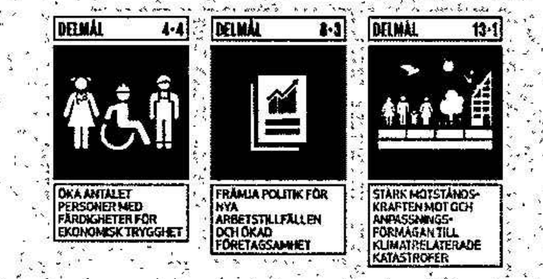
GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Globala mål och dess betydelse
193 länder har enats om att arbeta för Agenda 2030 med 17 globala mål som ska vara uppnådda till år 2030. Tillsammans utgör de ett globalt ramverk för en hållbar utveckling. Varje mål innehåller delmål och totalt är det 169 delmål. Vi prioriterar sex av de globala målen men genom att arbeta integrerat och målstyrt med hållbarhet bidrar vi till fler delmål.

4.4 Till 2030 väsentligen öka det antal ungdomar och vuxna som har relevanta färdigheter, däribland tekniska färdigheter och yrkeskunnande, för sysselsättning, anständigt arbete och entreprenörskap.

8.3 Främja utvecklingsinriktad politik som stödjer produktiv verksamhet, skapande av anständiga arbetstillfällen, företagande, kreativitet och innovation samt uppmuntra att mikroföretag liksom små och medelstora företag växer och blir en del av den formella ekonomin, bland annat genom tillgång till finansiella tjänster.

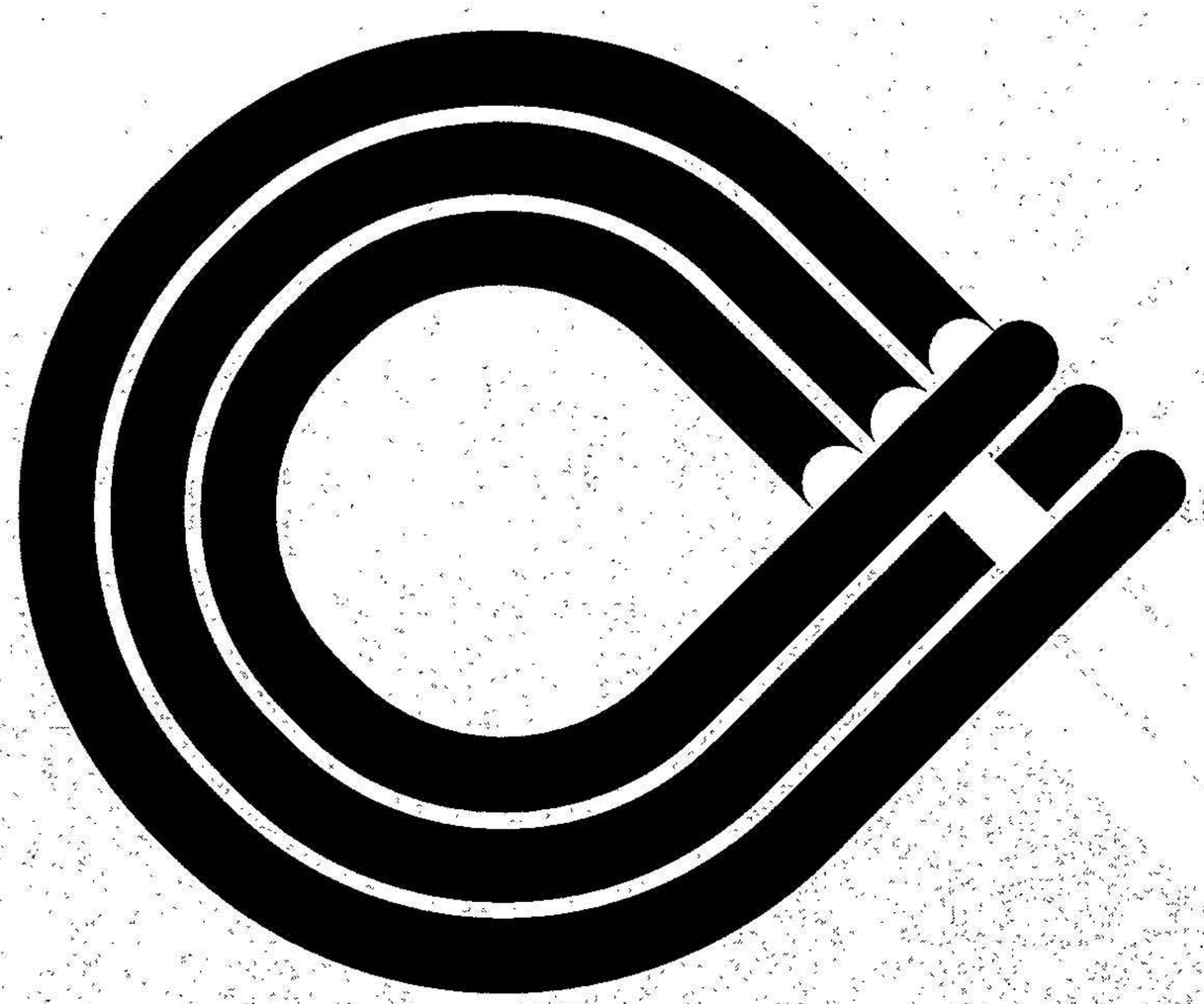
13.1 Stärka motståndskraften mot och förmågan till anpassning till klimatrelaterade faror och naturkatastrofer i alla länder.



2022090201840

Bolagsstyrning

Bolagsstyrning 44–45
Affärsetik 46–47
Styrelse 48
Företagsledning 49



H1:FQx5vb-5yeMtMI5v9

Bolagsstyrning

Om Grant Thornton
Grant Thornton Sweden AB är ett registrerat revisionsbolag och det bolag där i huvudsak all affärsverksamhet bedrivs. Bolaget ägs av Lindebergs Intressenter AB som i sin tur vid verksamhetsåret 2021/2022 ägdes av 155 (149) partners direkt eller via egna bolag. Samtliga partners är anställda i Grant Thornton Sweden AB. Grant Thornton Sweden AB är ett helägt dotterbolag till Lindebergs Intressenter AB, org. nr. 556495-6422, med säte i Stockholm.

Aktieägare
Delägare i koncernen utgörs av partners som är verksamma i bolaget. Stämman är företagets högst beslutande organ och partnergruppen har två ordinarie sammanträden per år. Vid stämman beslutas om val av styrelse, styrelseordförande och valberedning, samt om finansiella och aktiebolagsrelaterade frågor. I samband med partnermöten beslutas bland annat om inval och förändringar i delägarskap och diskuteras även för ägarna eller företaget väsentliga frågor. Delägarna har ett aktieägaravtal som i huvudsak innehåller avtal, regler och villkor för partnerskapet.

Valberedning
Valberedningen arbetar på direkt uppdrag av ägarna. Valberedningen har till uppdrag att presentera ett förslag till styrelse till årsstämman. Som en del i det arbetet genomförs en utvärdering av styrelsens och ledamöternas arbete.

Vidare har Valberedningen till uppdrag att besluta om löner och andra ersättningar till styrelsens ledamöter. Valberedningen ansvarar också för utvärdering och uppdatering av ägardirektivet samt att presentera förslag till revisorer och arvode till dessa. Under år 2021/2022 har 15 möten genomförts.

Val till valberedningen sker genom ett röstningsförfarande av partners och administreras av tre seniora partners från regionerna Norr, Syd och Stockholm.

Styrelsens ansvar
Styrelsens arbete styrs av en årligen fastställd arbetsordning som reglerar beslutsordningen inom moderbolaget, firmateckning, styrelsens mötesordning, ordförandens arbetsuppgifter samt arbetsfördelningen mellan styrelse och vd. Styrelsearbetet under året följer en fastställd årsagenda i form av ett årshjul. Styrelsen har inte inom sig, förutom en utsedd kvalitetsansvarig, gjort någon fördelning av styrelsens ansvarsområden utöver styrelseordförandes särskilda ansvar. Enskilda styrelseledamöter är, på grund av sin särskilda kompetens och erfarenhet, mer drivande i vissa frågor.

Grant Thorntons styrelse är ytterst ansvarig för att ett aktivt och långsiktigt arbete för hållbar utveckling bedrivs inom koncernen. Styrelsen beslutar om strategi, mål samt Uppförandekod , samt följer upp och utvärderar hållbarhetsarbetet.

Styrelsen följer upp verkställande direktörens arbete samt ansvarar för att organisation, ledning och riktlinjer av koncernens är ändamålsenligt uppbyggda. Styrelsen ansvarar vidare för utveckling och uppföljning av bolagets strategier genom planer och mål där hållbarhet är en integrerad del, större investeringar, utvärdering och tillsättande av vd samt löpande uppföljning av verksamheten.

Styrelsen fastställer årligen övergripande policys, riktlinjer kring kvalitet, budget och ansvarar för årsredovisningen. Ordföranden leder styrelsens arbete så att detta utövas enligt aktiebolagslagen och andra relevanta lagar. Denne följer verksamheten i dialog med verkställande direktören och ansvarar för att övriga ledamöter får den information som är nödvändig för hög kvalitet i diskussion och beslut.

Styrelsens arbete under året
Under året har styrelsen haft åtta ordinarie möten samt ett strategimöte. Den externa adjungerade ledamoten bidrar med externa perspektiv och erfarenheter i strategiskt viktiga frågor. Styrelsen har normalt sex till åtta ordinarie sammanträden per år och hanterar för ett aktiebolag sedvanliga styrelsefrågor. Koncernens revisor rapporterar sina iakttagelser årligen vid ett möte till styrelse och företagsledningen.

Styrelsen har under räkenskapsåret bestått av sex ordinarie styrelseledamöter, och nämnd extern representant har också närvarat. Därtill har vd, chefsjuristen tillika styrelsens sekreterare och en personalrepresentant deltagit i samtliga styrelsemöten.

Styrelsen för räkenskapsåret 2021/2022 valdes vid årsstämman i juni 2021 och utgjordes av (ordinarie ledamöter): Michael Palm, Rickard Julin, Carl Niring, Mia Rutenius, Sara Uhlén, Henrik Hedberg (adjungerade ledamöter): Lennert Käll och Peter Resborn.

Utvärdering av styrelsens arbete
Styrelsen genomför årligen en utvärdering av styrelsearbetet. Utvärderingen sker genom en enkätundersökning till styrelseledamöterna och resultatet av undersökningen presenteras därefter för hela styrelsen som mot denna bakgrund tar fram konkreta förslag på hur styrelsearbetet kan utvecklas, förbättras och effektiviseras.

H1zFGx5vc-SyeMJMI5v9

202209020184l

Styrelseutvärderingen för 2022 har visat på ett öppet och konstruktivt styrelseklimat med en väl fungerande kontroll- och beslutsprocess. I utvärderingen granskades bland annat styrelsens engagemang, arbetssätt, kommunikation och hantering av potentiella risker.

Valberedningen tar del av styrelsens årliga utvärdering men gör också en fördjupad utvärdering av styrelsens arbete genom intervjuer med samtliga ledamöter.

Företagsledning
Företagsledningen leds av vd och träffas månatligen för att hantera aktuella frågor och verksamhetens utveckling. Företagsledningen är ansvarig för genomförandet av koncernens strategi och affärsplan och även för att bolaget har ett effektivt system för kvalitet och intern kontroll.

Arbetet innebär bland annat riskkartläggning och att införa policys, rutiner och kontinuerlig uppföljning och övervakning av kvalitet och effektivitet i intern kontroll. I ledningens arbete ingår också att utvärdera befintliga och nya partners, samt att förbereda underlag och förslag till styrelsen om partnerförändringar.

Grant Thorntons hållbarhetschef ansvarar för genomförandet av den strategiska hållbarhetsagendan, den interna förändringen och aktiviteter, måluppföljning och kommunikation. Hållbarhetschefen är representerad i företagsledningen, och frågorna förankras i företagsledning och i styrelse vid behov.

Integrerad affärsstrategi
Vi har en affärsstrategi där hållbarhet är integrerad, och implementeras i alla delar av vår affär. Vi har definierat vår påverkan, arbetar med var vi gör störst skillnad, både positivt och negativt och vad hållbarhet betyder för oss.

För att fokusera på de strategiska hållbarhetsfrågor där Grant Thornton har störst påverkan genomförs en årlig genomgång av bolagets väsentlighetsanalys. De väsentliga frågorna reflekterar de frågor som prioriterats högst av Grant Thorntons intressenter samt de frågor som är mest väsentliga för Grant Thornton ur ett hållbarhets- och affärsstrategiskt perspektiv. Arbetet styrs och följs upp genom målen i övergripande strategin.

På övergripande nivå handlar det om tre områden;

- Kund – genom att vi ger råd som bottnar i sociala och miljömässiga aspekter, utöver de ekonomiska, kommer GT kunna bidra till en snabbare omställning av små och medelstora företag i Sverige.

- Medarbetare – vi har också ansvar gentemot våra medarbetare och har ambitionen om ett hållbart arbetsliv.

- Samhälle – vårt samhällsansvar handlar om att engagera oss samhällsfrågor, vara inspiratör för ett integrerat hållbart företagande, dela med oss av vår kompetens och kunskap och minimera vår negativa miljöpåverkan för att bidra till en ökad hållbar tillväxt.

Riskbedömning
En viktig del för att styra verksamheten är kalibreringen av risker. I enlighet med vår arbetsmodell genomförs en riskanalys där affärs- och hållbarhetsriskerna identifierats och följs upp årligen. I det övergripande ERM-råd (Enterprise Risk Management-råd) som arbetar med företagets övergripande riskhantering, representeras företagsledningen, hållbarhetschef och Risk Management-ansvarig. I ERM-rådet görs en första riskkalibrering och denna hanteras sedan vidare i företagsledningen, med efterföljande diskussion och beslut i styrelsen.

Uppföljning av mål
- Övergripande affärsmål följs upp två gånger om året i företagsledningen och i samband med årsbokslut.

- Den löpande uppföljningen av målen kopplade till målområdet Kunder följs upp inom: Risk management, Finance, Marknad (hållbarhet) och på våra lokala kontor.

- Den löpande uppföljning av målen kopplade till målområdet Medarbetare följs upp av; HR och Marknad (hållbarhet).

- Den löpande uppföljning av målen kopplade till målområdet Samhälle följs inom Marknad, (hållbarhet), Finance och på våra lokala kontor.

FNs Global Compact
Grant Thornton följer de tio principerna för hållbart företagande som också ligger till grund för vår uppförandekod. Varje år rapporterar vi till FN:s Global Compact hur vi efterlever principerna och vad vi har gjort inom respektive område under året. Grant Thornton undertecknade FN:s Global Compact-initiativ år 2020 och års- och hållbarhetsredovisningen utgör Bolagets årliga framstegsrapport (Communication on Progress).

Revision
Bolagsstämman utser årligen revisor i bolaget. Revisorn granskar årsredovisningen, koncernredovisningen samt styrelsens och vd:s förvaltning av bolaget. Revisorn rapporterar till årsstämman. Vid årsstämman 2021 omvaldes Finnhammars Revisionsbyrå AB till revisorer till utgången av årsstämman 2022. Huvudansvarig revisor är den auktoriserade revisorn Bengt Beergrehn som varit bolagets revisor sedan 2014.

För året 2021/2022 har bolagets revisor reviderat års- och hållbarhetsredovisningen. Revisorn har lämnat skriftliga och muntliga rapporter till styrelsen. Revisionsberättelsen avseende 2021/2022 framgår av sidorna 73–75.

Affärsetik

En stor del av vår verksamhet är reglerad. God riskhantering, regelefterlevnad, intern styrning och kontroll är grundförutsättningar för att bedriva revisionsverksamhet. Att värna vårt oberoende är viktigt av både regulatoriska skäl och för att undvika risker kopplade till anseende. I grunden finns en etikkod som är ett internationellt regelverk, utfärdat av The International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA.

Extern kvalitetskontroll
Kvaliteten inom revisionsverksamheten kontrolleras externt av Revisorsinspektionen, branschorganisationen FAR och av Grant Thornton International.

De externa kontrollerna består av uppdragskontroller och kontroll av kvalitetssystem. Revisorsinspektionen utför kontroll vart tredje år och den senaste kontrollen genomfördes under 2020/2021. FAR kontrollerar regelbundet att vår interna kvalitetskontroll är effektivt utformad vilket utöver revision även omfattar redovisningstjänster och skatterådgivning. Den senste kontrollen från Grant Thornton International utfördes under 2021/2022.

Intern kvalitetskontroll
Grant Thorntons interna kvalitetskontroll syftar till att säkra att medarbetare lever upp till regelverken. Samtliga affärsområden ingår och vi gör även kontroller på kontorsnivå. Vi har höga ambitioner vad gäller kvalitet och den interna kvalitetskontrollen har en hög tröskel för godkännande. En hög kvalitetsnivå är också en förutsättning för att skydda vårt varumärke. Styrelsen och företagsledningen är ytterst ansvariga för Grant Thorntons kvalitetskontrollsystem.

Kvalitetsgranskningen utförs av särskilt utvalda kvalitetskontrollanter som rapporterar till Kvalitetsnämnden. Under 2021/2022 har 72 kvalificerade revisorer, 39 redovisingskonsulter, 8 skatterådgivare, 5 konsulter inom Advisory och 7 affärsrådgivare kvalitetskontrollerats internt. Resultatet av genomförd intern kvalitetskontroll 2020/2021 visar att våra medarbetare i huvudsak följer våra interna regler och riktlinjer, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Eventuella brister kommuniceras med ansvariga för respektive affärsområde samt med kontorscheferna för att kunna vidta lämpliga åtgärder. Efter avslutad kvalitetskontroll rapporterar Kvalitetsnämnden sitt resultat till företagsledningen, styrelsen och FAR.

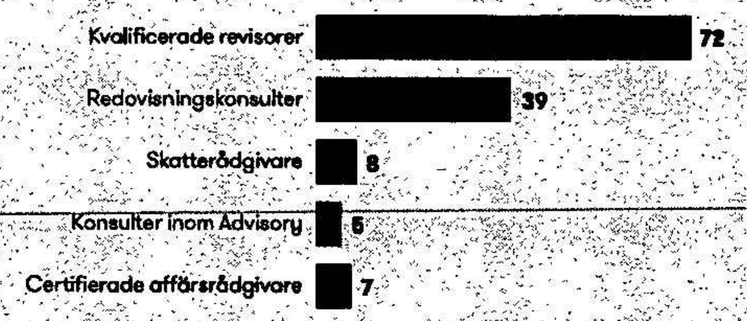
Gruppen för utvärdering
Gruppen för utvärdering (GU) arbetar på uppdrag av Grant Thorntons vd med att utvärdera potentiella risker vid antagande och bibehållande av uppdrag inom ett antal kundkategorier. Det kan bland annat handla om bolag vars aktier eller andra finansiella instrument är, eller avses bli, noterade/registrerade på en marknadsplats eller bolag som står under Finansinspektionens tillsyn. Gruppen består av bred kompetens från bolaget och representerar olika delar som skatt, revision, risk management och juridik.

De risker och hållbarhetsaspekter som ska utvärderas av kundansvarig och bedömas av GU är:

- Hot mot oberoende (om revisions- eller bestyrkandeuppdrag)
- Skadat anseende (renommé, förenlighet med Uppförandekod, etc.)
- Stämning (stämningsbenägen kund/bransch, stora uppdragsrisker typiskt/monetärt, tredjemansrisk)
- Penningtvätt och oegentligheter (risk för att vi utnuttjas för penningtvätt , risk för oegentligheter hos kunden, riktade mot kunden, oss eller annan)
- Revisionsrisk/professionell risk (komplexitet, bemanning etc.)

GU:s slutsatser rörande potentiella risker och brister kommuniceras i första hand till kundansvarig och vid behov till affärsområdeschef samt kontorschef, i syfte att vidta lämpliga åtgärder. GU rapporterar även månadsvis till vd och styrelse.

Kvalitetsgranskningar under året



131
interna kontroller

89%
andel godkända

2022090201842

Utvärdering av kunder och uppdrag
Att inhämta och noga utvärdera relevant information beträffande våra kunder är en av de viktigaste åtgärderna för att förebygga och begränsa risker, både för Grant Thornton och för våra medarbetare. Utvärderingen ska ske vid (offert)förfrågan från en presumtiv kund och därefter en gång per år – innan besked om godkännande lämnas till kund. Under året har vi haft en incident som tyder på att interna riktlinjer för kundacceptans inte följts i alla delar. Som en följd av detta har åtgärder vidtagit för att förbättra såväl process som övervakning.

Ett tydligt hållbarhetsåtagande
Hållbarhet är grunden i allt vi gör. Grant Thornton undertecknade i juli 2020 FN:s Global Compact och står bakom de tio principerna för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Vi arbetar aktivt för att tydligt integrera principerna i hela vår verksamhet. I november 2020 lanserades också vår uppförandekod, som utgör vår gemensamma grund för hur vi ska agera på ett affärsetiskt, socialt och miljömässigt sätt. Koden är beslutad av företagsledningen och styrelsen och lanserades tillsammans med en obligatorisk e-learning som levandegör koden. Koden går hand i hand med de krav som vi själva ställer på samarbetspartners och leverantörer och ersätter vår tidigare hållbarhetspolicy. Utöver uppförandekoden finns ett antal specifika policys, riktlinjer och instruktioner samt etikregler enligt IESBAs och FARs regelverk.

Antikorruption
Grant Thorntons styrelse har antagit en policy som tydliggör våra principer för att eliminera och motverka mutor och korruption. Den följer Grant Thornton Internationals policy och ska i förlängningen verka för ett hållbart affärsklimat präglat av integritet, transparens och ansvarstagande. Policyn är därför en viktig del av företagets hållbarhetsarbete.

Alla medarbetare inom Grant Thornton är skyldiga att följa riktlinjerna i antikorruptionspolicyn. Grant Thornton förväntar sig även att eventuella samarbetspartners, underkonsulter och leverantörer följer och tillämpar motsvarande policy. Alla medarbetare ska rapportera mottagna eller lämnade gåvor, gästfrihet eller annan förmån av värde som inte kan anses vara "uppenbart obetydligt".

Förebyggande av penningtvätt
I vår kundacceptansprocess analyseras både nya och tidigare kunder systematiskt. Vi uppdaterar årligen våra manualer och gör kontinuerliga riskanalyser för förebyggande av penningtvätt. Vi arbetar fortlöpande med utbildning av medarbetare, bevakning av affärsförbindelser och vikten av "know your customer", för att stärka arbetet och upptäcka transaktioner som tyder på förekomst av penningtvätt.

Regler för att undvika etiska risker
Det finns en rad typsituationer där etiken kan sättas på prov:

Jäv – vi får inte vara revisorer om det finns ekonomiska intressen eller personkopplingar. Det finns definierat i lag i vilka situationer jäv kan uppstå.

Oberoendehot – Oberoende och integritet är centralt och som revisionsföretag iakttar vi ett omfattande regelverk för att säkerställa vårt oberoende. Exempel på hot mot oberoendet som vi behöver uppmärksamma är ekonomiska intressen, personliga relationer och självgranskningshot när vi lämnar rådgivning till revisionskunder. Bedömningen av oberoendet sker från fall till fall och är en avgörande del av acceptansprövningen av nya kunduppdrag.

Intressekonflikt – Intressekonflikter kan handla om att vi tillfrågas om ett uppdrag där kundens intresse ställs emot annan kunds intresse. Vi har rutiner för att utföra kontroll av möjliga intressekonflikter och i de fall risk för intressekonflikt uppstår tackar vi antingen nej till uppdraget eller inhämtar parternas godkännande.

Oberoendeundersökningen
Årligen görs en oberoendeundersökning där samtliga medarbetare avlämnar en oberoendedeklaration som bekräftar att interna riktlinjer och rutiner rörande oberoende följs. I denna bekräftar medarbetarna även kännedom och efterlevnad av andra interna policys.

Möjlighet att rapportera oegentligheter
Grant Thorntons verktyg för visselblåsning infördes under 2019 och är ett viktigt sätt att motverka trakasserier eller andra oegentligheter på arbetsplatsen.

Styrning av vår verksamhet

Policys, interna rutiner och styrdokument
- Antikorruptionspolicy
- Uppförandekod
- Riskmanagementhandbok
- Kvalitetskontroller
- Oberoendeundersökning
- Utbildningar i specifika regelverk, som t ex Penningtvättslagen

Vår verksamhet styrs av följande regelverk
- EU-direktiv
- Aktiebolagslagen
- Revisorslagen
- ISQC1 (International standard on quality control)
- FARs regler och standarder
- Etikkoden utfärdad av IESBA
- Regler och standarder utfärdade av Revisorsinspektionen (RI)

H1zfGz5vc-SyekMiMI5v9

Styrelse

Ordförande

I styrelsen sedan: 2014

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Kontorsledning i Uppsala

Ledamot

I styrelsen sedan: 2018

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Affärsområdeschef Revision och ansvarig för IBC

Ledamot

I styrelsen sedan: 2017

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Kontorschef Helsingborg

Ledamot

I styrelsen sedan: 2016

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet: Kontorsledning i Stockholm

Ledamot

I styrelsen sedan: 2020

Titel: Auktoriserad redovisningskonsult

Tidigare erfarenhet:
Kontorsledning i Stockholm

Ledamot

I styrelsen sedan: 2020

Titel: Auktoriserad skatterådgivare

Tidigare erfarenhet: Medlem i affärsområde skatts ledningsgrupp

Extern ledamot

Adjungerad sedan: 2018

Titel: Styrelsearbete/rådgivare

Tidigare erfarenhet: Vd i olika branscher, ägarstyrning och styrelsearbete

Sekreterare

Adjungerad sedan: 2016

Titel: Chefsjurist

Tidigare erfarenhet: Konsult, bolagsjurist

2022090201843

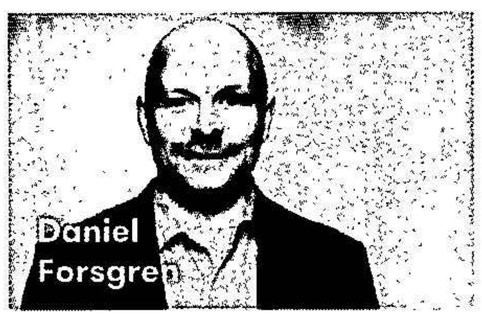
Företagsledning

CEO
I företagsledningen sedan: 2016
Tidigare erfarenhet: Kontorschef Visby, styrelseledamot Grant Thornton International

COO, Deputy CEO
I företagsledningen sedan: 2012
Tidigare erfarenhet: Personalchef, styrelsearbete

Office Managing Partner
I företagsledningen sedan: 2018
Tidigare erfarenhet: Revisionsledning Stockholmskontoret

Director People & Culture
I företagsledningen sedan: 2019
Tidigare erfarenhet: Medarbetare- och ledarutveckling i finansbranschen



CFO, Deputy CEO
I företagsledningen sedan: 2017
Tidigare erfarenhet: Revisionschef och affärsområdeschef Stockholm

Director Marketing & Communications
I företagsledningen sedan: 2018
Tidigare erfarenhet: Kommunikationsrådgivare och kommunikationschef

Head of Office Network
I företagsledningen sedan: 2018
Tidigare erfarenhet: Ansvarig för affärsrådgivning

Finansiella rapporter

Förvaltningsberättelse	51
Resultaträkning	53
Balansräkning	54
Kassaflödesanalys	56
Noter	57–62
Femårsöversikt koncernen Grant Thornton	63
Nyckeltal	64–66
GRI-Index	67–71
Underskrift av årsredovisningen	72
Revisionsberättelse	73–75
Kontaktuppgifter	76

2022090201844

Förvaltningsberättelse

Grant Thornton Sweden AB – Org. nr 556356-9382

Allmänt om verksamheten
Grant Thornton Sweden AB är ett av Sveriges största revisions- och rådgivningsföretag med ungefär 1 300 medarbetare på 22 kontor runt om i landet.

Vår affärsplan 2018–2022 utgår från visionen att verka för ett välmående näringsliv i Sverige. Det gör vi genom att erbjuda ekonomiska tjänster som bidrar till en framgångsrik verksamhet för företag och dess ägare. Verksamheten omfattar tjänster inom revision, ekonomiservice, skatt och rådgivning.

Koncernen Grant Thonton Sweden AB utgörs av bolagen; Grant Thornton AB, Lindebergs Grant Thornton Redovisning AB och Avtrappningen RRE AB. Bolaget ägs av Lindebergs Intressenter AB som i sin tur ägs av 155 (149) partners. Samtliga partners är anställda i Grant Thornton Sweden AB. Bolagets säte är Stockholm. All verksamhet bedrivs i Grant Thornton Sweden AB.

Grant Thornton Sweden AB är ett medlemsföretag inom Grant Thornton International Ltd, en av världens ledande organisationer av självständigt ägda och styrda revisions- och rådgivningsföretag som hjälper dynamiska bolag och organisationer att växa och utvecklas. Medlemsföretagen har sammanlagt cirka 62 000 medarbetare i cirka 140 länder.

Årets utveckling
Under året har det varit en fortsatt god efterfrågan på våra tjänster. Vi arbetar ständigt med att utveckla våra tjänsteerbjudanden och resurser för att möta efterfrågan och öka kundvärde, kvalitet och effektivitet. Vi har arbetat med fortsatta anpassningar till de externa förhållanden i omvärlden som påverkar oss, bland annat genom att förbättra arbetsmiljö vid distansarbete och möjliggöra hybrida arbetssätt. Sammantaget har inte bolaget påverkats negativt finansiellt under pandemin och vi har därav inte ansökt om några statliga stöd. I vår kundundersökning ger våra kunder oss ett NKI (Nöjd Kund Index) på 8,3 vilket ligger i nivå med föregående år (8,1). Enligt kundundersökningar upplever våra kunder att samarbete och relation är på en fortsatt stark nivå.

Vi har under året genomfört flyttar av våra mötesplatser i Stockholm och Uppsala. Att växa och ständigt utvecklas är viktiga delar i vår strategi. För att lyckas växa behöver vi fortsätta att attrahera, utveckla och behålla medarbetare, kunder och goda relationer. Vi har under året haft tillväxt primärt inom revision- och rådgivning och med starkast tillväxt i de större städerna. Vi bedriver ingen forskning. Vår utveckling bedrivs inom ett flertal områden bland annat medarbetarutveckling, process- och tjänster, regelefterlevnad, riskhantering och kvalitet, metod samt utveckling av vår digitala kundplattform Grant Thornton Flow samt IT-plattformar för revision, dataanalys och ett ständigt arbete med IT-säkerhet.

Omsättning, resultat och finansiell ställning
Omsättningen ökade med 5 procent till 1 703 mkr (1 627 mkr). Rörelseresultatet i koncernen uppgår till 288 mkr (266 mkr), vilket ger en rörelsemarginal på 17 procent (16 procent). De likvida medlen uppgick vid årets slut till 296 mkr (276 mkr). Därtill finns en beviljad och outnyttjad checkräkningskredit på 100 mkr.

Förändring i eget kapital

Koncernen	Aktiekapital	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2021-05-01	**1 048**	**308 011**	**309 059**
Utdelning till moderbolag		–210 927	–210 927
Årets resultat		227 809	227 809
Utgående balans 2022-04-30	**1 048**	**324 893**	**325 941**

Moderföretaget	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2021-05-01	**1 048**	**364**	**212 411**	**213 823**
Utdelning till moderbolag			-210 927	-210 927
Årets resultat			227 809	227 809
Utgående balans 2022-04-30	**1 048**	**364**	**229 293**	**230 705**

Flerårsjämförelse[1]

	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Nettoomsättning	1 703 402	1 626 840	1 594 893	1 523 915	1 448 355
Omsättningstillväxt (%)	5%	2%	5%	5%	6%
Rörelseresultat	287 864	266 383	205 245	210 396	205 695
Rörelsemarginal (%)	17%	16%	13%	14%	14%
Balansomslutning	747 134	684 762	591 268	608 049	601 558
Soliditet (%)	44%	45%	44%	43%	43%
Avkastning på totalt kapital (%)	39%	39%	35%	35%	34%
Medelantalet anställda	1 266	1 285	1 268	1 198	1 171

1) Definitioner av nyckeltal, se noter.

Medarbetare
Våra medarbetare är vår främsta tillgång och vi arbetar med att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare, där våra medarbetare känner att de vill vara och utvecklas tillsammans med oss. Vi har revisionsbranschens högsta jämställdhet bland delägare med 36 procent kvinnor. Under året har ett nytt HR system implementerats för att ge ett bättre stöd i våra HR processer. Vi har under året ökat antalet anställda till 1 295 och har fortsatta rekryteringsplaner.

Risker och riskhantering
Koncernens risker hanteras i våra compliance och risk management processer, i vilken krav på verksamheten, hållbarhet, strategiska, operationella och finansiella risker identifieras, utvärderas och hanteras.

Finansiella risker
De finansiella riskerna består främst i kreditrisk knutna till kundfordringar och pågående arbete. Omsättningen på koncernens tio största kunder står för drygt 4 procent (4 procent) av den totala nettoomsättningen. Exponeringen mot enskild kund utgör därför inte någon marknadsrisk för koncernen. Genomsnittlig kredittid är 21 dagar (21). Konstaterade kundförluster uppgår till 0,2 procent (0,4 procent) av omsättningen. Ränte- och valutariskerna i koncernen är inte väsentliga. Verksamheten finansieras till största del via eget kapital och egen intjäning, kompletterad med checkkredit för att hantera variationer under året. Kredit- och likviditetsrisk bedöms normalt som låg, vi befarande en ökad risk till följd av Corona och vidtog åtgärder för förhöjd beredskap. Risken bedöms fortsatt som låg.

Investeringar och finansiering
Vår främsta tillgång är våra medarbetare som varje dag med stort engagemang hjälper Sveriges entreprenörer och ägarledda företag med revision, ekonomiservice, skatt och rådgivning.

Årets aktiverade investeringar uppgår till 33 mkr (6 mkr) och avser huvudsakligen investeringar i inventarier och inredning i hyrda lokaler. Därutöver genomför vi stora investeringar i våra medarbetares kompetensutveckling, IT, i vår digitala kundplattform Grant Thornton Flow, Grant Thorntons revisionsverktyg, kvalitet och processutveckling med hjälp av teknologi och införande av nya digitala arbetsverktyg. Arbetsutrustning såsom till exempel datorer och telefoner administreras och hanteras via operationell leasing eller köp av tjänst.

Styrelsens arbete
Styrelsen har under räkenskapsåret bestått av sex ordinarie styrelseledamöter. Styrelsen har dessutom en adjungerad extern ledamot som tillsammans med vd, bolagets chefsjurist tillika styrelsens sekreterare och en personalrepresentant deltar vid samtliga styrelsemöten. Under året har styrelsen haft åtta ordinarie möten samt ett strategimöte. För mer information kring bolagets styrning och system för kvalitetssäkring se vår årlig rapport (transparency report) som finns tillgänglig på www.grantthornton.se

Miljö och hållbarhet
Grant Thornton bedriver inte någon miljöfarlig verksamhet med tillstånds- eller anmälningsplikt enligt miljöbalken. Vårt hållbarhetsarbete framgår av vår integrerade rapportering.

Förväntad framtida utveckling
Vi ser att de ökade kraven på regelefterlevnad medför att många mindre och medelstora revisionsbyråer har svårt att mäkta med att skapa de rutiner, processer och uppföljning som krävs. Våra kunder kommer behöva oss vid sin sida för mer specialistrådgivning främst inom hållbarhetsdelarna som är kopplade till bland annat IT säkerhet och för att trygga sina leverantörskedjor. De digitala arbetssätten medför att vi lättare kan skapa kundteam ifrån olika geografier och enklare inkludera specialister i teamen. Vi vill lägga fokus på att hitta rätt medarbetare för att uppnå detta och samtidigt ha ett fokus på våra medarbetares hållbara arbetsliv, kompetensutveckling och ledarskapet. Vi bedömer att vi har fortsatt goda möjligheter även om kriget i Ukraina påverkar makroekonomin och många av våra kunder i form av höjda priser, inflation, stigande räntor och materialbrist. Väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som företaget står inför framgår i avsnittet Vår Strategi på sidorna 15–25. Framåt ska vi tillsammans med våra kunder och samarbetspartners driva på den hållbara utvecklingen i näringslivet.

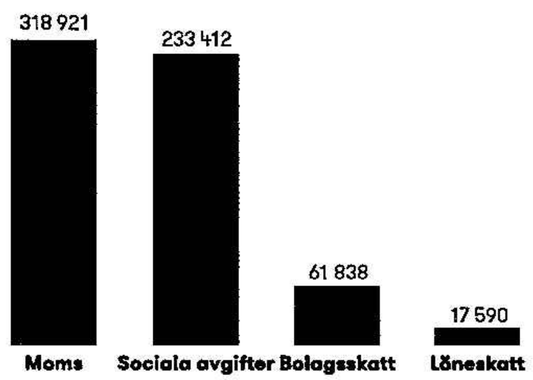
Händelser efter balansdagen
Inga händelser av väsentlighet har inträffat efter balansdagen.

Förslag till vinstdisposition (kronor)

Balanserad vinst/ansamlad vinst från föregående år	1 483 917
Årets vinst	227 808 906
Vinstmedel till förfogande	**229 292 823**
Styrelsens förslag till disposition	
Utdelning	228 000 000
Balanseras i ny räkning	1 292 823
	229 292 823

Vad beträffar koncernens och moderbolagets resultat och ställning i övrigt hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar samt kassaflödesanalyser med tillhörande noter.

Betalda skatter under räkenskapsåret
Totala skatter: 631 761 (601 534)



2022090201845

Resultaträkningar

		Koncernen		Moderföretaget	
Tkr	Not	2021-05-01 2022-04-30	2020-05-01 2021-04-30	2021-05-01 2022-04-30	2020-05-01 2021-04-30
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning		1 703 402	1 626 840	1 703 402	1 626 840
Övriga rörelseintäkter		20 571	19 702	20 541	19 702
Summa rörelsens intäkter m.m.		**1 723 943**	**1 646 542**	**1 723 943**	**1 646 542**
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	3, 4	–382 906	–339 391	-382 906	–339 391
Personalkostnader	5	–1 038 268	–1 014 112	-1 038 268	–1 014 112
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		–14 905	–26 656	-14 905	–26 656
Summa rörelsens kostnader		**–1 436 079**	**–1 380 159**	**-1 436 079**	**–1 380 159**
Rörelseresultat		**287 864**	**266 383**	**287 864**	**266 383**
Resultat från finansiella poster					
Ränteintäkter och liknande resultatposter		2 268	795	2 268	795
Räntekostnader och liknande resultatposter		-485	–1 048	-485	–1 048
Resultat efter finansiella poster		**289 647**	**266 130**	**289 647**	**266 130**
Bokslutsdispositioner	6	–	–441	–	2 170
Skatt årets resultat	7	–61 838	–57 040	-61 838	–57 578
ÅRETS RESULTAT		**227 809**	**208 649**	**227 809**	**210 722**

H1zFGzSvo-SyeMtMI5v9

Balansräkningar

		Koncernen		Moderföretaget	
Tkr	Not	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar					
Goodwill	8	6 626	8 272	6 626	8 272
Programvara	9	–	–	–	–
Summa immateriella anläggningstillgångar		**6 626**	**8 272**	**6 626**	**8 272**
Materiella anläggningstillgångar	10	43 929	24 403	43 929	24 403
Finansiella anläggningstillgångar					
Andelar i koncernföretag	11	–	–	244	244
Långfristiga fordringar		1 378	1 595	1 378	1 595
Summa finansiella anläggningstillgångar		**1 378**	**1 595**	**1 622**	**1 839**
Summa anläggningstillgångar		**51 933**	**34 270**	**52 177**	**34 514**
Omsättningstillgångar					
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar		163 581	143 730	163 581	143 730
Aktuell skattefordran		7 851	10 408	7 768	10 325
Övriga fordringar		1 431	2 343	1 431	2 343
Upparbetad men ej fakturerad intäkt		175 777	164 175	175 777	164 175
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		50 433	53 414	50 433	53 414
Summa kortfristiga fordringar		**399 073**	**374 070**	**398 990**	**373 987**
Kassa och bank	12	**296 128**	**276 422**	**296 128**	**276 422**
Summa omsättningstillgångar		**695 201**	**650 492**	**695 118**	**650 409**
SUMMA TILLGÅNGAR		**747 134**	**684 762**	**747 295**	**684 923**

2022090201846

		Koncernen		Moderföretaget	
Tkr	**Not**	**2022-04-30**	**2021-04-30**	**2022-04-30**	**2021-04-30**
Eget kapital	13				
Bundet eget kapital					
Aktiekapital		1 048	1 048	1 048	1 048
Reservfond				364	364
Summa bundet eget kapital				**1 412**	**1 412**
Fritt eget kapital					
Annat eget kapital inklusive årets resultat		324 893	308 011		
Balanserat resultat				1 484	1 689
Årets resultat				227 809	210 722
Summa fritt eget kapital				**229 293**	**212 411**
Summa eget kapital		**325 941**	**309 059**	**230 705**	**213 823**
Obeskattade reserver					
Periodiseringsfonder				109 800	109 800
Ackumulerade överavskrivningar				11 477	11 477
Summa obeskattade reserver				**121 277**	**121 277**
Avsättningar					
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		654	654	654	654
Uppskjutna skatteskulder	14	62 251	59 862	36 210	33 820
Övriga avsättningar	15	5 643	7 005	5 643	7 005
Summa avsättningar		**68 548**	**67 521**	**42 507**	**41 479**
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		35 991	18 755	35 991	18 755
Skulder till koncernföretag		54 560	24 235	54 721	24 397
Övriga skulder		70 967	67 440	70 967	67 440
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	16	191 127	197 752	191 127	197 752
Summa kortfristiga skulder		**352 645**	**308 182**	**352 806**	**308 344**
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**747 134**	**684 762**	**747 295**	**684 923**

H1tFGx5ve-SyeMiM5v9

Kassaflödesanalyser

	Koncernen		Moderföretaget	
Tkr	2021-05-01 2022-04-30	2020-05-01 2021-04-30	2021-05-01 2022-04-30	2020-05-01 2021-04-30
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN				
Rörelseresultat	287 864	266 383	287 863	266 383
Justering för poster som inte ingår i kassaflöden:				
Avskrivningar	14 905	26 656	14 905	26 656
Realisationsresultat inventarier	1 055	1 767	1 055	1 767
Avsättningar	-1 362	1 977	-1 362	1 977
	302 461	**296 783**	**247 169**	**296 783**
Erhållen ränta	2 268	795	2 268	795
Betald ränta	-485	-1 048	-485	-1 048
Betalda inkomstskatter	-57 075	-53 778	-57 075	-53 778
Kassaflöde före förändringar i rörelsekapitalet	**247 169**	**242 752**	**247 169**	**242 752**
Förändringar i rörelsekapitalet:				
Förändring av upparbetad men ej fakturerad intäkt	-11 602	105	-11 602	105
Förändring av kundfordringar och andra fordringar	-15 957	-19 542	-15 957	-19 542
Förändring av leverantörsskulder och andra skulder	44 463	47 731	44 463	47 731
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	**264 073**	**271 046**	**264 073**	**271 046**
INVESTERINGSVERKSAMHETEN				
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	-1 612	-3 166	-1 612	-3 166
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	-31 817	-2 927	-31 817	-2 927
Förändring av långfristiga fordringar	217	150	217	150
Kassaflöde använt i investeringsverksamheten	**-33 212**	**-5 943**	**-33 212**	**-5 943**
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN				
Amortering av banklån	–	-4 590	–	-4 590
Utbetalda koncernbidrag	–	-441	–	-441
Betald utdelning	-211 155	-158 400	-211 155	-158 400
Kassaflöde från/använt i finansieringsverksamheten	**-211 155**	**-163 431**	**-211 155**	**-163 431**
Nettoförändring av likvida medel	19 706	101 672	19 706	101 672
Likvida medel vid årets början	276 422	174 750	276 422	174 750
Likvida medel vid årets slut	**296 128**	**276 422**	**296 128**	**276 422**

2022090201847

Noter

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Koncernens och moderföretagets finansiella rapporter har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och BFNAR 2012:1 (K3). Tillämpade redovisnings- och värderingsprinciper är oförändrat jämfört med föregående år.

De viktigaste redovisnings- och värderingsprinciperna som har använts vid upprättande av de finansiella rapporterna sammanfattas nedan.
I de fall moderföretaget tillämpar avvikande principer anges dessa under *moderföretaget* nedan.

Värderingsprinciper koncernredovisningen
Koncernredovisningen
I koncernredovisningen konsolideras moderföretaget och samtliga dotterföretags verksamheter fram till och med den 30 april 2022. Dotterföretag är alla företag i vilka Koncernen har rätten att utforma företagets finansiella och operativa strategier i syfte att erhålla ekonomiska fördelar. Koncernen uppnår och utövar bestämmande inflytande genom att inneha 100 procent av rösterna. Alla dotterföretag har balansdag den 30 april och tillämpar Moderbolagets värderingsprinciper.

Transaktioner som elimineras vid konsolidering
Koncerninterna transaktioner och balansposter elimineras i sin helhet vid konsolidering.

Förvärvsmetoden
Koncernen tillämpar förvärvsmetoden vid redovisning av rörelseförvärv innebärande att det redovisade värdet av Moderföretagets andelar i koncernföretag elimineras genom att avräknas mot dotterföretagets egna kapital vid förvärvet.

Moderföretaget upprättar en förvärvsanalys per förvärvstidpunkten för att identifiera koncernens anskaffningsvärde, dels för andelarna, dels för dotterföretagets tillgångar, avsättningar och skulder. Rörelseförvärv redovisas i koncernen från och med förvärvstidpunkten.

Anskaffningsvärdet för den förvärvade enheten beräknas som summan av köpeskillingen, dvs verkligt värde vid förvärvstidpunkten för erlagda tillgångar med tillägg av uppkomna och övertagna skulder. Förvärvade tillgångar och övertagna skulder värderas till det verkliga värdet per förvärvstidpunkten.

Goodwill fastställs efter separat redovisning av identifierbara immateriella tillgångar. Den beräknas som det överskjutande beloppet av summan av verkligt värde för överförd ersättning och de verkliga värden per förvärvstidpunkten för identifierbara nettotillgångar.

Obeskattade reserver
Eget kapitalandelen av obeskattade reserver ingår i posten *Annat eget kapital inklusive årets resultat* i koncernbalansräkningen.

Intäkter
Intäkter uppkommer från utförandet av tjänster och redovisas i posten *Nettoomsättning*. Intäkter värderas till det verkliga värdet av det som erhållits eller kommer att erhållas för tjänster som utförts, dvs till försäljningspris exklusive mervärdesskatt.

Tjänsteuppdrag
Tjänsteuppdrag till fastpris och på löpande räkning intäktsredovisas i takt med att arbetet utförs. Posten *Upparbetade ej fakturerade tjänsteuppdrag* i balansräkningen avser i allt väsentligt uppdrag på löpande räkning och representerar den del av nettoomsättningen som ännu inte har fakturerats.

Immateriella anläggningstillgångar
Goodwill representerar skillnaden mellan anskaffningsvärdet för ett rörelseförvärv och det verkliga värdet av förvärvade tillgångar och skulder. Goodwill värderas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade av- och nedskrivningar.

Avskrivning av programvaror görs linjärt över den beräknade nyttjandeperioden som omprövas per varje balansdag. För goodwill används en nyttjandeperiod på 5 år.

Immateriell anläggningstillgång tas bort från balansräkningen vid utrangering eller avyttring eller när inte framtida ekonomiska fördelar väntas från användning, utrangering eller avyttring av tillgången.

Materiella anläggningstillgångar
Materiella anläggningstillgångar redovisas initialt till anskaffningsvärde inklusive utgifter för att få tillgången på plats och i skick för att kunna användas enligt intentionerna med investeringen. I anskaffningsvärdet ingår inköpspriset och andra direkt hänförliga utgifter.

H1sFGx5ve-SyekUMI5r9

Materiella anläggningstillgångar värderas därefter till anskaffningsvärdet minskat med ackumulerade av- och nedskrivningar.

Avskrivning av materiella anläggningstillgångar görs linjärt av tillgångens avskrivningsbara belopp över dess nyttjandeperiod och påbörjas när tillgången tas i bruk. Följande nyttjandeperioder tillämpas:

* IT-investeringar: 3 år
* Inventarier: 5 år
* Inredning i hyrda lokaler avskrives över hyreskontraktets löptid

Tillkommande utgifter räknas in i tillgångens anskaffningsvärde om det är sannolikt att de framtida ekonomiska fördelar som är förknippade med tillgången kommer att tillfalla koncernen och anskaffningsvärdet kan beräknas på ett tillförlitligt sätt om inte utgifterna kostnadsförs.

Materiella anläggningstillgångar tas bort från balansräkningen vid utrangering eller avyttring eller när inte framtida ekonomiska fördelar väntas från användning, utrangering eller avyttring av tillgången.

När materiella anläggningstillgångar avyttras bestäms realisationsresultatet som skillnaden mellan försäljningspriset och tillgångens redovisade värde och redovisas i resultaträkningen i någon av posterna *Övriga rörelseintäkter* eller *Övriga rörelse kostnader*.

Leasing
Avtal avseende tjänstebilar. Dessa är inte enskilda avtal mellan Grant Thornton och leasegivaren utan i upplägget ingår även avtal med den anställde som är den som bär risken med avtalet. Den ekonomiska innebörden är därför att Koncernen varken bär risker eller får förmåner från leasingavtalen och de har därför klassificerats som operationell leasing.

Leasingavgifter kostnadsförs linjärt över leasingperioden. Tillhörande kostnader, såsom underhåll och försäkring, kostnadsförs när de uppkommer.

Prövning av nedskrivningsbehov av immateriella och materiella anläggningstillgångar
Per varje balansdag görs en bedömning av om det föreligger någon indikation på att en tillgångs värde är lägre än dess redovisade värde. Finns det en sådan

indikation beräknas tillgångens återvinningsvärde. Om återvinningsvärdet understiger redovisat värde görs en nedskrivning som kostnadsförs.

Inkomstskatter
Inkomstskatt utgörs av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Inkomstskatt redovisas i resultaträkningen utom då den underliggande transaktionen redovisas i eget kapital varvid även tillhörande skatteeffekt redovisas i eget kapital.

Aktuella skattefordringar och skatteskulder respektive uppskjutna skattefordringar och skatteskulder kvittas i de fall det finns en legal kvittningsrätt.

Aktuell skatt
Aktuell skatt är skattekostnaden för innevarande räkenskapsår som avser årets skattepliktiga resultat och den del av tidigare räkenskapsårs inkomstskatt som ännu inte redovisats. Aktuell skatt värderas till det sannolika beloppet enligt de skattesatser och skatteregler som gäller per balansdagen.

Uppskjuten skatt
Uppskjuten skatt är inkomstskatt för skattepliktigt resultat avseende framtida räkenskapsår till följd av tidigare transaktioner eller händelser.

Uppskjuten skatt beräknas med hjälp av balansräkningsmetoden på samtliga temporära skillnader mellan de redovisade värdena för tillgångar och skulder och deras skattemässiga värden. Förändring av uppskjuten skatt redovisas i resultaträkningen.

Uppskjutna skatteskulder värderas baserat på hur koncernen förväntar sig att reglera det redovisade värdet på motsvarande tillgång/skuld. Värdering görs enligt de skattesatser och skatteregler som är beslutade på balansdagen.

Likvida medel
Likvida medel består av disponibla tillgodohavanden hos banker.

Eget kapital
Eget kapital i koncernen består av följande poster:
Aktiekapital som representerar det nominella värdet för emitterade och registrerade aktier.
Annat eget kapital inklusive årets resultat som inkluderar följande:
* Reservfond
* Eget kapitalandel i obeskattade reserver
* Balanserade vinstmedel

Ersättningar till anställda
Kortfristiga ersättningar
Kortfristiga ersättningar till anställda, exempelvis löner, semesterersättningar och sociala avgifter, är ersättningar till anställda som förfaller inom 12 månader från balansdagen det år som den anställde tjänat in ersättningen. Kortfristiga ersättningar värderas till det odiskonterade beloppet som Koncernen förväntas betala till följd av den outnyttjade rättigheten.

Vid beräkning av antal anställda vid årets slut beaktas enbart anställningsformen tillsvidare- samt provanställda. Medelantalet anställda beräknas som snittet av antalet anställda vid årets början samt vid årets slut.

Ersättningar efter avslutad anställning
Koncernen tillhandahåller ersättningar efter avslutad anställning i form av pensioner genom ett fåtal förmånsbestämda men framförallt avgiftsbestämda planer. Avsättningen för förmånsbestämda framgår av balansräkningen och uppgår till försumbart belopp.

Avgiftsbestämda pensionsplaner
Koncernen betalar fastställda avgifter till andra juridiska personer avseende flera statliga planer och försäkringar för enskilda anställda. Koncernen har inga legala eller informella förpliktelser att betala ytterligare avgifter utöver betalningar av den fastställda avgiften som redovisas som en kostnad i den period där den relevanta tjänsten utförs.

Ersättning vid uppsägning
Avsättning för avgångsvederlag redovisas när Koncernen har en legal eller informell förpliktelse att avsluta anställning före dess upphörande eller att lämna ersättning vid uppsägning genom erbjudande för att uppmuntra frivillig övergång. Avsättning görs för den delen av uppsägningslönen som den anställde får utan arbetsplikt med tillägg för sociala avgifter vilket representerar den bästa uppskattningen av den ersättning som förväntas krävas för att reglera förpliktelsen.

Avsättningar och eventualförpliktelser
Avsättningar
Avsättningar för legala processer eller andra krav redovisas när Koncernen har en legal eller informell förpliktelse till följd av en inträffad händelse, det är sannolikt att ett utflöde av resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen och beloppet kan uppskattas på ett tillförlitligt sätt. Tidpunkten eller beloppet för utflödet kan fortfarande vara oviss.

Eventualtillgångar och eventualförpliktelser
I moderbolaget förekommer eventualtillgångar i form av anspråk på tidigare partners och medarbetare i enlighet med ersättningsklausul för det fall att kunder medtas till konkurrerande verksamhet. Dessa redovisas först när slutlig reglering görs.

Som eventualförpliktelse redovisas en befintlig förpliktelse till följd av inträffade händelser, men som inte redovisas som skuld eller avsättning eftersom det inte är sannolikt att ett utflöde av resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen eller förpliktelsens storlek inte kan beräknas med tillräcklig tillförlitlighet.

Definition av nyckeltal
Rörelsemarginal
Rörelseresultat / Nettoomsättning

Soliditet
Eget kapital / Balansomslutning

Avkastning på totalt kapital
Resultat efter finansiella poster plus räntekostnader / Balansomslutning

Moderföretaget
Moderföretaget tillämpar samma värderingsprinciper som koncernen förutom enligt följande:

Andelar i dotterföretag
Andelar i dotterföretag värderas till anskaffningsvärde minskat med eventuella nedskrivningar.

Obeskattade reserver
Till följd av kopplingen mellan redovisning och beskattning redovisas obeskattade reserver i moderföretaget. Dessa består till 20,6 procent av uppskjuten skatt.

Uppskjuten skatt
Uppskjuten skatt ingår i eget kapital.

2022090201848

NOT 2 UPPSKATTNINGAR OCH BEDÖMNINGAR

När finansiella rapporter upprättas måste styrelsen och den verkställande direktören i enlighet med tillämpade redovisnings- och värderingsprinciper göra vissa uppskattningar, bedömningar och antaganden som påverkar redovisning och värdering av tillgångar, avsättningar, skulder, intäkter och kostnader. De områden där sådana uppskattningar och bedömningar kan ha stor betydelse för Koncernen, och som därmed kan påverka resultat- och balansräkningarna i framtiden, beskrivs nedan.

Redovisning av pågående tjänsteuppdrag
Att bestämma värdet av pågående tjänsteuppdrag kräver en genomgång av upparbetning, hur arbetet fortskrider i förhållande till plan och det arvode som kan faktureras, samt historisk erfarenhet av liknande arbeten.

Bedömning av osäkra fordringar
Kundfordringar värderas till det kassaflöde som förväntas inflyta till koncernen. Därmed görs en detaljerad och objektiv genomgång av alla utestående belopp på balansdagen.

Avsättningar för tvister
Moderbolaget har ett stort antal kunder och uppdrag och det förekommer att rättsliga krav framställts på moderbolaget. Såvida dessa inte redovisas som avsättning betraktar koncernledningen dessa som obefogade, alternativt att de täcks av moderbolaget ansvarsförsäkring.

I avsättningar ingår även förväntade utrednings- och processutgifter som bedömts oundvikliga till följd av krav eller tvister som inte bedömts täckas av försäkringsskyddet.

NOT 3 ERSÄTTNINGAR TILL REVISOR

	Koncernen		Moderföretaget	
Kostnadsförd ersättning uppgår till:	**2021/2022**	**2020/2021**	**2021/2022**	**2020/2021**
Finnhammars Revisionsbyrå AB				
– revisionsuppdrag	360	360	360	360
Summa	**360**	**360**	**360**	**360**

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisning, hållbarhetsredovisning och bokföring samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som ankommer på bolagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter.

NOT 4 OPERATIONELLA LEASINGAVTAL

Koncernen och moderföretaget
Koncernen och moderföretaget leasar kontorslokaler, bilar, skrivare, datorer, telefoner och vissa kontorsinventarier enligt operationella leasingavtal.

Framtida minimileaseavgifter är enligt följande:

	Minimileaseavgifter			
	Inom 1 år	**1–5 år**	**Efter 5 år**	**Summa**
30 april 2022	102 438	320 795	32 525	455 758
30 april 2021	114 517	341 774	78 625	534 916

Leasingkostnaderna under räkenskapsåret uppgick till 127 801 tkr (128 845 tkr).

NOT 5 PERSONAL

Medelantalet anställda

	2021/2022		2020/2021	
Koncernen och moderföretaget	**Totalt**	**Varav kvinnor**	**Totalt**	**Varav kvinnor**
Stockholm	467	276	466	278
Göteborg	99	61	99	62
Örebro	63	43	68	45
Malmö	53	28	48	26
Uppsala	44	31	44	34
Kristianstad	43	29	42	27
Helsingborg	42	26	39	26
Västerås	35	26	38	30
Luleå	36	21	36	23
Jönköping	31	19	35	19
Nyköping	34	24	34	24
Norrköping	33	20	34	23
Visby	30	22	33	23
Sundsvall	30	21	32	24
Umeå	33	18	31	17
Karlstad	28	14	30	16
Eskilstuna	29	19	30	20
Gävle	39	26	39	26
Östersund	24	11	29	15
Kiruna	27	22	28	23
Linköping	22	16	27	20
Falun	24	16	23	16
Totalt	**1 266**	**789**	**1 285**	**817**

H1zFGz5vc-SyeMiMI5v9

Löner och ersättningar
Kostnader som redovisas för skattepliktiga ersättningar samt årets förändring av semesterlöneskuld till anställda delas upp enligt följande:

Koncernen och moderföretaget	2022/2021	2021/2020
Löner – styrelse, vd	1 944	1 908
Löner – övriga anställda	667 675	648 148
Totala löner och ersättningar	**669 619**	**650 056**
Pensioner – styrelse, vd	409	343
Pensioner – övriga anställda	72 879	74 507
Övriga sociala avgifter	233 412	242 267
Totala sociala avgifter	**306 700**	**317 117**

Koncernen har ingått ett avtal med vd som innebär en uppsägningstid på 6 månader. Om vd inte kvarstår i verksamheten erhålls avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner.

För styrelseledamöter som är anställda i Grant Thornton utgår inget styrelsearvode.

	Koncernen		Moderföretaget	
Fördelning i styrelse och företagsledning	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021
Styrelsen[1]				
Kvinnor	2	2	2	2
Män	4	4	4	4
Företagsledning och vd				
Kvinnor	5	5	5	5
Män	2	3	2	3

1) Koncernuppgifterna är exklusive vilande dotterföretag.

NOT 6 BOKSLUTSDISPOSITIONER

	Koncernen		Moderföretaget	
	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021
Lämnade koncernbidrag	–	–441	–	–441
Överavskrivningar	–	–	–	2 611
Återföring av periodiseringsfond	–	–	–	31 000
Avsättning till periodiseringsfond	–	–	–	–31 000
Summa	**–**	**–441**	**–**	**2 170**

NOT 7 SKATT PÅ ÅRETS RESULTAT
De huvudsakliga komponenterna i skattekostnaden för räkenskapsåret och förhållandet mellan förväntad skattekostnad baserat på svensk effektiv skattesats på 20,6% och redovisad skattekostnad i resultatet är enligt följande:

Skattekostnaden består av följande komponenter:	Koncernen		Moderföretaget	
	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021
Aktuell skattekostnad	–59 448	–58 914	–59 448	–58 914
Uppskjuten skattekostnad	–2 390	1 874	–2 390	1 336
Skatt på årets resultat	**–61 838**	**–57 040**	**–61 838**	**–57 578**
Resultat före skatt	289 647	265 689	289 647	268 300
Skattesats	20,6%	21,4%	20,6%	21,4%
Förväntad skattekostnad	–59 667	–56 878	–59 667	–57 416
Aktuell skatt på ej avdragsgilla kostnader	–2 239	–1 351	–2 239	–1 351
Aktuell skatt på förändring av pågående tjänsteuppdrag	2 390	–22	2 390	–22
Skattereduktion inköp inventarier	–95	–	–95	–
Uppskjuten skattekostnad	–2 390	1 336	–2 390	1 336
Periodiseringsfond skatteeffekt på återföring		–199		–199
Effekt av ändrad taxering	163	74	163	74
Redovisad skattekostnad	**–61 838**	**–57 040**	**–61 838**	**–57 578**
Effektiv skattesats	21%	21%	21%	21%

H1zFGx5ve-SyeMiMI5v9

NOT 8 GOODWILL

	Koncernen		Moderföretaget	
	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
Ingående anskaffningsvärde	47 407	53 353	33 908	39 854
Rörelseförvärv	1 612	3 166	1 612	3 166
Utrangering	–23 960	–9 112	–23 960	–9 112
Utgående anskaffningsvärde	**25 059**	**47 407**	**11 560**	**33 908**
Ingående avskrivningar enligt plan	–39 135	–41 433	–25 636	–27 934
Försäljning/utrangering	23 960	8 700	23 960	8 700
Årets avskrivningar	–3 258	–6 402	–3 258	–6 402
Utgående avskrivningar	**–18 433**	**–39 135**	**–4 934**	**–25 636**
Redovisat värde	**6 626**	**8 272**	**6 626**	**8 272**

NOT 9 PROGRAMVARA

	Koncernen		Moderföretaget	
	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
Ingående anskaffningsvärde	–	18 950	–	–18 950
Investeringar	–	–	–	–
Försäljning/utrangering	–	–18 950	–	–18 950
Utgående anskaffningsvärde	**–**	**–**	**–**	**–**
Ingående avskrivningar	–	–12 092	–	–12 092
Utrangering	–	15 788	–	15 788
Årets avskrivningar	–	–3 696	–	–3 696
Utgående avskrivningar	**–**	**–**	**–**	**–**
Redovisat värde	**–**	**–**	**–**	**–**

Nyttjanderätt och licenser för programvaror och verktyg som utvecklas av Grant Thornton International.

2022090201849

NOT 10 MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

	Koncernen		Moderföretaget	
	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
Ingående anskaffningsvärde	147 393	146 879	147 393	146 879
Investeringar	31 817	2 927	31 817	2 927
Försäljning/utrangering	–51 567	–2 413	–51 567	–2 413
Utgående anskaffningsvärde	**127 643**	**147 393**	**127 643**	**147 393**
Ingående avskrivningar enligt plan	–122 990	–110 642	–122 990	–110 642
Försäljning/utrangering	50 923	1 047	50 923	1 047
Årets avskrivningar	–11 647	–13 395	–11 647	–13 395
Utgående avskrivningar	**–83 714**	**–122 990**	**–83 714**	**–122 990**
Redovisat värde	**43 929**	**24 403**	**43 929**	**24 403**

NOT 11 ANDELAR I KONCERNFÖRETAG

I koncernen ingår följande dotterföretag:

Namn/säte	Org.nr	Antal andelar	Andel%	Redovisat värde
Avtrappningen RRE AB, Stockholm	556641-9387	1 236	100	144
Lindebergs Grant Thornton Redovisning i Stockholm AB, Stockholm	556623-1220	1 000	100	100
				244

	Moderföretaget	
Förändring under året:	**2022-04-30**	**2021-04-30**
Ingående anskaffningsvärde	8 059	8 059
Utgående anskaffningsvärde	**8 059**	**8 059**
Ingående nedskrivningar	–7 815	–7 815
Utgående nedskrivningar	**–7 815**	**–7 815**
Redovisat värde	**244**	**244**

NOT 12 KASSA OCH BANK

	Koncernen		Moderföretaget	
	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
Outnyttjad checkräkningskredit uppgår till	100 500	100 500	100 500	100 500

NOT 13 EGET KAPITAL

Koncernen förändring	Aktiekapital	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2021-05-01	**1 048**	**308 011**	**309 059**
Utdelningar		–210 927	–210 927
Årets resultat		227 809	227 809
Utgående balans 2022-04-30	**1 048**	**324 893**	**325 941**

Moderföretaget förändring	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2021-05-01	**1 048**	**364**	**212 411**	**213 823**
Utdelningar			–210 927	–210 927
Årets resultat			227 809	227 809
Utgående balans 2022-04-30	**1 048**	**364**	**229 293**	**230 705**

Aktiekapital

Aktiekapitalet i Moderföretaget består enbart av till fullo betalda stamaktier med ett nominellt värde om 500 kr. Ingen förändring har skett under räkenskapsåret.

	Moderföretaget	
	2022-04-30	2021-04-30
Tecknade och betalda aktier:		
Vid årets början	2 095	2 095
Summa aktier räkenskapsårets slut	**2 095**	**2 095**

H1zFGz5vc-SyeMiMI5v9

NOT 14 UPPSKJUTNA SKATTESKULDER

Uppskjutna skatter som uppstår till följd av temporära skillnader är enligt följande:

	Koncernen		Moderföretaget	
	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
Pågående tjänsteuppdrag	36 210	33 820	36 210	33 820
Obeskattade reserver	26 041	26 042	–	–
	62 251	**59 862**	**36 210**	**33 820**
Redovisat som:				
Uppskjuten skatteskuld	62 251	59 862	36 210	33 820

NOT 15 ÖVRIGA AVSÄTTNINGAR

De redovisade värdena för avsättningar och förändringar av dessa är enligt följande:

	Koncernen		Moderföretaget	
	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
Ursprunglig avsättning	7 005	5 000	7 005	5 000
Årets återförda belopp	-1 362	-295	-1 362	-295
Årets avsättningar	–	2 300	–	2 300
Utgående värde	**5 643**	**7 005**	**5 643**	**7 005**

Övriga avsättningar avser vid per balansdagen förväntade utrednings- och processutgifter som bedömts oundvikliga till följd av tvister och skadeståndsärenden.

NOT 16 UPPLUPNA KOSTNADER

	Koncernen		Moderföretaget	
	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
Upplupna semesterlöner	64 021	60 397	64 021	60 397
Upplupna arbetsgivaravgifter	48 049	44 512	48 049	44 512
Upplupna löner	47 656	41 264	47 656	41 264
Upplupen löneskatt	17 590	18 051	17 590	18 051
Övriga poster	13 811	33 528	13 811	33 528
	191 127	**197 752**	**191 127**	**197 752**

NOT 17 STÄLLDA SÄKERHETER OCH EVENTUALFÖRPLIKTELSER

	Koncernen		Moderföretaget	
Ställda säkerheter	2022-04-30	2021-04-30	2022-04-30	2021-04-30
För egna avsättningar och skulder:				
Företagsinteckningar	100 000	100 000	100 000	100 000

Inga eventualförpliktelser finns.

NOT 18 INKÖP OCH FÖRSÄLJNING MELLAN KONCERNFÖRETAG

Inga inköp i moderbolaget har skett från koncernföretag liksom fg år.
Ingen försäljning har skett från moderbolaget till koncernföretag.

NOT 19 HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Efter balansdagen har ett avtal om samgående tecknats i region syd.
I övrigt har inga för koncernen eller bolaget väsentliga händelser inträffat efter balansdagen.

NOT 20 VINSTDISPOSITIONEN

Förslag till vinstdisposition (kronor)

Balanserad vinst/ansamlad vinst från föregående år	1 483 917
Årets vinst	227 808 906
Vinstmedel till förfogande	**229 292 823**
Styrelsens förslag till disposition	
Utdelning	228 000 000
Balanseras i ny räkning	1 292 823
	229 292 823

H1zFGx5vc-SyeMiM15v9

2022090201850

Femårsöversikt koncernen Grant Thornton

Koncernen, tkr	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018
RESULTATRÄKNING					
Rörelsens intäkter	1 703 402	1 626 840	1 594 893	1 523 915	1 448 355
Personalkostnader	1 038 268	1 014 112	1 010 288	950 427	882 922
Rörelseresultat	287 864	266 383	205 245	210 396	205 695
Resultat efter finansiella poster	289 647	266 130	205 834	209 555	206 082
Årets resultat	227 809	208 649	158 159	158 133	154 745
BALANSRÄKNING					
Immateriella anläggningstillgångar	6 626	8 272	18 778	22 948	31 360
Materiella anläggningstillgångar	43 929	24 403	36 237	39 776	40 318
Finansiella anläggningstillgångar	1 378	1 595	1 745	1 745	1 745
Omsättningstillgångar	695 201	650 492	534 508	543 580	528 135
Summa tillgångar	747 134	684 762	591 268	608 049	601 558
Eget kapital	325 941	309 059	258 877	259 196	257 141
Avsättningar	68 548	67 521	67 350	72 597	76 471
Långfristiga skulder	–	0	4 590	7 650	10 710
Kortfristiga skulder	352 645	308 182	260 451	268 806	257 236
Summa eget kapital och skulder	747 134	684 762	591 268	608 049	601 558

Koncernen, tkr	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018
NYCKELTAL					
Tillväxt					
Omsättningstillväxt	5%	2%	5%	5%	6%
Lönsamhet					
Rörelsemarginal%	17%	16%	13%	14%	14%
Avkastning på totalt kapital%	39%	39%	35%	35%	34%
Kapitalet					
Soliditet%	44%	45%	44%	43%	43%
Balanslikviditet%	197%	211%	205%	202%	205%
Antal kontor	22	22	24	24	24
Anställda					
Medelantal anställda	1 266	1 285	1 268	1 198	1 171
Nettomsättning/anställd	1 345	1 266	1 258	1 272	1 237
Personalkostnader/anställd	820	789	797	793	754
Rörelseresultat/anställd	227	207	162	176	176
Förädlingsvärde/anställd	999	972	901	905	866
Personalkostnader/omsättning	61%	62%	63%	62%	61%
Debiteringsgrad	57,2%	58,0%	59,1%	61,3%	62,7%

Definitioner

Förädlingsvärde Löner och sociala kostnader plus rörelseresultat enligt ovan

Rörelsemarginal Rörelseresultat / Nettoomsättning

Avkastning på totalt kapital Resultat efter finansiella poster plus räntekostnader / Summa tillgångar

Soliditet Eget kapital / Summa tillgångar

Balanslikviditet Omsättningstillgångar / Kortfristiga skulder

Debiteringsgrad Externt debiterbar tid/totalt arbetad tid (alla anställda)

H1zFGa5vs-3yeMJMI5v9

Nyckeltal

Alla belopp är i tkr om inte annat anges.

	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
KUND								
Hållbar tillväxt och tjänster (Alla belopp är i tkr om inte annat anges)								
Omsättning	1 703 402		1 626 840		1 594 892		1 523 915	
Verksamhetskostnader	1 436 079		1 380 159		1 404 872		1 326 465	
Löner och ersättning (ingår i ovanstående)	1 038 268		1 014 112		1 010 288		950 427	
Samhällsinvestering*	4 533		3 407		4 614		5 302	
Betalningar till finansiärer – utdelning	210 927		158 400		158 400		156 078	
Betald inkomstskatt	57 075		53 778		36 735		54 208	
Avskrivning	14 905		26 656		26 286		28 181	
Årets resultat	227 809		210 722		158 159		158 130	
Andelen rådgivning i förhållande till vår totala externa omsättning i Grant Thornton (%)**		25,1				12,8		12,4
Andel omsättning inom våra branschinitiativ med en tillväxt på 10% (% per år)		2,4		-1,0		9		6,0
Hållbara kunder och uppdrag								
Antalet acceptansprövningar i Gruppen för Utvärdering	489		430		408		303	
Andel godkända i interna kvalitetskontroller (%)		89		89		90		77
Ansvarsfull rådgivning								
Kundnöjdhet SKI (extern mätning)	73,3		71,3		73,7		74,3	
Högre än SKI branschsnitt (årligen)	72,4		70,9		72,1		72,8	
Att våra kunder rekommenderar våra tjänster (NPS)	49		50		45		30	
Kundens upplevelse av vårt värdeskapande ökar (relationen mellan värde och arvode)	7,2		7		7,2		6,6	

* Inkluderar webbinarier, samarbeten, sponsring och välgörenhet.
** Uppdaterades i april 2021 och redovisas 2021/2022 med ny definition.

	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
Antikorruption								
Total antal rapporterade fall som rör korruption eller finansiell brottslighet*	0		0		0		2*	
Totala antalet bekräftade fall där anställda har avskedats eller där disciplinära åtgärder har vidtagits på grund av korruption	0		0		0		0	
Rättsliga åtgärder som har vidtagits rörande konkurrensbegränsande agerande och brott mot lagstiftning som rör konkurrensbegränsande samverkan och monopol och där organisationen har identifierats som part	0		0		0		0	

* Hanterade och avskrivna.

H1zfGaSyc-SyeMtMf5y9

2022090201851

MEDARBETARE

	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
Hållbart arbetsliv								
Medarbetare och anställningsform								
Antal prov och tillsvidareanställda	1 295		1 237		1 332		1 204	
Antal kvinnor	801	62	777	63	856	64	763	63
Antal män	494	38	460	37	476	36	441	37
Antal tidsbegränsade anställningar (utöver prov och tillsvidareanställningar)	18		13		23		62	
Antal kvinnor	11	61	7	54	11	48	26	42
Antal män	7	39	6	46	12	52	36	58
Antal anställda per affärsområde								
Revision	546		502		515		480	
Ekonomiservice	436		433		492		445	
Skatt	91		85		95		83	
Rådgivning	75		70		61		47	
Övriga	147		147		169		149	
Nyanställning och personalomsättning								
Nyanställning								
Totala antalet nyanställningar	261		104		306		235	
Totala antalet nyanställningar som är kvinnor	142	54	51	49	194	63	158	67
Totala antalet nyanställningar som är män	119	45	53	51	112	37	77	33
Nyanställning – per åldersgrupp								
Totala antalet nyanställningar < 30 års ålder	164	63	64	62	189	62	134	57
Totala antalet nyanställningar 30–50 år	89	34	36	35	101	33	89	38
Totala antalet nyanställningar > 50 år	8	3	4	4	16	5	12	5
Medarbetare som slutar								
Totala antalet anställda som har slutat	203		196		179		221	
Totala antalet anställda som har slutat som är kvinnor	118	58	129	66	101	56	158	71
Totala antalet anställda som har slutat som är män	85	42	67	34	78	44	63	29

	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
Medarbetare som slutar per åldersgrupp								
Totala antalet anställda < 30 år som har slutat	73	36	78	40	65	36	68	31
Totala antalet anställda 30–50 år som har slutat	105	52	94	48	84	47	119	54
Totala antalet anställda > 50 år som slutat	25	12	24	12	30	17	34	15
Personalomsättning								
Personalomsättning		16,0		15,2		14,1		18,5%
Personalomsättning kvinnor		15,0		15,8		12,5		20,7%
Personalomsättning män		17,8		14,3		17,0		14,5%
Personalomsättning per åldersgrupp								
<30 år		20,3		20,5		16,8		19,9%
30–50 år		15,6		14,0		13,0		19,0%
> 50 år		10,8		10,2		13,0		14,8%
Sjukfrånvaro								
Frisktal		71,2		75,4		73,9		72,5%
Sjukfrånvaro		3,7		3,1		3,5		3,8
Varav långtidsjukfrånvaro		53,6		51,0		51,3		52,7%
Sjukfrånvaro kvinnor		4,4		3,9		4,4		4,9
Sjukfrånvaro män		2,7		1,9		2,0		2,0
Individuell utveckling								
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar för anställda	58		50		55		65	
Utbildningstimmar för män	64		51		58		67	
Utbildningstimmar för kvinnor	54		49		54		63	
Utbildningstimmar per åldersgrupp <30 år	71		61		68		88	
Utbildningstimmar per åldersgrupp 30–50 år	53		45		50		57	
Utbildningstimmar per åldersgrupp > 50 år	47		43		44		48	
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar för anställda per affärsområde/grupp								
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – revision	70		65		71		79	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – ekonomiservice	48		40		52		58	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – skatt	137		115		73		101	

H1zFGxSre-SyeMtMI5r9

	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – rådgivning	36		24		32		55	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – övriga	13		8		17		18	
Inkludering (jämställdhet, icke-diskriminering och mångfald)								
Totala antalet anställda < 30 år	380	29	339	27	423	32	353	29
Totala antalet anställda 30–50 år	684	53	665	54	672	50	625	52
Totala antalet anställda > 50 år	231	18	233	19	237	18	226	19
Total antal anställda kvinnor	801	62	777	63	856	64	763	63
Total antal anställda män	494	38	460	37	476	36	441	37
Totalt antal partners	155	12	149	12	144		148	
Totalt antal partners kvinnor	56	36	54	36	48	33	45	30
Totalt antal partners män	99	64	95	64	96	67	103	70
Totalt antal partner < 30 år	0	0	0		0		0	
Totalt antal partner 30–50 år	86	55	87	58	82	57	85	57
varav kvinnor	30	35	30	34	26	32	21	25
varav män	56	65	57	66	56	68	64	75
Totalt antal partner > 50 år	69	45	62	42	62	43	63	43
varav kvinnor	26	38	24	39	22	35	24	38
varav män	43	62	38	61	40	65	39	62
Andel av anställda på chefsnivå som är män	58	36	58	37	63	35	60	39
Andel av anställda på chefsnivå som är kvinnor	103	64	97	63	119	65	93	61
Antal kvinnor i styrelse	2	33	2	33	1	20	1	20
Antal män i styrelse	4	67	4	67	4	80	4	80
Antal kvinnor i företagsledning	5	71	5	62	5	62,5	4	57
Antal män i företagsledning	2	29	3	38	3	37,5	3	43
Andel medarbetare med utländsk bakgrund		11		10		10		8,9
Totalt antal fall av diskriminering			1		1		2	
Status på fallen av diskriminering – rapporterat, handlingsplan och avhjälpning pågår			0		0		0	
Status på fallen av diskriminering – avslutade fall			1		1		2	

	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
SAMHÄLLE								
Ansvarsfull leverantörskedja								
Antal leverantörer som följts upp under året	18		7		57		55	
Andel av 100 största leverantörer som godkänt vår uppförandekod (%)		96		94		94		55
Samhällsutveckling								
Antal besökare på webbinarier/seminarier	5 009		7 958		3 975		5 232	
Samhälle – klimatpåverkan								
CO_2 utsläpp totalt Scope 1–3 (ton)	1 497*		523		1 784		2 151	
CO_2 utsläpp per medarbetare (ton/anställd)	1,2		0,4		1,3		2	
CO_2 utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd)	0,2		0,3		1,1		1	
Scope 2 –Energianvändning								
CO_2e utsläpp el marknadsbaserat (ton)	102		103		117		409	
CO_2e utsläpp el platsbaserat (ton)	404		-		-		-	
CO_2e utsläpp fjärrvärme** (ton)	244		325		410		591	
Scope 3 – Transporter och resor								
CO_2e utsläpp totalt tjänsteresor (ton)	206		76		1 208		1 103	
CO_2e utsläpp flyg (ton)	91		13		1 054		932	
CO_2e utsläpp tåg (ton)	0		0		1		1	
CO_2e utsläpp bil (ton)	66		53		109		135	
CO_2e utsläpp övriga resor*** (ton)	79		10		44		35	
Scope 3 – Inköp								
CO_2 e utsläpp totalt inköp (ton)	916		-		-		-	
CO_2e utsläpp mobiltelefoner (ton)	34		-		-		-	
CO_2e utsläpp datorer (ton)	350		-		-		-	
CO_2e utsläpp kontorsutrustning hemmakontor (ton)	517		-		-		-	
CO_2e utsläpp utskrifter (ton)	15		5		16		14	

All data kopplad till klimatpåverkan är baserad på perioden 1 april – 31 mars
* Ökning från föregående år beror på ökat mätområde i scope 3
** Under årets genomgång uppdagades att en mätare för fjärrvärme varit felaktigt tillagd hos leverantören där vi får in energidata.
*** I övriga resor ingår hotellnätter, hyrbilar och taxi

H1zFGx5re-SyeMiMI5v9

2022090201852

GRI-Index

Standard upplysningar

	Beskrivning	Indikator	Kommentar	Sidhänvisning
1. Organisationsprofil				
	Organisationens namn	101 1		6
	Viktigaste varumärkena, produkterna och tjänsterna	102 2		7
	Lokalisering av organisationens huvudkontor	102 3		76
	Länder där organsationen är verksam	102 4		6
	Ägarstruktur och organisationsform	102 5		51
	Marknader som organisationen är verksam på	102 6		6
	Den redovisade organisationens storlek	102 7		6, 51
	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	102 8		65
	Organisationens leverantörskedja	102 9		39
	Väsentliga förändringar i organisationen och leverantörskedjan	102 10	Inga stora förändringar i organisationen eller i leverantörskedjan	
	Tillämpning av försiktighetsprincipen	102 11	Grant Thornton tillämpar försiktighetsprincipen	
	Externa principer eller andra initiativ som organisationen stödjer	102 12		17, 45
	Medlemskap i branschorganisationer	102 13		39
2. Strategi & analys				
	Uttalande från organisationens högsta beslutsfattare	102 14		3
3. Etik och integritet				
	Värderingar, principer och normer för beteende	102 16		34–35, 46–47
4. Bolagsstyrning				
	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	102 18		44–45
5. Kommunikation				
	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	102 40		20
	Antal anställda som täcks av kollektivavtal	102 41	Vi har valt att inte ha ett kollektivavtal	
	Princip för identifiering och urval av intressenter	102 42		16
	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	102 43		20
	Viktiga frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter	102 44		20–21

H1zFGx5ro-SyeMtMI5v9

	Beskrivning	Indikator	Kommentar	Sidhänvisning
6. Identifierade väsentliga aspekter				
	Juridiska enheter som ingår i den finansiella redovisningen	102 45		19
	Process för definition av innehållet i redovisningen	102 46		21
	Väsentliga aspekter som identifierats	102 47		21–25
	Förändringar av tidigare redovisad information	102 48	Inga	
	Förändringar från föregående år	102 49		21
7. Rapportprofil				
	Redovisningsperiod	102 50	1 maj 2021 – 30 april 2022	
	Datum för publiceringen av den senaste redovisningen	102 51	22 juni 2021	
	Redovisningscykel	102 52	Årligen – brutet räkenskapsår	
	Kontaktperson	102 53		76
	Uttalande för redovisning i enlighet med GRI Standards	102 54		2
	GRI-Index	102 55		67–71
	Extern granskning	102 56		73–75

2022090201853

Väsentliga hållbarhetsfrågor

Väsentligt område	GRI Standards	Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
EKONOMISK PÅVERKAN					
Kund					
Hållbar tillväxt & tjänster	Ekonomiskt resultat	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		23
		103-2	Styrning		23
		103-3	Utvärdering av styrning		23, 30
		201-1	Direkt ekonomiskt genererat och distribuerat värde		52–62
Antikorruption	Antikorruption	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		22
		103-2	Styrning		22
		103-3	Utvärdering av styrning		22, 30, 64
		205-3	Fall som rör korruption och vidtagna åtgärder		64
Hållbara kunder och uppdrag	Företagsspecifik	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		23
		103-2	Styrning		23
		103-3	Utvärdering av styrning		23, 30, 64
		Egen indikator	Antalet acceptansprövningar i Gruppen för Utvärdering	Defintion: antal kundärenden som hanterats under året i Gruppen för utvärdering	64
Ansvarsfull rådgivning	Företagsspecifik	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		22
		103-2	Styrning		22
		103-3	Utvärdering av styrning		22, 30, 64
		Egen indikator	Kundnöjdhet	Extern mätning – Svenskt Kvalitetsindex har mätt kundnöjdheten inom revisionsbranschen sedan 2007. Respondenterna svarar på frågor kring upplevelsen av sin revisionsbyrå och aktörerna erbjuder tjänster inom revision, skatterådgivning och redovisningstjänster. Intervjuerna har genomförts mars 2021 – april 2022.	64
MILJÖMÄSSIG PÅVERKAN					
Miljö					
Energianvändning	Utsläpp	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		25
		103-2	Styrning		25
		103-3	Utvärdering av styrning		25, 41–42, 66
		305-2	Energi, indirekta växthusgasutsläpp (Scope 2)		66

H1zFGx5vc-SyaMiMI5v9

Väsentligt område	GRI Standards	Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
Ansvarsfulla transporter & resor och material	Utsläpp	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		25
		103-2	Styrning		25
		103-3	Utvärdering av styrning		25, 41–42, 66
		305-3	Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)		66
SOCIAL PÅVERKAN					
Medarbetare					
Hållbart arbetsliv	Anställning	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		24
		103-2	Styrning		24
		103-3	Utvärdering av styrning		24, 37, 65
		401-1	Nyanställda och personalomsättning		65
		Egen indikator	Anställda per affärsområde	Visar antal medarbetare fördelat på affärsområde eller centrala funktioner. Samlas in från affärsystemet Agda och beräknas i rapport med underliggande formel.	65
	Arbetshälsa och säkerhet	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		24
		103-2	Styrning		24
		103-3	Utvärdering av styrning		24, 37, 65
		403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet i arbetet		36
		403-2	Identifikation av faror, riskanalys och incidentgranskning		36
		403-3	Service inom hälsa		36
		403-4	Arbetarinflytande, konsultation och kommunikation avseende hälsa och säkerhet i arbetet		36
		403-5	Utbildning av arbetare inom hälsa och säkerhet i arbetet		36
		403-6	Främjande av arbetares hälsa		36
		403-7	Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer		36
		Egen indikator	Sjukfrånvaro	Total sjukfrånvarotid / Total tillgänglig arbetstid* – data hämtas från affärssytemet och uträkning görs i en rapport med underliggande formel.	65
		Egen indikator	Frisktal	Total tillgänglig arbetstid för anställda med max 40 sjukfrånvarotimmar / Total tillgänglig arbetstid. Data hämtas från affärssytemet och uträkning görs i en rapport med underliggande formel.	65

H1zfGz5ve-SyeMiMI5v9

20220902018S4

Väsentligt område	GRI Standards	Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
Inkludering – jämställdhet & mångfald	Mångfald och lika möjligheter	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		24
		103-2	Styrning		24
		103-3	Utvärdering av styrning		24, 37, 66
		405-1	Mångfald	Vi mäter inte 405-1 a iii då vi inte har identifierat en sådan grupp. Avsteg från 405-1 b pga av för stor administrativ hantering kring fördelning per anställd och kategori	66
		405-1	Partnerfördelning	Mäter de antal personer som blivit invalda som partner fördelat på kön. Datat samlas in i samband med den årliga stämman då inträde och urträde från partnerkretsen offentliggörs	66
		405-1	Styrelse och företagsledning	Mäter fördelningen av antal män och kvinnor i styrelsen under räkenskapsåret	66
	Icke-diskriminering	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		24
		103-2	Styrning		24
		103-3	Utvärdering av styrning		24, 37, 66
		406-1	Antal fall av diskriminering och eventuella åtgärder		66
Samhälle					
Samhällsutveckling	Lokala samhället	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		25
		103-2	Styrning		25
		103-3	Utvärdering av styrning		25, 66
		Egen indikator	Antal webbinariebesökare	Mäter antalet personer som deltagit på våra webbinarier/webbinare under räkenskapsåret	66
Ansvarsfull leverantörskedja	Utvärdering av leverantörer	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		25
		103-2	Styrning		25
		103-3	Utvärdering av styrning		25, 42, 66
		Egen indikator	Totalt antal betydande leverantörer som har granskats rörande påverkan på samhället	Mäter de andel i % av våra betydande leverantörer (inköp över 500 000kr) som har besvarat att de efterlever vår uppförandekod	66

H1zFGz5rc-SyeMtM15v9

Underskrift av årsredovisningen

Som styrelse och vd för Grant Thornton Sweden AB har vi tagit vårt ansvar för att säkerställa informationen i vår integrerade års- och hållbarhetsredovisning 2021/2022. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med god redovisningssed. Lämnade uppgifter stämmer överens med de faktiska förhållandena.

Stockholm 2022-05-24

Michael Palm
Ordförande

Henrik Hedberg
Styrelseledamot

Rickard Julin
Styrelseledamot

Carl Niring
Styrelseledamot

Mia Rutenius
Styrelseledamot

Sara Uhlén
Styrelseledamot

Anna Johnson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avlämnats 2022-05-24
Finnhammars Revisionsbyrå AB

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor

H1zfGx5ve-SyeMiMI5v9

20220902201855

Fastsställelseintyg

Undertecknad styrelseledamot i Grant Thornton Sweden AB intygar härmed,
dels att denna kopia av årsredovisningen överensstämmer med originalet,
dels att resultat- och balansräkning fastställts på årsstämma den 17 juni 2022.
Styrelsen beslöt tillika godkänna styrelsens förslag till vinstdisposition.

Stockholm 1 september 2022

Mia Rutenius

2022090201856

Styrkande av årsredovisningen

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Grant Thornton Sweden AB
Org.nr. 556356-9382

Rapport om årsredovisningen och koncernårsredovisningen

Uttalanden
Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Grant Thornton Sweden AB för år 2021-05-01 – 2022-04-30. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 50–63 samt sidan 72 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen och koncernredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets och koncernens finansiella ställning per den 30 april 2022 och av dessas finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen.

Grund för uttalanden
Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet "Revisorns ansvar". Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen
Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredvisningen och återfinns på sidorna 1–49 samt sidorna 64–71. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar
Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Revisorns ansvar
Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt *omdöme och har en professionellt skeptisk inställning* under hela revisionen.

Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en *väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen* fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

H1zFGzSvc-SyeMiMI5v9

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen i enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Grant Thornton Sweden AB för räkenskapsåret 2021-05-01 – 2022-04-30 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet "Revisorns ansvar". Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller

- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Stockholm 2022-05-24

Finnhammars Revisionsbyrå Aktiebolag

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor

H1zfGx5ve-SyeMJMl5v9

2022090201857

Revisors rapport över översiktlig granskning av Grant Thornton Sweden AB´s hållbarhetsredovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till Grant Thornton Sweden AB, org.nr 556356–9382

Inledning
Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Grant Thornton Sweden AB att översiktligt granska Grant Thornton Sweden ABs hållbarhetsredovisningen för räkenskapsåret 2021-05-01 – 2022-04-30. Hållbarhetsredovisningen är integrerad i årsredovisningen sidorna 1–49 samt sidorna 64–71 och utgör tillika företagets lagstadgade hållbarhetsrapport enligt årsredovisningslagen.

Styrelsens och företagsledningens ansvar
Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen. Kriterierna framgår på sidan 2 och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar
Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning och lämna ett yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE *3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information (omarbetad)*. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. En översiktlig granskning och en granskning enligt RevR 12 har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i övrigt har.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Vi är oberoende i förhållande till Grant Thornton Sweden AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning av hållbarhetsredovisningen utgår från *de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som* definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för våra uttalanden nedan.

Uttalanden
Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm 2022-05-24

Finnhammars Revisionsbyrå Aktiebolag

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor

H1zFGx5vc-SyeMtMI5v9

Kontaktuppgifter

Huvudkontor
STOCKHOLM
Kungsgatan 57
Box 7623
111 22 Stockholm
103 94 Stockholm
Tel 08-563 070 00
www.grantthornton.se

ÖVRIGA KONTOR
grantthornton.se/kontor

Kontaktpersoner

Daniel Forsgren
CFO and Deputy CEO
daniel.forsgren@se.gt.com
Tel 08-563 071 68

Annie Sebelius
Director of Sustainability & Communications
annie.sebelius@se.gt.com
Tel 08-563 073 62

Thérèse Hultén
Accounting manager
therese.hulten@se.gt.com
Tel 08-563 072 97

Grant Thornton

Med Grant Thornton avses antingen det varumärke under vilket Grant Thorntons medlemsföretag tillhandahåller tjänster inom revision, ekonomiservice, skatt och rådgivning till sina kunder, eller ett eller flera medlemsföretag, beroende på sammanhanget. Grant Thornton Sweden AB är ett medlemsföretag i Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL och medlemsföretagen utgör inget globalt partnerskap. GTIL och varje medlemsföretag utgör separata juridiska enheter. Tjänster levereras av medlemsföretagen. GTIL tillhandahåller inga tjänster till kunder. GTIL och dess medlemsföretag är inte ombud för, eller förpliktar, varandra och är inte heller ansvariga för varandras handlingar eller försummelser.

www.grantthornton.se
© 2022 Grant Thornton. All rights reserved.

H1zFGz5vc-SyeMiMI5v9

SEALED BY
Verified
H1ZFGX5VC-SYEMTML5V9

20220902018538

Document history

COMPLETED BY ALL:
24.05.2022 14:33

SENT BY OWNER:
Jenny Georgsson • 24.05.2022 07:51

DOCUMENT ID:
SyeMtMl5v9

ENVELOPE ID:
H1zFGx5vc-SyeMtMl5v9

DOCUMENT NAME:
Grant Thornton ÅHR 2021-2022.pdf
76 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
1. Carl Fredrik Niring	**Signed**	**24.05.2022 07:58**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 14/04/1969)**
carl.niring@se.gt.com	Authenticated	24.05.2022 07:57	Low	IP: 88.131.44.131
2. RICKARD JULIN	**Signed**	**24.05.2022 08:20**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 10/03/1976)**
rickard.julin@se.gt.com	Authenticated	24.05.2022 08:19	Low	IP: 95.193.97.86
3. MICHAEL PALM	**Signed**	**24.05.2022 08:29**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 05/03/1975)**
michael.palm@se.gt.com	Authenticated	24.05.2022 08:27	Low	IP: 88.131.44.131
4. Sara Elin Uhlén	**Signed**	**24.05.2022 11:19**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 26/07/1975)**
sara.uhlen@se.gt.com	Authenticated	24.05.2022 11:18	Low	IP: 88.131.44.131
5. Henrik Hedberg	**Signed**	**24.05.2022 11:19**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 04/04/1977)**
henrik.hedberg@se.gt.com	Authenticated	24.05.2022 11:18	Low	IP: 88.131.44.131
6. Mia Ulrika Rutenius	**Signed**	**24.05.2022 11:20**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 02/11/1974)**
mia.rutenius@se.gt.com	Authenticated	24.05.2022 07:53	Low	IP: 217.213.110.180
7. Anna Theresia Johnson	**Signed**	**24.05.2022 14:30**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 29/12/1972)**
anna.johnson@se.gt.com	Authenticated	24.05.2022 14:29	Low	IP: 88.131.44.131
8. Bengt Ivar Beergrehn	**Signed**	**24.05.2022 14:33**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 04/11/1956)**
bengt.beergrehn@finnhammars.se	Authenticated	24.05.2022 14:32	Low	IP: 83.145.25.4

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Custom events

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.
Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.

GDPR compliant | eIDAS standard | PAdES sealed

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.
Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.

GDPR compliant

eIDAS standard

PAdES sealed