20240110000432

Fastställelseintyg

Undertecknad styrelseledamot i Grant Thornton Sweden AB, org. nr; 556356-9382, intygar att resultaträkningen och balansräkningen i årsredovisningen för perioden 2022-05-01 till 2023-04-30 har fastställts på årsstämman den 16 juni 2023.
Årsstämman beslutade att godkänna styrelsens förslag till vinstdisposition.
Jag intygar också att innehållet i årsredovisningen och revisionsberättelsen stämmer överens med originalet.

Stockholm 7 september 2023

Henrik Hedberg

I årsredovisningen får du en sammanfattning av vår verksamhet 2022/2023. Här hittar du både finansiella och icke-finansiella resultat samt får en inblick i vilka trender, utmaningar och möjligheter vi ser.

Innehåll

Om Grant Thornton	**3–5**
Vd-ord	6–7
Vår omvärld	**8–10**
Strategi och arbetssätt	**11–18**
Affärsområden	**19–24**
Fokusområden	
Minskad klimatpåverkan	25–28
Människor i fokus	29–36
Ansvar i alla led	37–41
Riskhantering	**40–41**
Bolagsstyrning	**42–46**
Finansiella rapporter	**47–71**

Om rapporten

Årsredovisningen 2022/2023 är en integrerad redovisning för Grant Thornton Sweden AB, organisationsnummer nr 556356-9382, där hållbarhetsredovisningen ingår. Redovisningen avser räkenskapsåret maj 2022 till april 2023 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.

Hållbarhetsredovisningen utgör vår lagstadgade hållbarhetsrapport enligt årsredovisningslagen 6 kap 10–14 §. Redovisningen utgår från "International Integrated Reporting Framework" (IIRC). Vår hållbarhetsredovisning är också upprättad i enlighet med Global Reporting Initiative, GRI Universal Standards 2021, ett ramverk för hållbarhetsrapportering. Publiceringsdatum är 21 juni 2023.

På grantthornton.se finns också vår årliga "Rapport om öppenhet och insyn "Transparency report"" över Grant Thorntons revisionsverksamhet.

Om Grant Thornton

Grant Thornton är ett ledande revisions- och rådgivningsföretag med 1 400 medarbetare som erbjuder tjänster inom revision, skatt, redovisning och specialiströdgivning.

Visionen är att tillsammans med entreprenörsföretag skapa framtiden – utifrån övertygelsen att hållbart bolagsbyggande handlar om en helhet där såväl ekonomiska som miljömässiga och sociala aspekter ingår.

Grant Thornton är ett medlemsföretag i Grant Thornton International Ltd (GTI) med över 68 000 medarbetare i cirka 140 medlemsländer.

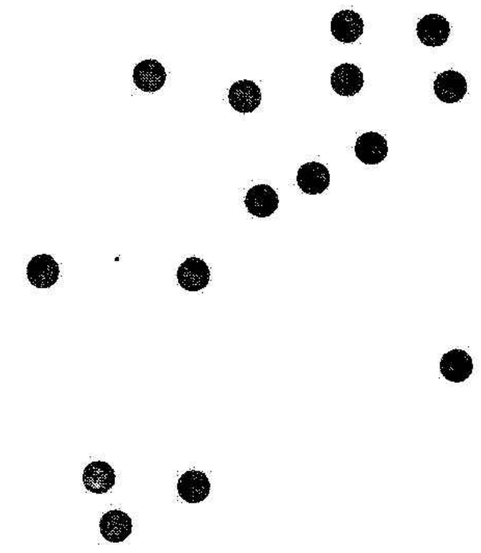
Historien börjar redan 1924 när företaget Alexander Grant & Co startade i Chicago. På andra sidan Atlanten bildades 1959 det brittiska bolaget Thornton Baker. 1986 gick den amerikanska och engelska firman samman under namnet Grant Thornton. Från 2008 heter även vårt svenska bolag, som startade under namnet Lindebergs 1950, så. Grant Thornton Sweden är representerade i GTI:s styrelse genom vd Anna Johnson.

1 895
nettoomsättning, mkr

16 826
kunder

1 405
medarbetare

157
delägare



Vi finns i hela Sverige

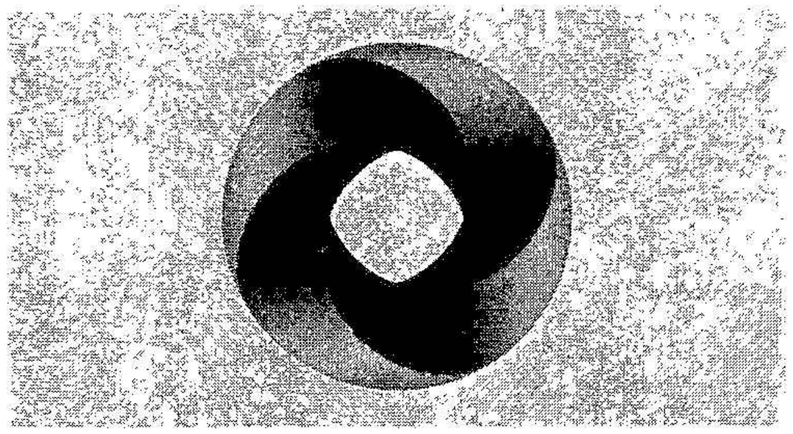
Region Norr (281)
Region Mitt (244)
Region Stockholm (574)
Region Syd (306)

20230908064S4

Viktiga händelser under året

Förvärv av revisionsbyrån Moore Malmö

Den 1 juni 2022 blev MOORE Malmö med elva medarbetare en del av Grant Thornton. Det innebar att Malmökontoret passerade 80 medarbetare. Precis som Grant Thornton hade MOORE Malmö fokus på entreprenörer. Bakom förvärvet fanns också en samsyn kring kvalitetsfokus samt utbildning och utveckling för medarbetare.



Vilka nyckeltal mäter företag?

Hösten 2022 lanserades konceptet Framtidens Nyckeltal – utifrån övertygelsen att nyckeltalen som hittills definierat lönsamhet och tillväxt, behöver kompletteras med fler och nya för att säkra framtida konkurrenskraft. Första steget var en undersökning med närmare 500 beslutsfattare kring vilka nyckeltal inom ESG företag mäter idag.

Miljöcertifiering av två kontor

Våra kontor i Uppsala och Helsingborg certifierades under året med både miljöbyggnad Guld och WELL. Miljöbyggnad Guld är ett kvitto på ett miljömässigt bra hus med låg energianvändning, sunda materialval och gott inomhusklimat. WELL-konceptet beaktar hälsa och välmående för alla som vistas i lokalerna.

Get Together – konferens med framtidsfokus

I augusti samlades alla medarbetare för kickoff på Subtopia i Alby utanför Stockholm. Företagsledningen förankrade den nya visionen och strategin och hela 95 procent av medarbetarna tyckte att den känns inspirerande. Kunder deltog på scen, det bjöds på nätverkande, aktiviteter samt underhållning.

Rekryteringsevent ledde till nya kollegor från Ukraina

I december 2022 deltog representanter från Grant Thornton på ett rekryteringsevent för att hjälpa arbetssökande akademiker från Ukraina att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Eventet anordnades av Beredskapslyftet. En efterföljande rekryteringsprocess resulterade i att vi erbjöd fem personer jobb.

Bäst i klassen på höstens prov för att bli auktoriserad revisor

Under höstens prov för revisorsexamen hade Grant Thornton hela 20 medarbetare med godkänt resultat. Det var högst andel godkända (83 procent) av alla stora byråer. Grant Thorntons medarbetare hade dessutom högst medelpoäng där Albin Wallén hade bäst provresultat av alla 267 skrivande.

Livesändning lockade många företag

Webbinarier med aktuella teman är ett sätt för Grant Thornton att dela med sig av kunskap till entreprenörer. För andra året i rad genomförde Grant Thornton i november 2022 en livesändning tillsammans med Företagarna. Temat var "Skattenyheter inför årsskiftet". Sändningen lockade över 1 200 tittare live och nästan 400 såg sändningen on demand.

Tillsammans med entreprenörsföretag skapar vi framtiden

På Grant Thornton arbetar vi aktivt med att integrera hållbarhetsperspektiv i vår verksamhet och med att hjälpa våra kunder framtidssäkra sina bolag. Våra tre fokusområden utgår därför från ESG.

Med utgångspunkt i vår kompetens och engagemang guidar vi våra kunder i en alltmer komplex värld.

Värdeskapande och kvalitet i centrum
Som revisorer och rådgivare står värdeskapande och kvalitet i centrum – när vi möter våra entreprenörsföretag skapar vi relationer och affärer som bidrar till hållbar tillväxt, med ökad trovärdighet och konkurrenskraft.

Tydliga mål och initiativ
Inom Grant Thornton har vi tydliga mål och initiativ som ska säkerställa att vi minskar vår påverkan på miljön, samtidigt som vi arbetar för att främja socialt och etiskt ansvarstagande. Vår utgångspunkt är att utveckla vårt bolag så att det stolt kan lämnas över till nästa generation.

Minskad klimatpåverkan

Våra områden

- Koldioxidutsläpp
- Rådgivning framtidssäkra kunder

Läs mer på sidorna 25–28

Människor i fokus

Våra områden

- Hälsa och välmående
- Kompetensutveckling och kunskapsöverföring
- Mångfald och inkludering
- Rådgivning framtidssäkra kunder

Läs mer på sidorna 29–36

Ansvar i alla led

Våra områden

- Affärsetik
- IT- och informationssäkerhet
- Innovation och tjänsteutveckling
- Regelefterlevnad
- Rådgivning framtidssäkra kunder

Läs mer på sidorna 37–40

20230908064155

VD-ORD

”Tillsammans utvecklar vi och framtidssäkrar våra kunder”

Världen förändras i snabb takt och vi arbetar målinriktat tillsammans med entreprenörsföretag för att skapa de bästa förutsättningarna. Genom att ligga i framkant inom digitalisering, regelverk och hållbarhet kan vi stötta våra kunder på deras resa att utveckla konkurrenskraftiga verksamheter med sund tillväxt. Under året har vi fortsatt att växa inom vårt valda segment mid-market, blivit fler medarbetare än någonsin och tagit ytterligare steg framåt som ett av Sveriges ledande revisions- och rådgivningsföretag.

”Vi redovisar en rekordtillväxt med över 1 400 medarbetare och närmare 1,9 miljarder i omsättning”

Anna Johnson, vd

På Grant Thornton har vi en stor bredd av specialister inom samtliga våra affärsområden: Revision, Ekonomiservice, Skatt och Advisory. Det ger oss möjligheten att stötta våra kunder med en helhetslösning av högsta kvalitet utifrån behov. Vi erbjuder våra kunder en lokal närvaro med tillgång till nationell kompetens och ett internationellt nätverk. Det är extra värdefullt i en komplex omvärld där utvecklingen går snabbt och händelser på den globala scenen påverkar de lokala entreprenörsföretagen.

Ett händelserikt år

Under verksamhetsåret 2022/2023 har vi sett en pandemi ebba ut, upplevt ökad geopolitisk oro och makroekonomiska skiften. Allt detta påverkar företagen på olika sätt och vi har kunnat stötta våra kunder i att identifiera risker och bygga motståndskraft. Vi har också hjälpt dem att se möjligheter genom att guida i den gröna omställningen. I ett komplext och snabbrörligt marknadsklimat ser vi även fortsatt stor potential att ta tillvara möjligheter att skapa hållbar tillväxt.

Under året har just tillväxt varit ett av de områden där vi på Grant Thornton har lyckats bäst. Samverkan mellan samtliga våra affärsområden har varit en nyckel till framgång. Det är också en tydlig del av vår nya strategi som därmed har fått en flygande start - vi redovisar vår starkaste tillväxt på över tio år!

Ny strategi – vi utvecklar kunder som utvecklar oss

Vi lanserade under 2022 en ny femårig strategi som vi alla på Grant Thornton står bakom. Jag är stolt över att vi så här långt har levererat starkt på de mätetal vi satt upp utifrån samtliga ESG-parametrar. Vårt mål att bli marknadsledande inom kundsegmentet mid-market motiverar oss – tack vare vårt tydliga fokus har vi förutsättningar att bli bäst för just dessa bolag.

För oss är det självklart att hållbarhet är integrerat i vår strategi. Lika viktigt som att vi vill skapa tillväxt är det att vi har nöjda kunder och medarbetare, en hög kvalitet och att vi bidrar i den gröna omställningen.

Rekord i antal medarbetare och ett starkt varumärke

Vi brukar säga att bredden är vår styrka och att specialistkompetenserna inom samtliga våra områden utgör grunden i vårt helhetserbjudande. För att kunna skapa tillväxt tillsammans med ännu fler företag är det viktigt att våra medarbetare trivs och stannar kvar, samtidigt som vi kan fortsätta rekrytera nya kollegor. Och nu har vi satt rekord och har det högsta antalet medarbetare någonsin på Grant Thornton Sverige! Förutsättningar att trivas finns eftersom vi glädjande nog kan konstatera att årets medarbetarundersökningar varit starkare än någonsin. Det visar att vi har ett starkt varumärke och ett bra ledarskap i organisationen, som tillsammans utgör viktiga hörnstenar för att fortsätta växa som bolag.

Ödmjukhet och framtidstro i kombination

I takt med att samhället utvecklas, digitaliseringen går framåt, regelverk förändras och hållbarhetsutvecklingen tilltar, behöver vi fortsätta blicka framåt. Att framtidssäkra företagen genom att bredda vårt stöd till dem, utifrån både finansiella och icke-finansiella nyckeltal, kommer att vara ett av våra viktigaste uppdrag. Förändringen går snabbt och såväl samhället som leverantörer och kunder ställer allt högre krav.

Möjligheterna som ligger framför oss är många, men det finns också osäkerhet på marknaden, till exempel konjunktur och geopolitik. Vi tar oss därför an framtiden med ödmjukhet. Det vi kan konstatera är att våra styrkor – vår breda kompetens och starka varumärke – ger oss ett utmärkt utgångsläge för att växa inom mid-market. Därför ser jag fram emot kommande år och vårt gemensamma arbete att ta Grant Thornton in i framtiden.

Anna Johnson, vd Grant Thornton Sweden
och styrelseledamot Grant Thornton International

20230908064256

VÅR OMVÄRLD

Utvecklingen formar vår verksamhet

De senaste åren har tydligt visat att vår omvärld kan förändras snabbt. Osäkerheten under pandemin har ersatts av geopolitisk oro och osäkerhet i ekonomin. Samtidigt utgör klimatförändringarna ett fortsatt överhängande hot. Utvecklingen påverkar hela samhället, inte minst näringslivet och våra kunder, och medför både utmaningar och möjligheter för Grant Thornton.

Marknadstrender som påverkar

Den höga förändringstakten gör det allt viktigare att förstå vilka drivkrafter som påverkar oss och hur vi ska forma vår strategi och vårt kunderbjudande. Ett ökat fokus på hållbarhet och den snabba tekniska utvecklingen har fortsatt stor betydelse för vår verksamhet. Globaliseringen, som länge varit en megatrend, ifrågasätts däremot nu till följd av ökad geopolitisk oro. Samtidigt har kompetensförsörjningen blivit en avgörande framtidsfråga för vår bransch.

Trend	Beskrivning		Påverkan på Grant Thornton	
Hållbarhet	Världen står inför en större omställning där klimatet är i centrum. Men även sociala och miljömässiga faktorer, samt frågor om styrning och regelefterlevnad, påverkar företagen.	Investerare och andra intressenter efterfrågar allt mer icke-finansiell information, för att kunna hantera risker och styra kapital i riktning mot verksamheter med hållbara affärsmodeller.	Lagstiftning och regelverk för hållbarhetsrapportering är under snabb utveckling, såväl inom EU som globalt. Stora mängder hållbarhetsdata behöver konsolideras och redovisas och kraven på extern granskning väntas öka.	Efterfrågan på tjänster inom hållbarhetsrapportering och rådgivning i relaterade frågor medför ökade krav på kompetens och andra resurser för att utveckla ett erbjudande som möter kundernas behov.
Teknisk utveckling	Den snabba utvecklingen med fokus på ny teknik, automatisering, molntjänster och AI är en fortsatt stark drivkraft i samhället. Den medför möjligheter i form av effektiviseringar och kostnadsbesparingar.	Utvecklingen behöver dock ske med efterlevnad av lagar och regelverk, såsom GDPR, och riskerna kopplat till cybersäkerhet har ökat i betydelse.	Digitaliseringen inom Grant Thornton och i kundernas verksamheter har gjort att vissa enklare uppgifter har kunnat effektiviseras eller automatiseras.	På så vis frigörs resurser som kan läggas på mer kvalificerad rådgivning, analyser och andra värdeskapande tjänster – en utveckling som samtidigt fördjupar och stärker våra relationer till kunderna. Samtidigt som det utvecklar medarbetarna.
Kampen om kompetensen	En värld i förändring kräver allt mer specialiserade kompetenser och uppdaterade kunskaper inom framväxande områden som hållbarhet och digitalisering.	Konkurrensen om duktiga ekonomer, jurister och andra medarbetare har ökat både inom och mellan branscher, samtidigt som arbetskraften har blivit allt rörligare.	Förmågan att attrahera och behålla kompetent arbetskraft ökar i betydelse, liksom att utveckla befintliga medarbetare för att säkerställa den kompetens som krävs för att möta kundernas behov.	Att erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter, goda utvecklingsmöjligheter och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv blir avgörande i kampen om kompetensen.

20230908064S7

KARIN APELMAN, FAR

”Vår bransch befäster sin roll för en hållbar samhällsutveckling”

Branschorganisationen FAR fyller hundra år 2023 – ett naturligt tillfälle för reflektion. FAR:s generalsekreterare och vd Karin Apelman beskriver en bransch i snabb utveckling med en allt viktigare roll för att bidra till ett hållbart näringsliv och samhällsutveckling.

Vilka är de viktigaste trenderna idag i revisions- och rådgivningsbranschen?
Globalisering, digitalisering och hållbarhet har länge varit de tydligaste trenderna. På senare år har hållbarhet seglat upp som det viktigaste området; främst som en följd av globaliseringen och ambitionen att lösa olika samhällsutmaningar genom lagstiftning och internationella regelverk för hållbarhetsrapportering – en utveckling som vi på FAR följer på nära håll. Den är i grunden positiv och informationen är efterfrågad, inte minst av investerare. Men jag är lite bekymrad över mängden data som kommer att behöva samlas in, rapporteras och granskas.

Vilka utmaningar ser du med de nya regelverken?
Att det inte är *One size fits all*. Hållbarhetsrapporter ska vara relevanta och tydliga för att ge en rättvisande bild över företagens arbete och påverkan, samt möjliga att kvalitetssäkra och granska. Men det är lätt att drunkna i information och regelverken får inte bli för omfattande. De behöver även vara standardiserade och globalt harmoniserade så att bolag med globala värdekedjor kan hantera rapporteringen. Dessutom behöver de vara flexibla så att de kan anpassas *till olika verksamheter och deras specifika* hållbarhetsfrågor.

Hur påverkas ni som bransch av utvecklingen?
Vår bransch har en naturlig plats i den här utvecklingen. Allt mer hållbarhetsinformation ska verifieras och FAR:s medlemmar kan se till att det blir rätt från början. Branschens specialister kan hjälpa företagsledningar att prioritera och rikta resurserna till rätt hållbarhetsområden. Våra medlemmar kan också hjälpa kunderna att undvika risker, såsom greenwashing, genom att ställa utmanande frågor och säkerställa att det som kommuniceras är väl underbyggt, samt verifiera informationen. På så vis kan branschen stödja kunderna i att förbättra sitt hållbarhetsarbete.

Har ni sett några andra konsekvenser?
Utvecklingen går snabbt vilket är spännande då mer specialiserade roller växer fram. Digitaliseringen har också gjort att många enklare arbetsuppgifter har ersatts av mer kvalificerade. Men det betyder att kompetenskraven ökar samtidigt som konkurrensen om till exempel ekonomer har hårdnat. Kompetensförsörjningen har därför blivit en allt viktigare fråga för vår bransch. Det går inte att ta medarbetarna för givna utan alla måste anstränga sig hårt för att *behålla kompetens och locka nya talanger genom* att visa upp branschens attraktionskraft.

Vilka egenskaper kommer att bli viktigare och mer efterfrågade?
De teoretiska kunskaperna kommer alltid att vara viktiga liksom noggrannheten, även när perspektiven breddas. Att behärska de nya regelverken är förstås också självklart. Men efterfrågan på mer strategisk rådgivning ökar och det kräver förståelse för kundernas verksamheter på ett djupare plan. Med professionellt omdöme och sunt förnuft kommer man långt, men den djupare förståelsen kan man bara få ute i verkligheten i samverkan med andra. Jag vill därför särskilt lyfta fram vikten av att alla arbetsgivare värnar om att ge sina medarbetare chansen att utvecklas genom att vara i fält så mycket som möjligt.

En hel del har alltså förändrats genom åren. Vad är sig likt?
Att hjälpa kunderna att stärka sin konkurrenskraft och överleva långsiktigt är en roll som varit naturlig för oss i branschen de senaste hundra åren. Det handlar om att resonera kring kundernas affärsmodeller, om hur de hanterar risker och tar vara på möjligheter. I takt med att omvärlden förändras kommer vi att befästa den rollen ytterligare, liksom hur vi som *bransch bidrar till ett hållbart näringsliv och en hållbar* samhällsutveckling.

FAKTA OM FAR

- FAR är en branschorganisation med runt 1 000 anslutna medlemsföretag och 5 000 medlemmar i form av revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonsulter och andra specialister.
- FAR verkar för att klargöra god yrkessed, paketera och förmedla kunskap samt driva opinionsbildning.
- Dessutom är FAR ett av Sveriges största privata utbildningsföretag inom ekonomiområdet och utför auktoriseringar av konsulter samt kvalitetskontroller av dessa.

STRATEGI 2027

Vi utvecklar kunder som utvecklar oss

Framtiden kommer att ställa nya krav på både kompetens och sättet vi arbetar på. Den insikten motiverar oss till att ständigt prova nya vägar med det yttersta målet att skapa värde tillsammans med våra kunder. Det är också kärnan i Grant Thorntons strategi – att utveckla kunder som utvecklar oss.

20230908064538

Ett värdeskapande arbetssätt

Som ett av Sveriges ledande revisions- och rådgivningsföretag är det en självklarhet för oss att arbeta med hållbarhet i vår rådgivning. Genom att framtidssäkra våra kunder skapar vi värde för dem, men också för våra medarbetare och övriga intressenter.

Tillväxt är en drivkraft för många av våra kunder och det har blivit uppenbart att den behöver ske på ett hållbart sätt och med ansvar för våra gemensamma resurser. Omställningen som samhället och näringslivet står inför kräver ett vidgat perspektiv där, utöver ekonomiska aspekter, även sociala och miljömässiga faktorer är viktiga för framtida framgång.

Rådgivning som framtidssäkrar kunderna

Revisorer och redovisningskonsulter har en allt viktigare roll för omställningen till ett hållbart näringsliv. Historiskt har vi som bransch stöttat våra kunder i ekonomiska frågor och med stöd av klassiska finansiella nyckeltal. Men i en omvärld i förändring har efterfrågan på hållbara affärsmodeller ökat. Kraven kommer från flera olika håll – från investerare och aktieägare, från kunder och konsumenter, befintliga och potentiella medarbetare, och från lagstiftare.

För att säkra sin framtida konkurrenskraft är lönsamhet inte längre tillräckligt. Företagen behöver även kunna visa att de presterar inom områden som miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning. De nya regelverk och standarder för hållbarhetsrapportering som är under utveckling, ställer hårdare krav på företagens processer och mätetal. Tillsammans med våra kunder kan vi identifiera deras framgångsfaktorer, vilka nyckeltal som är mest relevant att arbeta med och hur kunden kan bidra till en mer hållbar tillväxt.

Samtidigt bidrar vi till en snabbare omställning - ett arbetssätt som skapar värde för alla intressenter, interna såväl som externa. För att ytterligare stärka vårt värdeskapande har vi skapat vårt rådgivningskoncept Framtidens Nyckeltal. Dess primära syfte är att säkerställa att våra kunddialoger är mångfacetterade och inkluderar kundens framtidsperspektiv inom såväl E och S som G. Läs mer om Framtidens Nyckeltal här.

För att säkerställa att våra kunddialoger omfattar hållbarhetsfaktorer, mäter vi ett nytt nyckeltal (hNKI) som följs upp via vår kundundersökning. Vi ställer frågor om huruvida kunderna upplever att vi tagit upp E, S och G-perspektiv med dem. Målet är ett index på 8 där vi efter första året uppnår 5,5. Nu fortsätter arbetet med att utveckla våra verktyg och stärka våra medarbetares kompetens inom området.

Ett integrerat erbjudande som skapar värde

Vid bokslutet 2022/2023 hade Grant Thornton cirka 17 000 kunder. Det ger oss en möjlighet att genom våra tjänster bidra till entreprenörsföretagens omställning. Genom att kombinera erbjudandet från våra fyra affärsområden – Skatt, Revision, Advisory och Ekonomiservice – kan vi maximera värdet av vår rådgivning och nyttan för våra kunder. Med rådgivare från olika affärsområden kombinerar vi bredd med spets, i syfte att skapa trygghet, trovärdighet och konkurrenskraft.

Genom våra tjänster skapar vi följande kundvärden:

Trygghet
Vi avlastar våra kunder genom att säkra deras verksamheter, minska riskerna och skapa trygghet.

Trovärdighet
Vårt arbete bidrar till att stärka kundernas trovärdighet.

Konkurrenskraft
Med ett tydligt framtidsfokus kan vi erbjuda rådgivning som stärker våra kunders konkurrenskraft.

Vår värdeskapandemodell

Det är tillsammans med entreprenörsföretag som vi skapar framtiden. Vi påverkar samhället varje dag – när vi hjälper våra kunder med deras transparens, trovärdighet och konkurrenskraft och när vi stöttar våra medarbetare med personlig utveckling.

RESURSER

- Investerat kapital
- Affärsverktyg
- Affärsprocesser
- Affärsutveckling
- 1 405 medarbetare
- 157 partners
- Lokala kontor
- Kundportal
- Systemlösningar
- Kundrelationer
- Nätverk och samarbeten
- Branschgrupper
- Varumärke

VÅR AFFÄRSMODELL

VISION - Tillsammans med entreprenörsföretag skapar vi framtiden
Strategi 2027 – Marknadsledande på mid-market

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.

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.

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.

VÄRDE FÖR INTRESSENTER

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

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

Delägare
- Långsiktig investering

Medarbetare
- Karriärmöjligheter och personlig utveckling
- Hållbart arbetsliv

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

GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

20230908064S9

Strategi 2027:
Marknadsledande på mid-market

Under året tog Grant Thornton fram en ny strategi med målet att bli marknadsledande bland entreprenörsföretag på mid-market. Strategin är vägledande för vår utveckling och för hur vi ska möta våra kunders allt större förväntningar. Ambitionen är att bidra inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet.

På Grant Thornton ser vi värdet av ett starkt näringsliv, där vi både kan och vill vara med och skapa hållbar tillväxt. Vårt fokus är entreprenörsföretag i mid-market som har ambitionen att växa och utvecklas. Våra kunder delar vår vision och kännetecknas av att de har ambitioner att växa hållbart och bidra till samhällets omställning. De har ett behov av flera av våra kompetens- och tjänsteområden och har ofta internationella ambitioner.

Grant Thorntons varumärke är starkt inom detta segment och det finns stor potential att växa affären. För att ta en tydlig position som marknadsledande tar vi ytterligare steg i utvecklingen av våra tjänster, kompetenser och i digitalisering. Vi anpassar vår rådgivning och analys utifrån utvecklingen i omvärld, bransch och kundens förutsättningar.

Genom att utveckla kunder som utvecklar oss, ökar vi också vår attraktivitet som arbetsgivare. I en kunskapsintensiv bransch är medarbetarna och företagskulturen centrala för vår framgång. Tillsammans bygger vi en kultur som präglas av tillit, självledarskap och glädje, där varje medarbetares kompetens och perspektiv värdesätts.

Strategin stöttas av vår tvååriga affärsplan med tydliga mål och prioriteringar. Det ger också en ökad effektivitet och möjlighet till justeringar utifrån omvärldsfaktorer.

Måluppföljning

Med vår nya strategi och affärsplan, står vi inför en stor förflyttning. Målen säkerställer att vi kontinuerligt rör oss i den riktning vi vill för att nå vår vision. Utifrån varje mål finns ett antal nyckeltal som följs upp löpande.

Område	Målbeskrivning	Mål 2024	Utfall	Måluppfyllnad
Minskad klimatpåverkan	CO_2e utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd)	0,4	0,4	
Människor i fokus	Kunder med affär i två eller fler affärsområden[1]	66 %	52 %	
	Efterlevande av våra framgångsfaktorer på teamnivå	90 %	71 %	
	Ledarskapet kommunicerar en tydlig riktning	80 %	84 %	
	Diskriminering/kränkande särbehandling	0 ärenden	1 ärende	
	Jämställdhet i partnergruppen	40 %	36 %	
	Mångfald (andel medarbetare med utländsk bakgrund)[2]	15 %	11,4 %	
	Kundorientering enligt medarbetare	70 %	73 %	
	Medarbetarna upplever att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv	80 %	86 %	
	Personalomsättning	15 %	15,6 %	
Ansvar i alla led	Tillväxt	7 %	11,2 %	
	Upplevd effektivitet enligt medarbetare	85 %	83 %	
	Upplevt kundvärde hNKI	8,0	5,5	
	Lönsamhet	13–14 %	16 %	
	Mått uppdragskvalitet	96 %	93 %	
	Genomförandegrad obligatoriska utbildningar	100 %	94 %	

[1] med hänsyn tagen till jävs-och oberoenderegler

[2] enligt SCB:s definition: *Med utländsk bakgrund avses personer som är utrikes födda, samt personer som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar.*

20230908064460

Vårt bidrag till Agenda 2030

På Grant Thornton har vi åtagit oss att bidra till FN:s 17 globala mål.
Vi arbetar med sju av målen och tillhörande valda delmål.

SDG	Delmål där vi skapar störst värde	Delmålens koppling till strategin	Nyckeltal i affärsplanen
3	3.D Förbättra tidiga varningssystem för globala hälsorisker	• Tillsammans bygger vi en kultur som präglas av glädje, tillit och självledarskap, och vi värdesätter ett hållbart arbetsliv	• Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv
5	5.5 Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande	• Allas kompetens och perspektiv värdesätts	• Jämställdhet i partnergruppen
8	8.3 Främja politik för nya arbetstillfällen och ökad företagsamhet	• På Grant Thornton ser vi värdet av ett starkt näringsliv, där vi både kan och vill vara med och skapa hållbar tillväxt • Allas kompetens och perspektiv värdesätts	• Kombination Tillväxt och Upplevt kundvärde hNKI
10	10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering 10.3 Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering	• Allas kompetens och perspektiv värdesätts	• Mångfald – andel medarbetare med utländsk bakgrund • Upplevd diskriminering
12	12.6 Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarhetsredovisning	• Våra målkunder delar vår vision och kännetecknas av att de har ambitioner att drivas och växa hållbart och bidra till samhällets omställning	• Upplevt kundvärde hNKI
13	13.3 Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar	• Ett ökat inslag av rådgivning och analys utifrån utvecklingen i omvärlden, anpassad efter bransch och kundens förutsättningar	• Upplevt kundvärde hNKI • CO_2e utsläpp tjänsteresor per medarbetare
16	16.5 Bekämpa korruption och mutor	• Hög etik och matchande värderingar • I våra utvalda segment är vårt varumärke starkt och vi står för förnyelse, kvalitet, relation och etik	• Mått uppdragskvalitet • Genomförandegrad obligatorisk utbildning

De valda globala målen är integrerade i vår verksamhet och vi mäter kontinuerligt vårt bidrag genom nyckeltal i vår affärsplan.

I samband med framtagningen av vår strategi och affärsplan gjordes en översyn för att säkerställa att vi fokuserar på de mål där vi har störst möjlighet att bidra till omställningen.

Intressentdialog för att möta förväntningar

Vi strävar efter att vara transparenta och engagera våra intressenter i nära dialoger. Intressentdialogen syftar till att förstå de frågor som är mest prioriterade för våra kunder, delägare, medarbetare och potentiella medarbetare. Vi följer noga omvärldstrender och fångar upp olika intressentperspektiv. Därigenom kan vi identifiera och validera prioriterade frågor för att utveckla vår verksamhet.

Intressentgrupp	Hur vi för dialog	Prioriterade områden
Delägare	• Ägardialogforum • Enkät 1 gång/år	• Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv • Rådgivning och tjänster för att framtidssäkra kunder • Informationssäkerhet och säkring av data
Kunder	• Löpande dialog i uppdragen • Kundundersökning 3 gånger/år	• Minskad korruption och stärkt affärsetik • Informationssäkerhet och säkring av data • Innovation och utveckling av tjänster
Medarbetare	• Löpande • Utvärdering i samband med konferenser 1-2 gånger/år • Medarbetarsamtal 3 gånger/år • Medarbetarundersökning 1 gång/år	• Skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv • Informationssäkerhet och säkring av data • Rådgivning och tjänster för att framtidssäkra kunder • Mångfald och inkludering
Potentiella medarbetare	• Närvaro på utvalda universitet och högskolor • Rekryteringsprocessen • Studentundersökningar 1 gång/år • Studentevent, exempelvis Sustainergies Academy	• Rådgivning och tjänster för att framtidssäkra kunder • Skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv • Utvärdera leverantörskedja

20230908064 61

Prioritering genom väsentlighetsanalys

Väsentlighetsanalysen är grunden för vårt strategiska arbete och har under året uppdaterats till en dubbel väsentlighetsanalys.

Under året har vi uppdaterat vår väsentlighetsanalys med utgångspunkt i GRI:s uppdaterade ramverk och dubbel väsentlighet - Grant Thorntons påverkan på samhälle och miljö, samt frågornas påverkan på Grant Thornton. Identifieringen och analysen, som leddes av risk- och kvalitetskommittén, visar var vi har störst faktisk respektive potentiell positiv och negativ påverkan.

Processen för analysen

Arbetet baserades på tidigare års analyser samt intressentdialoger och omvärldsanalyser, vilket gav en bruttolista med potentiella väsentliga områden inom ESG. Varje område graderades därefter utifrån dubbel väsentlighet och genererade en lista med de frågor som bedömts ha högst påverkan, på ett eller båda perspektiven.

Varje väsentligt område tilldelades en områdesägare från företagsledningen. Respektive områdesägare hade ansvar att ta fram och följa upp planerade aktiviteter inom området. Analysen kvalitetssäkrades och sammanställdes av Risk-och kvalitetskommittén innan den fastställdes av företagsledningen och styrelsen.

Förändringar i väsentliga områden

Utöver omformuleringar och att numera kategorisera de väsentliga frågorna utifrån ESG, har det skett vissa förändringar bland vilka våra väsentliga områden är. Områden som tillkommit är IT- och informationssäkerhet, Innovation och tjänsteutveckling och Regelefterlevnad. Dessa har tidigare varit delar i andra områden men som vi utifrån årets analyser samt omvärldsläge bedömer bör vara egna väsentliga frågor.

Hållbar tillväxt och tjänster har försvunnit då vi inte ser det som en egen fråga, utan snarare effekten av att arbeta med övriga frågor. Även samarbeten och partnerskap har utgått utifrån att områdets påverkan, varken på samhälle och miljö eller på oss, inte bedömts lika högt som övriga frågor.

Väsentliga områden

Minskad klimatpåverkan	• Koldioxidutsläpp • Rådgivning framtidssäkra kunder
Människor i fokus	• Hälsa och välmående • Kompetensutveckling och kunskapsöverföring • Mångfald och inkludering • Rådgivning framtidssäkra kunder
Ansvar i alla led	• Affärsetik • *IT- och informationssäkerhet* • Innovation och tjänsteutveckling • Regelefterlevnad • Rådgivning framtidssäkra kunder

”Påverkan på samhälle och miljö är integrerat i vår årliga riskanalysprocess, som sedan mynnat ut i företagsledningens prioriterade riskområden.”

Annika Odelros, Chief Quality & Risk Officer

VÅRA AFFÄRSOMRÅDEN

Ett helhetserbjudande med fyra affärsområden

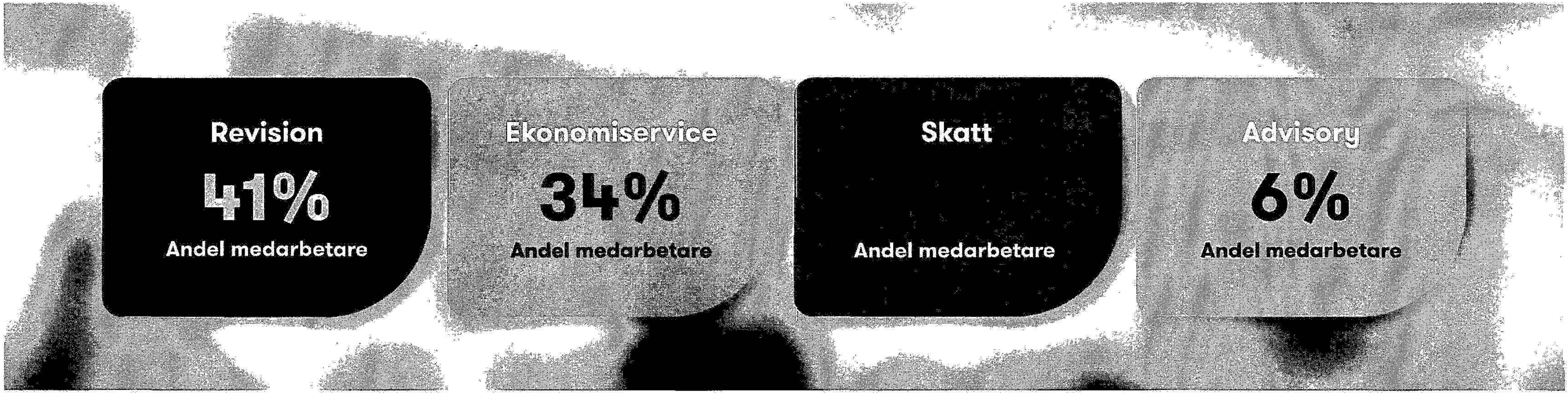
Många omvärldsfaktorer påverkar näringslivet just nu och våra kunder måste anpassa sig till förändringar inom flera områden. Då förväntar de sig stöd och råd från oss.

För att möta våra kunders behov har samarbetet mellan våra affärsområden blivit allt viktigare. Det är genom att samverka och vidareutveckla oss som vi bäst kan guida våra kunder i en värld som blir allt mer komplex.

20230908064462

Våra tjänster

Vi hjälper våra kunder att rusta sina företag för att skapa hållbar tillväxt genom rätt styrning och processer, ekonomihantering, revision och specialistrådgivning. Inom alla affärsområden har vi också certifierade affärsrådgivare som ger strategisk affärsrådgivning till ägare, styrelse och vd. 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.



Året i korthet – Revision

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

Två saker kännetecknar det senaste året. Den ena är att de regulatoriska kraven har ökat, vilket innebär mycket arbete med projektplanering, struktur och dokumentation i revisionen.

Den andra är vår position på marknaden. Vi växer i vårt valda kundsegment. Det är naturligtvis glädjande och vi ser att vi har stora möjligheter att växa ytterligare i detta segment.

Inflationen och ränteökningarna innebär också att vi kommer att behöva föra en dialog med våra kunder om en annan typ av frågor. Redan nu finns ett större fokus på frågor kring värderingar och finansiering och i takt med att kundernas utmaningar ökar kommer detta att bli än mer påtagligt.

Smarta verktyg gör oss bättre

Vi arbetar ständigt med att ta fram nya verktyg för att förbättra och effektivisera vår revisionsprocess med ambitionen att kunna leverera en så högkvalitativ revision som möjligt.

De verktyg vi tar fram syftar även till att göra arbetet och vardagen enklare, roligare och mer utvecklande för våra medarbetare.

För en dialog med kunderna om hållbar tillväxt

Eftersom revisorerna jobbar nära våra kunder kan vi hjälpa dem att lyfta blicken och förstå vikten av att arbeta in hållbarhetsperspektivet i verksamheten. På så vis kan vi tillsammans ha en dialog med företagen för att hjälpa dem att skapa förutsättningar för hållbar tillväxt.

Det är ett proaktivt arbete som innebär att vi löpande tar upp frågeställningar kring deras hållbarhetsarbete. Bland annat diskuterar vi värdet av en långsiktig hållbarhetsstrategi inför värdering och eventuell framtida försäljning av bolaget.

En annan del är att granska kundernas information kring deras hållbarhetsarbete i årsredovisningar.

Samarbeten både internt och internationellt

Samarbetet mellan våra affärsområden har ökat under de senaste åren och kommer att bli allt viktigare framåt då vi jobbar mer med större kunder. Att vi inom revisionsuppdragen tar stöd av specialister inom Advisory och Skatt är särskilt värdefullt för de större bolagen.

Vi har även ett tätt samarbete med våra internationella kollegor och med GTI i utvecklings- och kundfrågor.

”Vi jobbar med allt fler större bolag. De uppskattar vår samlade kompetens där vi också tar in specialister från fler affärsområden.”

Joachim Linder, Business Leader Assurance

20230908064 63

Året i korthet – 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, till exempel budget och prognos
- Digitala tjänster till exempel för e-faktura, kvittoredovisning och tidrapportering

Det senaste årets omvärldsförändringar har påverkat många företag. Då flertalet av våra kunder är entreprenörer har de ändå lyckats hitta kreativa vägar framåt. Det innebär att vi har haft en fortsatt stark efterfrågan på våra tjänster. Företag föredrar alltjämt att outsourca sin ekonomi och de vill ha en stark samarbetspartner. Då vi rör oss mot de större företagen i vårt kundsegment ökar också komplexiteten i våra uppdrag.

Nya erbjudanden växer fram
Användningen av digitala kommunikationsstöd fortsätter att möjliggöra effektiv samverkan och där vi nyttjar varandras kompetenser. Detta gäller både med kund och internt, oberoende geografiskt läge.

Under året har vi tagit fram och implementerat ett verktyg för rapportering och budgetering på koncernnivå. Detta, i kombination med vår rådgivning, hjälper kunder att få kontroll på och jobba proaktivt med bland annat likviditeten – vilket är extremt viktigt i dag.

Systematiserad datainsamling inom hela ESG
Under året har vi haft ett fortsatt fokus på hållbarhet. Eftersom merparten av våra kunder ännu inte omfattas av lagkrav är detta både en utmaning och en möjlighet i samma andetag. Många kunder har – trots att de inte har lagkrav på sig – insett att det inte räcker att ha ambitionen att arbeta mer hållbart. De måste även leverera konkreta resultat.

Här kan vi som rådgivare bidra med att föra in fler nyckeltal från hela ESG-perspektivet. Det är en spännande utveckling som vi driver på genom att skapa verktyg för att systematisera insamling och uppföljning av ett företags samtliga nyckeltal. I och med att vi jobbar nära tillsammans kan vi också uppmärksamma kunden på avvikelser, exempelvis ökade sjukskrivningstal eller höga drivmedelskostnader – och ge proaktiva förslag till förbättringar.

Samlar specialistkompetens
Det interna samarbetet för att bygga de bästa teamen för varje kund har fortsatt. Vi samverkar inom regioner och även över hela landet och skapar på så vis den bästa kompetens- och erfarenhetsmatchningen för våra kunder.

Under året har dessutom våra team med specialistkompetens inom olika områden fortsatt att utvecklas, något som gynnar våra större kunder. Vi har även påbörjat en paketering av våra tjänster för att skapa en mer transparent prissättningsmodell inom redovisning och lön.

”Vi samverkar över hela landet och skapar på så vis den bästa kompetens- och erfarenhetsmatchningen för varje kund.”

Anna Nilsson, Business Leader Outsourcing Services

Året i korthet – 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

Inbromsningen i ekonomin gör att många företag håller hårdare i plånboken. För oss skatterådgivare innebär det en viss omställning där en del av våra specialskattetjänster har minskat något, medan andra tjänster istället växer starkt. Bland annat har området hållbar skatterådgivning fortsatt att öka och vi hanterar allt fler skattefrågor kring internationell lagstiftning.

Framtidsspaning är en otroligt viktig del av vårt arbete. Vad är viktigt för våra kunder? Och vad krävs av oss för att vi ska kunna stötta dem? Här har vi under året också fortsatt att omvärldsbevaka kring utredningar, lagförslag och domar och stöttat våra kunder i att anpassa sin verksamhet.

Global tillväxt

Den ökade globaliseringen gör att vi får allt fler skatteuppdrag kring internationell lagstiftning, nya EU-regler och regelefterlevnad. Fler företag vill växa globalt i dag och självklart stöttar vi dem på den resan. Vi samarbetar även mycket inom Grant Thorntons internationella nätverk för att snabbt kunna hitta svar och lösningar på kundernas ibland komplexa frågeställningar.

Många företag ser över sina hållbarhetsstrategier och vi jobbar proaktivt för att hjälpa dem att skapa ett långsiktigt sätt att arbeta med komplexa skattefrågor.

Vi har också gjort en förflyttning där vi fokuserar mer på kunder som delar vår skatte- och hållbarhetsstrategi. Moral och etik är viktiga frågor och vi vill att vår värdeskapande rådgivning ska bidra till våra kunders långsiktiga hållbarhetsarbete.

Nya erbjudanden

Vi har under året utvecklat ett nytt eget digitalt skatteberäkningsverktyg som komplement till våra deklarationsprogram. Det gör att vi kan bli ännu mer effektiva och snabbare leverera underlag med högre kvalitet till våra kunder.

Tack vare digitala arbetssätt har vi också samlat vårt strukturkapital med bland annat modeller och analysmetodik. Det gör att vi kan få synergier av allt vi gör och samverka mer internt, oavsett var i landet vi sitter.

Kunskapslyft och effektiva arbetssätt

Reglerna för skatt är omfattande, invecklade och kan dessutom ändras från tid till annan. Det gör att skatterådgivning är ett område som kräver mycket specialistkompetens.

Därför har vi under året gjort en kompetensinventering över hela landet och fokuserat ännu mer på att utveckla våra medarbetare.

"Framtidsspaning är en viktig del av vårt arbete för att kunna hjälpa våra kunder över tid."

Pia Hedberg, Business Leader Tax

20230908064

Året i korthet – Advisory

- Rådgivning och stöd vid försäljning, förvärv och värdering av företag
- Hållbarhetsrådgivning i syfte att skapa en långsiktigt lönsam verksamhet
- Rådgivning inom governance: intern kontroll, internrevision och riskhantering
- Compliance inom finansiell sektor och specialistrådgivning inom IT-risker
- Rådgivning inför börsnotering och granskning av börsfähighet – pre IPO

Affärsområde Advisory fortsätter att utvecklas och växa. Samarbetet mellan våra olika affärsområden i Sverige och vårt starka internationella nätverk bidrar starkt till Advisorys utveckling, samtidigt som det innebär att vi skapar ett ännu större kundvärde. Vår fortsatta utveckling innebär även fina utvecklingsmöjligheter för våra kompetenta och drivna medarbetare.

Konjunkturläget påverkar alla och under hösten och vintern upplevde vi viss försiktighet i transaktionsmarknaden. Under första halvåret 2023 har vi noterat ökad aktivitet.

Vi ser en ökad efterfrågan på tjänster som syftar till att effektivisera samt identifiera och minska risk, något som kommer i spåren av ett svagare konjunkturläge.

Efterfrågan på våra tjänster ökar och vi fortsätter att utveckla befintliga och nya tjänster samt fortsätter att anställa medarbetare med rätt kompetens.

Ökad efterfrågan på specialistrådgivning

Våra kunder blir mer och mer medvetna om frågor kopplade till hållbar tillväxt och de efterfrågar rådgivning ur ett helhetsperspektiv, inte bara kring det finansiella. Det gör att våra team består av specialister från olika specialistområden. Att det icke finansiella perspektivet får mer plats är särskilt spännande då det varit ett fokusområde sedan många år inom Grant Thornton.

Verktyg för kontinuerlig utveckling

Vi jobbar kontinuerligt med förnyelse och förbättring av våra arbetsprocesser och vår tjänsteleverans. Här inspireras vi bland annat av framgångsrika industriföretag som sedan länge har verktyg och arbetssätt implementerade för kontinuerlig utveckling. Även vi som tjänsteföretag har mycket att vinna på ett sådant förhållningssätt.

Prioriteringar för framtiden

Omvärlden rör på sig och vi måste hela tiden förbättra oss för att vara ännu mer relevanta. Det gör vi bland annat genom att ännu tydligare fokusera på ett antal utvalda sektorer. Till exempel har Grant Thornton i Sverige en mycket stark position inom Healthcare och den vill vi stärka ytterligare. Samtidigt ska vi bli mer relevanta inom fler sektorer. Här har vi fått många värdefulla insikter från våra kollegor i Storbritannien som har ett tydligt sektorfokus.

"Genom att samverka internt och bredda vår rådgivning skapar vi ett ännu större värde för våra kunder."

Mats Öberg, Business Leader Advisory

FOKUSOMRÅDE

Minskad klimatpåverkan

Vi samarbetar med entreprenörer för att skapa ett näringsliv som tar ansvar för sin verksamhet och minskar klimat- och miljöpåverkan. På så sätt främjar vi hållbar tillväxt som gynnar både näringslivet, samhället och vår planet.

20250908064 65

Minskad klimatpåverkan

Vi bidrar till klimatomställningen på två olika sätt: dels genom att se över vad vi som företag själva kan göra för att ställa om, och dels genom att tillsammans med våra kunder skapa långsiktigt värde och en mer hållbar framtid.

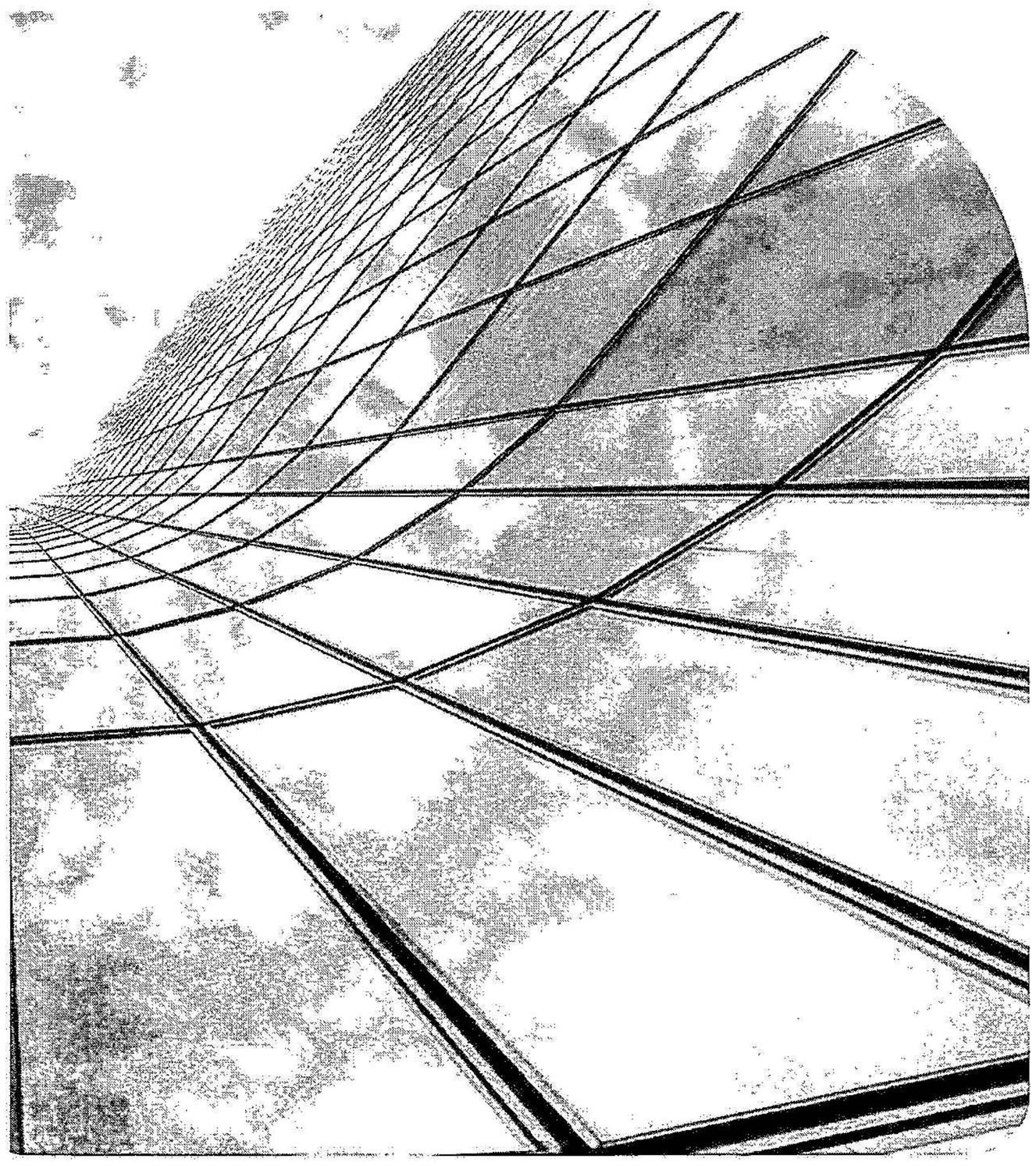
Vi är en del av ett stort ekosystem där vi både påverkar och påverkas av samhällets och näringslivets utveckling. Vi är medvetna om att ökade klimatförändringar, i kombination med social oro och en osäker geopolitisk situation, kommer att påverka framtiden för samhället och näringslivet. Därför ser vi att entreprenörernas innovationskraft är avgörande för att klara omställningen och främja den hållbara tillväxten för att nå målen i Parisavtalet.

Ökat fokus på uppföljning av vår klimatpåverkan
Under året har vi utökat uppföljningen av vår klimatpåverkan. Vi gör nu klimatbokslut tre gånger per år i samband med uppföljning på affärsplanen, i stället för en gång årligen. Det ger oss ökad förståelse för utvecklingen samt underlag för att kunna agera på och säkerställa att vi minskar våra utsläpp.

Vår ambition är att kunna visa en helhetsbild av vår väg mot nettonoll - utifrån Science Based Target Initiatives (SBTi) definition och i enlighet med Parisavtalet och GFANZ. För att kunna visa en helhetsbild och sätta ett långsiktigt mål har det blivit tydligt för oss att vi behöver inkludera fler delar av våra scope 3 utsläpp. Vi kan inte enbart redovisa våra tjänsteresor. Därför utforskar vi även hur vi kan sätta relevanta mål för inköp, då våra beräkningar förra året indikerade att inköp stod för en stor del av våra scope 3 utsläpp och därmed även våra totala utsläpp. Innan vi fastställer ett långsiktigt mål och kan få det verifierat av exempelvis SBTi, vill vi under året säkerställa att vi har korrekt data och underlag på plats.

Vi minskar vår klimatpåverkan från tjänsteresor
Under tiden vi arbetar fram vårt långsiktiga mål för våra totala utsläpp och hur vi ska nå det, har vi i affärsplanen valt att sätta upp ett mål kopplat till tjänsteresor. Detta då vi ser att tjänsteresor är ett område som av förklarliga skäl minskade under pandemin och som vi nu aktivt behöver arbeta med för att inte riskera att det ökar igen. Vi har satt ett nytt mål: att utsläppen per medarbetare från tjänsteresor inte ska överstiga 0,4 ton CO_2e per år. Det motsvarar en minskning på 60 procent i jämförelse med vårt basår 2018/2019, vilket är det senaste räknade helåret utan restriktioner från pandemin.

Det är viktigt för oss att våra medarbetare är medvetna om hur deras resor påverkar miljön och vi arbetar aktivt med att uppmuntra till mer hållbara val. Vi har under året uppdaterat vår policy för förmånsbilar och avgränsat valet av förmånsbil till endast miljöbilar. Det säkerställer att våra anställda väljer det mest hållbara alternativet när de är i behov av en förmånsbil. Vi kommer fortsätta att se över och uppdatera våra policys för att minimera vår klimatpåverkan från tjänsteresor.



Årets klimatpåverkan

Under verksamhetsåret 2021/2022 gjorde vi en översyn för att effektivisera datainsamlingen, öka spårbarheten samt prioritera de scope 3-kategorier där vi ser att vi har en större påverkan och behov av att minska våra utsläpp. Verksamhetsåret 2022/2023 är det första hela året utan pandemirestriktioner, vilket speglas i en ökning av våra utsläpp relaterat till tjänsteresor. Jämfört med innan pandemin ser vi däremot en minskning med över 50 procent i denna kategori, både i absoluta utsläpp och utsläpp per medarbetare. Trots ökningen av utsläpp från tjänsteresor ser vi en minskning av vår totala klimatpåverkan.

Den största minskningen sker inom inköp och framför allt minskade inköp av utrustning till hemmakontor, där det under pandemin var många medarbetare som i större utsträckning behövde köpa utrustning för att ha en bra arbetsmiljö även hemma. Inom energi minskas utsläppen genom att vi nu säkerställt att vi har 100 procent fossilfri el på samtliga kontor, men även genom mer effektiv användning av kontorsytorna som lett till att vi minskat antalet kvadratmeter på flera orter. För redovisning av siffrorna, se sid 61.

En mer effektiv energianvändning

På majoriteten av våra kontor har vi rådighet över elavtalen. Där fortsätter vi att använda förnybar el märkt med Bra Miljöval. Under året har vi kartlagt elförsörjningen till de kontor där vi inte har rådighet över elavtalen. Kartläggningen visade att samtliga kontor använder sig av 100 procent fossilfri el, varav alla utom ett kontor använder 100 procent förnybar el.

Förutom att säkerställa att elen vi använder är fossilfri, och helst helt förnybar, är det viktigt att inte förbruka mer energi än nödvändigt. Utöver energieffektiva installationer och användning av LED-lampor, tror vi på att öka kontorens medvetenhet kring energianvändningen. Vi har under året registrerat elmätarna, från alla kontor där vi har rådighet, in i en plattform för energibevakning. Under nästa år kommer en ansvarig person på varje kontor kunna följa energianvändningen och initiera åtgärder för att spara på både miljö och kostnader.

Medlemskap i organisationer

Vi är medlemmar i UN Global Compact och har antagit deras tio principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö, antikorruption och försiktighetsprincipen. Genom Grant Thornton International är vi även medlemmar i The Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ), en klimatöverenskommelse skapad av en FN-initierad grupp av företag och organisationer inom finansbranschen. Överenskommelsen innebär att vi har förbundit oss till att stödja målet om netto-nollutsläpp av växthusgaser till senast 2050, men där vi i svenska företaget har som mål att nå nettonoll senast 2045.

Klimatsmarta kontor

Genom att öka medvetenheten hos våra medarbetare och erbjuda dem stöd och riktlinjer för hur man skapar klimatsmarta kontor, kan vi på kort och lång sikt minska vår påverkan på miljön. Vi erbjuder våra medarbetare riktlinjer för hur man kan arrangera evenemang på ett hållbart sätt. Det innebär bland annat att vi ger råd om hållbar mat, resor och inköp. Vi har även riktlinjer för inköp av nya kontorsmöbler och IT-utrustning, vilka fokuserar på återbruk och materialåtervinning vid inköpsbehov. På så sätt försöker vi i första hand återanvända befintliga möbler och IT-utrustning i den utsträckning som är möjligt, och sträva efter att köpa begagnade möbler när det är nödvändigt att göra nya inköp.

20230908064 66

Fortsatt satsning i kolinlagring
Vid sidan av vårt aktiva arbete med att se över och minska våra koldioxidutsläpp, har vi valt att fortsätta vår årliga investering i Svensk Kolinlagring. Ett projekt som kopplar ihop olika aktörer för att möjliggöra ökad kolinlagring med mervärden i svenskt jordbruk. Det är en lösning som bidrar till att mildra klimatförändringarna, öka mullhalt och bördighet, bevara och skapa ekosystemtjänster samt bidra till ett hållbart matsystem. Vi, tillsammans med en leverantör inom klimattjänster, bedömer att störst nytta uppstår genom att stötta lokala projekt med många mervärden i stället för att maximera antalet kolkrediter i projekt i andra delar av världen. Du kan läsa mer om Svensk kolinlagring här.

Vi hjälper våra kunder att ställa om
Det är genom samarbetet med våra kunder som vi gör den största skillnaden för vår planet. För att kunna hjälpa kunderna att anpassa sig till en hållbar framtid är det avgörande att våra medarbetare är trygga i att även lyfta och diskutera frågor kopplat till miljö och klimat.

I samband med att vi under hösten 2022 lanserade vårt koncept "Framtidens Nyckeltal" togs nya omfattande stöd, guider och utbildningar fram som finns tillgängliga för alla våra medarbetare. Det möjliggör för alla våra kollegor, oavsett affärsområde, att kunna ta inledande diskussioner kring hur icke-finansiella frågor påverkar deras verksamhet. Därefter har vi ett team av hållbarhetsspecialister som kan kopplas in vid mer specifik rådgivning och stöttar kunderna med att kartlägga, beräkna och ta fram en strategi kring hur de kan arbeta för att minska sin klimatpåverkan.

Vårt engagemang för att öka företagens medvetenhet om hållbarhet
För att möta påverkan på klimat och miljö krävs en ökad kunskap och medvetenhet om hållbarhet generellt i näringslivet. Därför arbetar vi aktivt med att lyfta relevanta hållbarhets- och samhällsfrågor i olika forum.

Vi arrangerar regelbundet olika träffar där exempelvis hållbarhetschefer, studenter och andra intressenter samlas för att diskutera och utbyta erfarenheter. Vi samarbetar med organisationer som Företagarna, Leaders Alliance, YEoS (Young Entrepreneurs of Sweden) och Sustainergies för att öka kunskapen om näringslivets bidrag till omställningen.

Umeåkontoret har anslutit sig till stadens klimatfärdplan

I början på 2023 skrev vi under Umeå klimatfärdplan. Ett åtagande om att kontoret i Umeå ska arbeta tillsammans med andra företag, offentliga verksamheter och organisationer för att skynda på Umeås klimatomställning och kraftfullt minska klimatutsläppen i enlighet med Parisavtalet. Ansvarig för detta är Fredrik Wikner, kontorschef i Umeå.

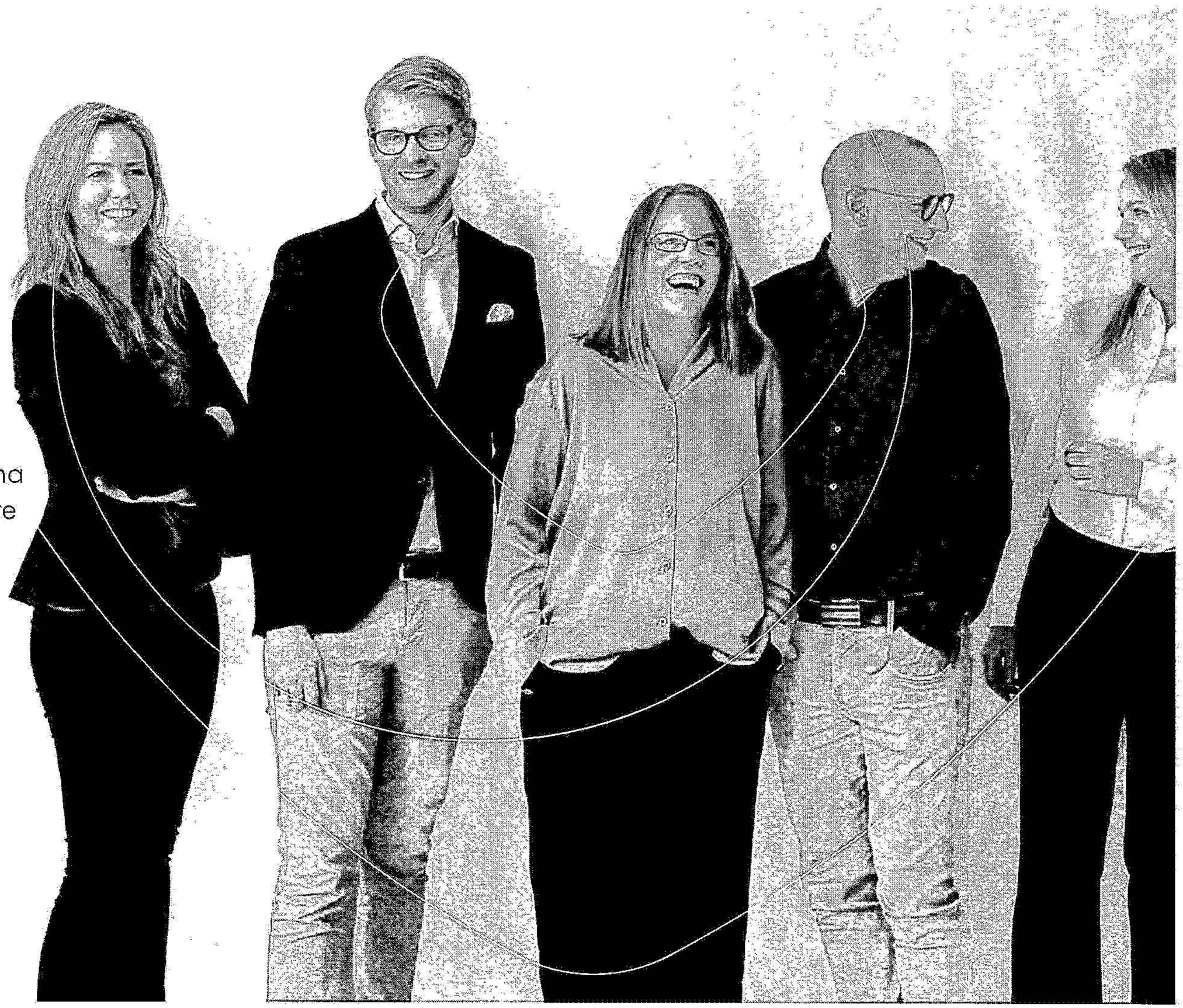
Kan du kort berätta om Umeå klimatfärdplan?
– Under 2022 tog Umeå kommun fram en klimatfärdplan som en del av arbetet med att bli klimatneutrala år 2040. Färdplanen är både en sammanställning av vad som behöver göras för att minska klimatutsläppen i Umeå, och en plattform där företag och organisationer i Umeå stärker varandra och tillsammans arbetar för klimatomställning i enlighet med Parisavtalet. Målet med färdplanen är att ge bästa möjliga stöd och värde för många olika aktörer i Umeå och att tillsammans bli klimatneutrala.

Hur har engagemanget hos medarbetarna sett ut och vad händer nu?
– Engagemanget har varit otroligt stort bland samtliga medarbetare på kontoret. Vi har redan planerat en rad aktiviteter som stödjer klimatfärdplanen, inklusive att anordna minst ett externt kundevent och ett studentevent per år med fokus på hållbarhetsfrågor. Det ska bli kul att se vad vi som företag tillsammans kan bidra med. Jag hoppas att det här visar andra kontor att hållbarhetsfrågan drivs både lokalt och centralt inom Grant Thornton.

FOKUSOMRÅDE

Människor i fokus

Våra medarbetare utgör kärnan hos Grant Thornton. Tillsammans skapar vi en kultur byggd på utveckling, ledarskap och glädje. Som vår viktigaste resurs är vi måna om att skapa en hållbar arbetsmiljö för våra medarbetare och attrahera, behålla och utveckla den kompetens som behövs för att fortsatt vara ett av Sveriges ledande revisions- och rådgivningsföretag.



20230908064467

Vi skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv har länge varit i fokus på Grant Thornton. Med en väl utarbetad modell skapar vi tydlighet i vad vi behöver fokusera på för att ge våra medarbetare förutsättningar för att växa och utvecklas på ett långsiktigt hållbart sätt.

Under 2022 uppdaterade vi modellen för hållbart arbetsliv i linje med strategin och vårt hybrida arbetsliv.

Vi har även tagit fram ett stöd till cheferna som de kan använda i samtalen med sina medarbetare. Det hjälper dem att fånga upp det som är viktigt för respektive medarbetare.

Att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv är ett pågående arbete som hela tiden kommer att utvecklas.

Kärnan till ett hållbart arbetsliv

Självledarskapet är grunden och kärnan till ett hållbart arbetsliv och utgör navet i vår modell. I modellen har vi fyra fokusområden - Flexibilitet och tillgänglighet, Ledarskap, Effektiva arbetssätt och Välmående. Dessa områden arbetar vi aktivt med för att erbjuda våra medarbetare goda förutsättningar för att skapa ett hållbart arbetsliv.

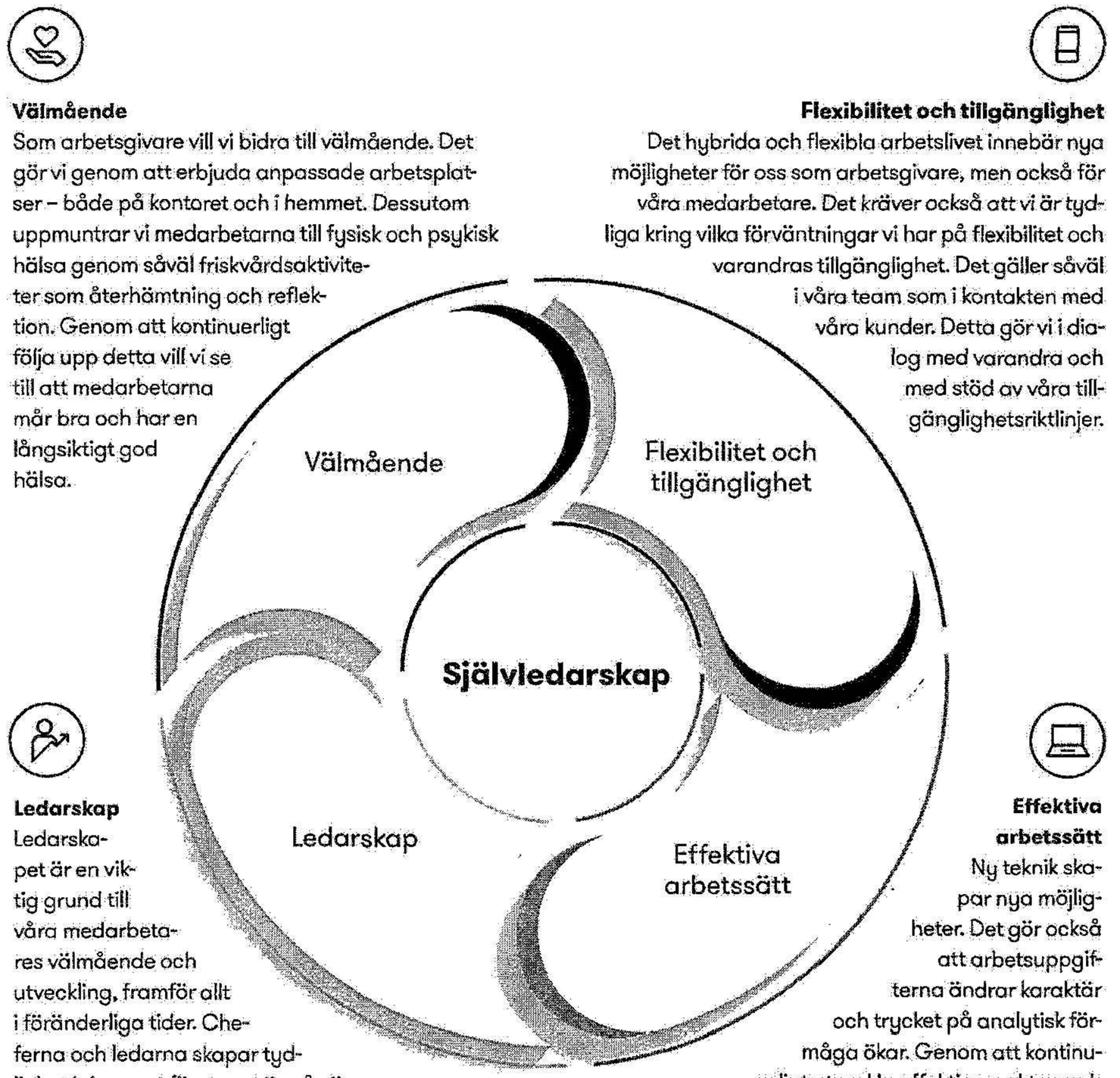
Ambitionen med självledarskapet är att alla medarbetare på Grant Thornton ska känna att de kan ta egna initiativ, fatta självständiga beslut och styra sitt dagliga arbete på det sätt som fungerar bäst. Samtidigt som det inom varje område finns ett delat ansvar där vi som arbetsgivare ständigt arbetar för att ge bättre förutsättningar och struktur, och medarbetaren möter upp med ett eget ansvarstagande och självledarskap.

Vår självledarskapskultur

Självledarskap handlar om alla medarbetare på Grant Thornton. Det handlar om att förstå hur man som individ – var och en på sitt allra bästa sätt - kan vara delaktig och bidra till de resultat vi vill skapa tillsammans. Vi arbetar aktivt med att alla medarbetare ska bli medvetna om sina värderingar och styrkor, liksom vad man behöver för att må bra och känna glädje i vardagen i sitt arbete.

Alla delar påverkar helheten

Alla fokusområden går in i varandra och har en stor påverkan på helheten. Om en del saknas, eller om det finns svårigheter att till fullo lyckas i det individuella självledarskapet, uppstår troligen svårigheter att uppleva ett hållbart arbetsliv.



Välmående
Som arbetsgivare vill vi bidra till välmående. Det gör vi genom att erbjuda anpassade arbetsplatser – både på kontoret och i hemmet. Dessutom uppmuntrar vi medarbetarna till fysisk och psykisk hälsa genom såväl friskvårdsaktiviteter som återhämtning och reflektion. Genom att kontinuerligt följa upp detta vill vi se till att medarbetarna mår bra och har en långsiktigt god hälsa.

Flexibilitet och tillgänglighet
Det hybrida och flexibla arbetslivet innebär nya möjligheter för oss som arbetsgivare, men också för våra medarbetare. Det kräver också att vi är tydliga kring vilka förväntningar vi har på flexibilitet och varandras tillgänglighet. Det gäller såväl i våra team som i kontakten med våra kunder. Detta gör vi i dialog med varandra och med stöd av våra tillgänglighetsriktlinjer.

Ledarskap
Ledarskapet är en viktig grund till våra medarbetares välmående och utveckling, framför allt i föränderliga tider. Cheferna och ledarna skapar tydlighet kring vart företaget är på väg samtidigt som de stöttar och coachar medarbetarna i deras självledarskap. I ledarskapet utgår vi alltid från kunden och vår affär som – tillsammans med våra värderingar, vision och mål – utgör spelplanen för hur vi leder företaget framåt.

Effektiva arbetssätt
Ny teknik skapar nya möjligheter. Det gör också att arbetsuppgifterna ändrar karaktär och trycket på analytisk förmåga ökar. Genom att kontinuerligt utveckla effektiva verktyg och arbetssätt bidrar vi till medarbetarnas ständiga lärande samtidigt som vi skapar bättre möjlighet att samarbeta över kontorsgränserna. I sin tur bidrar det till att vi kan fortsätta att leverera hög kvalitet i våra kunduppdrag.

Vi formar det nya flexibla och hybrida arbetslivet

På Grant Thornton har vi full flexibilitet vad gäller var och när vi utför vårt arbete. Det är mycket uppskattat och fungerar bra. Samtidigt kräver det att vi är tydliga kring vilka förväntningar vi har på varandras tillgänglighet. Det gäller såväl i våra team som i kontakten med våra kunder.

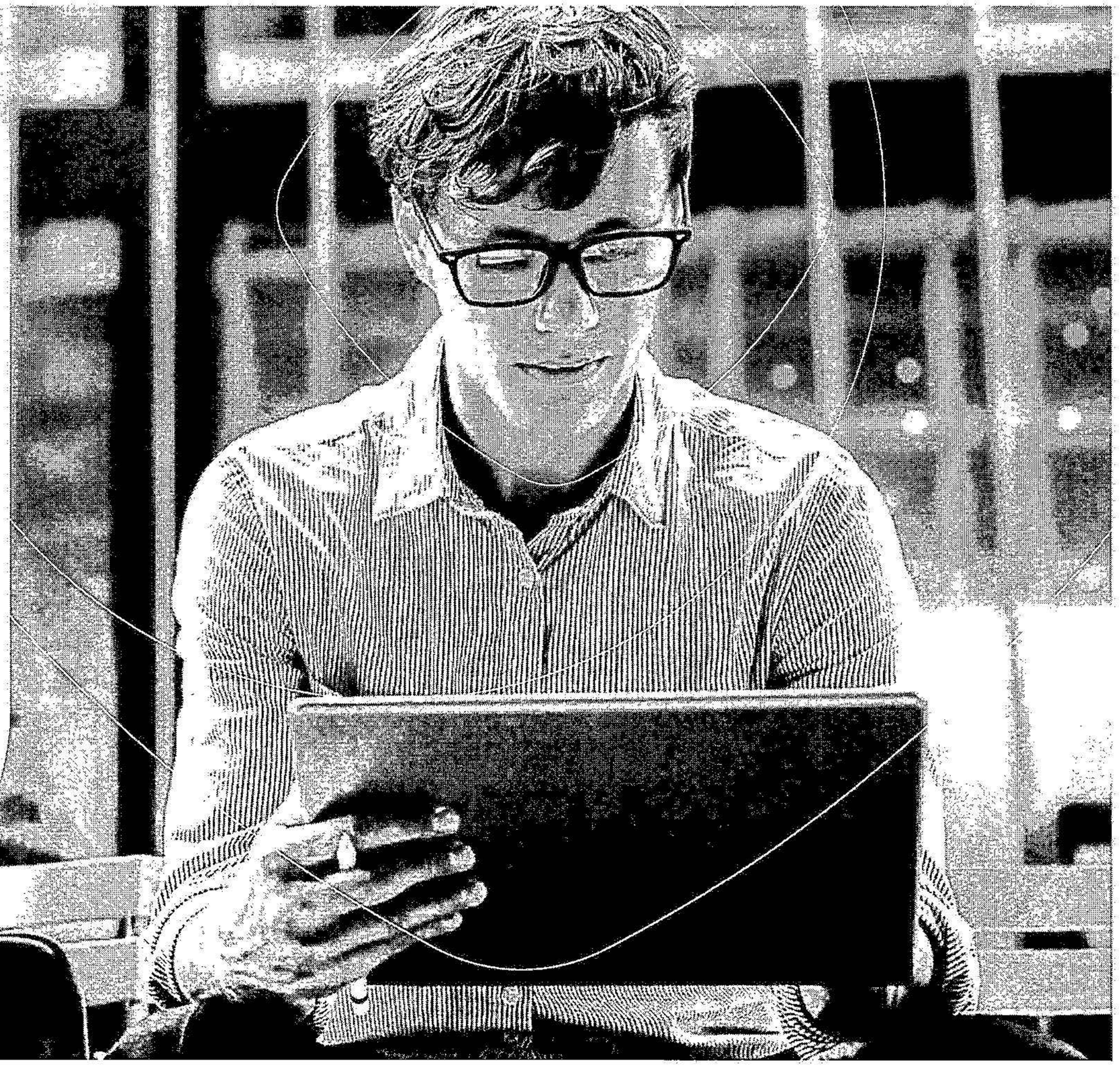
I vårt arbete med att skapa en attraktiv arbetsplats och erbjuda ett hållbart arbetsliv ser vi i dag två saker som blivit allt viktigare för våra medarbetare. Den ena är att de vill ha en bra balans mellan arbete och fritid. Den andra är att de vill tillhöra ett team och ha en trygg arbetsplats.

Så får vi det att hända i praktiken

Redan innan pandemin utvecklade vi vår Way@Work-strategi. Den handlar om hur vi skapar moderna och flexibla arbetssätt och mötesplatser för att bli ännu bättre på att möta omvärldens förändrade behov – såväl kundernas som medarbetarnas.

Under året har vi arbetat med att implementera strategin i hela vår verksamhet genom dialog och diskussioner – både i våra egna team och i möten med våra kunder.

Våra tillgänglighetsriktlinjer hjälper oss att tydliggöra vad det flexibla arbetssättet innebär i praktiken och vad vi har för förväntningar på varandra när det gäller tillgänglighet.



20230908064 68

Ledarskapet en viktig grund till utveckling och välmående

Det är mycket som händer i vår och kundernas omvärld, samtidigt som vårt företag växer och vi måste vidga våra perspektiv. Då behövs tydliga ledare som skapar tillit och har förmågan att prioritera i en komplex miljö. Samtidigt blir medarbetarnas självledarskap allt viktigare.

Ledarstrategi för framtiden
Med utgångspunkt i just omvärldsfaktorer, och med våra interna verktyg som grund, har vi tagit fram en ledarmodell. Vi har också börjat utforska vad det är för egenskaper och kompetenser som chefer och ledare behöver ha för att vi ska lyckas med vår strategi och nå våra mål.

Vi har kunden och vår affär i fokus och våra värderingar, vision och mål som grund för hur vi leder företaget framåt. Ledarskapet på Grant Thornton har tre dimensioner som alla samverkar och är viktiga:

- **Självledarskap** –alla medarbetare på Grant Thornton är självledare. Det innebär att alla förstår hur de är en del av våra kunders affär och att de bidrar till den.
- **Ledarskap** – våra handledare, projektledare, kundansvariga och partners bidrar alla till att skapa en utvecklande miljö utifrån sina kompetenser och erfarenheter.
- **Chefskap** – våra chefer har ett arbetsgivaransvar i alla lägen och ska skapa trygghet och tillit i teamet så att alla kan leverera mot uppsatta mål. Det gör de genom att inspirera, coacha och tydligt kommunicera vart företaget är på väg.

Pågående process
Under året har vi påbörjat utvecklingsarbetet utifrån vår nya ledarstrategi. Vi har bland annat genomfört vårt utvecklingsprogram där utvalda chefer och ledare fått möjlighet att utveckla sitt ledarskap kopplat till affärsprojekt. Vi har också arbetat om vårt introduktionsprogram för nya chefer samt skapat en helt ny digital hubb för chefer och ledare.

Lärande – en medveten del för att skapa framtiden

Den höga förändringstakten runt oss gör att vi hela tiden måste lära nytt. Både för vår egen utveckling, men också för att möta kundernas förväntan i rådgivningen. Det gör vi genom ett kontinuerligt lärande som omsätts i arbetsvardagen.

Kontinuerligt lärande är en viktig och naturlig del av att arbeta på Grant Thornton. Kunskapsdelning är en förutsättning för att vi ska kunna fortsätta vara relevanta på marknaden. Lärandet sker huvudsakligen på två sätt – löpande i det dagliga arbetet och via utbildningstillfällen. Därför erbjuder vi flera utvecklingsmöjligheter och karriärvägar.

Utveckling i det dagliga arbetet
Mycket av vårt lärande sker i det dagliga arbetet och i samverkan med andra. Det är då vi lär oss och utvecklas som mest. Därför är det viktigt att vi hela tiden delar med oss till varandra av våra idéer, arbetssätt och erfarenheter – framgångsfaktorer såväl som förbättringsområden. Erfarenhetsutbytet gör att vi tillsammans bygger en lärande organisation där kunskapsdelning ingår i vardagen.

Vi delar med oss
Vi har en omfattande utbildningsverksamhet och erbjuder såväl lärarledda utbildningar, på plats eller digitalt, som onlineutbildningar on demand. Sedan några år tillbaka fokuserar vi allt mer på lärande i det hybrida arbetet och i samverkan med andra. Vår digitala arbetsplats har blivit en naturlig del för kunskapsdelning och ger en ökad flexibilitet som värderas högt. För att främja utveckling och lärande hos våra medarbetare är det viktigt för oss att alla har individuella mål kopplat till detta.

Samlade alla medarbetare för kickoff

Grant Thornton inledde hösten 2022 med en gemensam kickoff för alla medarbetare för att samla ihop oss kring den nya strategin och visionen. Den röda tråden handlade om hur vi kan påverka företag och samhälle i en positiv och hållbar riktning.

Platsen var Subtopia i Alby söder om Stockholm, en miljö präglad av kultur, innovation och samhällsnytta. Programmet var fullmatat med såväl allvar och affärsmässighet som trivsel och aktiviteter. Ledmotivet var att våga utmana och utmanas, lyssna in omvärlden och skapa tillit. Allt för att kunna göra skillnad och skapa en hållbar framtid tillsammans.

Efteråt svarade 95 procent av medarbetarna att den nya visionen känns inspirerande och 95 procent trodde att de kommer att kunna bidra till våra mål i affärsplanen.

20230908064 69

Våra olikheter hjälper oss att bli bättre

På Grant Thornton arbetar vi aktivt för mångfald och inkludering. Genom att vara inkluderande och ha mer diversifierade team speglar vi samhället och mångfalden bland våra kunder bättre och kan därmed få bredare förståelse för deras utmaningar. Vi blir dessutom mer kompetenta tillsammans och attraktiv som arbetsgivare.

93%

36%
av delägarna är kvinnor

11,4%
av medarbetarna har utländsk bakgrund.[1]

1
rapporterat fall av diskriminering/ kränkande särbehandling

Vår kundbas är diversifierad med stor mångfald bland ägare, styrelser och företagsledningar. Då är det en stor fördel om även vi som leverantör är diversifierade och inkluderande eftersom det bidrar till ökad förståelse, bredare kompetens och nya perspektiv på de aktuella frågorna.

Vi vet också att en organisation som präglas av mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering bidrar till ett bättre arbetsklimat samtidigt som det främjar kreativitet och innovation. Vår mångfald och jämställdhetspolicy är ett viktigt verktyg för att skapa en tydlig ambition och riktning. Vi har också en nyinrättad mångfalds- och inkluderings-*kommitté vars arbete syftar till att nå våra affärs*mål inom området. Under året har vi gått med i nätverket Diversity Charter Sweden för att ytterligare fördjupa våra kunskaper och säkerställa icke-diskriminering, mångfald och inkludering.

Mångfald och jämställdhet

Vi strävar efter att skapa en organisation som präglas av mångfald och jämställdhet i flera dimensioner. En viktig del i att bredda perspektiv handlar om att anställa medarbetare med utländsk bakgrund. Här har vi under året ökat från 10,5 procent till 11,4 procent. Vad gäller jämställdhet är målet att 2027 ska 40 procent av våra delägare vara kvinnor. Vi är idag 36 procent kvinnor. Sett till de största revisionsbolagen har vi enligt tidningen Balans kartläggning i mars 2023 högst jämställdhet bland delägare (då 37 procent).

Motverkande av diskriminering

En inkluderande kultur är avgörande för att kunna erbjuda ett arbetsklimat präglat av tillit och utveckling. Vi accepterar inte trakasserier, diskriminering eller andra brott mot mänskliga rättigheter och har tydliga policys och riktlinjer *kring det. I vår medarbetarundersökning* uppger 93 procent att de vet var de ska vända sig om de skulle känna sig illa behandlade eller kränkta på arbetsplatsen. Medarbetare kan anonymt rapportera oegentligheter och missförhållanden via WhistleB i enlighet med visselblåsarlagen. Under året har vi haft ett rapporterat och hanterat ärende. Som komplement till visselblåsarfunktionen mäter vår medarbetarundersökning upplevelsen av diskriminering, i förhållande till de sju diskrimineringsgrunderna, samt har frågor kring vår kultur och arbetsklimat.

Chefer och arbetsmiljöombud, tillsammans med HR, fångar även upp signaler om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling och upprättar lokala handlingsplaner. Alla ärenden hanteras av HR tillsammans med ansvariga chefer i enlighet med gällande lagar.

Initiativ för att säkra vårt arbete med mångfald och inkludering

- Vi har gått med i Diversity Charter Sweden, världens största nätverk inom mångfalds och inkluderingsfrågor, för att få inspiration och stöd i vårt arbete.
- Genom samarbete med Beredskapslyftet har vi under året rekryterat fem medarbetare från Ukraina.
- I det nya projektet "Familjesmart arbetsplats" har vi tagit fram en föräldraguide som stöd för att kombinera föräldraskap och karriär.

[1] För definition, se sid 15

Arbetsmiljöarbete

En naturlig del av arbetsdagen

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 verksamhet där alla är med och bidrar – såväl chefer som medarbetare och arbetsmiljöombud.

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. Samtliga medarbetare omfattas av Grant Thorntons arbetsmiljöarbete.

Tillsammans för ett friskt och säkert arbetsliv

Vår Arbetsmiljöpolicy ger uttryck för den arbetsmiljö vi långsiktigt vill uppnå. 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.

Hantering av arbetsmiljörelaterade risker

Vårt arbete bygger på fyra delar: Undersökning, Riskbedömning, Åtgärd och Uppföljning. 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.

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.

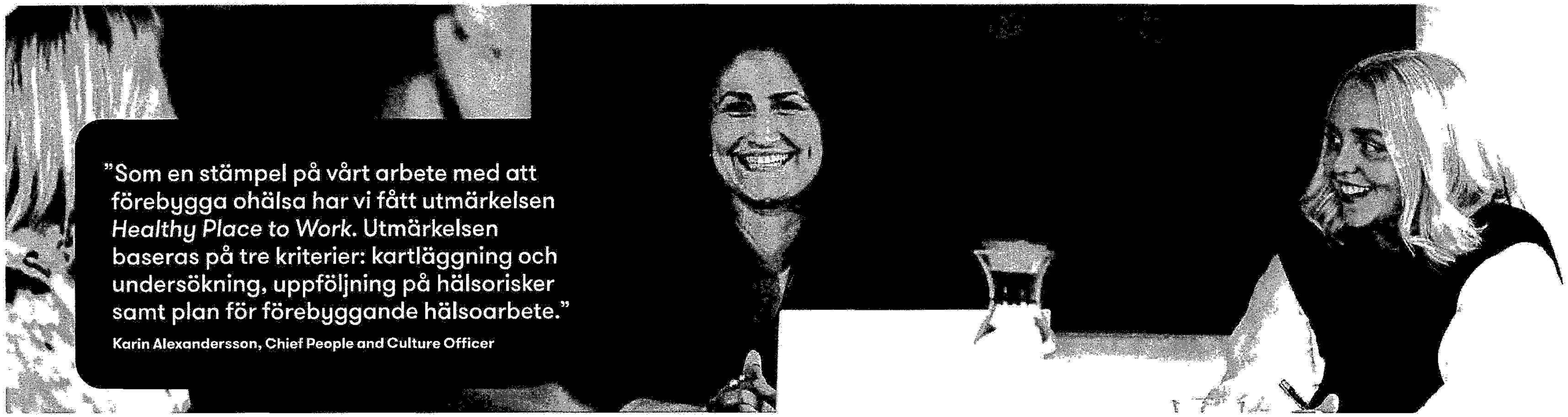
För våra medarbetare finns flera möjligheter att direkt dela med sig av upplevelser av arbetsmiljön, till exempel i pulsmätningar, medarbetarundersökning och i regelbundna utvecklings- och uppföljningssamtal. Frågor kopplade till arbetsmiljön ska vidare vara en återkommande punkt på personalmöten. Risker 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.

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.

20230908064 70



Att arbeta hos kund i deras lokaler eller på distans är vanligt förekommande hos oss. Utgångspunkten är att våra medarbetare inte ska uppleva risker för ohälsa oavsett varifrån de arbetar. Därför är samarbetet med kund avgörande samt att våra medarbetare och chefer tillsammans beaktar och följer upp arbetsmiljön hos kund och på distans.

Utbildning kring arbetsmiljö och hälsa
Grant Thornton erbjuder e-utbildning kring arbetsmiljö och hälsa. Syftet är att få kunskap för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar som chef eller i sin roll som arbetsmiljöombud. Utbildningen är obligatorisk för nytillträdda chefer. Vid introduktionen av nya medarbetare ingår en kortare arbetsmiljöutbildning.

Medarbetarinflytande
Inom Grant Thornton finns en referensgrupp som fungerar som en remissinstans för medarbetarfrågor. Här ingår framröstade personalrepresentanter från samtliga kontor. Särskilt utsedda distriktsrepresentanter förmedlar information vidare till den centrala representanten samt styrelserepresentanten, som i sin tur tar med frågorna till företagsledningen och styrelsen.

Vi har inget centralt framförhandlat kollektivavtal. I stället för fackliga parter har vi utsett arbetstagarrepresentanter som ingår i vår styrelse. På varje kontor och affärsområde har vi arbetsmiljöombud som är utsedda av medarbetare inom respektive område. Våra arbetsmiljöombud är våra medarbetares företrädare i arbetsmiljöfrågor och samverkar med chefer och företagsledning i både det systematiska arbetsmiljöarbetet och andra aktuella frågor på området/kontoret.

Våra medarbetares pensions- och försäkringslösningar är i nivå med motsvarande kollektivavtalade lösningar.

Policy och efterlevnad kopplat till medarbetare
Vi arbetar för att skapa tydlighet hos våra medarbetare kring vår styrning genom att ha ett antal företagsgemensamma policyer. Ett aktivt arbete med att öka kunskapen och medvetenheten om organisationens policys i syfte att säkra efterlevnad i hela organisationen pågår kontinuerligt.

Policys
- Arbetsmiljöpolicy
- Mångfald och jämställdhetspolicy
- Uppförandekod
- Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- Rekryteringspolicy
- Sociala mediepolicy
- Alkohol-, drog- och spelpolicy
- Lönepolicy
- Rehabiliteringspolicy
- Personuppgiftspolicy
- Miljöpolicy

FOKUSOMRÅDE

Ansvar i alla led

På Grant Thornton värnar vi om ansvarstagande i allt vi gör. Det handlar om hur vi själva arbetar, gör affärer, hanterar våra kunders information samt vilka tjänster och råd vi erbjuder våra kunder.

20230908064 71

Vi tar ansvar i hela värdekedjan

Grant Thornton har förbundit sig att följa FN:s Global Compacts tio principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Vi ser det som vår uppgift att bidra till hållbar tillväxt i näringslivet.

För att bidra till hållbar tillväxt i näringslivet tar vi ansvar för hela vår värdekedja. Det inkluderar vår egen verksamhet och våra leverantörsrelationer samt rådgivningen till våra kunder. För att uppnå det arbetar vi ständigt med att utveckla vår egen verksamhet och våra tjänster, samt stötta kunderna inom bland annat miljöfrågor och sociala dimensioner utöver de klassiska finansiella nyckeltalen.

Innovation och tjänsteutveckling
Vår förmåga att tillgodogöra oss värdet av digitalisering och automatisering är central för att uppfylla vår strategi och utgör en stark förändringskraft för oss. Det är avgörande för vårt förtroende, vår konkurrenskraft och för att vi ska nå våra mål. För att kunna fortsätta vara en ledande aktör på marknaden och även framåt attrahera och behålla medarbetare, måste vi fortsätta investera i den senaste teknologin.

Med hjälp av digitaliseringen kan vi utveckla ett erbjudande som möter kundernas förväntningar, samtidigt som vi förbättrar våra arbetsmetoder. Arbetet sker såväl genom strategiska samarbeten som ökade IT-investeringar. Vi arbetar kontinuerligt med förändringsledning och har ett fortsatt fokus på att implementera och optimera användandet av befintliga digitala system och applikationer. Det bidrar till ökad effektivitet, kvalitet och stärker regelefterlevnaden. Samtidigt möjliggör det att monotona arbetsuppgifter kan ersättas av sådana som upplevs som mer utvecklande av våra medarbetare och mer värdeskapande för våra kunder. För att öka vårt fokus ytterligare på innovation och tjänsteutveckling och driva på vårt arbete framåt har vi tillsatt en Chief Development Officer, vars huvudansvar är att öka vår innovationskraft. Denna roll ingår i företagsledningen från 1 maj 2023.

Ansvarsfull leverantörskedja
För att vår verksamhet ska drivas på ett ansvarsfullt sätt är det viktigt för oss att samarbeta med leverantörer som delar vår värdegrund. Vi köper in varor och tjänster från olika leverantörer där våra betydande inköp inkluderar IT-investeringar, hyra av lokaler, försäkringar och resor. Vår uppförandekod för leverantörer ska biläggas alla nya leverantörsavtal. Koden omfattar efterlevnad av internationella principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption.

Vi arbetar kontinuerligt för att utveckla vår inköpsprocess, bland annat genom interna riktlinjer för hur vi väljer nya leverantörer och hur samordning och uppföljning av befintliga leverantörer ska ske. Uppföljning av våra största leverantörer sker årligen för att säkerställa att de godtar och lever upp till våra krav. Uppförandekoden för leverantörer finns på grantthornton.se.

”Med hjälp av digitaliseringen kan vi utveckla ett erbjudande som möter kundernas förväntningar, samtidigt som vi förbättrar våra arbetsmetoder.”

Daniel Forsgren,
Chief Strategy Officer

Ansvarstagande för en långsiktigt hållbar verksamhet

IT- och informationssäkerhet

På uppdrag av våra kunder hanterar vi mycket värdefull information som i stor utsträckning omfattas av tystnadsplikt eller konfidentialitet, till exempel personuppgifter. För att behålla det förtroendet måste vi skydda informationen från olika typer av hot och säkerställa att hanteringen sker inom ramen för legala krav och interna riktlinjer.

Vi vidtar såväl tekniska som organisatoriska skyddsåtgärder och har interna rutiner och processer för att säkerställa ett högt skydd. Skyddet utvärderas regelbundet både på nationell nivå och inom hela Grant Thorntons globala nätverk. Vi bedriver ett systematiskt och löpande säkerhetsarbete, bland annat inom ramen för det nyinrättade Information Security Governance Committee.

För att stärka medarbetarnas kunskap och medvetenhet genomför vi årligen obligatoriska utbildningar inom både informationssäkerhet, GDPR och tystnadsplikt. Under verksamhetsåret 2022/2023 anmäldes en personuppgiftsincident till Integritetsskyddsmyndigheten (IMY), som beslutade att inte inleda tillsyn.

Affärsetiskt företagande

Oberoende och integritet är centralt för oss som revisionsföretag och vi månar starkt om att agera korrekt, såväl inom Grant Thornton Sweden, som i kunduppdrag som involverar flera medlemsföretag inom Grant Thornton International. Oberoendefrågor omfattar kunder, leverantörer och medarbetare och tar höjd för kombinationen av tjänster vi kan erbjuda, jäv eller privata intressekonflikter som t ex finansiellt innehav.

Vår uppförandekod, som är beslutad av styrelsen, är vår gemensamma grund för hur vi ska agera i enlighet med lagar och regler, våra framgångsfaktorer och för en hållbar framtid. Därutöver definierar vi affärsetiska krav i styrande dokument avseende exempelvis oberoende, antikorruption och penningtvätt som alla medarbetare är skyldiga att efterleva. Styrningen kompletteras med utbildningar varav bland annat uppförandekoden är obligatorisk för samtliga medarbetare att genomföra.

Alla våra medarbetare intygar årligen, via en så kallad oberoendeenkät, sin efterlevnad av vår uppförandekod och våra interna riktlinjer och rutiner avseende oberoende och relaterade områden.

Vi har en visselblåsarkanal där oegentligheter kan rapporteras anonymt. Statistik av detta kommuniceras till styrelsen via General Counsel. Under året har noll fall kring oegentligheter inrapporterats.

Proaktiva åtgärder

Under verksamhetsåret har vi fortsatt arbetet för att öka riskmedvetenheten med syfte att minska risk kopplad till oberoende och affärsetik. Detta har skett bland annat genom uppdaterad uppförandekod och e-utbildning. Utöver det har vi påbörjat arbetet med en mer omfattande revidering av våra interna styrdokument. Detta för att tydliggöra roller, ansvar och förväntningar på våra medarbetare.

Att inhämta och noga utvärdera relevant kundinformation är en av de viktigaste åtgärderna för att förebygga och begränsa olika typer av risker som kan uppstå i samband med en affärsrelation eller tjänsteutövning. I vår kundacceptansprocess utvärderas systematiskt både nya och befintliga kunder och uppdrag i enlighet med tillämpliga regler. Omfattningen av utvärderingen varierar beroende på vilken risknivå vi bedömer att kunden genererar. Kunder eller uppdrag som bedöms generera förhöjd risk eskaleras till en instans utsedd av vd, som gör en oberoende bedömning av risken.

Vi uppdaterar våra övergripande riskbedömningar årligen och anpassar våra rutiner utifrån identifierade risker internt och i vår omvärld.

20230908064172

Riskhantering för ökad kvalitet och motståndskraft

Genom att vi är proaktiva och strukturerade i vår riskhantering, skapar vi medvetenhet och ökad motståndskraft för oväntade situationer som kan uppstå i vår affärsverksamhet.

Omvärlden är komplex och förändras i snabb takt. Innovation och digitalisering skapar möjligheter, men också risker. I vår strategi har vi valt att öka vårt fokus på det något större kundsegmentet vilket i sin tur ställer högre krav på oss som revisorer och rådgivare.

Aktiv riskhantering centralt

Riskmedvetenhet hos alla våra medarbetare och en aktiv hantering av de risker som uppstår i vår verksamhet är väsentligt för hög kvalitet i våra uppdrag och för ett långsiktigt hållbart Grant Thornton.

Under verksamhetsåret har företagsledningen investerat ytterligare på området risk och compliance. En del i satsningen har varit att vidareutveckla risk management-avdelningen genom att skapa ett Quality & Risk Office (QRO).

Utveckling för ökad effektivitet

QRO har lett implementeringen av den internationella standarden för kvalitetsstyrning (ISQM) och definierat formerna för Grant Thorntons kvalitetsstyrning. QRO har även initierat aktiviteter för att ytterligare förbättra och utveckla vår interna styrning, samt arbetat med effektivisering och förtydliganden inom bland annat kundacceptansprocessen, obligatoriska utbildningar och hanteringen av personuppgifter.

Prioriterade riskområden

Vd och företagsledning har det yttersta ansvaret för Grant Thorntons riskhanteringssystem och för att vi har en väl fungerande intern styrning och kontroll. QRO utgör ett stöd i detta arbete och förser vid behov vd och företagsledningen med information om väsentliga risker som identifieras.

Med utgångspunkt i omvärlden, vår strategi och den dagliga verksamheten har företagsledningen under året definierat de riskområden som är mest prioriterade att beakta och hantera i vår strävan att nå våra mål och skapa hållbar tillväxt. Dessa områden och hur vi hanterar dem beskrivs i tabellen på nästa sida.

	Attrahera och behålla medarbetare	Regelefterlevnad	IT- och informationssäkerhet	Innovation och förändringsledning
Beskrivning av riskområdet	Våra medarbetare är attraktiva på arbetsmarknaden. Samtidigt är de vår viktigaste resurs och nödvändiga för den höga kvalitet vi vill erbjuda våra kunder. Vi arbetar därför ständigt med att vara en attraktiv arbetsgivare.	Ökande regulatorisk komplexitet skapar behov av ytterligare proaktivitet och medvetenhet kring regelverken och den påverkan de har på oss som medarbetare och på vår verksamhet.	Målet med vårt arbete med IT- och informationssäkerhet är att skydda våra tillgångar, reducera risker för störningar som kan påverka företagets verksamhet på ett negativt sätt, eller felaktig användning av information och IT-resurser.	Vår förmåga att tillgodogöra oss möjligheterna av automation och digitalisering är en av våra viktigaste förändringskrafter. Den ökar vår förmåga till tjänsteutveckling, kundvärdeskapande, effektiva processer och kvalitet.
Beskrivning av åtgärder	Individuella utvecklingsbehov kartläggs löpande, liksom behov av utbildning och rekrytering. Strategin för mångfald och inkludering säkerställer att alla ges lika möjligheter, samt bidrar till en breddad rekryteringsbas. Genom strategin Way@work utvecklar vi vårt arbetssätt och främjar ett hållbart arbetsliv. Våra belönings- och karriärmodeller ses över regelbundet för att de ska vara konkurrenskraftiga. Vi erbjuder även hälsofrämjande förmåner och stöd vid tecken på ohälsa. Genom vår branschorganisation FAR medverkar vi i projekt för att öka branschens attraktionskraft.	Skapande av QRO ökar möjligheterna för proaktiva insatser som omvärldsbevakning, intern styrning, utbildning och löpande stöd. De initiativ som kommer att genomföras syftar till att tydliggöra roller och ansvar och till att effektivisera metodik, processer och utbildningar. Ett exempel är framtagande av ett nytt ramverk för styrande dokument. Ökat fokus på regelefterlevnad förväntas öka riskmedvetenheten hos vår medarbetare.	Vi arbetar proaktivt med utbildning, kontinuerlig övervakning och tester av vårt IT-skydd. En extern leverantör genomför årligen en granskning av vårt säkerhetsarbete. Vi planerar för ett nytt identitets- och behörighetssystem (IAM). Våra medarbetare genomgår en obligatorisk årlig utbildning inom området. En ny utbildning för alla nyanställda kommer att lanseras som en del i deras introduktion.	Vi arbetar strukturerat för att säkerställa en god utvecklings- och innovationsförmåga och ett agilt arbetssätt i hela verksamheten. Arbetet sker både genom strategiska samarbeten och ökade IT-investeringar. Vi arbetar även kontinuerligt med förändringsledning och med att optimera användandet av befintliga digitala system och applikationer, såsom vår digitala kundplattform Grant Thornton Flow.
Grant Thorntons påverkan på samhälle och miljö	Som arbetsgivare har vi ett stort ansvar för våra medarbetare och det lokala samhället där vi verkar. Vårt arbete bidrar till en arbetsplats som karakteriseras av mångfald, inkludering och individuell utveckling, där våra medarbetare har goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.	Genom revision och oberoende rådgivning fyller Grant Thornton en viktig samhällsfunktion. När vi följer lagar och regler tar vi ansvar och agerar förebild.	Ett väl fungerande IT-skydd säkrar både våra egna och våra kunders tillgångar och bidrar till minskade risker, ökad motståndskraft och hållbara företag.	En kombination av specialiserad rådgivning och digitala tjänster ökar värdeskapandet och stärker relationen med våra kunder. Digitaliseringen bidrar även till att förbättra våra arbetsmetoder och att monotona arbetsuppgifter kan ersättas av sådana som upplevs som mer utvecklande av våra medarbetare.

20230908064173

Bolagsstyrning

Bolagsstyrning 43
Styrelse 45
Företagsledning 46

Bolagsstyrning

Grant Thornton Sweden AB är ett registrerat revisionsbolag och det bolag där i huvudsak all affärsverksamhet bedrivs. Bolaget ägs av Lindebergs Intressenter AB (org. nr. 556495-6422, med säte i Stockholm). Lindebergs Intressenter AB ägs i sin tur av 157 (155) partners, direkt eller via egna bolag. Samtliga partners är anställda i Grant Thornton Sweden AB.

Delägare
Delägare har två ordinarie sammanträden per år. I samband med dessa 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.

Stämman är företagets högsta beslutande organ och vid stämman beslutas om val av styrelse, styrelseordförande och valberedning, samt om finansiella och aktiebolagsrelaterade frågor.

Valberedning
Valberedningen arbetar på uppdrag av ägarna, med främsta uppdrag att vid stämman presentera och få beslut på förslag till ny styrelse. Förslaget tar sin grund i en utvärdering av styrelsens och ledamöternas arbete och definierade nomineringskriterier, exempelvis senioritet, roll i organisationen och personliga egenskaper. Även jämställdhet är en viktig parameter vid nominering. Därutöver ansvarar valberedningen för att besluta om löner och andra ersättningar till styrelsens ledamöter, för att utvärdera och uppdatera ägardirektivet samt för att presentera förslag till revisorer och arvode till dessa. Under året 2022/2023 har tolv möten genomförts.

Styrelsen
Styrelsens arbete följer 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 agenda.

Ordinarie ledamöter i styrelsen utgörs av anställda. Dessa ingår därmed i företagets program för obligatoriska utbildningar, andra medvetenhets-/kompetenshöjande insatser och olika former av riktade möten, vilket innebär att de erhåller information bland annat om vårt hållbarhetsarbete, kvalitets- och riskfrågor, marknadsutveckling och löpande följer upp frågorna.

Grant Thorntons styrelse är ytterst ansvarig för att ett aktivt och långsiktigt arbete för hållbar utveckling bedrivs inom koncernen. Det inbegriper att definiera mål kopplat till hållbar utveckling, och via löpande rapportering utvärderar styrelsen befintliga mål och resultat. Styrelsen är också ytterst ansvarig för översyn och godkännande av väsentlighetsanalysen när den uppdateras, samt den årliga årsredovisningen.

Styrelsen tillsätter vd och beslutar bland annat om strategi, budget, uppförandekod och vissa andra företagsövergripande policys. Därtill lämnar styrelsen förslag till förändringar i partnergrupperingen vilka beslutas av partnermötet. Styrelsen är ytterst ansvarig för att kvalitetsstyrningen i företaget är effektiv och ändamålsenlig och följer löpande upp verksamheten utifrån hela ESG-perspektivet. Därtill görs löpande uppföljning av vd:s arbete och av hur verksamheten utvecklas.

Ordföranden leder styrelsens arbete så att detta utövas enligt aktiebolagslagen och andra relevanta lagar.

Styrelsen har normalt sex till åtta ordinarie sammanträden per år och hanterar för ett aktiebolag sedvanliga styrelsefrågor. Under verksamhetsåret har styrelsen haft sju ordinarie möten samt ett strategimöte.

Styrelsen för räkenskapsåret 2022/2023 valdes vid årsstämman i juni 2022 och utgjordes av (ordinarie ledamöter): Michael Palm (ordförande), Rickard Julin, Mats Fagerlund, Mia Rutenius, Boel Hansson samt Henrik Hedberg. Därutöver utgjorde Lennart Käll och Cecilia Lundin externa adjungerade ledamöter i styrelsen. Till samtliga styrelsemöten har även vd, vice vd, chefsjurist tillika styrelsens sekreterare, samt personalrepresentant kallats.

Styrelseordförande är också partner och auktoriserad revisor inom bolaget, men innehar ingen operativ ledningsroll.

Koncernens revisor rapporterar sina iakttagelser årligen vid ett möte till styrelse och företagsledning.

Utvärdering av styrelsens arbete
Styrelsen utvärderar löpande sitt arbete för att kunna utveckla, förbättra och effektivisera det. Utvärderingen görs genom en anonymiserad enkät inom styrelsen som följs upp av en gemensam utvärdering och

20230908064774

diskussion. Även valberedningen får tillgång till resultatet för att kunna göra en bedömning av hur väl styrelsearbetet fungerar.

Styrelseutvärderingen för 2022/2023 slår fast att styrelsen har rätt fokus, att vi följer vår strategi och har fokus på rätt risker och de viktigaste utmaningarna.

Vd och företagsledning

Styrelsen har delegerat det operativa ansvaret att organisera och bedriva det interna kvalitetsarbetet till vd, som därmed ansvarar för att bolaget har effektiva och ändamålsenliga system och en organisation för kvalitet och intern kontroll. Vd rapporterar årligen till styrelsen avseende efterlevnad av kvalitetskrav, organisatoriska förutsättningar för sunt kvalitetsarbete och vid behov förslag till åtgärdsplan relaterat till potentiella förbättringar.

Företagsledningen leds av företagets vd Anna Johnson. Under året ändrades sammansättningen i företagsledningen, som per den 30 april 2023, förutom vd, består av Henrik Johansson (CFO), Pia Håkansson (COO), Isabella Caruso (Business Leader Office Network) Joachim Linder (Business Leader Assurance) Anna Nilsson (Business Leader Outsourcing Services), Pia Hedberg (Business Leader Tax, Mats Öberg (Business Leader Advisory), Daniel Forsgren (Chief Strategy Officer), Karin Alexandersson (Chief People & Culture Officer). Annie Sebelius (Chief Sustainability & Communications Officer) och Annika Odelros (Chief Quality & Risk Officer).

Företagsledningen är ansvarig för genomförandet av koncernens strategi och affärsplan, vilket innebär att företagsledningen definierar såväl plan som mål och kriterier för uppföljning. Företagsledningen träffas månatligen för att hantera aktuella frågor och verksamhetens utveckling. Vd rapporterar regelbundet till styrelsen i frågor som rör verksamhetens utveckling och kring såväl pågående som planerade förändringar. Företagsledningen kommunicerar löpande med organisationen genom olika kanaler och forum såsom gemensamma chefscall och den månatliga digitala sändningen till samtliga medarbetare. Därtill kommunicerar företagsledningen löpande via intranät och genom våra affärsområden.

Kvalitetsstyrning

För att leva upp till omvärldens och våra intressenters högt ställda krav lägger vi stort fokus på att allt vi gör ska genomsyras av hög kvalitet. Där har vårt system för kvalitetsstyrning och riskhantering en central betydelse. Under 2022 har vi implementerat den internationella standarden för kvalitetsstyrning – ISQM.

Kvalitet och effektivitet i våra processer ska förhindra överträdelser av regler och reducera risk för oberoende- och intressekonflikter samt korruption. Uppföljning sker dels internt genom QRO och Grant Thorntons kvalitetsnämnd och dels externt genom tillsyn från FAR, Revisorsinspektionen, US PCAOB samt Grant Thornton International.

Potentiella intressekonflikter följs upp och det finns rutiner för rapportering av bisyssla och finansiellt innehav. Alla medarbetare, inklusive styrelse, partners och managers, ombeds årligen bekräfta sitt oberoende genom en oberoendeenkät, samt bekräfta efterlevnad av Uppförandekod och Etikkod.

Under verksamhetsåret 2022/2023 beslutade företagsledningen att investera ytterligare på området kvalitet och effektivitet. En del i satsningen har varit att vidareutveckla risk management-avdelningen och skapa ett Quality & Risk Office (QRO). Det främsta uppdraget för QRO är att styra arbetet relaterat till kvalitets- och riskfrågor, stötta och utbilda medarbetarna, samt säkerställa att arbetet i den operativa affärsverksamheten bedrivs i enlighet med interna processer och rutiner.

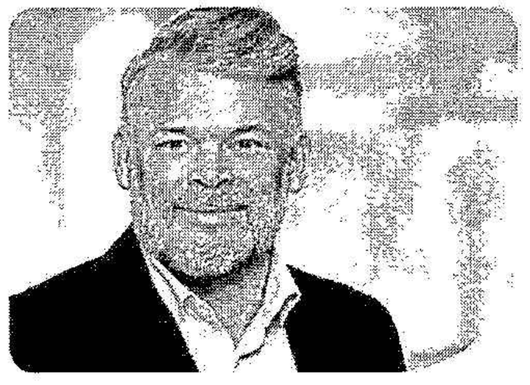
Hållbarhet som en integrerad del i affärsstrategin

Grant Thorntons Chief Sustainability & Communications Officer ansvarar för genomförandet av den strategiska hållbarhetsagendan, det interna förbättringsarbetet och aktiviteter, måluppföljning och kommunikation. Chief Sustainability & Communications Officer är representerad i företagsledningen. Hållbarhetsrelaterade frågor förankras i företagsledningen och rapporteras, som en del av vd's rapportering i tillämpliga fall, till styrelse.

Företagsövergripande styrande dokument inklusive Uppförandekoden och policyer rörande etiska, sociala och miljömässiga åtaganden (t.ex. mänskliga rättigheter) beslutas årligen av styrelsen. Ägare av dokumenten ansvarar för att tillse att de styrande dokumenten kommuniceras till anställda liksom till leverantörer och andra affärspartners. Grant Thorntons uppförandekod är en sammanställning av etiska regler och riktlinjer. Den grundar sig i våra framgångsfaktorer och FN:s Global Compact's principer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption.

Du kan läsa mer om vår uppförandekod **här.** Vi är även medlemmar i FN Global Compact och GFANZ som en del i vårt arbete för hållbar utveckling.

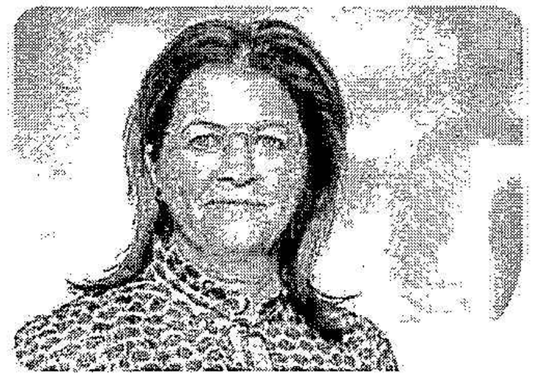
Styrelse



Michael Palm

Styrelseordförande

I styrelsen sedan: 2014
Titel: Auktoriserad revisor
Tidigare erfarenhet: Kontorsledning Uppsala



Mia Rutenius

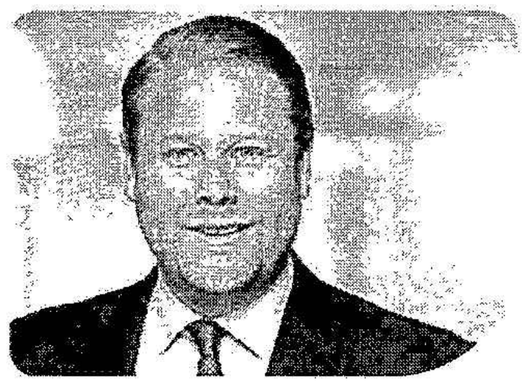
Ledamot

I styrelsen sedan: 2018
Titel: Auktoriserad revisor
Tidigare erfarenhet: Affärsområdeschef Revision och ansvarig för IBC

Rickard Julin

Ledamot

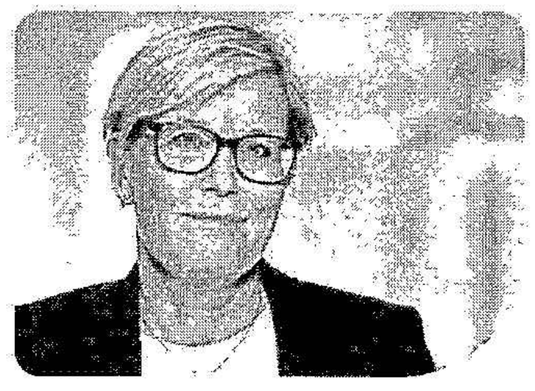
I styrelsen sedan: 2017
Titel: Auktoriserad revisor
Tidigare erfarenhet: Kontorschef Helsingborg



Henrik Hedberg

Ledamot

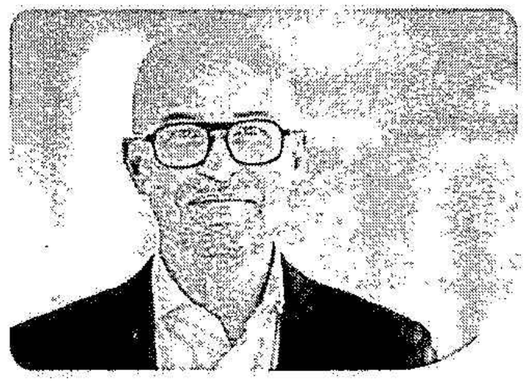
I styrelsen sedan: 2020
Titel: Auktoriserad skatterådgivare
Tidigare erfarenhet: Medlem i affärsområde Skatts ledningsgrupp



Boel Hansson

Ledamot

I styrelsen sedan: 2022
Titel: Auktoriserad revisor
Tidigare erfarenhet: Kontorschef Malmö



Mats Fagerlund

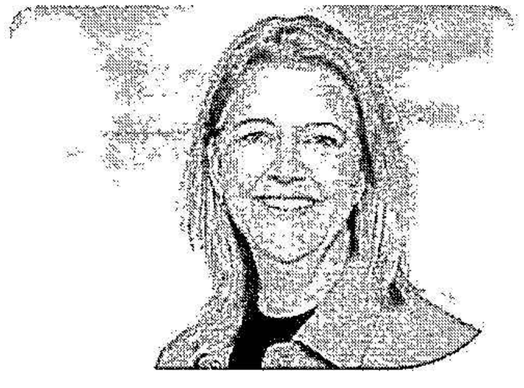
Ledamot

I styrelsen sedan: 2022
Titel: Partner Advisory
Tidigare erfarenhet: Affärsområdeschef Advisory

Lennart Käll

Extern ledamot

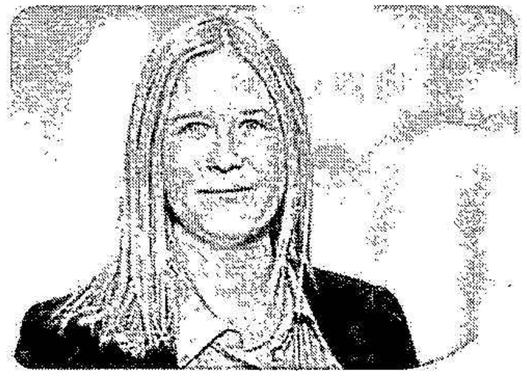
Adjungerad sedan: 2018
Titel: Styrelsearbete/rådgivare
Tidigare erfarenhet: Vd, ägarstyrning och styrelsearbete



Cecilia Lundin

Extern ledamot

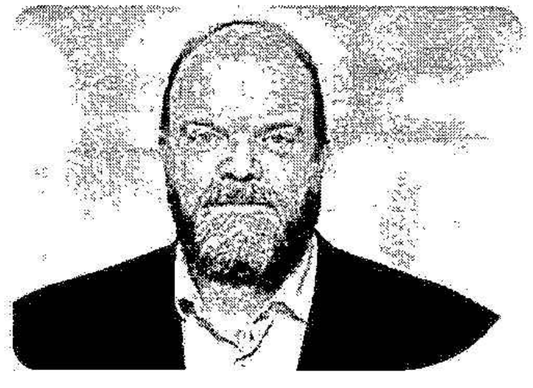
Adjungerad sedan: 2022
Titel: Chief People Officer
Tidigare erfarenhet: HR-chef, styrelsearbete



Anna Lenhammar

Personalrepresentant

Adjungerad sedan: 2020
Titel: Auktoriserad revisor
Tidigare erfarenhet: Gruppchef revision



Peter Resborn

Sekreterare

Adjungerad sedan: 2016
Titel: General Counsel
Tidigare erfarenhet: Konsult, bolagsjurist

20230908064175

Företagsledning

Anna Johnson
Chief Executive Officer

I företagsledningen sedan: 2016
Tidigare erfarenhet: Kontorschef Visby

Pia Håkansson
Chief Operating Officer

I företagsledningen sedan: 2019
Tidigare erfarenhet: Medarbetar- och ledarutveckling i finansbranschen

Henrik Johansson
Chief Financial Officer

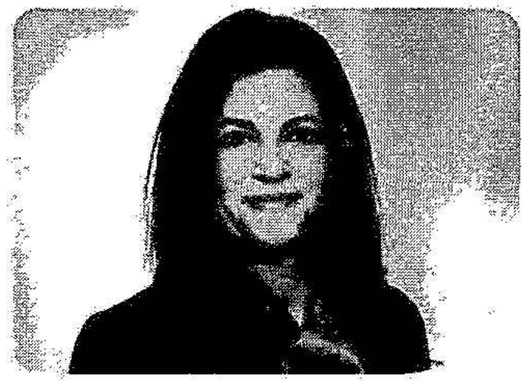
I företagsledningen sedan: 2018
Tidigare erfarenhet: Business Leader Office Network

Annie Sebelius
Chief Sustainability & Communications Officer

I företagsledningen sedan: 2018
Tidigare erfarenhet: Kommunikationsrådgivare och kommunikationschef

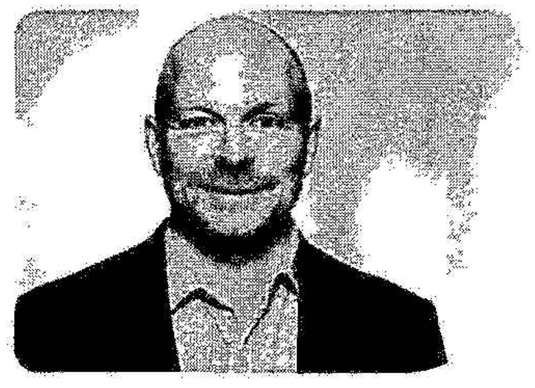
Karin Alexandersson
Chief People & Culture Officer

I företagsledningen sedan: 2023
Tidigare erfarenhet: Olika HR-roller, bland annat HR-chef i stora organisationer



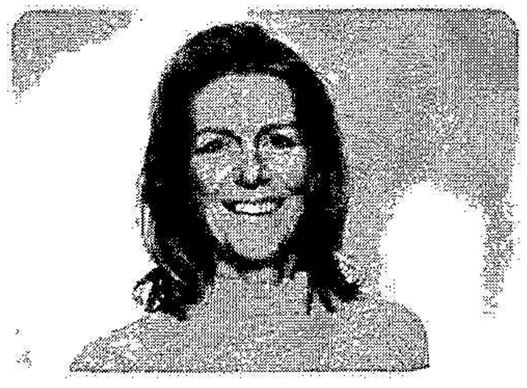
Isabella Caruso
Business Leader Office Network

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Kontorschef Uppsala, regionledare



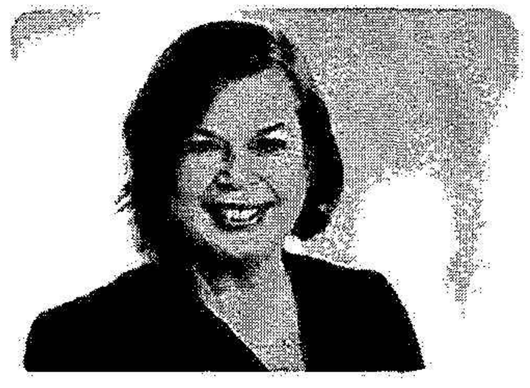
Daniel Forsgren
Chief Strategy Officer

I företagsledningen sedan: 2017
Tidigare erfarenhet: Revisionschef och affärsområdeschef Stockholm



Annika Odelros
Chief Quality & Risk Officer

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Ledande befattningar inom bank och finans, bland annat riskchef



Pia Hedberg
Business Leader Tax

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Gruppchef inom affärsområde Skatt

Joachim Linder
Business Leader Assurance

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Risk manager Revision

Anna Nilsson
Business Leader Outsourcing Services

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Kontorschef Nyköping

Mats Öberg
Business Leader Advisory

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Tf. Head of M&A, Head of Transactional Advisory

Finansiella rapporter

Förvaltningsberättelse	48
Resultaträkning	50
Balansräkning	51
Kassaflödesanalys	53
Noter	54–59
Femårsöversikt koncernen Grant Thornton	60
Nyckeltal	61–65
GRI-Index	66–67
Revisionsberättelse	69–70

20230908064176

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 1 400 medarbetare runt om i landet.

Vår affärsplan 2022–2024 utgår från visionen att vi tillsammans med entreprenörsföretag skapar framtiden. Det gör vi genom vårt erbjudande av ekonomiska tjänster som bidrar till en framgångsrik verksamhet för företag och dess ägare, med värdeskapande och kvalitet i centrum. Verksamheten omfattar tjänster inom revision, ekonomiservice, skatt och rådgivning.

Koncernen Grant Thornton utgörs av bolagen; Grant Thornton Sweden AB, Lindebergs Grant Thornton Redovisning AB och Avtrappningen RRE AB. Moderbolaget ägs av Lindebergs Intressenter AB som i sin tur ägs av 157 (155) delägare. Samtliga partners är anställda i Grant Thornton Sweden AB. Moderbolagets 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 över 68 000 medarbetare i cirka 140 länder.

Väsentliga händelser under året
Detta är första året av vår strategi som sträcker sig till 2027. Vi har ett tydligt marknadsfokus på entreprenörsföretag i mid-market som har ambitioner att växa och utvecklas. Året har präglats av hög inflation och stigande räntor vilket påverkar hushållens köpkraft som i sin tur drabbar vissa branscher. Vi har trots detta en fortsatt god efterfrågan på våra tjänster inom affärsområdena Revision och Ekonomiservice, där tillväxten har varit stark i alla våra regioner. Affärsområdena Advisory och Skatt har påverkats av konjunkturen och då framför allt på grund av att transaktionsmarknaden mattats av.

Vi har investerat i vår digitala infrastruktur för att skapa effektiv styrning, planering och gemensamma arbetssätt utifrån behov i våra affärsområden. Fokus har också legat på risk, etik och compliance för att höja kvaliteten ytterligare och därmed bidra till långsiktigt hållbara kundrelationer. Det är viktigt för oss att möjliggöra flexibilitet och hybrida arbetssätt för såväl våra medarbetare som för våra kunder. Vi har fortsatt med anpassningar till de externa förhållanden i omvärlden som påverkar oss, bland annat genom att utveckla arbetssätt, samarbete och lärande.

Under året har vi förvärvat revisionsbyrån Moore Malmö och den 1 juni 2022 blev elva medarbetare en del av Grant Thornton. Det innebar att Malmökontoret passerade 80 medarbetare. Vi har även genomfört flyttar av våra mötesplatser i Helsingborg, Umeå, Jönköping, Karlstad och Kiruna. 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 bedriver ingen forskning. Vår utveckling bedrivs inom ett flertal områden, bland annat medarbetare, process och tjänster, regelefterlevnad, riskhantering och kvalitet samt metod. Det sker också löpande utveckling av vår digitala kundplattform Grant Thornton Flow samt IT-plattformar för revision, dataanalys och IT-säkerhet.

Omsättning, resultat och finansiell ställning
Vi har under året haft vår starkaste tillväxt på över tio år. Omsättningen ökade med elva procent till 1 895 mkr (1 703 mkr). Den starka tillväxten beror till stor del av vår underliggande organiska tillväxt till följd av vårt tydliga marknadsfokus mot mid-market, starka kultur och varumärke.

Rörelseresultatet i koncernen uppgår till 303 mkr (288 mkr), vilket ger en rörelsemarginal på 16 procent (17 procent). De likvida medlen uppgick vid årets slut till 288 mkr (296 mkr). Därtill finns en beviljad och outnyttjad checkräkningskredit på 100 mkr.

Medarbetare
Våra medarbetare är vår främsta tillgång och vi arbetar med att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare, där våra medarbetare vill utvecklas tillsammans med oss och bidra till vår vision. Sett till de största revisionsbolagen har vi enligt tidningen Balans kartläggning i mars 2023 högst jämställdhet bland delägare med 37 procent kvinnor (vid verksamhetsårets slut är siffran 36 procent). Under året bjöd vi in alla medarbetare till en gemensam kickoff för att samlas kring vår nya vision och strategi. Vi har under året ökat antalet anställda till 1 405 och har fortsatta rekryteringsplaner rekryteringsplaner där vi ser att vi vill växa med såväl nyexaminerade kollegor som senior och strategisk kompetens.

Flerårsjämförelse[1]

Tkr	2022/2023	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Nettoomsättning	1 894 505	1 703 402	1 626 840	1 594 893
Omsättningstillväxt (%)	11 %	5 %	2 %	5 %
Rörelseresultat	302 991	287 864	266 383	205 245
Rörelsemarginal (%)	16 %	17 %	16 %	13 %
Balansomslutning	778 486	747 134	684 762	591 268
Soliditet (%)	43 %	44 %	45 %	44 %
Avkastning på totalt kapital (%)	39 %	39 %	39 %	35 %
Medelantalet anställda	1 350	1 266	1 285	1 268

1) Definitioner av nyckeltal, se noter

Risker och riskhantering
Företagets risker hanteras inom ramen för den interna styrningen och kontrollen samt i enlighet med våra kvalitets- och riskprocesser.

Finansiella risker
De finansiella riskerna består främst i kreditrisk knutna till kundfordringar och pågående arbete. Omsättningen på koncernens tio största kunder står för knappt fyra 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 (0,2 procent) av nettoomsättningen. Ränte- och valutariskerna i koncernen är försumbara. 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 tog höjd för en ökad risk till följd av kriget i Ukraina med efterföljande höjd inflation och räntehöjningar. Risken bedöms fortsatt som låg.

Icke finansiella risker
Under året har Grant Thornton rekryterat kompetens som ska kunna ge företaget en högre grad av medvetenhet, proaktiv styrning samt stärkt regelefterlevnad och riskhantering i den operativa verksamheten. Gällande de icke finansiella riskerna så ligger fokus på de prioriterade riskområdena som har utgångspunkt i omvärlden och den geopolitiska situationen samt omvärldsfaktorerna som är definierade i företagets strategiska plan.

Vi arbetar aktivt med olika frågor i syfte att attrahera och behålla medarbetare för att bibehålla en rimlig personalomsättning. Det proaktiva cybersäkerhetsarbetet pågår löpande i syfte att säkerställa vår förmåga att möta nya hot och stärka skyddet av vår IT-miljö. Affärsetik och oberoendefrågor ligger alltid högt på vår agenda. Därutöver har vi, i syfte att öka vår medvetenhet och förmåga att hantera regelefterlevnadsrisker, vidareutvecklat våra processer och rutiner i vårt arbete mot penningtvätt och terrorismfinansiering och vi jobbar aktivt med frågor relaterat till dataskydd och övrig informationshantering.

De icke finansiella riskerna bedöms vara på en acceptabel nivå i förhållande till företagets strategi och affärsplan.

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

Årets aktiverade investeringar uppgår till 37 mkr (33 mkr) och avser huvudsakligen investeringar i inventarier och inredning i hyrda lokaler. Vi har kontinuerligt investerat i våra mötesplatser enligt vår strategi Way@work, som möjliggör en samordnad utveckling av arbetssätt och arbetsplats som går i takt med affärsplaner och omvärlden. Varje kontor får stöd i att initiera, fatta beslut och genomföra förnyelse av mötesplatsen så att den möjliggör flexibilitet och hybrida arbetssätt för såväl våra medarbetare som kunder.

Därutöver genomför vi stora investeringar i våra medarbetares kompetensutveckling, IT, i vår digitala kundplattform Grant Thornton Flow, vårt 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 två adjungerande externa ledamöter som tillsammans med vd, vice vd, koncernens chefsjurist tillika styrelsens sekreterare och en personalrepresentant deltar vid samtliga styrelsemöten. Under året har styrelsen haft åtta ordinarie möten samt ett strategimöte. På grantthornton.se finns också vår årliga "Rapport om öppenhet och insyn "Transparency report"" över Grant Thorntons revisionsverksamhet.

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

Förväntad framtida utveckling
Vi ser fortsatt en positiv utveckling till följd av vårt tydliga marknadsfokus i vår strategi. Det gör att vi kan anpassa och optimera vår verksamhet utifrån behoven hos dessa kunder. Vår upplevelse är att de ökade kraven på regelefterlevnad medför att många mindre och medelstora revisionsbyråer har svårt att skapa de rutiner, processer och uppföljning som krävs. Våra kunder kommer behöva vår kompetens för mer specialiserad rådgivning, främst inom hållbarhetsdelarna som är kopplade till bland annat IT-säkerhet och för att trygga sina leverantörskedjor.

Vår förmåga att samverka och de digitala arbetssätten medför att vi lättare kan sätta ihop kundteam från olika geografier och enklare inkludera specialister i teamen. Vi vill hitta rätt medarbetare för att uppnå detta och samtidigt ha fokus på våra medarbetares hållbara arbetsliv, kompetensutveckling och ledarskapet. Vi bedömer att vi har fortsatt goda möjligheter även om kriget i Ukraina, makroekonomin och den nationellt vikande konjunkturen kommer påverka många av våra kunder, primärt genom vikande konsumtionskraft från hushållen. Väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som koncernen står inför framgår i avsnittet Vår omvärld på sidan 9.

Vi ska tillsammans med entreprenörsföretag i mid-market skapa framtiden. Vår utgångspunkt är att utveckla vårt bolag så att det stolt kan lämnas över till nästa generation.

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

Förslag till vinstdisposition (kronor)

Balanserad vinst/ansamlad vinst från föregående år	1 292 823
Årets vinst	236 875 776
Vinstmedel till förfogande	**238 168 599**
Styrelsens förslag till vinstdisposition	
Utdelning	236 800 000
Balanseras i ny räkning	1 368 599
	238 168 599

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

202309080647

Resultaträkningar

		Koncernen		Moderbolaget	
Tkr	Not	2022-05-01 2023-04-30	2021-05-01 2022-04-30	2022-05-01 2023-04-30	2021-05-01 2022-04-30
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning		1 894 505	1 703 402	1 894 505	1 703 402
Övriga rörelseintäkter		37 159	20 541	37 159	20 541
Summa rörelsens intäkter m.m.		**1 931 664**	**1 723 943**	**1 931 664**	**1 723 943**
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	3, 4	–441 661	–382 906	–441 661	–382 906
Personalkostnader	5	–1 168 835	–1 038 268	–1 168 835	–1 038 268
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		–18 177	–14 905	–18 177	–14 905
Summa rörelsens kostnader		**–1 628 673**	**–1 436 079**	**–1 628 673**	**–1 436 079**
Rörelseresultat		**302 991**	**287 864**	**302 991**	**287 864**
Resultat från finansiella poster					
Ränteintäkter och liknande resultatposter		1 838	2 268	1 838	2 268
Räntekostnader och liknande resultatposter		–451	–485	–451	–485
Resultat efter finansiella poster		**304 378**	**289 647**	**304 378**	**289 647**
Skatt årets resultat	6	–67 502	–61 838	–67 502	–61 838
ÅRETS RESULTAT		**236 876**	**227 809**	**236 876**	**227 809**

Balansräkningar

		Koncernen		Moderbolaget	
Tkr	Not	2023-04-30	2022-04-30	2023-04-30	2022-04-30
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar	7	12 361	6 626	12 361	6 626
Materiella anläggningstillgångar	8	53 716	43 929	53 716	43 929
Finansiella anläggningstillgångar					
Andelar i koncernföretag	9	–	–	244	244
Långfristiga fordringar		948	1 378	948	1 378
Summa finansiella anläggningstillgångar		**948**	**1 378**	**1 192**	**1 622**
Summa anläggningstillgångar		**67 025**	**51 933**	**67 269**	**52 177**
Omsättningstillgångar					
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar		163 671	163 581	163 671	163 581
Aktuell skattefordran		8 875	7 851	8 792	7 768
Övriga fordringar		560	1 431	560	1 431
Upparbetad men ej fakturerad intäkt		186 869	175 777	186 869	175 777
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		63 549	50 433	63 549	50 433
Summa kortfristiga fordringar		**423 524**	**399 073**	**423 441**	**398 990**
Kassa och bank	10	**287 937**	**296 128**	**287 937**	**296 128**
Summa omsättningstillgångar		**711 461**	**695 201**	**711 378**	**695 118**
SUMMA TILLGÅNGAR		**778 486**	**747 134**	**778 647**	**747 295**

20230908064738

		Koncernen		Moderbolaget	
Tkr	**Not**	**2023-04-30**	**2022-04-30**	**2023-04-30**	**2022-04-30**
Eget kapital	11				
Bundet eget kapital					
Aktiekapital		1 048	1 048	1 048	1 048
Reservfond				364	364
Summa bundet eget kapital		**1 048**	**1 048**	**1 412**	**1 412**
Fritt eget kapital					
Annat eget kapital inklusive årets resultat		333 769	324 893		
Balanserat resultat				1 293	1 484
Årets resultat				236 876	227 809
Summa fritt eget kapital		**333 769**	**324 893**	**238 169**	**229 293**
Summa eget kapital		**334 817**	**325 941**	**239 581**	**230 705**
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		637	654	637	654
Uppskjutna skatteskulder	12	64 536	62 251	38 495	36 210
Övriga avsättningar	13	4 643	5 643	4 643	5 643
Summa avsättningar		**69 816**	**68 548**	**43 775**	**42 507**
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		52 852	35 991	52 852	35 991
Skulder till koncernföretag		61 602	54 560	61 763	54 721
Övriga skulder		70 846	70 967	70 846	70 967
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	14	188 553	191 127	188 553	191 127
Summa kortfristiga skulder		**373 853**	**352 645**	**374 014**	**352 806**
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**778 486**	**747 134**	**778 647**	**747 295**

Kassaflödesanalyser

	Koncernen		Moderbolaget	
Tkr	2022-05-01 2023-04-30	2021-05-01 2022-04-30	2022-05-01 2023-04-30	2021-05-01 2022-04-30
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN				
Rörelseresultat	302 991	287 863	302 991	287 863
Justering för poster som inte ingår i kassaflöden:				
Avskrivningar	18 177	14 905	18 177	14 905
Realisationsresultat inventarier	3 451	1 055	3 451	1 055
Förändringar i avsättningar	–1 017	–1 362	–1 017	–1 362
	323 602	**302 358**	**323 602**	**302 358**
Erhållen ränta	1 838	2 268	1 838	2 268
Betald ränta	–451	–485	–451	–485
Betalda inkomstskatter	–66 241	–57 075	–66 241	–57 075
Kassaflöde före förändringar i rörelsekapitalet	**258 748**	**247 169**	**258 748**	**247 169**
Förändringar i rörelsekapitalet:				
Förändring av upparbetad men ej fakturerad intäkt	–11 092	–11 602	–11 092	–11 602
Förändring av kundfordringar och andra fordringar	–12 335	–15 957	–12 335	–15 957
Förändring av leverantörsskulder och andra skulder	21 208	44 463	21 208	44 463
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	**256 529**	**264 073**	**256 529**	**264 073**
INVESTERINGSVERKSAMHETEN				
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	–10 273	–1 612	–10 273	–1 612
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	–26 877	–31 817	–26 877	–31 817
Ökning av långfristiga fordringar	430	217	430	217
Kassaflöde använt i investeringsverksamheten	**–36 720**	**–33 212**	**–36 720**	**–33 212**
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN				
Betald utdelning	–228 000	–211 155	–228 000	–211 155
Kassaflöde från/använt i finansieringsverksamheten	**–228 000**	**–211 155**	**–228 000**	**–211 155**
Nettoförändring av likvida medel	**–8 191**	**19 706**	**–8 191**	**19 706**
Likvida medel vid årets början	296 128	276 422	296 128	276 422
Likvida medel vid årets slut	**287 937**	**296 128**	**287 937**	**296 128**

20230908064179

Noter

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Koncernens och moderbolagets finansiella rapporter har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen (ÅRL) samt BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (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 moderbolaget tillämpar avvikande principer anges dessa under moderbolaget nedan.

Värderingsprinciper koncernredovisningen
Koncernredovisningen
I koncernredovisningen konsolideras moderbolaget och samtliga dotterbolags verksamheter fram till och med den 30 april 2023. Dotterbolag 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 dotterbolag 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 dotterbolagets andelar i koncernföretag elimineras genom att avräknas mot dotterbolagets egna kapital vid förvärvet.

Moderbolaget upprättar en förvärvsanalys per förvärvstidpunkten för att identifiera koncernens anskaffningsvärde, dels för andelarna, dels för dotterbolagets 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. För goodwill används en nyttjandeperiod på 5 år som omprövas per varje balansdag.

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.

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 med beaktande av förlängningsklausuler

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 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 är mellanman och därmed 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 ett mindre 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.

Moderbolaget
Moderbolaget tillämpar samma värderingsprinciper som koncernen förutom enligt följande:

Andelar i dotterbolag
Andelar i dotterbolaget värderas till anskaffningsvärde minskat med eventuella nedskrivningar.

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

Uppskjuten skatt
Uppskjuten skatt ingår i eget kapital.

Definition av finansiella nyckeltal
Rörelsemarginal
Rörelseresultat / Nettoomsättning

Soliditet
Eget kapital / Balansomslutning

Avkastning på eget kapital
Resultat efter finansiella poster i procent av genomsnittligt justerat eget kapital.

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

Omsättningstillväxt
Tillväxt jämfört med föregående år. Ökning nettoomsättning/föregående års nettoomsättning.

20230908064480

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 moderbolagets ansvarsförsäkring.

NOT 3 ERSÄTTNINGAR TILL REVISOR

	Koncernen		Moderbolaget	
Kostnadsförd ersättning uppgår till:	**2022/2023**	**2021/2022**	**2022/2023**	**2021/2022**
Finnhammars Revisionsbyrå AB				
– revisionsuppdrag	438	360	438	360
Summa	**438**	**360**	**438**	**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 Moderbolaget
Koncernen och moderbolaget 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 2023	113 637	329 507	3 523	446 667
30 april 2022	102 438	320 795	32 525	455 758

Leasingkostnaderna under räkenskapsåret uppgick till 125 836 tkr (127 801 tkr).

NOT 5 PERSONAL

Medelantalet anställda

	2022/2023		2021/2022	
Koncernen och Moderbolaget	**Totalt**	**Varav kvinnor**	**Totalt**	**Varav kvinnor**
Stockholm	505	291	467	276
Göteborg	109	66	99	61
Örebro	63	43	63	43
Malmö	67	39	53	28
Uppsala	51	35	44	31
Kristianstad	46	33	43	29
Helsingborg	49	30	42	26
Västerås	35	24	35	26
Luleå	34	21	36	21
Jönköping	34	21	31	19
Nyköping	32	23	34	24
Norrköping	37	22	33	20
Visby	30	21	30	22
Sundsvall	32	22	30	21
Umeå	35	19	33	18
Karlstad	29	16	28	14
Eskilstuna	31	20	29	19
Gävle	37	24	39	26
Östersund	24	13	24	11
Kiruna	25	21	27	22
Linköping	21	15	22	16
Falun	24	17	24	16
Totalt	**1 350**	**836**	**1 266**	**789**

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

Koncernen och Moderbolaget	2022/2023	2021/2022
Löner – styrelse, vd	2 064	1 944
Löner – övriga anställda	743 748	667 675
Totala löner och ersättningar	**745 812**	**669 619**
Pensioner – styrelse, vd	438	409
Pensioner – övriga anställda	78 153	72 879
Övriga sociala avgifter	258 272	233 412
Totala sociala avgifter	**336 863**	**306 700**

Koncernen har ingått ett avtal med vd som innebär en uppsägningstid på 6 månader. För det fall uppsägning av vd sker från bolagets sida så har vd rätt att erhålla ett avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner.

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

	Koncernen		Moderbolaget	
Fördelning i styrelse och företagsledning	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022
Styrelsen[1]				
Kvinnor	2	2	2	2
Män	4	4	4	4
Företagsledning och vd				
Kvinnor	8	5	8	5
Män	4	2	4	2

1) Koncernuppgifterna är exklusive vilande dotterbolag

NOT 6 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:

	Koncernen		Moderbolaget	
Skattekostnaden består av följande komponenter:	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022
Aktuell skattekostnad	–65 217	–59 448	–65 217	–59 448
Uppskjuten skattekostnad	–2 285	–2 390	–2 285	–2 390
Skatt på årets resultat	**–67 502**	**–61 838**	**–67 502**	**–61 838**
Resultat före skatt	304 378	289 647	304 378	289 647
Skattesats	20,6 %	20,6 %	20,6 %	20,6 %
Förväntad skattekostnad	–62 702	–59 667	–62 702	–59 667
Aktuell skatt på ej avdragsgilla kostnader	–4 835	–2 239	–4 835	–2 239
Aktuell skatt på förändring av pågående tjänsteuppdrag	2 285	2 390	2 285	2 390
Skattereduktion inventarieköp	–	–95	–	–95
Uppskjuten skattekostnad	–2 285	–2 390	–2 285	–2 390
Skatteeffekt obeskattade reserver				
Effekt av ändrad taxering	35	163	35	163
Redovisad skattekostnad	**–67 502**	**–61 838**	**–67 502**	**–61 838**
Effektiv skattesats	22 %	21 %	22 %	21 %

NOT 7 GOODWILL

	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-04-30	2022-04-30	2023-04-30	2022-04-30
Ingående anskaffningsvärde	25 059	47 407	11 560	33 908
Rörelseförvärv	10 273	1 612	10 273	1 612
Försäljning/utrangering	–200	–23 960	–200	–23 960
Utgående anskaffningsvärde	**35 132**	**25 059**	**21 633**	**11 560**
Ingående avskrivningar enligt plan	–18 433	–39 135	–4 934	–25 636
Utrangering	191	23 960	191	23 960
Årets av- och nedskrivningar	–4 529	–3 258	–4 529	–3 258
Utgående avskrivningar enligt plan	**–22 771**	**–18 433**	**–9 272**	**–4 934**
Redovisat värde	**12 361**	**6 626**	**12 361**	**6 626**

NOT 8 MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

	Koncernen		Moderbolaget	
Inventarier	2023-04-30	2022-04-30	2023-04-30	2022-04-30
Ingående anskaffningsvärde	127 643	147 393	127 643	147 393
Investeringar	26 877	31 817	26 877	31 817
Försäljning/utrangering	–16 844	–51 567	–16 844	–51 567
Utgående anskaffningsvärde	**137 676**	**127 643**	**137 676**	**127 643**
Ingående avskrivningar enligt plan	–83 714	–122 990	–83 714	–122 990
Försäljning/utrangering	13 402	50 923	13 402	50 923
Årets avskrivningar	–13 648	–11 647	–13 648	–11 647
Utgående avskrivningar enligt plan	**–83 960**	**–83 714**	**–83 960**	**–83 714**
Redovisat värde	**53 716**	**43 929**	**53 716**	**43 929**

20230908064811

NOT 9 ANDELAR I KONCERNFÖRETAG

I koncernen ingår följande dotterbolag:

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

	Moderbolaget	
Förändring under året:	**2023-04-30**	**2022-04-30**
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 10 KASSA OCH BANK

	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-04-30	**2022-04-30**	**2023-04-30**	**2022-04-30**
Outnyttjad checkräkningskredit uppgår till	100 500	100 500	100 500	100 500

NOT 11 EGET KAPITAL

Koncernen förändring	Aktiekapital	Reservfond	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2022-05-01	**1 048**		**324 893**	**325 941**
Utdelningar			-228 000	-228 000
Årets resultat			236 876	236 876
Utgående balans 2023-04-30	**1 048**		**333 769**	**334 817**

Moderbolagets förändring	Aktiekapital		Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2022-05-01	**1 048**	**364**	**229 293**	**230 705**
Utdelningar			-228 000	-228 000
Årets resultat			236 876	236 876
Utgående balans 2023-04-30	**1 048**	**364**	**238 169**	**239 581**

Aktiekapital
Aktiekapitalet i moderbolaget består enbart av till fullo betalda stamaktier med ett kvotvärde om 500 kr. Ingen förändring har skett under räkenskapsåret.

	Moderbolaget	
	2023-04-30	**2022-04-30**
Tecknade och betalda aktier vid årets början:	2 095	2 095
Summa aktier räkenskapsårets slut	**2 095**	**2 095**

NOT 12 UPPSKJUTNA SKATTESKULDER

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

	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-04-30	**2022-04-30**	**2023-04-30**	**2022-04-30**
Pågående tjänsteuppdrag	38 495	36 210	38 495	36 210
Obeskattade reserver	26 041	26 041	–	–
	64 536	**62 251**	**38 495**	**36 210**
Redovisat som:				
Uppskjuten skatteskuld	64 536	62 251	38 495	36 210

NOT 13 ÖVRIGA AVSÄTTNINGAR

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

	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-04-30	**2022-04-30**	**2023-04-30**	**2022-04-30**
Ursprunglig avsättning	7 005	7 005	7 005	7 005
Årets återförda & utnyttjade belopp	-2 362	-1 362	-2 362	-1 362
Årets avsättningar	–	–	–	–
Utgående värde	**4 643**	**5 643**	**4 643**	**5 643**

NOT 14 UPPLUPNA KOSTNADER

	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-04-30	2022-04-30	2023-04-30	2022-04-30
Upplupna semesterlöner	68 344	64 021	68 344	64 021
Upplupna arbetsgivaravgifter	49 776	48 049	49 776	48 049
Upplupna löner	38 861	47 656	38 861	47 656
Upplupen löneskatt	18 737	17 590	18 737	17 590
Övriga poster	12 835	13 811	12 835	13 811
	188 553	**191 127**	**188 553**	**191 127**

NOT 15 STÄLLDA SÄKERHETER OCH EVENTUALFÖRPLIKTELSER

	Koncernen		Moderbolaget	
Ställda säkerheter	2023-04-30	2022-04-30	2023-04-30	2022-04-30
För egna avsättningar och skulder:				
Företagsinteckningar avseende checkräkningskredit	100 000	100 000	100 000	100 000

Inga eventualförpliktelser har identifierats.

NOT 16 INKÖP OCH FÖRSÄLJNING MELLAN KONCERNFÖRETAG

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

NOT 17 HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Inga för koncernen eller bolaget väsentliga händelser har inträffat efter balansdagen.

20230908064482

Femårsöversikt koncernen

Koncernen, tkr	2022/2023	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
RESULTATRÄKNING					
Rörelsens intäkter	1 894 505	1 703 402	1 626 840	1 594 893	1 523 915
Personalkostnader	1 168 835	1 038 268	1 014 112	1 010 288	950 427
Rörelseresultat	302 991	287 864	266 383	205 245	210 396
Resultat efter finansiella poster	304 378	289 647	266 130	205 834	209 555
Årets resultat	236 876	227 809	208 649	158 159	158 133
BALANSRÄKNING					
Immateriella anläggningstillgångar	12 361	6 626	8 272	18 778	22 948
Materiella anläggningstillgångar	53 716	43 929	24 403	36 237	39 776
Finansiella anläggningstillgångar	948	1 378	1 595	1 745	1 745
Omsättningstillgångar	711 461	695 201	650 492	534 508	543 580
Summa tillgångar	**778 486**	**747 134**	**684 762**	**591 268**	**608 049**
Eget kapital	334 817	325 941	309 059	258 877	259 196
Avsättningar	69 816	68 548	67 521	67 350	72 597
Långfristiga skulder	0	0	0	4 590	7 650
Kortfristiga skulder	373 853	352 645	308 182	260 451	268 806
Summa eget kapital och skulder	**778 486**	**747 134**	**684 762**	**591 268**	**608 049**

Koncernen, tkr	2022/2023	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019
NYCKELTAL					
Tillväxt					
Omsättningstillväxt %	11 %	5 %	2 %	5 %	5 %
Lönsamhet					
Rörelsemarginal %	16 %	17 %	16 %	13 %	14 %
Avkastning på totalt kapital %	39 %	39 %	39 %	35 %	35 %
Kapitalet					
Soliditet %	43 %	44 %	45 %	44 %	43 %
Balanslikviditet %	190 %	197 %	211 %	205 %	202 %
Antal kontor	**22**	**22**	**22**	**24**	**24**
Anställda					
Medelantal anställda	1 350	1 266	1 285	1 268	1 198
Nettomsättning/anställd	1 403	1 345	1 266	1 258	1 272
Personalkostnader/anställd	866	820	789	797	793
Rörelseresultat/anställd	224	227	207	162	176
Förädlingsvärde/anställd	1 028	999	972	901	905
Personalkostnader/omsättning	62 %	61 %	62 %	63 %	62 %
Debiteringsgrad	55,6 %	57,2 %	58,0 %	59,1 %	61,3 %

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)

Nyckeltal Minskad klimatpåverkan (E)

	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%
Klimatpåverkan								
CO_2e utsläpp totalt Scope 1-3 (ton)	1 201		1 497		523		1 784	
CO_2e utsläpp per medarbetare (ton/anställd)	0,8		1,2		0,4		1,3	
CO_2e utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd)	0,4		0,2		0,1		1,1	
Scope 2 - Energianvändning								
CO_2e utsläpp el marknadsbaserat (ton)	0		102		103		117	
CO_2e utsläpp el platsbaserat (ton)	337		404		–		–	
CO_2e utsläpp fjärrvärme (ton)	149		244		325		410	
Scope 3 - Tjänsteresor								
CO_2e utsläpp totalt tjänsteresor (ton)	563		236		76		1 208	
CO_2e utsläpp flyg (ton)	326		91		13		1 054	
CO_2e utsläpp tåg (ton)	0		0		0		1	
CO_2e utsläpp bil (ton)	93		66		53		109	
CO_2e utsläpp övriga resor[1] (ton)	145		79		10		44	
Scope 3 - Inköp								
CO_2e utsläpp totalt inköp (ton)	488		916		5		16	
CO_2e utsläpp mobiltelefoner (ton)	50		34		–		–	
CO_2e utsläpp datorer (ton)	219		350		–		–	
CO_2e utsläpp kontorsutrustning hemmakontor (ton)	206		517		–		–	
CO_2e utsläpp utskrifter (ton)	14		15		5		16	

All data kopplad till klimatpåverkan är baserad på perioden 1 april - 31 mars

1) I övriga resor ingår hotellnätter, hyrbilar och taxi

20230908064B3

Nyckeltal Människor i fokus (S)

	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%
Anställning								
Antal prov och tillsvidareanställda	1 405		1 295		1 237		1 332	
Antal kvinnor	871	62,0	801	62,0	777	62,8	856	64,3
Antal män	534	38,0	494	38,0	460	37,2	476	35,7
Antal tidsbegränade anställningar (utöver prov och tillsvidareanställningar)	24		18		13		23	
Antal kvinnor	17	70,8	11	61,0	7	53,8	11	47,8
Antal män	7	29,2	7	39,0	6	46,2	12	52,2
ANTAL ANSTÄLLDA PER AFFÄRSOMRÅDE								
Revision	575	40,9	546	42,2	502	40,6	515	38,7
Ekonomiservice	479	34,1	436	33,7	433	35,0	492	36,9
Skatt	94	6,7	91	7,0	85	6,9	95	7,1
Advisory	80	5,7	75	5,8	70	5,7	61	4,6
Övriga	177	12,6	147	11,4	147	11,9	169	12,7
Nyanställning och personalomsättning								
NYANSTÄLLNING								
Totala antalet nyanställningar	321		261		104		306	
Totala antalet nyanställningar som är kvinnor	195	60,7	142	54,4	51	49,0	194	63,4
Totala antalet nyanställningar som är män	126	39,3	119	45,6	53	51,0	112	36,6
NYANSTÄLLNING - PER ÅLDERSGRUPP								
Totala antalet nyanställningar som är under 30 års ålder	200	62,3	164	62,8	64	61,5	189	61,8
Totala antalet nyanställningar som är mellan 30 och 50 års ålder	114	35,5	89	34,1	36	34,6	101	33,0
Totala antalet nyanställningar som är över 50 års ålder	7	2,2	8	3,1	4	3,8	16	5,2
MEDARBETARE SOM SLUTAT								
Totala antalet anställda som har slutat	211		203		196		179	
Totala antalet anställda som har slutat som är kvinnor	125	59,2	118	58,1	129	65,8	101	56,4
Totala antalet anställda som har slutat som är män	86	40,8	85	41,9	67	34,2	78	43,6
MEDARBETARE SOM SLUTAT - PER ÅLDERSGRUPP								
Totala antalet anställda under 30 års ålder som har slutat	69	32,7	73	36,0	78	39,8	65	36,3
Totala antalet anställda mellan 30 och 50 års ålder som har slutat	109	51,7	105	51,7	94	48,0	84	46,9
Totala antalet anställda över 50 års ålder som slutat	33	15,6	25	12,3	24	12,2	30	16,8

Antal anställda per 30 april 2023

	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%
PERSONALOMSÄTTNING								
Personalomsättning		15,6		16,0		15,2		14,1
Personalomsättning kvinnor		15,0		15,0		15,8		12,5
Personalomsättning män		16,7		17,8		14,3		17,0
PERSONALOMSÄTTNING - PER ÅLDERSGRUPP								
Personalomsättning under 30 års ålder		16,7		20,3		20,5		16,8
Personalomsättning mellan 30 och 50 års ålder		15,4		15,6		14,0		13,0
Personalomsättning över 50 års ålder		14,3		10,8		10,2		13,0
Hälsa och välmående								
Medarbetare upplever att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv		86		85		79		73
Frisktal		71,5		71,2		75,4		73,9
Sjukfrånvaro		3,8		3,7		3,1		3,5
Sjukfrånvaro kvinnor		4,8		4,4		3,9		4,4
Sjukfrånvaro män		2,3		2,7		1,9		2,0
Kultur								
Kundorientering enligt medarbetare		73,0		64,0		–		–
Efterlevande av våra framgångsfaktorer på teamnivå		70,5		–		–		–
Ledarskapet kommunicerar en tydlig riktning		84,0		82,0		–		–
Kunder med affär i två eller fler affärsområden[1)]		52,4		54,1		55,2		–
Kompetensutveckling och kunskapsöverföring								
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar för anställda	60	–	52	–	43	–	48	–
Utbildningstimmar för män	66	53,7	56	53,3	43	50,0	55	55,6
Utbildningstimmar för kvinnor	57	46,3	49	46,7	43	50,0	44	44,4
Utbildningstimmar per åldersgrupp under 30 års ålder	96	55,2	79	51,6	70	53,0	89	61,8
Utbildningstimmar per åldersgrupp mellan 30 och 50 års ålder	49	28,2	43	28,1	35	26,5	31	21,5
Utbildningstimmar per åldersgrupp över 50 års ålder	29	16,7	31	20,3	27	20,5	24	16,7
GENOMSNITTLIGA UTBILDNINGSTIMMAR - PER AFFÄRSOMRÅDE								
Genomsnittliga antat utbildningstimmar - Revision	86	38,7	72	38,3	65	43,3	74	42,3
Genomsnittliga antat utbildningstimmar - Ekonomiservice	58	26,1	48	25,5	38	25,3	41	23,4
Genomsnittliga antat utbildningstimmar - Skatt	38	17,1	29	15,4	20	13,3	21	12,0
Genomsnittliga antat utbildningstimmar - Advisory	31	14,0	26	13,8	21	14,0	28	16,0
Genomsnittliga antat utbildningstimmar - Övriga	9	4,1	13	6,9	6	4,0	11	6,3

Antal anställda per 30 april 2023

1) med hänsyn tagen till jävs-och oberoenderegler

20230908064184

	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%
Inkludering (jämställdhet, icke-diskriminering och mångfald)								
Anställda under 30 års ålder	444	31,6	380	29,3	339	27,4	423	31,8
Anställda mellan 30 och 50 års ålder	729	51,9	684	52,8	665	53,8	672	50,5
Anställda över 50 års ålder	232	16,5	231	17,8	233	18,8	237	17,8
Anställda kvinnor	871	62,0	801	61,9	777	62,8	856	64,3
Anställda män	534	38,0	494	38,1	460	37,2	476	35,7
Andel medarbetare med utländsk bakgrund[2]		11,4		10,5		10,1		10,0
PARTNERS								
Totalt antal partner	157		155		149		144	
Partners som är kvinnor	57	36,3	56	36,1	54	36,2	48	33,3
Partners som är män	100	63,7	99	63,9	95	63,8	96	66,7
Partners under 30 års ålder	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Partners mellan 30 och 50 års ålder	84	53,5	86	55,5	87	58,4	82	56,9
varav kvinnor	31	36,9	30	34,9	30	34,5	26	31,7
varav män	53	63,1	56	65,1	57	65,5	56	68,3
Partners över 50 års ålder	73	46,5	69	44,5	62	41,6	62	43,1
varav kvinnor	26	35,6	26	37,7	24	38,7	22	35,5
varav män	47	64,4	43	62,3	38	61,3	40	64,5
CHEFER, LEDNING OCH STYRELSE								
Anställda på chefsnivå som är män	57	33,7	58	36,0	58	34,6	63	34,6
Anställda på chefsnivå som är kvinnor	112	66,3	103	64,0	97	65,4	119	65,4
Kvinnor i styrelse	2	33,3	2	33,3	2	33,3	1	20,0
Män i styrelse	4	66,7	4	66,7	4	66,7	4	80,0
Kvinnor i företagsledning	8	66,7	5	71,4	5	62,5	5	62,5
Män i företagsledning	4	33,3	2	28,6	3	37,5	3	37,5
DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING								
Ärenden av diskriminering/kränkande särbehandling	1		-		1		1	
Status på fallen av diskriminering - antal rapporterat, handlingsplan och avhjälpning pågår	0		-		0		0	
Status på fallen av diskriminering - antal avslutade fall	1		-		1		1	

Antal anställda per 30 april 2023

[2] enligt SCB:s definition: *Med utländsk bakgrund avses personer som är utrikes födda, samt personer som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar*

Nyckeltal Ansvar i alla led (G)

	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%	2019/2020	%
Nöjda kunder								
Antal kunder[1]	16 826		16 854		17 231		18 700	
Upplevt kundvärde NKI	7,9		8,3		8,1		–	
Upplevt kundvärde hNKI	5,5		–		–		–	
Affärsetik								
Totala antalet bekräftade fall där anställda har avskedats eller där disciplinära åtgärder har vidtagits på grund av korruption	0		0		0		0	
Total antal rapporterade fall som rör korruption eller finansiell brottslighet	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	
Kvalitet och effektivitet								
Genomförandegrad obligatoriska utbildningar			94		–		–	–
Mått uppdragskvalitet			93		89		89	90
Underbyggda klagomål om överträdelse mot kundens integritet och förlust av kunddata	1		–		–		–	
Upplevd effektivitet enligt medarbetare			83		79		–	–
Tillväxt								
Tillväxt			11,2		4,7		2	4,7
Lönsamhet			16		16,9		16,5	12,9
Omsättning	1 894 505		1 703 402		1 626 840		1 594 892	

1) Totalsiffra Kunder räknas per koncern. Om det finns fler kundnummer som tillhör en koncern räknas det som en kund

20230908064852

GRI-index

Deklaration om användning	Grant Thornton har rapporterat i enlighet med GRI-standarderna för perioden 2022-05-01 till 2023-04-30
GRI 1 använd	GRI 1: Foundation 2021
Applicerbar GRI Sektor Standard	Ingen applicerbar sektorstandard tillgänglig vid tidpunkten för uppförande av årets rapportering

GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Kommentar och avsteg
GRI 2: Generella upplysningar			
GRI 2: Generella upplysningar 2021	**Organisationsprofil och rapporteringsprinciper**		
	2-1 Information om organisationen	48	
	2-2 Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen	2	
	2-3 Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	2, slutsida	
	2-4 Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	18, 48	
	2-5 Externt bestyrkande	68–71	
	Aktiviteter och medarbetare		
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	13, 20–24, 28, 38	
	2-7 Medarbetare	62	Inga väsentliga skillnader i medarbetardata sedan föregående rapporteringsperiod.
	2-8 Medarbetare som inte är anställda		Under räkenskapsåret fanns 20 externa konsulter på Grant Thornton. Inga väsentliga skillnader i medarbetardata sedan föregående rapporteringsperiod
	Styrning		
	2-9 Styrningsstruktur och sammansättning	43, 45	I styrelsesammansättningen finns det inga utskott.
	2-10 Nominering och tillsättande av bolagets högsta styrelseorgan	43	
	2-11 Ordförande för bolagets högsta styrelseorgan	43	
	2-12 Högsta styrande organets ansvar i att överse och följa upp påverkan	43	
	2-13 Delegering av ansvar för att hantera påverkan	43–44	
	2-14 Högsta styrande organets roll i hållbarhetsrapportering	43	
	2-15 Intressekonflikter	43–44	
	2-16 Kommunikation av kritiska angelägenheter	39	
	2-17 Det högsta styrelseorganets kunskap inom hållbarhetsfrågor	43	
	2-18 Utvärdering av det högsta styrelseorganets prestationer	43–44	
	2-19 Ersättningspolicy		Avsteg, informationen kopplat till upplysningen finns inte tillgänglig på det sätt som standarden föreslagit och kommer att kompletteras till nästa års rapportering.
	2-20 Process för att fastställa ersättningar		Avsteg, informationen kopplat till upplysningen finns inte tillgänglig på det sätt som standarden föreslagit och kommer att kompletteras till nästa års rapportering.
	2-21 Årlig total ersättningsgrad		Avsteg, ej publik information
	Strategi, policy och genomförande		
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	6–7	
	2-23 Policyåtaganden	26, 34–36, 43–44	
	2-24 Integrering av antagna direktiv, policyer och riktlinjer i verksamheten	43–44	
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	35, 39–40, 44, 49	
	2-26 Mekanismer för att söka råd och lyfta problem	34, 39	
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar		Grant Thornton har inte identifierat någon bristande efterlevnad av lagar eller förordningar
	2-28 Medlemskap i organisationer	27	
	Intressentdialog		
	2-29 Metod för intressentengagemang	17	
	2-30 Kollektivavtal	36	

GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Kommentar och avsteg
GRI 3: Väsentliga områden			
GRI 3: Väsentliga områden 2021	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	17–18	
	3-2 Lista på väsentliga frågor	18	
	3-3 Styrning av väsentliga frågor		Tillhörande GRI-indikator:
	1. Koldioxidutsläpp	**1.** 15, 16, 26–27, 28	**1.** 305-1, 305-, 305-3
	2. Rådgivning framtidssäkra kunder	**2.** 12, 15, 17, 28	**2.** Egen indikator: Rådgivning framtidssäkra kunder
	3. Hälsa och välmående	**3.** 15, 30, 35–36, 41	**3.** 401-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, Egen indikator: Anställda per affärsområde, Egen indikator: Sjukfrånvaro, Egen indikator: Frisktal
	4. Kompetensutveckling och kunskapsöverföring	**4.** 9, 14, 15, 32, 43, 49	**4.** 404-1, 404-2, 404-3
	5. Mångfald och inkludering	**5.** 15,16, 34, 36, 41	**5.** 405-1, 406-1
	6. Affärsetik	**6.** 15,16, 38-39, 44	**6.** 205-3
	7. IT- och informationssäkerhet	**7.** 39, 41	**7.** 418-1
	8. Innovation och tjänsteutveckling	**8.** 41	**8.** Kvantitativ indikator saknas
	9. Regelefterlevnad	**9.** 16, 38-39, 41, 44	**9.** 205-3
GRI 200: Ekonomiska upplysningar			
GRI 205: Antikorruption 2016	205-3 Antal bekräftade incidenter och hanteringen av dessa	65	
Egen indikator: Rådgivning framtidssäkra kunder	Egen indikator: hNKI (kundnöjdhet hållbarhet)	65	
GRI 300: Miljömässiga upplysningar			
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	61	
	305-2 Energi, indirekta växthusgasutsläpp (Scope 2)	61	
	305-3 Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)	61	

GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Kommentar och avsteg
GRI 400: Sociala upplysningar			
GRI 401: Anställning 2016	401-1 Nyanställda och personalomsättning	62	
	Egen indikator: Anställda per affärsområde	62	
GRI 403: Hälsa och säkerhet i arbetet 2018	403-1 Ledningssystem för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	36	
	403-2 Identifiering av faror, riskanalys och incidentsgranskning	35	
	403-3 Företagshälsovård	35	
	403-4 Arbetarinflytande, konsultation och kommunikation avseende arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	30, 35	
	403-5 Utbildning av arbetare inom arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	36	
	403-6 Främjande av anställdas hälsa	30, 35	
	403-7 Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer	35-36	
	Egen indikator: Sjukfrånvaro	63	
	Egen indikator: Frisktal	63	
GRI 400: Sociala upplysningar			
GRI 404: Kompetensutveckling 2016	404-1 Genomsnittlig tid för kompetensutveckling per anställd per år	63	
	404-2 Program för att utveckla medarbetarnas kompetenser och stödprogram vid övergångar	32–33, 55	Avsteg, information om stödprogram vid övergångar saknas.
	404-3 Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av prestation och karriärutveckling	15, 17	Avsteg, andelsdata saknas. Grant Thorntons medarbetare erbjuds medarbetarsamtal 3ggr/år.
GRI 405: Mångfald och jämställdhet 2016	405-1 Sammansättning av styrelse, ledning och anställda	64	
GRI 406: Motverkande av diskriminering 2016	406-1 Antal bekräftade incidenter och hantering av dessa	64	
GRI 418: Kundintegritet 2016	418-1 Antal formella klagomål gällande otillbörlig hantering eller förlust av kunddata	65	

20230908064186

Styrelsens underskrift av årsredovisningen

Som styrelse och vd för Grant Thornton Sweden AB har vi tagit vårt ansvar för att säkerställa informationen i vår årsredovisning 2022/2023. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med god redovisningssed. Lämnade uppgifter stämmer överens med de faktiska förhållandena.

Stockholm den 24 maj 2023.

Michael Palm
Ordförande

Henrik Hedberg

Rickard Julin

Boel Hansson

Mia Rutenius

Mats Fagerlund

Anna Johnson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avlämnats den 24 maj 2023.
Finnhammars Revisionsbyrå AB

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor

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 2022-05-01 – 2023-04-30. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 47–60 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 2023 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och 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 återfinns på sidorna 1–46 samt 61–67. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen.

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

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

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 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 koncern¬redovis¬ningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller 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 mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsen och verkställande direktören uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder anta-

20230908064187

gandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncern¬redovis¬ningen. 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.

- 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 för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamma 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 styrelsen och verkställande direktörens förvaltning för Grant Thornton Sweden AB för år 2022-05-01— 2023-04-30 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 moderbolagets 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 mitt 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 2023-05-24

Finnhammars Revisionsbyrå Aktiebolag

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor

Revisors rapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

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

Inledning

Jag har fått i uppdrag av styrelsen i Grant Thornton Sweden AB att översiktligt granska hållbarhetsredovisningen för räkenskapsåret 2022-05-01 – 2023-04-30. Hållbarhetsredovisningen är integrerad i årsredovisningen (sidorna 1–46 samt 61–67) 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

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

Jag har utfört min översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information. 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. Jag har utfört min 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 ISQM 1 (International Standard on Quality Management 1) 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. Jag är oberoende i förhållande till Grant Thornton Sweden AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 gör det inte möjligt för mig att skaffa mig en sådan säkerhet att jag blir medveten 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.

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

Jag anser att de bevis som jag skaffat under min granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge mig grund för mina uttalanden nedan.

Uttalanden

Grundat på min översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger mig 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 2023-05-24
Finnhammars Revisionsbyrå Aktiebolag

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor

20230908064488

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

Henrik Johansson
Chief Financial Officer
henrik.johansson@se.gt.com
Tel 090-17 24 92

Annie Sebelius
Chief Sustainability &
Communications Officer
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
© 2022/2023 Grant Thornton. All rights reserved.

SEALED BY Verified HKH4E4JR2-RKLREVVJS3

Document history

COMPLETED BY ALL:
24.05.2023 13:25

SENT BY OWNER:
Jenny Georgsson • 24.05.2023 08:52

DOCUMENT ID:
rklrEVVjS3

ENVELOPE ID:
HkH4E4jr2-rklrEVVjS3

DOCUMENT NAME:
Grant Thornton ÅR 2022-2023.pdf
72 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
1. RICKARD JULIN	Signed	24.05.2023 12:18	eID	Swedish BankID (DOB: 1976/03/10)
rickard.julin@se.gt.com	Authenticated	24.05.2023 12:18	Low	IP: 88.131.44.131
2. Mia Ulrika Rutenius	Signed	24.05.2023 12:19	eID	Swedish BankID (DOB: 1974/11/02)
mia.rutenius@se.gt.com	Authenticated	24.05.2023 12:18	Low	IP: 88.131.44.131
3. MICHAEL PALM	Signed	24.05.2023 12:19	eID	Swedish BankID (DOB: 1975/03/05)
michael.palm@se.gt.com	Authenticated	24.05.2023 12:18	Low	IP: 88.131.44.131
4. Anna Theresia Johnson	Signed	24.05.2023 12:19	eID	Swedish BankID (DOB: 1972/12/29)
anna.johnson@se.gt.com	Authenticated	24.05.2023 12:18	Low	IP: 88.131.44.131
5. BOEL HELENE ELINOR HANSSON	Signed	24.05.2023 12:19	eID	Swedish BankID (DOB: 1966/05/03)
boel.hansson@se.gt.com	Authenticated	24.05.2023 12:18	Low	IP: 88.131.44.131
6. Carl Henrik Ulfson Hedberg	Signed	24.05.2023 12:19	eID	Swedish BankID (DOB: 1977/04/04)
henrik.hedberg@se.gt.com	Authenticated	24.05.2023 12:18	Low	IP: 88.131.44.131
7. Mats Lennart Fagerlund	Signed	24.05.2023 12:20	eID	Swedish BankID (DOB: 1971/03/17)
mats.fagerlund@se.gt.com	Authenticated	24.05.2023 12:18	Low	IP: 88.131.44.131
8. Bengt Ivar Beergrehn	Signed	24.05.2023 13:25	eID	Swedish BankID (DOB: 1956/11/04)
bengt.beergrehn@finnhammars.se	Authenticated	24.05.2023 13:17	Low	IP: 185.40.185.184

* 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

20230524080548689

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