Fastställelseintyg

Undertecknad styrelseledamot i Grant Thornton Sweden AB, org. nr; 556356-9382, intygar att resultaträkningen och balansräkningen i årsredovisningen för perioden 2023-05-01 till 2024-04-30 har fastställts på årsstämman den 14 juni 2024.

Årsstämman beslutade att godkänna styrelsens förslag till vinstdisposition.

Jag intygar också att innehållet i årsredovisningen och revisionsberättelsen stämmer överens med originalet.

Stockholm 27 juni 2024

Mia Rutenius

20240702044381150

Grant Thornton

Vi utvecklar kunder som utvecklar oss

Årsredovisning
2023/2024

20240704355151

Innehåll

I årsredovisningen får du en sammanfattning av vår verksamhet 2023/2024. Förutom finansiella och icke-finansiella resultat får du även en inblick i vilka trender, utmaningar och möjligheter vi ser.

Om Grant Thornton	**3–5**
Vd-ord	6–7
Vår Omvärld	**8–10**
Affärsområden	**11–14**
Strategi	**15–23**
Fokusområden	**24–40**
Minskad klimatpåverkan	24–27
Människor i fokus	28–37
Ansvar i alla led	38–40
Riskhantering	**41–42**
Bolagsstyrning	**43–47**
Finansiella rapporter	**48–71**

Om årsredovisningen

Årsredovisningen avser räkenskapsåret maj 2023 till april 2024 och omfattar koncernen Grant Thornton Sweden AB (moderbolag, org.nummer 556356 9382), samt dotterbolagen Avtrappningen RRE AB i likvidation och Lindebergs Grant Thornton Redovisning i Stockholm AB. Grant Thornton Sweden AB ägs av Lindebergs Intressenter AB som i sin tur ägs av 166 delägare. Samtliga partners är anställda i Grant Thornton Sweden AB. All verksamhet bedrivs i Grant Thornton Sweden AB.

Hållbarhetsinformation är integrerad i hela årsredovisningen, därigenom utgör den även vår lagstadgade hållbarhetsrapport enligt årsredovisningslagen 6 kap 10–14 §§. Den utgör även hållbarhetsredovisningen som är upprättad i enlighet med Global Reporting Initiative, GRI Universal Standards 2021 som har granskats översiktligt. Publiceringsdatum är 19 juni 2024

På grantthornton.se finns också vår årliga "Transparency Report – rapport om öppenhet och insyn" över Grant Thorntons revisionsverksamhet

Bilden på framsidan är AI-genererad.

Om Grant Thornton

Grant Thornton är ett ledande revisions- och rådgivningsföretag med drygt 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 inom Grant Thornton International Ltd (GTI) med över 73 000 medarbetare på 149 marknader.

Historien börjar för hundra år sedan när företaget Alexander Grant & Co 1924 startade i Chicago. 1959 bildades det brittiska bolaget Thornton Baker och 1986 gick bolagen samman under namnet Grant Thornton. Det svenska bolaget startades 1950 under namnet Lindebergs och blev Grant Thornton 2008.

2 006
nettoomsättning, mkr

15 363
kunder

1 433
medarbetare

166
delägare

Medarbetare i Sverige
Region Norr (282)
Region Mitt (234)
Region Stockholm (581)
Region Syd (336)

Våra affärsområden
Revision
Business Consulting & Solutions
Skatt
Advisory

20240704155152

Viktiga händelser under året

Klimat en del av löpande rapportering

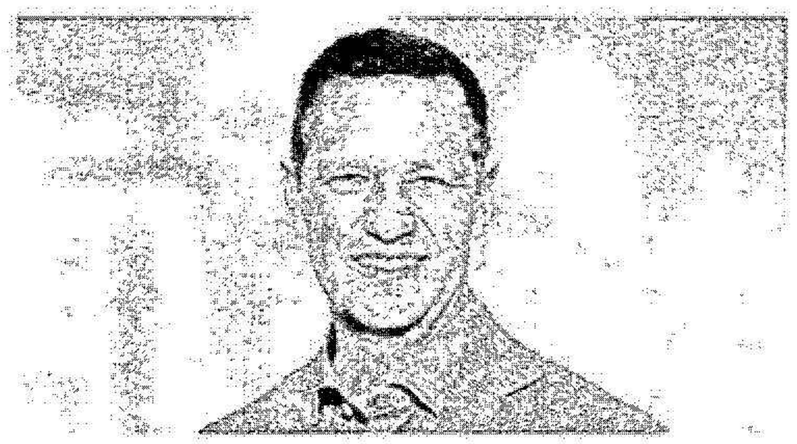
För att kunder ska få bättre koll på sina koldioxidutsläpp vid inköp av varor och tjänster lanserades ny funktionalitet i verktyget Budget & Rapport under våren 2024. Klimatnyckeltal (CO_2e) kan nu sammanställas i enlighet med GHG-protokollet och presenteras sida vid sida med de finansiella nyckeltalen.

Ett av Sveriges Karriärföretag 2024

Grant Thornton fick i november 2023 utmärkelsen 'Karriärföretag 2024'. Det innebär att Grant Thornton anses vara en arbetsgivare som erbjuder unika karriär- och utvecklingsmöjligheter för studenter, Young Professionals och Senior Professionals. Urvalet sker på ett antal kriterier samt jurygranskning.

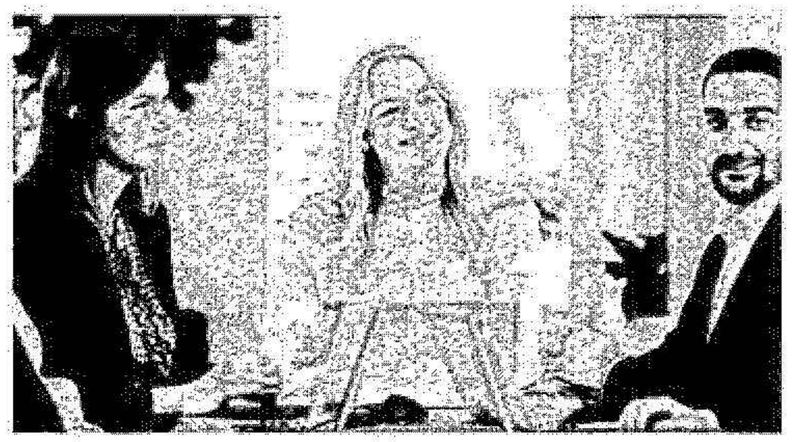
Storsatsning på teknik och innovation

1 maj 2023 välkomnades Mårten Hoffman som Chief Innovation Officer. Han är tidigare forskare, ledare och konsult med stor erfarenhet av digitalisering och affärsutveckling. Uppdraget på Grant Thornton är att öka innovationskraften och förmågan att driva utveckling och digitalisering.



Henrik Johansson ny vd

I februari 2024 utsåg styrelsen Henrik Johansson till ny vd. Henrik har suttit i företagsledningen sedan 2018. Han har tidigare haft roller som CFO, vice vd och chef för kontorsverksamheten. Den 1 maj 2024 efterträdde han Anna Johnson när hon efter 20 år i olika roller på Grant Thornton gick vidare för att bli vd och koncernchef på Svenska Spel.



Ny organisation för ökad förändringstakt

Från och med den 1 maj 2024 är Grant Thornton organiserat utifrån affärsområden istället för geografi. Därför har en stor anpassning och många förberedelser skett under året. Detta har bland annat omfattat en ny finansiell struktur, uppdatering av våra system samt intern rekrytering till nya roller.

Milstolpe med två miljarder i omsättning

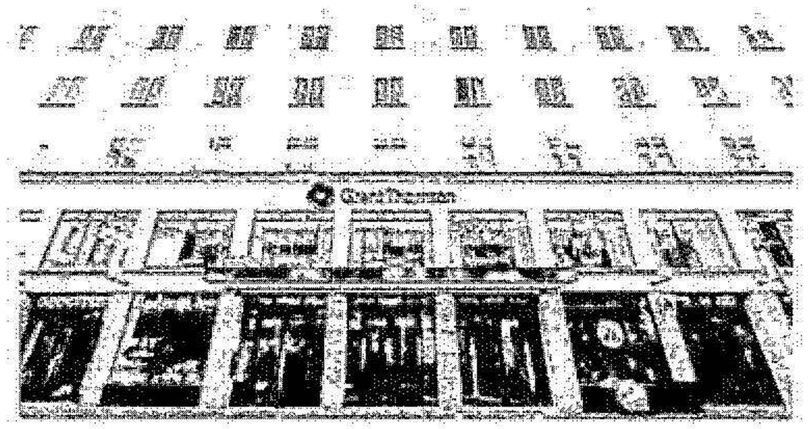
I slutet av verksamhetsåret passerade Grant Thornton två miljarder i omsättning. Även Grant Thornton International Ltd redovisade ett starkt år för nätverket där omsättningen ökade från 7,2 till 7,5 miljarder USD. Antalet anställda i medlemsländerna fortsätter också att öka, från 68 500 till 72 900.

Nytt ramverk för styrande dokument

För en mer effektiv och tydlig styrning har ramverket för styrande dokument utvecklats. Ramverket omfattar uppförandekod, policyer, instruktioner och andra styrande dokument och syftar till att de utvecklas, implementeras, följs upp och uppdateras på ett enhetligt och ändamålsenligt sätt inom hela företaget.

Huvudkontoret växte med 25 procent

I november 2023 utökades vårt nya huvudkontor med 1100 kvadratmeter. Detta efter att beläggningen ökat samt för att möjliggöra fortsatt tillväxt. Därmed gick Grant Thornton mot trenden eftersom många andra har utmaningar med att attrahera medarbetare till det fysiska kontoret och drar ner på sina lokalytor.



Tillsammans med entreprenörsföretag skapar vi framtiden

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

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

Värdeskapande och kvalitet i centrum
Som revisorer och rådgivare står värdeskapande och kvalitet i centrum – när vi möter 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 klimat-påverkan

Våra områden

- Koldioxidutsläpp
- Rådgivning framtidssäkra kunder

Människor i fokus

Våra områden

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

Ansvar i alla led

Våra områden

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

20240704083153

"Vi har nu tillsammans nått en milstolpe och redovisar över **2 miljarder i omsättning"**

ANNA JOHNSON, AVGÅENDE VD

"Jag är väldigt stolt över vad vi tillsammans åstadkommit"

Samhället utvecklas i snabb takt, precis som vi. Genom att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning kan vi stötta entreprenörsföretag att möta framtidens utmaningar på bästa möjliga sätt.

Som revisorer och rådgivare har vi ett viktigt ansvar i att hjälpa våra kunder med regelefterlevnad och omställning, och det märks på efterfrågan. Grant Thornton fortsätter att växa och när vi stänger året kan vi konstatera att vi nått milstolpen två miljarder kronor i omsättning! Vi har samtidigt fortsatt att ha fokus på vårt mål om en jämställd partnerkrets med minst 40 procent kvinnor som är delägare, andelen är nu 39 procent och vid vårt senaste inval i år var 50 procent kvinnor och 50 procent män.

Tillsammans har vi kommit långt och vi fortsätter växa med både nya kunder och nya medarbetare. Allt detta under en lågkonjunktur som påverkar både företag och individer i samhället. Genom de steg vi har tagit det senaste året står Grant Thornton nu bättre rustade än någonsin för att fortsätta stötta våra kunder i framtidens utmaningar.

Ett år som skapar förutsättningar

Under verksamhetsåret 2023/2024 har vi gjort mycket för att skapa attraktionskraft. Vi har investerat i våra medarbetare för att ytterligare stärka kompetensen inom viktiga framtidsområden. Det inkluderar hållbarhet, cybersäkerhet och digitalisering. Tillsammans med vår redan starka branschkunskap ökar det förutsättningarna för att hjälpa våra kunder inom segmentet mid-market på bästa möjliga sätt. Det gör också att vi kan attrahera och behålla duktiga medarbetare. Undersökningar och mätningar bekräftar att vi med våra medarbetare och professionella tjänster skapar värde för kunderna. Samtidigt har vi engagerade medarbetare som samarbetar och trivs.

Vi har även lagt viktiga pusselbitar på plats för att organisationsanpassa verksamheten per affärsområde istället för geografi. Det ger en bättre miljö för lärande, effektivitet och ökar vår kvalitet ytterligare.

En strategi för framtiden

Avslutningsvis är jag väldigt stolt över vad vi tillsammans har åstadkommit. Vi har tydligt fortsatt att tro på och arbeta efter vår strategi om att bli marknadsledande inom segmentet mid-market. Samtidigt har vi skapat en arbetsplats där man mår bra och stöttar varandra, vilket har bidragit till nöjda kunder och fortsatt tillväxt för Grant Thornton. Det finns goda förutsättningar för att fortsätta leverera på strategi 2027 och jag är övertygad om att Henrik kommer leda arbetet fantastiskt bra framåt. Tillsammans kommer Grant Thornton fortsätta att framtidssäkra kunderna och göra det som krävs för att möta framtidens utmaningar.

Anna Johnson, avgående vd Grant Thornton Sweden

HENRIK JOHANSSON, TILLTRÄDANDE VD

”Tillsammans med kunderna tar vi nu nästa steg in i framtiden”

Med Grant Thorntons fokus på entreprenörsföretag har vi ett fantastiskt läge att göra skillnad. Vi växer och utvecklas med våra kunder utifrån fyra affärsområden, och har alla möjligheter att bli marknadsledande i segmentet mid-market.

De senaste åren har Grant Thornton tagit stora steg framåt. Vi har byggt en stark företagskultur med fokus på ledarskap och ett hållbart arbetsliv i kombination med att sätta kunden i fokus. Jag känner mig otroligt motiverad att ta över efter Anna och leda Grant Thornton in i framtiden. Genom samverkan och samarbete ska vi fortsätta bygga vidare på vår strategi att hjälpa våra kunder att utveckla och framtidssäkra sina verksamheter. Det fokus vi har på entreprenörsföretag ger oss ett fantastiskt läge att göra skillnad om vi på Grant Thornton, tillsammans med våra kunder, möter omvärlden och ligger steget före.

Utmaningar är möjligheter

Hållbarhet har länge varit en viktig och integrerad del i vårt arbetssätt. Just nu sker en stor omställning som ger stora möjligheter både för oss och för våra kunder. Det inkluderar bland annat hållbarhet, AI, digitalisering och cybersäkerhet. Vår starka förmåga att samverka mellan våra affärsområden är en möjlighet för oss att växa och därigenom ta en marknadsledande position. Omvärlden kommer fortsätta ställa höga och utmanande krav på oss, men vi har goda förutsättningar att ställa om och möta dessa.

Jag vill bidra till fortsatt utveckling och känner stor nyfikenhet på vad vi kan uppnå tillsammans när vi sätter ut flaggan och tar oss mot nya mål. Att ta oss an framtidens utmaningar kommer att utveckla oss både som individer, team och organisation. När vi gör det kommer vi skapa värde för våra kunder vilket i sin tur leder till vår fortsatta tillväxt.

Stark position inför framtiden

På Grant Thornton besitter vi en stor bredd och djup kompetens. Vi är specialister inom våra områden och har en stark lokal närvaro i kombination med global kompetens. Det gör att vi aktivt kan stötta och lyfta våra kunder i alla situationer. Det bidrar även till att göra Grant Thornton till en attraktiv arbetsplats. Adderar vi vår professionalism, goda teamkänsla och den individuella utveckling man kan få här, gör det oss också konkurrenskraftiga när det gäller att bibehålla och attrahera nya medarbetare.

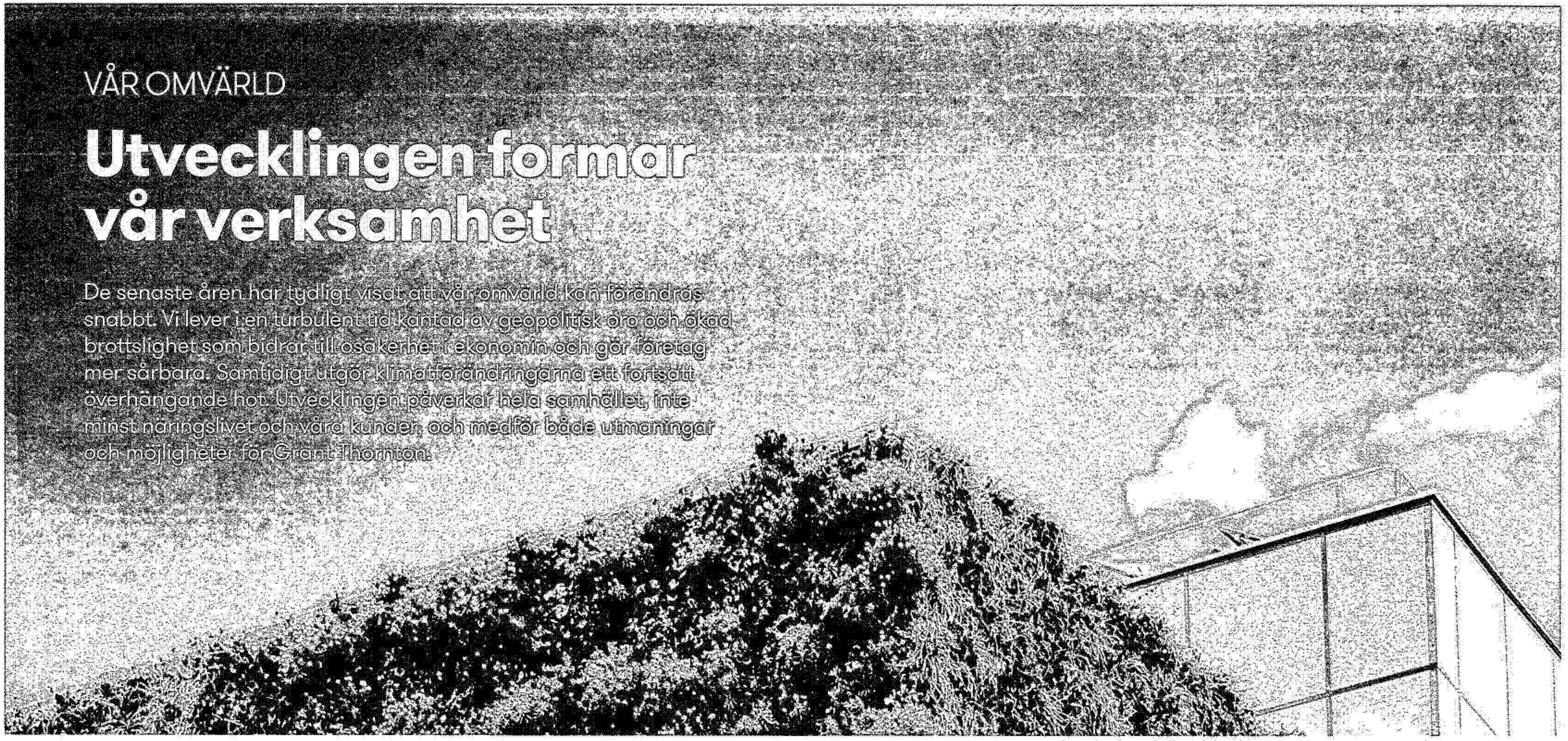
Sammantaget har vi en stark position, ett starkt varumärke och en välmående verksamhet. Det märks hos både kunder och medarbetare. Jag ser väldigt mycket fram emot att ta vid och leda Grant Thornton mot nya milstolpar och bygga vidare på den starka grund som vi tillsammans har skapat.

Henrik Johansson, vd Grant Thornton Sweden

VÅR OMVÄRLD

Utvecklingen formar vår verksamhet

De senaste åren har tydligt visat att vår omvärld kan förändras snabbt. Vi lever i en turbulent tid kantad av geopolitisk oro och ökad brottslighet som bidrar till osäkerhet i ekonomin och gör företag mer sårbara. 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.



Omvärldens påverkan på oss

Den höga förändringstakten gör det allt viktigare att anpassa oss till omvärldens villkor, krav på ökad kvalitetsstyrning och nya regelverk. Här redogör vi för de områden som påverkar vår verksamhet mest.

Hållbarhet

Världen står inför en stor omställning med klimatet i fokus. Men även sociala faktorer samt frågor om styrning och regelefterlevnad påverkar företagen.

Beskrivning

- 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.

Påverkan på Grant Thornton

- Lagstiftning och regelverk såsom CSRD rullas ut såväl inom EU som globalt. Stora mängder hållbarhetsdata behöver konsolideras och redovisas och det finns krav på extern granskning.
- Efterfrågan på tjänster inom hållbarhetsrapportering, granskning och rådgivning i relaterade frågor medför ökade krav på kompetens och andra resurser för att utveckla vårt erbjudande och möta kundernas behov.

Teknisk utveckling

Ny teknik, automatisering, molntjänster och AI är en fortsatt stark drivkraft i samhället. Detta medför möjligheter i form av effektiviseringar och kostnadsbesparingar.

Beskrivning

- Utvecklingen behöver ske med efterlevnad av lagar och regelverk såsom GDPR. Risker kopplade till cybersäkerhet har ökat i betydelse.

Påverkan på Grant Thornton

- Digitaliseringen inom Grant Thornton och i kundernas verksamheter har medfört att vissa 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 fördjupar och stärker våra relationer med kunderna. Samtidigt utvecklar det medarbetarna.

Kampen om kompetensen

En värld i förändring kräver allt mer specialiserade kompetenser och uppdaterade kunskaper inom framväxande områden som hållbarhet, ny teknik och AI.

Beskrivning

- Konkurrensen om kompetenta ekonomer, jurister och andra specialistområden har ökat både inom och mellan branscher, samtidigt som förväntningarna från medarbetare idag är höga.

Påverkan på Grant Thornton

- 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 är avgörande i kampen om kompetensen.

Ekonomi & Samhälle

Geopolitisk oro, ekonomisk osäkerhet samt ökad kriminalitet i samhället skapar instabilitet och ändrade förutsättningar för näringslivet.

Beskrivning

- Företag och de globala leveranskedjorna blir mer sårbara. Företag måste vara redo och planera för omvärldens påverkan på hela dess verksamhet.
- Våra kunder möter ökade utmaningar i samhället med krav på uppdaterade interna processer för att motverka bedrägerier och risk för penningtvätt.

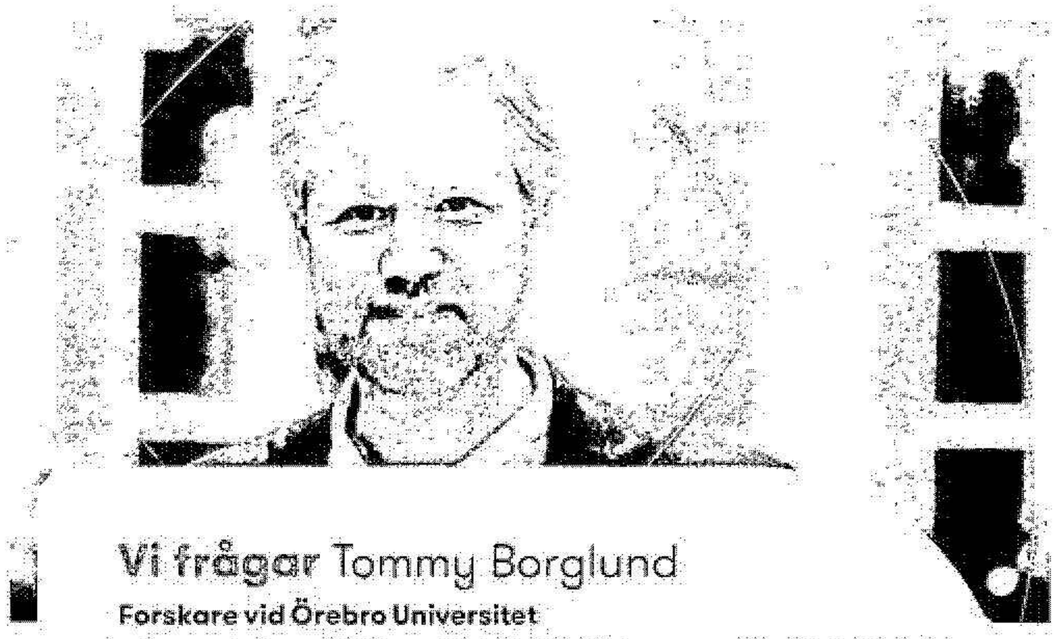
Påverkan på Grant Thornton

- Allt större behov av att stötta våra kunder med analysverktyg och proaktiva strategier så att de står trygga inför framtida risker och möjligheter.
- Vår bransch har en betydande roll i att skapa ordning och förebygga oegentligheter i arbetet med att stävja ökad kriminalitet.

20240704381155

Våra kunders behov: Att navigera framtiden

På Grant Thornton analyserar vi löpande omvärlden. Våra dagliga kunddialoger ger oss en unik inblick i kundernas behov och utmaningar. Vi är stolta över våra nära samarbeten och relationer med entreprenörsnätverk, högskolor och universitet. Det ger oss kunskap och inspiration för att förstå omvärldstrender och hur vi kan anpassa vår verksamhet.

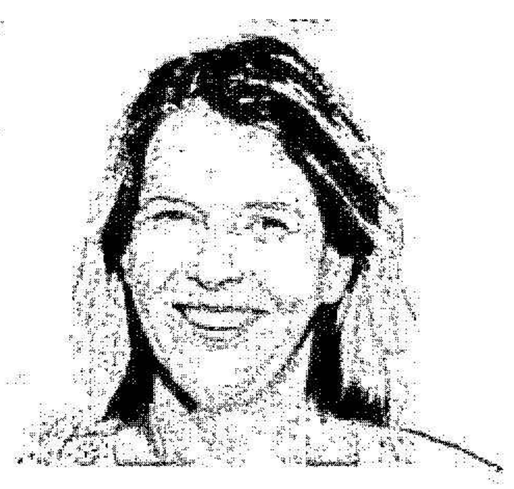


Vi frågar Tommy Borglund

Forskare vid Örebro Universitet

Vad i omvärlden påverkar näringslivet mest?
En stor fråga är hur företag ska förhålla sig till det geopolitiska läget. Många flyttar hem sina värdekedjor för minskad risk. Även makroekonomiska trender påverkar. Räntan pressar bolag och det är mindre pengar i investeringsrundor.

Vad är näringslivets roll och ansvar i omställningen?
Näringslivet har en viktig roll, till exempel med nya affärsstrategier. Detta är något man redan gör, och bidrar därför till och med mer än politiken. Det yttersta ansvaret för bolagens hållbarhetsstrategi hamnar idag hos styrelsen.



Vi frågar Annie Sebelius

Chief Sustainability & Communications, Grant Thornton

Hur stöttar vi kunderna utifrån omvärldsläget?
Vi kan stötta med strategisk rådgivning så att våra kunder kan förhålla sig till framtidens utmaningar och möjligheter. Våra ekonomiska tjänster avlastar och hjälper våra kunder att kunna fokusera på stabilitet och fortsatt tillväxt.

Vilka är de viktigaste trenderna i branschen?
Ett område som seglat upp under året är hur vi i branschen kan stävja kriminalitet såsom bedrägeri och penningtvätt. Hållbarhet och vikten av ESG-perspektivet har också ökat i branschen med nya rapporteringskrav såsom CSRD, till följd av EU:s gröna giv.

Vi frågar Herman Strandh

Head of Operations, Young Entrepreneurs of Sweden (YEoS)

Vilka frågor är viktigast för era medlemsföretag?
Expansion och tillväxt är den största utmaningen våra medlemmar står inför. Likväl är rekrytering, att hantera en växande organisation och att bygga företagskulturen viktiga frågor. Livsbalans är också en utmaning som ökat de senaste åren.

Vilka möjligheter ser du för unga företag idag?
Flera av våra medlemmar bygger sina verksamheter kring hållbarhet, som till exempel grön teknologi och impactbolag. Megatrender och paradigmskiften som vi står inför påverkar självklart bolagen, där digitalisering, automatisering och AI skapar många nya möjligheter.

Året i korthet – Revision

”Vi jobbar med att skapa **effektiva processer** för de insatser vi behöver göra i och med CSRD.”

Joachim Linder, Business Leader Assurance

Hur skulle du sammanfatta verksamhetsåret?
Under året implementerade vi ett nytt toppmodernt verktyg som skapar en ännu mer effektiv och kvalitativ revision - den största investeringen vi gjort på många år! Även hållbarhetsfokuset har såklart varit stort, inte minst förberedelserna inför CSRD. Förutom att finslipa våra processer för kommande granskningsinsatser, har vi som revisorer en viktig roll att hjälpa kunderna att se sin verksamhet utifrån samtliga ESG-områden och säkra sin konkurrenskraft. Vi kallar det ”Framtidens Nyckeltal”.

Är det något specifikt i omvärlden som påverkar arbetet?
Förutom hållbarhet innebär AI både utmaningar och möjligheter och vi måste ligga i framkant för att kunna möta kundernas förväntningar. Vi måste hela tiden säkerställa att vi har tillräckligt fokus på innovation och att vi tar till oss nya arbetssätt. Även nya regelverk och redovisningsstandarder är en ständig process för att hålla oss uppdaterade och implementera till kund.

Hur kan ni bäst stötta kunderna?
Många företag har det mer utmanande än innan; en mer ansträngd ekonomi, svårare att få finansiering och ökad kriminalitet. Här har vi revisorer en viktig roll i samhället. Under hösten 2023 genomförde vi också en undersökning som bekräftar detta. Av 1000 beslutsfattare i mellanstora företag svarade hela 83 procent att de skulle vilja ha en revisor även om det inte var lagkrav.

”Jag trivs bra i en föränderlig miljö där det gäller att vara flexibel och jag har alltid haft bra ledare som utmanat mig.”

Alma Hukic, Manager Assurance, Stockholm

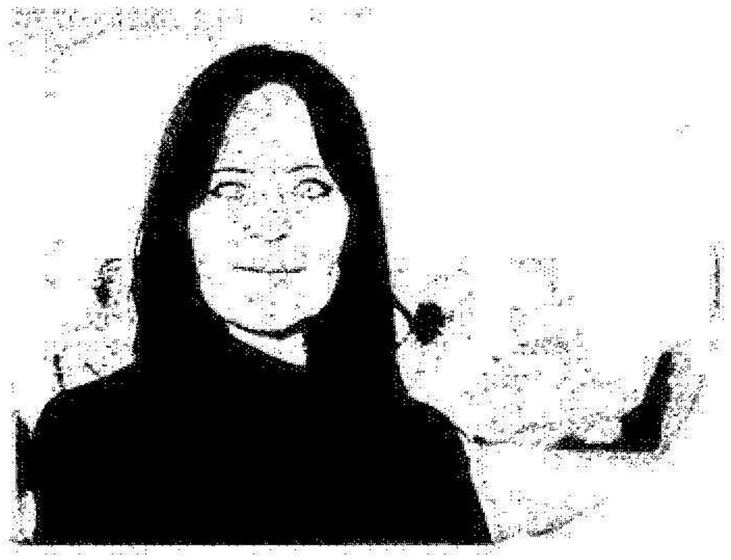
Vad är det bästa med ditt jobb?
Det bästa är att kompetensutvecklingen aldrig stannar av. Vi jobbar i team och lär av kollegor samtidigt som det ofta är nya frågeställningar hos kunder som kräver att jag är påläst. Det är ett socialt yrke med stor möjlighet att styra min egen tid och utveckling.

Vad är aktuellt för kunderna nu?
De regulatoriska kraven har ökat vilket påverkar våra kunder, men även oss. En viktig del i mitt arbete är att identifiera förbättringsmöjligheter i kundernas riskarbete, inte minst hur hållbarhetsrisker ska integreras samt hur nya nyckeltal ska rapporteras. Senaste året har det också varit många frågor kring värdering och finansiering.

Har du något karriärsmål?
Karriärutveckling inom revision har varit starkt förknippat med partnerskap, men nu sker ett skifte mot större fokus på specialistkompetens. Det tycker jag är bra! Jag trivs bra i en föränderlig miljö där det gäller att vara flexibel och jag har alltid haft bra ledare som utmanat mig.

20240709135156

Året i korthet – BCS



"Många kunder har påbörjat sitt hållbarhetsarbete, **vi hjälper dem att få in nya nyckeltal** i den löpande rapporteringen."

Anna Nilsson, Business Leader Business Consulting & Solutions

Hur skulle du sammanfatta verksamhetsåret?
Det har varit ett fantastiskt år och affärsområdet har vuxit mer än någonsin. Vi har utökat befintliga kunduppdrag och vunnit förtroende hos nya växande entreprenörsbolag. Vi har också fortsatt vår satsning på medarbetarna. Tack vare ännu bättre planering, nya systemstöd och samarbete över hela landet kan våra medarbetare ständigt utvecklas och få en bättre arbetssituation. Stort fokus har också varit att fortsätta utveckla våra digitala arbetssätt.

Vilka är kundernas största utmaningar?
Många har påbörjat ett strukturerat och bra hållbarhetsarbete, men de når inte hela vägen fram i sin rapportering. Där kan vi stötta genom att sätta siffror på arbetet, integrera dem i den finansiella rapporteringen och följa upp löpande. Det har varit ett utmanande år för många bolag och ett sätt vi konkret stöttat på är genom ett budgetverktyg på koncernnivå som hjälper ledningen att agera mot mål i realtid.

Hur kan ni bäst stötta kunderna?
Vi stöttar bäst kunderna genom en nära dialog kring CSRD och konkurrenskraften och affärsvärdet som kan skapas. Vi har också integrerat ett verktyg där kunderna kan följa sina nyckeltal kopplat till klimat. Där ser man var utsläppen kommer ifrån, för att lättare kunna göra medvetna val. Vi jobbar även sedan tidigare med S-nyckeltal som till exempel personalomsättning, sjukfrånvaro och jämställdhet.

"Grant Thornton stöttar mig väl i min **utveckling.** I kombination med ett aktivt självledarskap från min sida."

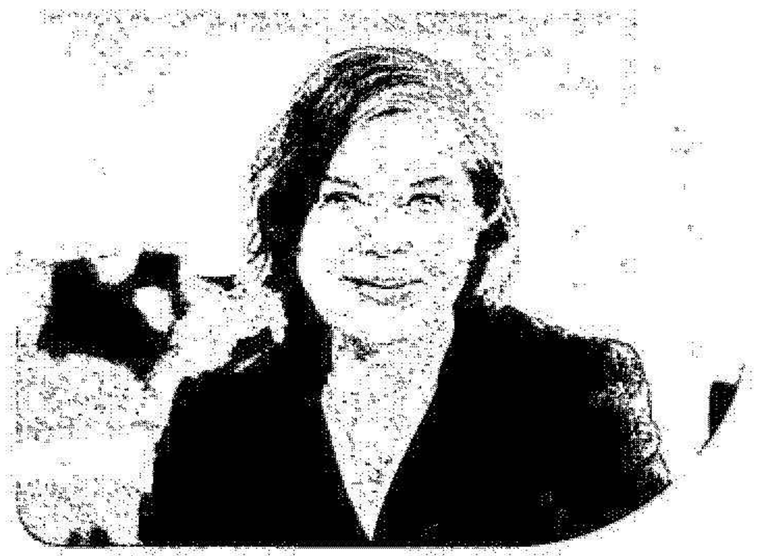
Milton Viktorsson, Senior Manager Accounting, Karlstad

Vad är det bästa med ditt jobb?
Det bästa är att jag aldrig känner att jag står stilla och att man i mitt yrke aldrig blir fullärd. När vi växer tillsammans med våra kunder så uppstår ständigt nya frågeställningar, vilket gör att utvecklingen aldrig stannar av.

Vad är aktuellt för kunderna nu?
Under det senaste året har vi tydligare sett effekterna av lågkonjunkturen. Fler av våra kunder behöver rådgivning kring likviditet, kapitalbrist och liknande frågor. Det ställer högre krav på oss att vara proaktiva, många kunder förväntar sig att vi informerar och agerar i god tid för att möjliggöra bästa utfall för dem.

Har du något karriärsmål?
Karriär för mig är att kontinuerligt få känna att jag utvecklas och får möjlighet att testa nya arbetsuppgifter och roller. Hittills har Grant Thornton stöttat mig väl i min utveckling och gett mig de bästa förutsättningarna, i kombination med ett aktivt självledarskap från min sida.

Året i korthet – Skatt



”Trycket ökar från investerare och konsumenter att öppet redovisa skattepolicyer och synen på skatter.”

Pia Hedberg, Business Leader Tax

Hur skulle du sammanfatta verksamhetsåret?
Vi stänger ett riktigt fint år, trots den ekonomiska situationen och utmaningarna i omvärlden. Vi har haft stort kundfokus samtidigt som vi satsat på kompetenshöjning, teknisk utveckling och förbättrade arbetssätt. Under året har vi också implementerat ett nytt skatteberäkningsverktyg som effektiviserar arbetet och minimerar risk för felaktigheter. Vi har även skruvat upp vårt fokus på teknikstöd för att spetsa rådgivningen och jobba smartare.

Vilka är kundernas största utmaningar?
Behovet av mer komplex rådgivning har ökat. Konjunkturen har också gjort att andra frågor lyfts, till exempel skattekonsekvenser kopplat till finansiering. Utvecklingen på skatteområdet går fort framåt och det kommer ständigt ny praxis och nya regler. Globaliseringen och digitaliseringen gör att hantering av moms och andra typer av internationella transaktioner mellan länder blir mer komplicerad.

På vilket sätt bidrar ni till era kunders hållbarhetsresa?
Ett ansvarsfullt förhållningssätt till skatt är idag en indikator på ett pålitligt företag. Trycket ökar från investerare och konsumenter på primärt de större internationella koncernerna att öppet redovisa skattepolicyer och synen på skatter. Men kraven påverkar redan nu även företag som är underleverantörer. Här bistår vi, med hög andel auktoriserade skatterådgivare, företagen med rådgivning.

”Tydliga steg passar mig bra. Det är en form av ”gamification” där jag hela tiden arbetar för att ta mig till nästa nivå.”

Tobias Bjarneborg, Senior Manager Tax, Göteborg

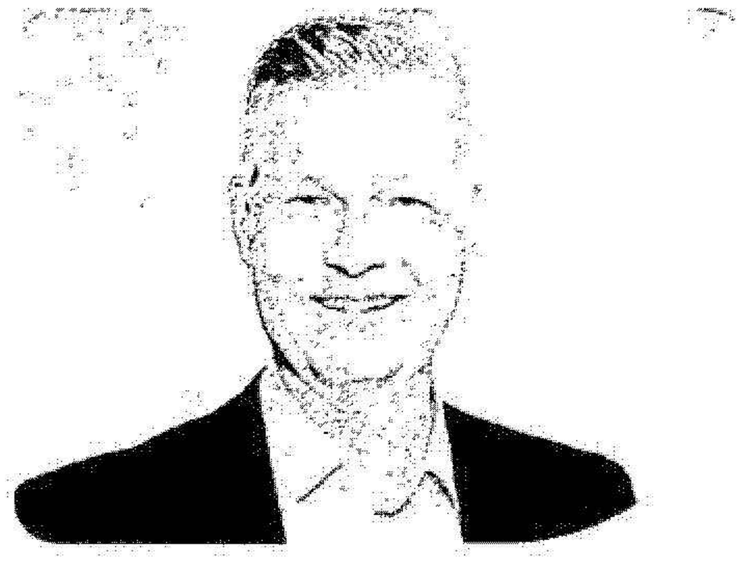
Vad är det bästa med ditt jobb?
Det är en ständig utmaning. Arbetet är kreativt och långt ifrån fyrkantigt. Vi kommer in först i många transaktioner och strukturer och får göra en hel del av tankeverksamheten. Det innebär också stort ansvar för att säkerställa genomförbarheten, så det är inte helt utan puls heller.

Vad är aktuellt för kunderna nu?
Fler bolag pratar nu om att betala rätt skatt genom att hitta en balans och tänka igenom strukturer och transaktioner. Det är ovanligt att ingångsläget är att med alla tillgängliga medel minimera skatten. Det är också flera utredningar om ny lagstiftning på gång, även från EU där det ska bli spännande att följa införlivandet i svensk rätt framöver.

Har du något karriärsmål?
Min ambition är att nå så långt som möjligt! Att vi har tydliga steg passar mig bra, det är en form av ”gamification” där jag hela tiden arbetar för att ta mig till nästa nivå. Sedan starten har jag haft en bra dialog med såväl min chef som informella mentorer och andra förebilder.

20240704083157

Året i korthet – Advisory



"Stora möjligheter för oss, och ett samhällsansvar, att bidra till ett än **mer hållbart svenskt näringsliv.**"

Mats Öberg, Business Leader Advisory

Hur skulle du sammanfatta året för Advisory?
Fokus har varit att utveckla och stärka vårt kunderbjudande. Vi utvecklar och effektiviserar hela tiden våra processer för att fortsätta vara relevanta och skapa ett ännu större kundvärde. Under året har vi fortsatt vår specialisering inom olika branscher, bland annat vård, industri och finansiell sektor. Här hämtar vi både inspiration och strukturkapital från vårt internationella nätverk inom Grant Thornton. Vi har också publicerat nya rapporter inom vård, bolagsstyrning och transaktioner med våra insikter och analyser.

Vilka är de största utmaningarna för era kunder?
Den snabba förändringstakten är en stor utmaning. Vi ser att näringslivets krav på regelefterlevnad ökar, liksom cyberrelaterade risker och antagonistiska hot. Det ställer höga krav på oss som rådgivare, för att vi ska kunna hjälpa företag att minska sina risker.

Hur anpassar ni era tjänster efter kundernas föränderliga behov?
Med tanke på allt som händer inom hållbarhetsområdet samt utmaningar kopplat till säkerhet och kriminalitet kan vi stötta företag med rådgivning. Samtidigt tar vi ett viktigt samhällsansvar och bidrar till ett än mer hållbart näringsliv. Regelförändringar implementeras ofta initialt hos stora och internationella bolag, för att senare även påverka företag i vårt fokussegment mid-market. Genom att jobba med lite större kunder kan vi vara förberedda och bistå de medelstora entreprenörsföretagen med kvalificerad rådgivning.

"Jag ser min framtida utveckling **som ett sätt att lära mig mer,** utforska nya möjligheter och utmana mig själv."

Daniela Azaric, Manager Advisory, Stockholm

Vad är det bästa med ditt jobb?
Det bästa med min roll är bredden av frågor jag får arbeta med, vilket ständigt utmanar och utvecklar mig. Vi möter kunder från olika branscher med varierande behov och ingen dag är den andra lik.

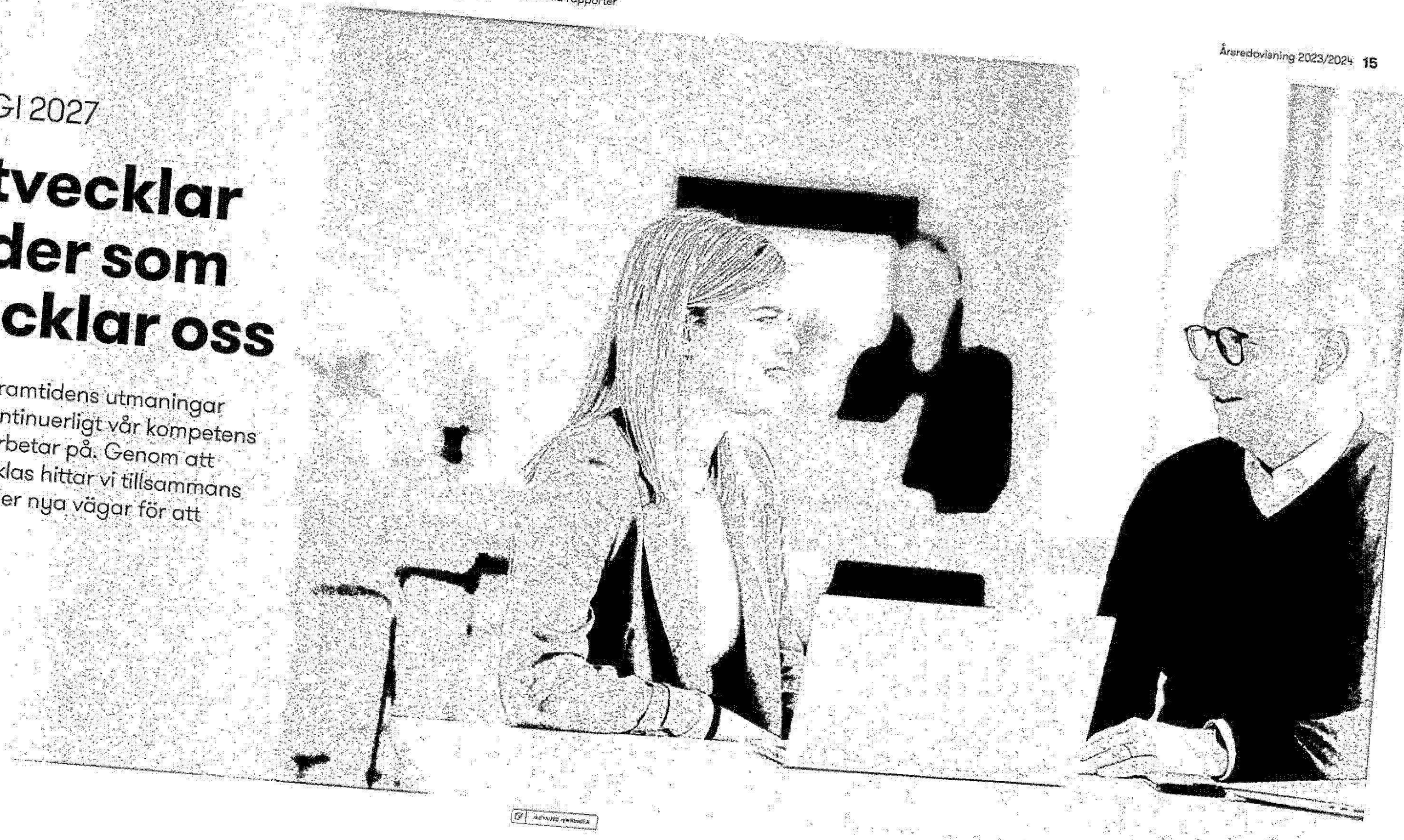
Vad är aktuellt för kunderna nu?
Vi går mot en alltmer reglerad framtid och vi märker att regelefterlevnadsfrågor blir allt viktigare för våra kunder. De nya kraven enligt CSRD pekar på att hållbarhet behöver vara en del av den totala affärsstrategin framåt, vilket har medfört att vi i vår rådgivning i allt högre grad fokuserar på frågor relaterade till bolagsstyrning och strategiskt hållbarhetsarbete.

Har du något karriärsmål?
Jag ser min framtida utveckling som en möjlighet att lära mig mer, utforska nya möjligheter och utmana mig själv kontinuerligt. Att vara flexibel och öppen för förändringar är avgörande för mig, eftersom det är det som driver min utveckling.

STRATEGI 2027

Vi utvecklar kunder som utvecklar oss

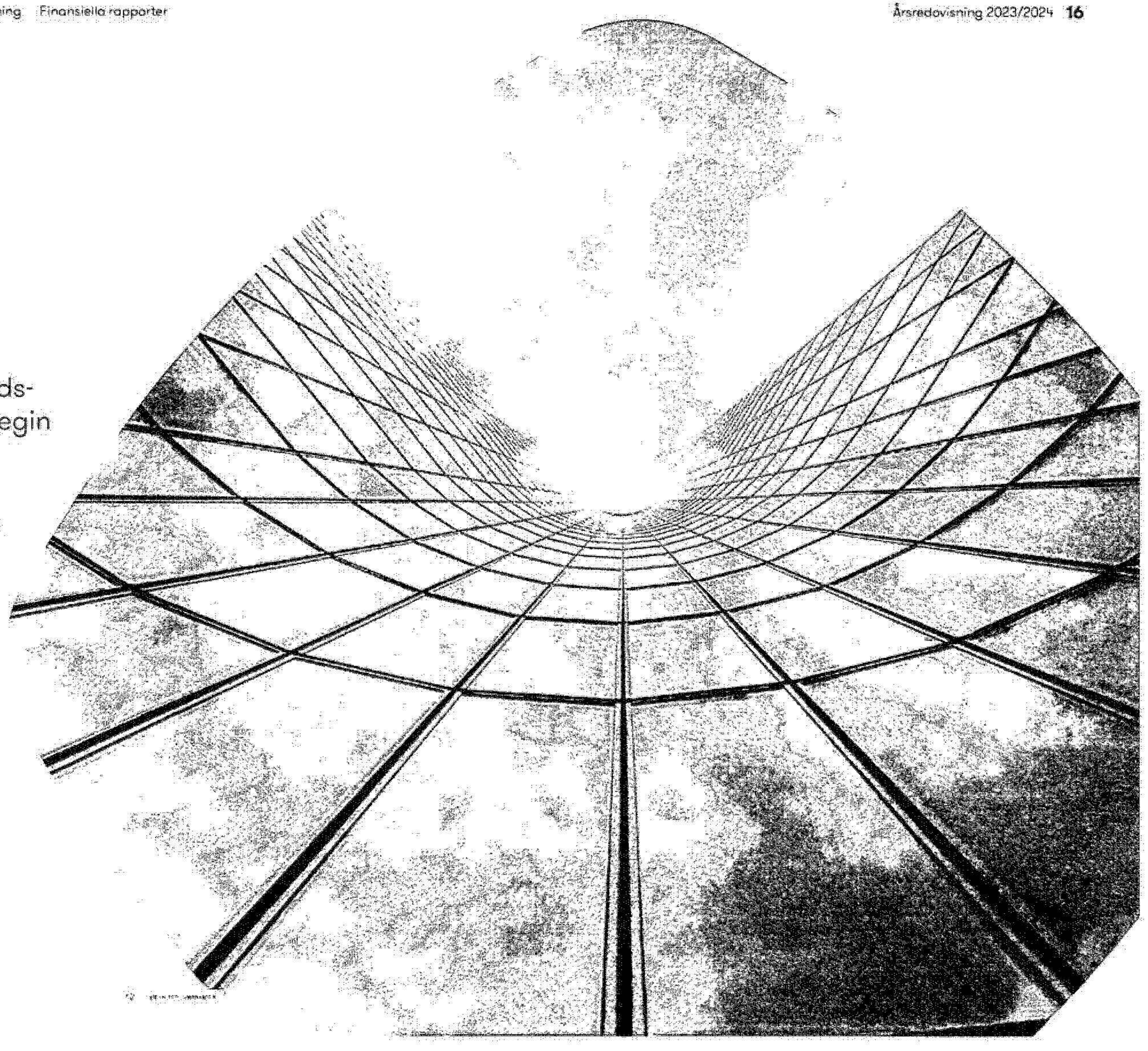
För att möta framtidens utmaningar utvecklar vi kontinuerligt vår kompetens och sättet vi arbetar på. Genom att ständigt utvecklas hittar vi tillsammans med våra kunder nya vägar för att skapa värde.



20240704135158

Marknadsledande på mid-market

Grant Thorntons strategi utgår från 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 samt bidra till samhällets omställning.

Enligt våra löpande undersökningar är vårt varumärke starkt inom mid-market och det finns stor potential att fortsätta växa affären. Företagen har behov av flera av våra kompetens- och tjänsteområden och har ofta internationella ambitioner.

En professionell kultur

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 professionell kultur som präglas av kundfokus, tillit och självledarskap, där varje medarbetares kompetens och perspektiv värdesätts. Strategin stöttas av ettåriga affärsplaner med tydliga mål och prioriteringar. Det ger också en ökad effektivitet och möjlighet till anpassningar utifrån omvärldsfaktorer.

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 i 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 framtida konkurrenskraft är enbart lönsamhet inte längre tillräckligt. Företagen behöver även kunna visa att de presterar inom områden som miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning. Nya regelverk för hållbarhetsrapportering ställer hårdare krav på företagens processer, mätetal och uppföljning.Tillsammans med våra kunder kan vi identifiera deras framgångsfaktorer, vilka nyckeltal som är mest relevanta och hur de kan uppnå 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 öka vårt värdeskapande och stärka kunddialoger och vår rådgivning, har vi skapat vårt koncept Framtidens Nyckeltal.

Vi följer upp att våra kunddialoger inkluderar hållbarhetsfaktorer genom vår kundundersökning, där vi frågar huruvida kunden upplever att E, S och G-perspektivet lyfts. Nyckeltalet kallar vi hNKI som är ett index där 10 är max och vi satt ett mål på 8. I år landade vi på 5,6 vilket innebär att vi inte nått vårt ambitiösa mål och har respekt för arbetet som ska ta oss dit. Vi håller fast vid vår målsättning och fortsätter arbeta med att utveckla våra verktyg och stärka våra medarbetares kompetens inom området.

Ett integrerat erbjudande som skapar värde

Vid bokslutet 2023/2024 hade Grant Thornton cirka 15 000 kunder. Det ger oss stora möjligheter att bidra till entreprenörsföretagens omställning. Genom att kombinera erbjudandet från våra fyra affärsområden, utan att äventyra vårt oberoende, 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 för våra kunder.

Kundvärden vi skapar genom våra tjänster:

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

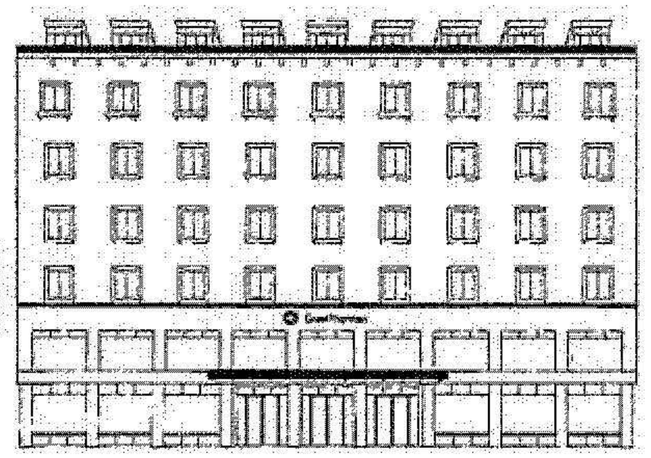
Trovärdighet
Vårt arbete bidrar till att stärka kundernas trovärdighet.

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

20240704081359

Vår påverkan på omvärlden

Grant Thorntons värdeskapande
Det är tillsammans med entreprenärsföretag som vi skapar framtiden. Vi påverkar samhället varje dag – när vi hjälper våra kunder med deras kvalitet, trovärdighet och konkurrenskraft och bidrar till ett långsiktigt och hållbart företagande.



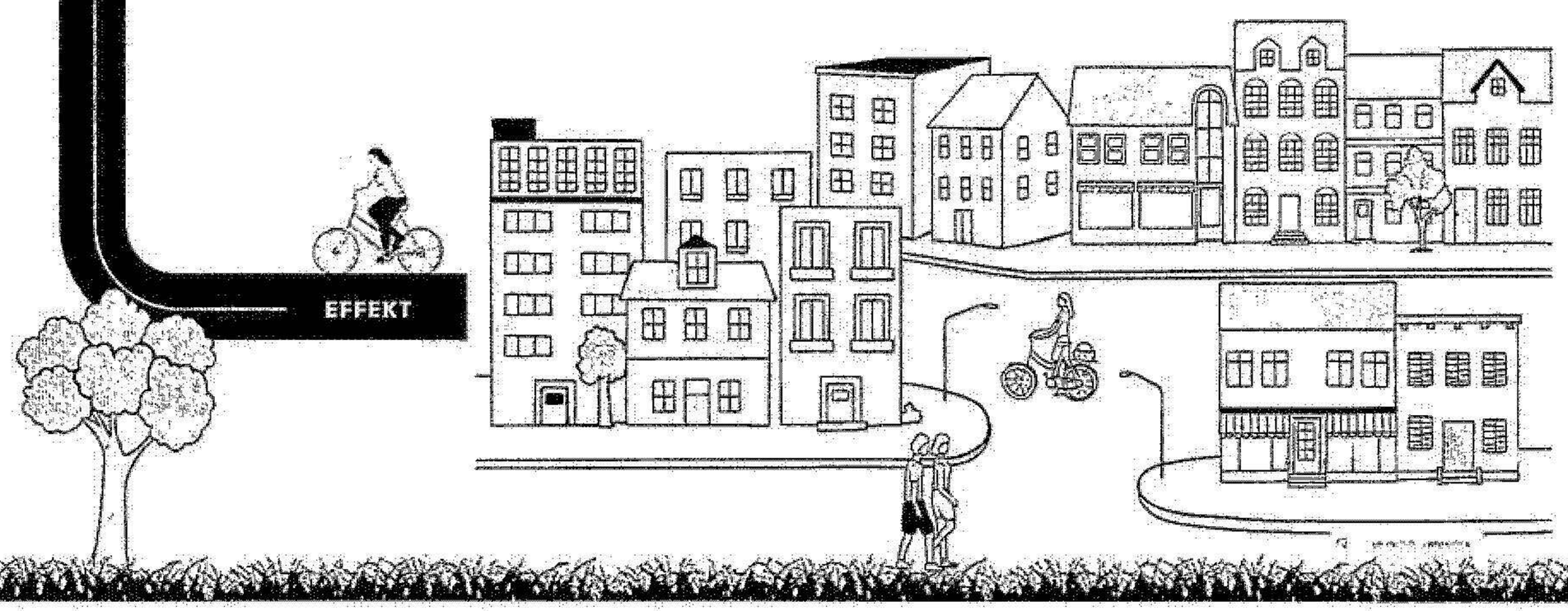
OMVÄRLDENS PÅVERKAN →

→ VISION

① LEVERANTÖRER
Vi gör medvetna val i hela vår leverantörskedja.

② GRANT THORNTON
Våra medarbetare är kärnan i det vi gör och våra långsiktiga ägare har ett mål att lämna över ett starkt Grant Thornton till nästa generation.

③ KUNDER
Tillsammans med våra kunder och deras kunder bidrar vi till ett ansvarsfullt och stärkt näringsliv.



EFFEKT

STRATEGI ←

Vår värdekedja

LEVERANTÖRER
Genom riktlinjer och miljömål arbetar vi ständigt för att minska vår klimatpåverkan från inköp. Vi samarbetar med leverantörer som delar vår värdegrund och följer vår uppförandekod och vi utvecklar kontinuerligt vår inköpsprocess. De största inköpen består av hyra av kontor, IT-utrustning, försäkringar och resor. Vi arbetar löpande med vårt klimatavtryck genom exempelvis förnybar el och medvetna val vid resor.

GRANT THORNTON
Vi ser det som vår uppgift att bidra till en positiv förändring och en hållbar tillväxt i näringslivet. Vi är en fullservicebyrå med expertis inom revision, rådgivning, skatt och ekonomitjänster och har integrerat hållbarhet i vår strategi. Våra tre fokusområden utgår från ESG: minskad klimatpåverkan, människor i fokus och ansvar i alla led. Vi strävar efter en jämställd verksamhet präglad av mångfald, hållbart arbetsliv och alias lika värde.

Medarbetare
Våra medarbetare är kärnan i det vi gör. Deras välmående speglas i det värde vi skapar tillsammans med våra kunder och till samhället i stort. Vi värnar om ett hållbart arbetsliv där våra medarbetare är rustade att möta en hög förändringstakt. Där är vår tillsammanskultur och ett kontinuerligt lärande viktiga ingredienser.

KUNDER
Det är genom våra kunder vi har störst påverkan på vår omvärld och möjlighet att driva omställningen. Vi bidrar med implementering av effektiva processer och rutiner för att säkerställa kvalitet, god styrning och ett sunt företagande. Vår rådgivning tar hänsyn till ett helhetsperspektiv gällande företagande, vilket bidrar till att stärka våra kunders trovärdighet och konkurrenskraft. Det är tillsammans med våra kunder som vi skapar en positiv utveckling i svenskt näringsliv, så att växande bolag kan bli morgondagens framgångsföretag – både i Sverige och internationellt.

Intressentdialog för att möta förväntningar

Transparens och nära dialoger med våra intressenter är viktigt för oss. Intressentdialogen syftar till att förstå de frågor som är mest prioriterade för våra kunder, delägare, medarbetare och potentiella medarbetare. Vi följer löpande omvärldstrender och genom möten och samarbeten fångar vi upp olika perspektiv. Det bidrar till vår dubbla väsentlighetsanalys och utvecklingen av vår verksamhet.

Intressentgrupp	Exempel på hur vi för dialog	Prioriterade områden
Delägare	• Ägardialogforum • Partnermöten	• Kompetensutveckling och kunskapsöverföring • Rådgivning för att framtidssäkra kunder • Innovation och tjänsteutveckling • Affärsetik
Kunder	• Löpande dialog i uppdragen • Kundundersökning 3 gånger/år	• Bekämpning av korruption och stärkt affärsetik • Informationssäkerhet och säkring av data • Innovation och utveckling av tjänster • Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv
Medarbetare	• Löpande dialog med team och ledare • Utvärdering i samband med konferenser 1-2 gånger/år • Medarbetarsamtal 2-3 gånger/år • Medarbetarundersökning & mätning 2 gånger/år	• Skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv • Informationssäkerhet och säkring av data • Rådgivning och tjänster för att framtidssäkra kunder • Mångfald och inkludering
Potentiella medarbetare	• Rekryteringsprocessen • Närvaro på utvalda universitet och högskolor • Studentevent, exempelvis Sustainergies Academy	• Kompetensutveckling och kunskapsöverföring • Skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv • Attraktiva arbetsvillkor • Mångfald och inkludering

20240704335160

Dubbel väsentlighetsanalys

Väsentlighetsanalysen är ett viktigt verktyg för vårt strategiska arbete för att förstå och synliggöra hur vi påverkar och påverkas av samhället vi verkar i. Genom att analysera och sätta ord på våra väsentligheter, kan vi utveckla vår verksamhet i rätt riktning.

Det är först från och med januari 2025 som Grant Thornton omfattas av lagkravet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Eftersom vi ser CSRD som ett verksamhetsstöd har vi påbörjat anpassningen redan nu. Under året har vi arbetat fram en dubbel väsentlighetsanalys utifrån European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Processen för analysen

Analysen utfördes för att identifiera och bedöma vår väsentliga påverkan på människor och miljö, samt våra finansiella risker och möjligheter. Arbetet genomfördes av en arbetsgrupp med representanter från företagsledningen samt Risk Officer under ledning av Sustainability Manager och hållbarhetsspecialister på Grant Thornton.

Arbetet inleddes med en analys av vår värdekedja. Det resulterade i en bruttolista med potentiellt väsentliga områden inom hela ESG. För att fånga upp våra prioriterade intressentgruppers perspektiv validerades listan gentemot utfall från våra befintliga etablerade intressentdialoger. Där konstaterades att samtliga områden som tidigare lyfts av intressentgrupperna ingick i bruttolistan. De potentiellt väsentliga områdena graderades därefter utifrån de två perspektiven impact och finansiellt, i två arbetsströmmar som i sin tur resulterade i en prioritering av väsentliga områden. De väsentliga områdena matchades där det var möjligt till ämnesspecifika ESRS, och som företagsspecifika där det saknades ESRS. Resultatet validerades därefter av företagsledningen innan det beslutades av styrelsen.

Förändringar i väsentliga områden

Analysen resulterade i totalt tio väsentliga områden, vilka kopplar till tre ämnesspecifika ESRS-standarder och tre företagsspecifika (f.s.). Jämfört med föregående år har området "Attraktiva arbetsvillkor" lagts till. Detta är ett område som även tidigare varit en del av vår rapportering enligt GRI, men som nu lyfts ut som ett eget område för att tydliggöra att det är prioriterat.

Väsentliga områden		ESRS
Minskad klimatpåverkan	• Koldioxidutsläpp	E1
	• Rådgivning framtidssäkra kunder	F.S.
Människor i fokus	• Hälsa och välmående	S1
	• Kompetensutveckling och kunskapsöverföring	S1
	• Mångfald och inkludering	S1
	• Attraktiva arbetsvillkor	S1
	• Rådgivning framtidssäkra kunder	F.S.
Ansvar i alla led	• Affärsetik	G1
	• IT- och informationssäkerhet	G1
	• Innovation och tjänsteutveckling	F.S.
	• Regelefterlevnad	F.S.
	• Rådgivning framtidssäkra kunder	F.S.

Analys värdekedja
Framtagande av bruttolista genom analys av värdekedja (uppströms, egen verksamhet och nedströms) för att identifiera och kartlägga aktiviteter, intressenter, påverkan, risker och möjligheter.

Intressenter
Validera bruttolistan med input från våra prioriterade intressentgrupper: kunder, befintliga/potentiella medarbetare och ägare. För de olika dialogerna och dess utfall, se s. 19.

Bedömning och prioritering
Bedömning av bruttolistan. Impact bedömdes utifrån skala, omfattning, oåterkallelighet, sannolikhet och tidshorisont. Finansiellt bedömdes utifrån effekt, sannolikhet och tidshorisont.

Väsentliga områden
Ett väsentligt område konstaterades ifall det var antingen en hög bedömd impact, finansiell effekt eller båda delarna. Resultatet validerades av företagsledning och beslutades av styrelsen.

GAP-analys ESRS
Utfallet av väsentlighetsanalysen, visar att Grant Thornton redan idag har en god förståelse för hur vi bidrar och påverkas av samhället vi verkar i. Arbete fortsätter under hösten 2024 med en GAP-analys gentemot ESRS-standarderna för att förbereda rapporteringen inför 2024/2025.

	Impact	*Finansiellt*
Koldioxidutsläpp	Som tjänsteföretag har vi relativt låg klimatpåverkan, men vi har koldioxidutsläpp via kategorier som energiåtgång på våra kontor, inköp av IT-utrustning och tjänsteresor.	Att inte ta ansvar för vårt klimatavtryck innebär en risk som kan leda till skadat anseende och förlust av både kunder och medarbetare. En minskning av koldioxidutsläpp är avgörande för att undvika dessa risker och stärka vårt varumärke.
Attraktiva arbetsvillkor	Med över 1 400 medarbetare har vi en stor påverkan genom att tillhandahålla attraktiva arbetsvillkor. Vi ser löpande över våra erbjudanden, ersättningar och förmåner för att ha attraktiva och marknadsmässiga villkor.	Om vi inte erbjuder tillräckligt attraktiva arbetsvillkor riskerar vi att förlora värdefulla medarbetare. Våra intressentdialoger indikerar att risken för att förlora nyckelpersoner på grund av arbetsvillkoren, är högre än potentialen att attrahera nya medarbetare av samma anledning.
Hälsa & välmående	I vår bransch är perioder av hög arbetsbelastning en strukturell riskfaktor med stor påverkan på medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Med en förhöjd terrorhotnivå i Sverige och rapporter om närvaro av personer med kopplingar till organiserad brottslighet, har vi även en påverkan på medarbetares trygghet och säkerhet på sin arbetsplats.	Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. Om vi inte tillhandahåller förutsättningar för återhämtning och ett hållbart arbetsliv riskerar vi att det leder till sjukskrivningar och att medarbetare väljer att sluta. Säkerhet och trygghet utgör en risk som kräver kontinuerlig uppmärksamhet och hantering.
Kompetensutveckling & kompetensöverföring	Som tjänsteföretag med över 1 400 anställda har vi en stor påverkan på våra medarbetares kompetensutveckling och kompetensöverföring. Det handlar dels om att erbjuda lärande och kunskapsdelning mellan medarbetarna, men framför allt om att skapa förutsättningar för det dagliga lärandet i uppdrag och projekt.	Vi befinner oss i en föränderlig bransch med stort behov av konstant utveckling. Om kontinuerlig kompetensutvecklingen inte sker, riskerar vi att inte kunna möta kundbehov och att inte vara en attraktiv arbetsgivare.
Mångfald & inkludering	Vi har en stor påverkan på mångfald och inkludering i vår verksamhet. Genom anonymiserade rekryteringsprocesser kan vi möjliggöra en ökad mångfald vid anställning. Vi har även påverkan genom en inkluderande kultur där alla erbjuds samma villkor och möjligheter.	Med en ökad mångfald och ett inkluderande ledarskap kan vi bland annat främja innovation, öka medarbetarengagemang, attrahera kompetens och stärka vår position på marknaden gällande såväl kunder som kandidater.
Affärsetik	Affärsetik har en stor påverkan på våra rutiner, till exempel i form av obligatoriska utbildningar. Med våra tjänster inom revision och rådgivning har vi en potentiell positiv påverkan på andra företag. Genom att applicera AI i våra processer finns möjligheter att fler transaktioner kan granskas framåt.	Korrekt utförd kundacceptans är avgörande för att minska potentiella negativa konsekvenser för både medarbetare och företaget som helhet. Även om sannolikheten för att medarbetare blir indragna i kunders kriminella aktiviteter är låg, kan enskilda fall ha begränsad finansiell effekt.
IT- & informationssäkerhet	Vi hanterar stora mängder information och känslig data – vår egen och våra kunders. Vi har en stor påverkan på IT- och informationssäkerhet genom rutiner, systemstöd och löpande obligatoriska utbildningar för alla medarbetare. Våra tjänster har även en påverkan på våra kunders IT- och informationssäkerhet.	En läcka av känslig data utgör en betydande risk och kan resultera i omfattande finansiella konsekvenser. Tillgången till en stor mängd känslig information ökar risken för rättsliga tvister och i en tid där cyberattacker blir allt vanligare, förstärks denna risk ytterligare.
Innovation & tjänsteutveckling	I form av att applicera nya arbetssätt och teknik och utveckla nya tjänster utifrån företags framtida behov har vi en stor positiv påverkan på innovation och tjänsteutveckling. Detta speglas i såväl den bransch vi verkar som i vår affärsplan och strategi.	Genom effektiva arbetssätt kan vi frigöra mer tid till att skapa mervärde för våra kunder. Att fortsätta framtidssäkra våra kunder och erbjuda nya tjänster kopplade till kommande lagkrav såsom rapportering enligt CSRD, har en positiv finansiell påverkan.
Regelefterlevnad	Vi har en stor positiv påverkan till att stärka regelefterlevnaden i egen verksamhet, men också hos kunder genom att erbjuda expertis som hjälper företag att navigera komplexa regelverk och minimera risker.	Bristande regelefterlevnad innebär en finansiell risk genom exempelvis sanktioner, men även på längre sikt genom påverkan på vårt anseende.
Rådgivning framtidssäkra kunder	Med 17 000 kunder har vi vår största påverkan via vår rådgivning. Genom att utveckla våra kunder utifrån våra kompetensområden och specialistrådgivning som utgår ifrån hela ESG är vi med och framtidssäkrar våra kunders verksamheter.	Vi har stora affärsmöjligheter genom att öka vår rådgivning i takt med att mer manuella arbetsuppgifter digitaliseras. Genom att guida kunder i komplexa frågor, till exempel utifrån omvärldshändelser och kommande regelverk, kan vi öka våra kunders konkurrenskraft - vilket skapar en positiv finansiell möjlighet.

Vårt bidrag till Agenda 2030

Sedan 2018 har vi på Grant Thornton åtagit oss att bidra till FN:s 17 globala mål. Vi arbetar aktivt med sju av målen och tillhörande valda delmål.

De valda globala målen är integrerade i vår verksamhet. I utvecklingen av vår strategi och affärsplan gjordes en prioritering för att säkerställa att vi fokuserar på de mål där vi har störst möjlighet att bidra. Vi mäter kontinuerligt vårt bidrag genom uppföljning av nyckeltal i vår affärsplan.

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

Måluppföljning

Målen i vår affärsplan säkerställer att vi kontinuerligt rör oss i den riktning vi vill för att uppfylla vår strategi och nå vår vision. Utifrån varje mål finns ett antal nyckeltal som följs upp löpande.

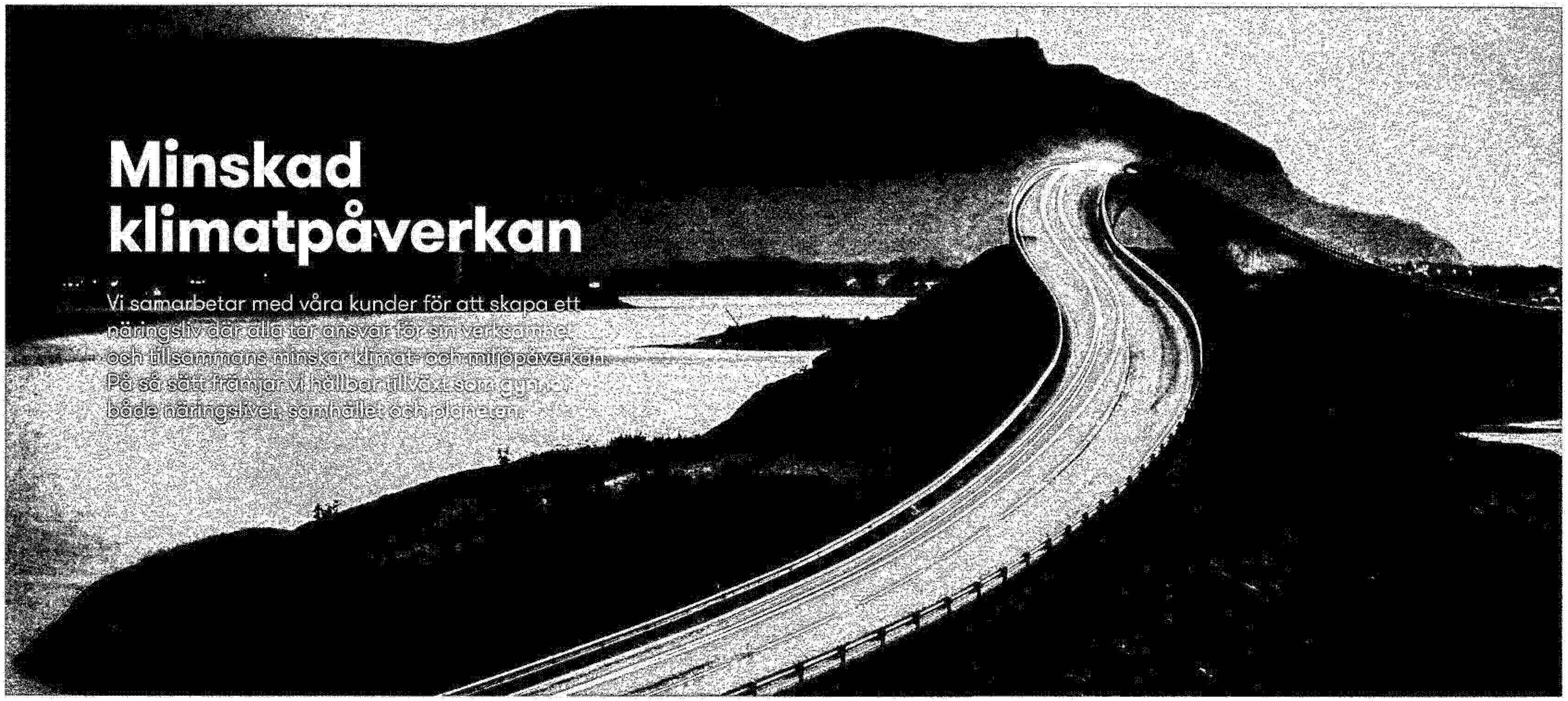
Område	Målbeskrivning	Mål 2024	Utfall	Mål-uppfyllnad
Minskad klimatpåverkan	CO_2e utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd)	0,40	0,34	●
	Kunder med affär i två eller fler affärsområden[1]	66 %	53 %	◕
	Efterlevnad av våra framgångsfaktorer på teamnivå	90 %	85 %	●
	Ledarskapet kommunicerar en tydlig riktning	80 %	86 %	●
	Diskriminering/kränkande särbehandling (antal ärenden)	0 ärenden	2 ärenden	○
Människor i fokus	Jämställdhet i partnergruppen	40 %	39 %	◕
	Mångfald (andel medarbetare med internationell bakgrund)[2]	15 %	11,6 %	◕
	Kundorientering enligt medarbetare	70 %	73 %	●
	Medarbetarna upplever att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv	80 %	89 %	●
	Personalomsättning	15 %	16 %	◕
	Tillväxt	7 %	5,9 %	◕
	Upplevd effektivitet enligt medarbetare	85 %	85 %	●
Ansvar i alla led	Upplevt kundvärde hNKI	8,0	5,6	◕
	Länsamhet	13–14 %	16,7 %	◕
	Mått uppdragskvalitet	96 %	93 %	◕
	Genomförandegrad obligatoriska utbildningar	100 %	98 %	◕

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.

Vårt fokus är där vi kan göra skillnad.

20240704235162



Minskad klimatpåverkan

Vi samarbetar med våra kunder för att skapa ett näringsliv där alla tar ansvar för sin verksamhet och tillsammans minskar klimat- och miljöpåverkan. På så sätt främjar vi hållbar tillväxt som gynnar både näringslivet, samhället och planeten.

Vår påverkan på klimatet

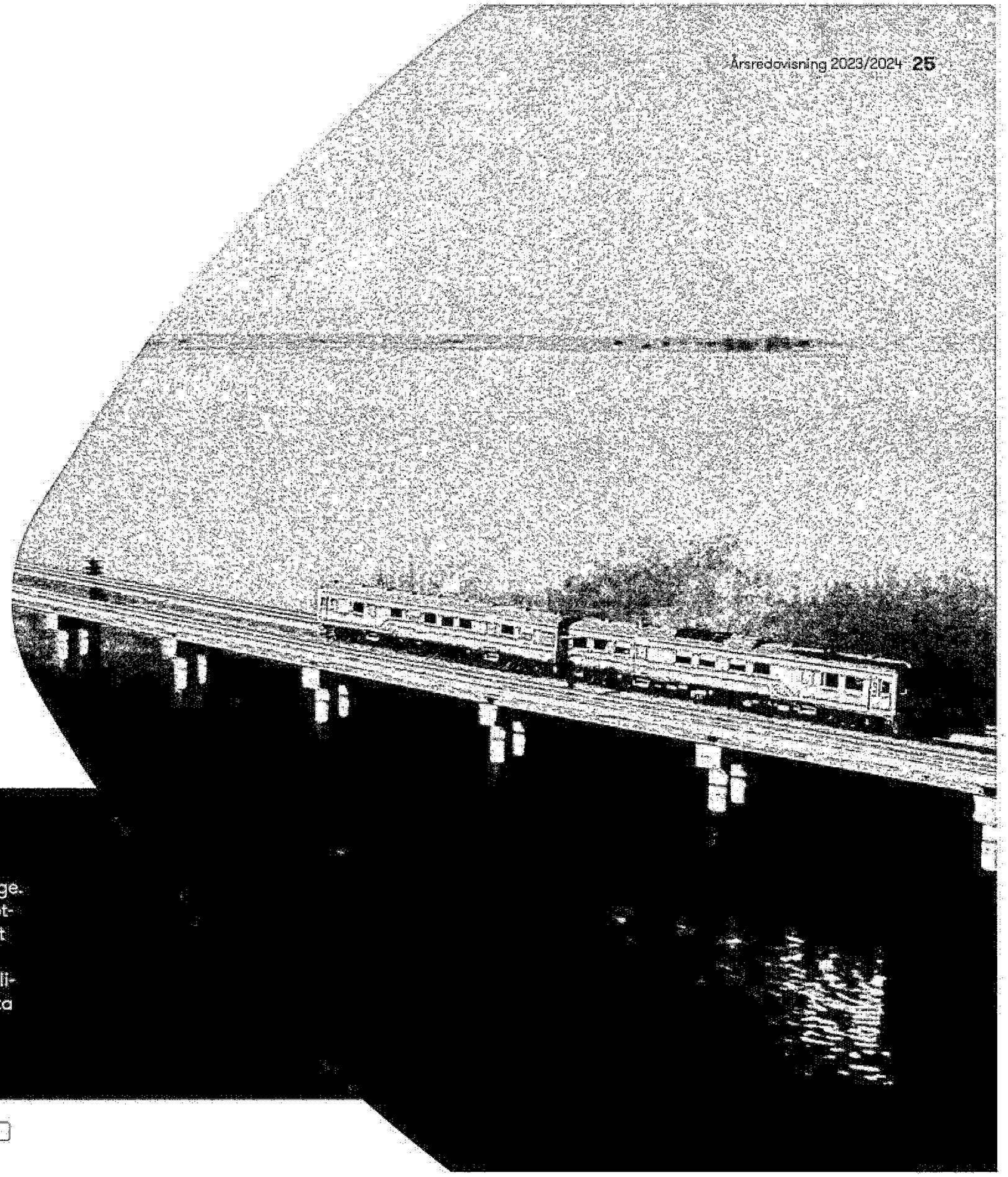
Vi bidrar till klimatomställningen och skapar långsiktigt värde på två sätt: genom att följa upp och reducera våra egna utsläpp och genom att framtidssäkra våra kunder.

Som en del av ett stort ekosystem, där vi både påverkar och påverkas av utvecklingen i samhället, är vi väl medvetna om hur klimatförändringar formar vår framtid. Entreprenörers innovationsförmåga är nödvändig för att klara omställningen och främja en hållbar tillväxt i linje med målen i Parisavtalet. Det i sin tur ökar betydelsen av vårt arbete.

Fortsatt fokus på löpande uppföljning
Under året har vi liksom tidigare, genomfört tre klimatbokslut i samband med uppföljning av vår affärsplan. Detta utgör ett viktigt underlag för att kunna vidta eventuella åtgärder löpande under året och därmed öka möjligheten att hålla nere våra utsläpp. Genom att regelbundet monitorera klimatavtrycket från tjänsteresor säkerställer vi att vi håller oss inom målet att utsläpp per medarbetare inte ska överstiga 0,4 ton CO_2e per år.

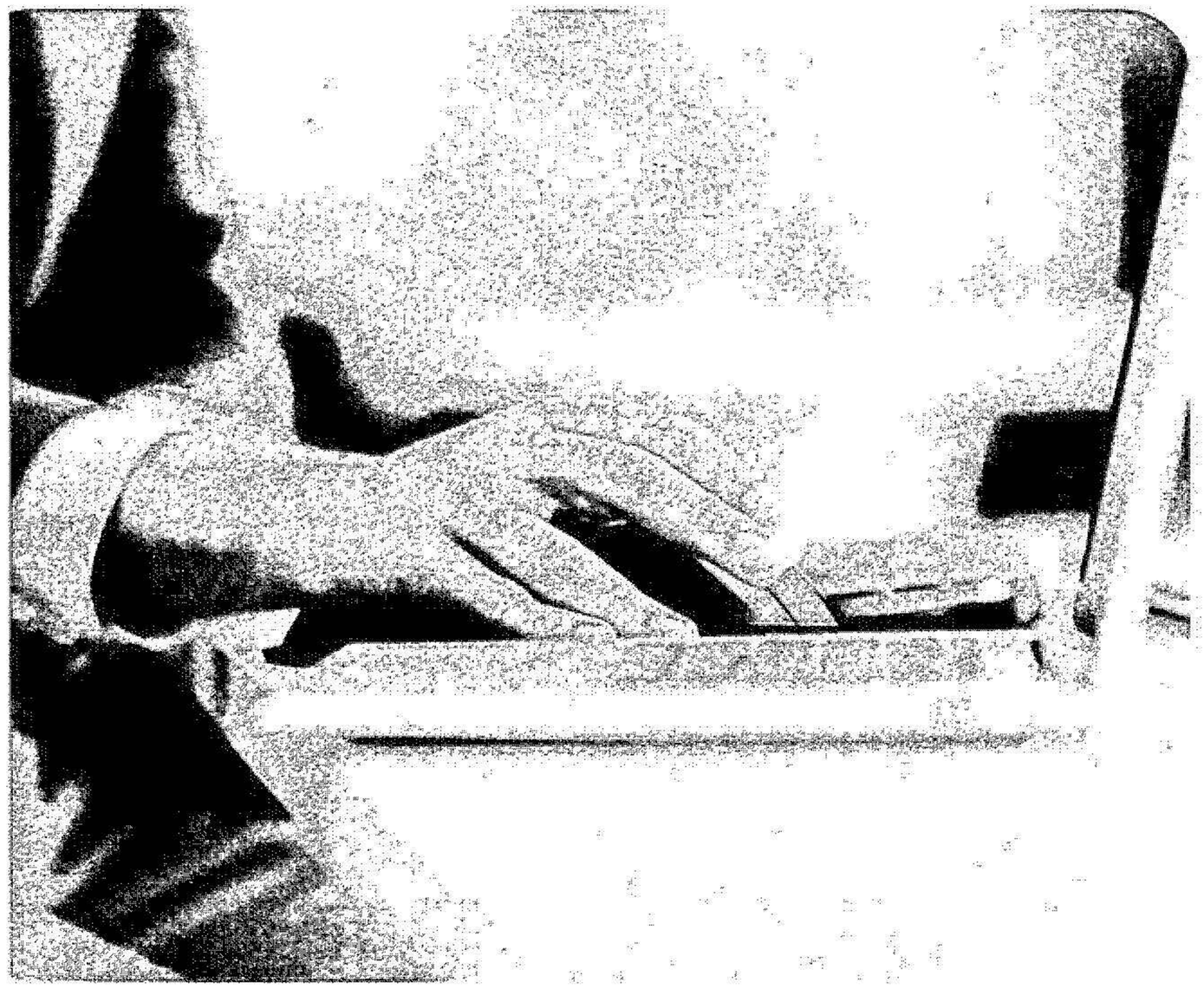
Medlemskap i organisationer
Vi är medlem i UN Global Compact och har antagit deras tio principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö, antikorruption och försiktighetsprincipen.

Forts→



Årets klimatpåverkan

För räkenskapsåret 2023/2024 redovisar vi ett genomsnitt på 0,34 ton CO_2e per medarbetare från tjänsteresor. Detta innebär en minskning med över 70 procent jämfört med basåret 2018/2019. En viktig anledning är att vi främjar digitala möten och uppmuntrar till klimatsmarta transportalternativ. När vi hösten 2023 samlade alla medarbetare för en gemensam konferens, valde vi en hybrid lösning. Alla träffades fysiskt kontorsvis och anslöt till en digital sändning som möjliggjorde interaktion med kollegor från hela Sverige. Att inte resa innebar en besparing på 36 ton koldioxid, motsvarande drygt fyra varv runt jorden med flyg. Under året har vi även fört kontinuerlig dialog med våra leverantörer av IT-utrustning utifrån målet att ytterligare minska klimatpåverkan från inköp. 2023/2024 har vi lyckats minska våra totala utsläpp med drygt 25% i jämförelse med 2022/2023, vilket detaljerat redovisas på sidan 61.



"Vid inköp av kontorsmöbler och IT-utrustning främjar vi **återanvändning och materialåtervinning.**"

Matilda Blom, Procurement Specialist

Genom GTI är vi även medlemmar i GFANZ (The Glasgow Financial Alliance for Net Zero) och har förbundit oss till att stödja målet om nettonollutsläpp senast 2050, med ett nationellt mål att nå detta redan 2045.

Klimatsmarta kontor
Vi fortsätter att optimera våra kontor med klimatsmarta lösningar. Vid inköp av kontorsmöbler och IT-utrustning främjar vi återanvändning och materialåtervinning. I första hand återanvänder vi befintliga möbler och IT-utrustning i den utsträckning som är möjlig, och vi strävar efter att köpa begagnade möbler när nya inköp är nödvändiga.

Under året har vi, genom att använda oss av en etablerad leverantör inom återbruk av IT-utrustning, lyckats spara drygt 36 ton CO_2e. Det motsvarar utsläppen som inköp av 129 nya datorer skulle generera. Vid de fall där vi varken har möjlighet att reparera eller köpa begagnat, värderar vi produkter tillverkade av återvunnet material högt. När vi arrangerar evenemang, lokalt, regionalt och nationellt, har vi tydliga riktlinjer för exempelvis mat, resor och inköp.

Effektiv energianvändning som kan följas upp
På de flesta av våra kontor bestämmer vi själva elavtal och väljer då alltid 100 procent förnybar el. På de kontor där vi inte kan välja elavtal, använder alla utom ett av våra kontor 100 procent förnybar el. Detta kontor använder däremot 100 procent fossilfri el. Förutom att säkerställa att elen vi använder är fossilfri, eller ännu hellre förnybar, är det viktigt att vi inte förbrukar mer energi än nödvändigt. Utöver energieffektiva installationer och användning av LED-lampor, har vi elmätare på alla kontor som medger rådighet över elavtalen. Det möjliggör att varje enskilt kontor kan följa upp sin energianvändning och initiera åtgärder för att minska både miljöpåverkan och kostnader.

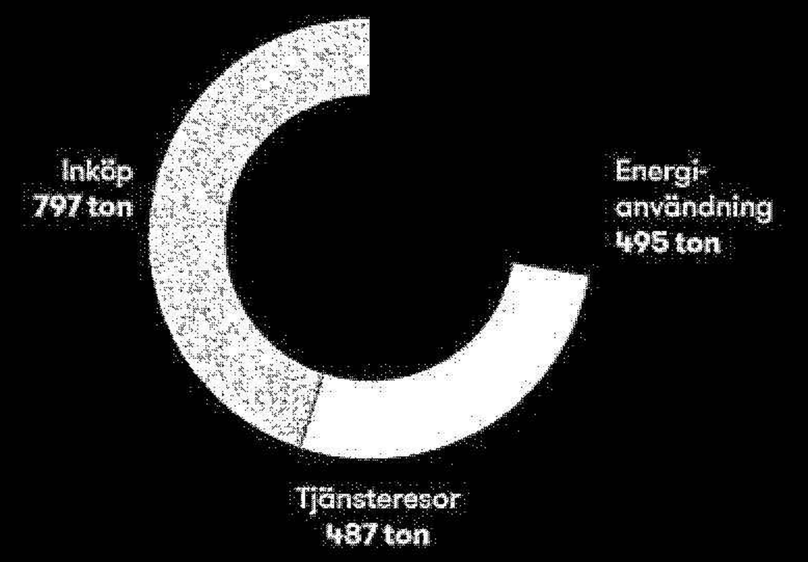
Fortsatt investering i Svensk kolinlagring
I linje med vårt kontinuerliga arbete med att minska våra koldioxidutsläpp, fortsätter vi vårt engagemang i Svensk Kolinlagring

Forts →

Vår klimatpåverkan

Modellen nedan visar våra utsläpp inom kategorierna Energianvändning, Tjänsteresor och Inköp där inköp står för störst andel utsläpp. De kontor vi har rådighet över har 100 procent förnybar el, därför har vi räknat med emissionsfaktor 0. För resterande kontor har vi estimerat kWh för el och använt residualmix. Fjärrvärme har vi beräknat för samtliga kontor utifrån kontorsyta med emissionsfaktor från energiföretagen. På platsbaserade uträkningar har residualmixen använts på samtliga kontor. Emissionsfaktorer från DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) används för beräkningar gällande bil och hotellnätter. För hyrbilar och taxi används emissionsdata från Quantis. För inköp har vi använt emissionsfaktorer från upphandlingsmyndigheten för datorer och mobiler, medan kontorsutrustning för hemmakontor baserats på data från brittiska FIRA (Furniture Industry Research Association).

Utsläpp



"Som rådgivningsföretag är det genom att **framtidssäkra våra kunder** som vi kan göra störst skillnad för vår planet."

Henrik Johansson, vd

genom en årlig investering i organisationen. Projektet sammanför olika parter inom svenskt jordbruk i syfte att möjliggöra och främja kolinlagring i Sverige, vilket inte bara bidrar till att mildra klimatförändringarna utan också förbättrar markens bördighet och stödjer skapandet av ekosystemtjänster. Genom att investera i Svensk Kolinlagring understryker vi vårt fokus om att stödja projekt som genererar betydande lokala fördelar, snarare än att enbart maximera antalet kolkrediter globalt. Du kan läsa mer om Svensk Kolinlagring här.

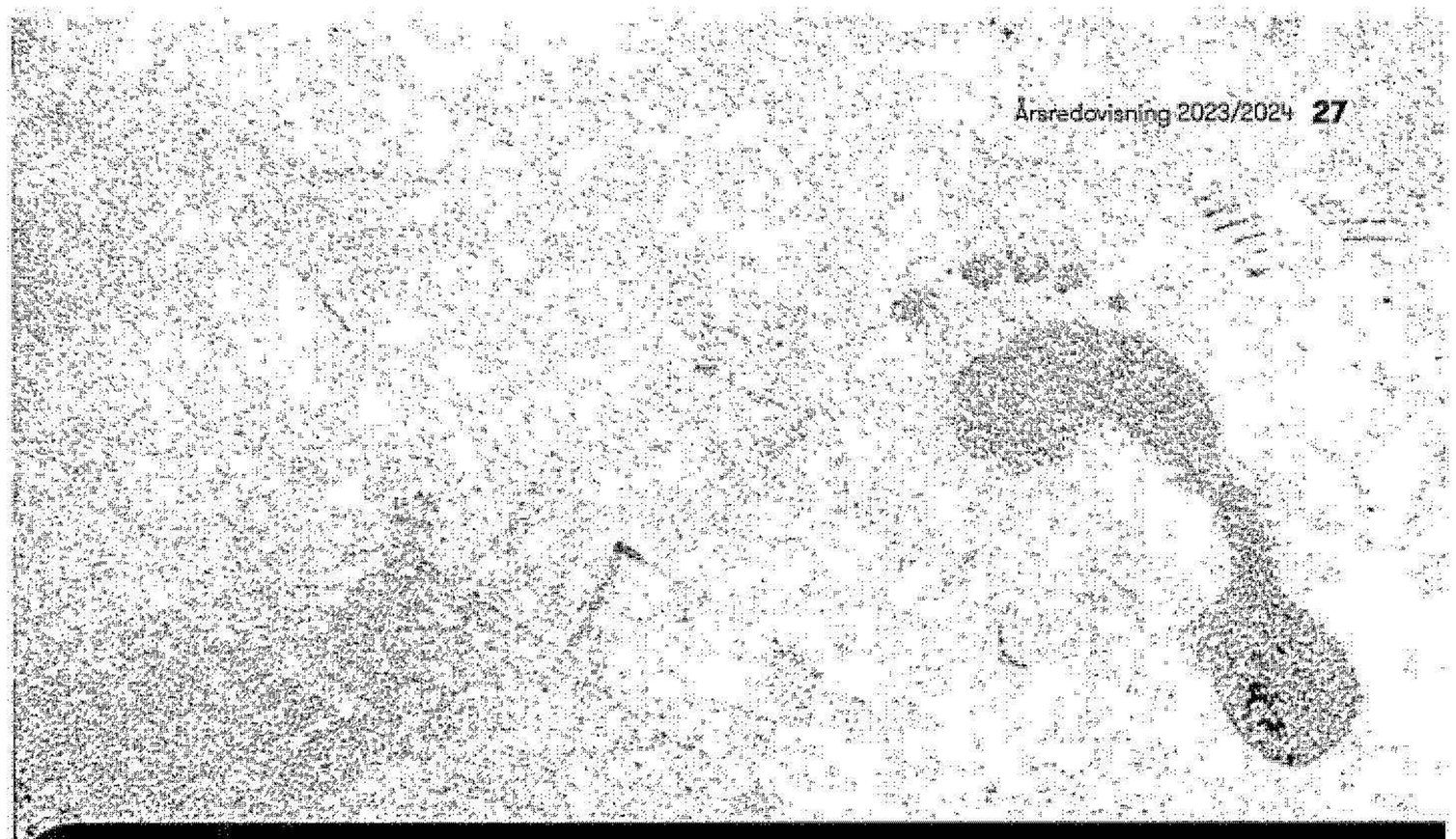
Engagemang för att öka företagens medvetenhet

För att möta påverkan på klimat och miljö krävs en ökad kunskap och medvetenhet om hållbarhet i näringslivet. Därför arbetar vi aktivt med att lyfta relevanta hållbarhets- och samhällsfrågor i olika forum och intressentgrupper. Vi arrangerar regelbundet olika träffar där exempelvis hållbarhetschefer, studenter och andra intressenter samlas för att diskutera och utbyta erfarenheter. Vi samarbetar även med organisationer som Sverige:2030, Leaders Alliance, YEoS (Young Entrepreneurs of Sweden) och Sustainergies för att öka kunskapen om näringslivets roll i omställningen.

Framtidssäkrar våra kunder

Som rådgivningsföretag är det genom att framtidssäkra våra kunder som vi kan göra störst skillnad för vår planet. Sedan 2022 arbetar vi med ett koncept vi kallar "Framtidens Nyckeltal" vilket innebär att alla medarbetare får stöd och utbildning i hur de kan inleda diskussioner kring hur icke-finansiella nyckeltal påverkar kundernas verksamheter. När vi väl har inlett diskussionerna med våra kunder har vi ett team av hållbarhetsspecialister som kan kopplas in vid mer specifik rådgivning och som stöttar kunderna med att kartlägga, beräkna och ta fram strategier kring hur de kan arbeta för att minska sin klimatpåverkan.

Med EU:s nya rapporteringsdirektiv CSRD kommer klimatsiffror få en allt högre status eftersom det nu blir krav på granskning av både finansiell och icke-finansiell data. En stor utmaning för företag är att samla underlag och beräkna sin klimatpåverkan. För att stötta våra kunder i detta lanserade vi ett nytt redovisningsverktyg i april 2024. Det nya redovisningsverktyget underlättar för våra kunder att inkludera klimatdata i sin redovisning, vilket är ett viktigt steg mot ökad transparens för att möta kommande lagkrav.



Nytt verktyg för kunders klimatavtryck

Under våren 2024 lanserade vi en ny funktion i vårt redovisningsverktyg för budget och rapportering, genom vilket våra kunder nu även kan få en sammanfattning av sitt klimatavtryck. Tobias Ahlstrand, Partner Business Consulting & solutions hos Grant Thornton, berättar mer om verktyget:

– Nu finns förutom uppföljning av finansiella nyckeltal även funktioner för att integrera och rapportera kunders klimatavtryck i form av koldioxidutsläpp. Det ger våra kunder möjlighet att kontinuerligt övervaka och hantera sina utsläpp, vilket främjar en mer hållbar styrning av företagen.

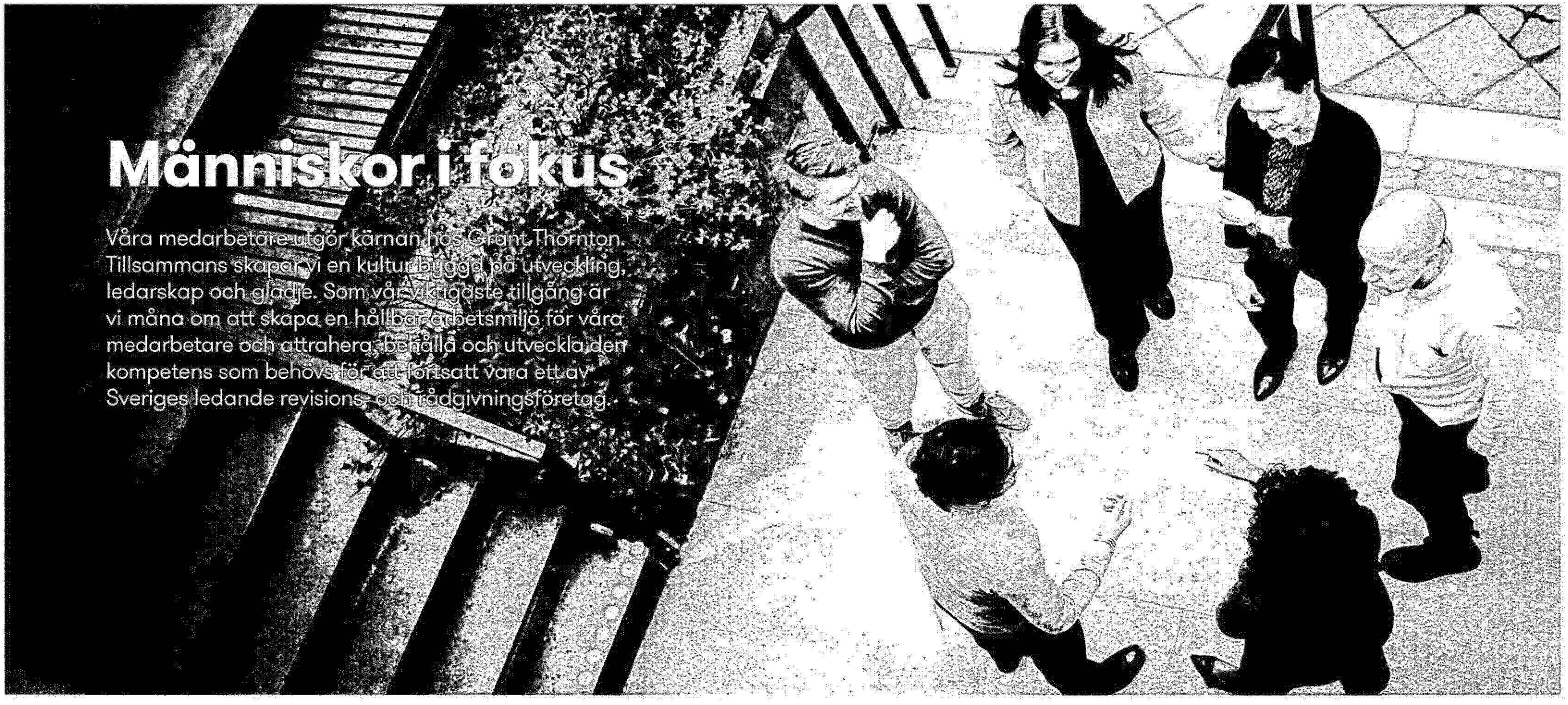
Vad händer nu – hur ska detta implementeras och användas?

– Avsikten är att succesivt låta alla våra kunder som idag får en löpande rapportering av finansiella nyckeltal också löpande få ta del av data om sitt klimatavtryck. Det kommer att underlätta skapandet av anpassade nyckeltal och klimatbudgetar som kan övervakas genom regelbundna rapporter och anpassade dashboards.

Vilket värde kommer det skapa för kunderna?

– Verktyget möjliggör att inte bara mäta, utan också aktivt följa upp och förbättra sitt klimatavtryck. Det skapar en ökad medvetenhet och lägger grunden för åtgärder som minskar koldioxidutsläppen. Genom att erbjuda stöd i att definiera relevanta nyckeltal och strategier bidrar vi till våra kunders konkurrenskraft och mål, samtidigt som vi arbetar i linje med FN:s globala mål för hållbar utveckling och främjar minskad klimatpåverkan.

20240704381164



Människor i fokus

Våra medarbetare utgör kärnan hos Grant Thornton. Tillsammans skapar vi en kultur byggd på utveckling, ledarskap och glädje. Som vår viktigaste tillgång 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.

Utveckling är en naturlig del av vår vardag

Den höga förändringstakten gör att vi hela tiden måste lära nytt för att fortsätta ligga i framkant. Det är vår ständiga utveckling som skapar värde för våra kunder och medarbetare, både idag och i framtiden. Vi utvecklas tillsammans med våra kunder.

Kontinuerligt lärande är en viktig och naturlig del av att arbeta på Grant Thornton. Varierande uppdrag och kunskapsdelning är en självklarhet. Hos oss får medarbetare tidigt komma ut till kund och ta ansvar och det finns en bredd av kompetens att lära från. Vi delar aktivt med oss av kunskap, vilket också framgår av vår medarbetarundersökning. Varje medarbetare uppmuntras och stöttas i sin professionella och personliga utveckling utifrån vårt fokus på självledarskap. Det är viktigt att vi i våra team vågar testa och utmana, dela kunskap, coacha, ge och ta emot feedback samt reflektera över både framgångar och lärdomar. Vi förnyar och förbättrar kontinuerligt våra arbetssätt.

Ny teknik skapar nya möjligheter, gör att arbetsuppgifterna ändrar karaktär och ökar trycket på analytisk förmåga. Genom att kontinuerligt utveckla effektiva verktyg och arbetssätt bidrar vi till medarbetarnas ständiga lärande och utveckling. I vår medarbetarundersökning ser vi att upplevelsen av vårt förnyelseklimat stärkts.

Moderna metoder för lärande

Vi har en omfattande utbildningsverksamhet som utgör ett viktigt komplement för att säkerställa rätt kompetens i en snabbt föränderlig värld. Vi erbjuder ett brett utbud med allt från yrkesteknisk kompetens och rådgivning till ledarskap. Vi arbetar med moderna metoder och verktyg för lärande. Denna kombination av teori varvat med praktiskt lärande i vardagen med en bred bas av kunder inom olika branscher, utgör grunden till våra goda resultat på auktorisationsproven genom åren.

Forts→

20240704381651

"Genom att kontinuerligt vässa min kunskap och ständigt utvecklas känner jag mig trygg i att jag skapar värde för våra kunder."

Elvira Stehn Wande, Manager Assurance

Utvecklingsprogram
Under året har vi utvecklat vår introduktion för nya medarbetare och chefer. Nya chefer deltar i Get Leading - en lärresa som omfattar individuellt arbete, gruppträffar och nätverkande med andra chefer i lärteam. 30 deltagare går nu vårt interna talangprogram Get Further och vi har skickat deltagare till GTI:s internationella ledarutvecklingsprogram. Vi har även lanserat Level Up, en serie läraktiviteter för att kompetenshöja medarbetarna i vår hybrida vardag genom att exempelvis använda AI som verktyg i det dagliga arbetet. Just nu har vi extra stort fokus på att alla våra medarbetare ska känna sig rustade att hantera hållbarhetsfrågor.

Många möjligheter
Majoriteten av våra medarbetare uttrycker att de ges goda möjligheter att växa och utveckla sin kompetens - hela 87 procent enligt årets medarbetarundersökning. Vi vill att våra medarbetare ska hitta sitt sätt att bidra utifrån sina unika styrkor och drivkrafter. Som en del i detta har vi under året belyst bredden av karriärvägar. Det inkluderar roller som kundansvarig, projektledare, specialist och chef. Vi fortsätter satsa på lärandet i vardagen, exempelvis genom att erbjuda individuellt anpassade lärresor och göra ny kunskap mer lättillgängligt i det dagliga arbetet.

Kickoff med kunderna i fokus

På årets gemensamma kickoff utmanades våra medarbetare att tillsammans i tvärfunktionella team lösa olika case.

Kickoffen genomfördes utifrån en klimatsmart hybridmodell där vi skapade förutsättningar för att mötas både nationellt, regionalt och lokalt. Vår strategi – att bli marknadsledande på mid-market – var en röd tråd genom dagen. Även digital utveckling var i fokus, då ökad digital kompetens krävs om vi ska fortsätta vara relevanta för våra kunder framåt.

Efter kickoffen svarade 98 procent att de vet vad vi har för mål och fokus i vår strategi och plan framåt. 95 procent svarade att de känner att de är på rätt företag där vi på ett tydligt sätt rör oss mot våra mål.

Flexibilitet i det hybrida arbetslivet

På Grant Thornton erbjuder vi flexibilitet vad gäller var och när vi utför vårt arbete. Vi har utvecklat våra arbetssätt och kontor för att möta både kundernas och medarbetarnas behov.

Flexibilitet och tillgänglighet
Vi har ett flexibelt arbetssätt. I första hand är det kundernas behov som styr var man jobbar, sedan bestämmer varje team vad som sker fysiskt på kontoret. Därefter kan varje enskild individ bestämma vad som passar det egna arbetet bäst. Det är mycket uppskattat och vi ser det både som en värdefull förmån och en viktig förutsättning för att skapa ett hållbart arbetsliv. Samtidigt kräver det 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 med stöd av våra tillgänglighetsriktlinjer. Vårt hybrida arbetssätt gör att vi på ett mer effektivt och hållbart sätt kan samarbeta med våra kunder och internt över våra affärsområden samt regions- och kontorsgränser.

Attraktiva mötesplatser
Våra kontor är mötesplatser som fungerar som en plats där vi samarbetar, bygger nätverk och gör affärer. De är också en plats för socialt umgänge, inspiration och utveckling vilket är viktigt för våra medarbetare. Vårt mål är att våra kontor runt om i landet ska utgöra en bra arbetsplats för medarbete i kombination med en mötesplats där vi träffar kunder och samarbetspartners. Utvecklingen och moderniseringen av våra mötesplatser pågår kontinuerligt. Till följd av ökad beläggning har vi under året utökat vårt huvudkontor med ytterligare 1100 kvadratmeter. Detta är något vi är stolta över i vetskap om att många företag samtidigt drar ner sina lokalytor och upplever utmaningar med att locka medarbetare till det fysiska kontoret.

20240704381166

Värnar om välmående och ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv har länge varit i fokus på Grant Thornton. Vi har en hög ambition att ge alla medarbetare förutsättningar och möjlighet att växa och utvecklas – var och en på sitt sätt. Vi ska erbjuda våra medarbetare en hälsosam arbetsmiljö oavsett var de utför sitt uppdrag.

Målet med Grant Thorntons arbetsmiljöarbete är att främja hälsa och välmående och förebygga ohälsa.

Självledarskap utgör grunden
Ett aktivt självledarskap utgör grunden för att hållbart arbetsliv. Vi arbetar aktivt med att våra 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. Ambitionen med självledarskapet är att alla 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.

Främjar hälsa och välmående
Vårt främjande arbete innebär att erbjuda, möjliggöra och stimulera de faktorer som gör att vi mår bra, trivs och håller oss friska. Vi uppmuntrar våra medarbetare till fysisk och psykisk hälsa genom såväl friskvårdsaktiviteter som återhämtning och reflektion. Vi erbjuder till exempel friskvårdsbidrag, olika former av hälsoinspiration och aktiviteter, ergonomigenomgång samt anpassade arbetsplatser – både på kontoret och i hemmet. Våra medarbetarsamtal är också ett viktigt verktyg som skapar förutsättningar för en dialog mellan chef och medarbetare kring arbetsmiljö och hälsa.

Utbildning och kunskap för chefer och medarbetare är också en del i vårt främjande arbete för att skapa en trygg miljö präglad av tillit och psykologisk trygghet. Detta skapar förutsättningar för att må bra, bidra och utvecklas.

Forts →

Förebygger risker och ohälsa
Vårt förebyggande arbete sker främst genom att vi arbetar systematiskt med arbetsmiljöarbetet. Vi följer lagstiftningens krav och hanterar de utmaningar och risker som vi har identifierat i just vår verksamhet. Detta uppnås genom att regelbundet undersöka och följa upp arbetsmiljön så att risker för ohälsa och olycksfall i dentifieras så snabbt som möjligt och eventuella åtgärder vidtas.

Vi arbetar med olika verktyg, till exempel regelbunden arbetsmiljörond, medarbetarundersökning och hälsoundersökning för att identifiera områden där vi behöver sätta in åtgärder, både på organisations- och individnivå. I vår bransch varierar arbetsbelastningen under året, och även om vi är extra glada över att 85 procent av våra medarbetare uttrycker att de har möjlighet till återhämtning mellan perioder av hårt arbete, är vi inte helt nöjda. Vi vill förbättra detta ytterligare så att ännu fler medarbetare upplever samma möjlighet till återhämtning.

Stöd vid ohälsa
När ohälsa uppstår har vi rutiner och stödfunktioner på plats i syfte att kunna agera i ett så tidigt skede som möjligt och med rätt insatser. Det handlar framför allt om att arbeta aktivt med att vid behov anpassa arbetet efter individens arbetsförmåga, en tydlig rehabiliteringsprocess, stöd och insatser under en sjukskrivning samt i övrigt skapa förutsättningar för att medarbetaren ska kunna återfå bästa möjliga arbetsförmåga och återgå i arbete så snart som möjligt.

Medarbetarinfytande
Vår ambition är att alla medarbetare ska ges möjlighet att vara delaktiga och påverka sin arbetssituation och företagets utveckling. Vi har inget centralt framförhandlat kollektivavtal och har inga fackliga parter. På Grant Thornton har vi istället en referensgrupp som fungerar som en remissinstans för medarbetarfrågor. Här ingår framröstade medarbetarrepresentanter från samtliga kontor. Särskilt utsedda regionsrepresentanter förmedlar information vidare till styrelserepresentanten och den centrala referensgruppen, som i sin tur tar med frågorna till företagsledningen och styrelsen. Medarbetarrepresentanten på varje kontor är också arbetsmiljöombud. De samverkar med chefer och företagsledning i både det främjande arbetet och det förebyggande, systematiska arbetsmiljöarbetet. Inflytande i viktiga frågor och arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av vår verksamhet där alla är med och bidrar – såväl chefer som medarbetare.

”Att våra medarbetare mår bra är en förutsättning för att kunna leverera värde till våra kunder och samtidigt vara en attraktiv arbetsgivare.”

Sandra Andrén
Head of People & Organizational Development

Ledarskap för framtiden

Det är mycket som händer i omvärlden som påverkar både oss och våra kunder, samtidigt som vårt företag växer och vi vidgar våra perspektiv. Då behövs tydliga ledare som skapar tillit och har förmågan att prioritera i en komplex miljö. Samtidigt blir medarbetarnas självledarskap allt viktigare.

Ledarskapet är prioriterat hos oss och 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. Vi ser att ledarskapet på Grant Thornton består av tre delar som alla samverkar och är lika viktiga: självledarskap, ledarskap och chefskap.

Ledarutveckling

I vår medarbetarundersökning ser vi att det finns ett gott förtroende för våra ledare och 86 procent av våra medarbetare anser att vi har ett ledarskap som kommunicerar en tydlig riktning, vilket varit ett fokusområde under året.

Under året har vi även förstärkt vår introduktion för nya chefer (Get Leading) och vi har vidareutvecklat vår Ledarhubb där chefer och ledare löpande kan kompetensutvecklas inom relevanta ämnen. Vi har skapat rollbeskrivningar för chefer samt ledarbeteenden. Vi fortsätter att stärka ledarskap i alla tre dimensioner, reaktivera självledarskap, stärka ledarskapet i kundteamen samt stödja våra chefer som har nya roller i och med vår organisationsanpassning1), så att de får rätt förutsättningar för att lyckas.

1) från 1 maj 2024 organiserar vi oss utifrån affärsområden istället för geografi.

Våra tre dimensioner av ledarskap:

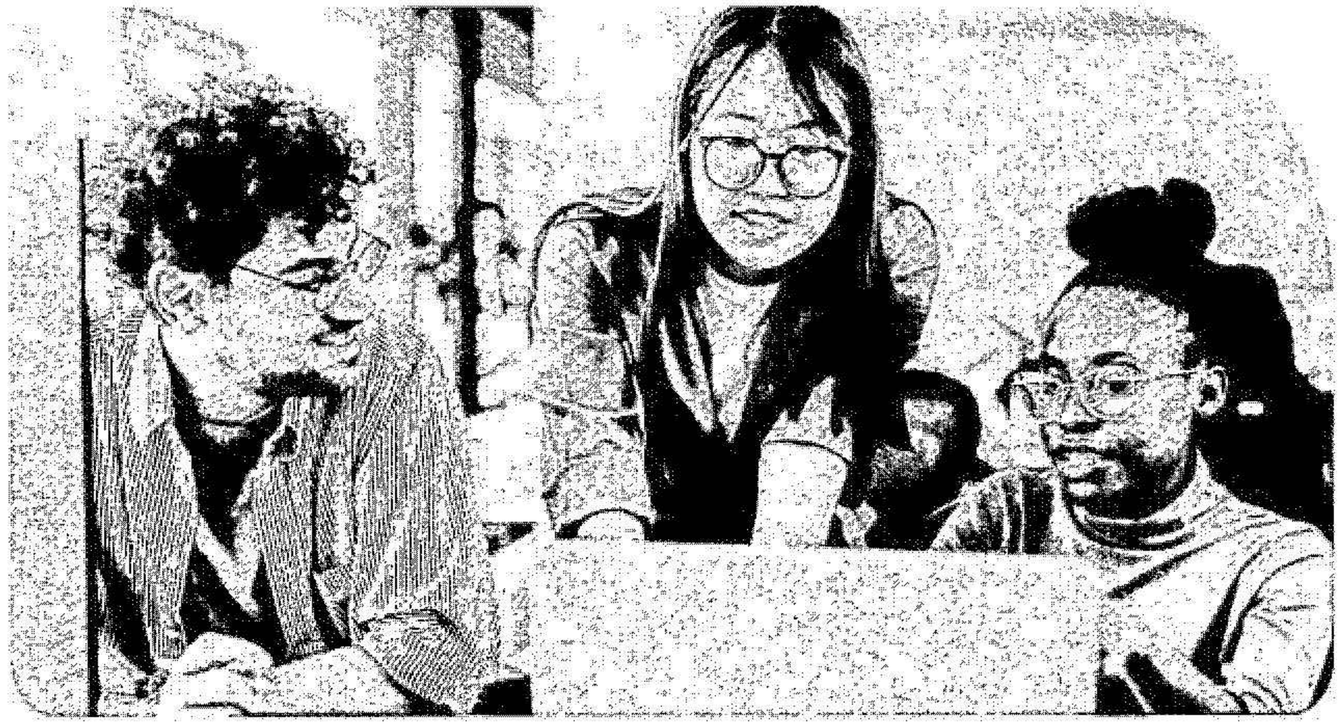
Självledarskap
Alla medarbetare på Grant Thornton är självledare. Det innebär att förstå hur var och en, på sitt allra bästa sätt, kan vara delaktig och bidra till de resultat vi vill skapa tillsammans, samt vad just jag behöver för att prestera, utvecklas och må bra.

Ledarskap
Våra handledare, projektledare, kundansvariga och partners bidrar alla med att dela med sig av kunskap och erfarenheter samt skapa en lärande miljö i kundteamen.

Chefskap
Våra chefer har i uppdrag att leda, planera, utvärdera och utveckla verksamhetens arbete och få teamet att nå mål. De har formellt personalansvar.

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 en attraktiv arbetsgivare.



Vår kundbas är diversifierad med stor mångfald bland ägare, styrelser och företagsledningar. Då är det en stor fördel om även vi som revisorer och rådgivare är diversifierade och inkluderande eftersom det bidrar till ökad förståelse, bredare kompetens och nya perspektiv. Vi vet också att en organisation som präglas av likabehandling, mångfald och inkludering, bidrar till ett bättre arbetsklimat samtidigt som det främjar kreativitet och innovation. Vår policy och instruktion för mångfald och inkludering är ett viktigt verktyg för att skapa en tydlig ambition och riktning. Under året har vi satt en tydligare strategi och plan med stöd av våra mångfaldsambassadörer och vi har även deltagit i nätverket Diversity Charter Sweden, för att ytterligare fördjupa våra kunskaper och säkerställa likabehandling, mångfald och inkludering.

Mångfald och jämställdhet
Vi strävar efter att skapa en organisation som präglas av mångfald i flera dimensioner, till exempel ålder, kön och bakgrund. Representativa team är idag en hygienfaktor. Att bredda våra perspektiv handlar till mångt och mycket om vilka vi rekryterar och vi har under året tränat våra rekryterande chefer kring mångfald och omedvetna fördomar samt infört anonymiserade ansökningar. Vi har även medverkat på företaget My Dream Now's Framtidsdag i Malmö där vi inspirerat högstadieungdomar kring vårt yrke och möjligheten att bidra till något viktigt för samhället.

Jämställt partnerskap 2027
Vi arbetar aktivt med jämställdhet och säkerställer att vi har likabehandling i utvärdering, lön och befordran. Vårt initiativ kring familjesmart arbetsgivare har fortsatt – vi vill vara en arbetsgivare för livets alla faser. Vi har ordnat nätverksevent för kvinnor och för att sprida goda exempel har vi lanserat GT stories – en podcast för och med våra kollegor. Första temat var "Hur man kombinerar föräldraskap och karriär". Vårt mål är att partnerkretsen ska vara jämställd 2027, vilket innebär att minst 40 procent av våra delägare ska vara kvinnor. Idag är siffran 39 procent, vilket är högst bland de stora revisionsbolagen i Sverige.

Nolltolerans gällande diskriminering
Vi har tydliga policies kring trakasserier, diskriminering eller andra brott mot mänskliga rättigheter. Vi har nolltolerans och eventuella missförhållanden hanteras enligt tydliga processer. Medarbetare kan anonymt rapportera oegentligheter och missförhållanden via WhistleB i enlighet med visselblåsarlagen. Chefer och arbetsmiljöombud, tillsammans med HR, fångar även upp signaler om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling och följer upp vid behov. Alla ärenden hanteras och följs upp av HR tillsammans med ansvariga chefer i enlighet med våra rutiner och gällande lagar. Under året har vi haft en rapportering och hanterat två ärenden.

20240704033168

Vår kultur – en konkurrensfördel

Kulturen är en av våra styrkor, både i våra kundrelationer och för att attrahera och behålla medarbetare. Alla vi på Grant Thornton bidrar till att stärka och utveckla kulturen varje dag.

Vår kultur är en konkurrensfördel, både i våra kundrelationer och för att attrahera och behålla medarbetare. Vi värdesätter professionalism och jobbar tillsammans för att skapa bästa kundvärdet. Allas perspektiv och kompetenser är lika viktiga. Prestigelöshet och omtanke om varandra och våra kunder är kännetecknande för oss.

Vår inkluderande kultur är avgörande för att kunna erbjuda ett arbetsklimat präglat av tillit och utveckling. För att mäta detta har vi under året infört nya frågor kring psykologisk trygghet i vår medarbetarundersökning och vi ser ett positivt resultat: 89 procent uttrycker i vår pulsmätning att de kan vara sig själva på jobbet och vårt index kring tillitsfullt klimat är 85 procent.

Vår kultur står stadigt i våra fyra framgångsfaktorer. De gäller samtliga medarbetare och ska guida i vardagen för att nå våra mål och bygga det företag vi vill lämna över till nästa generation.

- Ansvarstagande
- Skapa goda relationer
- Förnyelse och förbättring
- Glädje i vardagen

Policyer och efterlevnad kopplat till medarbetare

Vi arbetar för att skapa tydlighet hos våra medarbetare kring vår styrning. Därför har vi ett antal företagsgemensamma policyer med tillhörande instruktioner. Genom ökad medvetenhet om dessa ökar vi kvalitet i arbetssätt, kundleveranser samt säkrar efterlevnad i organisationen.

Policyer och regelverk

- Affärsetik- och oberoendepolicy
- Ekonomipolicy
- Kvalitetspolicy
- Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy
- Policy för informationssäkerhet
- Riskpolicy
- Varumärkes- och kommunikationspolicy
- Grant Thornton governance-ramverk
- Uppförandekod

Vår attraktionskraft som arbetsgivare är stark

Vår förmåga att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare är kritisk för vår affär. Kompetensförsörjning är en branschutmaning men vi ser att vårt arbetsgivarvarumärke har stärkts och har engagerade och stolta medarbetare som tror på vår riktning framåt.

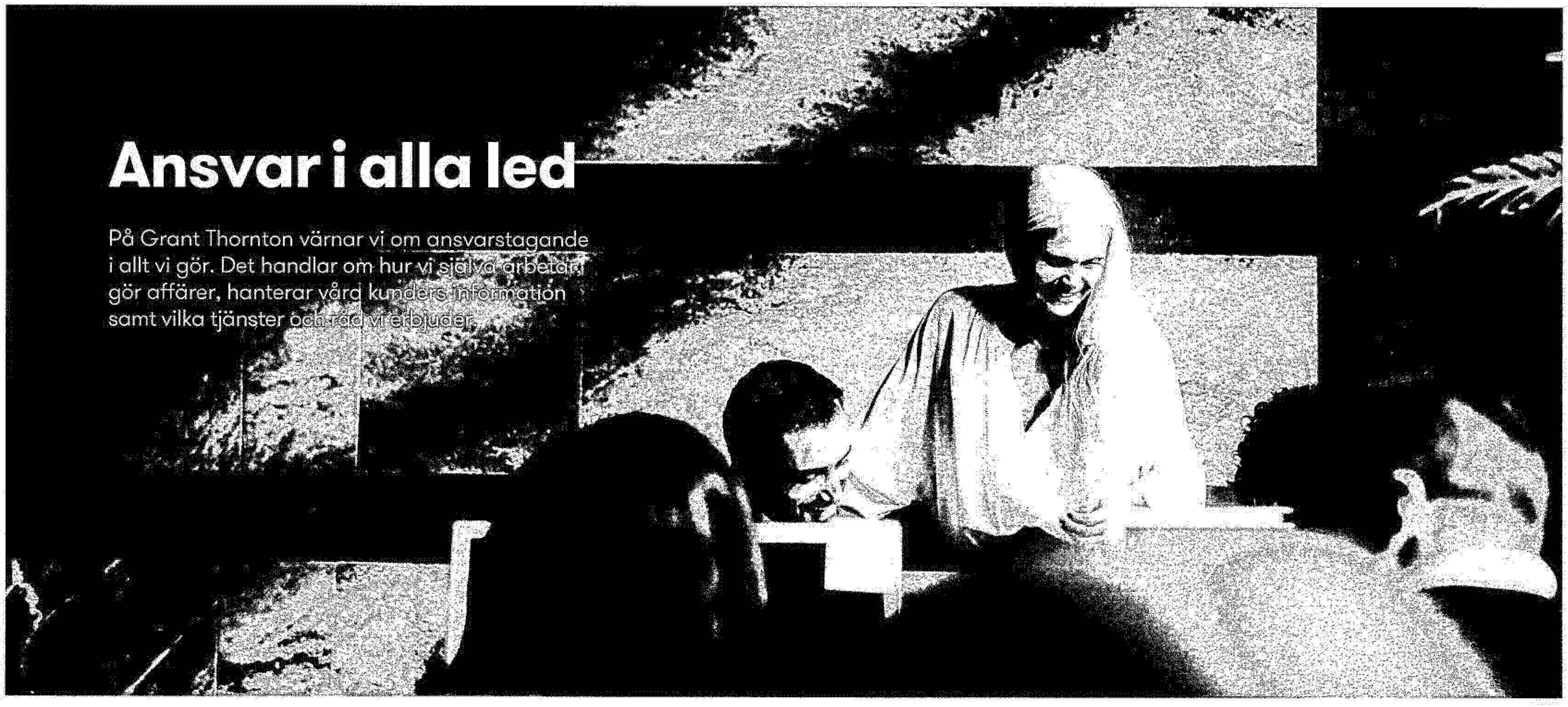
Kompetensförsörjning är kritiskt i vår verksamhet och vi arbetar kontinuerligt med att stärka vårt arbetsgivarvarumärke. Som en del av detta har vi bland annat lanserat en ny webbplattform där vi visar våra karriärmöjligheter. Vi har fortsatt att besöka universiteten samt stärkt vår närvaro på olika digitala plattformar för att visa och engagera kring oss som arbetsgivare – både juniora och seniora potentiella medarbetare. Som en positiv följd av detta har vi fått fler ansökningar till våra lediga tjänster och är extra glada över fler genomförda strategiska rekryteringar av seniora kollegor. Framförallt är det vårt kundval och vår kultur som attraherar medarbetare.

Dialog med medarbetare
Vi har engagerade, nöjda och stolta medarbetare som känner att de gör skillnad för våra kunder. 83 procent uttrycker i vår pulsundersökning att arbetet är meningsfullt och motsvarande andel skulle rekommendera oss som arbetsgivare. Vår personalomsättning fortsätter att ligga på en stadig nivå, men vi jobbar för att få fler att vilja stanna längre vilket är en generell utmaning i branschen. Vi ska under kommande år fortsätta växa. För att lyckas med det vidareutvecklar vi vår rekryteringsprocess gällande kvalitet och effektivitet med stöd av digitalisering. Vi fortsätter även att ha en kontinuerlig dialog med våra medarbetare kring vad som får dem att trivas och göra ett medvetet och aktivt val att fortsätta vara med på vår utvecklingsresa.

20241070438169

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.



Ansvar i hela värdekedjan

Som en ledande aktör på marknaden har vi på Grant Thornton en central uppgift i att tillsammans med våra kunder bidra till en hållbar tillväxt i näringslivet. För att lyckas med detta måste vi ta ansvar i hela vår värdekedja. Sedan 2020 är vi medlem hos FN:s Global Compact och följer deras tio principer för mänskliga rättigheter, miljö och antikorruption.

För att fortsätta vara en ledande aktör på marknaden, uppfylla vår strategi och attrahera och behålla medarbetare, måste vi fortsätta investera i den senaste teknologin och hålla ett högt tempo i utvecklingen av nya tjänster. Att tillgodogöra oss värdet av digitalisering och automatisering är avgörande för vårt förtroende, vår konkurrenskraft och för att vi ska nå våra mål.

Innovation och tjänsteutveckling
I maj 2023 tillträdde Mårten Hoffman i rollen som Chief Development Officer och vid årsskiftet bildades en ny avdelning: Tech & Innovation, som ska leda och stötta den tekniska utvecklingen. Under året har flera nya tjänster lanserats, varav flera bygger på AI och några också är egenutvecklade. Medarbetarna har också fått tydlig vägledning kring användandet av generativ AI. För att stötta medarbetarna att använda ny teknik har vi etablerat konceptet Level Up, där mikroträning blandas med webbinarier och praktiska workshops.

När det gäller cybersäkerhet arbetar vi proaktivt för att upptäcka säkerhetshot och täppa till eventuella luckor. Vårt säkerhetsteam samarbetar med experter inom vårt internationella nätverk GTI och externa konsulter och vi utbildar och testar också våra medarbetare och genomför årliga revisioner. Framåt kommer utvecklingen av nya tjänster att accelerera ytterligare, bland annat med förbättrad informationshantering.

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 för att säkerställa att de godtar och lever upp till våra krav. Uppförandekoden för leverantörer finns på grantthornton.se.

”Våra främsta investeringar sker inom innovation och tjänsteutveckling med ett ansvarstagande för hela värdekedjan.”

Mårten Hoffman,
Chief Development Officer

20240704381170

Ansvarstagande för en långsiktigt hållbar verksamhet

Affärsetiskt företagande

Oberoende och integritet är centralt för oss som revisions- och rådgivningsföretag. Vi ska alltid agera affärsetiskt både internt och i relation till kunder liksom omvärld.

Vår uppförandekod är vår gemensamma grund för hur vi ska agera för en hållbar framtid i enlighet med lagar och regler, interna riktlinjer och våra framgångsfaktorer. Medarbetare är skyldiga att följa styrande dokument rörande exempelvis oberoende, antikorruption och antipenningtvätt. Vi har processer för att identifiera och hantera jäv och intressekonflikter liksom andra typer av oberoendehot, som kan uppstå genom exempelvis finansiellt innehav eller bisysslor. Utbildning i uppförandekoden är obligatorisk. Under året har genomförandegraden av våra obligatoriska utbildningar ökat till 97 procent.

Under året genomfördes en granskning avseende affärsetik och oberoende för att nå kontinuerliga förbättringar inom området. Medarbetare intygar årligen via en så kallad oberoendedeklaration, sitt oberoende och efterlevnad av vår uppförandekod och interna regler.

Under verksamhetsåret inkom tre meddelanden via visselblåsarfunktionen, samtliga hanterades enligt process. Ett ärende var HR-relaterat (formellt ingen visselblåsning). Övriga två ärenden utreddes och hanterades i enlighet med interna visselblåsarrutiner utan att det föranledde några rättsliga eller disciplinära åtgärder.

IT- och informationssäkerhet

Vi hanterar stora mängder värdefull information som i stor utsträckning omfattas av tystnadsplikt eller konfidentialitet, däribland personuppgifter.

Såväl tekniska som organisatoriska skyddsåtgärder vidtas och vi har interna rutiner och processer för att säkerställa ett högt skydd för all information. Här bedrivs ett systematiskt och löpande säkerhetsarbete, bland annat inom den interna arbetsgruppen Information Security Governance Committee.

För att stärka medarbetarnas kunskap och medvetenhet tillhandahåller vi årligen obligatoriska utbildningar och annat stöd inom både informationssäkerhet, dataskydd och tystnadsplikt som syftar till att medarbetarna ska kunna bidra till en god säkerhetskultur. Under verksamhetsåret 2023/2024 anmäldes två personuppgiftsincidenter till Integritetsskyddsmyndigheten (IMY), som beslutade att inte inleda tillsyn i något fall.

Proaktiva åtgärder

Under verksamhetsåret har vi fortsatt arbetet för att öka riskmedvetenheten för att minska risk och dess negativa konsekvenser. Ett nytt ramverk för styrande dokument har utvecklats för att stärka styrningen genom bland annat tydliggörande av roller, ansvar och förväntningar på våra medarbetare.

Att inhämta, noga analysera samt 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 interna och externa regler. Omfattningen av utvärderingen varierar beroende på bedömd risknivå. Kunder eller uppdrag som bedöms generera förhöjd risk eskaleras till en instans utsedd av vd, som gör en oberoende bedömning. Vi uppdaterar våra övergripande riskbedömningar årligen och anpassar våra rutiner utifrån identifierade risker internt och i vår omvärld.

Under verksamhetsåret har vi även vidareutvecklat vår process för att identifiera och hantera risker i samband med att vi arbetar med förändring. På så sätt vi ökar vi vår riskmedvetenhet.

Riskhantering för ökad kvalitet och motståndskraft

Att vi är proaktiva och strukturerade i vår riskhantering skapar en riskmedvetenhet 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 medelstora företag vilket ställer högre krav på oss som revisorer och rådgivare när uppdragen blir mer omfattande och komplexa.

Aktiv riskhantering centralt

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

Under verksamhetsåret har företagsledningen investerat ytterligare på området risk och compliance. En del i satsningen har varit att vidareutveckla vårt Quality & Risk Office (QRO).

Utveckling för ökad effektivitet

QRO har lett implementeringen av den internationella standarden för kvalitetsstyrning (ISQM) och definierat formerna för Grant Thornton Swedens kvalitetsstyrning. QRO har även initierat aktiviteter för att ytterligare förbättra och utveckla vår interna styrning avseende effektivisering och ökad tydlighet. Detta har omfattat bland annat kundacceptansprocessen, obligatoriska utbildningar och hantering av personuppgifter. Revisorsinspektionen genomförde under året en kvalitetskontroll som påvisar att vi generellt möter gällande kvalitetskrav, såväl i den interna styrningen som i uppdragen.

Prioriterade riskområden

Vd och företagsledning har det yttersta ansvaret för vårt riskhanteringssystem och för en väl fungerande intern styrning och kontroll. QRO utgör stöd i arbetet och förser vid behov ledningen med information om identifierade väsentliga risker.

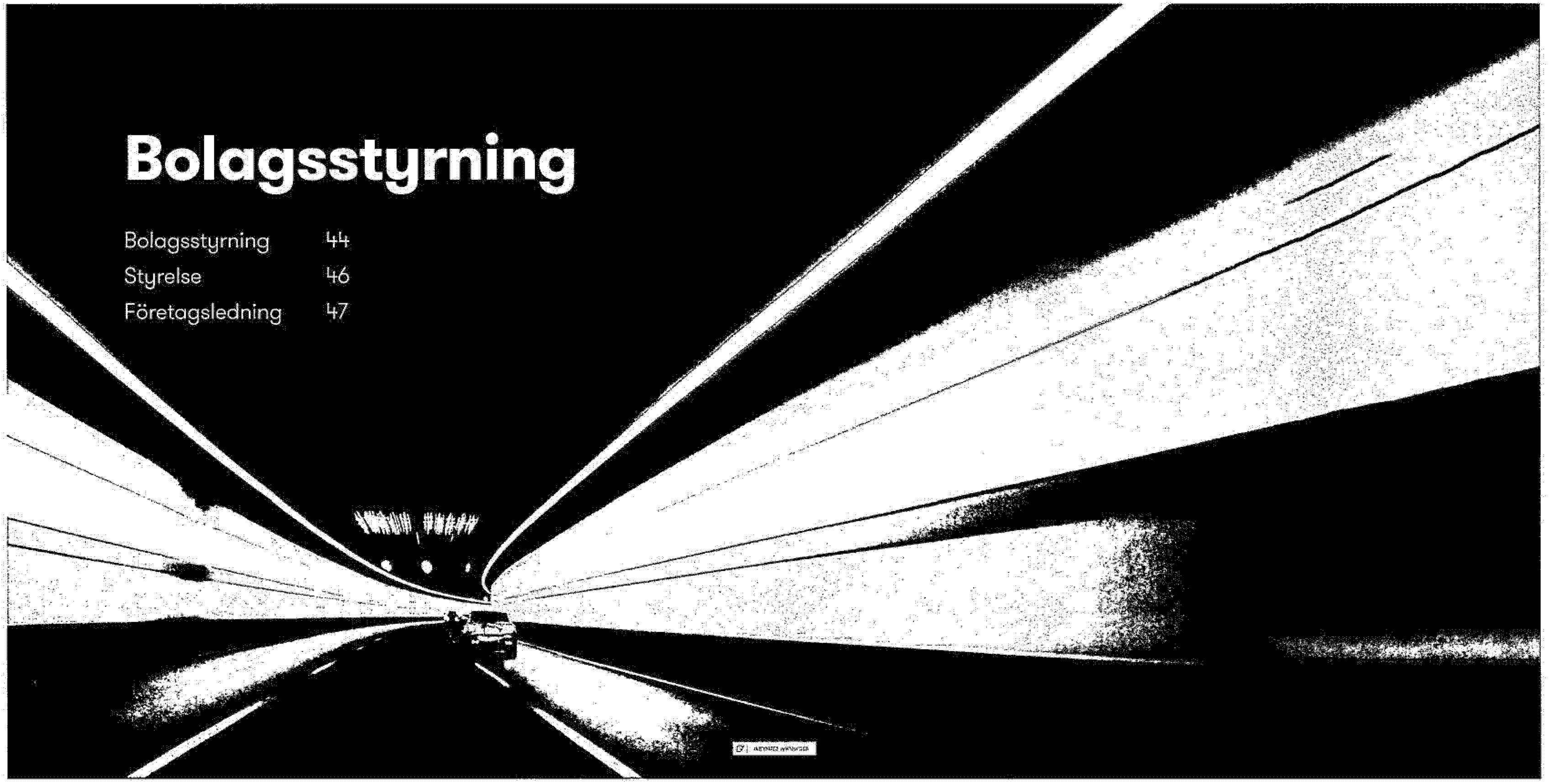
Med utgångspunkt i omvärlden, vår strategi och den dagliga verksamheten, har företagsledningen under året definierat de riskområden som är mest prioriterade att beakta och hantera utifrån våra satta mål och en hållbar tillväxt. Dessa områden och hur vi hanterar dem beskrivs i tabellen på nästa sida.

20240704135171

Attrahera, behålla och utveckla medarbetare	Regelefterlevnad	It- och informationssäkerhet	Innovation och förändringsledning
Riskområde: 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.	**Riskområde:** Ökande regulatorisk komplexitet skapar behov av ytterligare proaktivitet och medvetenhet kring regelverken och den påverkan de har på medarbetare och verksamhet.	**Riskområde:** 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.	**Riskområde:** Vår förmåga att tillgodogöra oss möjligheterna av automation och digitalisering är en av våra viktigaste förändringskrafter. Den ökar vår förmåga till tjänsteutveckling och värdeskapande för kunder.
Åtgärder: Vi arbetar med strategisk kompetensplanering för att säkra proaktivitet och långsiktighet i rekrytering och kompetensutveckling och effektiviserar våra arbetssätt med stöd av den senaste tekniken. Vi fokuserar kontinuerligt på att skapa förutsättningar för högt engagemang och nöjda medarbetare. Belönings- och karriärmodeller ses regelbundet över för att vara konkurrensmässiga. Vi fokuserar på hållbar arbetsbelastning och en inkluderande kultur med inspirerande och stödjande ledare och kollegor. Genom vår branschorganisation FAR samarbetar vi för att öka branschens attraktionskraft och vår mångfaldsstrategi bidrar till en breddad rekryteringsbas.	**Åtgärder:** Etableringen av ORO ökar möjligheterna för proaktiva insatser som omvärldsbevakning, intern styrning, utbildning och löpande stöd. Arbete med initiativ som syftar till att tydliggöra roller och ansvar, effektivisera metodik, processer och utbildningar, har genomförts under året. Ett exempel är implementeringen av ett nytt ramverk för styrande dokument. Ett fortsatt stort fokus på regelefterlevnad förväntas öka riskmedvetenheten hos våra medarbetare.	**Åtgärder:** Vi har fortsatt fokus på ett proaktivt arbete med utbildning, kontinuerlig övervakning och tester av vårt it-skydd. Under året har ett projekt för implementering av ett nytt identitets- och behörighetssystem (IAM) drivits för att stärka styrning och kvalitet. Våra medarbetare genomgår även en obligatorisk årlig utbildning inom området.	**Åtgärder:** Vi arbetar kontinuerligt med förändringsledning och med att optimera användandet av befintliga digitala system och applikationer. Vi har etablerat ett forum för förnyelse- och förbättring som ska effektivisera portföljstyrningen och öka fokus på innovation. Under året har vi skapat förutsättningar för att använda AI-tjänster på ett ansvarsfullt sätt med hänsyn till de risker och dataskydds rättsliga utmaningar som finns. Utbildningar har genomförts inom flera områden i syfte att säkerställa fortsatt effektivitet och kompetens hos medarbetarna.

Bolagsstyrning

Bolagsstyrning 44
Styrelse 46
Företagsledning 47



20240704581726

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) som i sin tur ägs av 166 partners, via egna bolag. Samtliga partners är anställda i Grant Thornton Sweden AB.

Delägare och bolagsstämman
Delägare har två ordinarie fysiska partnermöten per år. I samband med dessa beslutas om inval och förändringar i delägarskap och väsentliga frågor för ägarna eller företaget diskuteras. För samsyn kring företagets inriktning, värderingar och målsättning finns ett ägardirektiv. 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 utvärdering och uppdatering av ägardirektivet samt för att presentera förslag till revisorer samt arvode till dessa. Under året 2023/2024 har tolv möten genomförts.

Styrelsen
Styrelsens arbete följer av en årligen fastställd arbetsordning som reglerar beslutsordningen inom moderbolaget, firmateckning, styrelsens mötesordning, ordförandens arbetsuppgifter samt arbetsfördelning mellan styrelse och vd. Styrelsearbetet under året följer ett fastställt årshjul.

Ordinarie ledamöter utgörs av personer som också är anställda. Dessa ingår därmed i företagets program för obligatoriska utbildningar, andra medvetenhets- och kompetenshöjande insatser och olika former av riktade möten, vilket innebär att de erhåller information om bland annat vårt hållbarhetsarbete, kvalitets- och riskfrågor, marknadsutveckling samt även följer upp frågorna löpande. Grant Thorntons styrelse är ytterst ansvarig för att ett aktivt och långsiktigt arbete för hållbar utveckling bedrivs inom företaget. Det inbegriper att definiera mål kopplat till hållbar utveckling och via löpande rapportering utvärdera befintliga mål och resultat. Styrelsen är också ytterst ansvarig för översyn och godkännande av väsentlighetsanalysen och årsredovisningen.

Styrelsen tillsätter vd och beslutar bland annat om strategi, budget, uppförandekod och företagets policyer och governance-ramverk. 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. Kontinuerlig uppföljning av vd:s arbete och hur verksamheten utvecklas utförs också av styrelsen.

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 2023/2024 valdes vid årsstämman i juni 2023 och utgjordes av sex ordinarie ledamöter. En extern adjungerad ledamot valdes in i november 2023 (s.46). Till samtliga styrelsemöten har även vd, cfo, chefsjurist tillika styrelsens sekreterare, samt personalrepresentant kallats.

Styrelseordförande är också partner och auktoriserad revisor inom företaget, 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 detta. Utvärdering sker genom en anonymiserad enkät inom styrelsen som följs upp av gemensam utvärdering och diskussion. Även valberedningen ges tillgång till resultatet för att kunna göra en bedömning av hur väl styrelsearbetet fungerar.

Styrelseutvärderingen för 2023/2024 slår fast att styrelsen har rätt fokus, att vi följer vår strategi och att fokus finns på rätt risker och de viktigaste utmaningarna.

Forts →

Process för att fastställa ersättningar
Valberedningen har till uppdrag att besluta om löner och andra ersättningar till styrelsens ledamöter. Styrelsens ledamöter utvärderas som övriga partners av respektive chef i egenskap av revisor eller konsult i den ordinarie partnerprocessen. Den utvärderingen diskuteras med Valberedningen som därutöver utvärderar respektive ledamots roll som styrelseledamot. Valberedningen beslutar därefter om lön och föreslår partnermötet ev. aktieförändringar. Arvode till extern ledamot fastställts i samråd med en extern rekryteringskonsult för att säkerställa en marknadsmässig nivå.

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 relaterad till potentiella förbättringar.

Företagsledningen har under räkenskapsåret letts av vd Anna Johnson och bestått av 12 medlemmar (sid 47). Företagsledningen är ansvarig för verkställandet 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 om 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 fyra 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 implementerade Grant Thornton den internationella standarden för kvalitetsstyrning – ISQM.

Kvalitet och effektivitet i våra processer ska förhindra överträdelser av regler och reducera risker såsom exempelvis intressekonflikter och korruption. Uppföljning sker dels internt genom Grant Thorntons Quality & Risk Office (QRO) och kvalitetsnämnd, och dels externt genom tillsyn från främst Revisorsinspektionen, FAR och Grant Thornton International.

QRO:s uppdrag är att som oberoende funktion skapa förutsättningar för en effektiv riskhantering, hög riskmedvetenhet och hög kvalitet. Detta sker genom att upprätthålla ett tydligt riskramverk, säkerställa regelefterlevnad samt tillhandahålla transparent rapportering.

Ramverk för styrande dokument
Med utgångspunkt i externa lagar och regler samt företagets åtaganden, har Grant Thornton fastställt interna regler för en effektiv och tydlig styrning. Styrande dokument reglerar våra väsentliga områden utifrån ESG inklusive risk och kvalitet. Det omfattar bland annat Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, Affärsetik och oberoendepolicy, Kvalitetspolicy, Informationssäkerhets- och dataskyddspolicy samt Riskpolicy. Sedan 2023 har Grant Thornton ett nytt ramverk för hur styrande dokument utvecklas, implementeras, följs upp och ses över på ett enhetligt och ändamålsenligt sätt. Företagsövergripande styrande dokument delas in i följande fyra nivåer, varav de två högsta nivåerna beslutas av styrelsen:

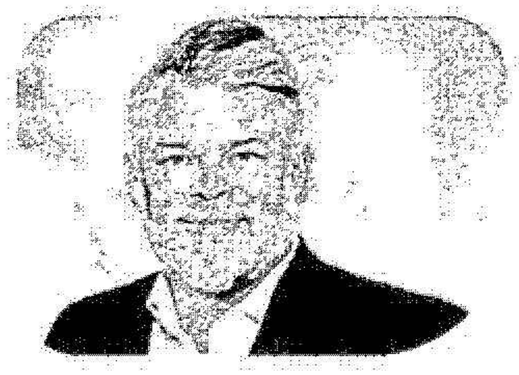
1. Uppförandekoden beskriver förväntningar om medarbetares agerande med bas i våra framgångsfaktorer och UN Global Compact's principer. På denna nivå ingår även Governanceramverket som omfattar den övergripande strukturen för styrning, roller och ansvar.
2. Policyer avser generella strategiska åtaganden inom specifika områden.
3. Instruktioner följer av policyerna med mer detaljerade regler.
4. Övriga styrande dokument fungerar som detaljerade regler, exempelvis rutiner, manualer och checklistor.

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

Under året har styrelse och ledning utbildats inom EU:s nya direktiv för hållbarhet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och får löpande uppdateringar kring omvärldsspaningar och regelverk kopplade till hållbarhet. Styrelse och ledning är ytterst ansvariga för den dubbla väsentlighetsanalysen som har genomförts och validerats under året. Enskilda ledamöter hanterar CSRD för kunds räkning och bidrar därmed med ökad förståelse.

Grant Thornton är medlem i FN Global Compact och GFANZ som en del i vårt arbete för hållbar utveckling.

Styrelse 2023/2024

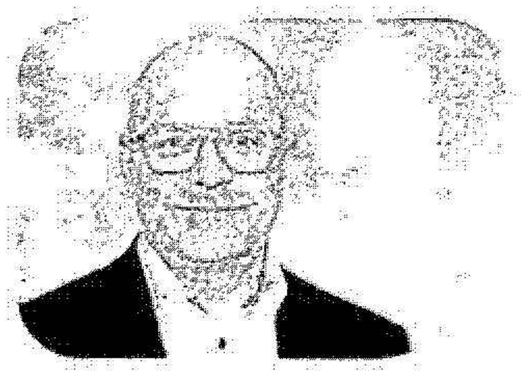


Michael Palm
Styrelseordförande

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

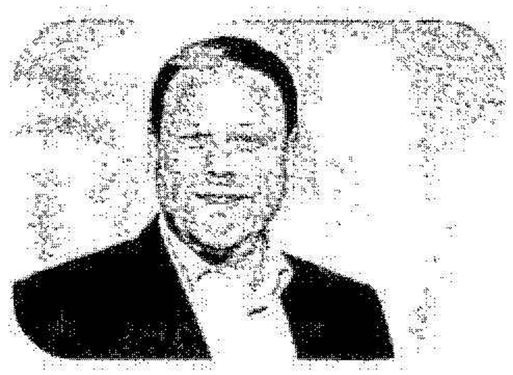
Mia Rutenius
Ledamot

I styrelsen sedan: 2016
Titel: Auktoriserad revisor
Tidigare erfarenhet: Affärsområdeschef Revision, ansvarig International Business Center



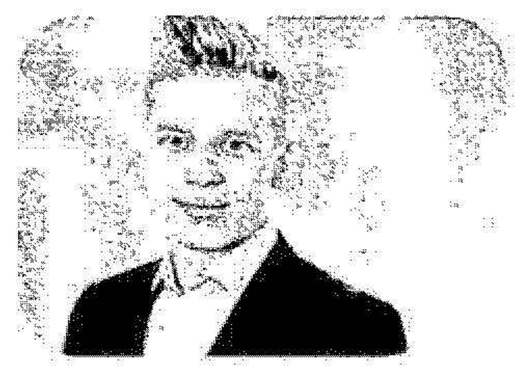
Daniel Forsgren
Ledamot

I styrelsen sedan: 2023
Titel: Auktoriserad revisor
Tidigare erfarenhet: Chief Strategy Officer, affärsområdeschef Revision



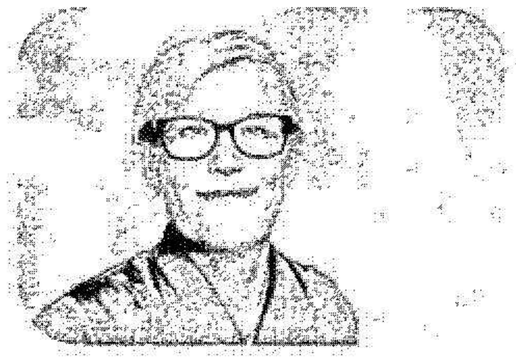
Henrik Hedberg
Ledamot

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



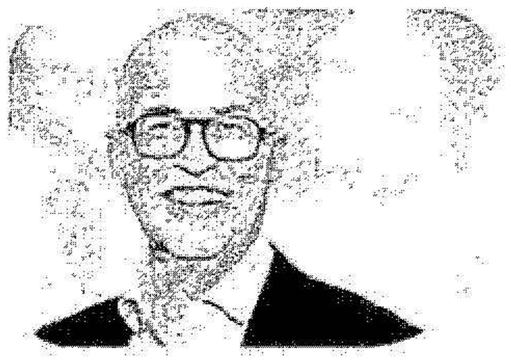
Mathias Sjöström
Personalrepresentant

I styrelsen till: april 2024
Titel: Assistant Manager, Accounting
Tidigare erfarenhet: Associate, Accounting



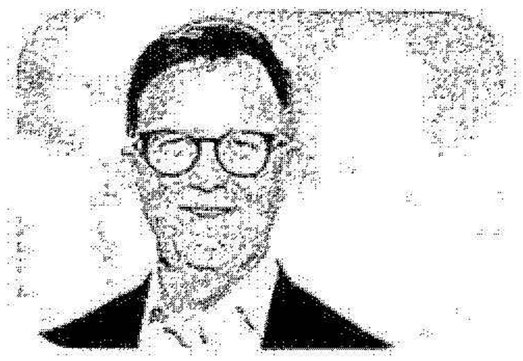
Boel Hansson
Ledamot

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



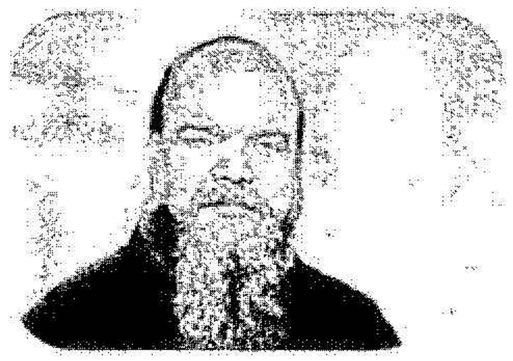
Mats Fagerlund
Ledamot

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



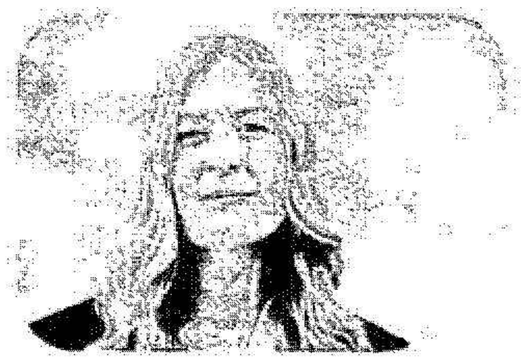
Lars Häggström
Extern ledamot

Adjungerad sedan: 2023
Titel: Styrelsearbete/rådgivare
Tidigare erfarenhet: HR-chef, strategiskt HR/ledarskapsarbete, styrelsearbete



Peter Resborn
Sekreterare

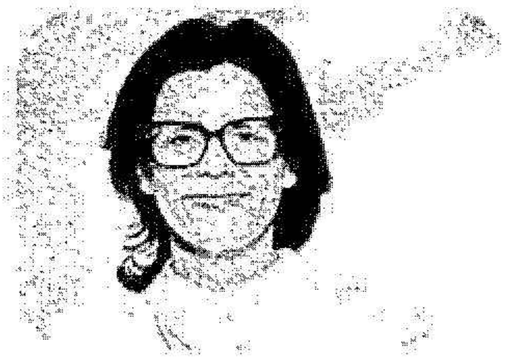
Adjungerad sedan: 2016
Titel: General Counsel
Tidigare erfarenhet: Konsult, bolagsjurist



Sara Borgström
Personalrepresentant

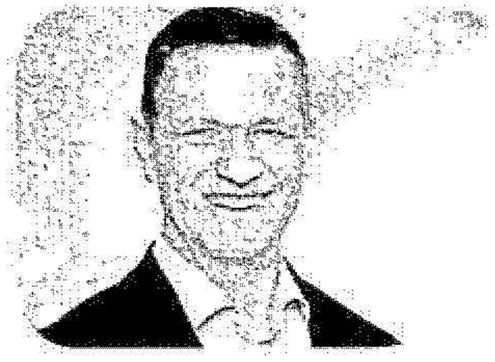
I styrelsen sedan: april 2024
Titel: Senior Associate Assurance
Tidigare erfarenhet: Butiksmedarbetare

Företagsledning 2023/2024



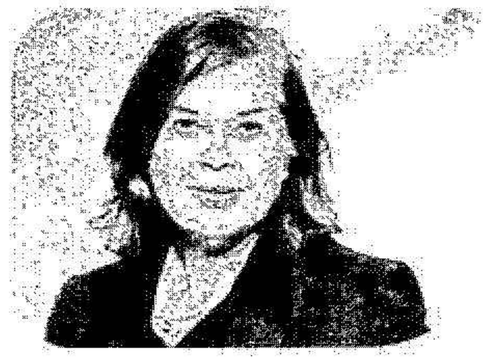
Anna Johnson
Chief Executive Officer
Auktoriserad revisor

I företagsledningen sedan: 2016
Tidigare erfarenhet: Kontorschef Visby, styrelseledamot GTI, styrelseledamot FAR



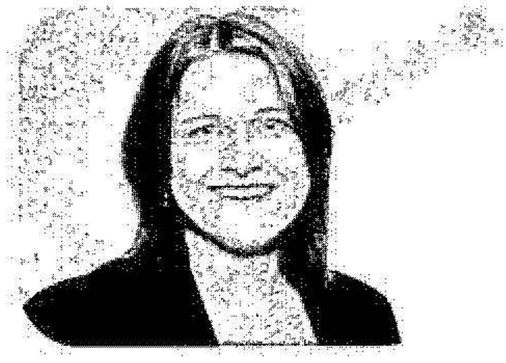
Henrik Johansson
Chief Financial Officer
Auktoriserad revisor

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



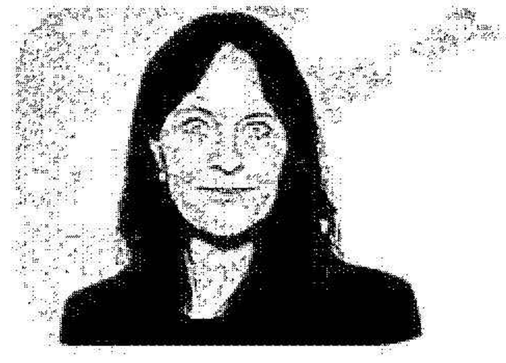
Pia Hedberg
Business Leader Tax
Auktoriserad skatterådgivare

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Gruppchef affärsområde Skatt, skatterådgivare



Karin Alexandersson
Chief People & Culture Officer

I företagsledningen sedan: 2023
Tidigare erfarenhet: HR-chef i olika organisationer, ledande roller inom HR

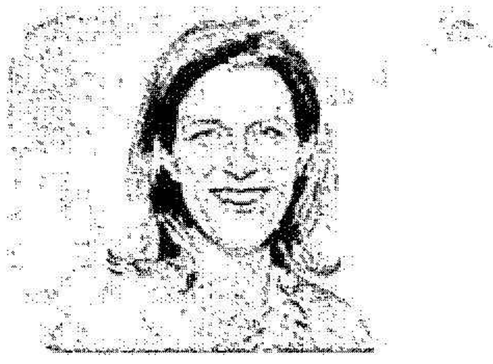


Anna Nilsson
Business Leader BCS
Auktoriserad redovisningskonsult

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Kontorschef Nyköping, styrelseledamot FAR

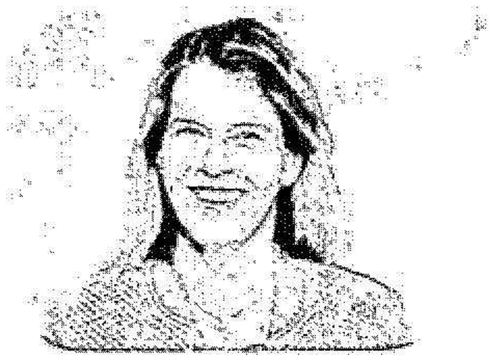
Pia Håkansson
Chief Operating Officer

I företagsledningen sedan: 2019
Tidigare erfarenhet: HR-chef, medarbetar- och ledarutveckling inom finans



Annika Odelros
Chief Quality & Risk Officer

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Riskchef och andra ledarroller

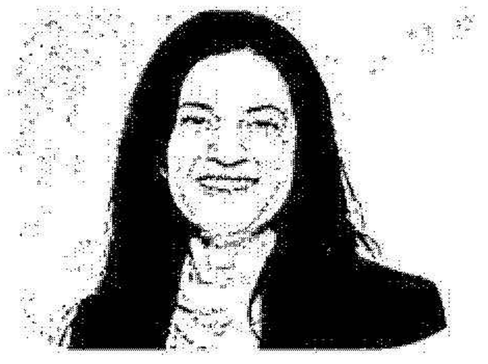


Annie Sebelius
Chief Sustainability & Communications Officer

I företagsledningen sedan: 2018
Tidigare erfarenhet: Kommunikationschef och rådgivare

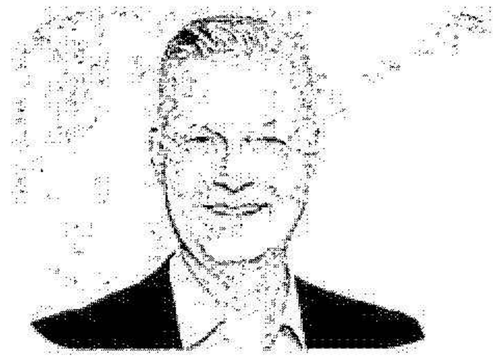
Joachim Linder
Business Leader Assurance
Auktoriserad revisor

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Risk manager Revision



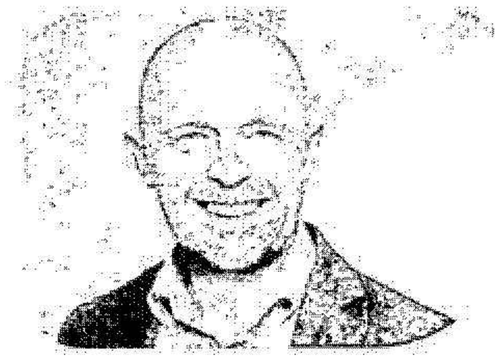
Isabella Caruso
Business Leader Office Network
Auktoriserad redovisningskonsult

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



Mats Öberg
Business Leader Advisory

I företagsledningen sedan: 2022
Tidigare erfarenhet: Head of Transactional Advisory, ledarroller inom corporate finance



Mårten Hoffman
Chief Innovation Officer

I företagsledningen sedan: 2023
Tidigare erfarenhet: Forskare, ledare och konsult inom digitalisering och verksamhetsutveckling

Finansiella rapporter

Förvaltningsberättelse	49
Resultaträkning	51
Balansräkning	52
Kassaflödesanalys	53
Noter	54–59
Femårsöversikt koncernen Grant Thornton	60
Nyckeltal	61–65
GRI-Index	66–67
Revisionsberättelse	69–70

Förvaltningsberättelse

Grant Thornton Sweden AB – Org. nr 556356-9382

Allmänt om verksamheten
Grant Thornton är ett av Sveriges största revisions- och konsultföretag med drygt 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, redovisning, skatt och rådgivning.

Koncernen Grant Thornton Sweden AB utgörs av bolagen; Grant Thornton Sweden AB(moderbolaget), samt dotterbolagen Avtrappningen RRE AB i likvidation och Lindebergs Grant Thornton Redovisning i Stockholm AB. Grant Thornton Sweden AB ägs av Lindebergs Intressenter AB som i sin tur ägs av 166 (157) delägare. Samtliga delägare är anställda i Grant Thornton Sweden AB. Moderbolagets säte är Stockholm. All verksamhet bedrivs i Grant Thornton Sweden AB och vi bedriver ingen forskning.

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 73 000 medarbetare på 149 marknader. På grantthornton.se finns också vår rapport om öppenhet och insyn "Transparency report " över Grant Thorntons revisionsverksamhet.

Väsentliga händelser under året
Det har nu gått två år av vår strategiperiod 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 att vi befinner oss i en lågkonjunktur, vi har ett spänt geopolitiskt läge i världen, höga räntor, hög inflation, negativ BNP-tillväxt och en ökad arbetslöshet. Vi har ett tufft ekonomiskt läge i Sverige vilket påverkar många företag. Antalet konkurser i Sverige är fortsatt rekordhögt och vi ser ett trögare betalningsflöde hos våra kunder. Trots detta har vi en fortsatt god efterfrågan på våra tjänster inom affärsområdena Revision, Business Consulting & Solutions och Skatt, där tillväxten har varit stark. Advisory är det affärsområde som fortsatt påverkats mest av konjunkturen och då framför allt på grund av att transaktionsmarknaden mattats av, men vi ser även här en förbättring mot föregående år.

Vi investerar löpande i vår digitala infrastruktur för att skapa effektiv styrning, planering och gemensamma arbetssätt utifrån behov i våra affärsområden. Vi har haft fortsatt fokus på kvalitet och vårt mål är att skapa långsiktiga hållbara relationer med våra kunder. I år har vi, för att höja vår kvalitet ytterligare och för att öka vår riskmedvetenhet, utfört obligatoriska risk- och kvalitetsutbildningar. Därtill har vi även utfört utbildningar i informationssäkerhet för att höja kunskapen och beredskapen avseende cyberattacker hos våra medarbetare. 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 utökat vårt huvudkontor i Stockholm med ytterligare ett våningsplan. Att växa och ständigt utvecklas är viktiga delar i vår strategi. För att lyckas växa behöver vi fortsätta att skapa goda relationer och attrahera, utveckla och behålla såväl medarbetare som kunder. 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. Under året har vi tagit fram riktlinjer för kvalitetssäkrad användning av generativ AI och erbjudit alla medarbetare utbildning och stöd. Vi har infört Microsoft Copilot, vår dagliga AI-assistent, samt utvecklat en egen generativ AI lösning, Audit Manual GPT för sökningar i revisionsmanualer. En ny VD har utsetts (som tillträdde 1 maj 2024) till följd av att tidigare VD beslutat sig att lämna Grant Thornton.

Människor i fokus
Våra medarbetare är vår främsta tillgång och vi arbetar för att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare, där medarbetarna vill utvecklas tillsammans med oss och vår vision. Vårt kundval och kultur attraherar. Sett till de största revisionsbolagen har vi enligt tidningen Balans kartläggning i mars 2024 högst jämställdhet bland delägare med 39 procent kvinnor. Vi har under året ökat antalet anställda till 1 433 och har fortsatta rekryteringsplaner där vi vill växa med såväl nyexaminerade som seniora kollegor samt strategisk kompetens. Samarbete för att skapa värde för både oss och våra kunder är ständigt i fokus, vilket även alla våra medarbetare samlades kring på årets kickoff.

Omsättning, resultat och finansiell ställning
Under räkenskapsåret har vårt företag fortsatt att växa, och med drygt 1 400 medarbetare och en omsättning på två miljarder har vi stärkt vår position på marknaden.

Flerårsjämförelse[1)]

Tkr	2023/2024	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Nettoomsättning	2 005 953	1 894 505	1 703 402	1 626 840
Omsättningstillväxt (%)	6%	11 %	5 %	2 %
Rörelseresultat	335 266	302 991	287 864	266 383
Rörelsemarginal (%)	17%	16 %	17 %	16 %
Balansomslutning	803 723	778 486	747 134	684 762
Soliditet (%)	45%	43 %	44 %	45 %
Avkastning på totalt kapital (%)	43%	39 %	39 %	39 %
Medelantalet anställda	1 419	1 350	1 266	1 285

1) Definitioner av nyckeltal, se noter

Omsättningen ökade med sex procent till 2 006 mkr (1 895 mkr). Rörelseresultatet i koncernen uppgår till 335 mkr (303 mkr), vilket ger en rörelsemarginal på 17 procent (16 procent). De likvida medlen uppgick vid årets slut till 330 mkr (288 mkr). Därtill finns en beviljad och outnyttjad checkräkningskredit på 100 mkr.

Ansvar i alla led
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 (fyra procent) av den totala nettoomsättningen. Exponeringen mot enskild kund utgör därför inte någon marknadsrisk för koncernen. Genomsnittlig kredittid är 22 dagar (21 dagar). Konstaterade kundförluster uppgår till 0,3 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 fortsatt som låg.

Icke finansiella risker
Under året har Grant Thornton ytterligare stärkt organisationen med kompetens som ska ge företaget en hög 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 Attrahera, behålla och utveckla medarbetare, Regelefterlevnad, It- och informationssäkehet samt innovation och förändringsledning som har utgångspunkt i vår omvärld, den geopolitiska situationen samt faktorerna som är definierade i företagets strategiska plan.

Vi arbetar aktivt för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare för att bibehålla en sund personalomsättning. Det proaktiva cybersäkerhetsarbetet pågår fortsatt löpande i syfte att säkerställa vår förmåga att mota och hantera nya hot och stärka skyddet av vår IT-miljö. Affärsetik och oberoendefrågor ligger alltid högt upp 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, redovisning, skatt och rådgivning.

Årets aktiverade investeringar uppgår till 16 mkr (37 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 linje 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 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 en adjungerand extern ledamot som tillsammans med vd, CFO, koncernens chefsjurist tillika styrelsens sekreterare och en personalrepresentant deltar vid samtliga styrelsemöten. Under året har styrelsen haft sju ordinarie möten samt ett strategimöte. På grantthornton.se finns också vår rapport om öppenhet och insyn "Transparency report " över Grant Thorntons revisionsverksamhet.

Vårt hållbarhetsarbete
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.

Grant Thornton har påbörjat anpassningen till Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) även om vi omfattas av lagkravet först från januari 2025. Vi har under året utfört en dubbel väsentlighetsanalys och kommer fortsätta vårt CSRD arbete under 2025. Nästa steg är att göra en GAP analys av nulöget mot European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Syftet med GAP analysen är att identifiera delar som behöver utvecklas – både i rapportering och processer.

Minskad klimatpåverkan
I vår affärsplan har vi haft som mål att utsläppen från tjänsteresor inte ska överstiga 0,4 ton CO_2 per person och år. Vi landar på 0,34 vilket motsvarar en minskning på över 70 procent jämfört med vårt basår 2018/2019. I övrigt framgår vårt hållbarhetsarbete 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 kunderna. Vår upplevelse är att de ökade kraven på regelefterlevnad medför att många mindre och medelstora revisionsbyråer har svårt att skapa de rutiner och processer som krävs. Våra kunder kommer behöva vår kompetens för mer specialiströdgivning, 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 att våra medarbetare har ett hållbart arbetsliv, får kompetensutveckling och ett gott ledarskap. Vi bedömer att vi har fortsatt goda möjligheter trots oroligheter i världen, 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 8.

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
Det är beslutat att vi från och med 1 maj 2024 ändrar vår interna rapportering och går in i en ny organisationsstruktur som underlättar styrning och ledning av våra olika affärsområden. I stället för att mäta vårt interna resultat geografiskt kommer vi nu att ställa om för att kunna följa resultatet för våra olika affärsområden, det vill säga Revision, Business Consulting & Solutions (tidigare Ekonomiservice), Skatt och Advisory. Denna förändring syftar till att skapa en mer effektiv och ändmålsenligt organisation vilket vi tror kommer att hjälpa oss att göra strategiska val för våra olika affärsområden i framtiden.

Den 1 maj 2024 genomförs ett vd-byte. Anna Johnson lämnar efter drygt sju år och styrelsen har utsett en ny vd, Henrik Johansson. Henrik har stor erfarenhet inom olika roller i företaget sedan 2007, de senaste två åren som CFO och vice vd.

Förslag till vinstdisposition (kronor)

Balanserad vinst/ansamlad vinst från föregående år	1 368 599
Årets vinst	266 925 521
Vinstmedel till förfogande	**268 294 120**

Styrelsens förslag till vinstdisposition

Utdelning	266 900 000
Balanseras i ny räkning	1 394 120
	268 294 120

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

20240704381776

Resultaträkningar

		Koncernen		Moderbolaget	
Tkr	**Not**	**2023-05-01 2024-04-30**	**2022-05-01 2023-04-30**	**2023-05-01 2024-04-30**	**2022-05-01 2023-04-30**
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning		2 005 953	1 894 505	2 005 953	1 894 505
Övriga rörelseintäkter		40 288	37 159	40 288	37 159
Summa rörelsens intäkter m.m.		**2 046 241**	**1 931 664**	**2 046 241**	**1 931 664**
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	3, 4	–441 831	–441 661	–441 731	–441 661
Personalkostnader	5	–1 249 015	–1 168 835	–1 249 015	–1 168 835
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		–20 129	–18 177	–20 129	–18 177
Summa rörelsens kostnader		**–1 710 975**	**–1 628 673**	**–1 710 875**	**–1 628 673**
Rörelseresultat		**335 266**	**302 991**	**335 366**	**302 991**
Resultat från finansiella poster					
Ränteintäkter och liknande resultatposter		6 814	1 838	6 814	1 838
Räntekostnader och liknande resultatposter		–525	–451	–525	–451
Resultat efter finansiella poster		**341 555**	**304 378**	**341 655**	**304 378**
Bokslutsdispositioner	6	–238	–	139	–
Skatt på årets resultat	7	–74 350	–67 502	–74 868	–67 502
ÅRETS RESULTAT		**266 967**	**236 876**	**266 926**	**236 876**

Balansräkningar

		Koncernen		Moderbolaget	
Tkr	Not	2024-04-30	2023-04-30	2024-04-30	2023-04-30
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar	8	**9 524**	**12 361**	**9 524**	**12 361**
Materiella anläggningstillgångar	9	**50 263**	**53 716**	**50 263**	**53 716**
Finansiella anläggningstillgångar					
Andelar i koncernföretag	10	-	-	244	244
Långfristiga fordringar		398	948	398	948
Summa finansiella anläggningstillgångar		**398**	**948**	**642**	**1 192**
Summa anläggningstillgångar		**60 185**	**67 025**	**60 429**	**67 269**
Omsättningstillgångar					
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar		128 414	163 671	128 414	163 671
Aktuell skattefordran		8 481	8 875	8 426	8 792
Övriga fordringar		1 191	560	1 191	560
Upparbetad men ej fakturerad intäkt		213 913	186 869	213 913	186 869
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		61 712	63 549	61 712	63 549
Summa kortfristiga fordringar		**413 711**	**423 524**	**413 656**	**423 441**
Kassa och bank	11	**329 827**	**287 937**	**329 827**	**287 937**
Summa omsättningstillgångar		**743 538**	**711 461**	**743 483**	**711 378**
SUMMA TILLGÅNGAR		**803 723**	**778 486**	**803 912**	**778 647**

		Koncernen		Moderbolaget	
Tkr	Not	2024-04-30	2023-04-30	2024-04-30	2023-04-30
EGET KAPITAL OCH SKULDER					
Eget kapital	12				
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		363 935	333 769		
Balanserat resultat				1 369	1 293
Årets resultat				266 926	236 876
Summa fritt eget kapital		**363 935**	**333 769**	**268 295**	**238 169**
Summa eget kapital		**364 983**	**334 817**	**269 707**	**239 581**
Obeskattade reserver					
Periodiseringsfonder				109 800	109 800
Ackumulerade överavskrivningar				11 000	11 477
Summa obeskattade reserver				**120 800**	**121 277**
Avsättningar					
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		686	637	686	637
Uppskjutna skatteskulder	13	69 589	64 536	44 066	38 496
Övriga avsättningar	14	4 643	4 643	4 643	4 643
Summa avsättningar		**74 918**	**69 816**	**49 395**	**43 775**
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		27 244	52 852	27 244	52 852
Skulder till koncernföretag		66 013	61 602	66 203	61 763
Övriga skulder		93 476	89 583	93 474	89 583
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	15	177 089	169 816	177 089	169 816
Summa kortfristiga skulder		**363 822**	**373 853**	**364 010**	**374 014**
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**803 723**	**778 486**	**803 912**	**778 647**

Kassaflödesanalyser

	Koncernen		Moderbolaget	
Tkr	2023-05-01 2024-04-30	2022-05-01 2023-04-30	2023-05-01 2024-04-30	2022-05-01 2023-04-30
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN				
Rörelseresultat	335 266	302 991	335 366	302 991
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet:				
Avskrivningar	20 129	18 177	20 129	18 177
Realisationsresultat inventarier	2 415	3 451	2 416	3 451
Förändringar i avsättningar	49	-1 017	49	-1 017
	357 859	**323 602**	**357 960**	**323 602**
Erhållen ränta	6 814	1 838	6 814	1 838
Betald ränta	-525	-451	-525	-451
Betalda inkomstskatter	-69 293	-66 241	-69 321	-66 241
Kassaflöde före förändringar i rörelsekapitalet	**294 855**	**258 748**	**294 928**	**258 748**
Förändringar i rörelsekapitalet:				
Förändring av upparbetad men ej fakturerad intäkt	-27 044	-11 092	-27 044	-11 092
Förändring av kundfordringar och andra fordringar	36 663	-12 335	36 563	-12 335
Förändring av leverantörsskulder och andra skulder	-10 031	21 208	-10 004	21 208
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	**294 443**	**256 529**	**294 443**	**256 529**
INVESTERINGSVERKSAMHETEN				
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	-2 400	-10 273	-2 400	-10 273
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	-13 803	-26 877	-13 803	-26 877
Ökning av långfristiga fordringar	550	430	550	430
Kassaflöde använt i investeringsverksamheten	**-15 653**	**-36 720**	**-15 653**	**-36 720**
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN				
Utbetalda koncernbidrag	-100	-	-100	-
Betald utdelning	-236 800	-228 000	-236 800	-228 000
Kassaflöde från/använt i finansieringsverksamheten	**-236 900**	**-228 000**	**-236 900**	**-228 000**
Nettoförändring av likvida medel	**41 890**	**-8 191**	**41 890**	**-8 191**
Likvida medel vid årets början	287 937	296 128	287 937	296 128
Likvida medel vid årets slut	**329 827**	**287 937**	**329 827**	**287 937**

Noter

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Koncernens och moderbolagets finansiella rapporter har upprättats i enlighet med (ÅRL) samt BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3). Tillämpade redovisnings- och värderingsprinciper är oförändrade 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 moderbolagets verksamheter fram till och med den 30 april 2024. 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% av rösterna. Alla Dotterbolag har balansdag den 30 april och tillämpar Koncernens 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 moderbolagets 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 upparbetade intäkter 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.

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:

- Inventarier: 5 år
- Inredning i hyrda lokaler avskrivs över hyreskontraktets löptid med beaktande av förlängingsklausuler.

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 externa kostnader*.

Leasing

Avtal avseende tjänstebil 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 därmerd varken bär risker eller får förmåner från leasingavtalen och de har därför klassificerats som operationell leasing.

Leasingavgifter avseende hyra av lokaler, datorer, telefoner etc. 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 anställningsformerna tillsvidare- och 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 delägare 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 för 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% av 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

20240704581178

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

Not 3 Ersättningar till revisor

	Koncernen		Moderbolaget	
Kostnadsförd ersättning uppgår till:	**2023/2024**	**2022/2023**	**2023/2024**	**2022/2023**
Finnhammars Revisionsbyrå AB				
- revisionsuppdrag	420	438	420	438
Summa	**420**	**438**	**420**	**438**

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

	Minimileaseavgifter			
	Inom 1 år	**1–5 år**	**Efter 5 år**	**Summa**
30 april 2024	128 208	332 683	1 712	462 603
30 april 2023	113 637	329 507	3 523	446 667

Leasingkostnaderna under räkenskapsåret uppgick till 137 931 tkr (125 836 tkr).

Not 5 Personal

Medelantalet anställda

	2023/2024		2022/2023	
Koncernen och Moderbolaget	**Totalt**	**Varav kvinnor**	**Totalt**	**Varav kvinnor**
Stockholm	535	300	505	291
Göteborg	122	72	109	66
Örebro	65	43	63	43
Malmö	80	53	67	39
Uppsala	56	39	51	35
Kristianstad	49	34	46	33
Helsingborg	56	37	49	30
Västerås	35	23	35	24
Luleå	32	22	34	21
Jönköping	39	25	34	21
Nyköping	31	22	32	23
Norrköping	37	22	37	22
Visby	32	20	30	21
Sundsvall	36	25	32	22
Umeå	34	20	35	19
Karlstad	27	16	29	16
Eskilstuna	31	20	31	20
Gävle	34	22	37	24
Östersund	22	13	24	13
Kiruna	24	22	25	21
Linköping	19	12	21	15
Falun	23	17	24	17
Totalt	**1 419**	**878**	**1 350**	**836**

Löner och ersättningar
Valberedningen har till uppdrag att besluta om löner och andra ersättningar till styrelsens ledamöter. Styrelsens ledamöter utvärderas som övriga partners av respektive chef i egenskap av revisor eller konsult i den ordinarie partnerprocessen. Den utvärderingen diskuteras med Valberedningen som därutöver utvärderar respektive ledamots roll som styrelseledamot. Valberedningen beslutar därefter om lön och föreslår partnermötet ev. aktieförändringar. Arvode till extern ledamot fastställts i samråd med en extern rekryteringskonsult för att säkerställa en marknadsmässig nivå. För styrelseledamöter som är anställda i Grant Thornton utgår inget styrelsearvode. Lön till styrelseledmamöter som är anställda i bolaget redovisas under löner till övriga anställda.

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

Koncernen och Moderbolaget	2023/2024	2022/2023
Löner – styrelse, vd	2 134	2 064
Löner – övriga anställda	806 933	743 748
Totala löner och ersättningar	**809 067**	**745 812**
Pensioner – styrelse, vd	510	438
Pensioner – övriga anställda	83 773	78 153
Övriga sociala avgifter	277 944	258 272
Totala sociala avgifter	**362 227**	**336 863**

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.

	Koncernen		Moderbolaget	
Fördelning i styrelse och företagsledning	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023
Styrelsen[1]				
Kvinnor	2	2	2	2
Män	4	4	4	4
Företagsledning och vd				
Kvinnor	8	8	8	8
Män	4	4	4	4

1) Koncernuppgifterna är exklusive vilande dotterbolag

Not 6 Bokslutsdispositioner

	Koncernen		Moderbolaget	
	2024-04-30	2023-04-30	2024-04-30	2023-04-30
Lämnade koncernbidrag	–238	–	–338	–
Överavskrivningar	–	–	477	–
Återföring av periodiseringsfond	–	–	30 000	–
Avsättning till periodiseringsfond	–	–	–30 000	–
Summa	**–238**	**–**	**139**	**–**

Not 7 Skatt på årets resultat

De huvudsakliga komponenterna i skattekostnaden för räkenskapsåret och förhållandet mellan förväntad skattekostnad baserat på svensk effektiv skattesats på 20,6% och redovisad skattekostnad i resultatet är enligt följande:

Skattekostnaden består av följande komponenter:	Koncernen		Moderbolaget	
	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023
Aktuell skattekostnad	–69 297	–65 217	–69 297	–65 217
Uppskjuten skattekostnad	–5 053	–2 285	–5 571	–2 285
Skatt på årets resultat	**–74 350**	**–67 502**	**–74 868**	**–67 502**
Resultat före skatt	341 317	304 378	341 793	304 378
Skattesats	20,6%	20,6 %	20,6%	20,6 %
Förväntad skattekostnad	–70 311	–62 702	–70 409	–62 702
Aktuell skatt på ej avdragsgilla kostnader	–4 409	–4 835	–4 430	–4 835
Aktuell skatt på förändring av pågående tjänsteuppdrag	5 571	2 285	5 571	2 285
Uppskjuten skattekostnad	–5 571	–2 285	–5 571	–2 285
Skatteeffekt obeskattade reserver	-	-	–399	-
Effekt av ändrad taxering	370	35	370	35
Redovisad skattekostnad	**–74 350**	**–67 502**	**–74 868**	**–67 502**
Effektiv skattesats	22 %	22 %	22 %	22 %

Not 8 Goodwill

	Koncernen		Moderbolaget	
	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023
Ingående anskaffningsvärde	35 132	25 059	21 633	11 560
Rörelseförvärv	1 693	10 273	2 400	10 273
Försäljning/utrangering	–1 500	–200	–2 207	–200
Utgående anskaffningsvärde	**35 325**	**35 132**	**21 826**	**21 633**
Ingående avskrivningar enligt plan	–22 771	–18 433	–9 272	–4 934
Utrangering	707	191	707	191
Årets av- och nedskrivningar	–3 737	–4 529	–3 737	–4 529
Utgående avskrivningar enligt plan	**–25 801**	**–22 771**	**–12 302**	**–9 272**
Redovisat värde	**9 524**	**12 361**	**9 524**	**12 361**

Not 9 Materiella anläggningstillgångar

	Koncernen		Moderbolaget	
Inventarier	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023
Ingående anskaffningsvärde	137 676	127 643	137 676	127 643
Investeringar	13 803	26 877	13 803	26 877
Försäljning/utrangering	–4 494	–16 844	–4 494	–16 844
Utgående anskaffningsvärde	**146 985**	**137 676**	**146 985**	**137 676**
Ingående avskrivningar enligt plan	–83 960	–83 714	–83 960	–83 714
Försäljning/utrangering	3 629	13 402	3 629	13 402
Årets avskrivningar	–16 391	–13 648	–16 391	–13 648
Utgående avskrivningar enligt plan	**–96 722**	**–83 960**	**–96 722**	**–83 960**
Redovisat värde	**50 263**	**53 716**	**50 263**	**53 716**

INTYGET GRANSKAT

20240704135179

Not 10 Andelar i koncernföretag

I koncernen ingår följande dotterbolag:

Namn/säte	Org.nr	Antal andelar	Andel%	Redovisat värde
Avtrappningen RRE AB i likvidition, 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:	**2024-04-30**	**2023-04-30**
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 11 Kassa och bank

	Koncernen		Moderbolaget	
	2024-04-30	**2023-04-30**	**2024-04-30**	**2023-04-30**
Outnyttjad checkräknings-kredit uppgår till	100 500	100 500	100 500	100 500

Not 12 Eget kapital

Koncernen förändring	Aktie-kapital	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2023-05-01	**1 048**	**333 768**	**334 816**
Utdelningar		-236 800	-236 800
Årets resultat		266 967	266 967
Utgående balans 2024-04-30	**1 048**	**363 935**	**364 983**

Moderbolagets förändring	Aktie-kapital	Reserv-fond	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2023-05-01	**1 048**	**364**	**238 169**	**239 581**
Utdelningar			-236 800	-236 800
Årets resultat			266 926	266 926
Utgående balans 2024-04-30	**1 048**	**364**	**268 295**	**269 707**

Aktiekapital
Aktiekapitalet i Moderföretaget består enbart av till fulla betalda stamaktier med ett kvotvärde om 500 kr.

	Moderbolaget	
	2024-04-30	**2023-04-30**
Tecknade och betalda aktier vid årets början:	2 095	2 095
Summa aktier räkenskapsårets slut	**2 095**	**2 095**

Not 13 Uppskjutna skatteskulder

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

	Koncernen		Moderbolaget	
	2024-04-30	**2023-04-30**	**2024-04-30**	**2023-04-30**
Pågående tjänsteuppdrag	44 066	38 495	44 066	38 495
Obeskattade reserver	25 523	26 041	-	-
	69 589	**64 536**	**44 066**	**38 495**
Redovisat som:				
Uppskjuten skatteskuld	69 589	64 536	44 066	38 495

Not 14 Övriga avsättningar avseende tvister

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

	Koncernen		Moderbolaget	
	2024-04-30	**2023-04-30**	**2024-04-30**	**2023-04-30**
Ursprunglig avsättning	7 005	7 005	7 005	7 005
Återförda & utnyttjade belopp	-2 362	-2 362	-2 362	-2 362
Årets avsättningar	-	-	-	-
Utgående värde	**4 643**	**4 643**	**4 643**	**4 643**

Not 15 Upplupna kostnader

	Koncernen		Moderbolaget	
	2024-04-30	2023-04-30	2024-04-30	2023-04-30
Upplupna semesterlöner	72 823	68 344	72 823	68 344
Upplupna arbetsgivaravgifter	51 509	49 776	51 509	49 776
Upplupna löner	39 295	38 861	39 295	38 861
Övriga poster	13 462	12 835	13 462	12 835
	177 089	**169 816**	**177 089**	**169 816**

Not 16 Ställda säkerheter och eventualförpliktelser

	Koncernen		Moderbolaget	
Ställda säkerheter	2024-04-30	2023-04-30	2024-04-30	2023-04-30
För egna avsättningar och skulder:				
Företagsinteckningar avseende checkräkningskredit	100 000	100 000	100 000	100 000

Inga eventualförpliktelser har identifierats.

Not 17 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 18 Händelser efter balansdagen

Den 1 maj 2024 genomförs ett vd-byte. Anna Johnson lämnar efter drygt sju år och styrelsen har utsett en ny vd, Henrik Johansson. I övrigt inga västenliga händelser har inträffat efter balansdagen.

20240704135150

Flerårsöversikt koncernen

Koncernen, tkr	2023/2024	2022/2023	2021/2022	2020/2021
RESULTATRÄKNING				
Rörelsens intäkter	2 005 953	1 894 505	1 703 402	1 626 840
Personalkostnader	1 249 015	1 168 835	1 038 268	1 014 112
Rörelseresultat	335 266	302 991	287 864	266 383
Resultat efter finansiella poster	341 555	304 378	289 647	266 130
Årets resultat	266 967	236 876	227 809	208 649
BALANSRÄKNING				
Immateriella anläggningstillgångar	9 524	12 361	6 626	8 272
Materiella anläggningstillgångar	50 263	53 716	43 929	24 403
Finansiella anläggningstillgångar	398	948	1 378	1 595
Omsättningstillgångar	743 538	711 461	695 201	650 492
Summa tillgångar	**803 723**	**778 486**	**747 134**	**684 762**
Eget kapital	364 983	334 817	325 941	309 059
Avsättningar	74 918	69 816	68 548	67 521
Kortfristiga skulder	363 822	373 853	352 645	308 182
Summa eget kapital och skulder	**803 723**	**778 486**	**747 134**	**684 762**

Koncernen, tkr	2023/2024	2022/2023	2021/2022	2020/2021
NYCKELTAL				
Tillväxt				
Omsättningstillväxt %	6 %	11 %	5 %	2 %
Lönsamhet				
Rörelsemarginal %	17 %	16 %	17 %	16 %
Avkastning på totalt kapital %	43 %	39 %	39 %	39 %
Kapitalet				
Soliditet %	45 %	43 %	44 %	45 %
Balanslikviditet %	204 %	190 %	197 %	211 %
Antal kontor	**22**	**22**	**22**	**22**
Anställda				
Medelantal anställda	1 419	1 350	1 266	1 286
Nettomsättning/anställd	1 414	1 403	1 345	1 266
Personalkostnader/anställd	880	866	820	789
Rörelseresultat/anställd	236	224	227	207
Förädlingsvärde/anställd	1 001	1 028	999	972
Personalkostnader/omsättning	62 %	62 %	61 %	62 %
Debiteringsgrad	54,3 %	55,6 %	57,2 %	58,0 %

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)

	2023/2024	%	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%
Klimatpåverkan								
CO_2e utsläpp totalt Scope 1-3 (ton)	897		1 201		1 497		523	
CO_2e utsläpp per medarbetare (ton/anställd)	0,6		0,8		1,2		0,4	
CO_2e utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd)	0,3		0,4		0,2		0,1	
Scope 2 - Energianvändning								
CO_2e utsläpp el marknadsbaserat (ton)	0		0		102		103	
CO_2e utsläpp el platsbaserat (ton)	379		337		404		-	
CO_2e utsläpp fjärrvärme (ton)	116		149		244		325	
Scope 3 - Tjänsteresor								
CO_2e utsläpp totalt tjänsteresor (ton)	487		563		236		76	
CO_2e utsläpp flyg (ton)	295		326		91		13	
CO_2e utsläpp tåg (ton)	0		0		0		0	
CO_2e utsläpp bil (ton)	69		93		66		53	
CO_2e utsläpp övriga resor[1] (ton)	123		145		79		10	
Scope 3 - Inköp								
CO_2e utsläpp totalt inköp (ton)	294		488		916		5	
CO_2e utsläpp mobiltelefoner (ton)	41		50		34		-	
CO_2e utsläpp datorer (ton)	78		219		350		-	
CO_2e utsläpp kontorsutrustning hemmakontor (ton)	164		206		517		-	
CO_2e utsläpp utskrifter (ton)	11		14		15		5	

All data kopplad till klimatpåverkan, för samtliga år, är baserad på perioden 1 april – 31 mars pga tidsåtgång till följd av insamling från flera olika externa källor.

1) I övriga resor ingår hotellnätter, hyrbilar och taxi.

20240704231R1

Nyckeltal Människor i fokus (S)

	2023/2024	%	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%
Anställning								
Antal prov och tillsvidareanställda	1 433		1 405		1 295		1 237	
Antal kvinnor	885	61,8	871	62,0	801	62,0	777	62,8
Antal män	548	38,2	534	38,0	494	38,0	460	37,2
Antal tidsbegränsade anställningar (utöver prov och tillsvidareanställningar)	10		24		18		13	
Antal kvinnor	8	80,0	17	70,8	11	61,0	7	53,8
Antal män	2	20,0	7	29,2	7	39,0	6	46,2
ANTAL ANSTÄLLDA PER AFFÄRSOMRÅDE								
Revision	620	43,3	575	40,9	546	42,2	502	40,6
Business Consulting & solutions (BCS)	454	31,7	479	34,1	436	33,7	433	35,0
Skatt	89	6,2	94	6,7	91	7,0	85	6,9
Advisory	70	4,9	80	5,7	75	5,8	70	5,7
Övriga	200	14,0	177	12,6	147	11,4	147	11,9
Nyanställning och personalomsättning								
NYANSTÄLLNING								
Totala antalet nyanställningar	255		321		261		104	
Totala antalet nyanställningar som är kvinnor	149	58,4	195	60,7	142	54,4	51	49,0
Totala antalet nyanställningar som är män	106	41,6	126	39,3	119	45,6	53	51,0
NYANSTÄLLNING – PER ÅLDERSGRUPP								
Totala antalet nyanställningar som är under 30 års ålder	168	65,9	200	62,3	164	62,8	64	61,5
Totala antalet nyanställningar som är mellan 30 och 50 års ålder	78	30,6	114	35,5	89	34,1	36	34,6
Totala antalet nyanställningar som är över 50 års ålder	9	3,5	7	2,2	8	3,1	4	3,8
MEDARBETARE SOM SLUTAT								
Totala antalet anställda som har slutat	227		211		203		196	
Totala antalet anställda som har slutat som är kvinnor	135	59,5	125	59,2	118	58,1	129	65,8
Totala antalet anställda som har slutat som är män	92	40,5	86	40,8	85	41,9	67	34,2
MEDARBETARE SOM SLUTAT – PER ÅLDERSGRUPP								
Totala antalet anställda under 30 års ålder som har slutat	82	36,1	69	32,7	73	36,0	78	39,8
Totala antalet anställda mellan 30 och 50 års ålder som har slutat	117	51,5	109	51,7	105	51,7	94	48,0
Totala antalet anställda över 50 års ålder som slutat	28	12,3	33	15,6	25	12,3	24	12,2

Antal anställda per 30 april 2024

	2023/2024	%	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%
PERSONALOMSÄTTNING								
Personalomsättning		16,0		15,6		16,0		15,2
Personalomsättning kvinnor		15,4		15,0		15,0		15,8
Personalomsättning män		17,0		16,7		17,8		14,3
PERSONALOMSÄTTNING – PER ÅLDERSGRUPP								
Personalomsättning under 30 års ålder		18,2		16,7		20,3		20,5
Personalomsättning mellan 30 och 50 års ålder		16,0		15,4		15,6		14,0
Personalomsättning över 50 års ålder		11,9		14,3		10,8		10,2
Hälsa och välmående								
Medarbetare upplever att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv		89		86		85		79
Frisktal		71,2		71,5		71,2		75,4
Sjukfrånvaro		3,6		3,8		3,7		3,1
Sjukfrånvaro kvinnor		4,4		4,8		4,4		3,9
Sjukfrånvaro män		2,3		2,3		2,7		1,9
Kultur								
Kundorientering enligt medarbetare		73,0		73,0		64,0		–
Efterlevande av våra framgångsfaktorer på teamnivå		85,0		70,5		–		–
Ledarskapet kommunicerar en tydlig riktning		86,0		84,0		82,0		–
Kunder med affär i två eller fler affärsområden[1]		53,1		52,4		54,1		55,2
Kompetensutveckling och kunskapsöverföring								
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar för anställda	71	–	60	–	52	–	43	–
Utbildningstimmar för män	78	53,8	66	53,7	56	53,3	43	50,0
Utbildningstimmar för kvinnor	67	46,2	57	46,3	49	46,7	43	50,0
Utbildningstimmar per åldersgrupp under 30 års ålder	120	58,8	96	55,2	79	51,6	70	53,0
Utbildningstimmar per åldersgrupp mellan 30 och 50 års ålder	54	26,5	49	28,2	43	28,1	35	26,5
Utbildningstimmar per åldersgrupp över 50 års ålder	30	14,7	29	16,7	31	20,3	27	20,5
GENOMSNITTLIGA UTBILDNINGSTIMMAR - PER AFFÄRSOMRÅDE								
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - Revision	101	40,6	86	38,7	72	38,3	65	43,3
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - BCS	72	28,9	58	26,1	48	25,5	38	25,3
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - Skatt	36	14,5	38	17,1	29	15,4	20	13,3
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - Advisory	*31*	*12,4*	*31*	*14,0*	*26*	*13,9*	*21*	*14,0*
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - Övriga	9	3,6	9	4,1	13	6,9	6	4,0

Antal anställda per 30 april 2024.

1) Med hänsyn tagen till jävs- och oberoenderegler.

20240705135182

	2023/2024	%	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%
Inkludering (jämställdhet, icke-diskriminering och mångfald)								
Anställda under 30 års ålder	459	32,0	444	31,6	380	29,3	339	27,4
Anställda mellan 30 och 50 års ålder	737	51,4	729	51,9	684	52,8	665	53,8
Anställda över 50 års ålder	237	16,5	232	16,5	231	17,8	233	18,8
Anställda kvinnor	885	61,8	871	62,0	801	61,9	777	62,8
Anställda män	548	38,2	534	38,0	494	38,1	460	37,2
Andel medarbetare med utländsk bakgrund[2]		11,6		11,4		10,5		10,1
PARTNERS								
Totalt antal partner	166		157		155		149	
Partners som är kvinnor	64	38,6	57	36,3	56	36,1	54	36,2
Partners som är män	102	61,4	100	63,7	99	63,9	95	63,8
Partners under 30 års ålder	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
varav kvinnor	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
varav män	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Partners mellan 30 och 50 års ålder	97	58,4	84	53,5	86	55,5	87	58,4
varav kvinnor	39	40,2	31	36,9	30	34,9	30	34,5
varav män	58	59,8	53	63,1	56	65,1	57	65,5
Partners över 50 års ålder	69	41,6	73	46,5	69	44,5	62	41,6
varav kvinnor	25	36,2	26	35,6	26	37,7	24	38,7
varav män	44	63,8	47	64,4	43	62,3	38	61,3
CHEFER, LEDNING OCH STYRELSE								
Anställda på chefsnivå som är män	58	34,3	57	33,7	58	36,0	58	34,6
Anställda på chefsnivå som är kvinnor	111	65,7	112	66,3	103	64,0	97	65,4
Kvinnor i styrelse	2	33,3	2	33,3	2	33,3	2	33,3
Män i styrelse	4	66,7	4	66,7	4	66,7	4	66,7
Kvinnor i företagsledning	8	66,7	8	66,7	5	71,4	5	62,5
Män i företagsledning	4	33,3	4	33,3	2	28,6	3	37,5
DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING								
Ärenden av diskriminering/kränkande särbehandling	2		1		-		1	
Status på fallen av diskriminering - antal rapporterat, handlingsplan och avhjälpning pågår	0		0		-		0	
Status på fallen av diskriminering – antal avslutade fall	2		1		-		1	

Antal anställda per 30 april 2024

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)

	2023/2024	%	2022/2023	%	2021/2022	%	2020/2021	%
Nöjda kunder								
Antal kunder[1]	15 363		16 826		16 854		17 231	
Upplevt kundvärde NKI	7,8		7,9		8,3		8,1	
Upplevt kundvärde hNKI	5,6		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[2]	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			98		94		-	
Mått uppdragskvalitet			93		93		89	
Underbyggda klagomål om överträdelse mot kundens integritet och förlust av kunddata	2		1		-		-	
Upplevd effektivitet enligt medarbetare			85		83		79	
Tillväxt								
Tillväxt			5,9		11,2		4,7	
Lönsamhet			16,7		16		16,9	
Omsättning	2 005 953		1 894 505		1 703 402		1 626 840	

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

2) Revisorsinspektionen har tilldelat en revisor en varning för felaktig bedömning av kraven på oberoende. Intern uppföljning visade att det ej klassificeras som korruption.

20240704 55183

GRI-index

Deklaration om användning	Grant Thornton har rapporterat i enlighet med GRI-standarderna för perioden 2023-05-01 till 2024-04-30
GRI 1 använd	GRI 1: Foundation 2021
Applicerbar GRI Sektor Standard	Ingen applicerbar sektorstandard tillgänglig vid tidpunkten för upprättande 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	49	
	2-2 Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen	49, 62	
	2-3 Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	2, 72	
	2-4 Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	20, 49	
	2-5 Externt bestyrkande	68–71	
	Aktiviteter och medarbetare		
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	10, 11–14, 18, 26–27, 39	
	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	44–46	I styrelsesammansättningen finns det inga utskott.
	2-10 Nominering och tillsättande av bolagets högsta styrelseorgan	44	
	2-11 Ordförande för bolagets högsta styrelseorgan	44–45	
	2-12 Högsta styrande organets ansvar i att överse och följa upp påverkan	44–46	
	2-13 Delegering av ansvar för att hantera påverkan	44–46	
	2-14 Högsta styrande organets roll i hållbarhetsrapportering	45	
	2-15 Intressekonflikter	44–45	
	2-16 Kommunikation av kritiska angelägenheter	40	
	2-17 Det högsta styrelseorganets kunskap inom hållbarhetsfrågor	45	
	2-18 Utvärdering av det högsta styrelseorganets prestationer	44–45	
	2-19 Ersättningspolicy	45, 57, 36	
	2-20 Process för att fastställa ersättningar	45	
	2-21 Årlig total ersättningsgrad		Avsteg med hänsyn till att ersättning till de högst ersatta medarbetarna ger en missvisande bild då total ersättning kan inkludera såväl lön som utdelning kopplat till delägarskap.
	Strategi, policy och genomförande		
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	7	
	2-23 Policyåtaganden	35–36, 39–40, 45	
	2-24 Integrering av antagna direktiv, policyer och riktlinjer i verksamheten	44–45	
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	25–26, 33, 35, 39, 42	
	2-26 Mekanismer för att söka råd och lyfta problem	35, 40	
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar		Grant Thornton har inte identifierat någon bristande efterlevnad av lagar eller förordningar
	2-28 Medlemskap organisationer	25–26	
	Intressentdialog		
	2-29 Metod för intressentengagemang	19	
	2-30 Kollektivavtal	33	

GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Kommentar och avsteg
GRI 3: Väsentliga områden			
GRI 3: Väsentliga områden 2021	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	19–21	
	3-2 Lista på väsentliga frågor	20	
	3-3 Styrning av väsentliga frågor		Tillhörande GRI-indikator:
	1. Koldioxidutsläpp	1. 21–23, 25–27	1. 305-1, 305-, 305-3
	2. Rådgivning framtidssäkra kunder	2. 17–19, 21, 27	2. Egen indikator: Rådgivning framtidssäkra kunder
	3. Hälsa och välmående	3. 17, 21–23, 32–33, 36	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. 21, 23, 29–30, 34	4. 404-1, 404-2, 404-3
	5. Mångfald och inkludering	5. 19, 21–23, 35, 42	5. 406-1, 406-1
	6. Affärsetik	6. 21–23, 39–40, 45	6. 205-3
	7. IT- och informationssäkerhet	7. 21, 40, 42	7. 418-1
	8. Innovation och tjänsteutveckling	8. 41	8. Kvantitativ indikator saknas
	9. Regelefterlevnad	9. 21, 39–40, 42, 45	9. 205-3
	10. Attraktiva arbetsvillkor	10. 21, 23, 29–31, 36–37	10. 401-1, 404-2, 403-3
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	33, 36	
	403-2 Identifiering av faror, riskanalys och incidentsgranskning	33	
	403-3 Företagshälsovård	33	
	403-4 Arbetarinflytande, konsultation och kommunikation avseende arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	32–33	
	403-5 Utbildning av arbetare inom arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	32–33	
	403-6 Främjande av anställdas hälsa	32–33	
	403-7 Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer	32–33, 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	29–30, 34, 55	Avsteg, information om stödprogram vid övergångar saknas.
	404-3 Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av prestation och karriärutveckling	19, 23	Avsteg, andelsdata saknas. Grant Thorntons medarbetare erbjuds medarbetarsamtal 3 ggr/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	

20240704358154

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 2023/2024. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med god redovisningssed. Lämnade uppgifter stämmer överens med de faktiska förhållandena.

Stockholm den 28 maj 2024.

Michael Palm
Ordförande

Mia Rutenius
Styrelseledamot

Daniel Forsgren
Styrelseledamot

Boel Hansson
Styrelseledamot

Henrik Hedberg
Styrelseledamot

Mats Fagerlund
Styrelseledamot

Henrik Johansson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avlämnats den 28 maj 2024.
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 2023-05-01 – 2024-04-30. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 48–60 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 2024 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 1–47 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 koncernredovisningen, 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 antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovis-

20240704381825

ningen och koncernredovisningen. vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

- 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 2023-05-01 – 2024-04-30 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 2024-05-28

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 2023-05-01 – 2024-04-30. Hållbarhetsredovisningen är integrerad i årsredovisningen (sidorna 1–47 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 2024-05-28
Finnhammars Revisionsbyrå Aktiebolag

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor

20240704135186

Kontaktuppgifter

Huvudkontor

STOCKHOLM
Kungsgatan 57
Box 7623
111 22 Stockholm
103 91 Stockholm
Tel 08-563 070 00
www.grantthornton.se

ÖVRIGA KONTOR
grantthornton.se/kontor

Kontaktpersoner

Isabella Caruso
Chief Financial Officer
isabella.caruso@se.gt.com
Tel 018-65 81 45

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

Thérèse Hultén
Head of Accounting
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

© 2024 Grant Thornton. All rights reserved.

SEALED BY Verified RKLEYHL7E0-RYWNTNLQEA

Document history

COMPLETED BY ALL:
28.05.2024 15:43

SENT BY OWNER:
Therese Hultén · 28.05.2024 08:41

DOCUMENT ID:
ryWNtnlQEA

ENVELOPE ID:
rklEYhl7E0-ryWNtnlQEA

DOCUMENT NAME:
GT ÅR 2324 för påskrift.pdf
72 pages

Activity log

1. Henrik Johansson	Signed	28.05.2024 12:25	eID	Swedish BankID (DOB: 1973/06/27)
henrik.johansson@se.gt.com	Authenticated	28.05.2024 12:25	Low	IP: 194.14.78.10
2. MICHAEL PALM	Signed	28.05.2024 12:26	eID	Swedish BankID (DOB: 1975/03/05)
michael.palm@se.gt.com	Authenticated	28.05.2024 12:25	Low	IP: 194.14.78.10
3. Carl Henrik Ulfson Hedberg	Signed	28.05.2024 12:32	eID	Swedish BankID (DOB: 1977/04/04)
henrik.hedberg@se.gt.com	Authenticated	28.05.2024 12:31	Low	IP: 194.14.78.10
4. John Daniel Forsgren	Signed	28.05.2024 12:32	eID	Swedish BankID (DOB: 1972/06/18)
daniel.forsgren@se.gt.com	Authenticated	28.05.2024 12:32	Low	IP: 194.14.78.10
5. BOEL HELENE ELINOR HANSSON	Signed	28.05.2024 12:32	eID	Swedish BankID (DOB: 1966/05/03)
boel.hansson@se.gt.com	Authenticated	28.05.2024 12:32	Low	IP: 194.14.78.10
6. Mia Ulrika Rutenius	Signed	28.05.2024 12:33	eID	Swedish BankID (DOB: 1974/11/02)
mia.rutenius@se.gt.com	Authenticated	28.05.2024 12:33	Low	IP: 194.14.78.10
7. Mats Lennart Fagerlund	Signed	28.05.2024 12:33	eID	Swedish BankID (DOB: 1971/03/17)
mats.fagerlund@se.gt.com	Authenticated	28.05.2024 12:33	Low	IP: 194.14.78.10
8. Bengt Ivar Beergrehn	Signed	28.05.2024 15:43	eID	Swedish BankID (DOB: 1956/11/04)
bengt.beergrehn@finnhammars.se	Authenticated	28.05.2024 12:42	Low	IP: 185.40.185.184

Custom events

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

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

GDPR compliant · eIDAS standard · PAdES sealed

No custom events related to this document

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

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

GDPR compliant

eIDAS standard

PAdES sealed