

Tillsammans för ett hållbart näringsliv

Års- och hållbarhetsredovisning
2019/2020

Vår integrerade års- och hållbarhetsredovisning

Vi vill ge dig som läsare en trovärdig, intressant och tillförlitlig beskrivning av Grant Thorntons Sweden ABs verksamhet. Här redovisar vi finansiella och icke finansiella resultat och beskriver vår affärsverksamhet. Här visar vi också hur vi påverkas av omvärlden, utmaningar och möjligheter på kort och lång sikt samt hur vi skapar värde för våra intressenter.

Vi som styrelse tar ansvar

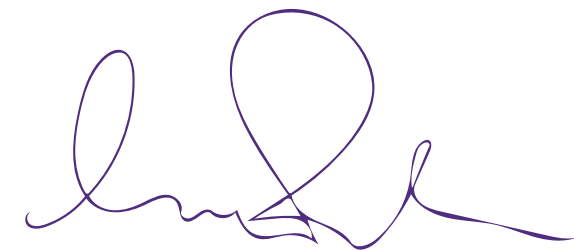
Som styrelse för Grant Thornton Sweden AB, 556356-9382, har vi tagit vårt gemensamma ansvar för att säkerställa informationen i vår integrerade års- och hållbarhetsredovisning 2019/2020. Vi anser att rapporten behandlar alla väsentliga frågor, presenterar en balanserad redogörelse för bolagets resultat för räkenskapsåret 1 maj 2019 till 30 april 2020, samt uppriktig bedömning av vår strategiska väg för att uppnå starka ekonomiska resultat och för att leverera vårt grundläggande syfte: att bidra till ett välmående näringsliv. Lämnade uppgifter stämmer överens med de faktiska förhållandena.

Om rapporten

Grant Thorntons årsredovisning 2019/2020 är en integrerad redovisning där hållbarhetsrapporten ingår. Grant Thornton har i redovisningen utgått från "International Integrated Reporting Framework" (IIRC). Det är ett ramverk som syftar till att redovisa och skapa sammanhang kring de faktorer som påverkar ett bolags möjlighet att skapa värde över tid. Grant Thorntons hållbarhetsredovisning är också upprättad i enlighet med Global Reporting Initiatives redovisningsramverk för hållbarhetsredovisning, GRI Standards, nivå Core som hittas på sid 64.

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

Michael Palm
Styrelseordförande



Rickard Julin
Styrelseledamot



Carl Niring
Styrelseledamot



Mia Rutenius
Styrelseledamot



Urban Kardvik
Styrelseledamot



Anna Johnson
Verkställande direktör



Innehåll

Om Grant Thornton	4 - 9
Strategisk inriktning	10 - 19
Kunder	20 - 24
Medarbetare	25 - 30
Samhälle	31 - 35
Bolagsstyrning	36 - 45
Finansiella rapporter och noter	46 - 81

Förvaltningsberättelse: 1-45 och 62-68

OM GRANT THORNTON

Ett välmående näringsliv i Sverige

Genom att ge ansvarsfulla, hållbara och framtidsinriktade råd till dynamiska ägarledda företag, bidrar vi inte bara till arbetstillfällen utan också till bättre miljö, större social inkludering och stärkt konkurrenskraft.

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

För att kunna nå vår vision arbetar vi integrerat med hållbarhet i hela vår verksamhet.

I detta kapitel

- 4** Vår vision
- 5** Viktiga händelser
- 6** Året i siffror
- 7** Vd-ord
- 8** Om Grant Thornton
- 9** Våra tjänster

Vår vision

Vi tror på ett samhälle där alla arbetar tillsammans för att ta tillvara på näringslivets innovationskraft och potential. Att arbeta med entreprenörer för att skapa framgångsrika tillväxtbolag är vår drivkraft.

Vårt samhällsansvar

Vi har ett samhällsansvar i vårt arbete tillsammans med kunder, gentemot våra medarbetare och miljön vi verkar i. Genom att vara kravställande och aktivt välja våra leverantörer, förstå och agera på hur vi påverkar klimatet tar vi ett samhällsansvar. I det större perspektivet kan vi bidra till samhällsutveckling när vi delar vår kunskap och insikter via våra seminarier.

För att lyckas nå vår vision om ett välmående näringsliv vill vi arbeta med hållbar utveckling. I vår affärsplan för 2018 – 2021 arbetar vi därför integrerat och målstyrt med hållbarhet. För oss innebär det värderingsstyrt ledarskap, ansvarsfullt och affärsetiskt agerande, tydliga mål, definierade aktiviteter och om att föra en kontinuerlig dialog med våra intressenter för att skapa värde tillsammans med dem. Grant Thorntons affärsplan från 2018 är fullt ut integrerad, vilket innebär att Grant Thornton inte särskiljer mellan affärsmål och hållbarhetsmål.

Så bidrar vi till de globala målen

Sverige står inför en rad utmaningar såväl ekonomiskt som miljömässigt och socialt. Näringslivet spelar en viktig roll för att uppnå FN:s hållbara utvecklingsmål. Genom att integrera hållbarhet i vår affär vill vi bidra till mervärde för både kunder och medarbetare och för samhället i stort. Vi vill vara en del av lösningen på många av de utmaningar vi står inför och inspirera fler att följa efter.

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



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling



Samhällsvärden vi tillför

Genom att ge ansvarsfulla, hållbara och framtidsinriktade råd till dynamiska ägarledda företag, bidrar vi inte bara till arbetstillfällen utan också till bättre miljö, större social inkludering och stärkt konkurrenskraft.

Ökad transparens och förtroende

Vi synliggör och tillgängliggör – en transparens som gynnar samhället.

Innovation

Rätt råd i rätt tid frigör potential och ökar innovationskraften.

Bättre miljö

Våra hållbarhetsspecialister ger råd för minskad miljöbelastning.

Minskad penningtvätt

Genom god kundkännedom, kunskap och kontroller av processer och intressenter bidrar vi till ökad transparens och försvårar penningtvätt.

Fler tillväxtbolag & arbetstillfällen

Vårt samarbete med kunder och samhälle får företag att växa och anställa medarbetare.

Ökad konkurrenskraft

Tillsammans med våra kunder skapar vi effektiva bolag som blir bättre på att konkurrera.

Hållbara affärer

Vi har ett långsiktigt perspektiv i vår rådgivning vilket ökar det sunda företagandet.

Ett stärkt näringsliv – i hela Sverige

Vi skapar möten och möjligheter på de 24 orter där vi är verksamma.

Viktiga händelser



En av näringslivets mäktigaste

När Dagens Industri släpper den årliga 125-listan över näringslivets mest betydelsefulla kvinnor inom den svenska företagsvärlden, placerar sig Grant Thorntons vd Anna Johnson på plats 98. Motiveringen lyder att hon sett till att Grant Thornton fortsatt gå i bräschen i branschen med sitt jämställdhets- och hållbarhetsarbete.



Coronapåverkan

En bit in på 2020 står det klart att coronavirusets utbrott och spridning kommer att påverka näringslivet. För oss handlar det om att stötta våra kunder som ställs inför en helt ny situation, hålla våra medarbetare friska och trygga samt att snabba på digitaliseringen.



SKI - fortsatt hög kundnöjdhet för Grant Thornton

Svenskt Kvalitetsindex (SKI) visar att Grant Thorntons kundnöjdhet är fortsatt hög. Grant Thornton har den tredje högsta kundnöjdheten bland de sju största revisionsföretagen i branschen. Resultatet ligger högre än genomsnittet i branschen.

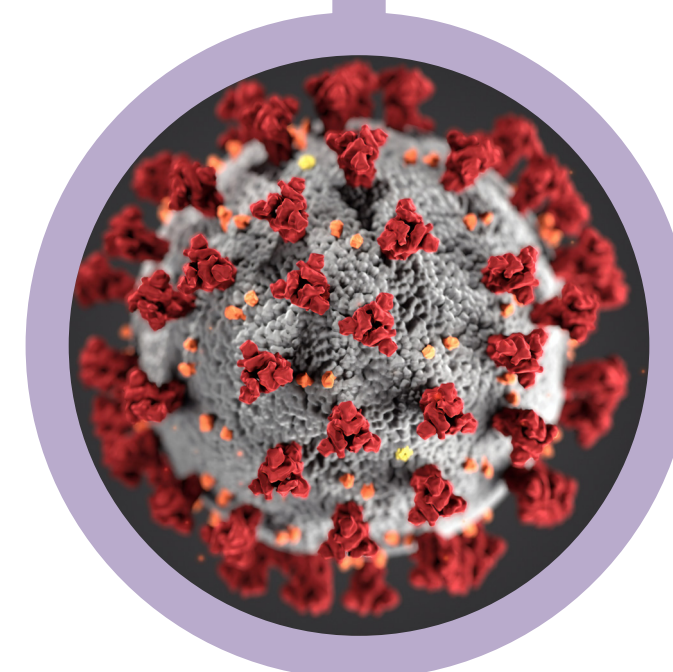
Stark utveckling inom it och digitala arbetssätt

Grant Thornton har tagit flera viktiga steg i digitaliseringsresan. Innan corona bidrog till omställningen till digitala arbetssätt, genomfördes en rad förbättringsarbeten för ökad säkerhet och prestanda, bland annat för att dela information och jobba mer effektivt på distans.



"Firm of the year"

Grant Thornton Sweden utses i oktober till "Firm of the year" inom det internationella nätverket. Juryn består av Grant Thorntons globala ledningsgrupp och motiveringen är att vi har integrerat hållbarhet i vår affärsplan och kopplat våra mål till FN:s globala hållbarhetsmål.



Vår nya kundportal lanseras

I mars lanseras Grant Thornton Flow, vår uppdaterade kundportal, som ett led i att stärka den digitala relationen med våra kunder. Uppdateringen innebär ny grafisk profil och ny funktionalitet. I Flow finns både smarta tjänster och digitala samarbetsytor som automatiserar och effektiviserar ekonomihanteringen för våra kunder.



Året i siffror

Daniel Forsgren
CFO & vice vd



Årets utveckling

För att bidra till vår vision om ett välmående näringsliv arbetar vi med att utveckla vår verksamhet och integrera hållbarhet i alla delar av företaget. Vi fokuserar på att stötta våra kunder, att attrahera och utveckla medarbetare och skapa goda relationer med alla våra intressenter.

Vi är marknadsledande i vårt valda kundsegment på flera orter och fortsätter att arbeta med att ständigt förbättra kundupplevelse, kvalitet och processer. Coronavirusets utbrott påverkar oss och våra kunder. På kort tid har vi anpassat vår verksamhet, utvecklat nya tjänster och digitaliserat våra arbetssätt samt erbjudit digitala alternativ till våra fysiska seminarier.

Under året har vi genomfört aktiviteter inom ramen för ett hållbart arbetsliv och därmed ytterligare närmade oss vårt affärsmål. Jämställdhet är ett prioriterat område och vi arbetar för att engagera medarbetare i en inkluderande och jämställd kultur.

Som ett tjänstebolag har vi stora möjligheter att bli ett klimatsmart företag. Genom omställning till förnybar el har vi minskat våra koldioxidutsläpp markant.

Omsättning, resultat och finansiell ställning

Omsättningen ökade med 5 procent till 1 595 mkr (1 524 mkr). Rörelseresultatet i koncernen uppgår till 205 mkr jämfört med 210 mkr föregående år, vilket ger en rörelsemarginal på 13 procent (14 procent).

De likvida medlen uppgick vid årets slut till 175 mkr (104 mkr). Därtill finns beviljad och outnyttjad checkräkningskredit på 100 mkr.

Corona har haft en begränsad effekt på det finansiella utfallet för 2019/2020

Investeringar och finansiering

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

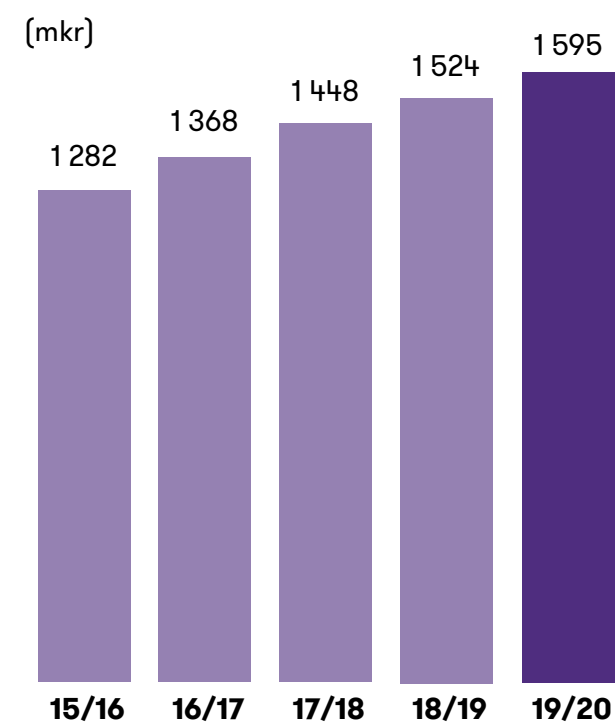
Årets aktiverade investeringar uppgår till 18 mkr (20 mkr) och avser huvudsakligen investeringar i inventarier och inredning i hyrda lokaler. Därutöver genomför vi stora investeringar i våra medarbetares kompetensutveckling, inom IT, i vår digitala kundplattform Grant Thornton Flow, kvalitet och processutveckling med hjälp av teknologi och införande av nya digitala arbetsverktyg.

Verksamheten finansieras med eget kapital samt delar av året med checkräkningskredit samt ett förvärvslån. Arbetsutrustning såsom till exempel datorer och telefoner administreras och hanteras via operationell leasing eller köp av tjänst.

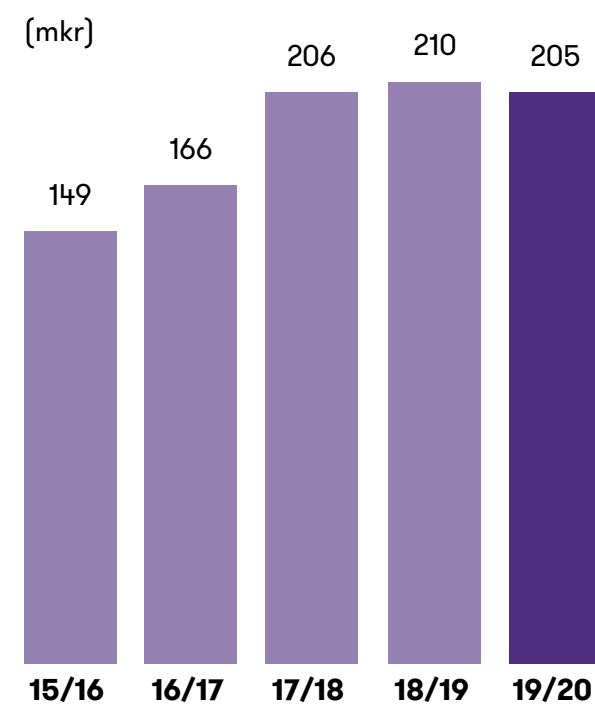
Händelser efter balansdagen

Corona har en fortsatt påverkan efter balansdagen, vi följer och anpassar oss till de nya förutsättningar som det medför. Styrelsen följer aktivt utvecklingen och vidtar löpande åtgärder för att begränsa effekterna.

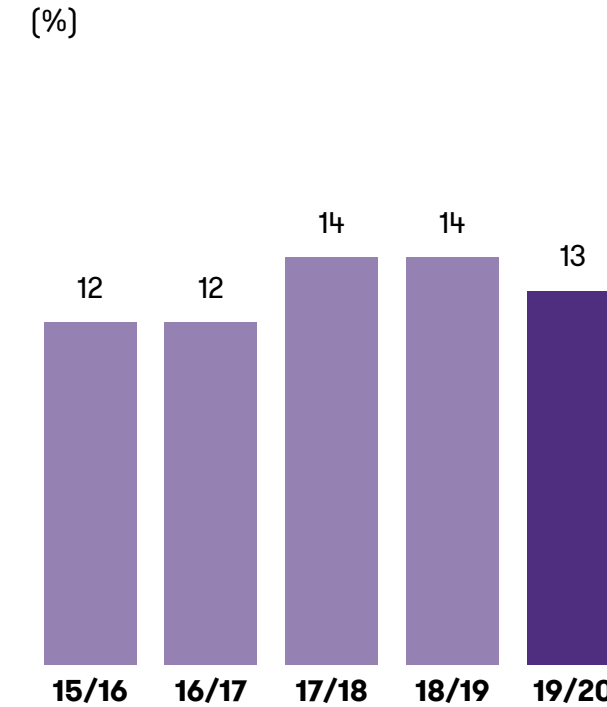
Nettoomsättning



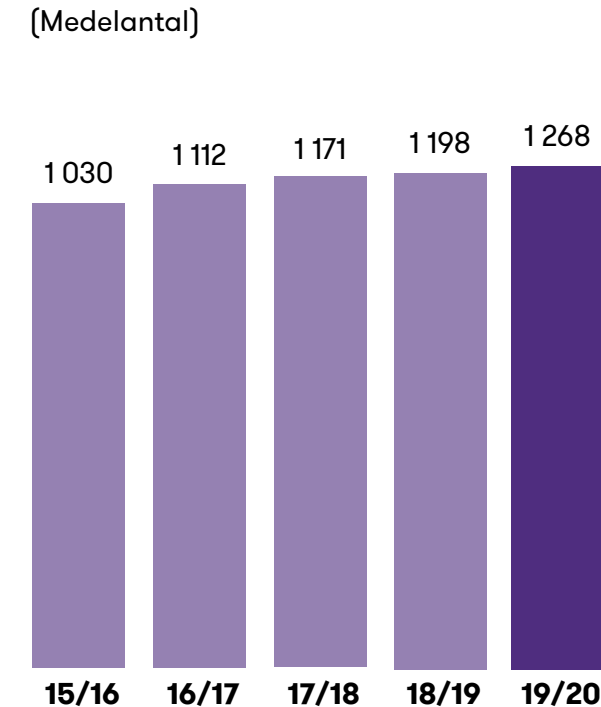
Rörelseresultat



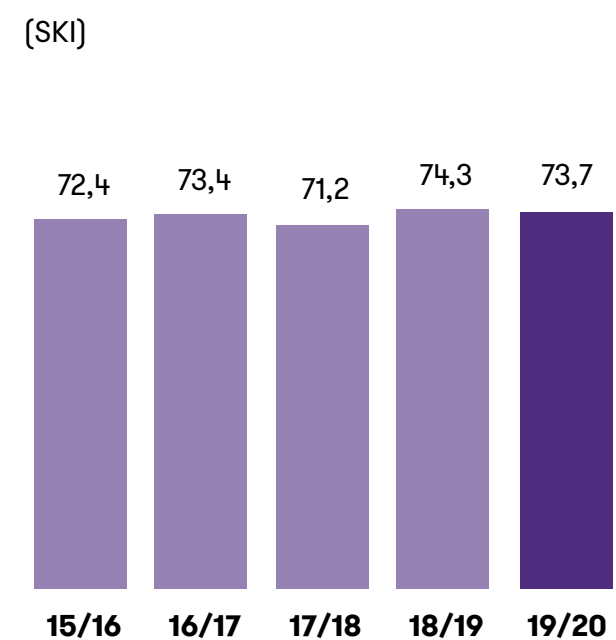
Rörelsemarginal



Medarbetare

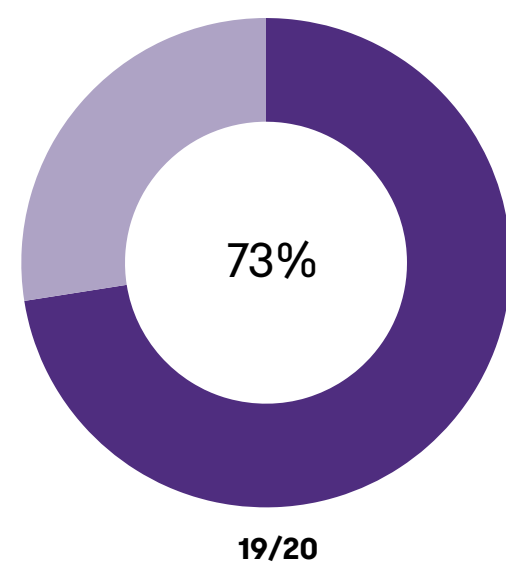


Kundnöjdhet



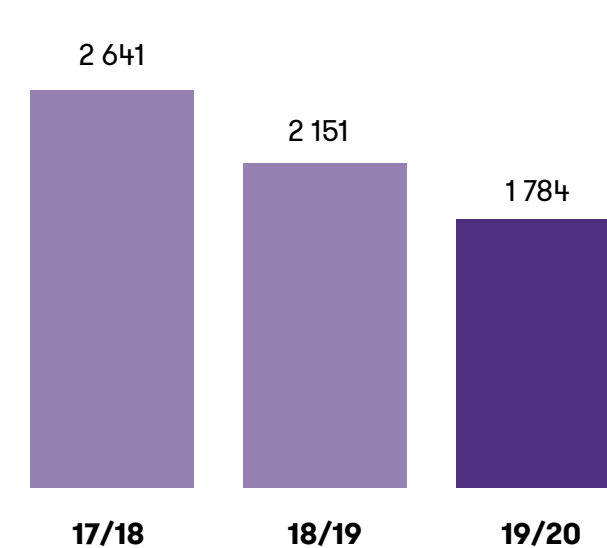
Hållbart arbetsliv

(% som upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar, Voice)



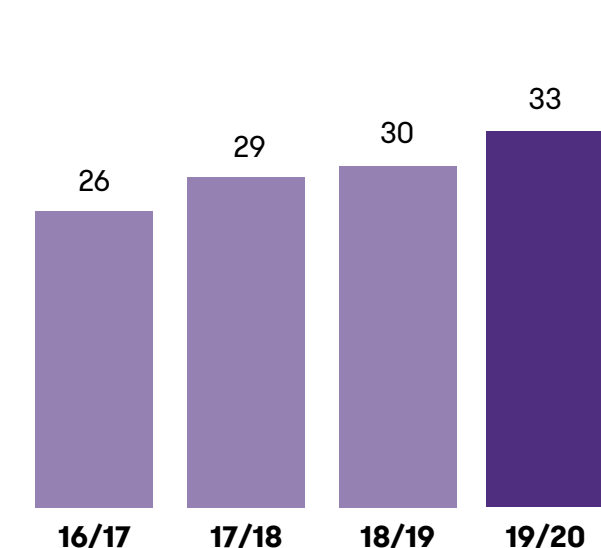
Klimatpåverkan

(Co2-utsläpp i ton)



Mångfald

(% kvinnor i partnergruppen)



Vd-ord: Hållbarhet, digitalisering och coronapåverkan

Hållbarhet är kärnan i allt vi gör. Att det också är en viktig framtidsfråga för våra kunder blev tydligt när vi frågade 1 700 företag i vårt segment, mellanstora företag, hur de ser på omvärlden, oss och våra tjänster. 80 procent av bolagen ser hållbarhet som en viktig framtidsfråga och 6 av 10 arbetar med hållbarhet i någon form. Här vill vi som rådgivare till 26 000 tillväxtbolag vara med och driva och stötta deras viktiga arbete inom hållbarhet framåt.

Att lyssna på våra kunder är viktigt för oss. Därför var det naturligt att genomföra en större undersökning i vårt segment, där 80 procent av de svarande var ägarledda bolag. Vi såg då att företagen visserligen ser hållbarhet som en strategisk fråga, men att många än så länge bara har kommit igång med taktiska frågor. Med andra ord – utifrån vår vision om ett välmående näringsliv – vi kan göra skillnad! Vi har ett starkt hållbarhetsfokus och kan genom vår rådgivning hjälpa kunderna att ta strategiska kliv.

Riggade för tillväxt

Med detta perspektiv – att stötta våra kunder till hållbar tillväxt – klev vi in i verksamhetsåret 2019/20. För att klara våra högt ställda mål riggade vi oss på alla sätt. Vi investerade i teknik, rekryterade fler än någonsin, lanserade ett nytt ersättningspaket för medarbetare avseende lön, arbetstid och förmåner, och satsade stenhårt på att skapa ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare.

Under året fokuserade vi också på kundens upplevelse av oss som företag, och här har vi uppnått starka resultat med hög kundnöjdhet. SKI, Svenskt

Kvalitetsindex, mäter kundnöjdheten i revisionsbranschen och i senaste undersökningen hamnar vi på tredje plats, klart över branschsnittet. Vi har också både ökat våra marknadsandelar och stärkt varumärket.

Sammanfattningsvis – vi stod starka när vi gick in i Corona-situationen. I skrivande stund är det för tidigt att säga vad krisen kommer medföra, men konstateras kan att vi inte helt uppnår årets tillväxtmål, och att effekterna främst syns inom rådgivningsintensiv verksamhet. Tillväxten landade på 4,7 procent vilket vi ändå är nöjda med, men självklart hade vi velat nå ännu högre, särskilt i storstadsregionerna. Nämnas ska att tagna investeringarna har varit till nytta, och särskilt då satsningarna på teknik.

När det överkliga blir verklighet

Precis som för alla andra så förändrades läget i februari-mars från normalt till krisberedskap, hemarbete, digitala processer och kontakter. Vårt främsta fokus var att skydda våra medarbetare och kunder.

Våra kunder, de små och medelstora företagen i Sverige, inom vissa branscher är hårt drabbade. För oss handlar det om att under den här perioden finnas tillgängliga, vara flexibla och nytänkande och hjälpa och stötta våra kunder. Medan många är hårt utsatta, finns det andra som växlar upp och har ökad efterfrågan på produkter och tjänster. För att stötta våra kunder gjorde vi en satsning och tog fram guidande underlag som vi delade publikt. I takt med att krispaket lades fram och regler ändrades bistod vi med tolkning och expertis. I en tid när många företagare var vilsna fanns det hos oss en solid och omfattande kunskapsbank att tillgå.

Beredda digitalt

I och med Coronautbrottet har vi också fått möjlighet att bevisa att det går att göra i princip allt digitalt. Vi har jobbat mycket med att förbättra våra digitala plattformar och stärka vår driftsäkerhet. Verksamheten har därmed kunnat pågå mer eller mindre som vanligt, även om många av oss jobbar hemifrån.

Vi har också tydligt sett en stark ”tillsammans-anda” där medarbetare har klivit fram, kommit med nya idéer och hittat lösningar både internt och till våra kunder. Vi har länge jobbat med att uppmuntra modet att fatta egna beslut. Det har i det här läget lett till snabba insatser i teamen för att förbättra för varandra och för våra kunder.

”Även om resan är långtifrån över vill jag passa på att rikta ett stort tack till alla på Grant Thornton och till våra kunder för hur vi har hanterat detta tillsammans.”

Hur ser världen ut - sedan?

Corona-pandemin i Sverige och världen har förändrat mycket för alltid. Mycket kommer att se helt annorlunda ut och jag tror att vi kommer skapa nya mönster och beteenden när det gäller alltifrån arbetssätt till resande och produktion. Under den här tiden är det extra värdefullt att tillhöra ett globalt nätverk. Genom mina kollegor på Grant Thornton

firmor runt om i världen har jag kunnat lyssna, lära och dela erfarenheter vilket verkligen hjälpt oss i vår verksamhet.

Exakt vad som kommer ut på andra sidan vet vi inte, men en sak är jag övertygad om och det är att hållbarhet som fråga får ännu större tyngd. Jag har mött många som pratar om långsiktighet i sitt företagande på ett helt annat sätt, och som nu gör omställningar och prioriteringar för att arbeta igenom den egna hållbarheten.

Jag hör till dem som också ser möjligheter i dessa kristider. På Grant Thornton gick vi starka in i det här året och vi har fått visa våra förmågor fullt ut. Nu får vi chansen att visa vad vi går för, och guida våra kunder i strategiska frågor som verksamhetsutveckling, digitalisering och hållbarhet. Även om resan är långtifrån över vill jag passa på att rikta ett stort tack till alla på Grant Thornton och till våra kunder för hur vi har hanterat detta tillsammans.



Anna Johnson
Vd

Om Grant Thornton

Lokal närhet i ett globalt nätverk

Grant Thornton Sweden AB är ett medlemsföretag inom Grant Thornton International Ltd. I vårt globala nätverk finns mer än 56 000 medarbetare i 140 länder. Det är en stor fördel med ett globalt nätverk och internationell expertis finns sammanlänkad via International Business Centre, IBC.

”Genom vårt globala nätverk finns specialister inom revision, skatt, och internationell rådgivning för alla våra kunder som expanderar eller verkar internationellt.”

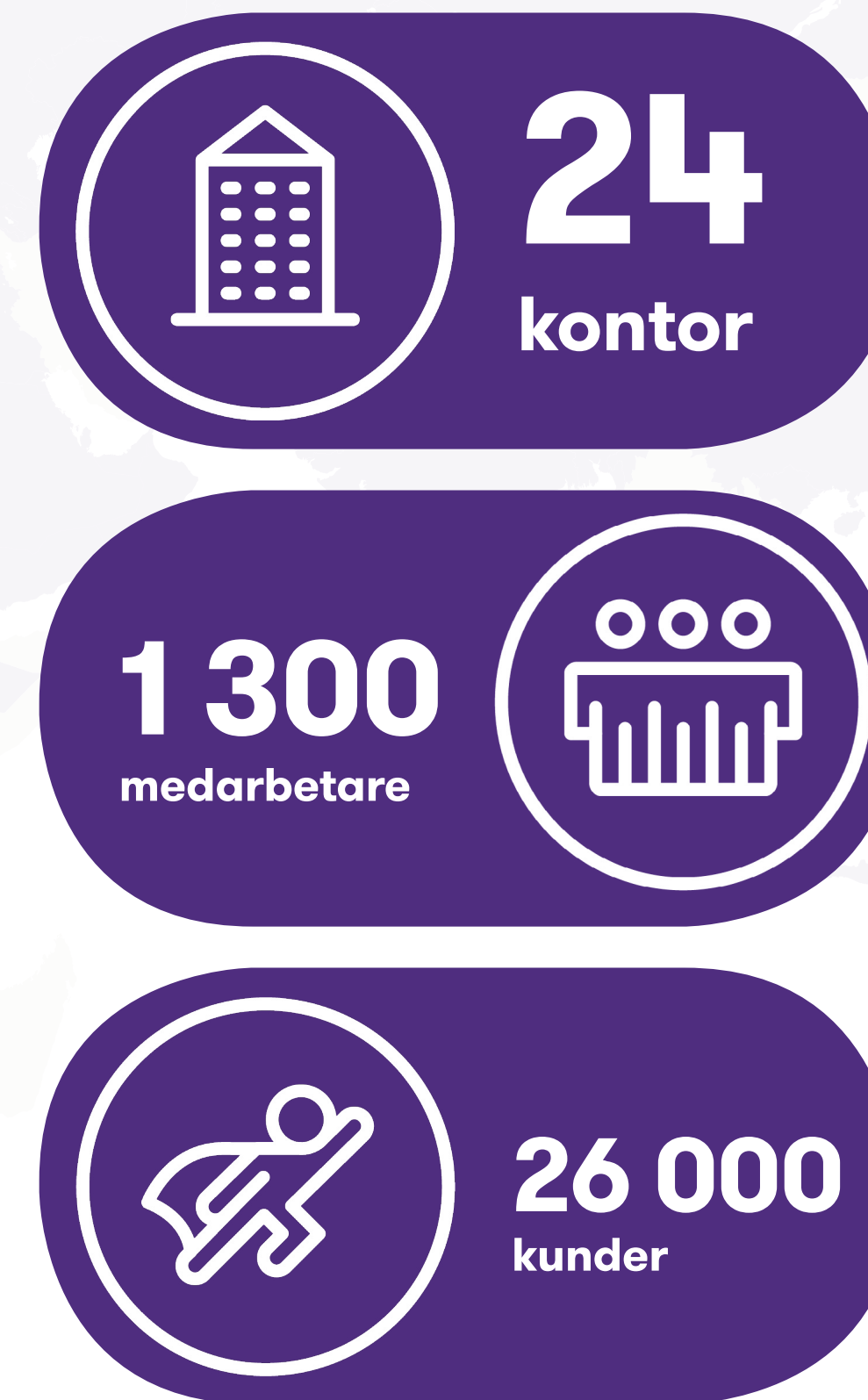
Linda Karlsson
Partner Assurance
& International Business
Centre Director



70 år för ett välmående näringsliv

År 1950 bestämmer sig revisorn Björn Lindeberg för att ta det första spadtaget till sin egen firma Lindebergs Revisionsbyrå AB. I visionen om att vara ett modernt företag skapas en framgångsrik företagsstrategi – med en tydlig koppling mellan medarbetarnöjdhet och kundnöjdhet. 1990 blev Lindebergs en del av nätverket Grant Thornton International och 2008 antogs namnet Grant Thornton. Idag är vi ett miljardföretag med 1 332 medarbetare på 24 kontor i Sverige, men den ursprungliga strategin består och fyller 70 år i år – tillsammans arbetar vi för ett välmående näringsliv.

Grant Thornton i Sverige

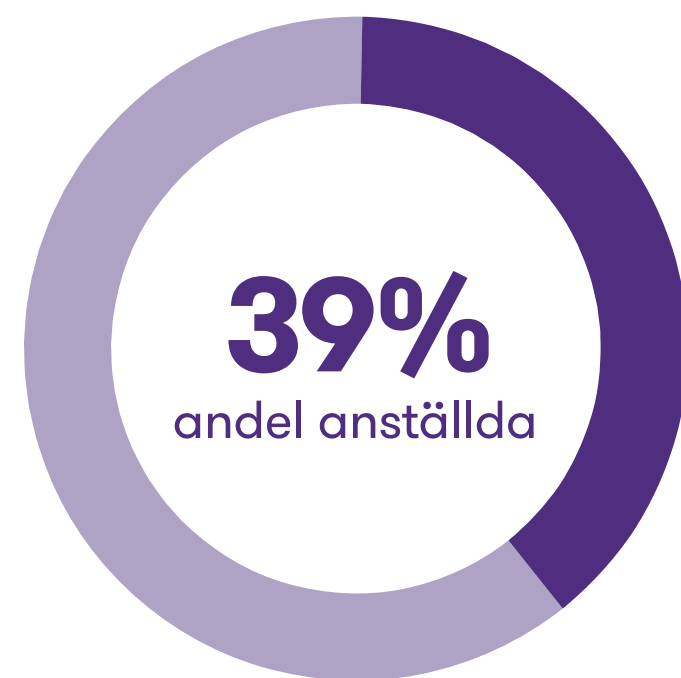


Stad	Antal medarbetare
Stockholm	450
Göteborg	94
Örebro	61
Uppsala	46
Kristianstad	41
Malmö	41
Västerås	41
Luleå	39
Norrköping	36
Helsingborg	35
Jönköping	35
Karlstad	35
Nyköping	34
Visby	34
Sundsvall	33
Östersund	33
Linköping	31
Gävle	29
Umeå	29
Kiruna	26
Eskilstuna	23
Falun	22
Sandviken	12
Lindesberg	8

Våra tjänster

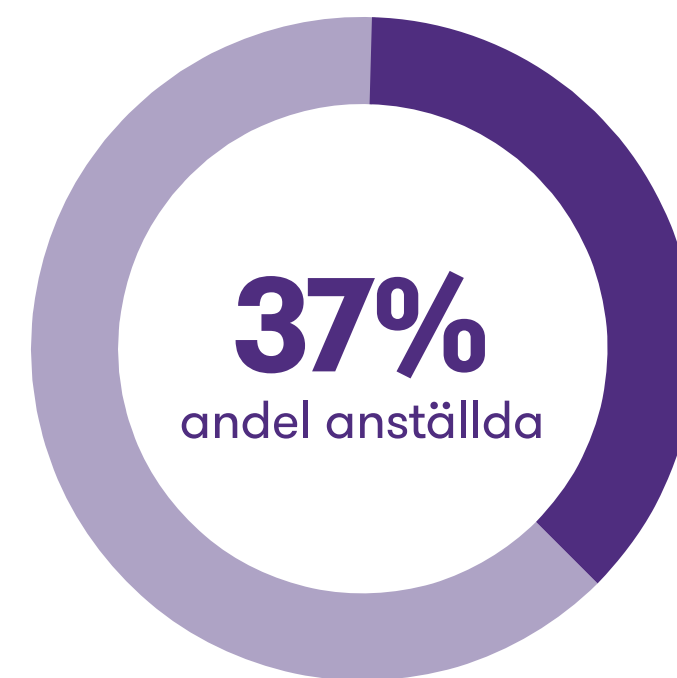
För att möta våra kunders behov blir samarbete mellan våra affärsområden allt viktigare. Tillsammans hjälper vi entreprenörer och ägarledda bolag på tillväxtresan.

Revision



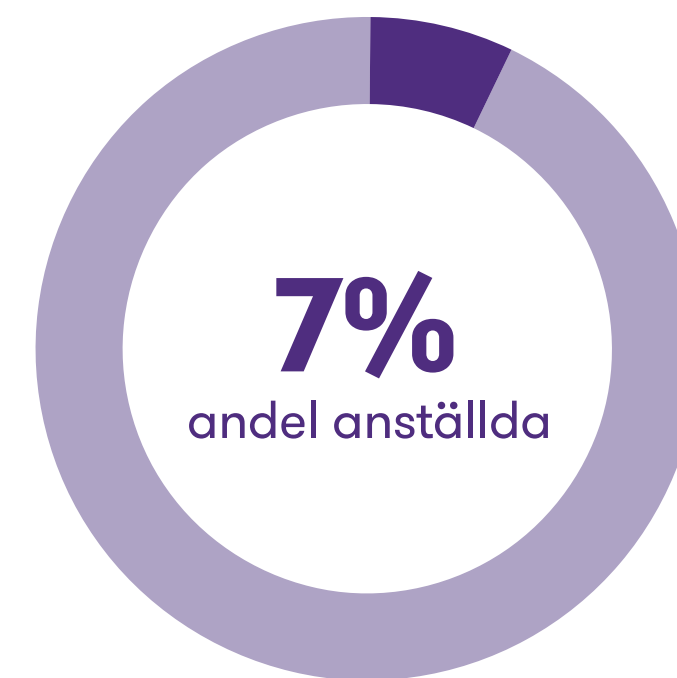
- Oberoende granskning av finansiella rapporter som skapar trygghet och trovärdighet.
- Granskning av verksamheten och interna kontrollmiljön och stöd med åtgärder för att stärka eller effektivisera kontroller, minska risker och stärka bolagets ställning.
- Förslag till förbättringar för att företag ska kunna växa och utvecklas.
- Expertkunskap om regelverk och marknadsförändringar t ex i samband med kapitalanskaffning, börsnotering och konkursutredningar.

Ekonomiservice



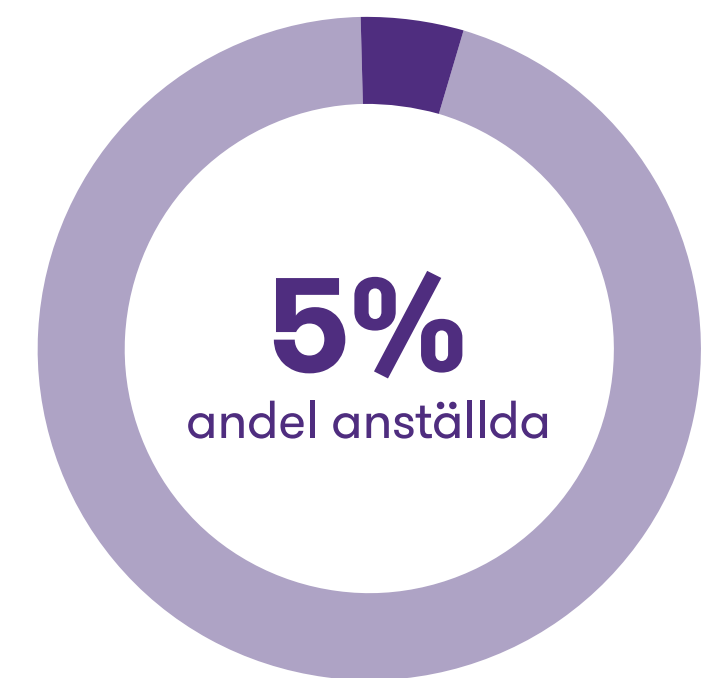
- Rådgivning i kombination med skräddarsydda digitala tjänster.
- Skräddarsydd digital ekonomihantering med rapporter och analyser som beslutsunderlag.
- Löpande rådgivning från experter.

Skatt



- Professionella och ansvarsfulla råd i alla typer av företagsrelaterade skattefrågor.
- Verktyg för att fatta rätt beslut såväl affärs- mässigt som ekonomiskt.
- Internationella nätverk för trygg skatterådgivning i hela världen.

Advisory



- Kvalificerad affärsrådgivning och rådgivning inom hållbarhet för att ditt företag ska växa och utvecklas.
- Professionellt stöd vid förvärv och företagsöverlåtelser.
- Helhetsrådgivning tillsammans med specialister från alla affärsområden.
- Internationellt nätverk och erfarenheter genom paraplyorganisationen Grant Thornton International Ltd.

STRATEGISK INRIKTNING

Omvärldstrender styr vårt förändringsbehov

En rad omvärldsfaktorer påverkar oss som bolag och den verksamhet vi bedriver. Vi påverkas av digitalisering, teknisk innovation och sociala och miljömässiga utmaningar – och allt sker i en mycket hög takt. Globaliseringen öppnar nya marknader för våra kunder, vilket skapar behov av en bredare kompetens hos oss som rådgivare. Alla dessa förändringar skapar högre krav på transparens, säkerhet och affärsetik hos oss som bolag.

I detta kapitel

- 11** Vår strategi för att möta förändringar i omvärlden
- 12** Vår digitala utvecklingsresa
- 13** Hur påverkas våra affärsområden av omvärlden?
- 15** Framtidens revision
- 16** Våra intressenter
- 17** Värdet vi skapar
- 18** Strategi och mål
- 19** Hur vi integrerar hållbarhet

Vår strategi för att möta förändringar i omvärlden

Vår COO Karitha Ericson beskriver vår strategi kring aktuella omvärldsfaktorer som påverkar vår affär.

Globalisering – Under året blev det tydligare än någonsin att vi är en del av en global enhet, på gott och ont. Jag tror att både handel och resande kommer att omprövas lång tid framöver och det blir mer betoning på lokalt och regionalt.

Hållbarhet – Hållbarhet har fått ännu en dimension i och med Coronakrisen. Jag tror att man kommer att bli mer lokal i hur man arbetar med relationer och vilka du vill vara exponerad mot. Det går lättare att hitta lösningar med någon part du känner väl.

Digitalisering - Digitaliseringen kommer för alltid att ha tagit ett stort steg framåt efter månader av hemarbete och social distansering. Affärsresandet kommer att påverkas, även på lång sikt och jag tror att vi ser en bibehållen digitalisering av kommunikation i stor utsträckning.

Jämställdhet – Jämställdhet var en uppåtgående trend förra året men har inte gått så mycket framåt som jag hade trott. Kopplat till Coronakrisen så hoppas jag att fler fått erfarenhet av att ju fler perspektiv du har för beslutsfattande, desto mer framgångsrikt blir resultatet. Det finns risk att bolag nu på kort sikt saktar in kring jämställdhet, när resultat, och kanske till och med överlevnad, står i fokus.

Konjunkturen – Vi har sett en häftig inbromsning av ekonomin på grund av hel eller delvis stängning i stora delar av samhället både i Sverige och i resten av världen. Givetvis påverkas även vi av en ekonomisk inbromsning, men befinner oss i en bransch som kunderna oftast har behov av oavsett konjunktur.

Kompetensbrist – En av våra största identifierade risker är att säkra kompetens och medarbetare i organisationen. Vi måste fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare och det minskar inte i och med krisen.

Ohälsa – Jag tror att vi kommer att få se en ny sida av ohälsa framöver. Okända situationer som den under våren med oro och lång tid av hemarbete skapar både press och stress. Den sociala interaktionen är livsviktig för oss människor. Mycket kommer att omprövas tror jag, även det flexibla kontoret. Jag tror att människor i större utsträckning kommer att söka trygghet, rutiner och en fast punkt.

Omställning och påverkan av Corona

Utveckling och anpassning

För att hjälpa företagare att överblicka sin riskhantering samt bidra med vår rådgivning har vi på kort tid tagit fram ett erbjudande som både bygger på digital hjälp till självhjälp och personlig uppföljning. Vi har också arbetat med att ställa om vår verksamhet och arbetat tillsammans för att kunna hjälpa våra kunder.

Går det att ha långsiktighet i affären i Corona-tider?

Jag tror alla försöker ha ett långsiktigt perspektiv även om det är lätt att fokusera merparten av tiden på kort sikt när det är kris. Som företag är vi inte först ut att ta en smäll vid en kris som Coronautbrottet, och går inte från 100 till 0. Vi drabbas snarare av efterdyningarna efter ett halvår eller ett år. Samtidigt måste vi säkra att vi är den bästa partnern till våra kunder även på sikt.

Vad ser du för risker just nu?

Osäkerheten är stor och den största enskilda risken just nu är omvärldens brist på likviditet. Vi har 26 000 kunder och vi kommer troligtvis att komma ut med färre när Coronakrisen helt är över. Många företag har inte möjlighet till åtgärder som att skjuta på skatter eller ta lån för att överleva.



Karitha Ericson
COO & vice vd

Vår digitala utvecklingsresa

Vår CFO Daniel Forsgren, som också ansvarar för den digitala utvecklingen, ger sin bild av vår digitalisering och hur verksamheten påverkas.



Daniel Forsgren
CFO & vice vd

Hur jobbar man med långsiktig lönsamhet?

Alla beslut och anpassningar man gör bör ha med perspektiv både på kort och lång sikt. Ett beslut som kortsiktigt är bra kan bli kostsamt långsiktigt på andra sätt.

Hur har Coronabrottet påverkat den digitala utvecklingen?

Kundportalen Grant Thornton Flow används mer och inom fler affärsområden. Kunder som tidigare inte riktigt hade kommit igång är nu en del av det digitala arbetssättet.

Tror du att vi kommer behålla det digitala arbetssättet på sikt?

Jag tror inte att vi kommer att gå tillbaka helt till hur vi jobbade tidigare. Vi ser en snabbspolning av digitala arbetssätt som hade tagit längre tid att implementera annars. Det är en anpassning som både vi och kunderna har varit tvungna att göra snabbare.

Vad innebär "audit analytics" - dataanalys i revisionen?

För kunderna innebär det att vi kan ta fram bättre rapporter och analyser än tidigare. Vi kan förutse hur det kommer att gå för en viss kund, baserat på big data kombinerad med kundens data. Det innebär ett bättre beslutsunderlag för kunderna och därmed minskade risker.

Vi jobbar också med att utveckla algoritmer och AI för att identifiera avvikelser. Det skapar värde genom att ta fram nya samband. Revisionen går mot mer datadrivna underlag och beslutsfattande generellt. Det innebär en ökad kundnytta att få fram riktigt bra analyser relativt enkelt.

Hur säkerställer vi IT-säkerheten i och med ökad digitalisering?

Vi gör sedan länge årliga kartläggningar och tester av vår IT-säkerhet för att identifiera svagheter. Vi har stärkt upp med både kompetens och resurser på IT-avdelningen.

Vad konkret kan det finnas för risker?

Det kan handla om risk för intrång exempelvis. Vi arbetar kontinuerligt med riskanalyser och även externa granskningar med intrångstester. Under året gjorde GTI en extern kontroll som visar att vi ligger på rätt säkerhetsgrad.

Hur jobbar ni med riskerna?

Det kan vara allt ifrån enkla saker som att jobba med olika inloggningar och accesser men inte minst att utbilda medarbetare och höja medvetenheten. Att skapa en förståelse för hur intrång sker gör mycket.

Hur jobbar ni med riskerna mot kunderna?

I revisionen av bolag som i hög grad förlitar sig på IT-system gör vi en IT-granskning som bidrar till att identifiera risker. Vi ser att det finns en del svagheter vad gäller cyber security och kan bidra med rådgivning för att minimera riskerna.

Finns det några risker med att fler jobbar hemifrån och blir digitala?

Systemen vi använder för att jobba hemifrån är viktiga arbetsverktyg men ökar givetvis riskerna för exempelvis intrång, eftersom man sitter utanför den vanliga miljön. Det är därför viktigt att dessa system sätts upp rätt och på ett säkert sätt.

”Vad man upplever som rätt kortsiktigt kan spela väldigt stor roll långsiktigt.”

Innovation och utveckling under året

GT Labs, vår enhet för digital utveckling, strävar efter att ligga i framkant i den tekniska utvecklingen, och gör det genom att samordna och utveckla tekniska lösningar utifrån kund- och affärsbehov.

- Identifiera nya affärs- och utvecklingsområden, sätta roadmap och prioriteringar i samverkan med affärsteamet och kontorsteamet
- Utveckla externa partnersamarbeten
- Samverkan Grant Thornton International

Viktiga investeringar under året

- Kundportalen Grant Thornton Flow
- Ny revisionsmetodik
- Nytt Marketing Automation-system för ökad kundupplevelse

Förändringar i Grant Thornton Flow

- Funktionalitet för ärendehantering och kommunikation har förbättrats
- Bättre användarupplevelse
- Plattformen gör det möjligt att komplettera med fler funktioner allt eftersom vi upptäcker nya behov

Hur påverkas våra affärsområden av omvärlden?

Det har varit ett speciellt verksamhetsår, som avslutades mitt i en pandemi. Våra fyra affärsområdeschefer ger en nulägesstatus och reflekterar kring utvecklingen framåt.

Digitaliseringen – från ord till handling

Flera vittnar om att coronabrottet har bidragit till ett stort steg framåt för digitaliseringen. Vi är rustade med bra digitala lösningar för att kommunicera säkert med kunderna och för att snabbt kunna ta fram rapporter, analyser och avstämningar. Det är dock först nu som många av kunderna har förstått hur enkelt och värdefullt det kan vara och det kommer sannolikt att öka användandet ännu mer framåt. Kunder som har kommit in i det här kan inte tänka sig att gå tillbaka. De känner sig också trygga med att våra system är säkra, vilket är avgörande.

- Digitaliseringen är inte ett hot, det är ett komplement. Att vi får upp effektiva processer av hög kvalitet gör att vi kan lägga tid på att prata med kunden i stället för att mata in data i system. Det är en nödvändighet för att göra det som kunderna efterfrågar, det vill fokusera på att ge råd och insikter. Digitala lösningar är mer en hygienfaktor numera, Anna Nilsson, chef Ekonomiservice.

- Digitalisering jobbar vi med hela tiden för att utveckla våra arbetssätt och vara relevanta på marknaden. Det kommer nya analysverktyg och det finns mycket mer data och möjligheter nu

än tidigare. Det finns massor med fördelar med det men det kräver ju också att vi har en holistisk syn, säger Mats Fagerlund, chef Advisory.

- Vi ser, med all sannolikhet, bara början på den digitaliseringsvåg som sköljer över oss. Hur det kommer att se ut om säg 3-5 år vet nog ingen men det är oerhört viktigt att hänga med i utvecklingen och inte slå sig till ro och tro att vi har digitaliserat klart, konstaterar Joachim Linder, chef Revision.

Hållbarhet som omvärldsfaktor

Ska man vara relevant som rådgivare idag, måste man ha koll på de stora omvärldsfrågorna.

- Investerarna tittar på bolag i dag på ett helt annat sätt än för tio år sedan. Då var det mer fokus på finansiella nyckeltal, nu behöver man hjälp att analysera medarbetarfrågor och vad hög personalsättning eller sjukfrånvaro har för effekt. En hållbarhetstrend också att man är vaksam på vem man gör affärer med och vilka leverantörer man har, säger Mats Fagerlund, chef Advisory.

- Hållbarhetsfrågorna, vilket såklart inkluderar affärsetik och regelefterlevnad, får allt större

betydelse i hela näringslivet, även utanför börser och reglerade marknadsplatser. Det återstår att se hur globaliseringen utvecklar sig efter Corona. Idag är signalerna starka att mer måste produceras och tillverkas inom det egna landet eller i närområdet, vilket i sig handlar om hållbarhet, säger Joachim Linder, chef Revision.

Oberoendefrågorna tar mer plats

Oberoendefrågorna har blivit aktuella i många andra länder och regleras allt mer på EU-nivå. Exempelvis diskussionen i Storbritannien om kunduppdrag både inom revision och rådgivning och hur hållbart det är i längden. Grant Thorntons huvudsegment består av mellanstora ägarledda bolag, vilket också möjliggör rådgivning för andra större bolag utan att riskera oberoendefrågan. Även inom Ekonomiservice diskuteras frågan:

- Väldigt mycket av vår rådgivning är kopplat till HR-frågor. Där får vi parera vad vi kan ge råd inom och inte, utifrån de regelverk vi lyder under. Men efterfrågan finns där, säger Anna Nilsson, chef Ekonomiservice.

Coronabrottets påverkan

Hur har Coronabrottet påverkat kunderna och vilket stöd har Grant Thornton kunnat ge?

- Det har funnits ett stort behov av breda insiktsfulla samtal med kunderna om hur de bäst agerar givet omvärlden. Det är högt och lågt – alltifrån att hantera obestånd, kontrollbalansräkningar, företrädaransvar med mera men också mer praktiska frågor kring de olika stödpaketen, säger Joachim Linder, ansvarig Revision.

- Under våren har det handlat om att stötta kunderna, se till att de har siffror i realtid för att kunna ta rätt beslut. Frågor om stödpaket, att ta banklån eller annan finansiering är också frågor som har dykt upp. På lönesidan är det frågor som rör permitteringar och sänkta arbetsgivaravgifter, säger Anna Nilsson, ansvarig Ekonomiservice.



Joachim Linder
Chef Revision



Anna Nilsson
Chef Ekonomiservice

Hur påverkas våra affärsområden av omvärlden?

Fokus på rådgivningsfrågorna

Att det just är rådgivning inom specialistområden som efterfrågas ser man även inom Revision:

- För revisorer kommer alltid regelverken och compliance vara viktiga kompetensområden. Samtidigt ser vi en stark trend i ett ökat behov av specialister. Traditionellt har dessa specialister primärt varit inom kvalificerad redovisning och skatt, men framtidens kompetensbehov kommer också att vara inom till exempel IT, digitalisering och hållbarhet, säger Joachim Linder, chef Revision.

Vad efterfrågar kunderna nu och framåt?

- Att vi går ännu mer mot analys av annat än just finansiella mått och kunna ge rådgivning utifrån många olika aspekter. Det förväntas inte komma från en enda person utan där kommer teamen in med alla olika kompetenser. Många kunder är också mycket mer pålästa om oss som leverantör. Vi måste vara vassa i vår rådgivning för att vara relevanta och förstå kundens affär. Branschinsikt är viktigt, man måste kunna visa att man kan specifikt den branschen, säger Mats Fagerlund, ansvarig Advisory.

Exempel på viktiga kompetenser i framtiden

- Projektledarförmåga för både kortare och längre projekt
- Den analytiska och den relationsbyggande förmågan
- IT-kompetens
- Analyser av vad vi ser här och nu och vad det betyder för framtiden
- Att man kan hantera det mer holistiska perspektivet, att kunna hantera mer information
- Specialistkompetens inom olika områden
- Branschspecifik kompetens

Vikten av relationer

Joachim Linder slår ett slag för relationer och att kunder som upplever att de får hjälp av sin revisor eller rådgivare i utsatta situationer sällan glömmet det.

- Goda kundrelationer är a och o, kanske speciellt i dessa tider. Företag kommer att gå i konkurs, men det är viktigt att komma ihåg att

entreprenörsandan består. När entreprenörerna startar nya affärsverksamheter igen kommer vi på Grant Thornton att vara med på den resan – om vi hanterar våra relationer rätt nu, säger Joachim Linder, ansvarig för Revision.

Medarbetarna viktigaste framtidsfrågan

Om vi ska kunna utveckla verksamheten på det sättet vi vill och ta position på marknaden då är medarbetarna det viktigaste. Förmågan att attrahera rätt kompetens och medarbetare och få dem att trivas och utvecklas hos oss. Kultur, utveckling och delaktighet är avgörande. Att medarbetarna får vara med och påverka är en viktig byggsten för att bygga de bästa teamen för framtiden.

Coronabrottets påverkan

Hur har coronabrottet påverkat kunderna och vilket stöd har Grant Thornton

- Vi har legat nära våra kunder och stöttat dem i praktiska frågor som till exempel korttidspermittering, anstånd med betalning av skatter och nedsättning av arbetsgivaravgifter och preliminär F-skatt, säger Pia Hedberg, ansvarig Skatt.



Pia Hedberg
Chef Skatt

- Det har varit en hektisk vår även på Advisory, trots färre transaktioner. Tjänster kring värdering, tvister och finansiell modellering verkar snarare öka under coronakrisen och vi ser också efterfrågan på våra tjänster inom Recovery & Reorganisation, säger Mats Fagerlund, ansvarig Advisory.



Mats Fagerlund
Chef Advisory

Framtidens revision

Helene Agélii jobbar med att samordna de nordiska branschorganisationernas internationella arbete. Här berättar hon om framtidens revision ur ett internationellt perspektiv.

Under de senaste åren har det pågått en diskussion globalt som rör revisionens kvalitet och framtida innehåll. Vad ska ingå i revision, ska den baseras på historik eller även ha ett framtidsriktat perspektiv och hur stor del ska vara icke finansiell revision? Det har också diskuterats i vilken utsträckning man kan förvänta sig att revisorer ska upptäcka oegentligheter.

Vad händer i omvärlden?

Nordiska revisorsförbundet (NRF) har länge arbetat för att standarderna för revision av SME-företag måste ses över. Nu, äntligen, diskuteras frågan inom The International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), vilket är angeläget eftersom dagens standarder (ISA) är alldeles för komplexa och inte anpassade för denna typ av revisionsuppdrag.

Varför är det viktigt med en global lösning?

Lagstadgad eller frivillig revision av SME-företag måste kunna utföras effektivt och vara värdeskapande. Det är därför viktigt att arbetet inom IAASB tas vidare nu, men också att branschen ger IAASB mandat att förändra så att en global lösning kommer till stånd.

En fragmenterad revisionsmarknad börjar redan bli en realitet, vilket är en utveckling som inte gagnar någon. Nationella standarder har redan implementerats på flera håll och Indien och Tyskland överväger att gå samma väg.

Särskilt aktiv har debatten varit i Storbritannien, vad har man kommit fram till där?

Ett flertal brittiska utredningar presenterades under 2019. De konkreta rekommendationer som utredarna har överlämnat till den brittiska regeringen innebär bland annat krav på så kallad joint audit (gemensam revision) i de flesta noterade företagen samt en ny tillsynsmyndighet med mer finansiella muskler och mandat. Det finns också en rekommendation vad gäller innehållet i den framtida revisionen, att man bör kunna förvänta sig att revisorn aktivt ska verka för att upptäcka fel och oegentligheter.

På vilket sätt spiller arbetet i Storbritannien över till andra länder?

Om man börjar röra på en så grundläggande fråga som revisionsuppdragets innehåll i Storbritannien är det ofrånkomligt att det även får effekter i andra länder. Detsamma gäller

frågor som rör Big 4, exempelvis regler om deras organisatoriska struktur. Dessutom finns det inom EU ganska starka krafter som jobbar för att det ska bli en utvärdering av EU:s revisionspaket. Det är därför troligt att man även inom EU aktivt följer vad som händer i Storbritanniens omfattande genomlysning.

”Lagstadgad eller frivillig revision av SME-företag måste kunna utföras effektivt och vara värdeskapande.”



Helene Agélii
Generalsekreterare
Nordiska revisors-
samfundet

Proaktivt arbete för att förebygga risker



Peter Ek
Risk manager

Riskråd för förebyggande av risker

Vårt strategiska riskarbete sker genom ett ERM-råd (enterprise risk management) där vi i samverkan med företagsledningen arbetar med att kartlägga och bedöma risker. Tanken är att vi på det sättet skapar ett strukturerat och proaktivt sätt att förebygga risker i verksamheten. Det kan handla om risk för att inte uppfylla regler, men också risker som är kopplade till affärsplanen. Rådet utgörs av hållbarhetschef, revisionschef, vice vd/COO och risk manager. Arbetet är viktigt för att ha fokus på rätt områden och göra rätt prioriteringar i vårt förebyggande arbete.

Hur har coronabrottet påverkat riskarbetet?

En av de företagsrisker som är med på vår riskkarta är krisberedskap. Corona har testat vår krisberedskap bland annat genom att krisgruppen aktiverades. Insatserna handlar bland annat om att säkra fungerande IT-lösningar och ta fram hjälpmedel för medarbetare. Allt för att skydda våra medarbetare, våra kunder och vår affär.

Hur jobbar krisgruppen?

Krisberedskapen består av en liten grupp som haft avstämningar i princip dagligen. Ett exempel på avvägningar som gjordes tidigt i gruppen är uppmaningarna till medarbetare att arbeta hemifrån. Även IT-drift och IT-säkerheten har testats ganska hårt i och med att många jobbar hemma. Det har skett en stor utveckling under ett antal år på den fronten, så vi har trots allt varit väl rustade.

Hur har krisberedskapen fungerat?

Min bild är att krisberedskapen har fungerat väl. Vi har varit snabba och vidtagit åtgärder och skött kommunikationen bra i de här frågorna. Vi har sedan några år tillbaka jobbat strukturerat med att bedöma risker i riskrådet, men allt hamnar i ett nytt perspektiv när man utsätts för en risk som en pandemi innebär. Det kommer att påverka hur vi ser på risker framåt. Vi har fått god användning av vår risk- och krisberedskap.

Vår utgångspunkt – det som är viktigt för våra intressenter

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

För att kunna arbeta strategiskt och integrerat med hållbar utveckling har vi identifierat vilka områden som är väsentliga för vår framtid i förhållande till våra intressenter. Kartläggningen visar vad som prioriteras högst av Grant Thorntons intressenter samt de frågor som är mest väsentliga för Grant Thornton ur ett hållbarhets- och affärsstrategiskt perspektiv.

Att identifiera och förankra vilka som är våra intressenter genomfördes i form av en grundläggande intressentdialog 2017. Företagsledningen slog då fast att utöver samhällsuppdraget är medarbetare, kunder, ägare (partners) och potentiella medarbetare bolagets mest betydelsefulla intressenter

Intressentdialogen som gjordes omfattade cirka 1100 medarbetare, samtliga ägare (partners), ett urval av kunder och studentgrupper. För att tydliggöra vår ambitionsnivå har vi tagit fram en översikt som visar vilka områden vi har främst fokus på. De väsentliga områdena är också kopplade till den övergripande riskhanteringen som finns på sid 67.

Våra intressenters åsikter är viktiga när vi utvecklar vår verksamhet. Genom att lyssna på intressenterna får vi bättre förståelse för vad som är betydelsefullt

för dem och för trender i samhället. 2019 genomförde vi en marknadsundersökning som omfattade 1700 företag i vårt kundsegment. Undersökningen gav oss bättre förståelse om vilka utmaningar som finns, företagets förväntningar om hållbarhet och områden som kan utvecklas hos oss.

Våra intressenter:

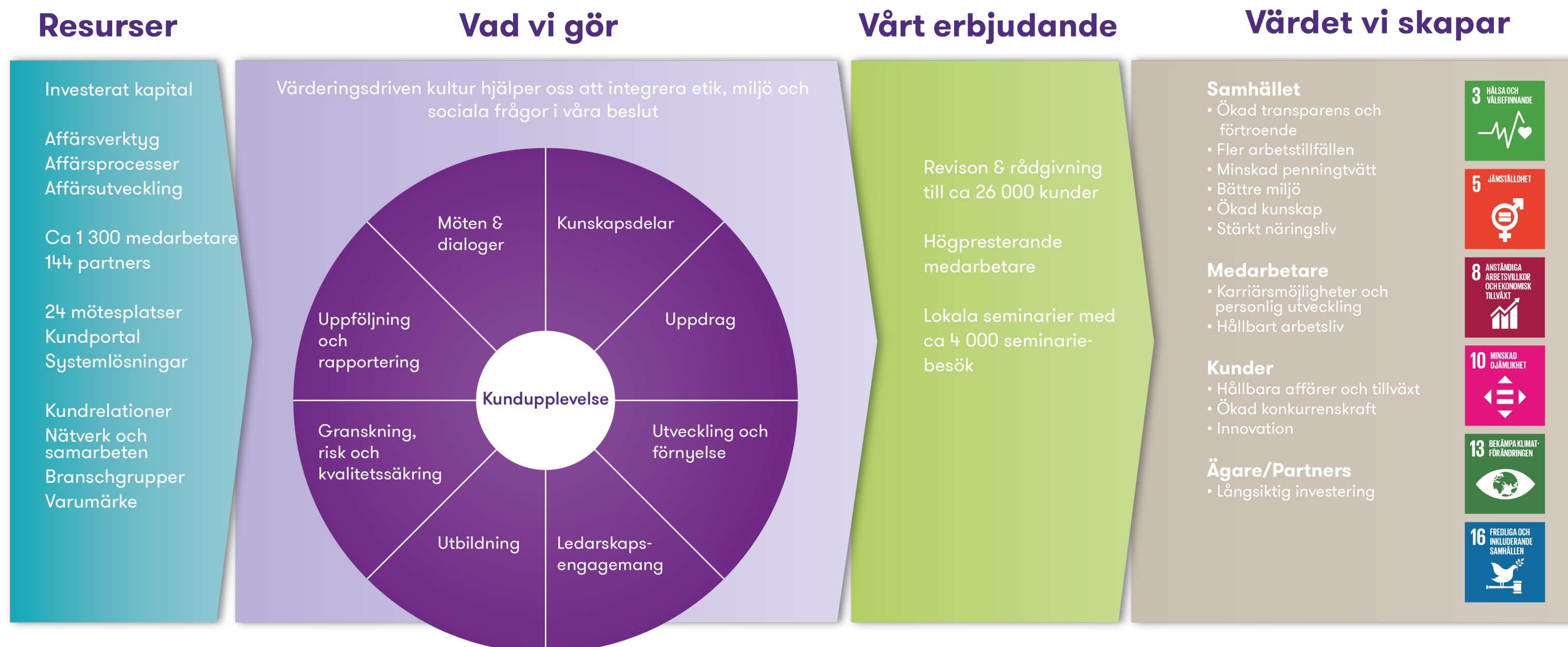
- Kunder
- Medarbetare
- Ägare
- Myndigheter
- Organisationer
- Media
- Potentiella kunder
- Potentiella medarbetare
- Lokala samhället
- Leverantörer och partners
- Grant Thornton International

Dialog med våra prioriterade intressenter

Kunder Dialog med kunder sker dagligen men för att strukturerat fånga upp de mest väsentliga områdena för våra kunder genomfördes telefonintervjuer med ett representativt urval.	• Ansvarsfull rådgivning • Antikorruption • Inkludering
Medarbetare För att förstå vilka frågor som är betydande för ca 1 300 medarbetare genomfördes 2017 ett dialogspel i samband med våra årliga medarbetarkonferenser.	• Hållbar arbetsplats • Ansvarsfull rådgivning • Inkludering
Ägare (partners) Våra 144 partners fick möjlighet via en webenkät att uppge de områdena som har störst betydelse utifrån ett ägarperspektiv.	• Ansvarsfull rådgivning • Hållbara kunder och uppdrag • Hållbar arbetsplats
Potentiella medarbetare Vi arbetar med studentnätverk och som en del av vår väsentlighetsanalys fick studenter från nätverket Sustainergies i dialogform diskutera och rangordna de mest betydelsefulla frågorna.	• Inkludering med fokus på mångfald • Ansvarsfull rådgivning • Hållbar arbetsplats • Ansvarsfulla transporter och resor

Värdet vi skapar

Vi verkar för att utveckla entreprenörskapet i alla dess faser för att bidra till vår vision om ett välmående näringsliv. Vi påverkar samhället genom att växa tillsammans med våra medarbetare och kunder på ett hållbart sätt genom de uppdrag vi utför åt våra kunder.



Vi hjälper **26 000** kunder utvecklas och växa

Vi sysselsätter **1 300** personer i Sverige

Vi inspirerar **4 000** beslutsfattare genom våra seminarier

Strategi och mål

Grant Thorntons verksamhet delas in i tre målområden; Kund - ansvarsfull rådgivning, Medarbetare - hållbart arbetsliv, Samhälle - öka hållbar tillväxt i samhället. För varje område finns det en strategi, delmål, aktiviteter och kopplade mätetal.



Hur vi integrerar hållbarhet

För att lyckas nå vår vision om ett välmående näringsliv vill vi arbeta integrerat med hållbar utveckling.

På Grant Thornton arbetar vi med att integrera hållbarhet i alla delar av verksamheten. Det betyder att hållbarhet är en del av vår affärsstrategi. Vi har definierat vår påverkan, vad hållbarhet betyder för oss och arbetat med var vi gör störst skillnad. I vår affärsstrategi har vi också belyst FN:s globala mål och valt ut de sex som är mest relevanta för vår verksamhet.

Hur arbetar vi med att integrera hållbarhet?

I affärsplanen för 2018 - 2021 är hållbarhet en integrerad del av strategin. Vi har definierat områden och mål utifrån både affärsmässighet och ett hållbarhetsperspektiv. Vår utgångspunkt är kunderna, medarbetarna och samhället och det pågår centrala aktiviteter i vår organisation för att nå våra mål inom varje område. För att konkretisera arbetet och öka kunskapen och medvetenheten kring hållbarhet har vi genomfört workshops inom och mellan affärsområden i hela

landet. Arbetet kommer att fortgå genom att sätta upp mål för respektive team och följas upp dessa kontinuerligt.

Vad innebär det att redovisa integrerat?

Integrerad redovisning är ett sätt att kommunicera en verksamhets strategi, styrning, resultat och möjlighet att skapa värde över tid. Integrerad rapportering (IR) är ett sätt att förena finansiella och icke-finansiella resultat. Ramverket är framtaget av IIRC (International Integrated Reporting Council), som vill bidra till företags finansiella stabilitet och hållbara utveckling. Processen förutsätter funktionsöverskridande samarbeten som tidigare kanske inte funnits. Genom rapporteringsprocessen ökar förståelsen och de flesta upptäcker väsentliga områden för utveckling.

Varför är det bra att arbeta integrerat?

Med en integrerad strategi är det

enklare att rapportera arbetets utveckling. Hållbarhetsarbete blir en naturlig del av olika affärsområdens dagliga verksamhet och mäts och följs upp tillsammans med finansiella mål. När uppföljningen finns i sin helhet går det att bryta ut delar till olika intressentgrupper.

”Vi vill inspirera fler företag att integrera hållbarhet i affärsstrategin”



Linda Mannerby
Head of Sustainability

Ett värdedrivande arbetssätt

Då omvärlden förändras behöver vi ständigt utmanas och utvecklas. Vår kultur bygger på att vi har ledare och medarbetare som vill och vågar driva förändring utifrån Grant Thorntons syfte och egen övertygelse. Omvärlden är komplex, vi måste förstå och följa med i dess villkor: att ge en positiv kundupplevelse och att arbeta i nätverk, blir avgörande för vår framgång och för att nå vår vision och är därför en central del av ledarskapet på Grant Thornton. Vi arbetar också aktivt med att utveckla vårt värdedrivna arbetssätt, självledarskap och ett inkluderande ledarskap.

Skapa goda relationer

- Vi arbetar i nätverk, skapar samsyn och arbetar mot gemensamma mål
- Vi ger och efterfrågar feedback löpande och direkt

Förnyelse och förbättring

- Vi är på tårna och anpassar oss efter nya förutsättningar.
- Vi bevakar och analyserar vår omvärld vilket ger förståelse för kundens affär och vässar vår rådgivning

Ansvarstagande

- Vi är affärsmässiga i vårt möte med kund: vi levererar alltid med kvalitet och vår målsättning är att överträffa kundernas förväntningar
- Vi ser problem som möjligheter och ser till att de blir lösta – även utanför vårt eget område

Glädje i vardagen

- Vi har ett öppet mindset där vi inspirerar varandra och låter oss inspireras.
- Vi investerar tid och engagemang i alla våra relationer och ser olikheter som styrkor

KUND

Fokus på dynamiska företag

Strategi 2018-2021:

Tillsammans med våra kunder skapar vi hållbar tillväxt.

Vårt marknadsfokus är dynamiska ägarledda företag där vi genom hållbara insikter och råd hjälper ägare, styrelse och ledning att utveckla sina företag. Vi vänder oss primärt till bolag med 10-200 medarbetare.

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

I detta kapitel

- 21** Våra kunder är ägarledda tillväxtbolag
- 22** Våra kunder berättar
- 23** Fokus på ansvarsfull rådgivning
- 24** Affärsmål

Våra kunder är ägarledda tillväxtbolag

Vi stöttar våra kunder såväl lokalt som globalt inom flera viktiga områden. Vi vill alltid bidra med att ligga steget före och agera proaktivt när kundernas marknader och förutsättningar förändras.

Genom våra branschsatningar använder vi expertis inom olika specialistområden för att erbjuda råd och insikter utifrån specifik bransch-kännedom. Grant Thornton satsar särskilt på branschsatningarna Fastigheter & Bygg, Ideell sektor, Vård & omsorg och Tech.

Globalisering, digitalisering och ökade krav inom hållbarhet ställer nya krav på våra kunder och därmed också nya krav på oss som rådgivare. Vi utvecklar därför ständigt våra tjänster för att möta kundernas behov och förutsättningar.

Affärsrådgivare för ökad kundnytta

Samarbete mellan olika affärsområden blir allt viktigare för att möta våra kunders olika och komplexa behov. Vårt koncept med certifierade affärsrådgivare, CAR, underlättar det samarbetet. Med fokus på rådgivning kring hur man kan äga, styra och leda ett bolag är CAR inkörsporten till samarbeten mellan flera olika kompetensområden.

CAR ger också själva kunderna rådgivning med specialistområden inom Äga Styra Leda innehållande bland annat ägardirektiv, styrelseutbildningar och stöd i att implementera så kallad

aktivitetsbaserad affärsplanering. Det är ett verktyg för att omsätta företagets långsiktiga målbild och strategier till delmål och aktiviteter i vardagen.

Konceptet CAR etablerades redan för tio år sedan och har utvecklats löpande sedan dess. Under året har 93 nya CAR-medarbetare diplomerats och finns representerade på alla våra 24 kontor. Teamet leds av Per Gardelin, Partner Assurance på Visbykontoret.



Per Gardelin
Partner Assurance

”Fler kunder vill ha hållbarhetsrådgivning”

Att göra hållbarhet till en självklar del av rådgivningen är en del av vår affärsplan. Umeå är ett av kontoren som satsat stort på att stärka upp sitt hållbarhetsarbete. Kontorschefen Fredrik Wikner berättar hur han och kollegorna har gjort för att lyckas.

Hur arbetar ni med hållbarhetsrådgivning lokalt i Umeå?

Vi har dels agerat med hjälp av våra duktiga kollegor inom Advisory för att stötta större kunders formella hållbarhetsrapportering för att nå de krav som ställs på den typ av bolag. Det handlar också om att ge stöd till kunder att börja integrera hållbarhet i årsredovisningen. Sedan försöker vi hela tiden lyfta vikten för våra kunder att börja arbeta affärsmässigt med ett integrerat hållbarhetsarbete som en del i företagets strategi och framtidsplan. Hållbarhetsperspektivet och omvärldens krav på hållbarhet i relationen med kunder, leverantörer och internt i företaget är någonting som inte längre går att blunda för.

Att uppmuntra företag att sätta nyckeltal knutna till hållbarhet är ett bra sätt att arbeta. Exempelvis ger mätning av nöjdheten hos kunder, koldioxidavtryck och medarbetares hälsa nyckeltal som är värdefulla att följa upp. Många företag kan också behöva se över kundstrukturen och fasa ut riskfyllda eller icke-lönsamma kunder och produkter för att på så sätt utveckla affären. Allt detta är exempel på ansvarsfull rådgivning som vi kan ge.

Hur började arbetet med att erbjuda mer hållbarhetsrådgivning i Umeå?

Rådgivningen kring hållbarhet sker idag från flera olika håll, dels genom våra certifierade affärsrådgivares arbete med att utmana kundernas ägarstyrning till strategi och affärsplan, parallellt med ett nära samarbete med vårt hållbarhetsteam inom Advisory.

Hur ser ni på framtiden för hållbarhetsrådgivning?

Jag ser det som en självklarhet att vi som rådgivare hjälper kunderna att utmana dagens affärsmodeller för att möta den komplexa och snabbföränderliga omvärld vi lever i. Förutom hållbarhetsfrågor inkluderar det även globala trender såsom digitalisering och globalisering. Med tanke på vårens utbrott av Covid-19 är min tro att framtidens samhälle och näringsliv kommer att ställa än högre krav på hållbara affärsmodeller, hållbart företagande och att efterfrågan framåt kommer vara kraftig inom denna typ av tjänster.



Fredrik Wikner
Kontorschef Umeå

Kundcase

”Det är inte en rapport med fina ord, det är ett gediget grundläggande tänk.”

Intervju med Amanda Wilhelmsson, som jobbar med strategi och verksamhetsutveckling på Nordic Wellness.

Hur började samarbetet med Grant Thornton?

Det började med att Nordic Wellness, en av Sveriges största friskvårdskedjor med 257 klubbar och fler än 300 000 medlemmar, nådde omsättningsnivån där det ställs krav på hållbarhetsrapportering och började söka efter en bra partner. Vi fick tips om Grant Thornton och började samarbeta kring själva hållbarhetsrapporten. Vi har därefter utökat samarbetet kring hela hållbarhetsarbetet med workshops, kartläggning och policys kopplade till det. Nu har vi nyligen även tagit fram vår Code of conduct med stöd av Grant Thornton.

Vilket värde skulle du säga att samarbetet ger er som bolag?

Det har bidragit till att vi arbetar mer övergripande med hållbarhet. Vi ville inte bara skapa en pappersprodukt, vi ville göra rätt från början. Det är inte en rapport med fina ord, det är ett gediget grundläggande tänk. Rådgivarna på Grant

Thornton bidrar med vägledning och stöttning till förändring och vi gör jobbet. De har också hjälpt oss att se vad vi bidrar med som företag i ett större perspektiv. I grunden är hela vår affärsidé ett bidrag till ett friskare Sverige.

Spridda policys blev uppförandekod

En av sakerna vi såg när vi gjorde förra årets rapport var att vi hade bra riktlinjer gällande arbetsmiljö, men ingen samlad policy som täckte alla områden. Det blev en del i den uppförandekod som blev klar i början av året. Vi valde att dela in även den i områdena arbetsmiljö, mänskliga rättigheter, mutor och korruption och miljö, precis som i hållbarhetsrapporteringen. Vi har även tagit fram en leverantörskod i samband med det.

Var kommer initiativet ifrån?

Arbetet är drivet från vår egen organisation. Vi har expanderat enormt fort med 34 nya klubbar förra året och cirka 40 nya i år. Genom att ha koll på hållbarhetsfrågorna kan vi nå en hållbar expansion och inte behöva göra om i efterhand. Vi vill vara det bästa alternativet i Sverige både för våra nya och befintliga medlemmar. Hållbarhetsrapportering ställs det juridiska krav på för vår del men vi hade velat göra det ändå, även om det kanske hade dröjt lite till. En majoritet av alla svenskar tycker att det är viktigt med hållbarhet och då är det många av våra 300 000 medlemmar som tycker det också, så på så sätt är det även kunddrivet. Det är grundläggande för oss att ha det på plats.

Hur viktigt är det att Grant Thornton själva jobbar med hållbarhet?

Jätteviktigt. Det är dels viktigt för trovärdighetens skull men också viktigt för det märks att det är gediget och att konsulterna från Grant Thornton verkligen brinner för frågorna. När vi tar in den här tjänsten så är det avgörande att vi har en seriös samarbetspartner. Inte bara någon som gör en snygg rapport, utan som lever hållbarhet själv.



Amanda Wilhelmsson
Nordic Wellness



Fairpoint Capital: Fördelen med kunskap om ägarledda bolag

Viktigt med kunskap om ägarledda bolag

För Fairpoint Capital är det viktigt med en ekonomipartner och rådgivare som har förståelse för verksamheten. Fairpoint Capital är en fristående teknologifond med ursprung från SEB Venture Capital. SEB är huvudinvestor i fonden, som drivs i ett eget bolag som förvaltar 900 miljoner kronor. Fonden gör ofta den första professionella investeringen i ett ägarlett bolag och eftersom Grant Thornton har gedigen erfarenhet av ägarledda bolag finns en stor trygghet i samarbetet.

Fördel med flera kompetenser

Det är också en fördel att Grant Thornton samlar flera ekonomitjänster under samma tak. Fairpoint Capital har inte själva tid att ha flera olika kontakter när det gäller de ekonomiska frågorna. I dagsläget har man fem investeringar i sin portfölj. Grant Thornton stöttar fonden med löpande ekonomihantering, såsom redovisning, löner, deklaration och skattebetalningar.

Fokus på ansvarsfull rådgivning

För Grant Thornton är det en förutsättning att bedriva verksamheten på ett ansvarsfullt sätt, att skapa goda relationer och leverera tjänster med hög kvalitet.

Rådgivning

Genom ansvarsfull rådgivning ska vi bidra till ett långsiktigt och hållbart företagande – utifrån ett miljömässigt-, socialt och ekonomiskt perspektiv.

Det är avgörande att vi förstår kundernas situation och utmaningar och erbjuder tjänster som matchar deras behov. Den viktigaste kunskapen för oss ligger inte bara i att förstå läget idag utan i allra högsta grad att förstå förutsättningarna framåt.

Hållbara kunder och uppdrag

Vi har en grundlig utvärderingsprocess för antagande och behållande av uppdrag. Omfattningen av utvärderingen varierar beroende på vilken riskkategori vi bedömer att kunden befinner sig i. Att inhämta grundläggande kundkännedom innan en kundrelation inleds är en självklarhet och också ett krav för oss enligt penningtvättlagen.

Innovation & utveckling

För oss är det viktigt att ständigt förbättra våra arbetsmetoder och vårt kunderbjudande med hjälp av modern teknologi. Vi fortsätter digitaliseringsarbetet genom strategiska samarbeten och

ökade IT-investeringar. Innovation och förändring ska vara en del av vår kultur och vårt dagliga arbete. Digital teknik ger ökad möjlighet till effektivisering och gör det lättare att säkerställa rutinefterlevnad, men ställer samtidigt högre krav på ökad kompetens inom IT, vilket är en bristkompetens generellt på arbetsmarknaden.

Interna affärsaktiviteter

Alla strategiska investeringar bygger på en helhetssyn, där hållbarhetsfrågor vägs in i utvärderingen. Vid utvärdering av leverantörer och inför investeringar så eftersträvar vi att välja det som är mest hållbart miljömässigt, ekonomiskt och socialt. Under 2018/2019 har vi arbetat fram en investeringsmall som ska användas vid våra betydande investeringar.

Kundnöjdhet

Årets SKI-undersökning visar att Grant Thorntons kundnöjdhet är fortsatt hög. Grant Thornton har den tredje högsta kundnöjdheten bland de sju största revisionsföretagen i branschen. Resultatet ligger högre än genomsnittet i branschen.

Antikorrupcion

Grant Thorntons styrelse har antagit en policy som tydliggör våra principer för att eliminera och motverka mutor och korruption. Den följer Grant Thornton Internationals policy och ska i förlängningen verka för ett hållbart affärsklimat präglad av integritet, transparens och ansvarsstagande. Policyn är därför en viktig del av företagets hållbarhetsarbete. Alla medarbetare inom Grant Thornton är skyldiga att följa riktlinjerna i antikorrupsionspolicyn. Grant Thornton förväntar sig även att eventuella samarbetspartners, underkonsulter, leverantörer etc. följer och tillämpar motsvarande policy. Alla medarbetare ska rapportera mottagna eller lämnade gåvor, gästfrihet eller annan förmån av värde som inte kan anses vara "uppenbart obetydligt".

Tre frågor till Pernilla Varverud, revisor med fokus på ideella organisationer



Vad är värdet av revision?

Genom revision hjälper vi våra kunder att kartlägga sin verksamhet och de rutiner, processer och kontroller de har. Vi ser hur organisationerna tjänar pengar, vilka risker som finns och hur de kan skapa en mer framgångsrik och hållbar affär. Revisorns uppdrag är en viktig kugge i samhället genom att vi bidrar till transparens och långsiktighet i näringslivet. Det handlar om allt ifrån det mest grundläggande, det vill säga att företag och organisationer gör rätt och betalar rätt skatt, till att få hela branscher att utvecklas och exempelvis förbättra sitt hållbarhetsarbete.

Pernilla Varverud
Auktoriserad revisor

Hur jobbar ni konkret med att få in hållbarhet i verksamheten?

Vi arbetar ständigt med att integrera hållbarhetsfrågorna i hela vår verksamhet och i vårt tjänstutbud. Ett exempel är våra branschgrupper där vi har representanter med från vårt hållbarhetsteam i syfte att fånga upp aktuella branschspecifika hållbarhetsfrågor. Vi har till exempel bjudit in till samtal och seminarier kring åtgärder för att förhindra oegentligheter inom specifika branscher.

Kan specifik branschkunskap bidra med samhällsnytta?

Olika branscher har förstås olika utmaningar när det gäller hållbarhetsarbetet. Genom att göra en risk- och en intressentanalys kan varje bransch fånga upp vilka frågor som är viktiga för just dem. Kan vi ge råd som gör verksamheten, inom exempelvis transportsektorn, mer hållbar så påverkar det i förlängningen också hela samhället.

Affärsmål

Vår utgångspunkt är kunder, medarbetare och samhället. Vi har definierat områden och mål utifrån både affärsmässighet och ett hållbarhetsperspektiv. Det pågår centrala aktiviteter i vår organisation för att nå mål inom varje område. I tabellen nedan lyfter vi några av de viktigaste målen och utvecklingen av kopplade nyckeltal.

MÅL	KPI	2021	19/20	18/19	17/18	GLOBALT MÅL
Nöjda kunder Att våra kunder rekommenderar våra tjänster	Svenskt kvalitetsindex (extern mätning)	76	73,7	74,3	71,2	8.3, 12.6
	Net Promoter Score (intern mätning)	54	45	30	25	8.3, 12.6
Kvalitet i vår affär Bibehålla och ytterligare förbättra vår kvalitet	Godkända i interna kvalitetskontroller (%)*	100	90	77	83	8.3, 16.5
Hållbart företagande Stärka hållbart företagande i Sverige	Antal årliga genomförda hållbarhetsnätverksträffar	16	18	15	10	8.3, 16.5, 12.6

*På sidan 37 om affärsetik, beskriver vi våra ambitioner och hur vi arbetar med kvalitet. Vi har haft 100 % godkända externa kvalitetskontroller.



Globala mål och dess betydelse

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

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

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

16.5 Väsentligt minska alla former av korruption och mutor.

DELMÅL8-3

FRÄMJA POLITIK FÖR NYA ARBETSTILLFÄLLEN OCH ÖKAD FÖRETAGSAMHET

DELMÅL12-6

UPPMUNTRA FÖRETAG ATT TILLÄMPA HÅLLBARA METODER OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING

DELMÅL16-5

BEKÄMPA KORRUPTION OCH MUTOR

MEDARBETARE

Ett hållbart arbetsliv

Strategi 2018-2021:

Vi skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och en attraktiv arbetsplats där våra medarbetare kan växa och utvecklas.

Under året har vi anställt 306 nya medarbetare, reviderat vårt löne- och förmånspaket och ytterligare närmat oss våra mål för ett hållbart arbetsliv. Hur man upplever sin arbetsplats påverkas också av möjligheterna till utveckling och utbildning. Därför var det glädjande att vi var en av de första revisionsbyråerna som fick vår utbildningsplan godkänd av Revisorsinspektionen (RI). Vi arbetar på alla områden vidare med att utvecklas som arbetsgivare och skapa attraktiva arbetsplatser, även om vi i år i högre grad än tidigare har arbetat hemifrån.

I detta kapitel

- 26** Våra medarbetare
- 27** Våra medarbetare berättar
- 28** Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv
- 29** Avgörande delar för ett hållbart arbetsliv
- 30** Affärs mål

Vad krävs på resan mot ett hållbart arbetsliv?

Ett hållbart arbetsliv handlar om kombinationen nöjda kunder och välmående medarbetare. Vi har som mål att 80 procent av medarbetarna ska uppleva att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och resultatet är 73 procent i år. Det är vi stolta över och det visar att vi jobbar i rätt riktning.

Våra kunder befinner sig i en alltmer komplex affärsmiljö och vi verkar i en bransch som innebär hög arbetsbelastning i perioder. För att våra medarbetare ska hålla långsiktigt måste vi erbjuda bra förutsättningar för ett hållbart arbetsliv samtidigt som fokus är på kundupplevelsen. Det handlar om hur vi jobbar med självledarskap, tillgänglighet, flexibla arbetsformer, ledarskapet, effektiva processer och en hälsosam livsstil.

Varför är självledarskap viktigt?

Självledarskap handlar om individens utgångspunkt och värdering, det personliga ansvaret att driva sin utveckling framåt och söka den hjälp som behövs. Självledarskap blir än viktigare med den tekniska utveckling som numera möjliggör att vårt arbete kan utföras på olika ställen. Det i sin tur ställer högre krav på det egna ledarskapet, och förutsätter tät dialog och tillit.

Självledarskapet har blivit ännu viktigare i den alltmer krävande affärsmiljön vi verkar i. För att kunna ta snabba och flexibla beslut både för kunder och medarbetare går det

inte att jobba i stora hierarkiska strukturer där frågorna ska eskaleras för beslut, utan det krävs ett stort mått av förtroende för teamen och individens egen förmåga.

Lyssna på medarbetarna

En medarbetarundersökning, som vi kallar VOICE, görs varje år. Undersökningen mäter engagemang, trivsel, jämställdhet, ledarskap, kränkande särbehandling och hur man upplever sin arbetsmiljö. Vår senaste medarbetarundersökning från hösten 2019 visar på ett starkt engagemang. Vi ligger högt på kännedom om vår vision, våra mål, strategier och vår affärsplan. Det är glädjande då det är enormt viktigt att man som medarbetare ser hur man själv bidrar till helheten. Undersökningen visar att vi behöver bli bättre på att omvandla det som händer i vår omvärld till något som konkret leder till en bättre kundupplevelse och effektivare interna processer. Vi behöver även stärka vår feedback-kultur och bli mer generösa med att bidra till varandras utveckling.

I dagens komplexa och föränderliga värld är det viktigt att alla medarbetare känner att de får använda sin kompetens och vi som bolag måste vara duktiga på att säkerställa detta.

Genom kontinuerlig dialog vill vi vara mer lyhörda för medarbetarnas behov, önskemål och karriärutveckling. Våra interna utbildningsprogram ska säkerställa att vi lever upp till de krav på kvalitet och etik som ställs

regulatoriskt, från våra kunder och från våra olika branschorganisationer. Vi ska också erbjuda våra medarbetare relevant utbildning kopplat till den karriär och den utveckling de eftersträvar. Framöver kommer vi öka fokus på lärandet i vardagen för att skapa en än mer utvecklande arbetsplats.

Hur har ohälsan påverkats under året?

Våra lokala kontor har stort utrymme att jobba med arbetsmiljö och hälsofrågor och involvera medarbetarna i detta arbete. Alla kontor har numera en hälsoinspiratör för att uppmuntra och bidra till ökad medvetenhet. Vi har haft ett år med stor grad av hemarbete och möten på distans. Den sociala distansen är en utmaning för många och det kan vara svårt att motivera sig själv när man sitter hemma. När dessa rader skrivs i maj 2020 är mitt intryck att många nu längtar till jobbet och sina kollegor.



Pia Håkansson
Director People
and Culture



Saad Shawket
Manager Outsourcing
Services

”Flerspråkighet stärker affärsrelationerna”

Att behärska fler språk än svenska och engelska är en stor styrka i en alltmer internationell omvärld. Saad Shawkets resa började i Irak och fortsatte med en lång internationell karriär. Idag jobbar han på vårt kontor i Göteborg och genom sina unika språkkunskaper hjälper han våra kunder och skapar stora utvecklingsmöjligheter.

- Jag kommer från Irak och efter avslutad kandidatexamen packade jag väskorna för studier i Indien, där jag tog magisterexamen i ekonomi, och sedan fortsatta studier i Storbritannien. Mitt nästa stopp blev Tjeckien år 1995 där jag och två kompanjoner startade en redovisningsbyrå med sex anställda. Efter några år fick kärleken mig att flytta igen – denna gång till

Sverige. Jag tog med mig en ovanlig språkkombination med flytande språkfärdigheter i arabiska, hindi, engelska, tjeckiska, slovakiska och en del turkiska, berättar Saad.

Språkkunskaperna, tillsammans med internationella erfarenheter, visade sig snabbt vara en styrka på Grant Thornton.

- Vi har flera kunder som vänt sig till oss för att vi kan fler språk än svenska. En del känner sig lite obekväma när de inte kan prata med oss på sitt språk, så flerspråkighet är en nyckel till trygghet och förtroende vilket stärker affärsrelationerna. Ett exempel är en kund som inte förstod sin dåvarande revisor på ett annat företag. Kunden valde istället oss efter ett tips om att vi hade medarbetare som talade deras språk. Att ha erfarenhet av olika kulturer är också en fördel – jag kan snabbt anpassa mitt sätt att kommunicera på, avslutar Saad.

Våra medarbetare berättar

”Jag strävar efter att vara en förebild, framförallt inom hållbart arbetsliv”

Kombinationen att se både medarbetare och kunder växa och utvecklas ser Martina som den största förmånen i rollen som kontorschef. Nu fokuserar hon på att vara en förebild inom hållbart arbetsliv och samtidigt få kontoret att växa.

Det har varit fantastiskt att få vara med på Grant Thorntons tillväxtresa. Eftersom marknaden och samhället förändras ställer det även krav på att vi som bolag hela tiden utvecklas. Sedan jag började har jag fått vara med om en enorm förändring och jag upplever att vi är starka på flera plan, allt från digitalisering till hållbarhet.

Jag var tidigare revisionsledare och därifrån uppstod mitt mål att bli kontorschef. Att få leda och inspirera andra att tillsammans jobba mot gemensamma mål är något som motiverar mig. Jag strävar efter att vara en förebild, framförallt inom hållbart arbetsliv. Som person är jag väldigt tävlingsinriktad och gillar att se när det händer grejer och att få testa nytt.

Att erbjuda ett hållbart arbetsliv

- Grant Thornton arbetar strategiskt med frågor kopplade till ett hållbart arbetsliv och det är ett högt satt mål i vår affärsplan. Vår syn på hållbart arbetsliv har gjort att jag är där jag är idag. Hållbarhet är individuellt. För mig handlar det om att

kombinera karriären med livsstil och livssituation. Alla gör sin resa, i sina egna tempon, här finns möjligheter för alla att gå sin egen väg.

Fokus på att tillsammans skapa kundvärde

- Vi arbetar fokuserat med att skapa värde för våra kunder. Eftersom vi har specialistkunskaper inom flera områden på kontoret kan vi hjälpa kunderna på flera plan. Det gör att vi blir mer engagerade i våra kunder och bygger starkare kundrelationer, samtidigt som det är roligare för oss som rådgivare att vara med på hela kundens tillväxtresa.



Martina Ronquist
Kontorschef Visby

”Vårt yrke är inte att vara bekväma – vårt uppdrag är att bidra till en bättre värld”

En revisor bidrar till samhällsnyttan. Här och nu - och i framtiden. Didric Andersson bildar tillsammans med sina kollegor Annie Pyk Hammarqvist, Mathias Forssmark och Karin Nilsson gruppen Future State – med uppdrag att omvärldsspana och dela insikter kring revision och rådgivning.

Ibland sägs det att revision är ett utdöende yrke. Stämmer det?

Det håller jag inte med om, tvärtom skulle jag säga! Revisionsprofessionen är inte på väg att dö ut, vi ser snarare att behovet av vår expertis bara ökar. Genom att vara professionella, oberoende och när det krävs obekväma, kan vi bidra till samhällsnyttan, till ett välmående näringsliv.

Hur bidrar revision till samhällsnytta menar du?

Ur ett makroekonomiskt perspektiv syftar revision till att skapa förtroende för företags finansiella rapporter. För att uppnå detta är oberoende och professionell skepticism A och O. Som revisorer är vi oberoende genom att ingen i revisionsteamet står i beroendeställning till den verksamhet som ska granskas.

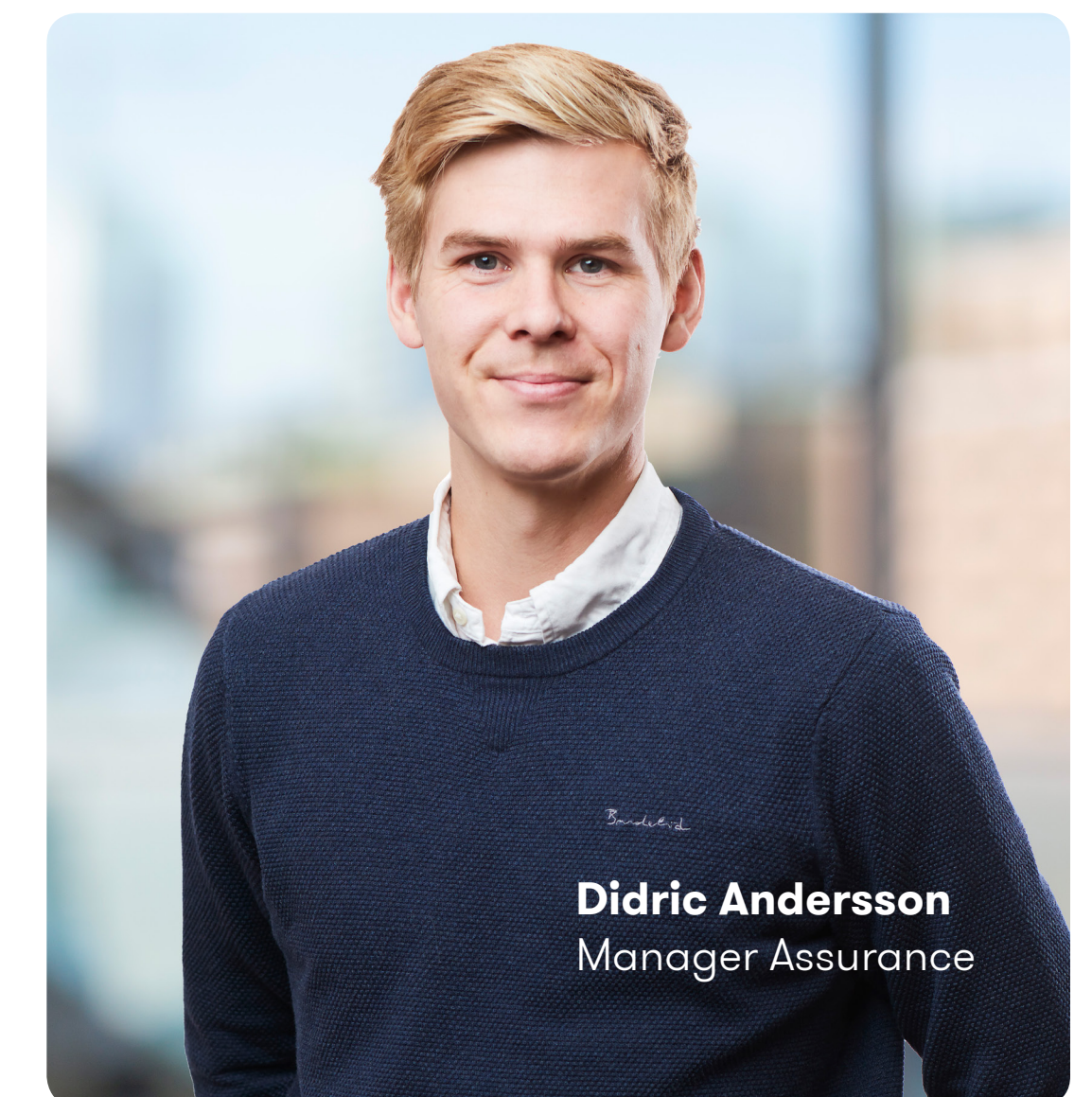
Vilket ansvar har en revisor?

Som revisorer ska vi inte finna egna förklaringar till varför saker ter sig som de gör, utan be kunden svara på våra frågor. Och när vi har fått en förklaring, ska vi inte nöja oss utan be om underlag som styrker att det faktiskt är så. Det är vårt ansvar att föra upp de oegentligheter vi hittar till ytan. Vi kan bidra till ett bättre samhälle genom vårt arbete.

Hjälpa till att få bort aktörer som inte ska finnas, som inte är hållbara och långsiktiga.

Kan en revisor ha nöjda kunder - när uppdraget är att granska dem?

Kundnöjdhet handlar inte om att vara kunden till lags. Jag ser det som ett sätt att skapa kundnöjdhet, att vi följer vårt regelverk och gör det arbete våra kunder betalar oss för att göra, även om det föranleder en anmärkning i revisionsberättelsen. Om det är något jag och mina kollegor i Future State kan skriva under på så är det att vi aldrig ångrar en gjord anmärkning, utan istället känt oss stolta över att vi fullgjort vårt uppdrag som revisorer.



Didric Andersson
Manager Assurance

Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv

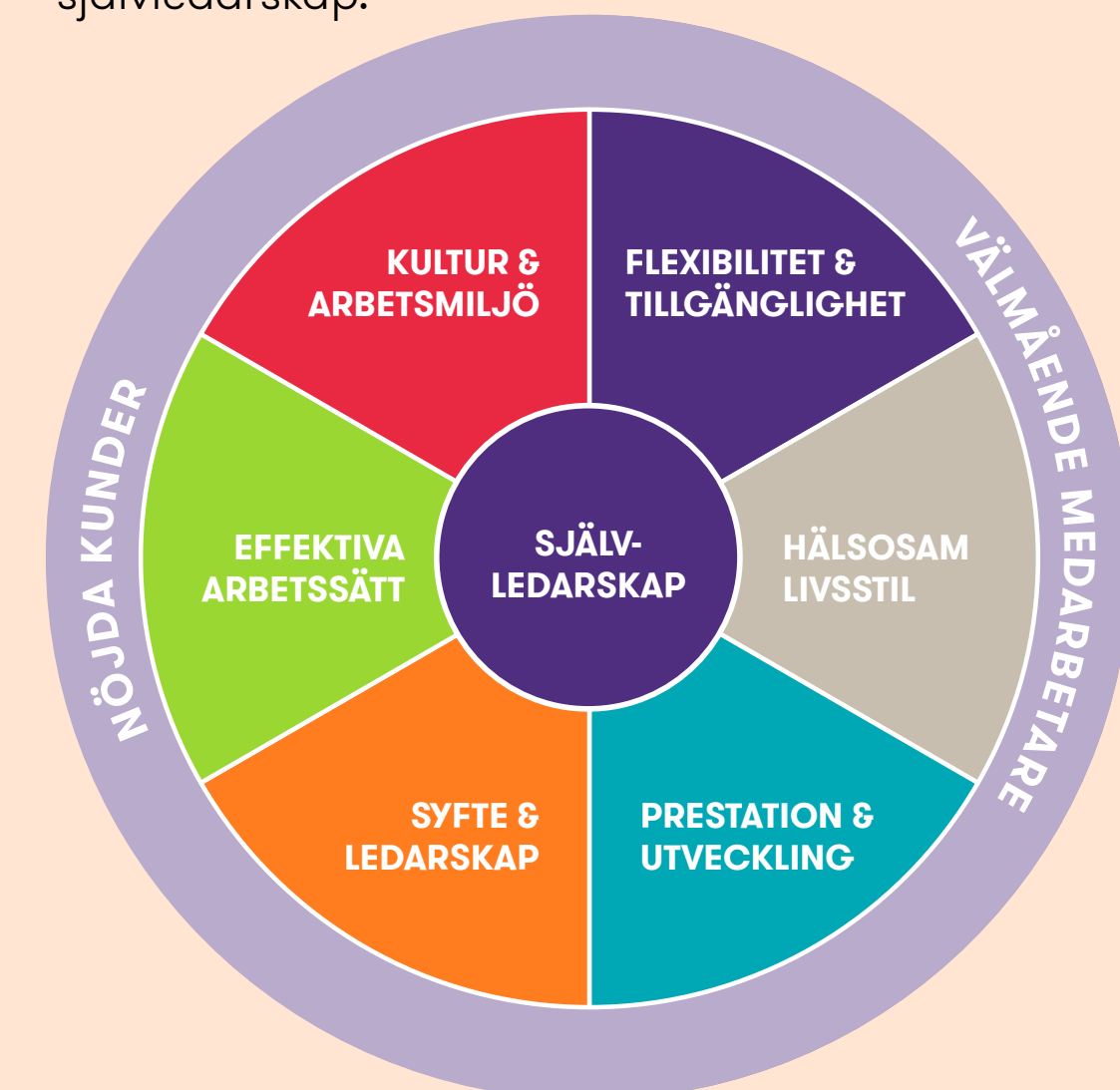
Vi verkar i en starkt konkurrensutsatt bransch, med ojämna arbetsfördelning under året, och stöttar kunder i en alltmer komplex affärsmiljö. För att våra medarbetare ska kunna ge en god kundupplevelse och samtidigt fortsätta att utvecklas krävs kunskap, ansvarstagande, dialog och strukturer hos oss som arbetsgivare.

Flexibilitet och tillgänglighet	Ett modernt arbetssätt och anpassad teknik ökar förutsättningarna för balans i livet och tydlighet kring tillgänglighet minskar negativ stress	- Arbete med att säkra en stabil IT-miljö och digitala lösningar tas fram för att underlätta effektivt teamsamarbete och arbete från andra platser än kontoret. - Riktlinjer för tillgänglighet har implementerats för att tydliggöra förväntan på när och hur vi ska vara nåbara, för att bidra till en bättre balans i livet.
Hälsosam livsstil	Tid för reflektion och återhämtning, minskad sjukfrånvaro och högre frisknärvaro	- Framtagen hälsoplan och utvalda hälsoinspiratörer på respektive kontor - Hälsostatistik från vår hälsopartner Onelab gör att vi proaktivt kan arbeta för att höja frisktal
Prestation och utveckling	Ökad möjlighet till kompetens- och karriärutveckling	- Vår pågående kundstrukturflyttning, som innebär att vi söker större och mer komplexa kunduppdrag, ger fler utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare. - Ökat fokus på lärandet i vardagen för att skapa en mer utvecklande arbetsplats.
Syfte och ledarskap	Ökad tillit och kompetensöverföring, samarbete och innovation	Hållbart arbetsliv är numera en del av våra ledarskapsutbildningar, inte minst partnerprogrammet LeadBusiness, och onboardingaktiviteter för nya medarbetare
Effektiva arbetssätt	Ökad organisatorisk effektivitet och högre kvalitet	Inom revision har vi implementerat ny metodik, förbättrad infrastruktur, ny utbildningsmodell och första versionen av ett nytt revisionsverktyg.
Kultur och arbetsmiljö	Bättre förutsättningar för att må bra, ökad kreativitet och delande av kunskap skapar ett bättre resultat	- Vi bygger en bra struktur för systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöombud finns på våra kontor och en e-learning är framtagen för att höja kompetensen bland våra chefer. - Workshops om bemötande och inkludering genomfördes på våra kontor under 2019.
Självledarskap	Medarbetare och chefer leder sig själva i det dagliga arbetet i hög utsträckning. Framgång bygger på tydlighet kring mål och förväntningar.	

Vår modell

För att skapa tydlighet i vad vi som bolag behöver utveckla delar vi in begreppet hållbart arbetsliv i sju arbetsområden. Inom varje område pågår aktiviteter som syftar till att ge våra medarbetare goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Vårt affärsmål är att 80% av våra medarbetare ska uppleva att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv 2021. Modellen är framtagen i dialog med medarbetarna och uppdaterades under året som ett resultat av intressentdialoger med experter inom hållbart arbetsliv. För varje delområde har ett antal nyckeltal valts ut för att vi ska kunna följa utvecklingen.

För samtliga sju områden finns det ett delat ansvar mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Arbetsgivaren ska ge förutsättningar och struktur, och medarbetaren möter upp med ett eget ansvarstagande - vi kallar det självledarskap.



Avgörande delar för ett hållbart arbetsliv

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Att arbeta systematiskt med den fysiska arbetsmiljön är viktigt för att medarbetare ska må bra, öka sin kreativitet och dela kunskap med varandra. På Grant Thornton gör vi varje år arbetsmiljöronder utifrån SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) på alla kontor. Där ingår bland annat en genomgång av ergonomi och belysning men också psykosociala delar med frågor som kontoret diskuterar. En del av medarbetarna är arbetsmiljöombud och engagerar sig i arbetsmiljöfrågor under arbetstid. Vi har också ett webbaserat läromedel för att säkra kompetensen bland våra chefer.

Utbildningsmöjligheter

Både nutiden och framtiden ställer nya krav på både kompetens och sätt att arbeta. Genom fokus på ett attraktivt arbetsliv där medarbetare kan växa och utvecklas säkerställer vi rätt kompetens inom organisationen och att utvecklingen drivs framåt. Vi fortsätter den resa vi påbörjat med att skapa en lärandekultur med moderna och flexibla utbildningar. Vårt mål är att få till en starkare koppling mellan utbildningarna och lärandet i vardagen. Detta gör vi utifrån lärandets olika faser genom att:

- använda prova på-moment och arbetsuppgifter både före och efter utbildningarna

- fokusera på övningar och case kopplade till verkliga arbetssituationer

- involvera chefer både före och efter utbildningarna för återkoppling och uppföljning i vardagen

Jämställt ledarskap

Grant Thornton är jämställt på ledarskapsnivå, och har som mål att öka andelen kvinnor som är partners till minst 40 procent 2021. Det senaste året har vi ökat andelen från 30 procent till 33 procent. 2018/19 genomfördes ett mentorskapsprogram med ett 30-tal deltagare för att ytterligare bidra till att nå målet.

Löner och förmåner

Under året har vi reviderat både vårlönemodell och vårt förmånspaket. Grant Thornton har tidigare haft kortare arbetstid än andra i branschen vilket gör att lönenivåer har jämförts på olika villkor. Vi erbjöd under året medarbetare att öka arbetstiden något och därmed lönen eller ligga kvar på tidigare kortare arbetstid. De flesta medarbetare valde att öka arbetstiden vilket innebär att vi i stor utsträckning har justerat upp lönen för medarbetarna. En normal arbetsvecka är nu 38,5h. Vårt förmånspaket ska bidra till ett hållbart arbetsliv och tas fram både generellt och individuellt. Under året höjdes friskvårdsbidraget för alla. I övrigt är förmånerna i stor

utsträckning decentraliserade beslut och tas av kontoren eller teamen.

Diskriminering

En inkluderande kultur med fokus på jämställdhet och mångfald är avgörande för att kunna skapa affärssnytta och möta kundernas behov. Inga former av trakasserier accepteras inom Grant Thornton och det råder nolltolerans mot diskriminering precis som mot andra brott mot mänskliga rättigheter. Vi har tydliga policys och riktlinjer gällande för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling

Under 2019/2020 rapporterades ett ärende via visselblåsarfunktionen. I medarbetarundersökningen 2019/2020 uppgav 32 medarbetare (hälften kvinnor, hälften män) att de under den senaste tolv månadersperioden någon gång känt sig diskriminerade utifrån någon eller några av de sju grunderna i diskrimineringslagen, vilket utgör 3,3 procent. Chefer fångar även upp signaler om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling i utvecklingssamtalen. Oavsett hur ett ärende uppkommer, hanteras det av HR tillsammans med ansvariga chefer i enlighet med nationell lagstiftning. De åtgärder som är nödvändiga enligt lag och enligt Grant Thorntons policy vidtas lokalt.

Från och med hösten kommer vi att ha ”inkluderande kultur” som en del av vår grundläggande ledarutbildning.

Personalomsättning

Hög personalomsättning är en utmaning i branschen generellt. Vi upplever att vi förlorar för många av våra yngre förmågor redan ett par år efter deras upplärning, men kan glädjande nog konstatera att vårt hårda arbete på området ändå har givit resultat. Personalomsättningen ligger nu på 14,1 procent, en förbättring med 4,4 procentenheter.

Kollektivavtal

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

Policy och efterlevnad kopplat till medarbetare

Vi arbetar för att skapa tydlighet kring vår styrning av policys. Framåt vill vi öka medvetenhet om organisationens alla policys och på ett mer strukturerat säkra efterlevnad i hela organisationen, både som nyanställd och kontinuerligt som medarbetare. Det pågår ett arbete för att sätta strukturen och möjliggöra önskad medvetenhet. Vi har uppdaterat vår jämställdhetspolicy med ett bredare perspektiv för att få med mångfald och vår strävan om en inkluderande kultur. Vi har också uppdaterat vår miljö och resepolicy med tydligare riktning om hur vi kan minska den negativa påverkan på miljön.

Policys och regelverk

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

Affärsmål

Vår utgångspunkt är kunder, medarbetare och samhället. Vi har definierat områden och mål utifrån både affärsmässighet och ett hållbarhetsperspektiv. Det pågår centrala aktiviteter i vår organisation för att nå mål inom varje område. I tabellen nedan lyfter vi några av de viktigaste målen och utvecklingen av kopplade nyckeltal.

MÅL	KPI	2021	19/20	18/19	17/18	GLOBALT MÅL
Hållbart arbetsliv Att våra medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv	Frisktal (%)	85	73,9	72,5	70	3.d
	Upplevda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv (% i medarbetarundersökning)	80	73	-	-	3.d
Inkluderande kultur Vi har en inkluderande kultur	Vara branschledande genom en jämställd partnerstruktur (andel kvinnor %)	40	33	30	29	5.1, 5.5, 8.5, 10.2



Globala mål och dess betydelse

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

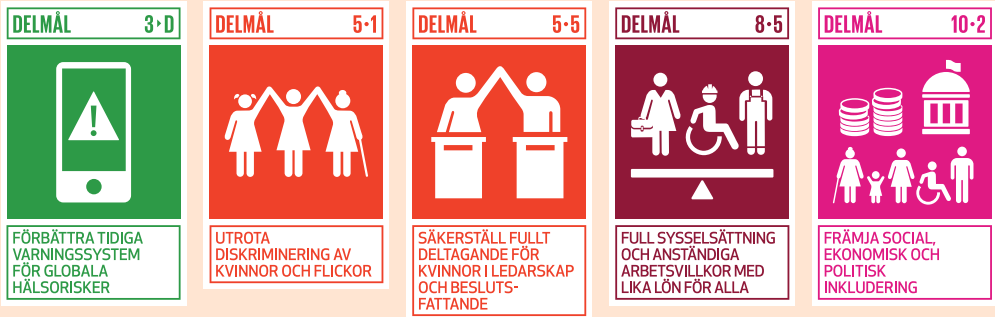
3.d Stärka alla länders, i synnerhet utvecklingsländernas, kapacitet när det gäller tidig varning, riskreducering och hantering av nationella och globala hälsorisker

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

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

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

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



SAMHÄLLE

Öka hållbar tillväxt

Strategi 2018-2021:

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

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

I detta kapitel

- 32** Samarbeten
- 33** Mötesplats
- 34** Klimatpåverkan
- 35** Affärsmål

Samarbeten

Grant Thornton är aktiv samarbetspartner till flera olika aktiviteter och nätverk speciellt utvalda tack vare kopplingen till tillväxt och entreprenörskap.

Mötesplatser

Vi har sedan 2015 en mötesplats under Almedalsveckan som samlar frågor om entreprenörskap och ägarlett företagande. Vi finns också representerade på Epicenter i Stockholm, där många snabbväxande techbolag med stor framtidspotential har sin bas. Grant Thornton öppnar också upp sina kontor runtom i landet för entreprenörer och andra intressenter att använda till möten och olika former av aktiviteter. Genom dessa mötesplatser skapas värdefullt nätverkande, både för oss och för våra nuvarande och potentiella kunder.

Digitala alternativ

Under Coronautbrottet ställde många av våra samarbetspartners om till en digital modell. Bland annat ändrades Di Gasells åtta planerade inspirationsfrukostar runtom i landet under våren till tre större digitala events. Dessa öppnades upp för Sveriges alla Gaseller och entreprenörer. Genom Företagarna och sajten Entreprenörstid bidrar vi med tips och råd till Sveriges företagare och framförallt de 60 000 företagare som Företagarna företräder.

Uppskattad seminarieverksamhet

YEoS (Young Entrepreneurs of Sweden), Nätverket 17, SUP46 och lokal samverkan med exempelvis Företagarna är andra exempel på samarbeten som tillsammans med vår omfattande seminarieverksamhet bidrar till att främja företagandet i Sverige.

Med seminarieserier inom till exempel styrelse-, vd- och ägarfrågor lyfter vi ämnen som är värdefulla för att skapa ett hållbart och framgångsrikt företagande i Sveriges många tillväxtbolag.

Vi delar gärna med oss av vår kunskap och våra erfarenheter. Under året har vi genomfört 215 seminarier med ca 4 000 besökare som fått träffa specialister från våra olika affärsområden och branschgrupper. Hela 89 procent av de som svarat på utvärderingen upplever våra seminarier som värdefulla. Vi står också värd för olika typer av nätverk som exempelvis kvinnligt nätverk och hållbart företagande och arrangerar seminarieserier för att främja nätverkande och för att diskutera relevanta samhällsfrågor.

Nytt samarbete

Under året inleddes också ett nytt samarbete med Di Näringslivets mäktigaste kvinna. Ett initiativ som startades av Veckans Affärer 1998 för att synliggöra kvinnor som framgångsrikt är med och formar ett starkt näringsliv och ett bättre Sverige.

Påverka vår leverantörskedja

Grant Thornton vill skapa goda relationer till samarbetspartners och leverantörer för ett långsiktigt samarbete. I vår strävan att utveckla och förbättra vill vi säkerställa att våra samarbetspartners och leverantörer arbetar för en hållbar utveckling. Grant Thorntons affärskritiska inköp rör exempelvis IT-investeringar, hyra av lokaler,

försäkringar, affärsresor och andra professionella tjänster. Det pågår ett arbete för att utveckla vår inköpsprocess, som också omfattar att ställa krav på våra samarbetspartners och leverantörers efterlevnad av internationella riktlinjer och principer kring mänskliga rättigheter, barns rättigheter och rättigheter i arbetslivet. Arbetet omfattar också riktlinjer för hur vi väljer nya leverantörer och samordning och uppföljning av befintliga.

Vi har som mål att bli bättre kravställare och minska antalet leverantörer. Under 2017 etablerade vi en leverantörskod som biläggs alla nya betydande avtal (inköp över 500 000 kr per år). Vi tagit ytterligare steg för att etablera relation och följa upp våra leverantörer. Under 2020 påbörjades en uppsättning av en digital portal för att underlätta arbetet med uppföljningen. Leverantörskoden finns publicerad på vår hemsida grantthornton.se



företagarna yeos

Med fokus på den yngre generationen

Studenter är en viktig målgrupp eftersom många av dem sedan inleder sin karriär hos oss. Förutom att närvara på arbetsmarknadsdagar på universiteten och högskolorna sponsrar vi studentaktiviteter som SM i ekonomi och Megakonferensen. Vi når också studenter genom våra egna aktiviteter och i höstas genomförde vi Get Audit Day samt en casedag inom Advisory. Get Accounting Day som var planerat i mars ställdes in på grund av coronautbrottet. Vi har även vårt egna nyhetsbrev Grant Thornton Student samt riktade onlinekampanjer. Grant Thornton är också nationell utbildningspartner till projektet Sustainergies Academy, som är ett caseprogram för studenter intresserade av hållbarhet.

”Det är viktigt att vi har attraktiva aktiviteter för att skapa intresse för oss som företag. Vi träffar studenterna i olika sammanhang och erbjuder möjligheter att testa på olika roller hos oss. Det ger studenterna en inblick och känsla för oss som arbetsgivare.”

Jessica Heikkilä

Recruitment & Employer Brand Specialist



Mötesplats

Nya Malmökontoret – en mötesplats att räkna med

Ett av målen i affärsplanen 2018–2021 är att vara en attraktiv mötesplats för entreprenörer, tillväxtbolag och det lokala näringslivet. På landets 24 kontor från norr till söder skapas därför utrymme för inspiration och kunskapsutbyte.

Malmökontoret har under året flyttat in i nya lokaler i det nybyggda kontorshuset Aura. Det nya kontoret är inte bara en attraktiv arbetsplats – utan också en mötesplats med helt nya möjligheter.

Kontoret ligger mitt i Malmö, nära centralstationen och Malmö Live som är några av stadens knutpunkter. Våningsplanet där Grant Thornton huserar har både ett stort ljusinsläpp och en stor takterrass. Här arbetar nu cirka 50 medarbetare, inom samtliga affärsområden.

Hur påverkar de nya lokalerna ert arbete i Malmö?

De nya lokalerna andas nytänk och framåtanda och är en konkurrensfördel i arbetet med att skapa den mest attraktiva mötesplatsen. Vi har den senaste tekniken och en stor samlingsyta som vi kan utnyttja till många olika saker, både för medarbetare och kunder.

Hur har coronabrottet påverkat er?

I skrivande stund kan vi inte använda vår mötesplats på det sätt som är tänkt, på grund av Corona. Vi ser fram emot att återgå till det som vi var i full gång att bygga upp innan virusutbrottet. Då var det många som nyttjade vår mötesplats, både kunder och andra. Våra kunder hade styrelsemöten, ledningsgruppsmöten och externa utbildningar här. Vi är glada för att det har varit väldigt mycket aktivitet och välfyllda seminarier. Vi hade inte alls samma rörelse i våra tidigare lokaler.

Under coronabrottet tog vi själva aktivt och tidigt beslut att ställa in alla våra evenemang. Samtidigt erbjöd vi alla medarbetare som ville att jobba hemifrån. De som arbetar på kontoret är uppdelade i två grupper så att hälften får vara på kontoret och hälften jobba hemma varannan dag.

Hur tänker ni framåt med kontoret som mötesplats?

Det kan säkert bli lite olika effekter efter corona. En del medarbetare kanske upptäcker att det är en fördel med att göra vissa saker hemma, men många kommer nog att uppskatta att komma tillbaka till kontoret, dels för att de har saknat kollegorna och dels för att vissa arbetsuppgifter underlättas om man är på samma plats.

Vad gäller seminarier tror jag att det kommer att finnas ett uppdämt behov att träffas och vilja nätverka. Man kan tänka sig kombinationer

framöver av fysiska seminarier och webinarier. Vi har goda förutsättningar för det rent tekniskt. Det fysiska mötet kommer även fortsättningsvis vara viktigt, men med ny teknik kan vi addera ökad tillgänglighet för kunskapsdelning genom att det också finns digitalt.



Boel Hansson
Kontorschef Malmö

Klimatsmarta kontor

Fyra frågor till Amanda Egnell, Junior Associate och ansvarig för klimatsmarta kontor i Uppsala.

Vad innebär klimatsmarta kontor?

En medarbetare på varje kontor har blivit utsedd att koordinera arbetet med att minska klimateffekterna lokalt. Utifrån viss central vägledning utformas sedan arbetet ganska fritt. Målet är att alla kontor ska minska sina utsläpp med 20 procent till 2021

Hur går det till rent praktiskt?

Vi jobbar mycket med uppföljning. Bland annat följer vi upp flygstatistik och värme-, vatten- och elförbrukning. Eftersom vi är ett tjänsteföretag så är det sådant som gör mest skillnad i klimatarbetet. Det handlar om att skapa en medvetenhet om vad som påverkar klimatet snarare än att kontrollera exakt vem som gör vad.

Varför är det här viktigt?

Jag tror att det är viktigt att göra miljöarbetet konkret. Blir det lätt att följa så blir det också lätt att se hur man kan påverka och göra skillnad.

Ni har också haft ett samarbete med en hälsoinspiratör. Vad har det inneburit?

Samarbetet har skapat medvetenhet och engagemang om klimatfrågor och andra hållbarhetsfrågor. Vi har bland annat skapat ett miljö- och klimatbingo med olika aktiviteter som lunchpromenad, vegetarisk mat etc. Det är ett sätt att kombinera klimat- och hälsoarbetet och dessutom göra det underhållande. Det blir lättare att nå målen då.

Att minska vår negativa påverkan på klimatet är ett långsiktigt arbete

Vi arbetar med att integrera hållbarhet i alla delar av organisationen – i våra affärsområden, inom våra branschsatningar och på våra lokala kontor – för att kunna bidra till långsiktighet och ökad hållbar tillväxt.

Som ett tjänstebolag har vi stora möjligheter att bli ett klimatsmart företag. Vår största miljöpåverkan, 99 procent, utgörs av energianvändning och tjänsteresor. Vår verksamhet bygger på möten med kunder, samarbetspartners och att vi träffar varandra. Med bättre och mer utvecklad teknik kan vi i högre utsträckning ha möten utan att träffas fysiskt. Coronakrisen har medfört att vi på kort sikt har ställt om till ett mer digitalt arbetssätt som underlättar vår kommunikation och bidrar till ett minskat resande. Under våren 2020 har vi också implementerat videokonferens på flera av våra kontor för att göra det enklare att mötas digitalt. För de som behöver resa uppmuntrar vi resor med tåg.

Åtgärder för att minska vår påverkan

Vi har genomfört centrala åtgärder som gett resultat. Vi har bytt elleverantör till God El som erbjuder förnybar el, satt tågresande som

förval i vårt resebokningssystem och under 2019 stärkt vår miljöpolicy. Vårt minskade CO₂-utsläpp 2019/2020 beror i huvudsak på att antalet kontor som anslutit sig till vårt centrala avtal GodEl har ökat. Vi har också slutit ett centralt avtal med M (f.d Sunfleet) som möjliggör att hyra elbilar på flera orter och vi ställer krav på taxibolagen. Ett exempel är att vi i Stockholm är anslutna till Nollzon som automatiskt ger elbilsprioritet när vi beställer taxi.

Klimatsmarta kontor

Vårt arbete med att minska vår negativa påverkan på klimatet är långsiktigt. Vi arbetar med klimatsmarta kontor som innebär att majoriteten av våra kontor har mål och handlingsplaner för att kunna bidra till vårt övergripande långsiktiga mål om minskat koldioxidutsläpp. För att underlätta arbetet finns en ansvarig person per kontor som arbetar aktivt med klimatfrågan och följer upp, utifrån en guide och checklista

vi tagit fram. Varje år redovisar vi vårt koldioxidutsläpp i ett miljöbokslut, som presenteras i vår års- och hållbarhetsredovisning.

Klimatinvestering

Under året har vi fattat beslut om att kompensera för vårt koldioxidutsläpp. Vi vill gärna bidra till ett alternativ i Sverige och har därför valt att stötta ett projekt som drivs av Miljö Matematik Malmö AB. Projektet heter Svensk kolinlagring och ska öka möjligheterna att binda kol i jordbruksmark genom att skapa en marknadsplats för företag och lantbrukare. Vi vill med detta bidra till utforskning/modellering av framtida tekniker som skulle kunna skalas upp.

Leverantörskod och hållbara inköp

Vi arbetar också med att stärka vår inköpsprocess och uppföljningsrutiner. Det är ett viktigt steg för oss att välja leverantörer som arbetar enligt vår leverantörskod och uppsatta miljökriterier. Vi arbetar kontinuerligt

för att alla nya avtal ska gå genom vår inköpsfunktion. I samband med arbetet har också kraven på inköp av resor, mat, dryck och material stärkts. Våra största konferenser planeras utifrån ett hållbarhetsperspektiv och med hänsyn till miljöpåverkan. 2019 vann vi priset Gyllene Hjulet för vår konferens i Orsa, med motiveringen att vi visat på hållbarhet i ord och handling när vi samlade 1 300 medarbetare för utomhuskonferens i fjällvärlden.

Riktlinjer

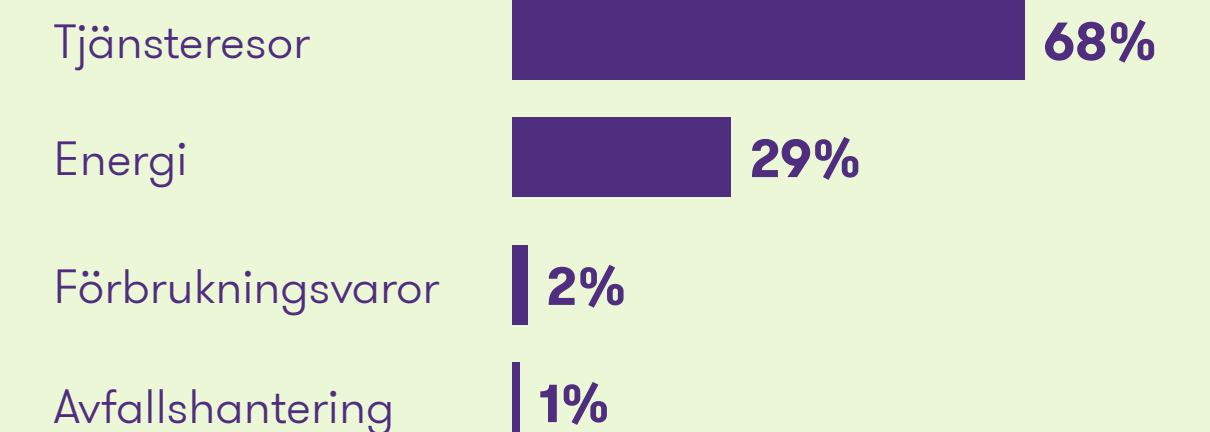
Grant Thornton bedriver inte någon miljöfarlig verksamhet med tillstånds- eller anmälningsplikt enligt miljöbalken. Vår hållbarhetspolicy omfattar riktlinjer som bygger på de tio principerna i UN Global Compact och en av principerna omfattar hänsyn till miljön och försiktighetsprincipen. Vi har också en miljöpolicy för hela företaget som beskriver våra riktlinjer kring miljön. Båda policys finns publicerade på vår hemsida.

Vår påverkan

Vi verkar för att tillgängliggöra vår kompetens, bidra till nya samarbeten, inspirera till en hållbar tillväxt i samhället och att vår affär har låg påverkan på miljön.

Utsläpp av växthusgaser (ton CO₂e)

2019/2020



32% minskat CO₂-utsläpp sedan 2017

94% av våra leverantörer följer vår uppförandekod

4 000 deltagare på våra seminarier

Affärsmål

Vår utgångspunkt är kunder, medarbetare och samhället. Vi har definierat områden och mål utifrån både affärsmässighet och ett hållbarhetsperspektiv. Det pågår centrala aktiviteter i vår organisation för att nå mål inom varje område. I tabellen nedan lyfter vi några av de viktigaste målen och utvecklingen av kopplade nyckeltal.

SAMHÄLLE	KPI	2021	19/20	18/19	17/18	GLOBALT MÅL
MÅL Hållbar tillväxt i samhället Tillgängliggöra vår kompetens och engagera till en hållbar tillväxt i samhället	90 % av deltagarna uppfattar våra seminarier som värdefulla	90	89	88	-	4.4, 8.3
	Vår affär har låg påverkan på miljön - totalt koldioxidutsläpp (CO ₂ e) i ton minskar med 20% till 2021	2 113	1784	2 151	2 641	13.1



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Globala mål och dess betydelse

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

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

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

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



Bolagsstyrning

Vi är marknadsledande i våra valda kundsegment på flera orter och fortsätter att arbeta med att förbättra kundupplevelse, kvalitet och processer. En stor del av vår verksamhet är reglerad. Oberoende, antikorruption och utvärdering av kunduppdrag är centralt för oss. God riskhantering, regelefterlevnad och intern styrning och kontroll är en grundförutsättning för att bedriva revisionsverksamhet.

I detta kapitel

- 37** Affärsetik
- 39** Årets finansiella översikt i korthet
- 40** Riskhantering
- 41** Väsentliga områden utifrån risk
- 43** Styrelse
- 44** Företagsledning
- 45** Styrning av hållbarhet

Affärsetik

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

Extern kvalitetskontroll

Kvaliteten inom revisionsverksamheten kontrolleras externt av Revisorsinspektionen, branschorganisationen FAR och av Grant Thornton International. De externa kontrollerna består av uppdragskontroller och kontroll av kvalitetssystem. FAR kontrollerar att vår interna kvalitetskontroll är effektivt utformad. I de senaste kontrollerna som genomförts godkändes 100 procent av uppdragskontrollerna. De externa kontrollerna sker normalt vart tredje år och nästa kontrolltillfälle är beräknat att ske under 2020/2021.

Intern kvalitetskontroll

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

Kvalitetsgranskning

Kvalitetsgranskningen utförs av särskilt utvalda kvalitetskontrollanter som rapporterar till Kvalitetsnämnden. Under 2019/2020 har 81 kvalificerade revisorer, 56 redovisningskonsulter, 20 skatterådgivare, två konsulter inom Advisory, 20 certifierade affärsrådgivare samt tre kontor kvalitetskontrollerats. Resultatet av genomförd intern kvalitetskontroll 2019/2020 visar att våra medarbetare i huvudsak följer våra interna regler och riktlinjer, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Resultatet av vår genomförda interna kvalitetskontroll 2019/2020 visar på en tydlig förbättring enligt våra internt högt ställda krav. Eventuella brister kommuniceras med ansvariga för respektive affärsområde samt med kontorscheferna för att kunna vidta lämpliga åtgärder. Efter avslutad kvalitetskontroll rapporterar Kvalitetsnämnden sitt resultat till företagsledningen, styrelsen och FAR.

Gruppen för utvärdering

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

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

- Hot mot oberoende (om revisions- eller bestyrkandeuppdrag)
- Skadat anseende (renommé, förenlighet med Hållbarhetspolicy, etc.)
- Arvodesförlust (betalningsovilja eller betalningsoförmåga)
- Stämning (stämningsbenägen kund/bransch, stora uppdragsrisker typiskt/monetärt, tredjemansrisk)
- Bedrägeri (oegentligheter hos kunden, riktade mot kunden, oss eller annan)
- Revisionsrisk /professionell risk (komplexitet, bemanning etc.)

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

Kvalitetsgranskningar under året

Kvalificerade revisorer	81
Redovisningskonsulter	56
Skatterådgivare	20
Certifierade affärsrådgivare	20
Kontor	3
Advisory-konsulter	2

182
interna kontroller

90%
andel godkända
kontroller 2019/2020

”Vi arbetar kontinuerligt med vårt mål att uppnå 100 % godkända kvalitetskontroller”

- Peter Ek, Risk Manager

Affärsetik

Utvärdering av kunder och uppdrag

Att inhämta och noga utvärdera relevant information beträffande våra kunder är en av de viktigaste åtgärderna för att förebygga och begränsa risker, både för Grant Thornton och för våra medarbetare. Utvärderingen ska ske vid (offert)förfrågan från en presumtiv kund och därefter en gång per år – innan besked om godkännande lämnas till kund.

Etiskt förhållningssätt

Som en del i vårt arbete för god regelefterlevnad har vi också ett antal andra styrande dokument. Det handlar bland annat om Grant Thorntons policy, riktlinjer och instruktioner samt etikregler enligt IESBAs och FARs regelverk. Grundläggande för vårt etiska agerande är vår hållbarhetspolicy som baseras på UN Global Compacts tio principer. Ta del av vår hållbarhetspolicy i sin helhet på grantthornton.se.

Antikorrupktion

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

Alla medarbetare inom Grant Thornton är skyldiga att följa riktlinjerna i antikorrupktionspolicyn. Grant Thornton förväntar sig även att eventuella samarbetspartners, underkonsulter och leveran-

törer följer och tillämpar motsvarande policy. Alla medarbetare ska rapportera mottagna eller lämnade gåvor, gästfrihet eller annan förmån av värde som inte kan anses vara "uppenbart obetydligt".

Förebyggande av penningtvätt

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

Regler för att undvika etiska risker

Det finns en rad typsituationer där etiken kan sättas på prov:

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

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

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

Oberoendeundersökningen

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

Möjlighet att rapportera oegentligheter

Grant Thorntons verktyg för visselblåsning infördes under 2019 och är ett viktigt sätt att motverka trakasserier eller andra oegentligheter på arbetsplatsen. Under det första året som systemet varit i bruk har ett ärende inkommit och hanterats i denna rutin.

Styrning av vår verksamhet

Policy, interna rutiner och styrdokument

- Antikorrupktionspolicy
- Hållbarhetspolicy (ska ersättas med Code of Conduct under 2020)
- Riskmanagementhandbok
- Kvalitetskontroller
- Oberoendeundersökning
- Utbildningar i specifika regelverk, som t ex Penningtvättslagen

Vår verksamhet styrs av följande regelverk

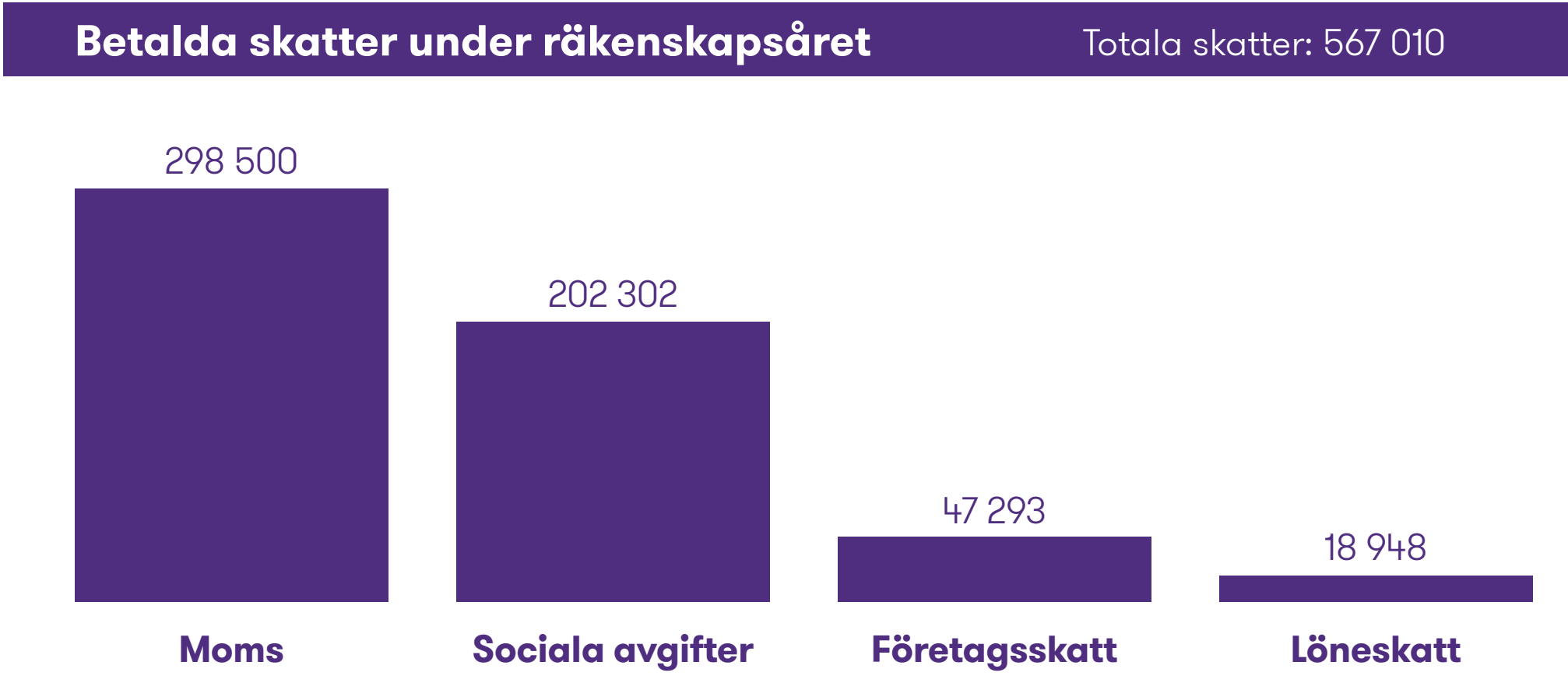
- EU-direktiv
- Aktiebolagslagen
- Revisorslagen
- ISQC1 (International standard on quality control)
- FARs regler och standarder
- Etikoden utfärdad av IESBA

Årets finansiella översikt i korthet

Alla belopp är i tkr om inte annat anges.

Omsättning	Verksamhets-kostnader	Löner och ersättning	Samhälls-investering*
1 594 893	1 404 872	1 010 288	4 614
Utbetald utdelning	Betald inkomstskatt	Avskrivning	Årets resultat
158 400	36 735	26 826	158 159

*Inkluderar seminarier, samarbeten, sponsring och välgörenhet



FÖRÄNDRING I EGET KAPITAL

Koncernen förändring	Aktiekapital	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2019-05-01	1 048	258 070	259 118
Utdelningar juni 2019		-158 400	-158 400
Årets resultat		158 159	158 159
Utgående balans 2020-04-30	1 048	257 829	258 877

Moderföretaget förändring	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2019-05-01	1 048	364	161 073	162 485
Utdelning juni 2019			-158 400	-158 400
Årets resultat			157 416	157 416
Utgående balans 2020-04-30	1 048	364	160 089	161 501

FLERÅRSJÄMFÖRELSE*

	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017	2015/2016
Nettoomsättning	1 594 893	1 523 915	1 448 355	1 368 259	1 281 929
Omsättningstillväxt (%)	5%	5%	6%	7%	6%
Rörelseresultat	205 245	210 396	205 695	165 861	148 641
Rörelsemarginal (%)	13%	14%	14%	12%	12%
Balansomslutning	591 268	608 049	601 558	556 353	496 280
Soliditet (%)	44%	43%	43%	40%	41%
Avkastning på totalt kapital (%)	35%	35%	34%	30%	30%
Medelantalet anställda	1 268	1 198	1 171	1 112	1 030

*Definitioner av nyckeltal, se noter.

Förväntad framtida utveckling

På lång sikt bedömer vi utvecklingsmöjligheterna inom samtliga våra tjänsteområden som goda men att det finns en osäkerhet med tanke på Corona. Vi bedömer dock att Corona kommer att påverka oss främst genom ökade kreditrisker och minskad volym inom några av våra tjänsteområden. Väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som företaget står inför framgår i på sidan 40-42.

Förslag till vinstdisposition (kronor)

Balanserad vinst/ansamlad vinst från föregående år	2 673 206
Årets vinst	157 415 775
Vinstmedel till förfogande	160 088 981

Styrelsens förslag till disposition

Balanseras i ny räkning	160 088 981
	160 088 981

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

Riskhantering

Risker och riskhantering

Företagsledningen samverkar med Enterprise Risk Management-trådet för att identifiera och utvärdera hållbarhets, strategiska, operationella och finansiella risker, analysera vilka åtgärder som vidtas, utvärdera vilka ytterligare åtgärder som kan tänkas vidtas för att minska riskerna. Syftet är att med ett strukturerat och proaktivt sätt förebygga risker i verksamheten. Alla övergripande risker som påverkar vår nuvarande och framtida affär hanteras. Rådet utgörs av Hållbarhetschef, Revisionschef, vice vd/COO och Risk manager som ansvarar för risker och affärsetiska frågor. Rådet sammanträder minst två gånger per år och i samband med affärsplanering & budgetarbete. Arbetet är viktigt för att ha fokus på rätt områden och göra rätt prioriteringar i vårt förebyggande riskarbete.

I den grafiska modellen till höger visar vi de prioriterade riskerna. På nästföljande sidor presenteras riskerna i förhållande till våra väsentliga områden och hur vi arbetar för att minska riskerna.

Finansiella risker

De finansiella riskerna består främst i kreditrisk knutna till kundfordringar. Omsättningen på koncernens tio största kunder står för drygt 4% (3%) av den totala nettoomsättningen. Expone- ringen mot enskild kund utgör därför inte någon marknadsrisk för koncernen. Dock har Corona medfört en ökad kreditrisk för företaget. Genomsnittlig kredittid är 20 dagar (22). Konstaterade kundförluster uppgår till 0,4% av omsättningen (0,5%). Ränte- och valutarisker i koncernen är inte väsentliga. Verksamheten finan- sieras till största del via eget kapital och egen intjäning. Likvidi- tetsrisk bedöms normalt sett som låg, men har dock ökat vid den marknadsstörning som Corona kan befaras medföra.

	BESKRIVNING	SANNOLIKHET	PÅVERKAN
1	Marknadsrisker -konjunktunedgång/konkurrentrisk, makroekonomisk utveckling, anpassningsförmåga till omvärldsförändringar		
2	Svårigheter att attrahera och utveckla medarbetare		
3	Risk för ökad ohälsa bland medarbetare		
4	Låg utveckling och innovationsförmåga		
5	Risk för dataintrång, dataförlust, datavbrott eller andra brister som kan påverka informationssäkerheten		
6	Ledarskap, sammansättning och kultur inte är tillräcklig stark för långsiktig förändring och utveckling		
7	Att vi inte arbetar med "rätt" kunder långsiktigt utifrån ekonomiskt, socialt eller miljömässigt perspektiv		
8	Risk för väsentliga eller systematiska kvalitetsbrister i vårt utförande		
9	Bristande anpassning till regulatoriska förändringar		

Risker och riskhantering

I vår översikt på sid 67-68 kan du läsa mer om riskernas påverkan och vår riskhantering.

Väsentliga områden utifrån risk

Ansvarsfull rådgivning	Antikorrupktion	Hållbara kunder och uppdrag	Hållbar tillväxt och tjänster	Hållbar arbetsplats
Grant Thornton har en viktig funktion i samhället att ge oberoende rådgivning till tillväxtbolag. Vår påverkan I vår rådgivning ska vi följa lagar och regler, upprätthålla en god affärssed, skydda våra kunders data och agerar etiskt mot våra kunder och intressenter. Styrande dokument • Riskmanagementhandbok och etikkod • Riktlinjer för kvalitetskontroller • Riktlinjer för kvalitetskrav • Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020) Identifierade risker • Risk för att yrkesetiken åsidosätts • Risk för väsentliga eller systematiska kvalitetsbrister i vårt utförande • Bristande anpassning till regulatoriska förändringar • Risk för dataintrång, dataförlust, datavbrott eller andra brister som kan påverka informationssäkerheten • Felaktig hantering av information på sociala medier eller i andra tillgängliga kanaler	Genom att kvalitetssäkra finansiell information, agera etiskt och rapportera alla typer av ekonomisk brottslighet bidrar till att skapa trygghet i samhället, hållbart företagande och ett välmående näringsliv. Vår påverkan Genom att arbetar mot mutor och korrupktion och genom att minimera risker och följa regelverk Styrande dokument • Antikorruptionspolicy • Riktlinjer för kvalitetskontroller • Riktlinjer för kvalitetskrav • Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020) Identifierade risker • Medarbetare agerar med bristfälligt omdöme - oegentligheter, bristfällig etik eller dåligt uppförande som skadar Grant Thornton	Grant Thornton vill arbeta med uppdrag där motpartens ambitioner och värderingar stämmer med våra. Vår påverkan Genom att våra kunder, samarbetspartners och uppdrag utvärderas utifrån oberoenderegler, riskperspektiv och med hänsyn till vår etiska värdegrund innan acceptans. Styrande dokument • Riskmanagementhandbok och etikkod • Riktlinjer för kvalitetskontroller • Riktlinjer för kvalitetskrav • Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020) Identifierade risker • Att vi inte arbetar med "rätt" kunder långsiktigt utifrån ekonomiskt, socialt eller miljömässigt perspektiv	Vi strävar efter att vara långsiktiga i våra affär, arbeta integrerat med hållbarhet i vårt kunderbudande och styra våra interna affärsaktiviteter långsiktigt. Vår påverkan Med vår affärsmodell skapa värde för alla våra intressenter och att i våra affärsbeslut ta hänsyn till hur vi påverkar medarbetare, kunder, samhälle och miljö på kort och lång sikt. Styrande dokument • Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020) Identifierade risker • Låg utveckling och innovationsförmåga - anpassning till ny teknik och nya krav från omgivningen. • Ledarskap, sammansättning och kultur inte är tillräcklig för långsiktig förändring och utveckling • Globalt erbjudande inte tillräckligt attraktivt • Marknadsrisker - konjunkturnedgång/konkurrentrisk, makroekonomisk utveckling, anpassningsförmåga till omvärldsförändringar • Kortsiktiga lönsamhetskrav och uppföljning Finansiella risker - kreditrisk knuten till kundfordringar och likviditetsrisk	Som arbetsgivare har vi ansvar för de 1 300 individer som arbetar hos oss, samt så har vi ett indirekt ansvar åt deras familjer och i det lokala samhället vi verkar i. Vår påverkan Genom att attraherar nya och behålla våra medarbetare med ett utvecklat ledarskap och arbetsvillkor som stimulerar hälsa och välbefinnande. När vi bidrar till karriärsutveckling genom t ex utbildning. Styrande dokument • Arbetsmiljöpolicy • Mångfald och jämställdhetspolicy (20190501) • Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier • Rekryteringspolicy • Arbetsmiljöronder som genomförs årligen • Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020) Identifierade risker • Risk för ökad ohälsa bland medarbetare • Svårigheter att attrahera och utveckla medarbetare • Otillräckliga rutiner och processer för katastrofhantering • Risk för större avhopp av enheter/nyckelmedarbetare

Väsentliga områden utifrån risk

Risker och riskhantering

I vår översikt på sid 67-68 kan du läsa mer om riskernas påverkan och vår riskhantering.

Inkludering, mångfald, jämställdhet

Framtiden kommer ställa nya krav på både kompetens och sätt att arbeta. Om vi har medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger det oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå våra kunders olika behov. Det gör att vi kan utveckla bättre tjänster, produkter och service.

Vår påverkan

Vi kan bidra till ökad mångafald genom att bedöma personer utifrån deras kompetens, visa respekt för individer, arbeta för att ge alla lika möjligheter oavsett ålder, bakgrund och kön. Arbeta proaktivt för att undvika all form av diskriminering.

Styrande dokument

- Arbetsmiljöpolicy
- Mångfald och jämställdhetspolicy (20190501)
- Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- Rekryteringspolicy
- Sociala mediepolicy
- Lönekartläggning som genomförs årligen
- Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)

Identifierade risker

- Risk för brott mot mänskliga rättigheter – diskriminering av medarbetare
- Risk för låg förändringstakt för att öka mångfalden och jämställdheten

Samhällsutveckling

Vi tror på ett samhälle där alla arbetar tillsammans för att ta tillvara på näringslivets innovationskraft och potential. Våra medarbetare har stor kunskap som vi delar med oss av för att inspirera, skapa relationer och nya affärer på våra mötesplatser. Vi engagerar oss i samhället genom våra nätverk, dialoger och med finansiellt bidrag för att utveckla entreprenörskapet.

Vår påverkan

Genom våra tjänsteleveranser och kunskapsdelning i vår seminarieverksamhet och samarbeten med entreprenörsnätverk, välgörenhet, sponsring eller liknande engagemang bidrar vi till samhällets utveckling, tillsammans med de skatter som företaget betalar till samhället.

Styrande dokument

- Policy för sponsring (20190501)

Ansvarsfull leverantörskedja

För att kunna driva vår verksamhet köper vi varor och tjänster från olika leverantörer. Våra betydande inköp handlar om teknologi, hyra av lokaler och fastigheter, kontorsmaterial, evenemang, mat och resor. Vår affärsverksamhet präglas av ansvar och ska bedrivas på ett socialt, etiskt och miljömässigt riktigt sätt och vi vill säkerställa att vi tillsammans med våra leverantörer arbetar för en hållbar utveckling.

Vår påverkan

Genom att samarbeta med leverantörer och underleverantörer innan vi ingår avtal. Säkerställ att vår uppförandekod efterlevs och skydda mänskliga rättigheter, justa arbetsvillkor och minska negativ påverkan på miljön.

Styrande dokument

- Uppförandekod för leverantörer
- Inköbspolicy (20190501)
- Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)

Identifierade risker

- Risk för brott mot mänskliga rättigheter - våra samarbetspartners bryter (inte följer) mänskliga rättigheter, i externa sammanhang & leverantörsledet

Klimatpåverkan

Vi är en tjänstebolag och påverkar miljön genom våra inköp, resor, uppehälle, materialanvändning och den energi vi använder i våra lokaler.

Vår påverkan

Genom att välja de alternativ som är minst skadliga för miljön när vi reser, arbeta digitalt, och annars med återanvändning och miljövänliga material samt arbeta för att gå över till förnybar el och minska energianvändningen.

Styrande dokument

- Miljöpolicy (uppdaterad 20190501)
- Hållbarhetspolicy

Identifierade risker

- Långsam anpassning till de förändringar som behövs för att minska CO2 utsläpp

Styrelse

Om Grant Thornton

Grant Thornton Sweden AB är ett registrerat revisionsbolag och det bolag där i huvudsak all affärsverksamhet bedrivs. Bolaget ägs av Lindebergs Intressenter AB som i sin tur vid verksamhetsåret 2019/2020 ägdes av 144 (148) partners direkt eller via egna bolag. Samtliga partners är anställda i Grant Thornton Sweden AB. Grant Thornton Sweden AB är ett helägt dotterbolag till Lindebergs Intressenter AB, org. nr. 556495-6422, med säte i Stockholm.

Aktieägare

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

Valberedning

Valberedningen arbetar på direkt uppdrag av ägarna och dess uppdrag är att nominera ledamöter till styrelsen och vid behov föreslå medlemmar till kommittéer som kan inrättas för att hantera särskilda

frågor som berör ägarna. Valberedningen genomför även en årlig utvärdering av styrelsens och ledamöternas arbete. Val till valberedningen sker genom ett röstningsförfarande av partners och administreras av tre seniora partners från regionerna Norr, Syd och Stockholm.

Styrelse

Styrelsen har under räkenskapsåret bestått av fem ordinarie styrelseledamöter. Styrelsen har dessutom en adjungerad extern ledamot som tillsammans med vd och en personalrepresentant har deltagit i samtliga styrelsemöten. Under året har styrelsen haft sex ordinarie möten samt två strategimöten. Den externa adjungerade ledamoten bidrar till värde i form av externa perspektiv och erfarenheter i strategiskt viktiga frågor. Styrelsen har normalt fem till sex ordinarie sammanträden per år och hanterar för ett aktiebolag sedvanliga styrelsefrågor. Styrelsen utser verkställande direktör och beslutar även om system och rutiner för intern kontroll samt lämnar förslag till partermötet om delägarförändringar och riktlinjer för ersättningar. Företagets revisor redovisar sina iakttagelser årligen vid ett möte till styrelse och företagsledningen.

Styrelsen för räkenskapsåret 2019/20 valdes vid årsstämman i juni 2019 och utgjordes av:



Michael Palm
(1975)

Ordförande

I styrelsen sedan: 2014

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Kontorsledning i Uppsala



Mia Rutenius
(1974)

Ledamot

I styrelsen sedan: 2018

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Affärsområdeschef Revision och ansvarig för IBC



Urban Kardvik
(1968)

Ledamot

I styrelsen sedan: 2017

Titel: Skattejurist

Tidigare erfarenhet:
Processförare på Skatteverket



Rickard Julin
(1976)

Ledamot

I styrelsen sedan: 2017

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Kontorschef Helsingborg



Carl Niring
(1969)

Ledamot

I styrelsen sedan: 2016

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Medlem i Stockholms kontorsledning



Anna Johnson
(1972)

Vd

Adjungerad sedan: 2016

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Styrelseledamot Grant Thornton International och kontorschef



Sandra Winqvist
(1978)

Personalrepresentant

Adjungerad sedan: 2018

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Inköpschef



Lennart Käll
(1958)

Extern ledamot

Adjungerad sedan: 2018

Titel: Rådgivare

Tidigare erfarenhet:
Vd i olika branscher, ägarstyrning och styrelsearbete



Peter Resborn
(1965)

Sekreterare

Adjungerad sedan: 2016

Titel: Chefsjurist

Tidigare erfarenhet:
Konsult, bolagsjurist

Företagsledning

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

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



Anna Johnson
CEO

I företagsledningen sedan:
2016

Tidigare erfarenhet:
Kontorschef, Styrelseledamot
Grant Thornton International

"Allt hänger ihop. Hållbara medarbetare får nöjdast kunder. Tillsammans skapar vi ett hållbart näringsliv"



Karitha Ericson
COO,
Deputy CEO

I företagsledningen sedan:
2012

Tidigare erfarenhet:
Personalchef, styrelsearbete

"Vi måste ändra hur vi arbetar, lever och tar beslut för att både vi själva ska vara hållbara men också för att skapa ett hållbart samhälle"



Mats Fagerlund
Head of Advisory

I företagsledningen sedan:
2012

Tidigare erfarenhet:
Departementssekreterare
Näringsdepartementet

"Jag tror på kraften i marknadsekonomi som ett medel för att nå ökad hållbarhet"



Monika Wannholm
Office Managing
Partner

I företagsledningen sedan:
2018

Tidigare erfarenhet:
Revisionsledning Stockholmskontoret

"Hållbarheten ligger inte i delarna utan i helheten. Gäller både människor och affärsverksamheter"



Pia Håkansson
Director People
& Culture

I företagsledningen sedan:
2019

Tidigare erfarenhet:
Medarbetare- och ledarutveckling i finansbranschen

"Vi har alla ett ansvar för att lämna något bättre efter oss än det vi tog över. Gäller att våga ta ett helhetsperspektiv istället för att frestas dyka ner i enskilda frågor"



Daniel Forsgren
CFO,
Deputy CEO

I företagsledningen sedan:
2017

Tidigare erfarenhet:
Revisionschef och affärsområdeschef Stockholm

"För mig är hållbarhet långsiktighet och ansvar och att vi gör vad vi kan för att bidra till ett bättre samhälle"



Annie Sebelius
Director
Marketing &
Communications

I företagsledningen sedan:
2018

Tidigare erfarenhet:
Kommunikationsrådgivare och kommunikationschef

"Jag brinner för den affärs-mässiga hållbarheten. När kommersiella intressen går hand i hand med samhällsnyttan – det är min passion"



Henrik Johansson
Head of Office
Network

I företagsledningen sedan:
2018

Tidigare erfarenhet:
Ansvarig för affärsrådgivning

"I en allt snabbare omvärld ställs det högre krav på oss som företag och individer att agera hållbart. En strategisk fråga som bör vara högt upp på agendan i alla företag."

Styrning av hållbarhet

På Grant Thornton är det styrelsen som är ytterst ansvarig för att ett aktivt och långsiktigt arbete för hållbar utveckling bedrivs inom företaget. Styrelsen beslutar om strategi, mål samt policy för hållbart företagande, följer upp och utvärderar hållbarhetsarbetet. Företagsledningen presenterar företagets strategiska affärsplan, inklusive ambition, riktning och mål. I samband med vår affärsplan för 2018 - 2021 har vi definierat en tydlig strategi, mätbara mål och som innebär prioriterade aktiviteter i arbetet framåt. Arbetet följs upp kontinuerligt under affärsplanperioden. Grant Thorntons hållbarhetschef ansvarar för den strategiska agendan, den interna förändringen och aktiviteter, måluppföljning och kommunikation. Hållbarhetschefen har till uppgift att styra, prioritera och fatta beslut. Arbetet förankras vid planerade tillfällen i företagsledning och i styrelse vid behov.

Väsentliga områden

Hållbarhet är en del av vår affärsstrategi och implementeras i alla delar av vår affär. Vi har definierat vår påverkan, arbetat med var vi gör störst skillnad, både positivt och negativ och vad hållbarhet betyder för oss. På övergripande nivå handlar det om tre områden;

- Kund - vår största påverkan har vi genom vår rådgivning och driva

att våra kunders affär driver mot långsiktig hållbar tillväxt

- Medarbetare - vi har också ansvar gentemot våra medarbetare och har ambitionen om ett hållbart arbetsliv
- Samhälle - vårt samhällsansvar handlar om att engagera oss samhällsfrågor, vara inspiratör för ett integrerat hållbart företagande, dela med oss av vår kompetens och kunskap och minimera vår negativa miljöpåverkan för att bidra till en ökad hållbar tillväxt

För att fokusera på de hållbarhetsfrågor där Grant Thornton har störst påverkan genomförs en årlig genomgång med utgångspunkt av den väsentlighetsanalysen som gjordes 2017, läs mer på sidan 65. De väsentliga frågorna reflekterar de frågor som prioriterats högst av Grant Thorntons intressenter samt de frågor som är mest väsentliga för Grant Thornton ur ett hållbarhets- och affärsstrategiskt perspektiv. Arbetet styrs och följs upp genom målen i övergripande strategin och specifika hållbarhetsmål som relaterar till den övergripande strategin.

Uppföljning & utveckling

Som ett ytterligare stöd för att driva vår hållbara utveckling framåt och prioritera vårt arbete görs en årlig

bedömning av Grant Thorntons strategiska mognad och hur väl hållbar utveckling är integrerat. Verktuget för bedömningen är utvecklat av Grant Thornton och används i kunduppdrag.

Verktuget består av ca 80 frågor uppdelat i två avsnitt, den ena delen handlar om strategisk mognad och den andra om integrationsnivå.

Riskbedömning

En viktig del för att styra vårt hållbarhetsarbete är hanteringen av risker. I enlighet med vår arbetsmodell genomförs en riskanalys där hållbarhetsriskerna identifierat och följs upp minst två gånger per år. Hållbarhetschefen sitter med i det övergripande Enterprise Risk Management-råd (ERM-råd) som arbetar med att företagets övergripande riskhantering. Hållbarhetsrisker lyfts i ERM-rådet där en första riskbedömning görs och hanteras vidare i företagsledning.

Intressenter

Vår verksamhet är beroende av och påverkar olika intressenter. Vår verksamhet är beroende av och påverkar olika intressenter. För att fokusera på de hållbarhetsfrågor där Grant Thornton har störst påverkan genomfördes en väsentlighetsanalys 2017.

FN:s Globala mål för hållbar utveckling - Agenda 2030

För att bidra till FN:s Globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030 har vi kartlagt och valt ut de mål som vi bidrar till genom våra uppsatta mål.

Uppföljning av mål

- Övergripande mål följs upp genom en halvårsavstämning i företagsledningen och i samband med års och hållbarhetsredovisningen.
- Den löpande uppföljning av målen kopplade till målområdet Kund följs upp på olika avdelningar: Risk management, Finance, Marknad (hållbarhet) och våra lokala kontor
- Den löpande uppföljning av målen kopplade till målområdet Medarbetare följs upp på olika avdelningar; HR-avdelning och Marknad (hållbarhet)
- Den löpande uppföljning av målen kopplade till målområdet Samhälle följs upp på olika avdelningar Marknad, (hållbarhet), Finance och våra lokala kontor

Läs mer om målen på sida 62-63.

Arbetet styrs av riktlinjer som är godkända i företagsledningen:

- Ledningen är drivande
- Vi arbetar aktivt med risker och möjligheter
- Vi har dialog med de som påverkas av vår verksamhet
- Vi har etablerat interna tillvägagångssätt gällande rapportering
- Vi har fördelat ansvar för genomförande av arbetsinsatser och samarbetar internt för att skapa resultat
- Vi är öppna om vårt arbete och dokumenterar våra resultat
- Vi utvärderar vårt arbete

Finansiella rapporter

Rörelseresultatet i koncernen uppgår till 205 mkr jämfört med 210 mkr föregående år, vilket ger en rörelsemarginal på 13 procent (14 procent). Grant Thorntons hållbarhetsarbete är integrerat i våra centrala processer och affärsbeslut. Därför har vi även valt att integrera hållbarhetsrapporten i vår ordinarie årsredovisning för räkenskapsåret maj 2019 till april 2020. Redovisningen omfattar Grant Thornton Sweden AB som är ett helägt dotterbolag till Lindebergs Intressenter AB. Grant Thornton har i redovisningen utgått från ”International Integrated Reporting Framework” (IIRC).

I detta kapitel

- 47** Resultaträkning
- 48** Balansräkning
- 50** Kassaflödesanalys
- 51** Noter

Resultaträkning

		Koncernen		Moderföretaget	
Tkr	Not	2019-05-01 2020-04-30	2018-05-01 2019-04-30	2019-05-01 2020-04-30	2018-05-01 2019-04-30
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning		1 594 893	1 523 915	1 594 893	1 523 915
Övriga rörelseintäkter		15 224	12 953	15 224	12 953
Summa rörelsens intäkter m.m.		1 610 117	1 536 868	1 610 117	1 536 868
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	3, 4	-367 758	-347 864	-367 758	-347 857
Personalkostnader	5	-1 010 288	-950 427	-1 010 288	-950 427
Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		-26 826	-28 181	-26 826	-28 181
Summa rörelsens kostnader		-1 404 872	-1 326 472	-1 404 872	-1 326 465
Rörelseresultat		205 245	210 396	205 245	210 403
Resultat från finansiella poster					
Resultat från andelar i koncernföretag		–	–	–	69
Ränteintäkter och liknande resultatposter		1 255	1 059	1 255	1 059
Räntekostnader och liknande resultatposter		-666	-1 900	-666	-1 900
Resultat efter finansiella poster		205 834	209 555	205 834	209 631
Bokslutsdispositioner	6	-890	-1 780	-890	-1 780
Skatt årets resultat	7	-46 785	-49 642	-47 528	-49 721
ÅRETS RESULTAT		158 159	158 133	157 416	158 130

Balansräkning

Tkr	Not	Koncernen		Moderföretaget	
		2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar					
Goodwill	8	11 920	11 916	11 920	11 916
Övriga immateriella anläggningstillgångar	9	6 858	11 032	6 858	11 032
Summa immateriella anläggningstillgångar		18 778	22 948	18 778	22 948
Materiella anläggningstillgångar	10	36 237	39 776	36 237	39 776
Finansiella anläggningstillgångar					
Andelar i koncernföretag	11	–	–	244	244
Långfristiga fordringar		1 745	1 745	1 745	1 745
Summa finansiella anläggningstillgångar		1 745	1 745	1 989	1 989
Summa anläggningstillgångar		56 760	64 469	57 004	64 713
Omsättningstillgångar					
Varulager					
Andelar i lagerbolag		–	–	–	150
Summa varulager		–	–	–	150
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar		135 359	190 258	135 359	190 258
Aktuell skattefordran		15 619	27 972	15 536	27 888
Övriga fordringar		2 710	1 719	2 710	1 719
Upparbetad men ej fakturerad intäkt		164 280	171 528	164 280	171 528
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		41 790	47 739	41 790	47 739
Summa kortfristiga fordringar		359 758	439 216	359 675	439 132
Kassa och bank	12	174 750	104 364	174 750	104 214
Summa omsättningstillgångar		534 508	543 580	534 425	543 496
SUMMA TILLGÅNGAR		591 268	608 049	591 429	608 209

		Koncernen		Moderföretaget	
Tkr	Not	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
EGET KAPITAL OCH SKULDER					
Eget kapital	13				
Bundet eget kapital					
Aktiekapital		1 048	1 048	1 048	1 048
Reservfond				364	364
Summa bundet eget kapital				1 412	1 412
Fritt eget kapital					
Annat eget kapital inklusive årets resultat		257 829	258 148		
Balanserat resultat				2 673	2 943
Årets resultat				157 416	158 130
Summa fritt eget kapital				160 089	161 073
Summa eget kapital		258 877	259 196	161 501	162 485
Obeskattade reserver					
Periodiseringsfonder				109 800	109 800
Ackumulerade överavskrivningar				14 088	14 088
Summa obeskattade reserver				123 888	123 888
Avsättningar					
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		682	719	682	719
Uppskjutna skatteskulder	14	61 668	63 878	35 155	36 707
Övriga avsättningar	15	5 000	8 000	5 000	8 000
Summa avsättningar		67 350	72 597	40 837	45 426
Långfristiga skulder					
Skulder till kreditinstitut		4 590	7 650	4 590	7 650
Summa långfristiga skulder		4 590	7 650	4 590	7 650
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		19 213	18 540	19 213	18 540
Skulder till koncernföretag		17 418	18 076	17 580	18 230
Övriga skulder		65 046	65 907	65 046	65 288
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	16	158 774	166 083	158 774	166 702
Summa kortfristiga skulder		260 451	268 606	260 613	268 760
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		591 268	608 049	591 429	608 209

Kassaflödesanalys

Tkr	Not	Koncernen		Moderföretaget	
		2019-05-01 2020-04-30	2018-05-01 2019-04-30	2019-05-01 2020-04-30	2018-05-01 2019-04-30
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN					
Rörelseresultat		205 245	210 396	205 245	210 403
Justering för poster som inte ingår i kassaflöden:					
Av- och nedskrivningar		26 826	28 181	26 826	28 181
Realisationsförlust/utrangeringsförlust inventarier		-813	1 023	-813	1 023
Avsättningar		-3 038	-3 025	-3 038	-3 025
		228 220	236 575	228 220	236 582
Erhållen ränta		1 255	1 059	1 255	1 059
Betald ränta		-666	-1 900	-666	-1 900
Betalda inkomstskatter		-36 735	-54 201	-36 742	-54 208
Kassaflöde före förändringar i rörelsekapitalet		192 074	181 533	192 067	181 533
Förändringar i rörelsekapitalet:					
Förändring av varulager		-	-	150	-
Förändring av upparbetad men ej fakturerad intäkt		7 284	-1 200	7 248	-1 200
Förändring av kundfordringar och andra fordringar		59 857	1 128	59 857	1 128
Förändring av leverantörsskulder och andra skulder		-8 154	11 384	-8 147	11 384
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten		251 025	192 845	251 175	192 845
INVESTERINGSVERKSAMHETEN					
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-9 406	-5 754	-9 406	-5 754
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-8 883	-14 436	-8 883	-14 436
Kassaflöde använt i investeringsverksamheten		-18 289	-20 190	-18 289	-20 190
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN					
Amortering av banklån		-3 060	-3 060	-3 060	-3 060
Utbetalda koncernbidrag		-890	-1 780	-890	-1 780
Betald utdelning		-158 400	-156 078	-158 400	-156 078
Kassaflöde från/använt i finansieringsverksamheten		-162 350	-160 918	-162 350	-160 918
Nettoförändring av likvida medel		70 386	11 737	70 536	11 737
Likvida medel vid årets början		104 364	92 627	104 214	92 477
Likvida medel vid årets slut		174 750	104 364	174 750	104 214

Noter

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

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

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

Värderingsprinciper koncernredovisningen

Koncernredovisningen

I koncernredovisningen konsolideras Moderföretaget och samtliga dotterföretags verksamheter fram till och med den 30 april 2020. Dotterföretag är alla företag i vilka Koncernen har rätten att utforma företagets finansiella och operativa strategier i syfte att erhålla ekonomiska fördelar. Koncernen uppnår och utövar bestämmande inflytande genom att inneha 100% av rösterna. Alla dotterföretag har balansdag den 30 april och tillämpar Moderbolagets värderingsprinciper.

Transaktioner som elimineras vid konsolidering

Koncerninterna transaktioner och balansposter elimineras i sin helhet vid konsolidering.

Förvärvsmetoden

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

Moderföretaget upprättar en förvärvsanalys per förvärvstidpunkten för att identifiera Koncernens anskaffningsvärde, dels för andelarna, dels för dotterföretagets tillgångar, avsättningar och skulder. Rörelseförvärv

redovisas i koncernen från och med förvärvstidpunkten.

Anskaffningsvärdet för den förvärvade enheten beräknas som summan av köpeskillingen, dvs verkligt värde vid förvärvstidpunkten för erlagda tillgångar med tillägg av uppkomna och övertagna skulder.

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

Obeskattade reserver

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

Intäkter

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

Tjänsteuppdrag

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

Immateriella anläggningstillgångar

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

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

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

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

Förskott avseende immateriella anläggningstillgångar inkluderar förskott avseende nyttjanderätt och licenser för programvaror och verktyg som utvecklas externt.

Materiella anläggningstillgångar

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

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

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

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

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

Materiella anläggningstillgångar tas bort från balansräkningen vid utrangering eller avyttring eller när inte framtida ekonomiska fördelar väntas från användning, utrangering eller avyttring av tillgången. När materiella anläggningstillgångar avyttras bestäms realisationsresultatet som skillnaden mellan försäljningspriset och tillgångens redovisade värde och redovisas i resultaträkningen i någon av posterna *Övriga rörelseintäkter* eller *Övriga rörelse kostnader*.

Operationell leasing

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

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

Prövning av nedskrivningsbehov av immateriella och materiella anläggningstillgångar

Per varje balansdag görs en bedömning av om det föreligger någon indikation på att en tillgångs värde är lägre än dess redovisade värde. Finns det en sådan indikation beräknas tillgångens återvinningsvärde. Om återvinningsvärdet understiger redovisat värde görs en nedskrivning som kostnadsförs.

Inkomstskatter

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

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

Aktuell skatt

Aktuell skatt är skattekostnaden för innevarande räkenskapsår som avser årets skattepliktiga resultat och den del av tidigare räkenskapsårs inkomstskatt som ännu inte redovisats. Aktuell skatt

värderas till det sannolika beloppet enligt de skattesatser och skatteregler som gäller per balansdagen.

Uppskjuten skatt

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

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

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

Likvida medel

Likvida medel består av kassamedel och disponibla tillgodohavanden hos banker.

Eget kapital

Eget kapital i koncernen består av följande poster:
Aktiekapital som representerar det nominella värdet för emitterade och registrerade aktier.

Annat eget kapital inklusive årets resultat som inkluderar följande:

- Reservfond
- Eget kapitalandel i obeskattade reserver
- Balanserade vinstmedel

Ersättningar till anställda

Kortfristiga ersättningar

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

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

Ersättningar efter avslutad anställning

Koncernen tillhandahåller ersättningar efter avslutad anställning i form av pensioner genom olika förmånsbestämda och framförallt avgiftsbestämda planer.

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 anställ-

ning före dess upphörande eller att lämna ersättning vid uppsägning genom erbjudande för att uppmuntra frivillig övergång. Avsättning görs för den delen av uppsägningsslönen 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 eventalförpliktelser

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.

Eventalförpliktelse och eventaltillgångar

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

Som eventalförpliktelse 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 förpliktelserna eller förpliktelsens storlek inte kan beräknas med tillräcklig tillförlitlighet.

Moderföretaget

Moderföretaget tillämpar samma värderingsprinciper som koncernen förutom enligt följande:

Andelar i dotterföretag

Andelar i dotterföretag värderas till anskaffningsvärde minskat med eventuella nedskrivningar.

Obeskattade reserver

Till följd av kopplingen mellan redovisning och beskattning redovisas obeskattade reserver i moderföretaget. Dessa består till 21,4 % av uppskjuten skatt.

Uppskjuten skatt

Uppskjuten skatt ingår i obeskattade reserver.

Definitioner av nyckeltal

Rörelsemarginal	Rörelseresultat / Nettoomsättning
Avkastning på totalt kapital	Resultat efter finansiella poster plus räntekostnader / Summa tillgångar
Soliditet	Eget kapital / Summa tillgångar

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 balansräkningar i framtiden, beskrivs nedan.

Redovisning av pågående tjänsteuppdrag

Att bestämma värdet av pågående uppdrag 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.

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

Avsättningar för tvister

Det förekommer att det ställs krav på moderbolaget. Såvida dessa inte redovisas som avsättning betraktar koncernledningen dessa som obefogade, alternativt att de täcks av moderbolaget ansvarsförsäkring.

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

NOT 3 ERSÄTTNINGAR TILL REVISOR

Kostnadsförd ersättning uppgår till:	Koncernen		Moderföretaget	
	2019/2020	2018/2019	2019/2020	2018/2019
Finnhammars Revisionsbyrå AB				
- revisionsuppdrag	360	360	360	360
Summa	360	360	360	360

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

NOT 4 OPERATIONELLA LEASINGAVTAL

Koncernen och moderföretaget

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

Framtida minimileaseavgifter är enligt följande:

	Minimileaseavgifter			
	Inom 1 år	1-5 år	Efter 5 år	Summa
30 april 2020	113 971	170 895	-	284 866
30 april 2019	109 078	210 872	-	319 950

Leasingkostnaderna under räkenskapsåret uppgick till 126 914 tkr (119 794tkr).

NOT 5 PERSONAL
Medelantalet anställda

Koncernen och moderföretaget	2019/2020		2018/2019	
	Totalt	Varav kvinnor	Totalt	Varav kvinnor
Stockholm	450	261	415	237
Göteborg	94	60	85	55
Örebro	61	39	57	37
Uppsala	46	35	44	33
Kristianstad	41	26	40	30
Malmö	41	25	36	29
Västerås	41	31	42	26
Luleå	39	25	40	22
Norrköping	36	26	37	26
Helsingborg	35	23	29	25
Jönköping	35	20	32	21
Karlstad	35	19	38	17
Nyköping	34	24	30	22
Visby	34	23	32	22
Sundsvall	33	24	30	20
Östersund	33	18	35	17
Linköping	31	23	28	20
Gävle	29	18	28	20
Umeå	29	17	26	18
Kiruna	26	21	24	16
Eskilstuna	23	21	28	19
Falun	22	14	20	14
Sandviken	12	10	12	9
Lindesberg	8	7	9	8
Totalt	1 268	810	1 197	763

Löner och ersättningar

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

Koncernen och moderföretaget	2019/2020	2018/2019
Löner - styrelse, verkställande direktör	1 860	2 100
Löner - övriga anställda	628 887	588 288
Totala löner och ersättningar	630 747	590 388
Pensioner - styrelse, verkställande direktör	300	295
Pensioner - övriga anställda	78 565	68 502
Övriga sociala avgifter	226 948	214 094
Totala sociala avgifter	305 813	282 891

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

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

Fördelning i styrelse och företagsledning	Koncernen		Moderföretaget	
	2019/2020	2018/2019	2019/2020	2018/2019
Styrelsen*				
Kvinnor	1	1	1	1
Män	4	4	4	4
Företagsledning och Vd				
Kvinnor	5	4	5	4
Män	3	3	3	3

*) Koncernuppgifterna är exklusive vilande dotterföretag.

NOT 6 BOKSLUTSDISPOSITIONER

	Koncernen		Moderföretaget	
	2019/2020	2018/2019	2019/2020	2018/2019
Lämnade koncernbidrag	-890	-1 780	-890	-1 780
Återföring av periodiseringsfond	-	-	36 800	12 000
Avsättning till periodiseringsfond	-	-	-36 800	-12 000
Summa	-890	-1 780	-809	-1 780

NOT 7 SKATT PÅ ÅRETS RESULTAT

De huvudsakliga komponenterna i skattekostnaden för räkenskapsåret och förhållandet mellan förväntad skattekostnad baserat på svensk effektiv skattesats på 21,4% och redovisad skattekostnad i resultatet är enligt följande:

Skattekostnaden består av följande komponenter:	Koncernen		Moderföretaget	
	2019/2020	2018/2019	2019/2020	2018/2019
Aktuell skattekostnad	-48 336	-50 407	-49 079	-50 486
Uppskjuten skattekostnad	1 551	765	1 551	765
Skatt på årets resultat	-46 785	-49 642	-47 528	-49 721
Resultat före skatt	204 944	207 775	204 944	207 851
Skattesats	21,4%	22%	21,4%	22%
Förväntad skattekostnad	-43 858	-45 711	-43 858	-45 727
Aktuell skatt på ej avdragsgilla kostnader	-3 434	-4 985	-3 434	-4 969
Aktuell skatt på förändring av pågående tjänsteuppdrag	-1 551	257	-1 551	257
Aktuell skatt på förändring av obeskattade reserver	743	79	-	-
Uppskjuten skattekostnad	1 551	765	1 551	-765
Periodiseringsfond skatteeffekt på återföring	-236	-	-236	-
Effekt av ändrad taxering	-	-47	-	-47
Redovisad skattekostnad	-46 785	-49 642	-47 528	-49 721
Effektiv skattesats	23%	24%	23%	24%

NOT 8 GOODWILL

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
Ingående anskaffningsvärde	69 951	75 183	56 452	61 684
Investeringar	7 384	781	7 384	781
Försäljning/utrangering	-23 982	-6 013	-23 982	-6 013
Utgående anskaffningsvärde	53 353	69 951	39 854	56 452
Ingående avskrivningar enligt plan	-58 035	-53 578	-44 536	-40 079
Försäljning/utrangering	23 363	5 943	23 363	5 943
Årets av- och nedskrivningar	-6 761	-10 400	-6 761	-10 400
Utgående avskrivningar enligt plan	-41 433	-58 035	-27 934	-44 536
Redovisat värde	11 920	11 916	11 920	11 916

NOT 9 IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
Ingående anskaffningsvärde	16 928	11 955	16 928	11 955
Investeringar	2 022	4 973	2 022	4 973
Utgående anskaffningsvärde	18 950	16 928	18 950	16 928
Ingående avskrivningar	-5 896	-2 200	-5 896	-2 200
Årets avskrivningar	-6 196	-3 696	-6 196	-3 696
Utgående avskrivningar	-12 092	-5 896	-12 092	-5 896
Redovisat värde	6 858	11 032	6 858	11 032

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

NOT 10 MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
Ingående anskaffningsvärde	166 382	162 673	166 382	162 673
Investeringar	8 883	14 436	8 883	14 436
Försäljning/utrangering	-28 386	-10 727	-28 386	-10 727
Utgående anskaffningsvärde	146 879	166 382	146 879	166 382
Ingående avskrivningar enligt plan	-126 606	-122 355	-126 606	-122 355
Försäljning/utrangering	29 832	9 833	29 832	9 833
Årets avskrivningar	-13 868	-14 084	-13 868	-14 084
Utgående avskrivningar enligt plan	-110 642	-126 606	-110 642	-126 606
Redovisat värde	36 237	39 776	36 237	39 776

NOT 11 ANDELAR I KONCERNFÖRETAG

I koncernen ingår följande dotterföretag:

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

Förändring under året:	Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30
Ingående anskaffningsvärde	8 059	19 450
Likvidation av dotterföretag	-	-11 391
Utgående anskaffningsvärde	8 059	8 059
Ingående nedskrivningar	-7 815	-2 333
Årets nedskrivningar	-	-5 482
Utgående nedskrivningar	-7 815	-7 815
Redovisat värde	244	244

NOT 12 KASSA OCH BANK

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
Outnyttjad checkräkningskredit uppgår till	100 500	100 500	100 500	100 500

NOT 13 EGET KAPITAL

Koncernen förändring	Aktiekapital	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2019-05-01	1 048	258 070	259 118
Utdelningar		-158 400	-158 400
Årets resultat		158 159	158 159
Utgående balans 2020-04-30	1 048	257 829	258 877

Moderföretaget förändring	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2019-05-01	1 048	364	161 073	162 485
Utdelningar			-158 400	-158 400
Årets resultat			157 416	157 416
Utgående balans 2020-04-30	1 048	364	160 089	161 501

Aktiekapital

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

	Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30
Tecknade och betalda aktier:		
Vid årets början	2 095	2 095
Summa aktier räkenskapsårets slut	2 095	2 095

NOT 14 UPPSKJUTNA SKATTESKULDER

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

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
Pågående tjänsteuppdrag	35 155	36 707	35 155	36 707
Obeskattade reserver	26 513	27 171	–	–
	61 668	63 878	35 155	36 707
Redovisat som:				
Uppskjuten skatteskuld	61 668	63 878	35 155	36 707

NOT 15 ÖVRIGA AVSÄTTNINGAR

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

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
Ursprunglig avsättning	33 000	33 000	33 000	33 000
Tidigare års återförda belopp	-25 000	-22 000	-25 000	-22 000
Årets återförda belopp	-3 000	-3 000	-3 000	-3 000
Utgående värde	5 000	8 000	5 000	8 000

Övriga avsättningar avser vid bokslutstidpunkten förväntade utrednings- och processutgifter som bedömts oundvikliga till följd av skadeståndsärendet rörande Kraft och Kultur i Sverige AB och som inte bedöms täckas av försäkrings skyddet.

NOT 16 UPPLUPNA KOSTNADER

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
Upplupna semesterlöner	56 209	50 421	56 209	50 421
Upplupna arbetsgivaravgifter	41 000	37 680	41 000	37 680
Upplupna löner	30 429	32 365	30 429	32 365
Upplupen löneskatt	19 009	31 966	19 009	31 966
Övriga poster	12 127	13 651	12 127	14 270
	158 774	166 083	158 774	166 702

NOT 17 STÄLLDA SÄKERHETER OCH EVENTUALFÖRPLIKTELSE

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-04-30	2019-04-30	2020-04-30	2019-04-30
Ställda säkerheter				
För egna avsättningar och skulder:				
Företagsinteckningar	100 000	100 000	100 000	100 000

Eventualförpliktelser

Avsättning för utrednings- och processutgifter avseende rättsprocess uppgår till 5 mkr (8 mkr fg år).

NOT 18 INKÖP OCH FÖRSÄLJNING MELLAN KONCERNFÖRETAG

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

NOT 19 HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Corona har haft en begränsad effekt på omsättning och resultat i maj 2020. Corona skulle kunna få en påverkan på resultatet på nya året men att det i dagsläget är svårt att bedöma hur stor samt att styrelsen aktivt följer utvecklingen och löpande vidtar åtgärder för att begränsa effekterna.

I övrigt har inga händelser efter balansdagen av väsentlighet för bolaget inträffat.

Femårsöversikt koncernen Grant Thornton

Koncernen, tkr	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017	2015/2016	Koncernen, tkr	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017	2015/2016
RESULTATRÄKNING						NYCKELTAL					
Rörelsens intäkter	1 594 893	1 523 915	1 448 355	1 368 259	1 281 929	Tillväxt					
Personalkostnader	1 010 288	950 427	882 922	853 304	801 483	Omsättningstillväxt	5%	5%	6%	7%	6%
Rörelseresultat	205 245	210 396	205 695	165 861	148 641	Lönsamhet					
Resultat efter finansiella poster	205 834	209 555	206 082	165 865	149 086	Rörelsemarginal %	13%	14%	14%	12%	12%
Årets resultat	158 159	158 133	154 745	123 752	110 734	Avkastning på totalt kapital %	35%	35%	34%	30%	30%
BALANSRÄKNING						Kapitalet					
Immateriella anläggningstillgångar	18 778	22 948	31 360	31 764	26 918	Soliditet %	44%	43%	43%	40%	41%
Materiella anläggningstillgångar	36 237	39 776	40 318	40 033	44 558	Balanslikviditet %	205%	202%	205%	191%	202%
Finansiella anläggningstillgångar	1 745	1 745	1 745	2 264	2 610						
Omsättningstillgångar	534 508	543 580	528 135	468 080	422 194	Antal kontor	24	24	24	24	23
Summa tillgångar	591 268	608 049	601 558	556 353	496 280	Anställda					
Eget kapital	258 877	259 196	257 141	220 762	205 950	Medelantal anställda	1 268	1 198	1 171	1 112	1 030
Avsättningar	67 350	72 597	76 471	77 338	81 246	Nettomsättning/anställd	1 258	1 272	1 237	1 230	1 245
Långfristiga skulder	4 590	7 650	10 710	13 770	0	Personalkostnader/anställd	797	793	754	767	778
Kortfristiga skulder	260 451	268 806	257 236	244 483	209 084	Rörelseresultat/anställd	162	176	176	149	144
Summa eget kapital och skulder	591 268	608 049	601 558	556 353	496 280	Förädlingsvärde/anställd	901	905	866	851	858
						Personalkostnader/omsättning	63%	62%	61%	62%	63%

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

Affärsmål

Våra prioriterade områden, öka hållbar rådgivning, hållbart arbetsliv och tillväxt i samhället genomsyrar vår övergripande strategi och våra affärsmål för 2018 – 2021. Till våra affärsmål finns identifierade KPI:er som visar på vår utveckling.

Kund	Mål 2018 - 2021	KPI	Mål	2019/2020	2018/2019	2017/2018
	Nöjda kunder Att våra kunder rekommenderar våra tjänster	Kundnöjdhet enligt SKI (extern mätning)	76	73,7	74,3	71,2
		Högre än SKI branschsnitt (årligen)	72,1	72,1	72,8	72,2
		Att våra kunder rekommendera våra tjänster (NPS)	54	45	30	25
		Kundens upplevelse av vårt värdeskapande ökar (relationen mellan värde och arvode)	8	7,2	6,6	6,7
	Kvalité i vår affär Bibehålla och ytterligare förbättra vår kvalitet	Godkända i kvalitetskontroller (målet är vision som vi kontinuerligt arbetar för att nå)*	100%	90%	77%	83%
		Inga rapporterade ärenden för antikorruption eller finansiell brottslighet (årligen)	0	0	2 (hanterade och avskrivna)	0
		Medarbetare har genomfört ny affärsetikutbildning 2019	100%	-	95%	-
	Stärka hållbart företagande Stärka hållbart företagande i Sverige	Öka medarbetares hållbarhetskunskap - 100% av medarbetare har genomfört grundutbildning 2020	100%	-	-	-
		Antal årliga genomförda nätverksträffar kring hållbarhet på olika delar i Sverige	16	18	15	10
		Alla betydande investeringar beaktar de tre hållbarhetsaspekterna (ekonomiskt, socialt och miljö) 2019	-	Implementerat	Implementerat	-
Lönsamhet och tillväxt Lönsamhet prioriteras framför tillväxt	Öka andelen rådgivning till 17% i förhållande till vår totala externa omsättning i Grant Thornton	17%	12,8%	12,4%	12,4%	
	Öka andel omsättning inom våra branschinitiativ med en tillväxt på 10 % per år	10%	9%	6%	-	
	1,75 mdkr omsättning	1,75mdr	1,595	1,524	1,448	
	14% rörelsemarginal	14%	12,9%	13,8%	14,2%	
	13% marknadsandel 2021	13%	10	9,6	9,6	

På sidan 37 om affärsetik, beskriver vi våra ambitioner och hur vi arbetar med kvalitet. Vi har haft 100 % godkända externa kvalitetskontroller.

Medarbetare	Mål 2018 - 2021	KPI	Mål	2019/2020	2018/2019	2017/2018
	Hållbart arbetsliv Medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv	Frisktalet är 85% 2021	85%	73,9%	72,5%	70,0%
		Medarbetare upplever att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv (voice 80)	80%	73%	-	-
		90% anser sig ha goda möjligheter att växa och utveckla sin kompetens 2021	90%	82%	76%	81%
		Upplevd arbetsbelastning är rimlig enligt 80% av medarbetarna 2019	80%	74%	70%	76%
	Kundfokuserat ledarskap Medarbetare upplever att vi har ett kundfokuserat ledarskap	60% uppfattar att vi har kundfokuserat ledarskap	60%	69%	67%	68%
		Vara branschledande genom en jämställd partnerstruktur 2021 (40K/60M)	40%	33%	30%/70%	29%/71%
		Ingen medarbetare upplever diskriminering eller trakasserier (0%)	0	3,3%	-	-
	Inkluderande kultur* Vi har en inkluderande kultur och fokus på jämställdhet och mångfald	0 fall av diskriminering och kränkta medarbetare årligt mål	0	1	2	2
		Andel medarbetare med utländsk bakgrund** utgör 15 % av antalet medarbetare 2021	15%	10,0%	8,9%	-
		Andel medarbetare med annan branscherfarenhet än revision/finans utgör 20% 2021	20%	-	-	-
Samhälle	Mål 2018 - 2021	KPI	Mål	2019/2020	2018/2019	2017/2018
	Hållbar tillväxt i samhället Verka för att tillgängliggöra vår kompetens i nätverk, nya möten, bidra till nya samarbeten och inspirera och engagera till en hållbar tillväxt i samhället	90 % av deltagarna uppfattar våra seminarier som värdefulla	90%	89%	88%	-
	Fullt ut integrerad årsredovsing i enlighet ramverket från IIRC - 2019	Integrerad års och hållbarhetsredovisning på plats	Ja	Ja	Ja	Delvis
	Öka kvalitén på våra inköp och säkerhetsställa vårt ansvarstagande	100% av våra betydande leverantörer följs upp och efterlever vår kod - 2019	100%	94%	55%	57%
		Alla nya avtal med Grant Thornton inkluderar vår leverantörskod och prövas enligt våra kriterier 2019*	100%	-	-	-
	Vår affär har låg påverkan på miljön	Totalt koldioxidutsläpp CO2e i ton minskar med 20% till 2021	2113 ton	1784 ton	2151 ton	2641 ton

*Målet utvecklingssamtal är borttaget och kommer att uppdateras i och med nästa affärsplan

***Uppförandekoden inkluderas i samtliga nya avtal som förhandlats i samråd med inköp

Introduktion till redovisning av hållbarhet

Grant Thorntons hållbarhetsarbete är integrerat i våra centrala processer och affärsbeslut. Därför har vi även valt att integrera hållbarhetsrapporten i vår årsredovisning för räkenskapsåret maj 2019 till april 2020. Redovisningen omfattar Grant Thornton Sweden AB som är ett helägt dotterbolag till Lindebergs Intressenter AB, org. nr. 556495-6422.

Den första hållbarhetsredovisningen gjordes för räkenskapsåret 2017/2018 och jämförelsedata finns ej från tidigare år. Vi har valt att använda siffrorna för 2016/2017 som basår för nyckeltal enligt GRI. Basåret kommer vara centralt för oss framåt när vi vill följa upp vår utveckling och göra jämförelser. I några fall har vi haft begränsad möjlighet att få fram information för 2016/2017 och använder då värden för 2017/2018 istället. I avsnittet Nyckeltal på sidan 72 framgår vilka nyckeltal som endast finns för 2017/2018.

Grant Thornton utgår från ”International Integrated Reporting Framework” (IIRC). Det är ett ramverk som syftar till att redovisa och skapa sammanhang kring de faktorer som påverkar ett bolags möjlighet att skapa värde över tiden. Grant Thorntons hållbarhetsredovisning är också upprättad i enlighet med Global Reporting Initiatives redovisningsramverk för hållbarhetsredovisning, GRI Standards, nivå Core. På följande sidor presenteras kompletterande hållbarhetsinformation som; väsentlighetsanalys och väsentliga områden, GRI-index och Nyckeltal.

Kund

Ansvarsfull rådgivning

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

Antikorruption

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

Hållbara kunder & uppdrag

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

Hållbar tillväxt och tjänster

Att vi har en affärsmodell som skapar värde för alla våra intressenter och bidrar till innovation och ekonomisk utveckling i samhället.

Att vi tar hänsyn till hur våra affärsbeslut, t ex inköp, kan påverka medarbetare, kunder, samhälle och miljö på kort och lång sikt.

Medarbetare

Hållbar arbetsplats

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

Inkludering – jämställdhet och mångfald

Att vi arbetar för ökad mångfald och ger alla lika möjligheter oavsett ålder, bakgrund och kön. Att vi arbetar för lika möjligheter på arbetsplatsen samt undviker all form av diskriminering.

Samhälle

Ansvarsfull leverantörskedja

Att vi utvärderar leverantörer och underleverantörer innan vi ingår avtal och säkerställer att vår uppförandekod efterlevs (männsliga rättigheter).

Samhällsutveckling

Att vi bidrar till utveckling i samhället genom vår kunskap och våra aktiviteter. Att vi bidrar till samhällsnytta genom samarbeten med entreprenörsnätverk, välgörenhet, sponsring eller liknande engagemang.

Ansvarsfulla transporter och resor

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

Material

Att vi främst arbetar digitalt, och annars med återanvändning och miljövänliga material.

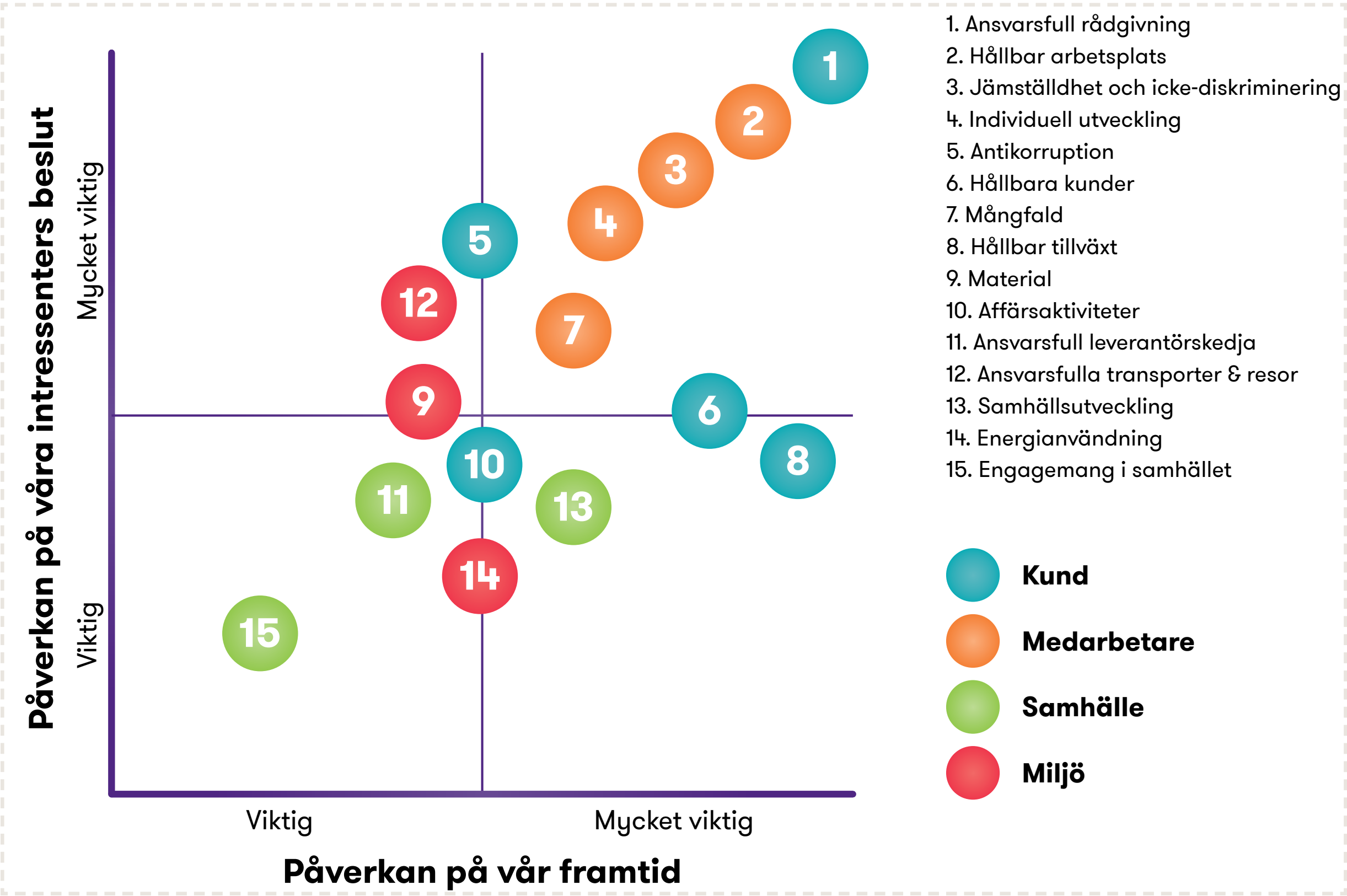
Energianvändning

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

Ansvarsfrågan ovan avgränsas i redovisningen. Det omfattar det direkta arbetet för varje väsentligt område och redovisas med minst en GRI-indikator per väsentlig fråga, se GRI-index sidan 69-70.

Väsentlighetsanalys

För att förenkla kommunikationen kring de väsentliga områdena har vi efter intressentdialogen valt att göra förändringar. Följande korrigeringar är genomförda sedan väsentlighetsanalysen genomfördes; hållbar tillväxt och tjänster inkluderar det som tidigare hette affärsaktiviteter och hållbara tjänster, inkludering innefattar mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering och samhällsutveckling inkluderar det som tidigare hette engagemang i samhället. Det resulterade i 11 väsentliga områden istället för 15. När intressentdialogen genomfördes fanns också grupperingen: Kund, Medarbetare, Samhälle och Miljö. För att kunna integrera hållbarhet i vår affär har vi anpassat den grupperingen till Kund, Medarbetare, Samhälle där Miljö ingår i samhälle. Vi redovisar placeringen av våra väsentliga områden i matrisen – materialitetsanalysen enlighet med resultatet från intressentdialogen och de 15 områdena.



De väsentliga områdena ligger fortsatt till grund för Grant Thorntons strategiska integrerade hållbarhetsarbete.

Hur de väsentliga hållbarhetsfrågorna redovisas

Grant Thorntons verksamhet utgår från tre områden; Kunder, Medarbetare, Samhälle (som inkluderar klimatpåverkan). Grant Thorntons affärsplan från 2018 är fullt ut integrerad, vilket innebär att Grant Thornton inte särskiljer mellan affärs mål och hållbarhetsmål. Grant Thorntons mål presenteras på respektive kapitel om Kund sida 24, Medarbetare 30 och Samhälle 35 i denna redovisning. För varje område finns det en strategi, delmål, aktiviteter och kopplade mätetal.

Grant Thorntons resultat av hållbarhetsarbetet redovisas utifrån Global Reporting Initiatives (GRI:s) riktlinjer se GRI-index sida 69-71 och utgår från våra tre områden Kund, Medarbetare och Samhälle. De väsentliga områdena är indelade under respektive övergripande område.

Kund

- Ansvarsfull rådgivning
- Antikorruption
- Hållbara kunder & uppdrag
- Hållbar tillväxt och tjänster

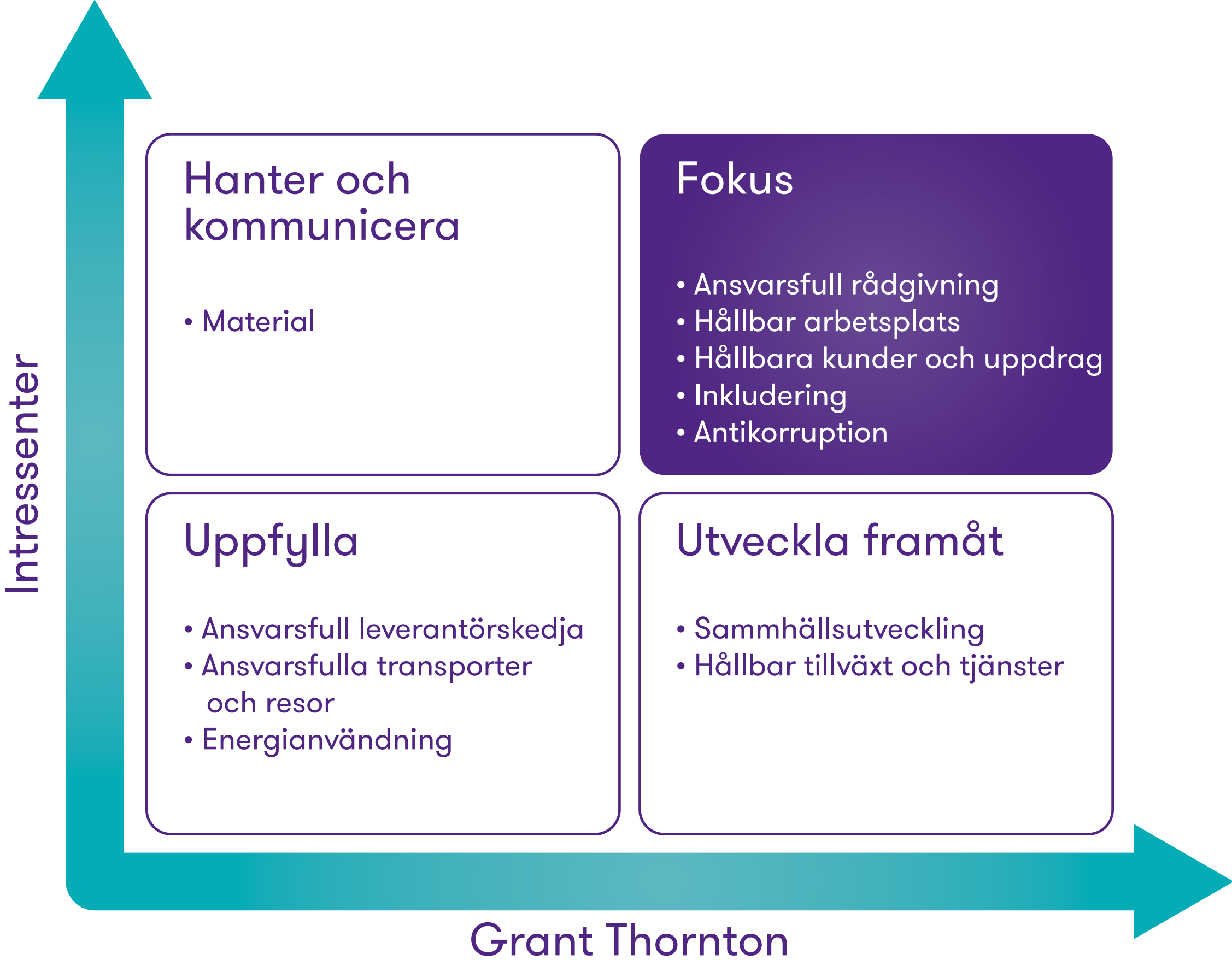
Medarbetare

- Hållbar arbetsplats
- Inkludering – mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering

Samhälle (och miljö)

- Samhällsutveckling
- Ansvarsfulla leverantörer
- Ansvarsfulla resor och transporter
- Material
- Energi

Ansvarsfrågorna ovan avgränsas i redovisningen och omfattar den direkta arbete och redovisas med minst en GRI-indikator per väsentlig fråga, se GRI-index sidan 69-71.



För att tydliggöra vår ambitionsnivå framåt har vi också delat in våra väsentliga områden i hur vi ska hantera dem, fokusområden, arbeta med att uppfylla och kommunicera kring samt vad ska vi utveckla framåt.

Väsentliga områden utifrån risk: Kund	FINANSIELLA RAPPORTER					
	Väsentligt område	Vår påverkan	Styrdokument	Identifierade risker	Effekter	Hantering
	Ansvarsfull rådgivning - Grant Thornton har en viktig funktion i samhället att ge oberoende rådgivning till tillväxtbolag.	I vår rådgivning ska vi följa lagar och regler, upprätthålla en god affärssed, skydda våra kunders data och agerar etiskt mot våra kunder och intressenter.	- Riskmanagementhandbok och etikkod - Riktlinjer för kvalitetskontroller - Riktlinjer för kvalitetskrav - Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)	- Risk för att yrkesetiken åsidosätts - Risk för väsentliga eller systematiska kvalitetsbrister i vårt utförande - Bristande anpassning till regulatoriska förändringar (GDPR-compliance, penningtvätt-compliance, övrig compliance, regulatoriska begränsningar) - Risk för dataintrång, dataförlust, datavbrott eller andra brister som kan påverka informationssäkerheten - Felaktig hantering av information på sociala medier eller i andra tillgängliga kanaler	- Skadestånd - Sanktioner & böter - Brister i kvalitet & säkerhet - Minskat förtroende - Minskad kundnöjdhet och eventuell förlust av nya/befintliga kunder	- Vi erbjuder medarbetare affärsetik, penningtvättsutbildning och grundutbildning som inkluderar etik. Under 2020 ska vi införa en antagen Code of Conduct. Det omfattar utbildning av befintliga och nya medarbetare samt träning i dilemman. - Vi arbetare med ytterligare uppföljning kring kvalitet, rapportering och kontroller enligt styrelsens riktlinjer. - Vi bevakar omvärlden vad avser potentiella regulatoriska förändringar som kan följa av debatt internationellt, inom EU och nationellt. Därtill fördjupat arbete avseende rutiner och processer för lagring och gallring av dokument enligt GDPR. - Vi har under 2019 stärkt informationssäkerhetsarbetet genom utveckling, förbättring, anpassning och utbyte av system och processer för att öka skyddet av personuppgifter. Utbildning i informationssäkerhet erbjuds alla anställda kontinuerligt. - Information och policy guidar medarbetare kring sociala medier.
	Antikorrruption - Genom att kvalitetssäkra finansiell information, agera etiskt och rapportera alla typer av ekonomisk brottslighet bidrar till att skapa trygghet i samhället, hållbart företagande och ett välmående näringsliv.	Genom att arbetar mot mutor och korruption och genom att minimera risker och följa regelverk	- Antikorrruptionspolicy - Riktlinjer för kvalitetskontroller - Riktlinjer för kvalitetskrav - Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)	Medarbetare agerar med bristfälligt omdöme - oegentligheter, bristfällig etik eller dåligt uppförande som skadar Grant Thornton	Förtroendeförlust bland medarbetare, myndigheter och lokalsamhällen	Vi erbjuder grundutbildning som inkluderar etik och en separat affärsetik utbildning som inkluderar mutor och korruption är tillgänglig för alla medarbetare.
	Hållbara kunder och uppdrag - Grant Thornton vill arbeta med uppdrag där motpartens ambitioner och värderingar stämmer med våra.	Genom att våra kunder, samarbetspartners och uppdrag utvärderas utifrån oberoende-regler, riskperspektiv och med hänsyn till vår etiska värdegrund innan acceptans.	- Riskmanagementhandbok och etikkod - Riktlinjer för kvalitetskontroller - Riktlinjer för kvalitetskrav - Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)	- Att vi inte arbetar med "rätt" kunder - Långsiktigt utifrån ekonomiskt, socialt eller miljömässigt perspektiv	Minskat förtorende och inte tillräcklig tillväxt	- Gruppen som utvärderar nya kunder och kunduppdrag arbetar efter en etablerad process som inkluderar hållbarhet. Processen utvecklas kontinuerligt för att möta nya krav och samhällsutveckling. - Utvecklingsarbete är påbörjat i företagsledning kring kundacceptansprocessen och vilka godkännande kriterier som ska finnas på plats.
	Hållbar tillväxt och tjänster - För att nå vår vision och bidra till innovation och ekonomisk utveckling i samhället som stärker hållbart företagande behöver vi vara långsiktiga i våra affär, arbeta integrerat med hållbarhet i vårt kunderbjudande och styra våra interna affärsaktivteter långsiktigt."	Med vår affärsmodell skapa värde för alla våra intressenter och att i våra affärsbeslut ta hänsyn till hur vi påverkar medarbetare, kunder, samhälle och miljö på kort och lång sikt.	Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)	- Låg utveckling och innovationsförmåga - anpassning till ny teknik och nya krav från omgivningen. - Ledarskap, sammansättning och kultur inte är tillräcklig för långsiktig förändring och utveckling - Globalt erbjudande inte tillräckligt attraktivt - Marknadsrisker - konjunktur nedgång/ konkurrentrisk, makroekonomisk utveckling, anpassningsförmåga till omvärldsförändringar - Kortsiktiga lönsamhetskrav och uppföljning - Finansiella risker - kreditrisk knuten till kundfordringar, ränte- och valutarisker och likviditetsrisk	- Minskad förmåga att fortsätta, expandera eller konkurrera - Minskad kundnöjdhet och eventuell förlust av nya/befintliga kunder"	- Kontinuerlig omvärldsbevakning, tät dialog med branschorganisationer och bred kunskapsinhämtning. - Vi fortsätter arbetet med effektivisering, modernisering av system och arbetssätt - Vi genomför integrering av hållbarhet i centrala kundprocesser och fortsätta utveckling av digitala tjänster. - Vi utvecklar uppföljningen så att ledare och partners bidrag synliggörs. - Vi genomföra kunskapsluncher där kollegor under lunchen delar med sig av kunskap för andra kollegor. - Vi fortsätter utveckling och arbete med den gemensamma koordineringstjänst med Sverige som motor för vårt globala erbjudande. - De finansiella riskerna består främst i kreditrisk knutna till kundfordringar. Omsättningen på koncernens tio största kunder står för drygt 3% (3%) av den totala nettoomsättningen. Exponeringen mot enskild kund utgör därför inte någon marknadsrisk för koncernen. Dock har Covid-19 medfört en ökad kreditrisk för företaget. Genomsnittlig kredittid är 20 dagar (23). Konstaterade kundförluster uppgår till 0,5% av omsättningen (0,5%). Ränte- och valutarisker i koncernen är inte väsentliga. Verksamheten finansieras till största del via eget kapital och egen intjäning. Likviditetsrisk bedöms normalt sett som låg, men har dock ökat vid den marknadsstörning som Covid-19 kan befaras medföra.

	Väsentligt område	Vår påverkan	Styrdokument	Identifierade risker	Effekter	Hantering
Medarbetare	Hållbar arbetsplats - Grant Thornton sysselsätter ca 1200 medarbetare på flera orter runtom i Sverige. Som arbetsgivare har vi ansvar för de individer som arbetar hos oss, samt så har vi ett indirekt ansvar åt deras familjer och i det lokala samhället vi verkar i.	"Genom att attraherar nya och behålla våra medarbetare med ett utvecklat ledarskap och arbetsvillkor som stimulerar hälsa och välbefinnande. När vi bidrar till karriärsutveckling genom t ex utbildning och på andra sätt.	- Arbetsmiljöpolicy - Mångfald och jämställdhetspolicy (201905001) - Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier - Rekryteringspolicy - Arbetsmiljöronder som genomförs årligen - Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)	- Risk för ökad ohälsa bland medarbetare - Svårigheter att attrahera och utveckla medarbetare - Otillräckliga rutiner och processer för katastrofhantering - Risk för större avhopp av enheter/ nyckelmedarbetare	- Förlorade intäkter pga av avsaknad av resurser - Kostnad för oss hantering av sjukfrånvaro för oss och samhället - Ojämn arbetsfördelning - Minskat förtroende och lägre kvalitet - Avbrott i verksamheten - Missnöjda kunder - Minskad förmåga att fortsätta, expandera eller konkurrera	- Vi fortsätter och arbeta vidare med systematisk arbetsmiljöarbete och fortsatt satsningar på ett hållbart arbetsliv. - Vi arbetar för att kontinuerligt utveckla och stärka ledarskapet för att skapa en hållbar arbetsplats med flexibilitet, engagemang och förnyelse. Arbeta med kompetensutveckling så att lärandet i vardagen stärks. - Arbeta förebyggande genom ledarskapsutbildningar, hälsoinriktade satsningar och olika förmåner. - Öka inslag av självledarskap och feedback och skapa förutsättningar för jämnare fördelning och framförhållning - Stärkt interninformation, kommunikativa insatser och införande av ett nytt interninformationssystem.
	Inkludering - mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering - Framtiden kommer ställa nya krav på både kompetens och sätt att arbeta. Om vi har medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger det oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå våra kunders olika behov. Det gör att vi kan utveckla bättre tjänster, produkter och service.	Vi kan bidra till ökad mångafald genom att bedöma personer utifrån deras kompetens, visa respekt för individer, arbeta för att ge alla lika möjligheter oavsett ålder, bakgrund och kön. Arbeta proaktivt för att undvika all form av diskriminering	- Arbetsmiljöpolicy - Mångfald och jämställdhetspolicy (201905001) - Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier - Rekryteringspolicy - Sociala mediepolicy - Lönekartläggning som genomförs årligen - Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)	- Risk för brott mot mänskliga rättigheter – diskriminering av medarbetare - Risk för låg förändringstakt för att öka mångfalden och jämställdheten	- Skada på individ, minskat förtroende och begränsar samarbete och tillväxt - Svårighet att attrahera medarbetare - Minskad trovärdighet	- Tydliggöra och implementera mångfaldsstrategi, kommunicera och följa upp mångfald och jämställdhetsmål - Arbeta vidare med kring inkludering på fler kontor - Utveckla ledarskapet och genomföra workshops - Följa upp rapportering av diskrimineringsärenden i vårt visselblåsarsystem
Samhälle	Samhällsutveckling - Vi tror på ett samhälle där alla arbetar tillsammans för att ta tillvara på näringslivets innovationskraft och potential. Våra medarbetare har stor kunskap som vi delar med oss av för att inspirera, skapa relationer och nya affärer på våra mötesplatser. Vi engagerar oss i samhället genom våra nätverk, dialoger och med finansiellt bidrag för att utveckla entreprenörskapet.	Genom våra tjänsteleveranser och kunskapsdelning i vår seminarieverksamhet och samarbeten med entreprenörsnätverk, välgörenhet, sponsring eller liknande engagemang bidrar vill till samhällets utveckling, tillsammans med de skatter som företaget betalar till samhället.	Policy för sponsring (2019)			Följa upp efterlevnad av policy
	Ansvarsfull leverantörskedja - För att kunna driva vår verksamhet köper vi varor och tjänster från olika leverantörer. Våra betydande inköp handlar om teknologi, hyra av lokaler och fastigheter, kontorsmaterial, evenemang, mat och resor. Vår affärsverksamhet präglas av ansvar och ska bedrivas på ett socialt, etiskt och miljömässigt riktigt sätt och vi vill säkerställa att vi tillsammans med våra leverantörer arbetar för en hållbar utveckling.	Genom att samarbeta med leverantörer och underleverantörer innan vi ingår avtal. Säkerställ att vår uppförandekod efterlevs och skydda mänskliga rättigheter, justa arbetsvillkor och minska negativ påverkan på miljön.	- Uppförandekod för leverantörer - Inköspolicy (2019) - Hållbarhetspolicy (ersätts med en Code of Conduct 2020)	Risk för brott mot mänskliga rättigheter - våra samarbetspartners bryter (inte följer) mänskliga rättigheter, i externa sammanhang & leverantörsledet	Skada på samhälle och individ, förtroendeförlust bland anställda, myndigheter och lokalsamhällen och eventuella böter	- Fortsätta arbeta med att kvalitetssäkra leverantörskedjan av betydande inköp - Stärka inköpsprocessen och implementera inköspolicy
	Klimatpåverkan - Vi är en tjänstebolag och påverkar miljön genom våra inköp, resor, uppehålle, materialanvändning och den energi vi använder i våra lokaler.	Genom att välja de alternativ som är minst skadliga för miljön när vi reser, arbeta digitalt, och annars med återanvändning och miljövänliga material samt arbeta för att gå över till förnybar el och minska energianvändningen.	- Miljöpolicy (uppdaterad 20190501) - Hållbarhetspolicy	Långsam anpassning till de förändringar som behövs för att minska CO2 utsläpp	Minskat förtorende och bortvalda som leverantör eller arbetsgivare	- Arbeta vidare med klimatsmarta kontor - Stärka inköpsprocessen och införa inköspolicy

GRI-Index

STANDARD UPPLYSNINGAR				
	Beskrivning	Indikator	Kommentar	Sidhänvisning
1. Organisationsprofil				
	Organisationens namn	101 1		1
	Viktigaste varumärkena, produkterna och tjänsterna	102 2		9
	Lokalisering av organisationens huvudkontor	102 3		43 och 81
	Länder där organsationen är verksam	102 4		8
	Ägarstruktur och organisationsform	102 5		43
	Marknader som organisationen är verksam på	102 6		20
	Den redovisade organisationens storlek	102 7		8
	Antal anställda per anställningsform, kön och region	102 8		8, 73 och 75
	Organisationens leverantörskedja	102 9		34
	Väsentliga förändringar i organisationen och leverantörskedjan	102 10		34 och 42
	Tillämpning av försiktighetsprincipen	102 11		34
	Externa principer eller andra initiativ som organisationen stödjer	102 12		38
	Medlemskap i branschorganisationer	102 13		8 och 37
2. Strategi & analys				
	Uttalande från organisationens högsta beslutsfattare	102 14		7
3. Etik och integritet				
	Värderingar, principer och normer för beteende	102 16		19, 28, 29, 37 och 38
4. Bolagsstyrning				
	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	102 18		36-45
5. Kommunikation				
	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	102 40		16
	Antal anställda som täcks av kollektivavtal	102 41	Vi har valt att inte ha ett kollektivavtal	29
	Princip för identifiering och urval av intressenter	102 42		16
	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	102 43		16
	Viktiga frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter	102 44		16 och 68
6. Identifierade väsentliga aspekter				
	Koncernbolag som omfattas av redovisningen	102 45	Inga	1
	Process för definition av innehållet i redovisningen	102 46		65 och 66
	Väsentliga aspekter som identifierats	102 47		65 och 66
	Förändringar av tidigare redovisad information	102 48	Ett mål är borttaget	
	Förändringar från föregående år	102 49	Inga	
7. Rapportprofil				
	Redovisningsperiod	102 50	1 maj 2019 - 30 april 2020	
	Datum för publiceringen av den senaste redovisningen	102 51	17-jun-19	
	Redovisningscykel	102 52	Årligen - brutet räkenskapsår	
	Kontaktperson	102 53		81
	Uttalande för redovisning i enlighet med GRI Standards	102 54		2 och 64
	GRI-Index	102 55		69-71
	Extern granskning	102 56	Rapporten är inte externt granskad	

GRI-Index

VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSFRÅGOR					
Väsentligt område	GRI Standards	Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
EKONOMISK PÅVERKAN					
Kund					
Hållbar tillväxt & tjänster	Ekonomiskt resultat	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 67
		103-2	Styrning		41, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		44
		201-1	Direkt ekonomiskt genererat och distribuerat värde		39
Antikorruption	Antikorruption	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 67
		103-2	Styrning		41, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		44
		205-3	Fall som rör korruption och vidtagna åtgärder		72
Hållbara kunder och uppdrag	Företagsspecifik	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 67
		103-2	Styrning		41, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		44
		Egen indikator	Antalet acceptansprövningar i Gruppen för Utvärdering		72
Ansvarsfull rådgivning	Företagsspecifik	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 67
		103-2	Styrning		41, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		44
		Egen indikator	Kundnöjdhet		72
MILJÖMÄSSIG PÅVERKAN					
Miljö					
Energianvändning	Utsläpp	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 68
		103-2	Styrning		42, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		63
		305-2	Energi, indirekta växthusgasutsläpp (Scope 2)		76
Ansvarsfulla transporter & resor	Utsläpp	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 68
		103-2	Styrning		42, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		63
		305-3	Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)		76
Material	Utsläpp	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 68
		103-2	Styrning		42, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		63
		305-3	Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)		76

Väsentligt område	GRI Standards	Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning	
SOCIAL PÅVERKAN						
Medarbetare						
Hållbar arbetsplats	Anställning	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 68	
		103-2	Styrning		41, 45 och 68	
		103-3	Utvärdering av styrning		63	
		401-1	Nyanställda och personalomsättning		73 och 74	
		Egen indikator	Anställda per affärsområde		75	
	Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 68	
		103-2	Styrning		41, 45 och 68	
		103-3	Utvärdering av styrning		63	
		Egen indikator	Sjukfrånvaro		74	
		Egen indikator	Frisktal		74	
	Utbildning	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 68	
		103-2	Styrning		41, 45 och 68	
		103-3	Utvärdering av styrning		44	
		404-1	Utbildningstimmar		74	
	Inkludering - jämställdhet & mångfald	Mångfald och lika möjligheter	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 68
			103-2	Styrning		42, 45 och 68
			103-3	Utvärdering av styrning		44
			405 - 1	Mångfald		6 och 75
			Egen indikator	Partnerfördelning		75
			Egen indikator	Styrelse och företagsledning		75
		Icke-diskriminering	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 68
			103-2	Styrning		42 och 63
			103-3	Utvärdering av styrning		44
			406 - 1	Antal fall av diskriminering och eventuella åtgärder		75
			Samhälle			
Samhällsutveckling			Lokala samhället	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning	
	103-2	Styrning			42, 45, 63 och 68	
	103-3	Utvärdering av styrning			44	
	Egen indikator	Antal seminariebesökare			76	
Ansvarsfull leverantörskedja	Utvärdering av leverantörer	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 68	
		103-2	Styrning		45, 63 och 68	
		103-3	Utvärdering av styrning		44	
		Egen indikator	Totalt antal betydande leverantörer som har granskats rörande påverkan på samhället		76	

Nyckeltal

Alla belopp är i tkr om inte annat anges.

KUND				
Hållbar tillväxt & tjänster	2019/2020	%	2018/2019	%
Omsättning	1 594 892		1 523 915	
Verksamhetskostnader	1 404 872		1 326 465	
Löner och ersättning (ingår i ovanstående)	1 010 288		950 427	
Samhällsinvestering*	4 614		5 302	
Betalningar till finansiärer - utdelning	158 400		156 078	
Betald inkomstskatt	36 735		54 208	
Avskrivning	26 286		28 181	
Årets resultat	158 159		158 130	
*Inkluderar seminarier, samarbeten, sponsring och välgörenhet				
Hållbara kunder och uppdrag	2019/2020	%	2018/2019	%
Antalet acceptansprovningar i Gruppen för Utvärdering	408		303	
Ansvarsfull rådgivning	2019/2020		2018/2019	%
Kundnöjdhet SKI (extern mätning)	73,7 SKI		74,3 SKI	
Antikorruption	2019/2020	%	2018/2019	%
Totala antalet bekräftade fall där anställda har avskedats eller där disciplinära åtgärder har vidtagits på grund av korruption	0		0	
Total antal rapporterade fall som rör korruption eller finansiell brottslighet	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	

MEDARBETARE				
Hållbar arbetsplats	2019/2020	%	2018/2019	%
Medarbetare och anställningsform				
Antal prov och tillsvidareanställda	1 332		1 204	
Antal kvinnor	856	64%	763	63%
Antal män	476	36%	441	37%
Antal tidsbegränsade anställningar (utöver prov och tillsvidareanställningar)	23		62	
Antal kvinnor	11	48%	26	42%
Antal män	12	52%	36	58%
Antal anställda per affärsområde				
Revision	515		480	
Ekonomiservice	492		445	
Skatt	95		83	
Rådgivning	61		47	
Övriga	169		149	
Nyanställning och personalomsättning	2019/2020	%	2018/2019	%
Nyanställning				
Totala antalet nyanställningar	306		235	
Totala antalet nyanställningar som är kvinnor	194	63%	158	67%
Totala antalet nyanställningar som är män	112	37%	77	33%
Nyanställning - per åldersgrupp				
Totala antalet nyanställningar som är under 30 års ålder	189	62%	134	57%
Totala antalet nyanställningar som är mellan 30 och 50 års ålder	101	33%	89	38%
Totala antalet nyanställningar som är över 50 års ålder	16	5%	12	5%
Medarbetare som slutar				
Totala antalet anställda som har slutat	179		221	
Totala antalet anställda som har slutat som är kvinnor	101	56%	158	71%
Totala antalet anställda som har slutat som är män	78	44%	63	29%

Medarbetare som slutar per åldersgrupp				
Totala antalet anställda under 30 års ålder som har slutat	65	36%	68	31%
Totala antalet anställda mellan 30 och 50 års ålder som har slutat	84	47%	119	54%
Totala antalet anställda över 50 års ålder som slutat	30	17%	34	15%
Personalomsättning				
Personalomsättning		14,1%		18,5%
Personalomsättning kvinnor		12,5%		20,7%
Personalomsättning män		17,0%		14,5%
Personalomsättning åldersintervall				
<30 år		16,8%		19,9%
30-50 år		13,0%		19%
> 50 år		13,0%		14,8%
Sjukfrånvaro	2019/2020	%	2018/2019	%
Frisktal		73,9%		72,5%
Sjukfrånvaro		3,5%		3,8%
Varav långtidsjukfrånvaro		51,3%		52,7%
Sjukfrånvaro kvinnor		4,4%		4,9%
Sjukfrånvaro män		2,0%		2,0%
Individuell utveckling	2019/2020	%	2018/2019	%
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar för anställda	55		65	
Utbildningstimmar för män	58		67	
Utbildningstimmar för kvinnor	54		63	
Utbildningstimmar per åldersgrupp <30 år	68		88	
Utbildningstimmar per åldersgrupp 30-50 år	50		57	
Utbildningstimmar per åldersgrupp > 50 år	44		48	
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar för anställda per affärsområde/grupp				
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - revision	71		79	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - ekonomiservice	52		58	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - skatt	73		101	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - rådgivning	32		55	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar - övriga	17		18	

Inkludering (jämförelse, icke-diskriminering och mångfald)	2019/2020	%	2018/2019	%
Totala antalet anställda under 30 år	423	32%	353	29%
Totala antalet anställda mellan 30 och 50 år ålder	672	50%	625	52%
Totala antalet anställda över 50 år ålder	237	18%	226	19%
Total antal anställda kvinnor	856	64%	763	63%
Total antal anställda män	476	36%	441	37%
Totalt antal partners	144		148	
Totalt antal partners kvinnor	48	33%	45	30%
Totalt antal partners män	96	67%	103	70%
Totalt antal partner under 30 år ålder	0	0	0	0
Totalt antal partner mellan 30 - 50 år ålder	82	57%	85	57%
varav kvinnor	26	32%	21	25%
varav män	56	68%	64	75%
Totalt antal partner över 50 år ålder	62	43%	63	43%
varav kvinnor	22	35%	24	38%
varav män	40	65%	39	62%
Andel av anställda på chefsnivå som är män	63	35%	60	39%
Andel av anställda på chefsnivå som är kvinnor	119	65%	93	61%
Antal kvinnor i styrelse	1	20%	1	20%
Antal män i styrelse	4	80%	4	80%
Antal kvinnor i företagsledning	5	62,5%	4	57%
Antal män i företagsledning	3	37,5%	3	43%
Totalt antal fall av diskriminering	1		2	
Status på fallen av diskriminering - rapporterat, handlingsplan och avhjälpning pågår	0		0	
Status på fallen av diskriminering - avslutade fall	1		2	

SAMHÄLLE				
Ansvarsfull leverantörskedja	2017/2018	%	2017/2018	%
Andel betydande leverantörer som har granskats rörande påverkan på samhället		57		55
Samhällsutveckling	2019/2020	%	2018/2019	%
Antal besökare på seminarium	3 975		5 232	
Samhälle - klimatpåverkan				
Ansvarsfulla transporter & resor	2019/2020	%	2018/2019	%
CO ₂ utsläpp totalt Scope 1-3 (ton)	1 784		2 151	
CO ₂ utsläpp tjänstresor (ton)	1 208		1 103	
CO ₂ utsläpp flyg (ton)	1 054		932	
CO ₂ utsläpp tåg (ton)	1		1	
CO ₂ utsläpp bil (ton)	109		135	
CO ₂ utsläpp övriga resor (ton)	44		35	
CO ₂ utsläpp per medarbetare (ton/anställd)	1		2	
CO ₂ utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd)	1		1	
Material	2019/2020	%	2018/2019	%
CO ₂ utsläpp totalt Scope 1-3 (ton)	1 784		2 151	
CO ₂ utsläpp material	22		24	
CO ₂ utsläpp papper	16		14	
CO ₂ utsläpp avfallshantering	10		9	
Energianvändning	2019/2020	%	2018/2019	%
CO ₂ utsläpp totalt Scope 1-3 (ton)	1 784		2 151	
CO ₂ utsläpp totalt energi (ton)	527		1 000	
CO ₂ utsläpp fjärrvärme (ton)	410		591	
CO ₂ utsläpp el (ton)	117		409	
CO ₂ utsläpp (energi per kontorsyta) (kg/kvm)	16		31	
CO ₂ utsläpp (fjärrvärme per kontorsyta) (kg/kvm)	12		18	
CO ₂ utsläpp (el per kontorsyta) (kg/kvm)	4		13	

*all datat kopplat kilmatpåverkan är baserat på perioden 1 april 2019 - 31 mars 2020
**allt data kring klimatpåverkan är beräknade och granskade av extern part

Underskrift av årsredovisningen

Stockholm 2020-05-29

Som styrelse för Grant Thornton Sweden AB har vi tagit vårt ansvar för att säkerställa informationen i vår integrerade års- och hållbarhetsredovisning 2019/2020. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med god redovisningssed. Lämnade uppgifter stämmer överens med de faktiska förhållandena.

Michael Palm
Ordförande

Rickard Julin
Styrelseledamot

Carl Niring
Styrelseledamot

Mia Rutenius
Styrelseledamot

Urban Kardvik
Styrelseledamot

Anna Johnson
Verkställande direktör

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Rapport om årsredovisningen och koncernårsredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Grant Thornton Sweden AB för räkenskapsåret 2019-05-01 - 2020-04-30.

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Grant Thornton Sweden AB för år 2019-05-01 – 2020-04-30. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 1 - 68 samt 77 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 2020 och av dessas finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen.

Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar. Vi tillstyrker därför att bolagstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen.

Grund för uttalanden

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

övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 69 - 76. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen.

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

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

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

Revisorns ansvar

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

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

Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, 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. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentlig-

heter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om

sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen i enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden. Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Grant Thornton Sweden AB för räkenskapsåret 2019-05-01 – 2020-04-30 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt

styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

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

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

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

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller

att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

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

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten, som är integrerad i årsredovisningen, samt sidorna 64-76 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 29 maj 2020

Finnhammars Revisionsbyrå Aktiebolag

Bengt Beergrehn

Auktoriserad revisor

Kontaktuppgifter

Huvudkontor

STOCKHOLM

Sveavägen 20
Box 7623
103 94 Stockholm
Tel 08-563 070 00
www.grantthornton.se

ÖVRIGA KONTOR

grantthornton.se/kontor

Kontaktpersoner

Daniel Forsgren

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

Annie Sebelius

Director Marketing &
Communications
annie.sebelius@se.gt.com
Tel 08-563 073 62

Thérèse Hultén

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

Linda Mannerby

Head of Sustainability
linda.mannerby@se.gt.com
Tel 08-563 071 65



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 förpliktat, varandra och är inte heller ansvariga för varandras handlingar eller försummelser.

www.grantthornton.se

© 2020 Grant Thornton. All rights reserved.