



Vi växer med entreprenörsföretagen

Årsredovisning

2025/2026



Innehåll

INLEDNING

Vd-ord	3
Viktiga händelser under året	4
Vår strategi	5
Vårt bidrag till agenda 2030	6
Våra mål och nyckeltal	7

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Förvaltningsberättelse	8
Hållbarhetsrapport	12
Minskad klimatpåverkan	20
Människor i fokus	24
Ansvar i alla led	34
ESRS-index	39
Due diligence-index	40
EU-regelverksindex	41

FINANSIELLA RAPPORTER

Resultaträkning	45
Balansräkning	46
Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys	47
Noter	48
Flerårsöversikt	53
Underskrifter	54
Revisionsberättelse	55
Revisorns granskningsberättelse	58

BOLAGSSTYRNING

Bolagsstyrning	60
Styrelse	63
Företagsledning	65

OM ÅRSREDOVISNINGEN

Årsredovisningen avser räkenskapsåret maj 2025 till april 2026 och omfattar bolaget Grant Thornton Sweden AB. Bolaget ägs av Lindebergs Intressenter AB. Slutligt moderbolag i koncernen är Lindebergs Intressenter Holding AB som ägs av 151 delägare. Samtliga delägare är anställda i Grant Thornton Sweden AB där all verksamhet bedrivs. Koncernredovisning upp-

rättas i Lindebergs Intressenter AB vilken även omfattar ett dotterbolag i Norge. Hållbarhetsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen på sidan 9 och följer de krav som ställs inom ramen för Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Den bygger på en dubbel väsentlighetsanalys och är upprättad enligt ramverket European Sustainability

Reporting Standards (ESRS). Genom denna rapport säkerställs en mer omfattande och transparent redovisning av påverkan, risker och möjligheter.

Publiceringsdatum är 17 juni 2026. På [grantthornton.se](https://www.grantthornton.se) finns också vår årliga "Transparency Report – rapport om öppenhet och insyn" över Grant Thorntons revisionsverksamhet.



Vi växer med entreprenörsföretagen

Grant Thornton står stabilt trots en omvärld präglad av osäkerhet och snabba skiften. Under året har vi stärkt vår position och ser tydliga möjligheter att fortsätta växa tillsammans med våra kunder.



Det gångna året har präglats av geopolitisk oro och ett svårnavigerat affärsklimat. För många företag har vardagen blivit mer komplex.

På Grant Thornton möter vi dagligen beslutsfattare som påverkas av förändringar i sina värdekedjor, avvaktande investeringar och nya krav. De är innovativa och ställer om snabbt, men har samtidigt ett växande behov av vår rådgivning.

En tydlig position i en bransch i förändring

Grant Thornton har en väletablerad verksamhet och ett fullserviceerbjudande inom ekonomiska tjänster som kombinerar professionalism med hög kvalitet. Rygggraden i vår verksamhet är människorna – relationen, erfarenheten och det genuina intresset för våra kunders behov. Vår kultur präglas av prestigelöshet, inkludering och nyfikenhet.

Teknik och hållbarhet fortsatt avgörande

Branschutvecklingen, med exempelvis nya aktörer, driver på teknikomställningen. Transformationen påverkar oss och våra kunder och kräver såväl förändringsledning som självledarskap. Rätt agerat blir tekniken en möjliggörare som kompletterar den mänskliga relationen.

Kraven på hållbarhetsrapportering har lättats för många kunder. Det förändrar efterfrågan på vissa tjänster, men inte behovet av hållbara

”Rygggraden i vår verksamhet är människorna och intresset för våra kunders behov.”

affärsmodeller. Vi fortsätter ge kunderna strategisk rådgivning och utveckla vårt eget arbete.

Offensiv fas med fokus på tillväxt

Vi är nu i en offensiv fas där vi ska hjälpa fler entreprenörsbolag att växa. Vår lokala närvaro är viktig, där våra mötesplatser i hela Sverige ska vara en samlingspunkt för relationer och affär. Vi har även tagit steg mot en utökad nordisk verksamhet.

Vår grund är stark och uppgiften nu är att fortsätta skapa resultat. Riktningen är tydlig – att vara det ledande valet för entreprenörsföretag i mid market.

Henrik Johansson

Vd Grant Thornton



INLEDNING	-
Vd-ord	
Viktiga händelser under året	
Vår strategi	
Vårt bidrag till Agenda 2030	
Våra mål och nyckeltal	
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	+
FINANSIELLA RAPPORTER	+
BOLAGSSTYRNING	+

Viktiga händelser under året

Inledde satsning i Norge

Det blev i mars klart att Grant Thornton Sverige inleder en satsning i Norge då nuvarande Grant Thornton Norge lämnar GTI-nätverket i augusti 2026. Syftet är att säkerställa fortsatt stöd till kunder i Norge och samtidigt stärka det nordiska erbjudandet. Som chef rekryterades Johanna Blixt med lång erfarenhet inom Grant Thornton, de senaste tio åren i Norge.



Utvecklade CFO Today

Grant Thorntons nätverk CFO Today fortsatte att stärka relationen med CFO:er och ekonomichefer. Nätverket finns nu på 17 platser och har över 700 medlemmar som regelbundet möts kring aktuella teman inom ekonomi, teknik, hållbarhet och ledarskap. CFO Today är både ett forum för nätverkande och en viktig plattform för långsiktiga kundrelationer.

Nya klimatberäkningar

Grant Thornton investerade i ett verktyg för att utveckla de egna klimatberäkningarna. Genom automatiserade flöden och AI kan hela klimatavtrycket nu beräknas baserat på data från fakturaunderlag. Detta möjliggör särskilt fler kategorier inom Scope 3, och skapar bättre förutsättningar för att sätta mål och åtgärder för minskad klimatpåverkan.

Metod för att mäta impact

Under året medverkade Grant Thornton på SHL Impact Tour i 14 städer. I samband med turnén lanserades impactrapporter där vi, tillsammans med SHL-klubbarna, analyserade klubbarnas samhällsvärde ur ekonomiska, miljömässiga och sociala perspektiv. Metoden som vi utvecklat är skalbar där modellen nu används vidare på andra verksamheter.

Flera nya mötesplatser

Under året invigdes fyra nya mötesplatser. Kontoren i Eskilstuna, Linköping och Kristianstad flyttade till nya centrala lägen, och i Luleå återinvigdes kontoret efter renovering. Syftet är att skapa attraktiva mötesplatser för näringslivet. Vi vill möjliggöra fler fysiska kundmöten, öka vår samverkan internt samt stärka våra möjligheter till rekrytering.



INLEDNING

Vd-ord

Viktiga händelser under året

Vår strategi

Vårt bidrag till Agenda 2030

Våra mål och nyckeltal

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

FINANSIELLA RAPPORTER

BOLAGSSTYRNING

Vår strategi och bidrag till näringslivet

Grant Thornton framtidssäkrar entreprenörsföretag genom att kombinera tillväxt, innovation och transparens. När våra kunder utvecklas skapar vi värde både för näringsliv och samhälle. Allt börjar i vår egen verksamhet.

Vår strategi utgår från vår vision "Tillsammans med entreprenörsföretagen skapar vi framtiden". Vi vill ge dem förutsättningar att anpassa sig till nya marknadsvillkor, stärka sin konkurrenskraft och växa i en värld som förändras snabbt.

Som revisorer och rådgivare bidrar vi till god styrning, regelefterlevnad och tillförlitlig rapportering. Det skapar trygghet och förtroende hos intressenter och stärker företagens långsiktiga utveckling.

ESG – integrerat i vision, strategi och affärsplan

På Grant Thornton är ESG en självklar del av hur vi driver verksamheten utifrån såväl miljömässiga som sociala och ekonomiska perspektiv. Genom ett holistiskt förhållningssätt och tydlig riktning i både flerårig strategi och årsvisa affärsplaner säkerställer vi att hållbarhet genomsyrar våra prioriteringar och våra kundrelationer. Vi vill bidra till ett livskraftigt svenskt näringsliv här och nu och samtidigt utveckla ett företag som står starkt även i framtiden.



ESG i vår verksamhet

Minskad klimatpåverkan

- Koldioxidutsläpp

Människor i fokus

- Kompetensutveckling och kunskapsöverföring
- Hållbart arbetsliv
- Lön och ersättningar
- Mångfald och inkludering

Ansvar i alla led

- Kvalitet och oberoende
- Sund finansiell utveckling
- Affärsetik – företagskultur
- Affärsetik – mutor & korruption
- IT- och informations säkerhet

Våra fokusområden har tydliga mål med löpande uppföljning.



INLEDNING -

Vd-ord

Viktiga händelser under året

Vår strategi

Vårt bidrag till Agenda 2030

Våra mål och nyckeltal

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +









FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Vårt bidrag till Agenda 2030

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

I utvecklingen av vår strategi och affärsplan har vi identifierat de mål där vi har störst möjlighet att bidra. Vi mäter kontinuerligt vårt bidrag genom uppföljning av mål i vår affärsplan samt kompletterande nyckeltal.

								
SDG	3.D	5.5	8.3	10.2	10.3	12.6	13.3	16.5
Delmål där vi skapar störst värde	Förbättra tidiga varningssystem för globala hälsorisker	Säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande	Främja politik för nya arbetstillfällen och ökad företagsamhet	Främja social, ekonomisk och politisk inkludering	Säkerställa lika rättigheter för alla och utrota diskriminering	Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarhetsredovisning	Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar	Bekämpa korruption och mutor
Delmåls koppling till strategin	Tillsammans bygger vi en kultur som präglas av glädje, tillit och självledarskap, och vi värdesätter ett hållbart arbetsliv	Allas kompetens och perspektiv värdesätts	På Grant Thornton ser vi värdet av ett starkt näringsliv, där vi både kan och vill vara med och skapa hållbar tillväxt	Allas kompetens och perspektiv värdesätts		Våra målkunder delar vår vision och kännetecknas av att de har ambitioner att drivas och växa hållbart och bidra till samhällets omställning	Ett ökat inslag av rådgivning och analys utifrån utvecklingen i omvärlden, anpassad efter bransch och kundens förutsättningar	Hög etik och matchande värderingar. I våra utvalda segment är vårt varumärke starkt och vi står för förnyelse, kvalitet, relation och etik
Mål i affärsplanen	- Upplevda förutsättningar för hållbart arbetsliv	- Jämställdhet i partnergruppen	- Tillväxt - Kundupplevelse av ESG i våra kunddialoger (hNKI)	- Jämställdhet i partnergruppen - Mångfald – andel medarbetare med internationell bakgrund		- Kundupplevelse av ESG i våra kunddialoger (hNKI)	- ESG i våra kunddialoger – hNKI - CO ₂ e utsläpp tjänsteresor per medarbetare	- Uppdragskvalitet - Genomförandegrad obligatorisk utbildning



INLEDNING -

Vd-ord

Viktiga händelser under året

Vår strategi

Vårt bidrag till Agenda 2030

Våra mål och nyckeltal

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Våra mål och nyckeltal

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

Område	Målbeskrivning	Mål	Utfall	Måluppfyllnad
Minskad klimatpåverkan	CO ₂ e-utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd)	0,4	0,4	✓
	Kundupplevelse av ESG i våra kunddialoger – hNKI (index)	7,0	5,9	—
Människor i fokus	Kunder med affär i två eller fler affärsområden ¹	46%	36%	—
	Personalomsättning	16%	15%	✓
	Engagemangsindex	4,0	4,1	✓
	Lärandeindex	4,0	4,1	✓
	Upplevda förutsättningar för hållbart arbetsliv	85	90	✓
	Sjukfrånvaro	3,4%	3,3%	✓
	Jämställdhet i partnergruppen	40%	40%	✓
	Andel medarbetare med internationell bakgrund ²	15%	12%	—
Ansvar i alla led	Tillväxt	6%	4%	—
	Lönsamhet	15%	16%	✓
	Värdeskapandeindex	8,0	7,1	—
	Uppdragskvalitet	96%	98%	✓
	Godkända deklARATIONER av värdepappersinnehav	95%	91%	—
	Genomförandegrad obligatoriska riskutbildningar	100%	98%	—

¹ med hänsyn tagen till jävs- och oberoenderegler

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

För att **följa upp** våra mål arbetar vi systematiskt



INLEDNING -

Vd-ord

Viktiga händelser under året

Vår strategi

Vårt bidrag till Agenda 2030

Våra mål och nyckeltal

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Förvaltningsberättelse



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverk-index

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Förvaltningsberättelse

Grant Thornton Sweden AB – Org. nr 556356-9382

Allmänt om verksamheten

Grant Thornton är ett ledande revisions- och rådgivningsföretag med över 1400 medarbetare som erbjuder tjänster inom revision, skatt, redovisning och specialistrådgivning. Visionen är att tillsammans med entreprenörsföretag skapa framtiden – utifrån övertygelsen att hållbart bolagsbyggande handlar om en helhet där såväl ekonomiska som miljömässiga och sociala aspekter ingår. Grant Thornton är ett medlemsföretag i Grant Thornton International Ltd med över 80 000 medarbetare i över 150 medlemsländer.

Grant Thornton Sweden AB ägs av Lindebergs Intressenter AB (556495-6422). Slutligt moderbolag är Lindebergs Intressenter Holding AB (org nr 559507-9061) med 151 (153) delägare. Samtliga delägare är anställda i Grant Thornton Sweden AB och bolaget har sitt säte i Stockholm. All verksamhet bedrivs i Grant Thornton Sweden AB. Koncernredovisning upprättas i Lindebergs Intressenter AB vilken även omfattar ett dotterbolag i Norge.

Väsentliga händelser under året

Året har präglats av fortsatt osäkerhet i omvärlden och ett svårnavigerat affärsklimat. Det har påverkat många av våra kunder inom mid market som ofta är entreprenörsledda. Förändringar i värdekedjor, avvaktande investeringar och nya krav har gjort vardagen mer komplex och ökat kundernas behov av rådgivning.

Efter EU:s ”stop-the-clock”-beslut kopplat till CSRD och Omnibus har kraven på hållbarhetsrapportering lättat för många kunder. Det har förändrat efterfrågan på vissa av

Grant Thorntons tjänster och krävt anpassningar av verksamheten, men inte minskat behovet av hållbara affärsmodeller. Vi har därför fortsatt kompetens inom hållbarhet och ger strategisk rådgivning till företag som möter krav från marknaden, kunder och andra intressenter.

Konkurrenslandskapet i mid market-segmentet håller på att förändras. Nya, ofta riskkapitalägda, aktörer har etablerat sig, samtidigt som större aktörer i högre grad prioriterar bort mindre kunder. Det skapar möjligheter för Grant Thornton att stärka vår position ytterligare. Vi har också genomfört strategiska rekryteringar för att stärka kompetensen och driva tillväxt.

Branschutvecklingen driver på teknikomställningen. Vi har fortsatt investera i digital utveckling, AI, automation och effektivare arbetsätt för att stärka kvaliteten och utveckla interna processer.

Under året har vi utvecklat erbjudandet till entreprenörledda bolag, bland annat genom Tillväxtresan, som visar hur fullserviceerbjudandet skapar värde i olika faser. Vi har också drivit initiativ för att stärka kundrelationer, rådgivning och lokala mötesplatser, bland annat genom:

- Våra kontor fungerar som mötesplatser för kunder, medarbetare och det lokala näringslivet. I Eskilstuna, Linköping och Kristianstad har mötesplatserna flyttat till nya lägen, och i Luleå har lokalerna återinvigts efter renovering.
- Vi har utvecklat erbjudandet inom impactrapportering, där vi hjälper kunder att mäta och synliggöra sitt samhällsvärde. Grant Thornton medverkade på SHL Impact Tour i 14 städer och lanserade impactrapporter tillsammans med SHL-klubbar.

- CFO Today är Grant Thorntons nätverk för CFO:er och ekonomichefer. Nätverket finns nu på 17 platser och har över 700 medlemmar.

Vår ambition är att växa med entreprenörsföretag inom mid market, i Sverige och i takt med att våra kunder rör sig över fler marknader. För många är Norden ett naturligt första steg i internationaliseringen. I mars 2026 offentliggjorde Grant Thornton Sverige en satsning i Norge, då nuvarande Grant Thornton Norge lämnar GTI-nätverket i augusti 2026. Verksamheten planeras starta den 1 september 2026, med initial etablering i Oslo.

Vi har även stärkt det nordiska samarbetet ytterligare. Nordic Baltic Conference 2025 samlade 170 medarbetare från Grant Thornton i Norden och Baltikum i Stockholm för att stärka gränsöverskridande samarbete och kunskapsutbyte.

Under året har vi även fortsatt utveckla det egna arbetet:

- Vi investerade i ett nytt verktyg för klimatberäkningar som med automatiserade flöden och AI kan beräkna klimatavtryck baserat på fakturadata och möjliggöra fler kategorier inom Scope 3.
- Medarbetarfrågorna har haft stort fokus och vi arbetar strukturerat med ledarskap, lärande och utveckling. Jämställdhet är fortsatt viktigt och andelen kvinnor i partnergruppen uppgår även i år till 40 procent. I Universums undersökning Sveriges bästa arbetsgivare placerade sig Grant Thornton på plats 9 (12) och rankades högst i revisionsbranschen. Läs mer i vår hållbarhetsrapport på sidan 12.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Omsättning, resultat och finansiell ställning

Grant Thornton har fortsatt en stark position på marknaden. Omsättningen har ökat med drygt fyra procent och uppgår till 2 091 (2 007) mkr, men vi når däremot inte vårt högt uppsatta tillväxtmål. En stor bidragande faktor är den utmanande konjunkturen. Rörelseresultatet i bolaget uppgår till 331 (312) mkr, vilket ger en rörelsemarginal på 16 (16) procent. De likvida medlen uppgick vid årets slut till 300 (363) mkr. Därtill finns en beviljad och outnyttjad checkräkningskredit på 100 mkr.

Riskhantering

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

Finansiella risker

De finansiella riskerna består främst i kreditrisker knutna till kundfordringar och pågående arbete. Omsättningen på bolagets tio största kunder står för drygt 5 (4) procent av den totala nettoomsättningen. Exponeringen mot enskild kund utgör därför inte någon koncentrationsrisk för bolaget. Genomsnittlig kredittid är 21 (22) dagar. Konstaterade kundförluster uppgår till 0,3 (0,3) procent av nettoomsättningen. Kreditriskerna bedöms därmed fortsatt som låga. Samma bedömning gäller avseende likviditetsriskerna och därtill bedöms ränte- och valutariskerna vara försumbara.

Operativa risker

Under året har Grant Thornton fortsatt arbetet med utbildning och andra informationsinitiativ med syfte att ytterligare stärka medvetenhet, proaktiv styrning samt regelefterlevnad och riskhantering i verksamheten.

Gällande de operativa riskerna har utgångspunkten varit att fokusera på de topprisker som tar sin utgångspunkt i vår omvärld, den geopolitiska situationen samt i faktorerna som är definierade i företagets strategiska plan.

Vi arbetar aktivt för att bibehålla en sund personalomsättning. Det proaktiva och löpande cybersäkerhetsarbetet pågår fortsatt i syfte att säkerställa en hög nivå av medvetenhet hos våra medarbetare och att ständigt stärka vår förmåga att skydda vår IT-miljö mot externa hot. I detta sammanhang utgör fokus på informations- och personuppgiftshantering ett naturligt inslag.

Under året har vi implementerat nya processer och nytt systemstöd för acceptanser av kunder och uppdrag. Denna förändring har bidragit till förstärkt intern styrning och kontroll generellt, men även relaterat till hantering av risker för penningtvätt och terrorismfinansiering. Därutöver står frågor kopplat till affärsetik, oberoende och kvalitet fortsatt högt på vår agenda.

Investeringar och finansiering

Årets aktiverade investeringar uppgår till 14 (17 mkr) och avser huvudsakligen investeringar i inventarier och inred-

ning i hyrda lokaler. Vi har kontinuerligt investerat i våra kontor, som fungerar som mötesplatser för kunder, medarbetare och samhälle, enligt vår strategi för att skapa attraktiva och ändamålsenliga arbetssätt och arbetsplatser. Detta möjliggör en samordnad utveckling av arbetssätt och arbetsplatser i linje med affärsplan och omvärld. Varje kontor får stöd med att på ett hållbart sätt initiera, fatta beslut och genomföra förnyelse av mötesplatsen, så att den möjliggör flexibilitet och hybrida arbetssätt för såväl medarbetare som kunder.

Därutöver genomför vi stora investeringar i våra medarbetares kompetensutveckling, IT, vår kundplattform Flow, vårt revisionsverktyg, kvalitet och processutveckling med hjälp av teknik.

Under året har likviditeten varit god med vissa säsongsvariationer. Verksamheten har finansierats genom eget kassaflöde genererat från den löpande verksamheten. För att hantera variationer under året har bolaget tillgång till en checkkredit.

Arbetsutrustning såsom till exempel datorer och telefoner administreras och hanteras via operationell leasing eller köp av tjänst.

Flerårsjämförelse ¹ (tkr)	2025/2026	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Nettoomsättning	2 090 726	2 007 315	2 005 953	1 894 505
Omsättningstillväxt (%)	4%	0%	6%	11%
Rörelseresultat	330 842	312 201	335 366	302 991
Rörelsemarginal (%)	16%	16%	17%	16%
Årets resultat	259 005	250 229	266 926	236 876
Balansomslutning	849 685	814 978	803 912	778 647
Soliditet	42%	43%	34%	31%
Avkastning på totalt kapital (%)	39%	39%	43%	39%
Medelantalet anställda	1 438	1 439	1 408	1 350

¹ Definitioner av nyckeltal, se not 1.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Styrelsens arbete

Styrelsen har under räkenskapsåret bestått av sex ordinarie styrelseledamöter. Vid årsstämman 2025 valdes Mia Rutenius till styrelseordförande. Styrelsen har dessutom en adjungerad extern ledamot som tillsammans med vd, CFO, koncernens chefsjurist tillika styrelsens sekreterare, och en personalrepresentant, har deltagit vid samtliga styrelsemöten. Under året har styrelsen haft åtta ordinarie möten, varav ett konstituerande, och ett strategimöte. På granthornton.se finns ”Transparency Report”, för öppenhet och insyn i Grant Thorntons revisionsverksamhet.

Förväntad framtida utveckling

Förväntad framtida utveckling

Grant Thornton har en tydlig position på marknaden och goda förutsättningar att möta kundernas behov och ökade krav på regelefterlevnad. Samtidigt påverkas både vi och våra kunder av det geo- och säkerhetspolitiska läget, makroekonomin och den fortsatt utmanande konjunkturen.

Utifrån EU:s Omnibus-förslag ser vi att kraven på rapportering och granskning av hållbarhetsdata kommer att senareläggas eller helt utgå för många av våra kunder. Det påverkar efterfrågan på vissa av Grant Thorntons tjänster och gör att vi behöver anpassa vårt erbjudande. Samtidigt finns behovet av rådgivning kring hållbara affärsmodeller kvar. Företag behöver fortsatt förstå vilka krav som ställs i värdekedjan, hur hållbarhetsfrågor påverkar affären och hur de kan stärka sin långsiktiga konkurrenskraft.

Våra medarbetare är avgörande för vår fortsatta utveckling. För att möta kundernas behov behöver vi fortsätta attrahera, utveckla och behålla rätt kompetens. Det kräver ett fortsatt fokus på lärande, ledarskap och ett hållbart arbetsliv.

AI, automatisering och digitala verktyg är centrala för vår konkurrenskraft. Tekniken ger möjligheter att effektiv-

sera arbetssätt, höja kvaliteten och utveckla våra tjänster. Samtidigt kräver omställningen förändringsledning, självledarskap och kompetensutveckling.

Arbetet med etableringen i Norge kommer intensifieras från september när nuvarande Grant Thornton Norge lämnar GTI-nätverket. Tillväxtambitionerna i Norge är stora och målet är att anställa 30 personer under det första året.

Sammantaget bedömer vi att Grant Thornton har goda möjligheter till fortsatt tillväxt och utveckling. Med vårt breda tjänsteutbud kan vi samla rätt kompetens runt kunden, oavsett var i landet kunden finns eller vilket affärsområde som berörs. Det gör att vi kan stödja våra kunder, oavsett vilken tillväxtfas de befinner sig i.

Tillsammans med entreprenörsföretag skapar vi framtiden.

Händelser efter balansdagen

Inga händelser av väsentlighet har inträffat efter balansdagen.

Förslag till vinstdisposition (kronor)

Balanserad vinst/ansamlad vinst från föregående år	1 423 302
Årets vinst	259 005 064
Vinstmedel till förfogande	260 428 366
Styrelsens förslag till vinstdisposition	
Utdelning	260 400 000
Balanseras i ny räkning	28 366
	260 428 366

Vad beträffar företagets resultat och ställning i övrigt hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkning samt kassaflödesanalys med tillhörande noter.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Grant Thornton hållbarhetsrapport

Med utgångspunkt i vår vision och att hållbarhet är en del av vårt förhållningssätt till företagande upprättar vi sedan 2025 vår årsredovisning i enlighet med CSRD-direktivet. Detta frivilligt trots att vi ej omfattas av det lagstadgade kravet.



Vår hållbarhetsrapport 2025/2026 följer ESRS-ramverket och bygger på en omfattande kartläggning av verksamhetens påverkan, risker och möjligheter, med datainsamling, analys och intern validering som centrala delar. Rapporten har översiktligt granskats av våra externa revisorer för att stärka tillförlitligheten.

BP-1, BP-2

Grund för rapportering

Om rapporteringen

Rapporten avser räkenskapsåret 1 maj 2025–30 april 2026 och omfattar Grant Thornton Sweden AB, där vi valt att frivilligt rapportera enligt CSRD. Hela värdekedjan ingår i rapporteringen; i den dubbla väsentlighetsanalysen identifierades klimatpåverkan uppströms som väsentlig, samt rådgivningen nedströms. Vi har inte använt alternativet att utelämna någon information om immateriella tillgångar eftersom vi bedömer att vi inte har några som är relevanta för hållbarhetsrapporteringen. Vi har inkluderat upplysningar som härrör från annan EU-lagstiftning, vilka sammanställs på sidan 41.

Tidshorisonter

På Grant Thornton har vi länge arbetat integrerat med hållbarhet. Vi har valt tidsperioder som linjerar med vårt arbete med strategi, affärsplaner samt befintligt riskarbete. Syftet är att skapa en naturlig samordning mellan processerna och undvika att hållbarhet hanteras som en separat fråga. Tidshorisonterna i bedömningen av våra väsentligheter har därmed varit:

Kort sikt: inom räkenskapsåret

Medellång sikt: till slutet av strategiperiod (till 30 april 2027)

Lång sikt: efter strategiperiod (från 1 maj 2027)

Uppskattningar och förändringar

Vi strävar efter att ha så korrekt data som möjligt. Under året har vi därför arbetat mycket med att förbättra datakvalitet på våra klimatberäkningar samt utökat antal kategorier som ingår i beräkningarna. Vid beräkning av koldioxid finns dock inte alltid exakt data tillgänglig vilket ibland innebär behov av uppskattningar. Detta gäller inom delar av Scope 3 där kostnadsbaserade uppskattningar används ihop med generella emissionsfaktorer ifall exakt aktivitetsdata saknas. Samtliga koldioxidberäkningar följer GHG-protokollet och beskrivs på sidan 22 och 23. Förutom på koldioxidutsläpp används inga uppskattningar.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

SBM-1

Affärsmodell, strategi och värdekedja

Grant Thornton är en fullservicebyrå inom ekonomiska tjänster, med entreprenörsföretag som främsta målgrupp. Vi erbjuder tjänster inom revision, rådgivning, skatt och redovisning. Vi har integrerat hållbarhet i vår verksamhet utifrån tre perspektiv: minskad klimatpåverkan, människor i fokus och ansvar i alla led.

För övergripande beskrivning av Grant Thorntons strategi, se sidan 5.

Våra tjänster bidrar till

- En snabbare omställning till hållbar tillväxt
- Innovation och ökad konkurrenskraft
- Transparens och förtroende

Vår värdekedja omfattar

1 Leverantörer: Medvetna val

Våra största inköp består av hyra av kontor, it-utrustning, försäkringar och resor. Vi samarbetar med leverantörer som delar vår värdegrund genom att följa vår uppförandekod. Vi arbetar löpande med vårt klimatavtryck genom att göra medvetna val vid alla inköp, att välja förnybara el där vi kan och att resa ansvarsfullt.

2 Vår egen verksamhet: Hållbarhet integrerad i strategin

Vår verksamhet utgår från ESG: minskad klimatpåverkan, människor i fokus och ansvar i alla led. Våra över 1 400 medarbetare är kärnan i det vi gör. Deras väl-mående speglas i det värde vi skapar tillsammans med våra kunder och för samhället i stort. Vi värnar om ett hållbart arbetsliv där våra medarbetare är rustade att möta en hög förändringstakt. Vår tillsammanskultur och vårt kontinuerliga lärande är viktiga delar i vår strategi.

3 Kunder: Framtidsinriktad rådgivning

Det är genom våra kunder vi har störst påverkan på vår omvärld och möjlighet att driva den hållbara omställningen. Vi bidrar med implementering av effektiva processer och rutiner för att säkerställa kvalitet, god styrning och ett sunt företagande, vilket bidrar till att stärka kunders trovärdighet och konkurrenskraft. Tydlig, korrekt och trovärdig rapportering är avgörande för företags framgång. Vi bidrar till god bolagsstyrning, regelefterlevnad och hållbarhetsrapportering för att skapa trygghet och tillit på marknaden och i samhället i stort. Grant Thornton hjälper företag att ta en aktiv roll i omställningen genom att integrera hållbarhet i affärsstrategin. Vår rådgivning bidrar till att hållbarhet blir en naturlig del av beslutsfattandet och stärker företagets konkurrenskraft.

4 Samhälle: Morgondagens framgångsföretag

Tillsammans med våra kunder skapar vi en positiv utveckling i svenskt näringsliv, så att företag kan fortsätta växa och bidra till samhället, till exempel genom innovation och arbetstillfällen – både i Sverige och internationellt.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Väsentlighetsanalys

Väsentlighetsanalysen är ett viktigt verktyg för vårt strategiska arbete med att förstå och synliggöra hur vi påverkar och påverkas av samhället vi verkar i. Genom att analysera och sätta ord på våra väsentligheter kan vi utveckla vår verksamhet i rätt riktning. Sedan räkenskapsåret 2023/2024 genomförs vår dubbla väsentlighetsanalys enligt ESRS som ses över årligen utifrån verksamhetsförändringar, löpande intressentdialoger samt marknads- och omvärldsfaktorer.

IRO-1

Process, metod och genomförande

Arbetet med den dubbla väsentlighetsanalysen genomförs som en egen process med tydlig koppling till vårt strategiarbete. Vårt årshjul för strategiarbete är uppbyggt så att underlag från riskarbetet används i väsentlighetsbedömningarna och resultatet från detta blir en naturlig del av vår årliga omvärldsanalys med bäring på såväl strategi som affärsplan. Det i sin tur påverkar hur affärsområdescheferna utvecklar tjänsteutbudet och eventuella behov av att anpassa vår affärsmodell.

Den årliga väsentlighetsanalysen genomförs med företagsledning och nyckelpersoner under ledning av vår hållbarhetsansvariga. Nyckelpersoner är bland annat Chief Quality & Risk Officer och Chief Information Officer. Chief Financial Officer deltar i bedömningen av finansiell påver-

kan. Arbetet genomförs i fyra steg, se illustration nedan. Bedömningarna kvantifieras enligt metod framtagen och kvalitetssäkrad av våra hållbarhetsspecialister. Det resulterar i en totalpoäng per fråga på vardera väsentlighetsperspektiv (påverkan och finansiellt), där frågorna över tröskelvärdena på ett eller båda perspektiven blir prioriterade, medan övriga exkluderas.

Våra väsentligheter bedöms inte särskilja sig för specifika kontor, affärsområden eller avdelningar utan omfattar hela verksamheten. I årets analys har klimatrelaterad rådgivning tagits bort från finansiella möjligheter. Lön och ersättningsmodeller har tillkommit som finansiell risk, medan korruption och mutor för egen verksamhet tagits bort från både påverkan och risk.

Kartläggning och analys

Kartläggning och analys av affärsmodell, geografisk närvaro och värdekedja inklusive affärs- och intressentrelationer

Genomgång av externa ESG-ratingsinstitut och branschdata

Bruttolista med potentiellt väsentliga områden

Intressentdialog

Dialoger med prioriterade intressenter:

- Kunder
- Delägare
- Medarbetare
- Potentiella medarbetare

Validering av bruttolista med väsentliga områden

Bedömning av påverkan, risker och möjligheter

Väsentlig påverkan

Positiv eller negativ
Faktisk eller potentiell
Tidshorisont: kort, medellång och lång

Bedömning av

- Skala (från minimal till mycket hög påverkan på intressenter)
- Omfattning (från få medarbetare/ lokalt område till hela företaget/ globalt ekosystem)
- Oåterkallelighet (från lätt att återkalla till oåterkallelig)
- Sannolikhet (från ej troligt till nästan säkert)

Finansiell väsentlighet

Risk eller möjlighet

Bedömning av

- Finansiell effekt (från låg effekt på lönsamhet till helt affärskritisk)
- Sannolikhet (från ej troligt till nästan säkert)

Prioritering och implementering

Validering av företagsledningen

Beslut av styrelsen

Implementering i affärsplan



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

SBM-3

Väsentlig påverkan, risker och möjligheter

Tabellen nedan sammanfattar identifierade väsentliga frågor, var i värdekedjan, tidshorisont och en kort beskrivning av finansiell väsentlighet och väsentlig påverkan.

+ Positiv påverkan - Negativ påverkan F Faktisk P Potentiell ↑ Möjlighet ↓ Risk

ESRS	Väsentlig fråga	Var i värdekedjan	Tids-horisont		Väsentlig påverkan	Finansiell väsentlighet
E1	Klimat-förändringar	Uppströms, Egen verksamhet	Kort, Medel, Lång	- F	Som tjänsteföretag har vi relativt låg klimatpåverkan men har koldioxidutsläpp via ex. inköp av IT-utrustning och tjänsteresor.	
		Nedströms		+ P	Som revisions- och rådgivningsföretag kan vi påverka klimatomställningen positivt genom dialoger och kommunikation, t.ex. via samarbeten och webinarier. Vi hjälper kunder att ta fram strategier och att beräkna och validera sin klimatpåverkan.	
S1	Kompetens-utveckling och kunskapsöverföring	Egen verksamhet	Kort, Medel, Lång	+ F	Med över 1 400 anställda har vi en stor påverkan på våra medarbetares kompetensutveckling och kompetensöverföring. Vi erbjuder lärande och kunskapsdelning mellan medarbetare, men främst förutsättningar för dagligt lärande i uppdrag och projekt.	↑ Kontinuerligt lärande stärker rådgivningens kvalitet, ökar attraktionskraften och konkurrenskraften, samt bidrar till ökad omsättning.
	Hållbart arbetsliv	Egen verksamhet	Kort, Medel	- P	Branschens utmaning med såväl låg som hög arbetsbelastning i perioder kan utan rätt förutsättningar leda till ökad stress och sjukskrivningar, vilket påverkar medarbetares välmående, minskar engagemanget och försämrar arbetsmiljön.	↑ Genom attraktiva arbetsvillkor och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv kan vi stärka vår förmåga att attrahera och behålla kompetens och därigenom kunna stötta fler kunder.
	Lön och ersättningar	Egen verksamhet	Medel, Lång			↓ Om vår ersättningsmodell inte är tillräckligt attraktiv riskerar vi att inte kunna attrahera och behålla de medarbetare vi behöver för långsiktig tillväxt.
	Jämställdhet och åtgärder mot trakasserier	Egen verksamhet	Medel, Lång	+ F	Grant Thornton var först i revisionsbranschen med en jämställd partnerkrets. Positiv påverkan på näringslivet genom att vara en förebild inom jämställdhetsarbete.	↑ Jämställdhet och inkluderande ledarskap kan öka innovationskraften, attrahera talang och minska rekryteringskostnader, vilket stärker konkurrenskraften och affärstillväxten.
	Mångfald och inkludering	Egen verksamhet	Medel, Lång	+ P	Genom ex. anonymiserade rekryteringsprocesser kan vi möjliggöra en ökad mångfald vid anställning. Vi har även påverkan genom en inkluderande kultur där alla erbjuds samma villkor och möjligheter.	↑ Ökad mångfald och inkluderande ledarskap kan stärka innovation, medarbetarengagemang och arbetsgivarvarumärket, vilket förbättrar vår konkurrenskraft och affärstillväxt.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

ESRS	Väsentlig fråga	Var i värdekedjan	Tids-horisont		Väsentlig påverkan	Finansiell väsentlighet
G1	Affärsetik – företagskultur	Uppströms, Egen verksamhet, Nedströms	Kort, Medel, Lång	+ F	Genom en företagskultur som präglas av kvalitet, innovation och förändringsbenägenhet ökar vi möjligheten att genom vår rådgivning driva hållbar tillväxt i näringslivet.	↑ En stark affärsetik och företagskultur kan öka Grant Thorntons attraktionskraft, konkurrensfördelar och kundförtroende, vilket driver långsiktig tillväxt och lönsamhet.
	Affärsetik – korruption och mutor	Uppströms, Nedströms	Kort, Medel, Lång	+ F	I vårt kärnuppdrag som revisorer och rådgivare har vi en positiv påverkan när vi genomlyser kundernas verksamheter. Genom att applicera ny teknik i våra processer kan vi framöver granska fler transaktioner och därmed öka möjligheten att identifiera och förebygga korruption och mutor i näringslivet.	
	Cybersäkerhet, informations-säkerhet och dataskydd	Egen verksamhet, Nedströms	Kort, Medel, Lång			↓ Cyberattacker eller dataläckor kan skada varumärket, leda till ekonomisk skada till följd av sanktioner enligt GDPR eller skadeståndskrav, orsaka kundförluster och minska intressenternas förtroende, vilket påverkar intäkter och långsiktig konkurrenskraft.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

 Minskad klimatpåverkan

 Människor i fokus

 Ansvar i alla led

 ESRS-index

 Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

SBM-2

Intressenter och kanaler för dialog

Transparens och nära dialoger med våra intressenter är viktigt för oss. Intressentdialogen syftar till att förstå de frågor som är mest prioriterade för våra kunder, delägare, medarbetare och potentiella medarbetare. Vi bedömer att vi genom dialog med dessa prioriterade grupper identifierar det som är eller kan vara väsentligt för oss. Vi följer omvärldstrender och genom möten och samarbeten fångar vi upp olika perspektiv. Dialogerna bidrar till vår dubbla väsentlighetsanalys och därmed utvecklingen av vår verksamhet genom strategi och affärsplan. Samtliga områden som kommit upp under årets dialoger fanns med i vår affärsplan sedan tidigare.

Intressentgrupp	Hur vi för dialog	Resultat från intressentdialog
Delägare	<ul style="list-style-type: none"> Ägardialogforum Partnermöten 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensutveckling och kunskapsöverföring Mångfald och inkludering Innovation och tjänsteutveckling Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> Löpande dialog i uppdragen Kundundersökning 	<ul style="list-style-type: none"> Bekämpning av korruption och stärkt affärsetik IT- och informationssäkerhet Innovation och tjänsteutveckling Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Löpande dialog med team och ledare Utvärderingar och medarbetarsamtal Medarbetarundersökning 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensutveckling och kunskapsöverföring Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv Mångfald och inkludering Attraktiva arbetsvillkor
Potentiella medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Rekryteringsprocessen Närvaro på utvalda universitet och högskolor Studentevent 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensutveckling och kunskapsöverföring Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv Attraktiva arbetsvillkor Mångfald och inkludering



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

 Minskad klimatpåverkan

 Människor i fokus

 Ansvar i alla led

 ESRS-index

 Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

GOV-1, GOV-2

Styrning

Styrning av hållbarhetsfrågor

Styrelsens sammansättning och kompetens (inklusive inom hållbarhet) beskrivs på sidorna 63-66. Hållbarhet är integrerat i Grant Thorntons vision, strategi och affärsplan, som beslutas av styrelsen och företagsledningen. Detta inkluderar frågor inom klimat, medarbetare och affärsetik. Affärsplanen följs upp tre gånger per år (tartialrapportering) genom valda nyckeltal. När gap mot uppställda mål identifieras hanteras dessa på företagsledningsnivå.

Målen och mätetalen i affärsplanen kompletterar mätetalen i våra relevanta ESRS-upplysningar. Genom att fokusera på ett färre antal mål som i sin tur byggs upp av ett antal mätetal (bland annat enligt ESRS), får vi en helhetsbild av vår verksamhet och kan driva arbetet framåt på våra väsentliga områden. Inom samtliga väsentliga områden har vi intern expertis som utöver sin spetskunskap, har tillgång till ytterligare kompetens och fortbildning genom vårt internationella nätverk. Vid fall där dessa experter ej ingår i företagsledningen involveras de i möten och beslut som berör deras område. För att säkra att samtliga medlemmar i företagsledningen har tillräcklig kunskap inom de väsentliga områdena ansvarar experterna för att i god tid ta fram och delge inläsningsmaterial. Om experterna och/eller företagsledning anser att det finns behov av mer utbildning anordnas det.

Styrelsen

Styrelsen beslutar om den dubbla väsentlighetsanalysen, policyer och följer upp målen genom tartialrapporter från vd. Styrelsen sammanträder åtta gånger per år samt har ett strategimöte. Hållbarhetsperspektivet är integrerat i styrelsens arbete. Samtliga styrelseledamöterna är aktiva i kundverksamheten, vilket innebär att de har god förståelse för vilka omvärldsfrågor som påverkar verksamheten. Utifrån rollen som kundansvariga genomgår även styrelse-

ledamöterna företagets utbildningar inom exempelvis hållbarhet och affärsetik. Vd ansvarar för att rapportera till styrelsen kring väsentliga områden utifrån att dessa hanterats i företagsledning. Vid behov involveras även den interna experten i styrelsemötet.

Företagsledningen

Hållbarhetsfrågor är en integrerad del av företagsledningens löpande arbete och ingår i tartialrapporteringen. Chief Sustainability & Communications Officer, som är en del av företagsledningen, ansvarar för byråns eget hållbarhetsarbete och rapporterar till vd och styrelse. Företagsledningen genomför den dubbla väsentlighetsanalysen och säkerställer att hållbarhet är integrerad i alla delar av verksamheten.



Operativ styrning

Sustainability & Communications: Övergripande ansvar för rapportering enligt gällande lagkrav och ESG-strategi samt arbete, rapportering och uppföljning av klimatmål (E) samt uppföljning av kunddialoger utifrån ESG-perspektivet.

People & Culture: Styr sociala nyckeltal och implementerar initiativ inom den sociala dimensionen (S).

Quality & Risk: Ansvarar för arbetet kring affärsetik, risk och kvalitetsstyrning inklusive rapportering av styrningsfrågor (G).



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

 Minskad klimatpåverkan

 Människor i fokus

 Ansvar i alla led

 ESRS-index

 Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

GOV-5

Internkontroll hållbarhetsrapportering

Då vi mäter ett stort antal nyckeltal som hämtas från olika system är vår främsta rapporteringsrisk den mänskliga faktorn vid sammanställning av data. För att minimera den risken och öka tillförlitligheten i rapporteringen har vi interna kontrollmekanismer vid insamling och rapportering av våra icke-finansiella nyckeltal. Rapporteringen sker i en gemensam plattform där vi dokumenterar historiska data inklusive beskrivning av hur data tagits fram. Detta ökar spårbarheten och minskar risken för personberoende. För att minimera risken för manuella fel vid sammanställning av data valideras även samtliga rapporterade nyckeltal av en tilldelad ansvarig inom organisationen, innan de rapporteras formellt. Sedan 2022 har vi valt att frivilligt få vår hållbarhetsrapportering översiktligt granskad av revisor, vilket även ger oss en extern kvalitetskontroll av rapporteringen.

Policyramverk

Grant Thorntons verksamhet styrs utifrån vårt governance-ramverk, som ger strukturerade ramar och vägledning för hur vi organiserar ansvarsfördelning, hanterar kvalitet och risk. Ramverket beskriver även hur vi följer lagar och regler i de länder där vi verkar. Vi ser efterlevnad av skatterättsliga regler som en integrerad del av vårt ansvarstagande, och vi ser till att våra styrdokument anpassas till förändringar i lagstiftningen.

Ramverket består av uppförandekod, policyer, instruktioner och andra styrande dokument som tillsammans beskriver hur verksamheten ska bedrivas:

- Uppförandekoden, vår gemensamma grund för hur vi ska agera på ett etiskt, socialt och miljömässigt riktigt sätt. Beslutas av styrelsen och ägs av Quality & Risk Office.
- Policyer, som beskriver strategiska åtaganden. Beslutas av styrelsen och ägs av personer som rapporterar direkt till vd.
- Instruktioner, som beskriver policytillämpning. Beslutas av policyägare och ägs av utsedd medarbetare

- Övriga styrande dokument, såsom rutiner och manualer. Beslutas av instruktionsägare alternativt annan utsedd person och ägs av sakkunniga inom relevant avdelning.

Våra styrande dokument riktar sig till samtliga medarbetare och finns tillgängliga på vårt intranät. Varje styrdokument har en utsedd ägare och revideras årligen. S-relaterade styrdokument ägs av People & Culture och G-relaterade av Quality & Risk. E-relaterade styrdokument ägs av Finance, till följd av att vår klimatpåverkan främst härstammar från våra inköp.

Vårt engagemang för mänskliga rättigheter är tydligt definierat i flera av våra styrdokument, såsom uppförandekod och leverantörskod. Vi följer OECD:s riktlinjer och FN:s vägledande principer. För att identifiera och hantera vår påverkan på mänskliga rättigheter genom hela värdekedjan har vi due-diligence-rutiner på plats.

Relevanta policyer och styrande dokument för våra väsentliga områden beskrivs i respektive ämnesavsnitt.



GOV-3, E1

Hållbarhet och incitament

Partners ersättningar består av lön, utdelning samt pension och andra förmåner. Varje år görs en utvärdering av hur varje partner bidrar till verksamheten och hur han eller hon uppfyller de grundläggande krav som är en förutsättning för partnerskapet. Utvärderingen görs med utgångspunkt i företagets övergripande årliga affärsplan och kopplas till social hållbarhet (S), exempelvis mål och förväntningar kopplade till medarbetarengagemang och arbetsmiljö, samt styrning (G), med mål och förväntningar relaterade till etik, kvalitet, regelefterlevnad och riskhantering. Utvärderingen som helhet påverkar ersättningen över tid, men det finns ingen direkt koppling mellan S- och G-mål och nivån på deras årliga utdelning. Den påverkas i stället indirekt och över tid av Grant Thorntons integrerade hållbarhetsmål i affärsplanen. Miljörelaterade mål (E) är inte en del av modellen för utvärdering av partners.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

E1: KLIMATFÖRÄNDRINGAR

Minskad klimatpåverkan

Vår största påverkan på miljö och klimat har vi genom vår rådgivning och att tillsammans med våra kunder driva omställningen i näringslivet.

IRO-1, SBM-3

Därför är frågan viktig för Grant Thornton

Som revisions- och rådgivningsföretag har vi en viktig roll i näringslivet. Vårt varumärke och vår position gör att vi kan påverka hur klimatfrågan hanteras. Vi har möjlighet att lyfta frågan i dialoger, samarbeten och i den rådgivning vi ger till våra kunder – inte minst i utvecklingen av strategier och affärsmodeller. Vi granskar och validerar även klimatberäkningar för att säkra korrekt och transparent klimatrapportering.

I årets dubbla väsentlighetsanalys har den finansiella möjligheten graderats ned till följd av förändrade lagkrav och därmed minskade affärsmöjligheter. Frågan anses därmed ej längre som väsentlig ur ett finansiellt perspektiv.

Grant Thornton är ett tjänsteföretag med verksamhet i Sverige där leverantörskedjan är begränsad till lokala mindre aktörer samt ett fåtal stora globala bolag. I analysen av vår affärsmodell, värdekedja och geografiska närvaro identifierades inga fysiska klimatrelaterade risker eller omställningsrisker som väsentliga. Därför har vi ännu inte genomfört någon klimatrelaterad resiliensanalys av affärsmodellen eller klimatrelaterad scenarioanalys.

Samtidigt är vi medvetna om att klimatområdet ständigt utvecklas, och att klimatförändringarna kan komma att påverka oss i framtiden. Vi fortsätter därför att kontinuerligt bevaka och utvärdera potentiella risker.

IRO-1, SBM-3

Påverkan, risker och möjligheter

Negativ påverkan

Grant Thorntons verksamhet ger upphov till koldioxidutsläpp, främst genom våra tjänsteresor samt inköp av IT- och kontorsutrustning. Dessa utsläpp bidrar negativt till klimatförändringar och det är vårt ansvar att minimera denna påverkan genom ansvarsfullt resande och klimatsmarta inköp och hantering av utrustning.

Värdekedja: Uppströms, egen verksamhet

Positiv påverkan

Grant Thornton kan bidra till klimatomställningen genom att lyfta klimatfrågan i vår kommunikation, i samarbeten och i vår rådgivning. Vårt varumärke och vår position i näringslivet gör att vi når många företag. Vi erbjuder även klimatrelaterad rådgivning, redovisning och granskning till kunder som vill beräkna, validera och minska sina koldioxidutsläpp.

Värdekedja: Nedströms



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

 Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

 Människor i fokus

 Ansvar i alla led

 ESRS-index

 Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

E1-1

Omställningsplan

Grant Thornton fokuserar våra klimatåtgärder där vi har störst påverkan och har konkreta mål för utsläppsminskning. Vi är medlemmar i GFANZ (Glasgow Financial Alliance for Net Zero) genom Grant Thornton International och har på global nivå åtagit oss att nå nettonollutsläpp senast 2050. I Sverige omfattas vi av det nationella målet om nettonollutsläpp till 2045. Någon formell omställningsplan finns ännu inte upprättad, däremot arbetar vi löpande med åtgärder inom våra väsentliga påverkansområden. Vi avser att framåt vidareutveckla detta till en konkret omställningsplan. Läs mer i avsnittet Mål och mätetal på sidan 22.

E1-2, MDR-P

Policyer

För att styra vårt arbete med att begränsa vår negativa klimatpåverkan ingår miljö och klimat i ett flertal styrande dokument. I vår uppförandekod och i uppförandekoden för leverantörer beskrivs vårt generella ställningstagande inom miljö och klimat.

Den största delen av vår negativa klimatpåverkan sker i Scope 3, främst genom inköp och tjänsteresor. Dessa frågor hanteras i vår Ekonomipolicy. Här beskrivs att vi ska säkra hållbara val där negativ miljö- och klimatkänslig påverkan ska begränsas, samt att specifika instruktioner ska finnas och följas kring hållbara inköp, mötesplatser och arrangemang av event. Då tjänsteresor är en utsläppskategori där varje medarbetare kan påverka, har vi även en specifik rutin för tjänsteresor för att tydliggöra och underlätta ansvarsfulla val i linje med vår policy. Se avsnittet ESRS 2 på sidan 19 kring beslutsnivåer, revideringsprocess och tillgängliggörande av de styrande dokumenten.

E1-3, MDR-A

Strategier och åtgärder

För att minska vår negativa klimatpåverkan jobbar vi kontinuerligt med mål och aktiviteter. Vi genomför årligen ett klimatbokslut för att identifiera åtgärdsbehov och hålla nere utsläppen. Våra identifierade åtgärder är kopplade till medvetna val inom inköp, energi och resor och bedöms inte kräva betydande kapitalutgifter (CapEx) eller driftsutgifter (OpEx) för att genomföras.

Under året har vi investerat i att utöka och utveckla våra klimatberäkningar. Med hjälp av automatiserade flöden och AI kan vi nu beräkna hela vårt klimatavtryck uppströms baserat på aktivitetsdata från fakturaunderlag. Tidigare kunde vi inom Scope 3 enbart mäta enstaka kategorier och behövde i vissa fall använda uppskattningar. Med de nya beräkningsmetoderna och det nya dataunderlaget på plats kommer vi kunna ta fram nya konkreta mål och åtgärder för att minska vårt avtryck

Kontor

Våra kontor ska drivas på ett hållbart sätt vilket innebär att produkter och tjänster som köps in ska ha godkänd miljömärkning och att kontorsinventarier ska återvinnas och/eller återbrukas för att minska miljöpåverkan. Vi samarbetar med hyresvärdar för att både ställa krav och uppmuntra till miljöutvecklande åtgärder kring fastigheten, exempelvis utbyggnad av solenergi, LED-belysning och andra energieffektiviserande åtgärder. 2018/2019 gick vi över till 100 procent förnybar el på de kontor där vi själva väljer elavtal, och har 100 procent fossilfri el på övriga kontor.

Resor och transporter

För att nå vårt mål kring tjänsteresor och hålla nere klimatpåverkan arbetar vi med att uppmuntra till digitala möten, minimera inrikesflyg och minska utrikesflyg. När vi planerar utbildningar och konferenser har vi med klimatperspektivet i valet av plats för att möjliggöra transportalternativ med låg klimatpåverkan. För att följa vårt avtryck och

kunna vidta åtgärder följer vi utsläpp från flygresor månadsvis och samtliga tjänsteresor tre gånger per år. Vi har utifrån vår tidigare beräkningsmetod hittills minskat utsläppen från tjänsteresor per medarbetare med 60 procent jämfört med basåret 2018/2019. Vi bedömer det därmed som rimligt att vi kan minska även våra totala utsläpp från tjänsteresor till 2030 med minst 60 procent jämfört med basåret, trots fler medarbetare.

Inköp och återanvändning

Vi samarbetar med våra leverantörer för att minska klimatpåverkan från inköp och förlänga IT-utrustningens livslängd. Som en del av detta arbetar vi för att möjliggöra för och uppmuntra medarbetare att välja återanvända enheter eller att förlänga leasingperioden på mobiler och datorer. Under året har dessa val inneburit undvikna utsläpp motsvarande cirka 140 ton koldioxidekvivalenter (CO₂e). Våra förbättrade beräkningsmetoder för klimatutsläpp gör att vi nu har en bättre grund att framåt sätta mål, mätetal och åtgärder på fler inköpskategorier.

Klimatrelaterad rådgivning

Genom att öka medvetenhet kring klimatpåverkan och strategiskt hållbarhetsarbete via våra tjänster, samarbeten, event och kommunikation kan vi bidra till omställningen. Ett exempel är SHL Impact Tour där vi i år beräknat och medvetandegjort de 14 hockeyklubbarnas påverkan på ekonomi, människor och miljö. Via tourstoppen nådde vi ut till nästan 3 000 deltagare från näringslivet runt om i Sverige. Utöver centrala samarbeten, externkommunikation och specialiserad klimatrådgivning arbetar vi med att integrera ESG i våra affärsområden. För att mäta detta undersöker vi i vilken utsträckning kunderna upplever att vi fört dialoger utifrån ESG (hNKI). Vi arbetar även med initiativ som att öka användningen av vårt verktyg klimatnyckeltal där våra kunder får en automatiserad CO₂-rapport som en integrerad del av den finansiella månadsrapporteringen.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

 Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

 Människor i fokus

 Ansvar i alla led

 ESRS-index

 Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

E1-4, MDR-T, MDR-M

Mål och mätetal

Vi har åtagit oss att nå nettonollutsläpp senast 2045 och att i enlighet med EU:s klimatlag minska våra totala utsläpp med 55 procent till 2030 jämfört med basåret 2018/2019. Utöver dessa långsiktiga mål har vi kortsiktiga mål i vår affärsplan för att driva arbetet. Våra långsiktiga utsläppsmål är absoluta och oberoende av verksamhets-tillväxt eller antal medarbetare.

Våra mål inkluderar i dagsläget inte någon klimatkompensation, utan enbart faktiska utsläppsminskningar. Däremot ser vi positivt på projekt som bidrar till att mildra klimatförändringar. Vi har under året fortsatt att investera i det expertdrivna initiativet Svensk Kolinlagring som arbetar för omställning av det svenska jordbruket till brukningsmetoder som ökar kolinlagringen, livsmedelssäkerheten och den biologiska mångfalden. Du kan läsa mer om Svensk Kolinlagring [här](#).

Tjänsteresor har länge stått för en stor del av våra utsläpp. Sedan tre år tillbaka har vi ett relativt mål i affärsplanen kopplat till att hålla nere utsläppen från tjänsteresor till maximalt 0,4 ton CO₂e per medarbetare och år, vilket är en minskning med 60 procent från basåret 2018/2019. Då målnivån för 2025/2026 sattes utifrån tidigare beräkningsmetod har vi i år beräknat nyckeltalet utifrån både den tidigare och den nya metoden för att kunna utvärdera årets utfall med jämförbar referens.

Årets resultat utifrån tidigare metod är samma nivå som föregående år och på målnivån på 0,4 ton. Med den nya beräkningsmetoden med mer exakt aktivitetsdata och emissionsfaktorer blir utfallet betydligt lägre. Vi kommer därför under året ta fram en ny målnivå på nyckeltalet för att kunna fortsätta följa och hålla nere vårt negativa avtryck.

Under året har utfallet för hNKI fortsatt relativt oförändrat jämfört med föregående år. Vi ser att detta kan ha en koppling till de förändrade lagkraven senaste året på hållbarhetsområdet. Då vi fortsatt ser ESG perspektivet som en viktig del i våra kunddialoger fortsätter vi arbetet internt med att öka hållbarhetskompetensen inom våra affärsområden.

Fokus framåt är att uppdatera befintliga och sätta mer heltäckande och relevanta mål för våra utsläpp med hjälp av våra utökade beräkningar. Vi har ännu inga mål verifierade av Science Based Targets initiative (SBTi), men de nya mål vi tar fram ska vara vetenskapligt baserade och i linje med internationella riktlinjer.

E1-6

Redovisnings- och beräkningsprinciper

Grant Thornton redovisar CO₂-utsläpp i enlighet med GHG protocol Corporate Standard och ESRS E1. I linje med den finansiella rapporteringen används operationell kontrollmetod.

Önskad insikt	KPI:er	Mål 2025/2026	Utfall 2025/2026	Utfall 2024/2025
Vi begränsar vår klimatpåverkan (tidigare metod)	CO ₂ e-utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd) ¹	0,4	0,4	0,4
Vi begränsar vår klimatpåverkan (ny metod)	CO ₂ e-utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd) ²	-	0,2	-
Vi pratar hållbarhet med våra kunder	Kundupplevelse av ESG i våra kunddialoger – hNKI (index) ³	7,0	5,9	5,9

1 Då vi under året bytt metod för klimatberäkningar redovisar vi detta nyckeltal utifrån tidigare metod för jämförbarhet gentemot mål och föregående år.

2 Utfall enligt nya beräkningsmetoden och grund för arbete framåt. Saknar rimlig målnivå och jämförbarhet bakåt pga byte av metod.

3 Uppföljning via kundundersökning på upplevelse av hållbarhetsfaktorer i våra dialoger. Ett index 1-10 som beräknas utifrån tre underfrågor på E, S och G.

Via vårt nytt beräkningsverktyg har vi nu beräkningar för hela Scope 3 uppströms. Vi har därför även justerat basåret 2018/2019 till samma metodik för att kunna behålla jämförbarheten för vårt basår inför kommande målsättning och att kunna följa vår förflyttning över tid.

Det främsta underlaget till beräkningarna består av data från leverantörsfakturer där utsläppsdrivande aktiviteter identifieras för att sedan kopplas till lämpliga emissionsfaktorer. Beräkningarna baseras i första hand på aktivitets- och mängdinformation samt leverantörs-specifika emissionsfaktorer. Där det saknas tillräcklig data i underlaget används kostnadsbaserade beräkningar. Samtliga beräkningar inklusive utsläppskällor går att spåra tillbaka till sina källor i beräkningsverktyget.

Genom att kunna beräkna fler kategorier än innan är våra totala utsläpp nu högre än med tidigare metod. Samtidigt innebär mer specifik aktivitetsdata och emissionsfaktorer att respektive kategoris utsläpp, såsom tjänsteresor, är lägre än tidigare.

Under 2025/2026 baserades cirka 86 procent av utsläppen på hög eller medelhög precision och enbart 14 procent med medel precision. Beräkningarna med lägre precision består främst av inköp av vissa varor och tjänster i Scope 3, där det i större utsträckning baseras på kostnadsbaserade uppskattningar och generella emissionsfaktorer.

EU-taxonomin

Grant Thornton omfattas inte av kriterierna för rapportering enligt EU-taxonomin. Förra året genomförde vi en genomlysning av vår verksamhet för att bedöma i vilken utsträckning våra aktiviteter kan klassificeras enligt taxonomin. Analysen visade att vi som tjänsteföretag endast har en mycket begränsad andel sådana aktiviteter. Efter som inga väsentliga förändringar har skett i verksamheten under året har vi valt att inte inkludera taxonomitabeller i årets rapport.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

GHG – CO₂e från Scope 1, 2, 3, totalt

E1-6 GHG utsläpp	Retrospektiv				Milstolpar och mål	
	Basår 2018/2019	2024/2025 (N-1)	2025/2026 (N)	% N / N-1	Mål 2030	Mål 2045
GHG-utsläpp Scope 1 (tCO₂e)						
-	-	-	-	-	-	-
GHG-utsläpp Scope 2						
Totala GHG-utsläpp Scope 2 Platsbaserat (tCO ₂ e)	529	-	120	-	-	-
Totala GHG-utsläpp Scope 2 Marknadsbaserat (tCO ₂ e)	529	-	81	-	-	-
GHG-utsläpp väsentliga kategorier Scope 3						
Totala GHG-utsläpp Scope 3 (tCO ₂ e)	2 215	-	1 582	-	-	-
1. Inköp varor & tjänster	1 170	-	1 220	-	-	-
3. Bränsle- & energirelaterade aktiviteter	30	-	8	-	-	-
4. Uppströms transport	16	-	17	-	-	-
5. Avfall	3	-	16	-	-	-
6. Tjänsteresor	996	-	319	-	-	-
7. Arbetspendling	-	-	-	-	-	-
Totala GHG-utsläpp						
Totala GHG-utsläpp (platsbaserad) (tCO ₂ e)	2 744	-	1 702	-	-	-
Totala GHG-utsläpp (marknadsbaserad) (tCO ₂ e)	2 744	-	1 663	-	(-55%)	Nettonoll

	2024/2025 (N-1)	2025/2026 (N)	% N / N-1
E1-6 GHG intensitet per nettointäkt			
Totala GHG-utsläpp (platsbaserad) per nettointäkt (tCO ₂ e/MSEK)	-	0,81	-
Totala GHG-utsläpp (marknadsbaserad) per nettointäkt (tCO ₂ e/MSEK)	-	0,80	-

Under 2025/2026 uppgick biogena utsläpp från förbränning av fjärrvärme till 54 ton.

Då vi under året genomfört ett stort arbete med att utöka och förbättra våra klimatberäkningar saknas jämförbar data för 2024/2025. Arbetet har gjorts med att justera basår 2018/2019 till att följa den nya beräkningsmetoden. De största utsläppsminskningarna sedan basåret kopplar till energi samt från våra tjänsteresor. Denna förflyttning baseras sig till största del på att vi gått över till förnybar el samt ett förändrat resemonster där vi arbetat aktivt senaste åren med att minska flygresandet.

Beräkningar för kategori 7 Arbetspendling saknas i årets underlag på grund av brist på tillförlitlig data. Den kommer kompletteras för 2018/2019 och 2025/2026 under kommande år då den bedöms utgöra en väsentlig andel av vårt totala avtryck.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

S1: EGEN ARBETSKRAFT

Människor i fokus

Medarbetarna är kärnan i vår verksamhet. Vår förmåga att attrahera, behålla och utveckla medarbetare är avgörande för att vi ska kunna leverera värde till våra kunder.

SBM-3, IRO-1

Därför är frågan viktig för Grant Thornton

Konkurrensen om ekonomer, jurister och andra specialistkompetenser ökar, samtidigt som våra kunders behov förändras i snabb takt. Framöver behöver vi kunna hantera en högre grad av osäkerhet, risk och hållbarhet än tidigare. Vi behöver också fortsätta anpassa oss till den tekniska transformationen där vikten av förändringsledning och självledarskap ökar. Genom att jobba i mer diversifierade team kan vi spegla samhället och mångfalden bland våra kunder bättre och därmed få bredare förståelse för deras utmaningar.

I vår typ av verksamhet innebär stress, ohälsa och sjukdom risker både för individen och för verksamheten. Därför arbetar vi aktivt med att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och en kultur byggd på utveckling, ledarskap och glädje.

SBM-3

Väsentliga frågor

Grant Thornton har en hög ambition att ge alla medarbetare möjlighet att utvecklas. Vi ska erbjuda en hälsosam arbetsmiljö, oavsett var arbetet utförs. Våra väsentliga områden är:

- Kompetensutveckling och kunskapsöverföring
- Hållbart arbetsliv
- Jämställdhet, mångfald och inkludering
- Lön och ersättningar

S1-1

Styrning

Grant Thorntons medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

Vår medarbetar- och arbetsmiljöpolicy omfattar alla anställda, praktikanter och, i tillämpliga fall, externa konsulter. Policyn hanterar risker och möjligheter inom arbetsmiljö och hälsa, arbetsbelastning, jämställdhet och inkludering, kompetensutveckling samt medarbetarinflytande.

Policyn bygger på svenska lagar och föreskrifter som bland andra arbetsmiljölagen med underliggande före-

skrifter (Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS, Diskrimineringslagen, Jämställdhetslagen, Arbetstidslagen).

Grant Thornton respekterar internationellt erkända standarder för mänskliga rättigheter och arbetsvillkor. Ofrivilligt, tvångs- eller barnarbete i någon form är oacceptabelt i hela vår värdekedja.

Uppföljning och regelefterlevnad

Efterlevnad av medarbetar- och arbetsmiljöpolicy säkerställs genom detaljerade instruktioner och riktlinjer, intern kommunikation, årlig intern uppföljning och granskning samt anpassade utbildningar. Vi följer relevanta lagar och riktlinjer för hantering av eventuella avvikelser.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

 Hållbarhetsrapport

 Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

 Ansvar i alla led

 ESRS-index

 Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Kompetensutveckling och kunskapsöverföring

SBM-3

Påverkan, risker och möjligheter

Positiv påverkan och möjligheter

Som arbetsgivare har vi en stor påverkan på våra medarbetares kompetensutveckling och kunskapsöverföring, två centrala områden för att säkerställa Grant Thorntons långsiktiga konkurrenskraft. Genom dagligt lärande i uppdrag och projekt, kunskapsdelning mellan medarbetare och utbildning stärks medarbetarnas kompetens och anpassningsförmåga, vilket ökar kvaliteten i våra tjänster, ökar attraktionskraften och stärker vår konkurrenskraft.

Efterfrågan på rådgivning och specialiserad expertis skapar också möjligheter att utveckla och attrahera talanger genom interna karriärvägar.

Värdekedja: Egen verksamhet.



S1-1, MDR-P

Policyer

Grant Thorntons medarbetar- och arbetsmiljöpolicy beskrivs på sidan 26. För att säkerställa kompetensutveckling och kunskapsöverföring finns instruktionerna Ledarskap och kultur samt Lärande och utveckling.

Ledarskap och kultur

Våra chefer och ledare ska främja engagemang, tydlig kommunikation och tillit i organisationen. Utvecklingen av självledarskap, ledarskap och chefskap är en kontinuerlig process och avgörande för att skapa en kvalitetsdriven verksamhet där våra värderingar genomsyrar arbetet.

Lärande och utveckling

Grant Thornton arbetar strategiskt med lärande och utveckling för att säkerställa att medarbetare har rätt kompetens både på kort och lång sikt. Vi främjar en kultur av kontinuerligt lärande och kunskapsutbyte, där utveckling sker i takt med förändrade krav från marknaden och branschen. Detta utgår från:

- Lagkrav och branschstandarder
- Verksamhetens strategiska mål
- Befattning och individuella utvecklingsbehov

S1-4, MDR-A

Strategier och åtgärder

För att säkerställa långsiktig konkurrenskraft och regel- efterlevnad anpassar vi kontinuerligt kompetensutvecklingen utifrån följande faktorer:

- Omvärld och teknikutveckling
- Legala och marknadsorienterade krav
- Branschens krav på kvalitet och yrkesetik
- Verksamhetens mål och arbetets art
- Medarbetarnas individuella behov av kompetens och utveckling

För att effektivisera och modernisera våra insatser, fortsätter vi att löpande utveckla våra utbildningar inom ramen för den digitala lärplattform som implementerades under 2025.

Åtgärder för att hantera och förebygga negativ påverkan på medarbetare

För att minska risken för kompetensbrist används tydliga befattningsbeskrivningar, regelbundna medarbetarsamtal och strukturerade utvecklingsplaner. Nya chefer får stöd genom ett chefsprogram som främjar ett inkluderande ledarskap.

Initiativ för att främja positiv påverkan på medarbetare

Vi prioriterar kontinuerligt lärande genom kompetensutveckling inom strategiskt viktiga områden som stärker både individens och organisationens långsiktiga utveckling. Vårt onboardingprogram ger nya medarbetare en tydlig introduktion. Den största delen av lärandet sker i det dagliga arbetet via handledarskap och kunskapsdelning i teamen.

Strategier för att hantera risker och möjligheter

Lärandeinsatser anpassas löpande efter branschförändringar, regulatoriska krav och tekniska innovationer med regelbunden uppdatering av utbildningsprogram och utvecklingsplaner.

Uppföljning och framtida utveckling

Vi följer upp kompetensarbetet genom kvalitetskontroller, medarbetarsamtal och medarbetarundersökningar. Resultaten används för att förbättra utvecklingsinsatserna.



INLEDNING	+
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	-
Förvaltningsberättelse	
Hållbarhetsrapport	
Minskad klimatpåverkan	
Människor i fokus	
Ansvar i alla led	
ESRS-index	
Due diligence-index	
EU-regelverksindex	
FINANSIELLA RAPPORTER	+
BOLAGSSTYRNING	+

Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är viktigt för Grant Thornton. Vi har en hög ambition att ge alla medarbetare förutsättningar och möjlighet att växa och utvecklas – var och en på sitt sätt. Vi vill erbjuda våra medarbetare en hälsosam arbetsmiljö oavsett var de utför sitt uppdrag.

Vår modell för hållbart arbetsliv togs fram 2018 och har sedan dess uppdaterats kontinuerligt i takt med att förutsättningar har förändrats. Modellen har fyra fokusområden: effektiva arbetsätt, ledarskap, välmående och hälsa samt flexibilitet och tillgänglighet. Inom varje område finns ett delat ansvar mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

SBM-3

Påverkan, risker och möjligheter

Möjligheter

Genom att skapa en hållbar och attraktiv arbetsmiljö kan vi stärka vår konkurrenskraft, bidra till ökat medarbetar-engagemang och långsiktig kompetensförsörjning. Efterfrågan på hållbara arbetsvillkor ökar på arbetsmarknaden, vilket innebär en strategisk möjlighet att attrahera och behålla talanger.

Värdekedja: Egen verksamhet

Negativ påverkan

Vi har potentiell negativ påverkan kopplad till arbetsmiljö och arbetsvillkor som kan inverka på medarbetares välbefinnande. Både låg såväl som hög arbetsbelastning kan leda till stress och ohälsa, vilket kan påverka produktivitet och personalomsättning.

Värdekedja: Egen verksamhet

S1-1, MDR-P

Policyer

Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

Grant Thorntons medarbetar- och arbetsmiljöpolicy omfattar alla medarbetare och granskas årligen. Policyn beskriver ramarna för hur vi främjar ett hållbart arbetsliv genom en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor, tillitsskapande ledarskap och goda arbetsförhållanden för att skapa långsiktiga förutsättningar för hälsa, engagemang och prestation.

Trygghet och säkerhet

För att skydda medarbetare från hot och våld finns instruktioner, säkerhetsrutiner och riktlinjer för våra kontor och våra tjänsteresor. Vi har etablerade rutiner och styrdokument för tillbudsrapportering och hantering av arbetsrelaterade skador och olyckor. Tillbudsrapportering ses som en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samverkan mellan arbetsgivare (chef) och medarbetare är viktig för att kunna vidta åtgärder innan eventuella skador uppstår och för att motverka förhållanden som kan leda till ohälsa.

Flexibilitet och balans i en hybrid arbetsmiljö

För att främja ett hållbart arbetsliv erbjuder Grant Thornton en flexibel arbetsmiljö där hybridarbete är en naturlig del. Hybridarbetsmiljön innebär både möjligheter och utmaningar, och vi arbetar aktivt med att främja god arbetsmiljö oavsett varifrån arbetet utförs. Tillgänglighetsriktlinjerna beskriver hur årsarbetstiden möjliggör flexibilitet och frihet under ansvar, och betonar planering och återhämtning för att skapa en hållbar och balanserad arbetssituation. Styrdokumentet Arbetsrelaterad stress ger vägledning om hur man kan identifiera signaler på hög arbetsbelastning och stress hos sig själv och kollegor, samt hur man bör agera vid tecken på stress.



Rapportering och uppföljning

Medarbetare rapporterar tillbud och arbetsrelaterade skador via företagets interna rutin för rapportering. Incidenter dokumenteras och analyseras av ansvarig chef med stöd av HR och arbetsmiljöombud. Ansvarig chef ansvarar för att vidta åtgärder och följa upp insatser för att minska risken för framtida händelser. Utvärdering sker löpande och resultaten används för att förbättra arbetsmiljöarbetet och säkerställa en trygg och hållbar arbetsplats

S1-4, MDR-A

Strategier och åtgärder

I Grant Thorntons verksamhet kan det uppstå motsättning mellan företagets målsättningar och medarbetarnas välmående. Hög arbetsbelastning, särskilt under säsongs-toppar, kan leda till stressrelaterad ohälsa. Förutom att det drabbar den enskilda medarbetaren negativt, kan det påverka både produktivitet och personalomsättning. Grant Thornton har strategier och arbetar aktivt utifrån nedanstående fyra områden med att förhindra väsentliga negativa konsekvenser.



INLEDNING	+
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	-
Förvaltningsberättelse	
Hållbarhetsrapport	
Minskad klimatpåverkan	
Människor i fokus	
Ansvar i alla led	
ESRS-index	
Due diligence-index	
EU-regelverksindex	
FINANSIELLA RAPPORTER	+
BOLAGSSTYRNING	+

Effektiva arbetsätt

AI skapar nya möjligheter. Transformationen gör att arbetsuppgifterna ändrar karaktär och efterfrågan på analytisk förmåga ökar. Genom att fortsätta utveckla effektiva verktyg och arbetsätt bidrar vi till medarbetarnas ständiga lärande och självledarskap. För att fortsätta leverera hög kvalitet i våra kunduppdrag krävs ständig anpassning och förändringsledning. Ett exempel är löpande utbildningsinsatser med fokus på AI och digitala verktyg. Autonomi, hållbara arbetsätt och samarbete följs upp i våra medarbetarundersökningar.

Ledarskap på Grant Thornton

Ledarskapet är en prioriterad fråga och en viktig grund till våra medarbetares välmående och utveckling, framför allt i en tid av snabba förändringar. Grant Thorntons Ledarmodell utgår från fyra samverkande dimensioner: självledarskap, ledarskap, chefskap och partnerskap. Vi ger medarbetare förutsättningar att ta ansvar och fatta beslut, samtidigt som chefer vägleder och coachar utifrån våra värderingar, våra mål och vår affär. Exempel på projekt och initiativ för att förbättra ledarskapet:

- Under hösten 2025 samlade vi alla chefer och ledare i syfte att stärka vårt gemensamma ledarskap i enlighet med vår affärsplan.
- Under vår senaste kickoff utvecklade vi vårt självledarskap genom en lärresa i vårt AI-baserade lärsystem.
- Vi genomför årligen ett ettårigt introduktionsprogram för nya chefer.
- Vi fortsätter att arbeta med vårt interna utvecklingsprogram för framtida ledare och partners.

Grant Thorntons ledarskap följs upp i medarbetarundersökningen genom frågor kring ledarskapet och feedback till närmaste chef i medarbetarsamtalet.

Under kommande år kommer vi att se över vad som krävs av ledarskapet på Grant Thornton framåt med utgångspunkt i våra ledarbeteenden och framgångsfaktorer.

Flexibilitet och tillgänglighet i en hybrid arbetsmiljö

På Grant Thornton erbjuder vi flexibilitet kring var och när vi utför vårt arbete. Detta för en ökad samverkan och organisation utifrån kundens behov samt öka lärandet. I första hand styr kundernas behov var vi jobbar. Därefter bestämmer varje team innan individen avgör vad som passar det egna arbetet bäst. Vi erbjuder flexibla arbetstider och ett förmånspaket direkt kopplat till det hållbara arbetslivet. Exempelvis har vi en årsarbetstid på 38,5 timmar per vecka samt semesterväxling. Vi erbjuder även medarbetare en årlig pott för inköp av arbetsredskap. Frågor kring flexibilitet och tillgänglighet följs upp löpande i dialog med chef samt i utvecklingssamtalen.

Främjande av hälsa och välmående

Grant Thornton arbetar systematiskt för att främja hälsa och välmående i arbetsmiljön – det vill säga att medarbetare ska må bra, trivas och hålla sig friska. För att stödja både fysisk och psykisk hälsa hos våra medarbetare erbjuder vi ett antal aktiviteter och verktyg inom friskvård, återhämtning och självreflektion. Förmånserbjudandet omfattar:

- Friskvårdsbidrag
- Olika former av inspiration och aktiviteter inom hälsa och välbefinnande
- Samtalsstöd
- Hälsoundersökningar och sjukvårdsförsäkring
- Lokala initiativ för att främja psykiskt välbefinnande som fördelning av hälsopeng och hälsofrämjande ledarskapsutbildningar
- Ergonomigenomgångar

Medarbetarnas hälsa och välmående följs upp i medarbetarundersökningar med frågor kring bland annat arbetsbelastning, hälsa, kränkande särbehandling och socialt stöd. Vi har under året infört ett nytt verktyg för mer kontinuerliga medarbetarundersökningar, så kallade pulsmätningar, som genomförs varje månad. Varje medar-

betare kan följa sina egna svar i en personlig dashboard och i systemet få tips och stöd kring varje frågeområde. Varje arbetsgrupp har en dialog kring sitt resultat tertialvis och tar fram handlingsplan för områden som behövs stärkas. Resultatet hanteras även centralt och är ett av de viktigaste verktygen vi har för att följa våra mål kopplade till medarbetarnas trivsel och engagemang samt säkra att vi är en utvecklande och relevant arbetsgivare.

I medarbetarsamtalen följer vi upp med frågor kring individuellt välmående och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Arbetsmiljön följs upp regelbundet för att identifiera risker för ohälsa och olycksfall. Verktygen består bland annat av regelbundna arbetsmiljöronder och hälsoundersökningar, men också av frågor i medarbetarundersökningarna.

Vår uppföljning hjälper oss att identifiera områden i behov av åtgärder, både på organisations-, grupp- och individnivå. Statistik för sjukfrånvaro analyseras löpande. Dessutom följer vi upp både kort- och långtidssjukfrånvaro. När behov uppstår vidtar vi åtgärder så snabbt som möjligt, som till exempel arbetsanpassningar och rehabiliteringsinsatser.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Lön och ersättningar

Grant Thorntons ambition är att erbjuda en attraktiv och marknadsmässig ersättning. Ersättningen som vi erbjuder består av lön, förmåner, tjänstepension samt andra försäkringar och övriga anställningsvillkor.

Vi tillämpar individuell och differentierad lönesättning som baseras på kompetens, prestation, ansvar och marknadslöneläge. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad och fri från diskriminering. Den ska också stimulera våra medarbetare i deras utveckling och premiera prestationer som bidrar till att vi når våra mål.

Den ersättning som vi erbjuder ska så långt som möjligt ge trygghet, flexibilitet och valfrihet samt ett gott försäkringsskydd till våra medarbetare. Den ska även uppfylla våra krav i förhållande till miljö, sociala och ekonomiska aspekter. Som exempel ska vi möjliggöra och uppmuntra våra medarbetare till hållbara val av förmåner och tjänstepension.

SBM-3

Påverkan, risker och möjligheter

Risk

Om ersättningen som vi erbjuder inte uppfattas som attraktiv och marknadsmässig riskerar vi att inte kunna attrahera och behålla medarbetare, vilket kan leda till färre medarbetare som i sin tur kan leda till att vi behöver tacka nej till uppdrag och därmed en lägre tillväxt.

Värdekedja: Egen verksamhet

S1-1, MDR-P

Policyer

Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

Grant Thorntons medarbetar- och arbetsmiljöpolicy omfattar alla medarbetare och granskas årligen. Den sätter ramarna för vårt arbete med lön och förmåner och beskriver hur vi säkerställer att vi uppfyller både lagkrav och hur vår lönestruktur är uppbyggd och vad vi bedömer och värderar. Våra lönekriterier är uppbyggda av medarbetarens bidrag till vårt resultat, individuella målpuppfyllelser och efterlevnad av våra framgångsfaktorer.

S1-4, MDR-A

Strategier och åtgärder

Omvärldsanalys inom lön och belöning

Vi genomför regelbundet analyser och utvärderingar av hur våra belöningsystem motsvarar branschen i övrigt med målet att alltid erbjuda en marknadsmässig belöningsmodell. Vi genomför benchmarks där vi jämför våra modeller med övriga marknadens, och gör justeringar beroende på utfallet. Vi gör även interna utvärderingar och justerar utifrån resultaten, och tar samtidigt hänsyn till de risker som finns om vår belöningsmodell inte är tillräckligt attraktiv.



Prestations- och lönekriterier

Tydliga lönekriterier klargör vad som förväntas av varje medarbetare och hur prestation påverkar lönen. Det ger medarbetarna en klar bild av hur de kan bidra till verksamhetens mål och utvecklas i sin roll. Lönesättningen i lönerevisionen baseras på fastställda lönekriterier och följer en process kopplad till företagets övergripande mål. Bedömningen utgår från medarbetarens bidrag, individuella målpuppfyllelser och efterlevnad av våra framgångsfaktorer.

För vissa befattningar erbjuder vi en rörlig lönekomponent. Den största delen av en medarbetares ersättning består dock alltid av en fast lön och andra förmåner.

Förmåner och tjänstepension

Det är viktigt för Grant Thornton att erbjuda förmåner som gynnar medarbetarna, stödjer önskade beteenden och är kostnadsmässigt motiverade. Förmånerna ska bidra till hälsa och välmående och ge medarbetare möjlighet att påverka sin arbetsvardag. För att kunna erbjuda en bredd av marknadsmässiga och kostnadseffektiva förmåner samarbetar vi med leverantörer inom olika förmånsområden. Vi arbetar även kontinuerligt för att säkerställa att de förmåner som erbjuds är jämställda och icke diskriminerande.

En annan viktig del av Grant Thorntons ersättningserbjudande till medarbetarna är en marknadsmässig tjänstepensions- och försäkringslösning.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Jämställdhet, mångfald och inkludering

SBM-3

Påverkan, risker och möjligheter

Positiv påverkan och möjligheter

Grant Thornton strävar efter att vara en inkluderande arbetsplats där alla medarbetare ges lika möjligheter att utvecklas, oavsett kön, bakgrund eller andra faktorer. Vi är övertygade om att jämställdhet och mångfald stärker vår innovationsförmåga, vårt medarbetarengagemang, vårt arbetsgivarvarumärke och vår konkurrenskraft. Dessutom skapar det en möjlighet för oss att fungera som förebild och påverka näringslivet positivt

Värdekedja: Egen verksamhet.

S1-1, MDR-P

Policyer

Grant Thorntons medarbetar- och arbetsmiljöpolicy gäller alla medarbetare och granskas årligen. I den beskrivs hur vi ska arbeta för en jämställd och inkluderande arbetsmiljö där alla ges lika möjligheter att utvecklas och bidra, oberoende av kön, etnisk eller kulturell bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering, trakasserier och kränkande beteende i ord eller handling accepteras inte, och alla medarbetare har ansvar för att främja en respektfull arbetsmiljö. I policyn görs inga särskilda åtaganden gällande särbehandling av enskilda grupper som är särskilt sårbara.

Säkerställande av efterlevnad och uppföljning

Grant Thornton övervakar efterlevnaden av internationella riktlinjer genom exempelvis uppföljning av rekryteringsprocesser och analys av medarbetardata kopplat till mångfald och inkludering. Uppföljning sker genom medarbetarundersökningar, chefers ansvar att lyfta arbetsmiljöfrågor i medarbetarsamtal och en visselblåsarfunktion för rapportering av avvikelser. Vid behov genomförs åtgärder såsom utbildningsinsatser, förbättrade rutiner eller disciplinära åtgärder.

S1-4, MDR-

Strategier och åtgärder

Grant Thornton arbetar strategiskt för att skapa en inkluderande arbetsplats med mångfald. Vi vidtar åtgärder för att minska negativa konsekvenser, som risk för diskriminering och bristande inkludering, samtidigt som vi utnyttjar de möjligheter som mångfald medför, exempelvis ökad innovation och bättre kompetensförsörjning.

Åtgärder för att minska negativa konsekvenser och stärka positiva effekter

Några av de åtgärder som vi tillämpar är:

- Anonymiserade rekryteringsprocesser där kandidater bedöms med arbetspsykologiska tester.
- Chefsutbildning i inkluderande ledarskap och medarbetare i aktivt självledarskap, där vi betonar vikten av att skapa goda relationer och värdesätta olika perspektiv.
- Strukturerade löne- och karriärprocesser för att säkerställa likabehandling.
- Medlemmar i Diversity Charter Sweden som är en del av ett internationellt nätverk för frågor som rör mångfald och inkludering i arbetslivet.

Initiativ och utmärkelser

Grant Thorntons arbete inom jämställdhet, mångfald och inkludering präglas både globalt och lokalt av ett tydligt fokus och ett starkt engagemang i verksamheten.

Lokalt i Sverige deltar vi aktivt i Diversity Month som lyfter frågor om mångfald och inkludering genom kampanjer, workshops och interaktiva övningar. Vi har också föreläst och nätverkat med studenter i Uppsala och Lund på tema jämställdhet. Vårt arbete har bland annat uppmärksammats genom nominering i Inclusion Awards som Årets mångfaldsföretag.

Globalt arbetar Grant Thornton med en gemensam strategi och flera initiativ inom området. Ett exempel är den årliga rapporten Women in Business, som följer den globala utvecklingen för kvinnor i ledande positioner. Rapporten bygger på en internationell undersökning och används både i dialogen med kunder och i vårt interna arbete med jämställdhet.

Uppföljning och utvärdering

Vi följer kontinuerligt upp resultatet av våra åtgärder genom analyser av rekryteringsutfall, medarbetarundersökningar och andra interna utvärderingar. Resultaten används för att utveckla våra strategier och säkerställa att vi når våra mål för jämställdhet, mångfald och inkludering.



INLEDNING	+
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	-
Förvaltningsberättelse	
Hållbarhetsrapport	
Minskad klimatpåverkan	
Människor i fokus	
Ansvar i alla led	
ESRS-index	
Due diligence-index	
EU-regelverksindex	
FINANSIELLA RAPPORTER	+
BOLAGSSTYRNING	+

S1-2

Process för dialog med medarbetare

Rutiner för medarbetardialog

Grant Thornton säkerställer löpande dialog med medarbetare genom teammöten, medarbetarsamtal två till tre gånger per år och medarbetarundersökningar som sker kontinuerligt via pulsundersökningar. Dessutom sker utvärderingar i samband med utbildningar, konferenser och andra aktiviteter.

Medarbetarsamtalen fokuserar på utveckling, prestation och arbetsmiljö och resulterar i individuella mål- och utvecklingsplaner. Medarbetarundersökningar ger en bredare analys av arbetsklimatet och används för att skapa relevanta handlingsplaner på olika nivåer inom Grant Thornton.

Medarbetarinflytande och referensgrupp

I stället för ett centralt framförhandlat kollektivavtal och fackliga parter, har vi en referensgrupp som fungerar som en remissinstans för medarbetarfrågor. I referensgruppen ingår framröstade representanter från alla kontor. De fungerar som språkrör gentemot företagsledningen och styrelsen och hanterar frågor om arbetsvillkor, ledarskap och organisation. Grant Thornton säkerställer medarbetarnas påverkan genom referensgruppen och systematiskt arbetsmiljöarbete. Referensgruppen är organiserad på tre nivåer:

- Kontornivå, där medarbetarrepresentanten även är arbetsmiljöombud och samverkar med chefer
- Regional nivå, där regionsrepresentanter koordinerar dialogen mellan kontor och den centrala referensgruppen
- Central nivå, där referensgruppen möter en representant från företagsledningen minst fyra gånger per år

Medarbetarrepresentanten i styrelsen förmedlar medarbetarnas perspektiv till styrelsen.

Chief People & Culture Officer ansvarar för att säkerställa en fungerande dialog och tydlig kommunikation av beslut.

S1-3

Åtgärder för att begränsa negativ påverkan

Grant Thornton har etablerade rutiner för att hantera och begränsa negativ påverkan på den egna arbetskraften.

Hantering av ohälsa och rehabilitering

När ohälsa uppstår finns rutiner och stödfunktioner för att agera tidigt och med rätt insatser. Arbetet fokuserar på att:

- Anpassa arbetsuppgifter efter individens arbetsförmåga
- Ha en tydlig rehabiliteringsprocess och stöd under sjukskrivning
- Skapa förutsättningar för återgång i arbete

För att möta individuella behov samarbetar vi med Skandia, Feelgood och EuroAccident.

Rapportering och utredning av missförhållanden

Grant Thornton har nolltolerans mot trakasserier, diskriminering och andra brott mot mänskliga rättigheter. Våra policyer säkerställer att missförhållanden hanteras genom tydliga processer, inklusive anonyma rapporteringsmöjligheter i enlighet med visselblåsarlagen.

Alla medarbetare kan rapportera oegentligheter via:

- Visselblåsarssystem anonymt via krypterad plattform
- Chef, arbetsmiljöombud eller People & Culture

Alla ärenden utreds och dokumenteras av People & Culture i samarbete med berörda parter i enlighet med lagkrav. Vi genomför regelbundna medarbetarsamtal och undersökningar för att identifiera och åtgärda eventuella problem.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

 Hållbarhetsrapport

 Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

 Ansvar i alla led

 ESRS-index

 Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

S1-5, MDR-T, MDR-M

Mål och mätetal

Grant Thornton sätter årligen mål inom hållbart arbetsliv, sjukfrånvaro, mångfald, jämställdhet, personalomsättning samt lärande och engagemang. Dessa mål fastställs och följs upp inom ramen för vårt affärsplanearbete.

Formulering av mål

Grant Thornton formulerar och följer upp sina mål genom en process som inkluderar både datadriven analys och medarbetarinvolvering. Väsentlighetsanalysen är ett centralt verktyg för att identifiera prioriterade områden och säkerställa att våra mål är relevanta.

Process för uppföljning

Vi följer upp målen tertialvis genom medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och dataanalys. En medarbetarrepresentant i styrelsen deltar i arbetet med att formulera, utvärdera och justera målen och bidrar till att säkerställa att medarbetarnas perspektiv beaktas i målformulering, uppföljning och kontinuerliga förbättringar.

Kommentarer till årets utfall

Vi har medarbetare som stannar

Teknikutvecklingen gör att enklare arbetsuppgifter succesivt kan automatiseras. Samtidigt ökar behovet av erfarna medarbetare som kan hantera mer komplexa uppgifter och rådgivning. Därför har vi skiftat fokus från att främst växa i antal till att i högre grad behålla medarbetare längre i organisationen.

Under året har vår personalomsättning minskat. Konjunkturen påverkar utvecklingen eftersom färre byter arbete generellt, men vi har också arbetat mer aktivt med frågan internt och har mer frekvent uppföljning av personalomsättningen.

Vi erbjuder attraktiv och marknadsmässig ersättning

Vi genomför årligen interna utvärderingar, externa benchmarks, lönekartläggning och lönerevision. Om löneskillnader som skulle kunna bero på osaklighet upptäcks i den årliga lönekartläggningen analyseras dessa och om osakligheten kvarstår efter analysen åtgärdas skillnaden i kommande lönerevision i enlighet med gällande lagstiftning.

Önskad insikt	KPI:er	Mål 2025/2026	Utfall 2025/2026	Utfall 2024/2025
Vi har medarbetare som stannar	Personalomsättning (%)	16	15	20
Vi upplevs ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv	Hållbart arbetsliv (index)	85	90	90
Vi har engagerade medarbetare	Engagemangsindex (index) ¹	4,0	4,1	-
Vi skapar lärande i vardagen	Lärandeindex (index) ¹	4,0	4,1	-
Vi har en jämställd partnergrupp	Jämställdhet i partnergruppen (%)	40/60	40/60	40/60
Vi arbetar för och med mångfald	Andel medarbetare med internationell bakgrund (%)	15	12	12,7

¹ Vi mäter nyckeltalen för engagemang och lärande genom våra medarbetarundersökningar och interna HR system. I år bytte vi leverantör av undersökningar. Det har hittills genomförts fyra mätningar under november-april i det nya upplägget. Den nya svarsskalan går från 1-5. Svarefrekvens har legat runt 80% vid samtliga mätningarna.

Vi upplevs ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv

I utvecklingssamtalen får medarbetarna skatta i vilken utsträckning de upplever att Grant Thornton erbjuder goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. I uppföljningen för 2025 svarade 90 procent att förutsättningarna är goda. Detta är vi stolta över och något som är i enlighet med uppsatt mål, men arbetet fortsätter.

Vi har engagerade medarbetare

Engagemang och passion smittar av sig i organisationen och bidrar till en stark företagskultur. Vårt mål var att nå minst index 4 (4 av 5) vilket betyder att minst 80 procent medarbetare har ett högt engagemang. I årets mätning uppgick resultatet till 4,1. Vi är stolta över utfallet och fortsätter arbeta för att både behålla och utveckla denna nivå framöver.

Vi skapar lärande i vardagen

Lärande i organisationen följs upp genom ett index i vår medarbetarundersökning. Indexet baseras på sex frågor om lärandemiljön och medarbetarnas upplevelse av sin egen utveckling. Vårt mål var att nå minst index 4 (av 5). I årets mätning uppgick resultatet till 4,1, vilket visar att arbetet med att stärka lärandet i vardagen ger resultat.

Vi har en jämställd partnergrupp

Arbetet för en jämställd partnergrupp drivs med starkt engagemang från ledning och styrelse. Vi är stolta över att fortsätta vara inom målet om minst 40 procent kvinnor i partnergruppen, samt att andelen aktier ägda av kvinnor i år ökat från 35 till 36 procent.

Vi arbetar för och med mångfald

Vårt mål är att minst 15 procent av medarbetarna ska ha internationell bakgrund. Syftet är att bredda perspektiven i våra team. I en mätning från SCB i mars 2026 uppgick andelen till 12 procent. Resultatet visar en liknande nivå som året innan och vi fortsätter vårt arbete för att nå målet.



INLEDNING	+
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	-
Förvaltningsberättelse	
Hållbarhetsrapport	
Minskad klimatpåverkan	
Människor i fokus	
Ansvar i alla led	
ESRS-index	
Due diligence-index	
EU-regelverksindex	
FINANSIELLA RAPPORTER	+
BOLAGSSTYRNING	+

S1-6 -7, S1-9, S1-13, S1-15-17, MDR-M

Mål och mätetal

Vi strävar efter att erbjuda en trygg, utvecklande och inkluderande arbetsmiljö. Nedan redovisas nyckeltal kopplade till arbetsvillkor, arbetsmiljö, ersättning och kompetensutveckling.

	2025/2026			2024/2025			2023/2024		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
S1-6 Uppgifter om anställda									
Prov- och tillsvidareanställda (antal)	893	534	1427	909	540	1449	882	547	1429
Tillfälligt anställda (antal)	2	0	2	4	0	4	2	2	4
Behovsanställda (antal)	7	5	12	8	4	12	2	1	3
Nyanställningar (antal)	113	86	199	196	104	300	167	114	281
Anställda som slutat (antal)	130	92	222	169	111	280	142	98	240
Personalomsättning (%)	14,4	17,1	15,4	18,9	20,4	19,5	16,3	18,2	17,0
S1-7 Uppgifter om icke-anställda									
Antal ej anställda (konsulter och praktikanter) (antal)	23	22	45	29	25	54	17	14	31
S1-9 Mångfaldsindikatorer									
Könsfördelning Företagsledning (antal (%))	5 (62%)	3 (38%)	8 (100%)	5 (62%)	3 (38%)	8 (100%)	8 (67%)	4 (33%)	12 (100%)
Könsfördelning Partners (antal (%))	60 (40%)	91 (60%)	151 (100%)	61 (40%)	92 (60%)	153 (100%)	64 (39%)	102 (61%)	166 (100%)
Partners under 30 år (antal)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Partners mellan 30 och 50 år (antal)	37	43	80	38	47	85	39	58	97
Partners över 50 år (antal)	23	48	71	23	45	68	25	44	69
Andel aktier Partners (%)	36%	64%	100%	35%	65%	100%	34%	67%	100%
Könsfördelning chefsnivå (antal, (%))	109 (70%)	46 (30%)	155 (100%)	104 (67%)	50 (33%)	154 (100%)	111 (66%)	58 (34%)	169 (100%)
Åldersfördelning anställda (antal)	893	534	1427	909	540	1449	882	547	1429
Anställda under 30 år (antal)	347	225	572	365	247	612	340	247	587
Anställda mellan 30 och 50 år (antal)	410	225	635	411	208	619	403	219	622
Anställda över 50 år (antal)	136	84	220	133	75	218	139	81	220
Andel medarbetare med internatinell bakgrund (%)	-	-	12,0	-	-	12,7	-	-	11,6

Under 2024 infördes ett nytt analysverktyg kring medarbetardata och vi har därmed justerat historiska siffror i tabellerna för att möjliggöra jämförbarhet.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

	2025/2026			2024/2025			2023/2024		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
S1-13 Utbildning och kompetensutveckling									
Andel som deltagit i kompetens- och karriärsutvecklingsöversyner (%)	84	91	89	92	87	89	-	-	90,8
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar	54	59	56	57	60	58	67	78	71
Genomsnittliga utbildningstimmar Audit & Assurance	76	73	75	-	-	80	-	-	101
Genomsnittliga utbildningstimmar BCS	51	72	56	-	-	62	-	-	72
Genomsnittliga utbildningstimmar Tax	53	42	47	-	-	31	-	-	36
Genomsnittliga utbildningstimmar Advisory	23	20	21	-	-	14	-	-	31
Genomsnittliga utbildningstimmar Others	14	2	10	-	-	8	-	-	9
S1-15 Mått för balans mellan arbete och fritid									
Frisktal (%) ¹	69,1	77,6	72,4	70,1	75,6	72,3	69,1	74,3	71,2
Sjukfrånvaro (%)	4,1	2,0	3,3	4,4	2,2	3,5	4,4	2,3	3,6
Medarbetare upplever förutsättningar för ett hållbart arbetsliv (%)	90	92	90	90	90	90	-	-	89
Andel som har rätt till ledighet av familjeskäl (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Andel som utnyttjat rätt till ledighet av familjeskäl (FL, VAB, vård av anhörig) (%)	34,5	22,7	30,0	32,7	20,0	28,0	33,8	20,6	28,8
	2025	2024	2023						
S1-16 Ersättningsindikatorer ²									
Jämställdhet löner ³ (% av manligt genomsnitt hos kvinnor)	12,1	12,7	-						
Årlig total ersättningskvot	10,4	10,0	-						
	2025/2026	2024/2025	2023/2024						
S1-17 Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser MR									
Ärenden av diskriminering/kränkande särbehandling	8	4	2						
Sammanlagd böter till följd av incidenter	0	0	0						

1 Total tillgänglig arbetstid för anställda med max 40 sjukfrånvarotimmar / Total tillgänglig arbetstid

2 Kalenderår i stället för räkenskapsår pga möjligheter i HR-system

3 Equal Pay Index inom konsultorganisationen ligger år 2024 på 98



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

G1: ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE

Ansvar i alla led

Ansvarstagande genomsyrar hela vår verksamhet och företagskultur. Det handlar om allt ifrån regelefterlevnad och affärsetik till hur vi hanterar information.

IRO-1

Därför är frågan viktig för Grant Thornton

Vårt ansvarstagande bygger på en affärsetisk grund där integritet, objektivitet och professionalism präglar vårt arbete på alla nivåer. Genom att följa gällande regelverk och kvalitetskrav säkerställer vi förtroende, hög kvalitet och skapar långsiktigt kundvärde. Vår etiska grund vilar på det internationella regelverket från International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA).

I årets dubbla väsentlighetsanalys har den potentiella negativa påverkan samt finansiella risken för mutor och korruption i egen verksamhet graderats ned. Detta utifrån bedömning av befintligt arbete, rutiner och processer samt förekomsten av ärenden. Frågan anses därmed ej längre som väsentlig kopplat till den egna verksamheten, men fortsatt väsentlig för uppström och nedströms.

SBM 3

Väsentliga frågor

Väsentlighetsanalysen har identifierat tre områden inom affärsetik och styrning som särskilt viktiga för att upprätthålla ett ansvarsfullt och hållbart företagande:

- Affärsetik – företagskultur
- Affärsetik – korruption och mutor
- Cybersäkerhet, informationssäkerhet och dataskydd



Affärsetik – företagskultur, korruption och mutor

IRO-1, SBM 3

Påverkan, risker, och möjligheter

Positiv påverkan och möjligheter

Som revisions- och rådgivningsföretag har Grant Thornton en viktig roll i att förebygga korruption, öka transparens och stärka affärsetiken på marknaden. En roll som ökar ytterligare när ny teknik appliceras i våra processer. En innovativ och förändringsbenägen företagskultur stärker rådgivningen och ger konkurrensfördelar. Hög affärsetik, regelefterlevnad och ett tydligt ledarskap minskar affärsrisker och skapar förtroende hos kunder, medarbetare och andra intressenter och driver långsiktig tillväxt.

- **Värdekedja:** Uppströms, Nedströms.

G1-1, MDR-P

Affärsetiska policyer

Grant Thornton har ett ramverk för styrande dokument bestående av uppförandekod, policyer och instruktioner samt övriga företagsövergripande styrande dokument. Ramverket möjliggör utveckling och implementering av styrande dokument, samt säkerställer att vi som företag kan följa regler och principer för affärsetik på ett enhetligt sätt.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Uppförandekod

Grant Thorntons uppförandekod bygger på FN:s Global Compact och sammanfattar våra etiska regler inom mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrup­tion. Uppförandekoden styr våra relationer med kunder, medarbetare, affärspartners och övriga intressenter.

Affärsetik och oberoende

Vår affärsetik- och oberoendepolicy säkerställer regelefterlevnad inom oberoendefrågor, antikorrup­tion, insiderinfor­mation och rättvis konkurrens. Samtliga medarbetare ansvarar för att följa policyn för att upprätthålla integritet och oberoende.

Kvalitet och riskhantering

Vår kvalitetspolicy och riskpolicy ställer krav på god kvalitet, riskhantering och regelefterlevnad i alla våra tjänster. Dessa två policyer bidrar till att medarbetare kan agera ansvarsfullt, regelmässigt och med integritet.

Företagskultur och värdegrund

Grant Thornton har identifierat fyra framgångsfaktorer som bygger vår företagskultur: ansvarstagande, skapa goda relationer, förnyelse och förbättring samt glädje i vardagen. Ett starkt ledarskap är avgörande för vår långsiktiga tillväxt och utveckling.

G1-1, G1-3, MDR-A

Strategier och åtgärder

Förebyggande arbete

Samhällets förtroende för oss och för branschen är en förutsättning för vår verksamhet. Vi måste alltid agera etiskt och vara en oberoende och objektiv part.

För att säkerställa detta spelar vår kultur, där ansvarstagande är en av hörnstenarna, en central roll. Vi arbetar också systematiskt för att förebygga, identifiera och hantera risker kopplade till intressekonflikter och jäv. Sådana risker kan exempelvis uppstå i sponsringsrelationer, genom

medarbetares finansiella innehav, i parallella kund- och leverantörsförhållanden eller i samband med extern representation och gåvor. Konkret arbetar vi med följande insatser för att förebygga risker och främja en hög affärsetisk standard:

- Obligatorisk utbildning i affärsetik och oberoende för alla nyanställda samt årliga repetitionskurser för samtliga medarbetare, inklusive företagsledning och styrelse. Utbildningen syftar till att identifiera risker och rusta medarbetare att hantera situationer där dilemman inom affärsetik och oberoende kan förekomma.
- Samtliga medarbetare intygar årligen sitt oberoende och sin efterlevnad av uppförandekoden och gällande riktlinjer.
- Företagets allmänna riskbedömning avseende åtgärder mot penningtvätt, som omfattar olika regelefterlevnadsrisker såsom exempelvis penningtvättsrisk, korrupsionsrisk.
- Rutiner för medarbetare att rapportera gåvor, extern representation och andra förmåner som inte är uppenbart obetydliga till Quality & Risk Office (QRO).

En anonym visselblåsarfunktion för anmälan av misstänkta oegentligheter finns tillgänglig internt och externt, se avsnitt till höger.

Efterlevnad och uppföljning

Grant Thornton vidtar aktiva åtgärder för att säkra efterlevnad av affärsetiska principer. Detta görs genom ett ramverk för implementering av policyer, främjande av riskmedvetenhet och tydlig ansvarsfördelning:

- Varje policyägare ansvarar för policyutveckling och kommunikation, medan respektive chef ansvarar för efterlevnad inom respektive affärsområde/enhet/grupp.
- Vd och styrelse får regelbundet en bedömning av risker enligt ett etablerat årshjul.
- QRO följer upp genomförda utbildningar, antalet visselblåsarärenden och vidtagna åtgärder, för att kontinuerligt förbättra arbetet med affärsetiska strategier.

G1-1

Visselblåsning

Grant Thornton har en visselblåsarfunktion som möjliggör anonym och säker rapportering av misstänkta missförhållanden, i enlighet med lag. Funktionen är viktig för att upprätthålla hög affärsetisk standard, säkerställa efterlevnad av lagar och regler samt tidigt identifiera och åtgärda eventuella oegentligheter. Processen fungerar enligt följande:

- Meddelanden kan lämnas skriftligt via en plattform tillhandahållen av en oberoende leverantör. Grant Thornton garanterar skydd mot repressalier för visselblåsare som rapporterar misstankar i god tro. Anonymiteten skyddas och rapportören kan följa ärendet genom ett anonymt id.
- Inkomna meddelanden hanteras konfidentiellt av ett visselblåsarteam, bestående av representanter för People & Culture och QRO, via en säker plattform. Alla ärenden utreds enligt en fastställd visselblåsarprocess. Vid behov kan ytterligare personer involveras i utredningar, som även dessa omfattas av sekretess. Samtliga medarbetare upplyses regelbundet om visselblåsarfunktionen och rapporteringsrutinerna.
- Grant Thornton följer upp medarbetarnas kännedom om visselblåsarkanalerna genom frågor i den årliga oberoendedeklarationen.

G1-1, G1-3, G1-4

Process för incidenter

Utredning av incidenter

Incidenter med negativ påverkan på verksamhet, kunder, tillgångar eller förtroende hanteras enligt en fastställd incidenthanteringsrutin. Vi analyserar varje incident för att identifiera grundorsaken och beslutar om kortsiktiga och långsiktiga åtgärder med ansvar och tidplan. Åtgärderna dokumenteras och följs upp systematiskt.



INLEDNING	+
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	-
Förvaltningsberättelse	
Hållbarhetsrapport	
Minskad klimatpåverkan	
Människor i fokus	
Ansvar i alla led	
ESRS-index	
Due diligence-index	
EU-regelverksindex	
FINANSIELLA RAPPORTER	+
BOLAGSSTYRNING	+

Cybersäkerhet, informations-säkerhet och dataskydd

SBM-3

Påverkan, risker och möjligheter

Risk

Grant Thornton hanterar stora mängder information, inklusive personuppgifter och affärskritiska data, vilket innebär en betydande risk vid cyberattacker eller data-läckor. En incident kan leda till finansiella förluster, skadat anseende och minskat förtroende från kunder och andra intressenter. Den största sårbarheten är den mänskliga faktorn samtidigt som medarbetare är en viktig del i informationssäkerhetsarbetet.

Värdekedja: Egen verksamhet, Nedströms.

G1-1, MDR-P

Policyer

Grant Thornton har en policy för informationssäkerhet och dataskydd för att skydda informationstillgångar och säkerställa regelefterlevnad. Arbetet är riskbaserat och följer internationella standarder och riktlinjer. All information i verksamheten ska riskklassificeras i fyra kategorier (öppen, intern, konfidentiell, hemlig), och analyseras för att säkerställa lämpligt skydd under hela livscykeln.

G1-1, G1-3, MDR-A

Strategier och åtgärder

För att skydda den information som vi hanterar i den dagliga verksamheten bedriver vi ett systematiskt och löpande säkerhetsarbete i enlighet med styrande dokument.

Arbetet samordnas av vår interna informationssäkerhetsgrupp och inkluderar både tekniska och organisatoriska skyddsåtgärder. Genom etablerade interna rutiner och processer säkerställer vi ett högt skydd för information och personuppgifter.

Vi utvecklar kontinuerligt vårt säkerhetsarbete och implementerar just nu en fördjupad behörighetstilldelning i den etablerade IAM-plattformen som används för att hantera behörigheter till våra system. Arbetet syftar till att minska risk för felaktiga behörigheter och informationsläckage. En annan prioriterad fråga är att stärka styrningen av leverantörer, både vid inköp och löpande uppföljning av leverantörer, för att minska risken för avbrott i verksamheten.

Vi arbetar också proaktivt med att identifiera och hantera potentiella säkerhetshot genom kontinuerlig övervakning och tester av IT-skyddet. Arbetet omfattar bland annat årliga cybersäkerhetsrevisioner och simuleringar av cyberattacker för att bedöma vår motståndskraft och identifiera eventuella säkerhetsluckor. För att säkerställa att vi ligger i framkant inom cybersäkerhet samarbetar vårt säkerhetsteam med experter inom vårt internationella nätverk GTIL samt med externa konsulter.

Incidenthantering och riskmedvetenhet

Grant Thornton arbetar systematiskt för att upprätthålla en hög cybersäkerhetsnivå i verksamheten. Incidenthantering är en viktig del av vårt övergripande riskarbete och vi har etablerat tydliga processer för internrapportering av såväl säkerhets- och personuppgiftsincidenter som övriga operativa incidenter.

Samtliga incidenter ska analyseras och åtgärdas. Vi följer upp samtliga händelser för att identifiera mönster och förebygga sannolikheten att liknande incidenter inträffar på nytt.

För att stärka riskmedvetenheten genomför vi årligen obligatoriska riskutbildningar för att öka kunskapen om

säkerhetsrisker och informationssäkerhet. Utbildningarna ska öka medarbetarnas kunskap och bidra till ansvarsfull hantering av information i det dagliga arbetet samt stärka vår motståndskraft mot cyberhot. Genomförandegraden för obligatoriska riskutbildningarna uppgår till liknande höga nivå som föregående år, marginellt lägre. Vi fortsätter jobba med att förbättra genomförandegraden.

Digitalisering och innovation

Vi utvecklar löpande vår digitala infrastruktur för att skapa säkra och effektiva arbetssätt. Det bidrar till ökat värde för våra kunder. Avdelningen Tech & Innovation leder och koordinerar den tekniska utvecklingen och driver innovation inom informationshantering och säkerhet.

Vi genomför årliga utvärderingar av våra system för att identifiera förbättringsområden och implementera lösningar som stärker både säkerhet och effektivitet. Vi måste löpande anpassa oss till den tekniska transformationen, exempelvis AI. För att möjliggöra detta och samtidigt hantera information på ett ansvarsfullt och säkert sätt, finns en särskild instruktion för hur denna teknik ska användas inom organisationen.



INLEDNING	+
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	-
Förvaltningsberättelse	
Hållbarhetsrapport	
Minskad klimatpåverkan	
Människor i fokus	
Ansvar i alla led	
ESRS-index	
Due diligence-index	
EU-regelverksindex	
FINANSIELLA RAPPORTER	+
BOLAGSSTYRNING	+

Önskad insikt	KPI:er	Mål 2025/2026	Utfall 2025/2026	Utfall 2024/2025
Vi har hög kvalitet i våra uppdrag	Andel godkända uppdragskontroller genomförda av kvalitetsnämnden (%) ¹	96	98	98
Vi säkerställer vårt oberoende	Godkända deklarationer av värdepappersinnehav (%) ²	95	91	96
Vår riskmedvetenhet och regelefterlevnad genererar hög kvalitet	Genomförandegrad obligatoriska riskutbildningar (%)	100	98	98

1 Grant Thorntons interna kvalitetskontroll är ett led i företagets strävan att säkerställa att medarbetare följer standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar samt lever upp till det förtroende som krävs. Grant Thorntons kvalitetsnämnd är tillsatt av styrelsen för att leda arbetet med interna kvalitetskontroller av uppdragen. Kvalitetskontroll utförs av en kvalitetskontrollant, i vissa större uppdrag av två. 126 kontroller genomfördes under 2025. Huvudregeln är att alla medarbetare ska genomgå minst en kvalitetskontroll under en treårsperiod.

2 Oberoendehot relaterat till medarbetares privata finansiella värdepappersinnehav förebyggs och följs upp via systemet Global Independence System (GIS) för en automatiserad prövning och bevakning av oberoendet – lokalt och globalt. Det genomförs årliga uppföljningar av efterlevnaden av reglerna genom både systematiska och slumpmässiga kontroller. KPI för GIS definierad enligt Affärsplanen uppfylldes inte avseende 2025.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

G1-4, MDR-M

Incidenter korruption

Grant Thornton hade inget konstaterat fall av korruption eller mutor under 2025/2026 och var inte föremål för dom eller böter för brott mot lagar mot korruption och mutor under verksamhetsåret.

G1-4, MDR-M

Incidenter informationssäkerhet och dataskydd

Intern rapportering av incidenter är en viktig del av vårt arbete med informationssäkerhet och dataskydd. Genom rapportering och analys av incidenter kan vi identifiera brister och stärka våra arbetssätt. Rapporteringen ger också underlag för lärande och för att förebygga liknande händelser i framtiden.

Under verksamhetsåret har antalet internt rapporterade incidenter ökat, vilket tyder på en ökad medvetenhet. Under 2025/2026 har vi anmält en personuppgiftsincident till tillsynsmyndigheten.

Vi utvecklar en process för att bredda den systematiska uppföljningen av incidenter. Syftet är att säkerställa att vi lär oss av de incidenter som inträffar och stärker erfarenhetsutbytet inom organisationen.

Under verksamhetsåret har tre informationsincidenter inträffat. En informationssäkerhetsincident är en oönskad eller oväntad händelse som riskerar att, eller faktiskt, påverka informationssäkerheten. Informationssäkerhet innebär skydd av information utifrån tre grundprinciper:

- Konfidentialitet – information röjs av obehöriga
- Riktighet (integritet) – information förändras obehörigt eller felaktigt
- Tillgänglighet – information eller system är inte tillgängliga när de behövs

G1-4, MDR-M

Incidenter visseblåsare

Inkomna meddelanden hanteras konfidentiellt av ett visseblåsarteam bestående av representanter för People &

Culture och QRO via en säker plattform. Alla ärenden utreds enligt en fastställd visseblåsprocess. Vid behov kan ytterligare personer involveras i utredningar, som även dessa omfattas av konfidentialitet.

Under verksamhetsåret inkom fyra stycken meddelanden via visseblåsarkanalerna. Samtliga meddelanden hanterades enligt interna rutiner. Inget meddelande bedömdes utgöra formell visseblåsning, utan hanterades via HR.

Utredning av två stycken meddelanden (rörande samma omständigheter) som inkom under föregående verksamhetsår uppfyllde kriterierna för visseblåsning. Utredningen avsåg en revisors misstänkta inblandning i oegentligheter, vilket vi inte kunde påvisa belägg för. Utredningen avslutades samt föranledde inga disciplinära åtgärder.

Obligatoriska riskutbildningar

Alla medarbetare, inklusive företagsledning och styrelse, omfattas av våra obligatoriska riskutbildningar i uppförandekoden, affärsetik och oberoende, anti-penningtvätt, dataskydd och informationssäkerhet. Målet är en genomförandegrad på 100 procent. Under det gångna verksamhetsåret genomförde 98 procent av medarbetarna de obligatoriska riskutbildningarna.

Under året implementerade vi ett nytt system för utbildningar, som bland annat underlättar den löpande uppföljningen av genomförandegraden. Under den senare delen av verksamhetsåret har vi även infört mikroutbildningar inom penningtvätt, oberoende och affärsetik. Dessa kompletterar de årliga riskutbildningarna och ger fler tillfällen till lärande.

	2025/2026	2024/2025	2023/2024
G1-4 Korruption och mutor			
Antal rapporterade visseblåsarendena	0	6	3
Antal fall konstaterade fall av korruption eller mutor	0	0	0
Antalet fällande domar och bötesbeloppen för brott mot lagar mot korruption och mutor	0	0	0
Genomförandegrad obligatoriska riskutbildningar	98	98	98
Hur stor andel av de riskutsatta avdelningarna som får utbildning.	100	100	-
Företagsspecifik: Informationssäkerhet			
Antal personuppgiftsincidenter rapporterade till IMY	1	0	2
Antal rapporterade informationssäkerhetsincidenter	3	-	-



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

ESRS-index

Upplysningskrav		Sida
ESRS 2 - Allmänna upplysningar		
BP-1	Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsförklaringen	12
BP-2	Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter	12
GOV-1	Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll	18
GOV-2	Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan	18
GOV-3	Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem	19
GOV-4	Förklaring om due diligence	40
GOV-5	Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering	19
SBM-1	Strategi, affärsmodell och värdekedja	13
SBM-2	Intressenters intressen och synpunkter	17
SBM-3	Väsentliga inverknings-, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	15-16
IRO-1	Arbetsgång för att fastställa och bedöma väsentliga inverknings-, risker och möjligheter	14
IRO-2	Upplysningskrav i ESRS-standarder som omfattas av hållbarhetsförklaringen	39
E1 - Klimatförändringar		
SBM-3	Väsentliga inverknings-, risker och möjligheter	20
IRO-1	Arbetsgång för att fastställa och bedöma väsentliga inverknings-, risker och möjligheter	20
E1-1	Omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna	21
E1-2	Policyer för begränsning av klimatförändringarna	21
E1-3	Åtgärder och resurser avseende klimatförändringspolicyer	21
E1-4	Mål för begränsning av klimatförändringarna	22
E1-6	Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totalt	23

Upplysningskrav		Sida
S1 - Den egna arbetskraften		
SBM-3	Väsentliga inverknings-, risker och möjligheter	24, 25, 26, 28, 29
IRO-1	Arbetsgång för att fastställa och bedöma väsentliga inverknings-, risker och möjligheter	24
S1-1	Policyer för den egna arbetskraften	24, 25, 26, 28, 29
S1-2	Rutiner för kontakter med arbetstagare	30
S1-3	Gottgörelse och rapporteringskanaler för negativa inverknings-	30
S1-4	Åtgärder kopplade till väsentliga inverknings- (t.ex. hållbart arbetsliv)	25, 26, 28, 29
S1-5	Mål kopplade till hantering av negativa/positiva inverknings-	31
S1-6	Uppgifter om anställda	32
S1-7	Uppgifter om icke-anställda	32
S1-9	Mångfaldsindikatorer	32
S1-13	Mått för utbildning och kompetensutveckling	33
S1-15	Mått för balans mellan arbete och fritid	33
S1-16	Ersättningsindikatorer	33
S1-17	Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser	33
G1 - Ansvarsfullt företagande		
SBM-3	Väsentliga inverknings-, risker och möjligheter	34, 36
IRO-1	Arbetsgång för att fastställa och bedöma väsentliga inverknings-, risker och möjligheter	34
G1-1	Affärsetiska policyer och företagskultur	34, 35
G1-3	Förebyggande av och upptäckt av korruption och mutor	35
G1-4	Fall av korruption och mutor	38
Företagsspecifik information		
MDR-P	Cybersäkerhet, informationssäkerhet och dataskydd - policyer	36
MDR-A	Cybersäkerhet, informationssäkerhet och dataskydd - åtgärder	36
MDR-T	Cybersäkerhet, informationssäkerhet och dataskydd - mål	37, 38
MDR-M	Cybersäkerhet, informationssäkerhet och dataskydd - mätetal	37, 38



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

 Hållbarhetsrapport

 Minskad klimatpåverkan

 Människor i fokus

 Ansvar i alla led

ESRS-index

 Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

GOV-4

Due Diligence – index

Ämne	Upplysningskrav	Sida
Due Diligence i strategi, styrning och affärsmodell		
Strategi och affärsmodell	SBM-1	13
Styrning	GOV-2	18
Väsentlighetsanalysen	IRO-1	14-16
Väsentlig påverkan, risker och möjligheter	SBM-3	15-16
Dialog med berörda intressenter		
Väsentlighetsanalysen	IRO-1	14-16
Intressentdialoger	SBM-2	17
Process för dialog med medarbetare och deras representanter	SB-2	30
Identifiera och värdera negativ påverkan		
Väsentlighetsanalysen	IRO-1	14-16
Väsentlig påverkan, risker och möjligheter	SBM-3	15-16
Process för dialog med medarbetare och deras representanter	S1-2	30
Identifiering och hantering av mutor och korruption	G1-1	35
Vidta åtgärder för att hantera		
Strategier och åtgärder väsentliga frågor	MDR-A	21, 25, 26, 28, 29, 35, 36
Process för dialog med medarbetare och deras representanter	S1-2	30
Uppföljning och kommunikation av insatser		
Styrning	GOV-2	18
Process för dialog med medarbetare och deras representanter	S1-2	30
Mål och mätetal väsentliga områden	MDR-T, MDR-M	22-23, 31-33, 37-38



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

 Förvaltningsberättelse

 Hållbarhetsrapport

 Minskad klimatpåverkan

 Människor i fokus

 Ansvar i alla led

 ESRS-index

Due diligence-index

 EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Datapunkter som härrör från annan EU-lagstiftning

Tabellen nedan beskriver alla datapunkter som härrör från annan EU-lagstiftning enligt hänvisningen i ESRS 2, tillägg B. Den visar var varje datapunkt finns i rapporten och identifierar eventuella datapunkter som bedömts som ”Ej väsentlig”.

Upplyningskrav och relaterade datapunkter	SFDR	Tredje pelaren	Referensvärdesförordningen	EU:s Klimatlag	Sida
ESRS 2 GOV-1 Jämnare könsfördelning i styrelserna (21d)	X		X		18
ESRS 2 GOV-1 Procentandel oberoende styrelseledamöter (21e)			X		18
ESRS 2 GOV-4 Redogörelse för due diligence (tillbörlig aktsamhet) (30)	X				40
ESRS 2 SBM-1 Inblandning i verksamheter kopplade till fossila bränslen (40d) i	X	X	X		25
ESRS 2 SBM-1 Inblandning i verksamheter kopplade till kemikalieproduktion (40 d) ii	X		X		25
ESRS 2 SBM-1 Deltagande i verksamhet med anknytning till kontroversiella vapen (40d) iii	X		X		25
ESRS 2 SBM-1 Inblandning i verksamheter kopplade till odling och produktion av tobak (40d) iv			X		25
ESRS E1-1 Omställningsplan för att uppnå klimatneutralitet senast 2050 (14)				X	21
ESRS E1-1 Företag som är uteslutna från EU-referensvärdena för anpassning till Parisavtalet (16g)		X	X		Ej väsentlig
ESRS E1-4 Minskingsmål för utsläpp av växthusgaser (34)	X	X	X		22

Upplyningskrav och relaterade datapunkter	SFDR	Tredje pelaren	Referensvärdesförordningen	EU:s Klimatlag	Sida
ESRS E1-5 Energiförbrukning från fossila källor uppdelad efter källor (endast sektorer med hög klimatpåverkan) (38)	X				Ej väsentlig
ESRS E1-5 Energiförbrukning och energimix (37)	X				Ej väsentlig
ESRS E1-5 Energiintensitet förknippad med verksamheter i sektorer med hög klimatpåverkan (40-43)	X				Ej väsentlig
ESRS E1-6 Brutto och totala växthusgasutsläpp scope 1, 2, 3 (44)	X	X	X		23
ESRS E1-6 Bruttoutsläppsintensitet för växthusgasutsläpp (53-55)	X	X	X		23
ESRS E1-7 Upptag av växthusgaser och koldioxidkrediter (56)				X	Ej väsentlig
ESRS E1-9 Referensportföljens exponering mot klimatrelaterade fysiska risker (66)			X		Ej väsentlig
ESRS E1-9 Uppdelning av monetära belopp efter akut och kronisk fysisk risk; Plats för betydande tillgångar utsatta för väsentlig fysisk risk (66 (a), 66 (c)).		X			Ej väsentlig
ESRS E1-9 Uppdelning av det redovisade värdet på sina fastighetstillgångar efter energieffektivitetsklasser (67(c)).		X			Ej väsentlig



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Upplyningskrav och relaterade datapunkter	SFDR	Tredje pelaren	Referensvärdes-förordningen	EU:s Klimatlag	Sida
ESRS E1-9 Portföljens grad av exponering mot klimatrelaterade möjligheter (69)			X		Ej väsentlig
ESRS E2-4 Mängden av varje förorening som förtecknas i bilaga II till förordningen om ett europeiskt register över utsläpp och överföringar som släpps ut i luft, vatten och mark (28)	X				Ej väsentlig
ESRS E3-1 Vattenresurser och marina resurser (9)	X				Ej väsentlig
ESRS E3-1 Särskild strateg (13)	X				Ej väsentlig
ESRS E3-1 Hållbara oceaner och hav (14)	X				Ej väsentlig
ESRS E3-4 Totalt återvunnet och återanvänt vatten (28(c))	X				Ej väsentlig
ESRS E3-4 Total vattenförbrukning i m ³ per nettoomsättning i egen verksamhet (29)	X				Ej väsentlig
ESRS 2- IRO 1- E4 paragraf 16 (a) i	X				Ej väsentlig
ESRS 2- IRO 1- E4 paragraf 16 (b)	X				Ej väsentlig
ESRS 2- IRO 1- E4 paragraf 16 (c)	X				Ej väsentlig
ESRS E4-2 Hållbara mark-/ jordbruksmetoder/-policyer (24(b))	X				Ej väsentlig
ESRS E4-2 Hållbara metoder eller policyer för oceaner/hav (24(c))	X				Ej väsentlig
ESRS E4-2 Policy för att motverka avskogning (24(d))	X				Ej väsentlig

Upplyningskrav och relaterade datapunkter	SFDR	Tredje pelaren	Referensvärdes-förordningen	EU:s Klimatlag	Sida
ESRS E5-5 Icke-återvunnet avfall (37(d))	X				Ej väsentlig
ESRS E5-5 Farligt avfall och radioaktivt avfall (39)	X				Ej väsentlig
ESRS 2- SBM3 - S1 Risk att utsättas för tvångsarbete (14(f))	X				15
ESRS 2- SBM3 - S1 Risk att utsättas för barnarbete (14(g))	X				15
ESRS S1-1 Policyåtaganden för mänskliga rättigheter (20)	X				24-29
ESRS S1-1 Strategier för tillbörlig aktsamhet i frågor som behandlas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner 1-8 (21)			X		24-29
ESRS S1-1 Processer och åtgärder för att förhindra människohandel (22)	X				24-29
ESRS S1-1 Strategi för förebyggande av arbetsplatsolyckor eller ett system för att hantera sådana (23)	X				26
ESRS S1-3 Mekanismer för klagomålshandling i samband med personalfrågor (32(c))	X				29
ESRS S1-14 Antal dödsfall och antal och andel arbetsrelaterade olyckor (88(b), (c))	X		X		Ej väsentlig
ESRS S1-14 Antal förlorade dagar på grund av skador, olyckor, dödsfall eller sjukdom (88)	X				Ej väsentlig
ESRS S1-16 Ojusterad löneklyfta mellan könen (97(a))	X		X		33



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Upplyningskrav och relaterade datapunkter	SFDR	Tredje pelaren	Referensvärdesförrordningen	EU:s Klimatlag	Sida
ESRS S1-16 Orimligt hög ersättningsnivå till VD (97(b))	X				33
ESRS S1-17 Fall av diskriminering (103(a))	X				33
ESRS S1-17 Bristande respekt för FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer (104(a))	X		X		33
ESRS 2- SBM3 – S2 Betydande risk för barnarbete eller tvångsarbete i värdekedjan (11(b))	X				Ej väsentlig
ESRS S2-1 Policyåtaganden för mänskliga rättigheter (17)	X				Ej väsentlig
ESRS S2-1 Policyer för arbetstagare i värdekedjan (18)	X				Ej väsentlig
ESRS S2-1 Bristande respekt för FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer (19)	X		X		Ej väsentlig
ESRS S2-1 Strategier för tillbörlig aktsamhet i frågor som behandlas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner 1-8 (19)			X		Ej väsentlig
ESRS S2-4 Frågor och incidenter som rör mänskliga rättigheter kopplade till värdekedjan uppströms och nedströms (36)	X				Ej väsentlig
ESRS S3-1 Policyåtaganden för mänskliga rättigheter (16)	X				Ej väsentlig

Upplyningskrav och relaterade datapunkter	SFDR	Tredje pelaren	Referensvärdesförrordningen	EU:s Klimatlag	Sida
ESRS S3-1 Bristande respekt för FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, ILO:s principer och OECD:s riktlinjer (17)	X		X		Ej väsentlig
ESRS S3-4 Frågor och incidenter som rör mänskliga rättigheter (36)	X				Ej väsentlig
ESRS S4-1 Policyer för konsumenter och slutanvändare (16)	X				Ej väsentlig
ESRS S4-1 Bristande respekt för FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer (17)	X		X		Ej väsentlig
ESRS S4-4 Frågor och incidenter som rör mänskliga rättigheter (35)	X				Ej väsentlig
ESRS G1-1 FN:s konvention mot korruption (10(b))	X				34-35
ESRS G1-1 Skydd för visselblåsare (10(d))	X				35
ESRS G1-4 Böter för brott mot lagar mot korruption och mutor (24(a))	X		X		33, 38
ESRS G1-4 Standarder för bekämpning av korruption och mutor (24(b))	X				35, 38



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE -

Förvaltningsberättelse

Hållbarhetsrapport

Minskad klimatpåverkan

Människor i fokus

Ansvar i alla led

ESRS-index

Due diligence-index

EU-regelverksindex

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING +

Finansiella rapporter



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och
kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns
granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

Resultaträkning

Tkr	Not	2025-05-01 2026-04-30	2024-05-01 2025-04-30
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning		2 090 726	2 007 315
Övriga rörelseintäkter		46 158	51 198
Summa rörelsens intäkter m.m.		2 136 884	2 058 513
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	3, 4	-468 966	-450 682
Personalkostnader	5	-1 316 561	-1 276 194
Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8, 9	-20 515	-19 436
Summa rörelsens kostnader		-1 806 042	-1 746 312
Rörelseresultat		330 842	312 201
Resultat från finansiella poster			
Ränteintäkter och liknande resultatposter		3 494	7 186
Räntekostnader och liknande resultatposter		-669	-552
Resultat efter finansiella poster		333 667	318 835
Bokslutsdispositioner	6	-	2 000
Skatt på årets resultat	7	-74 662	-70 606
ÅRETS RESULTAT		259 005	250 229



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

 Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

 Noter

 Flerårsöversikt

 Underskrifter

 Revisionsberättelse

 Revisorns granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

Balansräkning

Tkr	Not	2026-04-30	2025-04-30
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	8	3 764	6 840
Materiella anläggningstillgångar	9	41 448	45 521
Summa anläggningstillgångar		45 212	52 361
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		206 671	123 309
Aktuell skattefordran		18 164	9 132
Övriga fordringar		665	1 188
Upparbetad men ej fakturerad intäkt		217 196	207 977
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		61 283	57 625
Summa kortfristiga fordringar		503 979	399 231
Kassa och bank	10	300 494	363 386
Summa omsättningstillgångar		804 473	762 617
SUMMA TILLGÅNGAR		849 685	814 978

Tkr	Not	2026-04-30	2025-04-30
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Bundet eget kapital			
Aktiekapital	11	1 048	1 048
Reservfond		364	364
Summa bundet eget kapital		1 412	1 412
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		1 423	1 394
Årets resultat		259 005	250 229
Summa fritt eget kapital		260 428	251 623
Summa eget kapital		261 840	253 035
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfonder		109 800	109 800
Ackumulerade överavskrivningar		9 000	9 000
Summa obeskattade reserver		118 800	118 800
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		686	686
Uppskjutna skatteskulder	12	44 742	42 843
Summa avsättningar		45 428	43 529
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		35 706	31 238
Skulder till koncernföretag		86 100	89 574
Övriga skulder		95 696	92 315
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	13	206 115	186 487
Summa kortfristiga skulder		423 617	399 614
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		849 685	814 978



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

Förändring i eget kapital

	Bundet eget kapital		Fritt eget kapital	
	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2024-05-01	1 048	364	268 294	269 706
Utdelningar			-266 900	-266 900
Årets resultat			250 229	250 229
Utgående balans 2025-04-30	1 048	364	251 623	253 035
	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2025-05-01	1 048	364	251 623	253 035
Utdelningar			-250 200	-250 200
Årets resultat			259 005	259 005
Utgående balans 2026-04-30	1 048	364	260 428	261 840

Kassaflödesanalys

Tkr	2025-05-01 2026-04-30	2024-05-01 2025-04-30
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN		
Rörelseresultat	330 842	312 201
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet:		
Avskrivningar och nedskrivningar	20 515	19 436
Realisationsresultat inventarier	966	4 552
Förändringar i avsättningar	-	-4 643
	352 323	331 546
Erhållen ränta	3 494	7 186
Betald ränta	-669	-552
Betalda inkomstskatter	-81 734	-72 526
Kassaflöde före förändringar i rörelsekapitalet	273 414	265 654
Förändringar i rörelsekapitalet:		
Förändring av upparbetad men ej fakturerad intäkt	-9 219	5 936
Förändring av kundfordringar och andra fordringar	-86 496	9 195
Förändring av leverantörsskulder och andra skulder	24 003	35 604
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	201 702	316 389
INVESTERINGSVERKSAMHETEN		
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	-	-944
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	-14 394	-15 628
Förändring av långfristiga fordringar	-	642
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-14 394	-15 930
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN		
Utbetald utdelning	-250 200	-266 900
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-250 200	-266 900
Årets kassaflöde	-62 892	33 559
Likvida medel vid årets början	363 386	329 827
Likvida medel vid årets slut	300 494	363 386



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns
granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

Noter

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Bolagets finansiella rapporter har upprättats i enlighet med (ÅRL) samt BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3). Tillämpade redovisnings- och värderingsprinciper är oförändrade jämfört med föregående år.

De viktigaste redovisnings- och värderingsprinciperna som har använts vid upprättande av de finansiella rapporterna sammanfattas nedan.

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

Inkomst från uppdrag på löpande räkning redovisas som intäkt i takt med att arbetet utförs. Posten upparbetade men ej fakturerad intäkt i balansräkningen avser uppdrag på löpande räkning dels ej fakturerade samt pågående arbeten. Vi har främst löpande räkning men det finns även en del fastprisavtal. Intäkter för fastprisavtal redovisas enligt successiv vinstavräkning baserat på färdigställandegrad. Befarade förluster kostnadsförs omedelbart.

Immateriella anläggningstillgångar

Immateriella tillgångar i bolaget avser goodwill och värderas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade av- och nedskrivningar. För goodwill används en nyttjandeperiod på 5 år.

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

Materiella anläggningstillgångar

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

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

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

Tillkommande utgifter räknas in i tillgångens anskaffningsvärde om det är sannolikt att de framtida ekonomiska fördelar som är förknippade med tillgången kommer att tillfalla bolaget.

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

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

Leasing

Leasingavgifter avseende hyra av lokaler, datorer, telefoner etc. kostnadsförs linjärt över leasingperioden. Tillhörande kostnader, såsom underhåll och försäkring, kostnadsförs när de uppkommer. Avtal avseende tjänstebil är inte enskilda avtal mellan Grant Thornton och leasegivaren utan den ekonomiska innebörden är att bolaget agerar mellanman. Detta innebär att bolaget varken bär risker eller får förmåner från leasingavtalen utan är kostnadsneutralt. De klassificerat som finansiell leasing för leasingtagaren och bolaget är en neutral part som inte har någon vinning eller risktagande.

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, vilket är det högsta av tillgångens verkliga värde och dess nyttjandevärde. 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 bolaget förväntar sig att reglera det redovisade värdet på motsvarande tillgång/skuld. Värdering görs enligt de skattesatser och skatteregler som är beslutade på balansdagen.

Likvida medel

Likvida medel består av disponibla tillgodohavanden hos banker.

Eget kapital

Eget kapital i bolaget består av följande poster:

- Aktiekapital som representerar det nominella värdet för emitterade och registrerade aktier.
- Reservfond som härrör från när det fanns ett krav enligt ABL att göra avsättning till reservfond.
- Balanserade vinst dvs. alla balanserade vinster/förluster för innevarande och tidigare perioder.

Transaktioner med företagets ägare, såsom aktieägartillskott och utdelningar redovisas separat i eget kapital. Utdelningar som ska betalas ingår i posten Övriga skulder när utdelningarna har godkänts på en bolagsstämma före balansdagen.

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 anställda tjänat in ersättningen. Kortfristiga ersättningar värderas till det odiskonterade beloppet som bolaget förväntas betala till följd



INLEDNING	–
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	+
FINANSIELLA RAPPORTER	–
Resultat- och balansräkningar	
Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys	
Noter	
Flerårsöversikt	
Underskrifter	
Revisionsberättelse	
Revisorns granskningsberättelse	
BOLAGSSTYRNING	+

av den outnyttjade rättigheten. Vid beräkning av antal anställda vid årets slut beaktas enbart anställningsformerna tillsvidare- och provanställda. Medelantalet anställda beräknas som snittet av antalet anställda vid årets början samt vid årets slut.

Ersättningar efter avslutad anställning

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

Avgiftsbestämda pensionsplaner

Bolaget betalar fastställda avgifter till andra juridiska personer avseende flera statliga planer och försäkringar för enskilda anställda. Bolaget 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 bolaget har en legal eller informell förpliktelse att avsluta anställning före dess upphörande eller att lämna ersättning vid uppsägning genom erbjudande för att uppmuntra frivillig övergång. Avsättning görs för den delen av 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 förpliktelser.

Avsättningar och eventalförpliktelser

Avsättningar

Avsättningar för legala processer eller andra krav redovisas när bolaget 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 förpliktelserna och beloppet kan uppskattas på ett tillförlitligt sätt. Tidpunkten eller beloppet för utflödet kan fortfarande vara oviss.

Eventualtillgångar och eventalförpliktelser

I bolaget förekommer eventualtillgångar i form av anspråk på tidigare delägare och medarbetare i enlighet med ersättningsklausul i de fall att kunder medtas till konkurrerande verksamhet. Dessa redovisas först när slutlig reglering görs.

I fall av en eventalförpliktelse visas denna som en notupplysning. Med eventalförpliktelse menas ett potentiellt framtida ekonomiskt åtagande som inte behöver tas upp som en skuld i balansräkningen enligt ÅRL pga av att det är osannolikt att ett utflöde av resurser kommer att krävas eller för att förpliktelsens storlek inte kan beräknas med tillräcklig tillförlitlighet.

Obeskattade reserver

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

Definition av finansiella nyckeltal

Rörelsemarginal

Rörelseresultat/Nettoomsättning

Soliditet

Eget kapital +79,4% av obeskattade reserver/Balansomslutning

Avkastning på eget kapital

Resultat efter finansiella poster i procent av genomsnittligt justerat eget kapital

Avkastning på totalt kapital

Resultat efter finansiella poster plus räntekostnader/Balansomslutning

Omsättningstillväxt

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

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 bolaget, och som därmed kan påverka resultat- och balansräkningarna i framtiden, beskrivs nedan.

Redovisning av pågående tjänsteuppdrag

Att bestämma värdet av pågående tjänsteuppdrag kräver en genomgång av uppbyggnad, 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 bolaget. Därmed görs en detaljerad och objektiv genomgång av alla utestående belopp på balansdagen.

Avsättningar för tvister

Bolaget har ett stort antal kunder och uppdrag och det förekommer att rättsliga krav framställs på bolaget. Såvida dessa inte redovisas som avsättning betraktar ledningen dessa som obefogade, alternativt att de täcks av bolagets försäkring.



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns
granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

NOT 3 Ersättningar till revisor

Kostnadsförd ersättning uppgår till:	2025/2026	2024/2025
Finnhammars Revisionsbyrå AB		
– revisionsuppdrag	836	772
Summa	836	772

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

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

	Minimileaseavgifter			Summa
	Inom 1 år	1–5 år	Efter 5 år	
30 april 2026	130 685	191 714	1 845	324 244
varav lokalhyror	105 730	178 216	1 845	285 791
30 april 2025	150 316	315 776	6 553	472 645
varav lokalhyror	123 268	299 416	6 553	429 237

Leasingkostnaderna under räkenskapsåret uppgick till 150 002 tkr (148 416 tkr).

NOT 5 Personal

Medelantalet anställda	2025/2026			2024/2025		
	Totalt	Varav kvinnor	Varav män	Totalt	Varav kvinnor	Varav män
Stockholm	545	319	226	539	304	235
Göteborg	118	72	46	124	74	50
Örebro	59	36	23	63	41	22
Malmö	88	50	38	88	57	31
Uppsala	68	50	18	63	47	16
Kristianstad	38	27	11	45	31	14
Helsingborg	58	42	16	58	40	18
Västerås	43	28	15	38	25	13
Luleå	32	23	9	32	22	10
Jönköping	40	22	18	40	24	16
Nyköping	32	24	8	32	23	9
Norrköping	38	22	16	38	22	16
Visby	26	17	9	30	18	12
Sundsvall	41	26	15	38	26	12
Umeå	31	19	12	33	19	14
Karlstad	23	14	9	25	14	11
Eskilstuna	37	24	13	35	23	12
Gävle	34	23	11	33	22	11
Östersund	23	17	6	22	15	7
Kiruna	22	20	2	23	21	2
Linköping	21	13	8	19	12	7
Falun	21	13	8	21	15	6
Totalt	1 438	901	537	1 439	895	544

Löner och ersättningar

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

Kostnader enligt tabellen nedan visar ersättning, lön, semesterersättning, bonus etc till anställda, vd och extern styrelseledamot. Raden löner till styrelse och vd avser endast ersättning till vd och extern styrelseledamot.

	2025/2026	2024/2025
Löner – styrelse, vd	2 235	2 016
Löner – övriga anställda	856 532	822 007
Totala löner och ersättningar	858 767	824 023
Pensioner – styrelse, vd	462	431
Pensioner – övriga anställda	85 652	85 217
Övriga sociala avgifter	298 826	286 146
Totala sociala avgifter	384 940	371 794

Bolaget har ingått ett avtal med vd som innebär en uppsägningstid på 6 månader. För det fall uppsägning av vd sker från bolagets sida så har vd rätt att erhålla ett avgångsvederlag motsvarande 24 månadslöner.

Fördelning i styrelse	2025/2026	2024/2025
Kvinnor	2	2
Män	4	4
Fördelning i företagsledning och vd		
Kvinnor	5	5
Män	3	3



INLEDNING –

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER –

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

NOT 6 Bokslutsdispositioner

	2025/2026	2024/2025
Överavskrivningar	-	2 000
Återföring av periodiseringsfond	36 800	12 000
Avsättning till periodiseringsfond	-36 800	-12 000
Summa	-	2 000

NOT 7 Skatt på årets resultat

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

Skattekostnaden består av följande komponenter:	2025/2026	2024/2025
Aktuell skattekostnad	-72 763	-71 829
Uppskjuten skattekostnad	-1 899	1 223
Skatt på årets resultat	-74 662	-70 606
Resultat före skatt	333 667	318 835
Skattesats	20,6%	20,6%
Förväntad skattekostnad	-68 735	-65 680
Aktuell skatt på ej avdragsgilla kostnader	-5 572	-4 409
Skatteeffekt obeskattade reserver	-303	-510
Effekt av ändrad taxering	-52	-7
Redovisad skattekostnad	-74 662	-70 606
Effektiv skattesats	22%	22%

NOT 8 Immateriella anläggningstillgångar

	2026-04-30	2025-04-30
Ingående anskaffningsvärde	16 484	22 217
Rörelseförvärv	-	944
Försäljning/utrangering	-2 754	-6 677
Utgående anskaffningsvärde	13 730	16 484
Ingående avskrivningar enligt plan	-9 644	-12 693
Utrangering	2 754	6 677
Årets avskrivningar	-3 076	-3 628
Utgående avskrivningar & nedskrivningar	-9 966	-9 644
Redovisat värde	3 764	6 840

NOT 9 Materiella anläggningstillgångar

Inventarier och inredning	2026-04-30	2025-04-30
Ingående anskaffningsvärde	147 030	146 987
Investeringar	14 394	15 628
Försäljning/utrangering	-16 063	-15 585
Utgående anskaffningsvärde	145 361	147 030
Ingående avskrivningar enligt plan	-101 509	-96 722
Försäljning/utrangering	15 035	11 021
Årets avskrivningar	-17 439	-15 808
Utgående avskrivningar	-103 913	-101 509
Redovisat värde	41 448	45 521

NOT 10 Kassa och bank

	2026-04-30	2025-04-30
Outnyttjad checkräkningskredit uppgår till	100 000	100 000

NOT 11 Eget kapital**Aktiekapital**

Aktiekapitalet i företaget består enbart av till fullo betalda stamaktier med ett kvotvärde om 500 kr.

	2026-04-30	2025-04-30
Tecknade och betalda aktier vid årets början:	2 095	2 095
Summa aktier räkenskapsårets slut	2 095	2 095

NOT 12 Uppskjutna skatteskulder

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

	2026-04-30	2025-04-30
Uppskjuten skatt på upparbetade ej fakturerade intäkter	44 742	42 843
	44 742	42 843
Redovisat som:		
Uppskjuten skatteskuld	44 742	42 843



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns
granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

NOT 13 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2026-04-30	2025-04-30
Upplupna semesterlöner	81 284	76 165
Upplupna arbetsgivaravgifter	54 688	52 353
Upplupna löner	56 716	45 119
Övriga poster	13 427	12 850
	206 115	186 487

NOT 14 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

Ställda säkerheter	2026-04-30	2025-04-30
För egna avsättningar och skulder:		
Företagsinteckningar avseende checkräkningskredit	100 000	100 000

Inga eventalförpliktelser har identifierats.

NOT 15 Inköp och försäljning mellan koncernföretag

Inga inköp eller försäljningar har skett mellan koncernföretag, varken under detta eller föregående räkenskapsår.

NOT 16 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser har inträffat efter balansdagen.

NOT 17 Förslag till vinstdisposition

Förslag till vinstdisposition (kronor)	
Balanserad vinst/ansamlad vinst från föregående år	1 423 302
Årets vinst	259 005 064
Vinstmedel till förfogande	260 428 366
Styrelsens förslag till disposition	
Utdelas till moderbolag	260 400 000
Balanseras i ny räkning	28 366
	260 428 366



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

 Resultat- och balansräkningar

 Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys
Noter

 Flerårsöversikt

 Underskrifter

 Revisionsberättelse

 Revisorns granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

Flerårsöversikt

tkr	2025/2026	2024/2025	2023/2024	2022/2023
RESULTATRÄKNING				
Rörelsens intäkter	2 090 726	2 007 315	2 005 953	1 894 505
Personalkostnader	1 316 561	1 276 194	1 249 015	1 168 835
Rörelseresultat	330 842	312 201	335 366	302 991
Resultat efter finansiella poster	333 667	318 835	341 655	304 378
Årets resultat	259 005	250 229	266 926	236 876
BALANSRÄKNING				
Immateriella anläggningstillgångar	3 764	6 840	9 524	12 361
Materiella anläggningstillgångar	41 448	45 521	50 263	53 716
Finansiella anläggningstillgångar	-	-	642	1 192
Omsättningstillgångar	804 473	762 617	743 483	711 378
Summa tillgångar	849 685	814 978	803 912	778 647
Eget kapital	261 840	253 035	269 707	239 581
Avsättningar	45 428	43 529	49 395	43 775
Kortfristiga skulder	423 617	399 614	364 010	374 014
Summa eget kapital och skulder	849 685	814 978	803 912	778 647

tkr	2025/2026	2024/2025	2023/2024	2022/2023
NYCKELTAL				
Tillväxt				
Omsättningstillväxt %	4%	0%	6%	11%
Lönsamhet				
Rörelsemarginal %	16%	16%	17%	16%
Avkastning på totalt kapital %	39%	39%	43%	39%
Finansiell stabilitet				
Soliditet %	42%	43%	34%	31%
Balanslikviditet %	190%	190%	204%	190%
Antal kontor	22	22	22	22
Anställda				
Medelantal anställda	1 438	1 439	1 408	1 350
Nettomsättning/anställd	1 454	1 395	1 425	1 403
Personalkostnader/anställd	916	887	887	866
Rörelseresultat/anställd	230	217	238	224
Förädlingsvärde/anställd	1 097	1 048	1 070	1 026
Personalkostnader/omsättning	63%	64%	62%	62%
Debiteringsgrad	53,9%	54,2%	54,3%	55,6%

Definitioner

Förädlingsvärde

Löner och sociala kostnader plus rörelseresultat enligt ovan

Rörelsemarginal

Rörelseresultat/Nettomsättning

Avkastning på totalt kapital

Resultat efter finansiella poster plus räntekostnader/Summa tillgångar

Soliditet

Eget kapital +79,4% av obeskattade reserver/Summa tillgångar

Balanslikviditet

Omsättningstillgångar/Kortfristiga skulder

Debiteringsgrad

Externt debiterbar tid/totalt arbetad tid (alla anställda)



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns
granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

Styrelsens och vd:s underskrift av årsredovisningen

Årsredovisningens innehåll blev klart den 25 maj 2026 och undertecknades av samtliga den 26 maj 2026.

Mia Rutenius
Ordförande

Henrik Hedberg
Styrelseledamot

Daniel Forsgren
Styrelseledamot

Boel Hansson
Styrelseledamot

Mikael Östblom
Styrelseledamot

Tobias Uhrberg
Styrelseledamot

Henrik Johansson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avlämnats den 26 maj 2026.
Finnhammars Revisionsbyrå AB

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och
kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns
granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

Revisionsberättelse

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

Rapport om årsredovisningen Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Grant Thornton Sweden AB för år 2025-05-01–2026-04-30. Bolagets årsredovisning ingår på sidorna 8-11 samt 44-54 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Grant Thornton Sweden AB:s finansiella ställning per den 30 april 2026 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

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 Grant Thornton Sweden AB 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

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 1-7, 12-43 och 60-67. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende den andra informationen. I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter. Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen 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 som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets 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 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.

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, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.



INLEDNING	–
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	+
FINANSIELLA RAPPORTER	–
Resultat- och balansräkningar	
Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys	
Noter	
Flerårsöversikt	
Underskrifter	
Revisionsberättelse	
Revisorns granskningsberättelse	
BOLAGSSTYRNING	+

- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsen och verkställande direktören uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. 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 om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

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 har vi även utfört en revision av styrelsen och verkställande direktörens förvaltning för Grant Thornton Sweden AB för år 2025-05-01–2026-04-30 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 Grant Thornton Sweden AB 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 verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets 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 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 mitt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

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



INLEDNING –

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER –

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

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

Stockholm 2026-05-26

Finnhammars Revisionsbyrå AB

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och
kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

Revisorns
granskningsberättelse

BOLAGSSTYRNING +

Revisorns granskningsberättelse av Grant Thornton Sweden AB:s frivilliga hållbarhetsrapport

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

Slutsats

Jag har utfört en översiktlig granskning av hållbarhetsrapporten för Grant Thornton Sweden AB för räkenskapsåret 2025-05-01-2026-04-30. Hållbarhetsrapporten ingår på sidorna 12-43 i detta dokument.

Grundat på min översiktliga granskning som beskrivs i avsnittet Revisorns ansvar har det inte kommit fram några omständigheter som ger mig anledning att anse att hållbarhetsrapporten inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen vilket inbegriper

- om hållbarhetsrapporten uppfyller kraven i ESRS
- om den process som företaget har genomfört för att identifiera rapporterad hållbarhetsinformation har utförts såsom den beskrivs i hållbarhetsrapporten
- efterlevnaden av rapporteringskraven i EU:s gröna taxonomiförordning artikel 8.

Grund för slutsats

Jag har utfört granskningen enligt FAR:s rekommendation RevR 19 Revisorns översiktliga granskning av den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Mitt ansvar enligt denna rekommendation beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar.

Jag anser att de bevis jag har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för min slutsats.

Annan information än hållbarhetsrapporten

Detta dokument innehåller även annan information än hållbarhetsrapporten och återfinns på sidorna 1-11, 44-54, 60-66. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Min slutsats avseende hållbarhetsrapporten omfattar inte denna information och jag uttalar ingen slutsats med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med min översiktliga granskning av hållbarhetsrapporten är det mitt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med hållbarhetsrapporten. Vid denna genomgång beaktar jag även den kunskap jag i övrigt inhämtat under den översiktliga granskningen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att hållbarhetsrapporten har upprättats i enlighet med 6 kap. 12-12 f §§ årsredovisningslagen, och för att det finns en sådan intern kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer nödvändig för att upprätta hållbarhetsrapporten utan väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Mitt ansvar är att uttala en slutsats med begränsad säkerhet om hållbarhetsrapporten är upprättad enligt 6 kap. 12-12 f §§ årsredovisningslagen på grundval av min granskning. Granskningen har utförts enligt FAR:s rekommendation RevR 19 Revisorns översiktliga granskning av den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Denna rekommendation kräver att jag planerar och utför mina granskningsåtgärder för att uppnå begränsad säkerhet att hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med dessa krav.

De granskningsåtgärder som har utförts för att inhämta bevis är mer begränsade än för ett uppdrag där uttalandet görs med rimlig säkerhet och den säkerhet som har uppnåtts är därför lägre än för ett uppdrag där uttalandet görs med rimlig säkerhet. Det innebär att det inte är möjligt för mig att skaffa mig en sådan säkerhet att jag blir medveten om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om ett uppdrag där uttalandet görs med rimlig säkerhet utförts.

Revisionsföretaget tillämpar ISQM 1 (International Standard on Quality Management), som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Jag är oberoende i förhållande till Grant Thornton Sweden AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.



INLEDNING	-
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	+
FINANSIELLA RAPPORTER	-
Resultat- och balansräkningar	
Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys	
Noter	
Flerårsöversikt	
Underskrifter	
Revisionsberättelse	
Revisorns granskningsberättelse	
BOLAGSSTYRNING	+

Granskningen innefattar att genom olika åtgärder inhämta underlag till hållbarhetsrapporten. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i hållbarhetsrapporten vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur styrelsen och verkställande direktören upprättar hållbarhetsrapporten i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att uttala en slutsats om effektiviteten i den interna kontrollen. Granskningen består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsrapporten, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder.

Mina granskningsåtgärder avseende den process som genomförts för att identifiera hållbarhetsinformation att rapportera inkluderade, men var inte begränsade till följande:

- Erhålla en förståelse för processen genom förfrågningar för att förstå källorna till den information som används av företagsledningen.
- Granska bolagets interna dokumentation av sin process
- Utvärdera om den information som erhållits från mina åtgärder om den process som implementerats av bolaget överensstämmer med beskrivningen av processen i hållbarhetsrapporten.

Mina granskningsåtgärder avseende hållbarhetsrapporten inkluderade, men var inte begränsade till följande:

- Genom förfrågningar erhålla en allmän förståelse för den interna kontrollmiljön, rapporteringsprocesserna, och informationssystemen som är relevanta för upprättandet av informationen i hållbarhetsrapporten.

- Utvärdera om information som identifierats som väsentlig genom den process som bolaget genomfört för att identifiera innehållet i hållbarhetsrapporten också ingår.
- Utvärdera om strukturen och presentationen av hållbarhetsrapporten är förenlig med kraven i ESRS.
- Genom förfrågningar och analytiska granskningsåtgärder inhämta underlag på metoderna för att ta fram väsentliga uppskattningar och framåtblickande information och på hur dessa metoder tillämpades.
- Erhålla förståelse för processen för att identifiera ekonomiska verksamheter som omfattas av EU:s gröna taxonomi och de motsvarande upplysningarna i hållbarhetsrapporten.

Begränsningar i upprättandet av hållbarhetsrapporten

Vid rapportering av framåtblickande information i enlighet med ESRS, måste styrelsen och verkställande direktören för Grant Thornton Sweden AB förbereda framåtblickande information utifrån angivna antaganden om händelser som kan inträffa i framtiden och möjliga framtida aktiviteter av Grant Thornton Sweden AB. Faktiska utfall kommer sannolikt att bli annorlunda eftersom förväntade händelser ofta inte inträffar som förväntat.

Stockholm den 26 maj 2026
Finnhammars revisionsbyrå AB

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor



INLEDNING -

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER -

Resultat- och balansräkningar

Förändring i eget kapital och kassaflödesanalys

Noter

Flerårsöversikt

Underskrifter

Revisionsberättelse

**Revisorns
granskningsberättelse**

BOLAGSSTYRNING +



Bolagsstyrning



- **INLEDNING** +
- **FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE** +
- **FINANSIELLA RAPPORTER** +
- **BOLAGSSTYRNING** -
- Bolagsstyrning
- Styrelse
- Företagsledning

Bolagsstyrning

Grant Thornton Sweden AB är ett registrerat revisionsbolag. Bolaget ägs av Lindebergs Intressenter AB (org. nr. 556495-6422, med säte i Stockholm). Slutligt moderbolag är Lindebergs Intressenter Holding AB (org. nr. 559507-9061, med säte i Stockholm) med 151 delägare. Samtliga delägare är anställda i Grant Thornton Sweden AB där all verksamhet bedrivs. Koncernredovisning upprättas i Lindebergs AB vilken även omfattar ett dotterbolag i Norge.

Delägare och bolagsstämma

Delägare har två ordinarie fysiska partnermöten per år. I samband med dessa beslutas om inval och förändringar i delägarskap och väsentliga frågor för ägarna eller företaget diskuteras. För samsyn kring företagets inriktning, värderingar och målsättning finns ett ägardirektiv. Delägarna har ingått ett aktieägaravtal som i huvudsak innehåller avtal, regler och villkor för partnerskapet. Stämman är företagets högsta beslutande organ och vid stämman beslutas om val av styrelse, styrelseordförande och valberedning, samt om finansiella och aktiebolagsrelaterade frågor.

Valberedning

Valberedningen arbetar på uppdrag av ägarna, med främsta uppdrag att inför stämman presentera förslag till styrelse. Förslaget tar sin grund i en utvärdering av styrelsens och ledamöternas arbete samt definierade nomineringskriterier, exempelvis kompetens kring alla affärsområden, roll i organisationen och personliga egenskaper. Det finns även ett särskilt fokus på jämställdhet i nomineringsarbetet. Valberedningen har även ansvar för att besluta om löner och andra ersättningar till styrelsens ledamöter, för utvärdering och uppdatering av ägardirektivet samt för att presentera förslag till revisorer samt arvode till dessa. Därtill utvärderar valberedningen styrelsens ledamöter i deras roller som partners. Under 2025/2026 har 11 möten hållits.

Styrelse

Styrelsens arbete följer en årligen fastställd arbetordning som reglerar beslutsordningen inom bolaget, firmateckning, styrelsens mötesordning, ordförandens arbetsuppgifter samt arbetsfördelning mellan styrelse och vd. Ordinarie ledamöter utgörs av personer som också är partners och anställda på Grant Thornton. Dessa ingår därmed i företagets program för obligatoriska utbildningar och andra kompetenshöjande insatser samt olika former av riktade möten. Detta innebär att de erhåller information om bland annat Grant Thorntons hållbarhetsarbete, kvalitets- och riskfrågor, marknadsutveckling, samt att de följer upp frågorna löpande.

Grant Thorntons styrelse är ytterst ansvarig för att ett aktivt och långsiktigt arbete för hållbar utveckling bedrivs inom företaget. Det innebär att definiera mål kopplat till hållbar utveckling och, med utgångspunkt i löpande rapportering från vd om den operativa verksamheten, utvärdera befintliga mål och resultat. Styrelsen beslutar också om den dubbla väsentlighetsanalysen i enlighet med CSRD samt om årsredovisningen. Det är styrelsen som tillsätter vd och beslutar därutöver bland annat om affärsplan, budget, uppförandekod och företagets policyer och governance-ramverk. Därtill lämnar styrelsen förslag till förändringar i partnerkretsen, som beslutas på partnermötet.

Styrelsen är ytterst ansvarig för att kvalitetsstyrningen i företaget är ändamålsenlig och följer löpande upp

verksamheten utifrån hela ESG-perspektivet. Styrelsen följer även löpande upp vd:s arbete. Ordföranden leder styrelsens arbete så att detta utövas enligt aktiebolagslagen och andra relevanta lagar. Styrelsen har normalt sex till åtta ordinarie sammanträden per år och hanterar för ett aktiebolag sedvanliga styrelsefrågor. Under verksamhetsåret har styrelsen haft åtta ordinarie möten, varav ett konstituerande, samt ett strategimöte.

Styrelsen för räkenskapsåret 2025/2026 valdes vid årsstämman 2025 och har utgjorts av sex ordinarie ledamöter och en extern adjungerad ledamot. Till samtliga styrelsemöten har även vd, CFO, chefsjurist tillika styrelsens sekreterare, samt personalrepresentant kallats. Styrelseordförande är partner och auktoriserad revisor inom företaget, men innehar ingen operativ ledningsroll. Bolagets revisor rapporterar sina iakttagelser årligen vid ett möte till styrelse.

Utvärdering av styrelsens arbete

Styrelsen utvärderar löpande sitt arbete för att kunna utveckla, förbättra och effektivisera. Utvärdering sker bland annat genom en anonymiserad enkät inom styrelsen som följs upp av gemensam utvärdering och diskussion. Även valberedningen ges tillgång till resultatet för att kunna använda den som underlag till sin bedömning av hur väl styrelsearbetet fungerar.



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING -

Bolagsstyrning

Styrelse

Företagsledning

Process för att fastställa ersättningar

Valberedningen har till uppdrag att besluta om löner och andra ersättningar till styrelsens ledamöter. Styrelsens ledamöter utvärderas i sina operativa roller likt övriga partners enligt en fastställd process. Valberedningen tar del av den utvärderingen samt genomför en utvärdering av respektive styrelseledamots roll. Med bas i dessa utvärderingar beslutar valberedningen därefter om lön och eventuella förslag till aktieförändringar. Arvode till extern adjungerad ledamot fastställts i samråd med en extern rekryteringskonsult för att säkerställa att arvodet följer en marknadsmässig nivå.

Vd och företagsledning

Företagsledningen har under räkenskapsåret letts av vd Henrik Johansson och utgjorts av åtta medlemmar. Vd tillsammans med företagsledningen är ansvariga för verkställandet av bolagets strategi och affärsplan, vilket innebär att företagsledningen definierar såväl plan som mål och kriterier för uppföljning. Företagsledningen träffas minst månatligen för att hantera aktuella frågor och verksamhetens utveckling. Vd rapporterar regelbundet till styrelsen i frågor som rör verksamhetens utveckling och om såväl pågående som planerade förändringar. Särskilda partnercalls hålls löpande för att säkerställa att partnerkretsen är uppdaterad. Företagsledningen kommunicerar löpande med organisationen genom kanaler och forum såsom olika ledar- och chefsforum samt regelbundna digitala sändningar till samtliga medarbetare. Därtill sker löpande kommunikation via intranät och genom våra fyra affärsområden.

Styrelsen har delegerat det operativa ansvaret att organisera och bedriva det interna kvalitetsarbetet till vd. I och med detta ansvarar vd för att Grant Thornton har ett effektivt och ändamålsenligt kvalitetsledningssystem samt en organisation för kvalitet och intern kontroll. Vd rapporterar årligen till styrelsen avseende efterlevnad av kvalitetskrav,

organisatoriska förutsättningar för ett välfungerande kvalitetsarbete och vid behov förslag till åtgärdsplan relaterad till förbättringar.

Kvalitetsstyrning

För att leva upp till såväl lagkrav som omvärldens och våra intressenters högt ställda krav lägger Grant Thornton stort fokus på att allt vi gör ska genomsyras av hög kvalitet. Vårt kvalitetsstyrningssystem och vår systematiska riskhantering har en central betydelse i vår verksamhet. Grant Thornton arbetar enligt den internationella kvalitetsstandard ISQM sedan 2022.

Hög kvalitet och god systematik i våra processer ska förhindra överträdelser av regler och reducera risker såsom exempelvis intressekonflikter och oberoendehot.

Uppföljning sker dels internt genom Grant Thorntons Quality & Risk Office (QRO) och kvalitetsnämnd, dels externt genom tillsyn från främst Revisorsinspektionen, FAR och Grant Thornton International. En del av kvalitetsarbetet sker även genom särskilt utsedda Risk Managers inom varje affärsområde. QRO:s uppdrag är att skapa förutsättningar för hög kvalitet, en effektiv riskhantering och god riskmedvetenhet i verksamheten. Detta sker genom att skapa och upprätthålla vårt kvalitetsstyrningssystem, ett tydligt riskramverk, säkerställa regelefterlevnad samt tillhandahålla transparent och ändamålsenlig rapportering.

Ramverk för styrande dokument

Med utgångspunkt i externa lagar och regler samt företags åtaganden, har Grant Thornton fastställt interna regler för en effektiv och tydlig styrning. Styrande dokument reglerar våra väsentliga områden utifrån ESG inklusive kvalitet och risk. Grant Thornton har en uppförandekod och därtill ett antal policys; Affärspolicy, Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, Ekonomipolicy, Varumärkes- och kommunikationspolicy, Affärsetik och oberoendepolicy, Kvalitetspolicy, Policy för informationssäkerhet och dataskydd

samt Riskpolicy. Vidare finns ett tydligt ramverk för hur styrande dokument uppdateras, implementeras och följs upp på ett enhetligt och ändamålsenligt sätt. Företagsövergripande styrande dokument delas in i fyra nivåer, varav de två högsta nivåerna beslutas av styrelsen:

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

Hållbarhet som en integrerad del i affärsstrategin

Chief Sustainability & Communications Officer ingår i företagsledningen och ansvarar för genomförandet av den strategiska hållbarhetsagendan, det interna förbättringsarbetet, måluppföljning och kommunikation. Hållbarhetsrelaterade frågor förankras i företagsledningen och rapporteras i tillämpliga fall till styrelse via vd:s rapportering. Styrelse och företagsledning får löpande uppdateringar kring omvärldspåverkan och regelverk kopplade till hållbarhet. Grant Thornton Sweden är medlem i FN Global Compact och Grant Thornton International i GFANZ som en del i vårt arbete för hållbar utveckling.



INLEDNING	+
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	+
FINANSIELLA RAPPORTER	+
BOLAGSSTYRNING	-
Bolagsstyrning	
Styrelse	
Företagsledning	

Styrelse 2025/2026



Mia Rutenius (1974)

Ordförande
I styrelsen sedan 2018

Titel

Auktoriserad revisor,
Partner Assurance

Utbildning

Civilekonom

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2013, bland annat som Director International Business Center samt affärsområdeschef. Tidigare revisionserfarenhet från EY.

Kompetenser

Styrning: Finansiell rapportering, Bolagsstyrning, Noterade företag, Hållbarhetsrapportering.
Övrigt: Kursledare/utbildningsfrågor.

Andra uppdrag

Noteringsrevisor utsedd av Nasdaq Stockholm. Flertal revisionsuppdrag.

Aktieinnehav 80



Mikael Östblom (1970)

Ledamot
I styrelsen sedan 2025

Titel

Auktoriserad revisor,
Partner Assurance

Utbildning

Civilekonom

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 1993, bland annat som ledamot och ordförande i Valberedningen, ansvarig för branschgruppen för Bygg- och Fastigheter, Market leading partner Stockholm och Ledningsgrupp Stockholm revision.

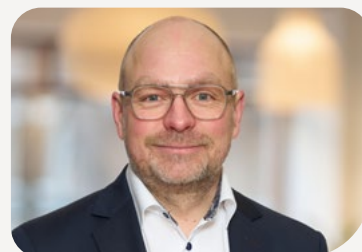
Kompetenser

Styrning: Finansiell rapportering, Bolagsstyrning, Noterade och onoterade bolag inom fastigheter och bygg.
Övrigt: Bolagsbeskattning.

Andra uppdrag

Flertal revisionsuppdrag

Aktieinnehav 80



Daniel Forsgren (1972)

Ledamot
I styrelsen sedan 2023

Titel

Auktoriserad revisor,
Partner Assurance

Utbildning

Civilekonom

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2000, i roller som vice vd, CFO, affärsområdeschef och revisionschef för Stockholm.

Kompetenser

Styrning: Finansiell rapportering, Bolagsstyrning, Private Equity, Listade och noterade bolag, Hållbarhetsrapportering.
Övrigt: -

Andra uppdrag

Flertal revisionsuppdrag

Aktieinnehav 80



Boel Hansson (1966)

Ledamot
I styrelsen sedan 2022

Titel

Auktoriserad revisor,
Partner Assurance

Utbildning

Civilekonom

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 1998, bland annat som kontorschef i Malmö samt regionsledare i region Syd. Tidigare revisionserfarenhet från A&C Revision.

Kompetenser

Styrning: Ledarskap, Finansiell rapportering, Risk.
Övrigt: -

Andra uppdrag

Flertal revisionsuppdrag

Aktieinnehav 60



Henrik Hedberg (1977)

Ledamot
I styrelsen sedan 2020

Titel

Auktoriserad skatterådgivare,
Partner Tax

Utbildning

LL.M., Ekonomie kandidatexamen

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2011. Ansvarig för internationell skatterätt samt IBC-ansvarig på skatteavdelningen. Dessförinnan chef inom skatteavdelningen. Tidigare erfarenhet som skattejurist och skattechef på andra byråer.

Kompetenser

Styrning: Bolagsbeskattning, Omstruktureringar, Transaktioner, Internationell beskattning.
Övrigt: Kursledare/utbildningsfrågor.

Andra uppdrag Flertal kunduppdrag

Aktieinnehav 60



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING -

Bolagsstyrning

Styrelse

Företagsledning

Styrelse 2025/2026, forts

**Tobias Uhrberg** (1986)

Ledamot
I styrelsen sedan 2025

Titel
Auktoriserad revisor,
Partner Assurance

Utbildning
Civilekonom

Erfarenhet
Grant Thornton sedan 2019, bland annat som del i ledningsgrupp för affärsområde Assurance med ansvar för förnyelse och förbättring. Tidigare revisionserfarenhet från EY.

Kompetenser
Styrning: Finansiell rapportering, förändringsledning.
Övrigt: Licenserad revisor i finansiella företag.

Andra uppdrag
Flertal revisionsuppdrag

Aktieinnehav 40

**Lars Haggström** (1968)

Extern Ledamot
Adjungerad sedan 2023

Titel
VD och grundare, Enable Performance AB samt senior rådgivare

Utbildning
Kandidatexamen Personal- och arbetslivsfrågor

Erfarenhet
Arbete som personalchef på bland annat AstraZeneca och Stora Enso, samt senior rådgivare vid IMD Business School.

Kompetenser
Styrning: Strategi, Förändringsledning, Ledarskap, Kultur
Övrigt: -

Andra uppdrag
Styrelseledamot i Canucci

Aktieinnehav 0

**Peter Resborn** (1965)

Sekreterare
Adjungerad sedan 2016

Titel
General Counsel

Utbildning
LL.M.

Erfarenhet
Grant Thornton sedan 2011. Tidigare erfarenhet från arbete som juridisk konsult, olika interna roller inom revisionsföretag samt bolagsjurist.

Kompetenser
Styrning: Bolagsjuridik, Bolagsstyrning
Övrigt: Revisionsföretagsspecifik lagstiftning.

Andra uppdrag -
Aktieinnehav 0

**Sara Borgström** (1990)

Personalrepresentant
Adjungerad sedan 2024

Titel
Assistant Manager Assurance

Utbildning
Kandidatexamen företagsekonomi

Erfarenhet
Grant Thornton sedan 2020. Tidigare erfarenhet som ekonomiassistent samt butiksmedarbetare och säljledare på Åhléns.

Kompetenser
Styrning: Medarbetarstöd, Riskbedömning, Åtgärdsplanering.
Övrigt: Kurs- och kompetensutveckling.

Andra uppdrag -
Aktieinnehav 0



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING -

Bolagsstyrning

Styrelse

Företagsledning

Företagsledning 2025/2026



Henrik Johansson (1973)

I företagsledningen sedan 2018

Titel

Chief Executive Officer,
Auktoriserad revisor,
Partner Assurance

Utbildning

Civilekonom

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2007, bland annat som vice vd och CFO. Medförfattare till böckerna "Revisionshandboken – Vägledning vid revision av mindre företag" och "Lean Business Planning" samt "Entreprenörskap: en praktisk handbok". Tidigare revisionserfarenhet från EY.

Kompetenser

Auktoriserad revisor med inriktning mot entreprenörsledda bolag, främst inom äga, styra, leda bolag. Ledning och strategisk planering. Affärsmodellering.

Andra uppdrag Flertal revisionsuppdrag. Ledamot i FAR:s styrelse.

Aktieinnehav 80



Isabella Caruso (1977)

I företagsledningen sedan 2022

Titel

Chief Financial Officer,
Auktoriserad redovisningskonsult,
Partner Accounting

Utbildning

Civilekonom, Magisterexamen
företagsekonomi.

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2013, i roller som kontorschef i Uppsala, regionsledare och ansvarig för kontorsnätverket. Tidigare revisionserfarenhet från Deloitte och konsult inom redovisnings- och revisionsnära tjänster.

Kompetenser

Auktoriserad redovisningskonsult med inriktning mot entreprenörsledda bolag. Fokus på finansiell rapportering, ledning och strategisk planering.

Andra uppdrag Flertal kunduppdrag

Aktieinnehav 80



Annie Sebelius (1971)

I företagsledningen sedan 2018

Titel

Chief Sustainability &
Communications Officer

Utbildning

Civilekonom, universitetsstudier i hållbarhetsredovisning och ledarskap.

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2018. Tidigare erfarenhet som kommunikationsrådgivare och strateg i olika branscher. Erfarenhet från koncernledning på Skandia med ansvar för kommunikation och hållbarhet.

Kompetenser

Ledarroller inom kommunikation, marknad och sälj. Digital marknadsföring. Övergripande ansvar för hållbarhet i olika roller på företagslednings- och koncernnivå sedan 2013.

Andra uppdrag -

Aktieinnehav 0



Pia Håkansson (1963)

I företagsledningen sedan 2019

Titel

Chief Operation Officer,
Chief People & Culture Officer

Utbildning

Civilekonom

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2014, i roller som Head of Learning och People & Culture Director. Tidigare erfarenhet inom utbildning på SEB som Global Head of Learning Management samt Programme Director Wallenberg Institute.

Kompetenser

Strategisk planering, Ledarutveckling, Skapa lärande organisationer.

Andra uppdrag -

Aktieinnehav 0



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING -

Bolagsstyrning

Styrelse

Företagsledning

Företagsledning 2025/2026, forts

**Maaria Martin-Vivaldi** (1975)

I företagsledningen sedan 2024

Titel

Head of Audit & Assurance,
Auktoriserad revisor,
Partner Assurance

Utbildning

Civilekonom, studier i marknadsföring
vid IHM.

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2007, bland
annat som gruppchef och revisions-
chef i Stockholm. Tidigare erfarenhet
som ekonomiansvarig på privat skola
samt som vd på utbildningsföretag.

Kompetenser

Auktoriserad revisor med inriktning
mot entreprenörsledda bolag samt
internationella koncerner.

Andra uppdrag

Flertal revisionsuppdrag. Medlem i
FAR:s strategigrupp för revision.

Aktieinnehav 60

**Anna Nilsson** (1973)

I företagsledningen sedan 2022

Titel

Head of BCS,
Auktoriserad redovisningskonsult,
Partner Accounting

Utbildning

Ekonom

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2009, i roller
som kontorschef i Nyköping och tf
chef för BCS Stockholm. Tidigare
erfarenhet som redovisningskonsult,
från Mörlins revisionsbyrå samt som
företagsrådgivare på Handelsbanken.
Ledamot i FAR:s styrelse.

Kompetenser

Redovisning med inriktning mot
entreprenörsledda bolag, fokus på
finansiell rapportering. Ledning och
strategisk planering.

Andra uppdrag Löpande kundupp-
drag, Ledamot FAR:s valberedning.

Aktieinnehav 60

**Magnus Sörling** (1980)

I företagsledningen sedan 2025

Titel

Head of Advisory,
Partner Advisory

Utbildning

Civilekonom

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2019, i roller
som Head of Valuation och Head of
Transactional Advisory. Tidigare
erfarenhet från PwC.

Kompetenser

Transaktionsrådgivning med inriktning
på värdering av bolag och finansiella
instrument.

Andra uppdrag Löpande
kunduppdrag

Aktieinnehav 60

**Uwe Scheele** (1969)

I företagsledningen sedan 2024

Titel

Head of Tax,
Auktoriserad skatterådgivare,
Partner Tax

Utbildning

LL.M.

Erfarenhet

Grant Thornton sedan 2014, i roller
som kontorschef i Karlstad och Risk
Manager på Skatt. Tidigare erfarenhet
från notarietjänstgöring, biträdande
jurist på advokatbyrå, samt skatteråd-
givare på EY och PwC.

Kompetenser

Svenska och internationella bolags-
skattefrågor, etik- och riskfrågor.

Andra uppdrag Löpande kundupp-
drag. Ledamot i FAR:s strategigrupp
för Skatt.

Aktieinnehav 40



INLEDNING +

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE +

FINANSIELLA RAPPORTER +

BOLAGSSTYRNING -

 Bolagsstyrning

 Styrelse

Företagsledning

Kontaktuppgifter

Huvudkontor

STOCKHOLM
Kungsgatan 57
Box 7623
111 22 Stockholm

Tel 08-563 070 00
grantthornton.se

ÖVRIGA KONTOR
grantthornton.se/kontor

Kontaktpersoner

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

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

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

