



Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

Beslutad av Grant Thorntons styrelse 2025-12-11

Giltig fr.o.m. 2026-01-01

Policyägare: Chief People & Culture Officer

Informationsklassning: Öppen

1. Introduktion och syfte

Grant Thornton Sweden AB:s ”Grant Thorntons” *medarbetar- och arbetsmiljöpolicy* ska, tillsammans med *uppförandekoden*, våra framgångsfaktorer och övriga styrande dokument, bidra till att företaget är framgångsrikt och når sina mål. Policyn syftar till att uppfylla lagkrav, stödja företagets strategi och vision och bidra till medarbetares engagemang genom att etablera principer för medarbetarfrågor och arbetsmiljö inom Grant Thornton. Policyn är en viktig del av företagets kvalitets-, risk-, regelefterlevnads- och hållbarhetsarbete. På Grant Thornton värnar vi om våra medarbetare och att alla bemöter varandra med omtanke och respekt. En förutsättning för att vi ska lyckas som företag och nå våra mål är våra medarbetares engagemang och förståelse för hur man som medarbetare är delaktig, bidrar och agerar i vår verksamhet och till vår framgång.

2. Tillämplighet

Policyn gäller för alla personer som arbetar på eller för Grant Thornton, däribland anställda, praktikanter och (i tillämpliga fall) externa konsulter, vilka i styrande dokument benämns medarbetare. Varje medarbetare är individuellt ansvarig för att läsa, förstå och följa denna policy. För leverantörer och andra samarbetspartners gäller ”*Uppförandekod för leverantörer*”. Roller och ansvar beskrivs på ett övergripande sätt i Grant Thorntons governance-ramverk.

Fokusområden i denna policy

- Attrahera och rekrytera
- Ledarskap och kultur
- Lärande och utveckling
- Lön och förmåner
- Mångfald och inkludering
- Hälsa och välmående
- Medarbetarinflytande

3. Allmän regelefterlevnad

Grant Thornton ska följa all tillämplig lagstiftning i de länder och jurisdiktioner där företaget verkar liksom, i tillämplig omfattning, standarder respektive internationella riktlinjer avseende de områden som täcks i denna policy inklusive standarder utfärdade av Grant Thornton International Limited ("GTIL").

Grant Thornton ska respektera internationellt erkända standarder för mänskliga rättigheter och arbetsvillkor. Ofrivilligt, tvångs- eller barnarbete i någon form är oacceptabelt genom Grant Thorntons värdekedja.

4. Utbildning, vägledning och medvetenhetshöjande insatser

Grant Thornton ska agera för kännedom om denna policy hos samtliga medarbetare. Utbildning, vägledning och kommunikationsinsatser ska vara relevant och anpassad utifrån roll och verksamhetstillhörighet. Genomförandet av utbildningsinsatser ska följas upp både kvantitativt och kvalitativt.

5. Grundläggande principer avseende medarbetare och arbetsmiljö

Nedan följer principer avseende medarbetar- och arbetsmiljöfrågor.

5.1. Attrahera och rekrytera

För att Grant Thornton ska realisera företagets strategi behöver vi attrahera och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. En förutsättning för att lyckas med det är att vi arbetar strukturerat, professionellt och långsiktigt med vårt rekryteringsarbete och vårt arbetsgivarvarumärke.

Våra rekryteringsprocesser ska främja likabehandling, jämställdhet och mångfald genom att alla kandidater bedöms fördomsfritt och likvärdigt utifrån våra bedömningskriterier och vi ska sträva efter en positiv kandidatupplevelse. Som en del i Grant Thorntons systematiska säkerhetsarbete så genomför vi bakgrundskontroller för att säkerställa kandidaters lämplighet innan erbjudande om anställning eller avtal om konsultuppdrag.

5.2. Ledarskap och kultur

Ledarskapet är prioriterat på Grant Thornton och våra chefer och ledare ska inspirera och kommunicera en tydlig riktning. Alla medarbetare förväntas ta sig an sitt självledarskap och bygga tillit i våra team och mellan varandra. Självledarskap, ledarskap, chefskap och partnerskap är fyra delar som alla är lika viktiga på företaget och ska kontinuerligt utvecklas.

Såväl ledare som medarbetare förväntas bidra till att verksamheten efterlever uppsatta kvalitetskrav. Grant Thorntons kultur är vår styrka och vi skapar den tillsammans varje dag. Basen för vår kultur och vårt agerande är vår uppförandekod och våra framgångsfaktorer. De gäller samtliga medarbetare och ska guida i vardagen för att nå våra mål och bygga det företag vi vill lämna till nästa generation.

5.3. Lärande och utveckling

Kompetens och kontinuerligt lärande är en förutsättning för Grant Thorntons framgång. Alla medarbetare ska ges möjlighet att bidra, växa och utvecklas på bästa sätt. Grant Thornton ska arbeta med strategisk kompetensutveckling för att säkerställa att alla medarbetare har rätt kompetens på kort och på lång sikt i syfte att nå verksamhetens behov och mål.

Samtliga nya medarbetare på Grant Thornton, oavsett erfarenhet, bakgrund eller befattning, ska genomgå en onboarding där de introduceras till företaget, arbetsplatsen och arbetsuppgifterna. Onboarding ska säkerställa att alla nya medarbetare ges bästa möjliga förutsättningar att utföra sitt arbete på ett framgångsrikt sätt, känna sig trygga i sin roll och trivas på företaget.

Kompetensutveckling på Grant Thornton ska utgå från omvärldens legala och marknadsorienterade krav, branschens krav på kvalitet och yrkesetik, verksamhetens mål, befattningens och arbetets art samt medarbetarens individuella behov av kompetens och utveckling. Företaget ska främja ett kontinuerligt lärande och kunskapsutbyte samt sträva efter ett modernt lärande. Alla medarbetare har ett ansvar att utveckla sin kompetens och sitt kunnande, genom att ta tillvara på de utvecklingsmöjligheter som erbjuds samt att dela med sig av sin kompetens och erfarenhet till andra.

5.4. Lön och förmåner

Grant Thorntons ambition är att erbjuda samtliga anställda ett attraktivt och marknadsmässigt ersättningserbjudande som stödjer vår strategi och kultur. Ersättningserbjudandet består till exempel av lön, förmåner, tjänstepension och andra försäkringar och villkor, vilka skall skapa möjlighet för företaget att attrahera, motivera och behålla medarbetare.

Grant Thornton tillämpar individuell och differentierad lönesättning som baseras på medarbetares kompetens, prestation, ansvar och marknadslöneläge. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad och inte diskriminerande. Lönesättningen ska vidare stimulera våra medarbetare i deras utveckling och premiera prestation som leder till att vi når våra mål.

Vårt ersättningserbjudande ska så långt som möjligt erbjuda medarbetaren trygghet, flexibilitet och valfrihet samt ge ett gott försäkringsskydd. Vidare ska vårt ersättningserbjudande verka för ökad hållbar tillväxt i samhället samt uppfylla våra hållbarhetskrav i förhållande till miljö, sociala och ekonomiska aspekter. Vi ska möjliggöra och uppmuntra våra medarbetare till hållbara val i exempelvis förmåner och tjänstepension.

5.5. Mångfald och inkludering

På Grant Thornton är alla människors lika värde en självklarhet. Vår arbetsplats ska präglas av en inkluderande kultur som kännetecknas av prestigelöshet, omtanke om varandra och respektfullt bemötande.

Vi ska vara en jämställd och diversifierad arbetsplats, från medarbetarnivå upp till styrelsenivå. Vi är övertygade om att alla våra medarbetares gemensamma och diversifierade kompetens och perspektiv behövs för att driva utveckling och förbättringsarbete i vår verksamhet. Vi ger utrymme för olikheter och hjälps åt att utveckla och utvecklas.

Alla medarbetare ska ges lika möjligheter utifrån individuella förutsättningar oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk eller kulturell bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller föräldraskap. Nedsättande och kränkande uppträdande i ord, attityd eller handling accepteras inte. Vårt synsätt är integrerat i alla våra medarbetarprocesser och hos oss ska alla medarbetare ha samma rättigheter, skyldigheter och likvärdiga möjligheter att utvecklas och trivas.

5.6. Hälsa och välmående

Grant Thornton ska verka för en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö genom ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, ett tydligt och tillitsskapande ledarskap samt goda arbetsförhållanden. Målet med Grant Thorntons arbetsmiljöarbete är att främja hälsa och välmående och förebygga ohälsa, vilket ska resultera i att medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för en långsiktigt hållbar prestation och arbetsliv.

Arbetsmiljöarbetet ska följa aktuell lagstiftning och integreras i relevanta processer. Vd och företagsledning har det övergripande ansvaret för att leda, planera och följa upp arbetsmiljöarbetet. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för att skapa en god arbetsmiljö. Vi ska agera proaktivt vid risk för ohälsa och i syfte att undvika ohälsa, samt säkerställa stöd vid behov av rehabilitering.

Grant Thornton ska vara en arbetsplats fri från missbruk. Medarbetare som brukar eller är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen medför risker i arbetet både för sig själv och för kollegor. Vid konstaterad alkohol-, drog- eller spelproblematik ska Grant Thornton erbjuda lämpligt stöd. Vår grundinställning är att det skadliga bruket ska upphöra och medarbetaren skall vara kvar med full arbetsförmåga. Vid representation ska måttlighet med alkohol iakttas.

På Grant Thornton eftersträvar vi att våra medarbetare ska känna sig trygga på arbetet genom att aktivt förebygga och minimera risker för hot, våld och trakasserier. Grant Thornton har instruktioner och rutiner och vidtar de åtgärder i övrigt som behövs för att skydda medarbetare från hot, hämnd eller andra fientliga handlingar. Säkerhet vidare ska iakttas vid medarbetares resor. Det ska finnas kris-, brand- och säkerhetsrutiner vid varje mötesplats.

5.7. Medarbetarinflytande

På Grant Thornton ges medarbetare möjlighet och förtroende att vara delaktiga och påverka sin arbetssituation och företagets utveckling. Det sker genom olika former av dialog och samverkan mellan medarbetare, chefer och ledning. Detta medarbetarinflytande skapar förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ett bättre resultat.

Företaget ska även möjliggöra en god samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare genom att tillhandahålla struktur och förutsättningar för en god dialog och hantering av medarbetarfrågor tillsammans med medarbetarrepresentanter och referensgrupp.

6. Efterlevnad och uppföljning

Policyägaren är ansvarig för att policyn implementeras på ett tillfredsställande sätt, vilket innefattar att:

- Utveckla mer detaljerade regler avseende policyns innehåll, i enlighet med syftet och ändamålet med denna Policy;
- Policyn och underliggande styrande dokument kommuniceras och är välkända för medarbetare;
- Följa upp efterlevnaden av policyn och underliggande styrande dokument på ett tillfredsställande sätt;
- I tillämpliga fall av oegentligheter eller allvarliga avvikelser från policyn, tillse eller bistå i att rättsliga eller disciplinära åtgärder vidtas; samt
- Korrigerande åtgärder och rapportering vidtas, nödvändiga för att uppfylla syftet och ändamålet och andemeningen med policyn.

Respektive affärsområdeschef är ytterst ansvariga för att skapa kännedom om policyn och för att efterlevnad följs upp i respektive Affärsområde. Respektive chef för Corporate Functions har motsvarande ansvar.

Samtliga av Grant Thorntons medarbetare förväntas följa beslutad policy samt upplysa närmaste chef eller policyägare om eventuella avsteg från policyn. Alternativt anmäla via vår visselblåsarfunktion.

7. Referenser

Policyn kompletteras av underliggande instruktioner som innehåller med detaljerade regler gällande medarbetar- och arbetsmiljöfrågor.

8. Versionshistorik

Version	Datum	Kommentar
1.0	2024-01-15	Första version av Policyn.
1.1	2024-11-22	Årlig översyn och mindre uppdateringar.
1.2	2025-11-14	Årlig översyn och mindre ändringar och tillägg; i avsnitt 5.1 ny mening om bakgrundskontroller. I avsnitt 5.6 tydliggjort att det ska finnas kris-, brand- och säkerhetsrutiner vid varje mötesplats.