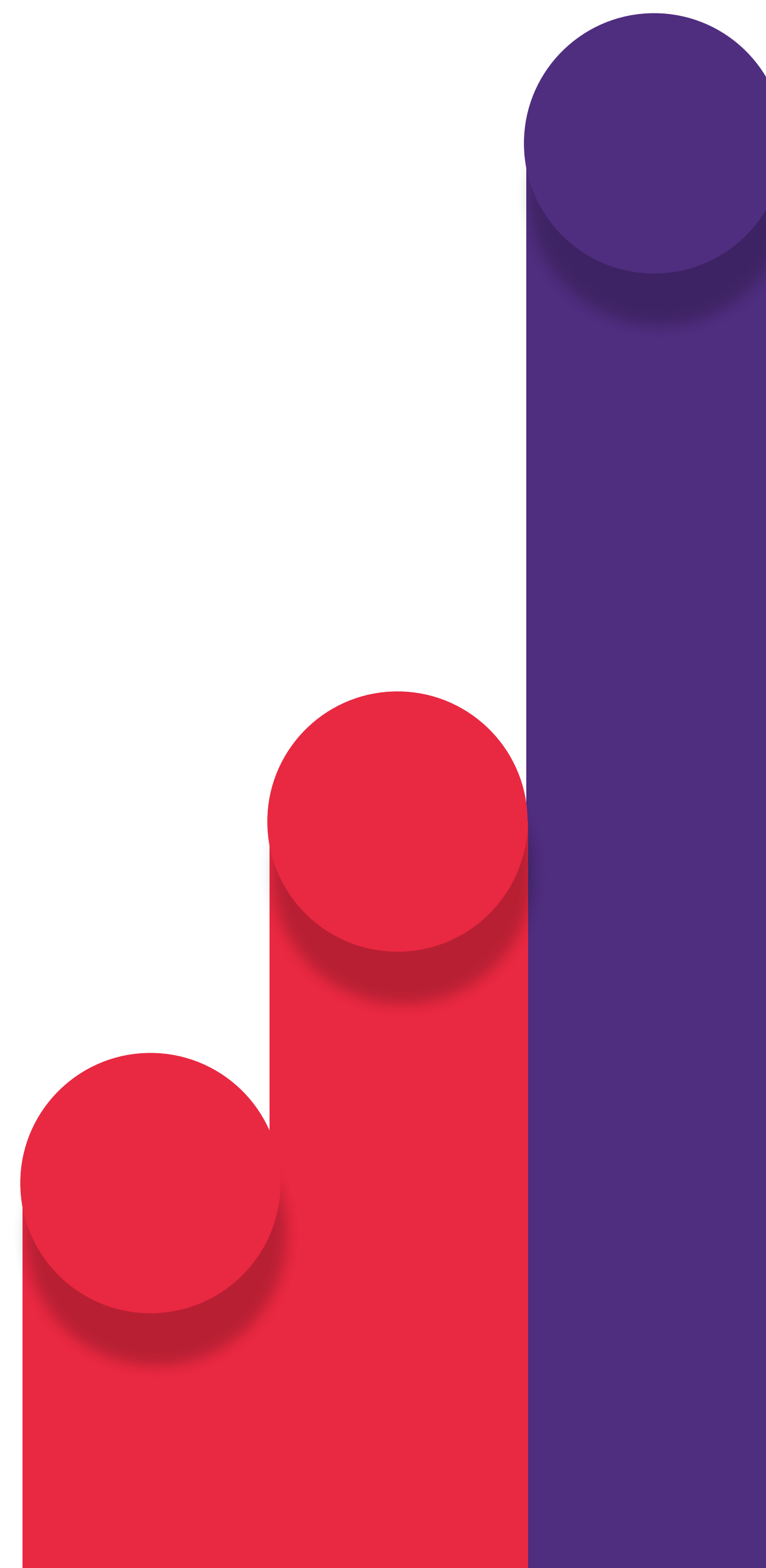




Grant Thornton

Ansvarstagande företag är framtidens företag

Års- och hållbarhetsredovisning
2020/2021





Vår integrerade års- och hållbarhetsredovisning

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

Om rapporten

Grant Thorntons årsredovisning 2020/2021 är en integrerad redovisning där hållbarhetsredovisningen ingår. Grant Thornton har i redovisningen utgått från "International Integrated Reporting Framework" (IIRC). Det är ett ramverk som syftar till att redovisa och skapa sammanhang kring de faktorer som påverkar ett bolags möjlighet att skapa värde över tid. Grant Thorntons hållbarhetsredovisning är också upprättad i enlighet med Global Reporting Initiatives, GRI Standards, nivå Core, ett ramverk för hållbarhetsrapportering. Hållbarhetsredovisningen utgör även vår lagstadgade hållbarhetsrapport enligt Årsredovisningslagen 6 kap 10-14§§.

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

Vi som styrelse tar ansvar

Som styrelse och VD för Grant Thornton Sweden AB, 556356-9382, har vi tagit vårt gemensamma ansvar för att säkerställa informationen i vår integrerade års- och hållbarhetsredovisning 2020/2021. Vi anser att rapporten behandlar alla väsentliga frågor, presenterar en rättvisande redogörelse för bolagets resultat och ställning för räkenskapsåret 1 maj 2020 till 30 april 2021, samt uppriktig presentation av vår strategiska väg för att uppnå starka ekonomiska resultat och för att leverera vårt grundläggande syfte: att bidra till ett välmående näringsliv. Lämnade uppgifter stämmer överens med de faktiska förhållandena.

Michael Palm
Styrelseordförande

Rickard Julin
Styrelseledamot

Carl Niring
Styrelseledamot

Mia Rutenius
Styrelseledamot

Sara Uhlén
Styrelseledamot

Henrik Hedberg
Styrelseledamot

Anna Johnson
Verkställande direktör

Innehåll

Om Grant Thornton	3-9
Strategisk inriktning	10-19
Kunder	20-24
Medarbetare	25-30
Samhälle	31-35
Bolagsstyrning	36-47
Finansiella rapporter och noter	48-80

Förvaltningsberättelse: 4, 6, 8, 9, 26, 28, 30 och 44



VÅR VISION

Ett välmående näringsliv i Sverige

Genom att ge ansvarsfulla och framtidsinriktade råd till tillväxtbolag i Sverige, bidrar vi inte bara till arbetstillfällena utan också till bättre miljö, större social inkludering och stärkt konkurrenskraft.

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

I detta kapitel

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



Vägen mot vår vision

Att arbeta tillsammans med entreprenörer för att skapa framgångsrika tillväxtbolag är vår drivkraft. För att kunna nå vår vision om ett välmående näringsliv arbetar vi integrerat med hållbarhet i hela vår verksamhet.

Vårt samhällsansvar

Vi tror på ett samhälle där alla arbetar tillsammans för att ta tillvara på näringslivets innovationskraft och potential. Vi är nämligen övertygade om att växande företag bidrar till samhällsnyttan genom att skapa jobb och välfärd.

Vi har ett samhällsansvar i vårt arbete tillsammans med kunder, gentemot våra medarbetare och miljön vi verkar i. Genom att ge ansvarsfulla råd till våra kunder, ställa tydliga krav och aktivt välja våra leverantörer, förstå och agera på hur vi påverkar klimatet tar vi ansvar. I ett större perspektiv bidrar vi till samhällsutvecklingen när vi delar vår kunskap och våra insikter.

Vi arbetar integrerat och målstyrt med hållbarhet. För oss innebär det värderingsstyrt ledarskap, ansvarsfullt och affärsetiskt agerande, tydliga mål, definierade aktiviteter och om att föra en kontinuerlig dialog med våra intressenter för att skapa värde tillsammans. I vår affärsplan för 2018–2022 är hållbarhet fullt ut integrerat, vilket innebär att Grant Thornton inte särskiljer mellan affärsmål och hållbarhetsmål.

Så bidrar vi till de globala målen

Näringslivet spelar en viktig roll för att uppnå FN:s hållbara utvecklingsmål. Både vi och våra kunder, dvs. svenska ägarledda bolag och entreprenörer, kan bidra.

Genom att integrera hållbarhet i vår affär vill vi bidra till mervärde för både kunder och medarbetare och för samhället i stort. Vi vill vara en del av lösningen på många av de utmaningar vi gemensamt står inför och inspirera fler att följa efter.

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



GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling



Samhällsvärden vi tillför

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

Ökad transparens och förtroende

Vi synliggör och tillgängliggör – en transparens som gynnar samhället.

Innovation

Rätt råd i rätt tid frigör potential och ökar innovationskraften.

Bättre miljö

Genom vår råd bidrar vi till minskad miljöpåverkan för minskad miljöbelastning.

Minskad penningtvätt

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

Fler tillväxtbolag och arbetstillfällen

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

Ökad konkurrenskraft

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

Hållbara affärer

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

Ett stärkt näringsliv – i hela Sverige

Vi skapar möten och möjligheter på de 22 orter där vi är verksamma.



Viktiga händelser



Digital kunskapshubb lyfte behovet av proaktivt hållbarhetsarbete

För att lyfta hållbarhet och vikten av att arbeta proaktivt och långsiktigt lanserade vi en kampanj i september 2020 som varade året ut. Kampanjen berörde bland annat frågor om riskminimering, leverantörskedjor och visselblåsarsystem och syftade till att ge våra kunder stöd och råd för att gå från ord till handling.



Grant Thornton branschledande inom jämställdhet

Med 36 procent kvinnor i delägarkretsen placerade vi oss i toppen av Tidningen Balans jämställdhetsundersökning. Bakom undersökningen står branschorganisationen FAR som varje år kartlägger jämställdheten hos de åtta största byråerna. Jämställdhet har varit ett av våra prioriterade affärsmål i flera år och något vi arbetar aktivt med.



Stort kundfokus under pandemin gav resultat

Årets kundundersökning visade att allt fler vill rekommendera Grant Thornton. Vi upplevs som både professionella och enkla att samarbeta med. 91 procent var positiva till hur arbetet under pandemin fungerat. Ett kvitto på att våra insatser för att stödja våra kunder under en komplex och utmanande tid givit resultat.



Lansering av uppförandekod

Under året lanserades Grant Thorntons uppförandekod. Ett viktigt steg för att ge vägledning för våra medarbetare och intressenter så att vi tillsammans agerar på ett affärsetiskt, socialt och miljömässigt riktigt sätt. För att levandegöra koden lanserades också en obligatorisk e-utbildning som beskriver koden och diskuterar etiska dilemman.



Pandemin blev startskottet för webinarier

Under våren 2020 lanserade Grant Thornton Kris-kollen, en serie webbsända seminarier på temat omvärldsbevakning. Med ämnen som spände över både korttidspermittering och statligt stöd vid hyresnedsättning blev intresset stort. Närmare 500 personer deltog i webinarier under året.



Året i siffror

Årets utveckling

Helhetsperspektiv är avgörande för att vi ska bidra till vår vision om ett välmående näringsliv. Att växa och utvecklas är en viktig del i vår strategi. Genom att arbeta och redovisa integrerat stöttar vi våra kunder, attraherar och utvecklar medarbetare och skapar goda relationer till våra övriga intressenter. Långsiktigt värdeskapande kräver att vi och våra kunder viktar och balanserar olika faktorer så att affärsbesluten leder till att den totala nyttan maximeras, såväl för våra affärer som för samhälle och planet. Ett år som detta, som i hög grad påverkats av den globala covid-19-pandemin, har påverkat både Grant Thornton och våra kunder. Vi har stöttat våra kunder med rådgivning och guidat i framtidssäkert företagande. Vårt företag har påverkats primärt genom distansarbete, en förhöjd osäkerhet kring volym och kreditrisker och vi har i viss mån tvingats skjuta fram nyanställningar. Sammantaget har den finansiella påverkan av covid-19 inneburit lägre omkostnader.

Ökad kundnöjdhet och hållbara medarbetare

Att vi under ett turbulent år lyckats öka kundnöjdheten från 7,9 till 8,1 av (10) och därmed överträffa vårt årsmål är ett kvitto på att våra medarbetare levererat och stöttat kunderna på ett sätt som uppskattats. Samtidigt har andelen medarbetare som upplever att vi som bolag erbjuder goda förutsättningar att skapa ett hållbart arbetsliv ökat, från 73 procent till 79 procent, vilket innebär att vi är nära vårt mål om 80 procent. De

senaste årens investeringar i digitalisering har sannolikt spelat en viktig roll i detta, då både vi och våra kunder med hjälp av smarta tekniska lösningar snabbt kunde anpassa oss till ett digitalt arbetssätt.

Jämställdhet och klimatpåverkan

Vi har under året fortsatt att ha jämställdhet i fokus och är stolta över att vi har revisionsbranschens högsta jämställdhet bland delägare. Under året har vi förbättrat siffran från 33 till 36 procent kvinnor som är partners. Det är fortfarande en bit ifrån målet om 40 procent. Till följd av pandemin har vi i likhet med många andra företag snabbt fått vänja oss vid att arbeta på distans och digitalt, vilket innebär både utmaningar och möjligheter. Det har inneburit att vi inte varit på våra kontor och rest i samma utsträckning vilket också minskat våra koldioxidutsläpp avsevärt

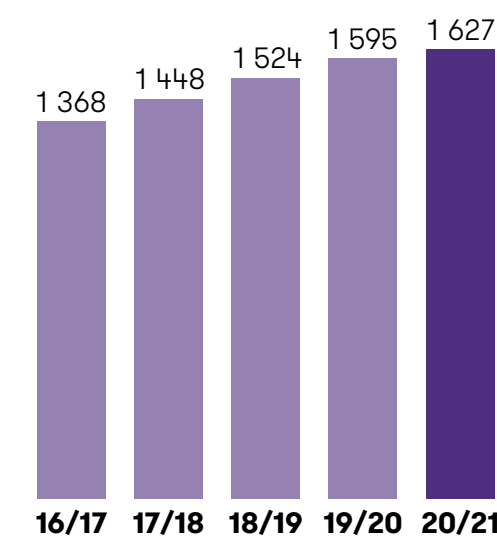
Omsättning, resultat och finansiell ställning

Omsättningen ökade med 2 procent till 1 627 mkr (1 595 mkr). Rörelseresultatet i koncernen uppgår till 266 mkr jämfört med 205 mkr föregående år, vilket ger en rörelsemarginal på 16 procent (13 procent). De likvida medlen uppgick vid årets slut till 276 mkr (175 mkr). Därtill finns beviljad och outnyttjad checkräkningskredit på 100 mkr.

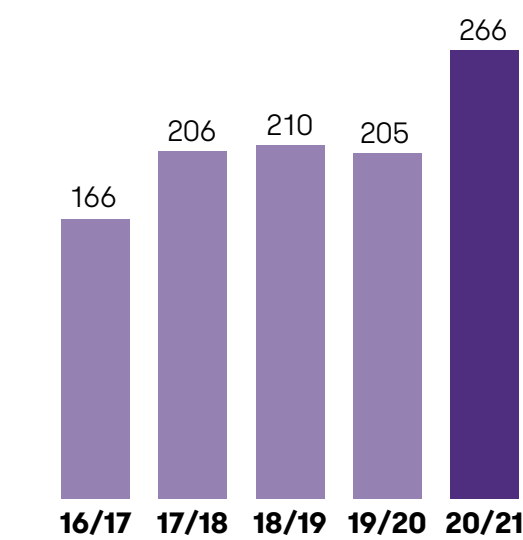
Investeringar och finansiering

Årets aktiverade investeringar uppgår till 6 mkr (18 mkr) och avser huvudsakligen investeringar i

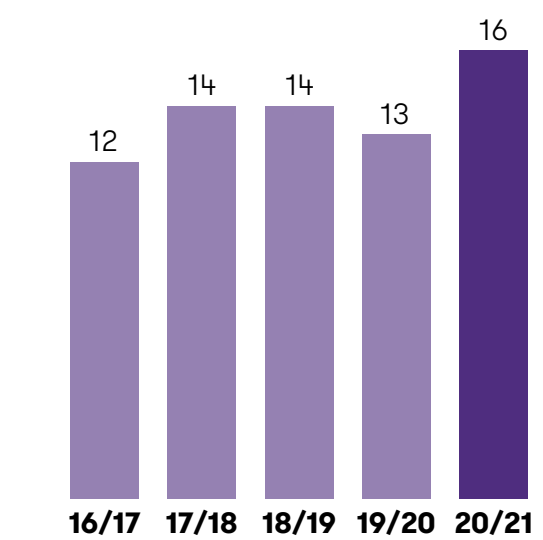
Nettoomsättning (mkr)



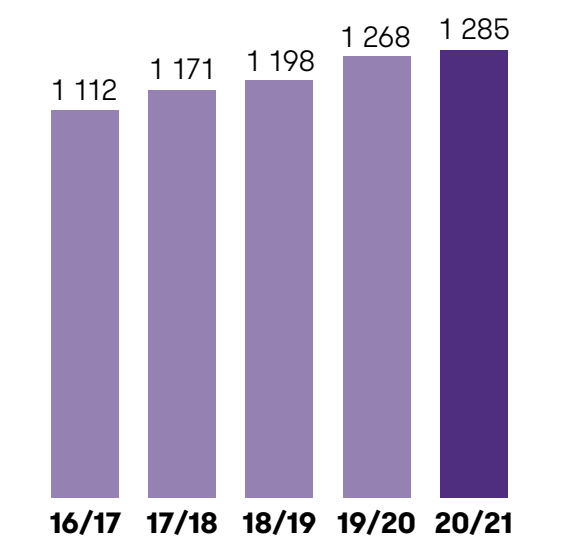
Rörelseresultat (mkr)



Rörelsemarginal (%)



Medarbetare (Medelantal)

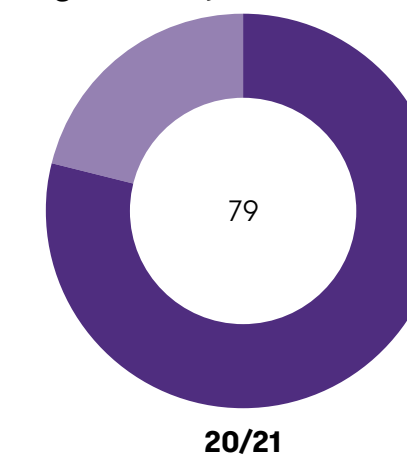


Kundnöjdhet (NKI)

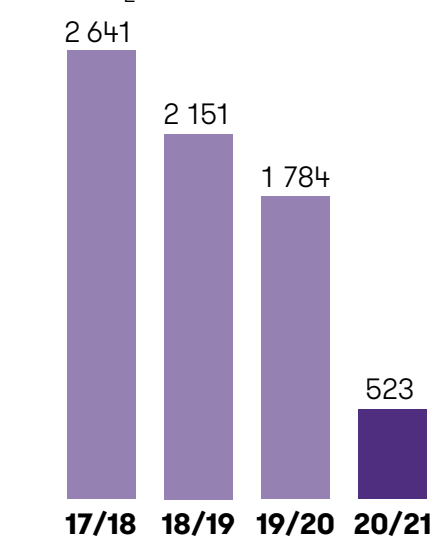


Hållbart arbetsliv

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

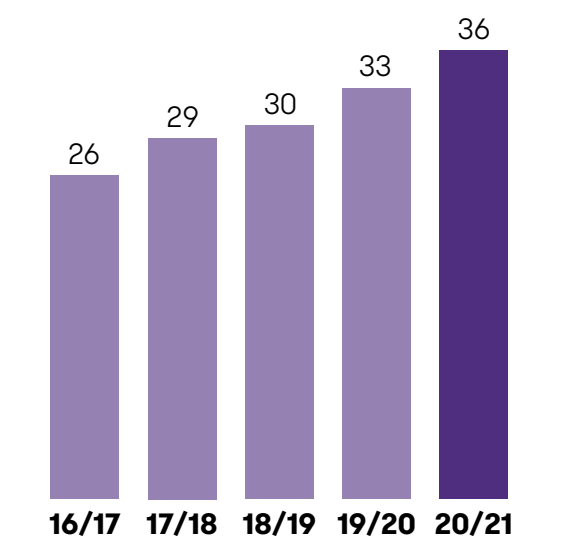


Klimatpåverkan (CO₂-utsläpp i ton)



Mångfald

(% kvinnor i partnergruppen)



inventarier och inredning i hyrda lokaler. Därutöver genomför vi stora investeringar i våra medarbetares kompetensutveckling, IT, i vår digitala kundplattform Grant Thornton Flow, kvalitet och processutveckling med hjälp av teknologi och införande av nya digitala arbetsverktyg. Verksamheten finansieras med eget kapital. Vår utveckling är fokuserad kring medarbetare, process- och tjänster, riskhantering och kvalitet,

utveckling av vår digitala kundplattform samt IT digitala verktyg för revision, automation och dataanalys.

Händelser efter balansdagen

Covid har en fortsatt påverkan på vår verksamhet eftersom vi arbetar på distans och att det finns begränsningar i att mötas fysiskt.

”Vi går en spännande tid till mötes”

Framtidstro är en av mänsklighetens viktigaste drivkrafter. Och nu ökar optimismen hos svenska företag, detta enligt vår senaste pulsundersökning som genomförts bland 5 000 företagsledare i 29 länder. Den visar att 31 procent av de svenska ledarna ser ljus på framtiden, jämfört med 13 procent i en mätning gjord kort efter att den globala covid-19-pandemin var ett faktum.

Denna optimism är verkligen glädjande, för vilket år vi lägger till handlingarna! Så många utmaningar vi som samhälle behövt hantera. Näringslivet har fått ta en stor del av smällen, och inte sällan just entreprenörsbolagen. Som revisorer och rådgivare till 25 000 tillväxtbolag, har vi sett på när håll hur Covid-19 påverkat många bolag. När pandemin var ett faktum blev vårt fokus att stötta våra kunder i att hantera rådande situation och att helt digitalt fortsätta leverera våra tjänster med fortsatt hög kvalitet.

Under vårt intensiva arbete under pandemin har vi knutit ännu starkare band till våra kunder. Vi ser i våra kundundersökningar att vi är starka på relationer, och just under detta utmanande år har vi tagit ännu ett kliv framåt i våra nöjdhetsmätningar, där vi nu uppnått det högsta resultatet hittills. Jag är mycket stolt och tacksam för hur framgångsrikt alla medarbetare gjort den här omställningen.

Arbetet – något vi gör och inte en plats

Kartan ritades om också för oss på Grant Thornton. Vi gick från 22 kontor till 1 200 hemarbetsplatser. Medarbetarnas flexibilitet och vilja att finnas där för våra kunder detta utmanade år har imponerat på mig, och på totalen stärkt oss och vårt samarbete. Vi gjorde

pulsmätningar för att förstå vad våra medarbetare behövde i närtid. Det var tydligt att vi behövde skapa förutsättningar för en bra arbetsmiljö på hemarbetsplatserna. Även framåt kommer arbetsätt vara en kritisk fråga, hur vill vi samverka i den hybridmiljö vi med all säkerhet går in i? Tajmingen för oss har varit lyckosam, under året fattade vi beslut om flytt av huvudkontoret till nya lokaler som är anpassade till ett mer flexibelt och digitalt arbetssätt, där vi vill skapa en mötesplats med fokus på samverkan.

Bredd av perspektiv ökar värdet

Att arbeta med inkludering i en företagskultur är positivt då olika perspektiv bidrar till bättre beslut. I vår internationella årliga Women in businessrapport, som kartlagt jämställdheten hos 5 000 medelstora företag, nådde andelen kvinnor i högsta ledningen för första gången över 30 procent. Även om det är långt från målet var det glädjande att 30-gränsen äntligen spräcktes. I Sverige fortsätter vi också befästa vår position som branschledare inom jämställdhet, med 36 procent kvinnor bland våra delägare. Detta tack vare ett målmedvetet arbete under många år.

Att integrera hållbarhet

Utgångspunkten för vårt arbete är att skapa hållbar

tillväxt. För att göra det har vi ett integrerat synsätt på företagande: ett bolags värde kan bara avläsas genom att se helheten. För oss betyder det att klassiska finansiella nyckeltal läggs sida vid sida med andra nyckeltal som medarbetarengagemang, kundnöjdhet och miljöpåverkan. Utifrån denna övertygelse är våra prioriterade hållbarhetsfrågor helt integrerade i vår strategi och affärsplan, för att på så sätt skapa långsiktigt värde. För att vara konkret: att tillväxttalen uppnås har samma prioritet i vårt arbete som våra jämställdhetsmål och mått på medarbetarengagemang. Och vad gäller just tillväxt, så uppgick den till två procent under året. Det är förvisso lägre än målen i vår affärsplan, men ska ses i ljuset av hur Covid-19 totalt ritade om kartan för oss. Att vi behållit och faktiskt också ökat omsättningen något, är ändå ett styrkebesked från oss.

Ansvarsfull rådgivning för hållbar tillväxt

Vår årliga intressentdialog bekräftade att vår största möjlighet att skapa värde i samhället är genom den rådgivning vi ger. Vi ser också att kunderna ställer större krav på helhetsperspektiv, och samverkan mellan våra fyra affärsområden blir därför centralt. Den snabba utvecklingen skapar nya behov hos våra kunder och kunderna behöver också framtidssäkra sina

bolag genom att ta ett bredare perspektiv och säkerställa att affärsmodellerna är hållbara. Här är vår bransch en viktig pusselbit. Just på Grant Thornton bidrar vi med hållbarhet genom effektiva processer, ekonomistyrning, revision och specialistrådgivning, men också andra en rad andra tjänster. Totalt sett hjälper vi företag att minska sina risker och öka sin kontroll och genom att integrera viktiga hållbarhetsaspekter. Sammantaget skapar vi kundvärden som förtroende, trygghet, och inte minst konkurrenskraft.

Företag som ser sitt bidrag för att forma framtiden är framtidens företag och jag är övertygad om att trovärdighet och transparens är en förutsättning för att skapa den samhällsutveckling vi vill se. I den snabbrörliga omvärld vi verkar i finns så mycket kvar att utveckla och lära! Jag kan bara nyfiket konstatera att vi går en spännande tid till mötes.

Jag vill avslutningsvis tacka alla kollegor som under det här året har gjort ett fantastiskt jobb genom att varje dag leverera till våra kunder. Jag ser fram emot att fortsätta resan tillsammans med alla medarbetare på Grant Thornton och våra kunder!

Anna Johnson

Vd



Om Grant Thornton

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

Tillsammans för ett välmående näringsliv

År 1950 bestämmer sig revisorn Börje Lindeberg för att ta det första spadtaget till sin egen firma Lindebergs Revisionsbyrå AB. I visionen om att vara ett modernt företag skapas en framgångsrik företagsstrategi – med en tydlig koppling mellan medarbetarnöjdhet och kundnöjdhet. 1990 blev Lindebergs en del av nätverket Grant Thornton International och 2008 togs namnet Grant Thornton. Idag är vi ett miljardföretag med 1 200 medarbetare på 22 kontor i Sverige, men den ursprungliga strategin består – tillsammans arbetar vi för ett välmående näringsliv. Ett av våra stora bidrag under pandemin har varit att erbjuda kunskap och insikter genom kostnadsfria webinarer riktade till ägare, styrelse och VD.



Vi finns på 22 orter i Sverige

Övre Norrland Östersund (25), Kiruna (28), Luleå (35), Umeå (30), och Sundsvall (31)

Öst Uppsala (40), Gävle (37), Falun (23) och Visby (31)

Et Jönköping (32), Nyköping (34), Norrköping (31) och Linköping (22)

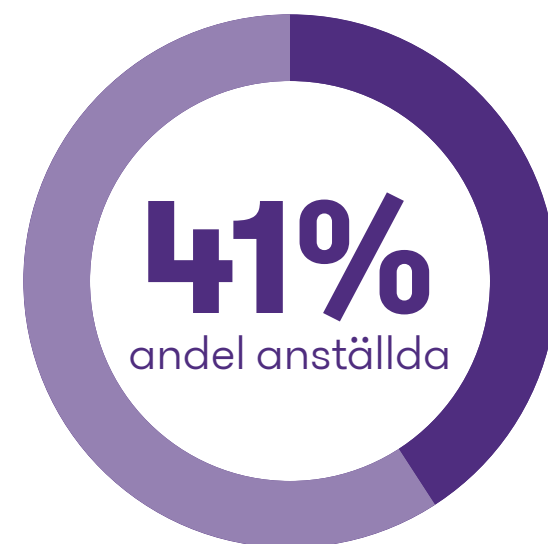
Mitt/Mälardalen Västerås (35), Eskilstuna (28), Karlstad (28) och Örebro (64)

Syd Malmö (47), Helsingborg (39) och Kristianstad (41)

Storstad Stockholm (459) och Göteborg (97)

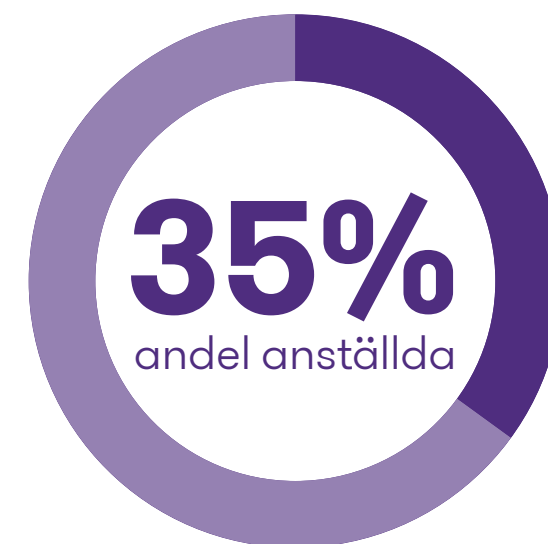
Våra tjänster

Vi bidrar med ordning och reda genom effektiva processer, ekonomistyrning, revision och specialistrådgivning. På så sätt ökar effektivitet och transparens.



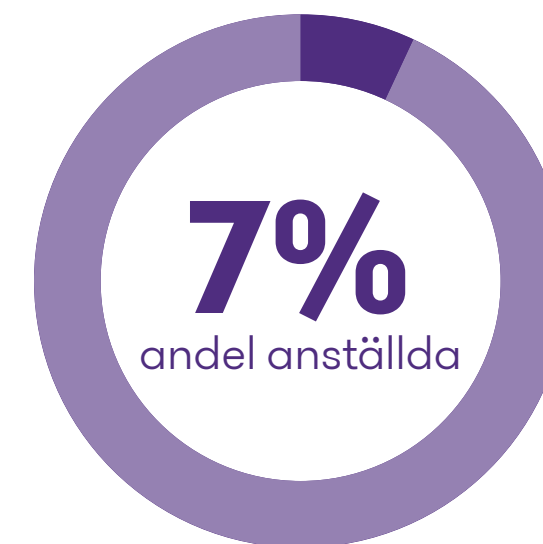
Revision

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



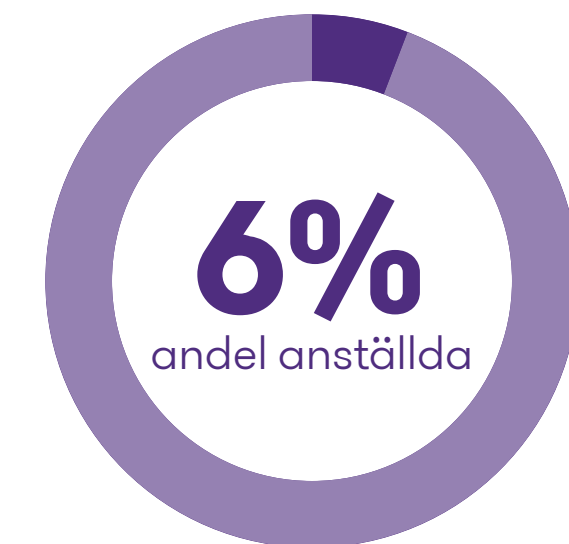
Ekonomiservice

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



Skatt

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



Advisory

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



Omvärlden styr vårt förändringsbehov

En rad omvärldsfaktorer påverkar oss som bolag och den verksamhet vi bedriver. De tre områden som tydligast påverkar oss är globalisering, hållbarhet och digitalisering. Utvecklingen sker i mycket hög takt och har påskyndats inte minst till följd av pandemin.

Alla dessa förändringar skapar högre krav på transparens, säkerhet och affärsetik hos oss som bolag.

I detta kapitel

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



”Vi förändras i takt med omvärlden”

Vår COO Karitha Ericson beskriver hur kundvärde står i fokus för vår förändring och hur vår strategi kopplar till en omvärld i konstant förflyttning.

Som tjänstebolag anpassar vi ständigt vår verksamhet för att öka kundvärdet. Samarbetet mellan våra tjänsteområden blir allt viktigare då våra tillväxtbolag efterfrågar skräddarsydda team som kan ta ett helhetsgrepp kring flera olika tjänster.

Aktuella områden som samspelar

Globalisering, hållbarhet och digitalisering är tre områden som tydligt påverkar både vår och våra kunders affär. Vi strävar mot att det ska bli en naturlig del i kunddialogen. Digitaliseringen har länge påverkat utvecklingen men efter ett år av global pandemi har många företag och branscher mer eller mindre snabbspolat många delar av digitaliseringen ett par år. Globaliseringen innebär både möjligheter och utmaningar. När nya marknader öppnas upp för våra kunder är det samtidigt viktigt att ha koll på alla led i värdekedjan för att hantera såväl ekonomiska som sociala och miljömässiga delar på rätt sätt.

Omställning för hållbar tillväxt

Allt fler bolag och branscher vill nu ställa om för att vara långsiktigt lönsamma samtidigt som de vill påverka samhälle och planet positivt. Under året har vi förtydligat vår roll och hur våra tjänster och

ansvarsfulla rådgivning bidrar till att skapa hållbar tillväxt. Det är genom kundernas affärer som vi har störst möjlighet att påverka utvecklingen i en mer hållbar riktning.

Stärkt medarbetarperspektiv

En av våra största identifierade risker är att inte kunna säkra kompetens och medarbetare. Vi ser nu att rörligheten kommit igång och det blir viktigare än någonsin att fortsätta våra ansträngningar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Efter ett år med extremt snabb omställning till en mycket mer digital verksamhet kommer vi sannolikt att få se efterdyningar på medarbetarsidan. Till exempel psykiska konsekvenser av social distansering men även medvetenheten om fysiska konsekvenser som hur både hjärna och kropp påverkas.

Kopplat till pandemin så tror jag också att många fått upp ögonen för värdet av olika perspektiv och tänker mer strategiskt på mångfald och inkludering. Tyvärr tror jag samtidigt att vissa branscher och länder just nu utvecklas i motsatt riktning till följd av fokus på kortsiktiga finansiella åtgärder.

”Företagare med tillväxtambitioner efterfrågar skräddarsydda team som kan ta ett helhetsgrepp kring flera olika tjänster”

Karitha Ericson
COO & vice vd



Konjunkturen slår olika

Det vi kan konstatera efter ett års global pandemi är att branscher påverkas väldigt olika. För oss är det en styrka att vi har kapacitet att hjälpa till både med kortsiktiga åtgärder samtidigt som vi har relevant kunskap och erfarenhet att guida kunder kring strategiska framtidsfrågor.

Nytt utbildningsprogram för hållbar tillväxt

SEB fick upp ögonen för Grant Thorntons stora kunskaper inom hållbarhet 2018 i samband med ett seminarium vi höll. Det blev startskottet till ett spännande samarbete och lanseringen av ett nytt, exklusivt utbildningsprogram, Sustainability Business Program. Programmet riktar sig till små och medelstora företag som vill växa och utveckla sitt hållbarhetsarbete.

Under det halvåriga programmet varvas teori och praktik för att hjälpa företagen att utveckla hållbarhetsarbetet inom sin respektive verksamhet. Det inkluderar både workshops och en återträff efter sex månader, får företag experthjälp med att identifiera sina viktigaste hållbarhetsfrågor och integrera mätbara hållbarhetsmål i verksamheten.

– Grant Thornton och SEB har ett liknande tänk i termer av att jobba integrerat med hållbarhet och fokus på tillväxtbolag. Mellan utbildningstillfällena får varje företag ett antal uppgifter att jobba igenom och förankra i sin ledningsgrupp på egen hand vilket jag tror skapar en stark motor för att utvecklas. För oss som rådgivare skapar programmet stora möjligheter att bidra till hållbar tillväxt, säger Sofia Bergkvist, hållbarhetsrådgivare och en av experterna i programmet.





”Digitalisering för ökad kundnytta”

Vår CFO Daniel Forsgren, som också har övergripande ansvar för den digitala utvecklingen, berättar om hur samspelet mellan människa och teknik påverkar digitaliseringens kraft.

Vad är värdet av digitalisering för er?

I grunden handlar det om att använda modern, effektiv och säker teknik. Därigenom skapar vi bland annat bättre analyser och insikter som kan användas i arbetet men även förmedlas till kunder.

Hur har Covid-19 påverkat utvecklingen?

Vi var precis klara med en stor satsning när pandemin bröt ut. Tack vare flera års intensivt arbete kunde vi snabbt ställa om och finnas där för våra kunder. Att ha system och teknologier på plats

”Det viktigaste av allt är samspelet mellan människa och teknik för att affärs- och kundnytta ska kunna optimeras.”

Daniel Forsgren
CFO & vice vd



gjorde att vi kunde snabbt anamma nya arbetssätt, till exempel lösningar för kommunikation, video och digital signering. Att vi själva ligger långt framme inom många områden är värdefullt då våra erfarenheter och insikter kan användas för att hjälpa kunder som själva genomgår en digital utvecklingsresa.

Hur är den digitala mognadsgraden i ert kundsegment?

Många bolag i Sverige jobbar med stora digitaliseringsprojekt för att skapa effektiva processer och integrera system, där kunderna så klart skiljer sig åt i digital mognadsgrad. Generellt ser vi att en väldigt stor del av företags utvecklingsarbete idag handlar om just IT och digitalisering.

Kan ni bidra till kundernas digitalisering?

Vår kundportal, Grant Thornton Flow, används av fler och fler och portalen är också integrerad med våra andra kundsystem till exempel för fakturering och bokföring. Det viktigaste för oss är att tillhandahålla en bra sammansättning av digitala verktyg, främst för små och medelstora företag. Vi har jobbat mycket med att utveckla våra digitala samsarbetsytor och jag upplever att både våra kunder och medarbetare uppskattar effektiviteten och ser även att kvalitén kan hållas på en hög nivå.

Hur ser utvecklingen ut framåt?

Fokus just nu är att fortsätta utveckla och implementera det vi redan har på plats, det handlar om att förfina detaljer och enskilda applikationer. Men det viktigaste av allt är samspelet mellan människa och teknik för att affärs- och kundnytta ska kunna optimeras. Man måste ha respekt för att det är människor som ska lära sig nya arbetssätt, få nya förutsättningar och hitta nya sätt att mötas på. Det gäller att hitta en lämplig utvecklingstakt. En stor del av en it-investering handlar om utbildning, implementering och träning. Självklart finns ett behov av fler större teknikinvesteringar men det är viktigt att inte hasta vidare förrän det vi har investerat i tagits emot.

Hur säkerställs IT-säkerheten?

Vi ser hela tiden över säkerhetsaspekter, bland annat genom kontinuerlig övervakning och regelbundna tester som identifierar svagheter. Årliga kartläggningar och externa granskningar med intrångstester är en viktig del av säkerhetsarbetet. Utbildning och kommunikation är också en oerhört viktig del, eftersom ett högt säkerhetsmedvetande hos medarbetare och kunder minskar riskerna. Våra experter kan också bidra med rådgivning kring cyber security till kunder som i hög grad förlitar sig på IT-system.

Dataanalys för ökad kundnytta

Dagens digitala samhälle innebär utmaningar men också möjligheter för kunderna. Revisionen går generellt mot mer datadrivna underlag där big data kombineras med kundens data. Dataanalys i revisionen, är värdefullt då det möjliggör förbättrade rapporter och beslutsunderlag för kunderna. Företag anlitar oss för att, till exempel, identifiera avvikelser, bedrägerier och läckage inom till exempel intäkter, lager och personal (lön).

Att fortsätta utveckla dataanalys är för oss ett prioriterat utvecklingsområde, där vi fortsätter att förfinas algoritmer och användning av teknologier. Genom att omvandla kundernas data till kunskap får kunderna begripliga beslutsunderlag och kan använda informationen för att dra slutsatser och få stöd vid beslutsfattande.





Hur påverkas våra affärsområden av omvärlden

Det har varit ett speciellt verksamhetsår, som på många sätt innebar både utmaningar och möjligheter för oss som bolag. Här reflekterar våra affärsområdeschefer runt året som gått och hur omvärlden påverkat oss.

Det råder ingen tvekan om att pandemin satte agendan under året som gick. Vi parerade det som hände i omvärlden genom att snabba på utvecklingen internt och på bästa sätt stötta våra kunder. Samtidigt påverkades vi också av andra omvärldsfaktorer och mer långsiktiga globala trender. I spåren av pandemin tog digitaliseringen ytterligare ett kliv framåt. Även hållbarhet stod alltmer i fokus, inte bara hos våra kunder utan i samhället i stort. Sammantaget ledde året till att flera nya initiativ togs inom företaget. Nya erbjudanden växte fram som skapar förutsättningar att ytterligare stärka värdeskapandet för våra kunder.

#tillsammansteamet guidade kunder

På Grant Thornton samlade vi våra styrkor internt för att kunna guida våra kunder i en utmanande tid.

Ett team bildades med representanter från alla affärsområden för att snabbt kunna läsa av och tolka det som hände i omvärlden, och sedan omvandla dessa insikter till dagsaktuell information och relevant rådgivning för både kunder och andra intressenter. Vi arrangerade bland annat webinarier, där Kriskol-

len är ett konkret exempel som blev mycket uppskattat. Dessutom sammanställde vi kommentarer och guidande material som delades löpande via vår webb och andra relevanta kanaler. Vi tog också fram självtester för företagare som ville få en överblick över de mest prioriterade frågorna att ta tag i. Ju mer påtagliga effekterna av pandemin blev för många företag, desto viktigare blev samarbetet över affärsområdena för att stötta kunderna, inte minst med hantering av regeringens olika stödpaket. Ett exempel är att en trio medarbetare skrev en debattartikel om korttidsstödet som publicerades i Svenska Dagbladet och som ledde till ökat fokus på hur bristfällig myndighetshantering av stödet drabbat många företag.

Pandemin gav nytt fokus i rådgivningen

För våra affärsområden fick rådgivningen under året delvis ett nytt fokus. Pandemin påverkade alla kundföretag om än i olika grad. Vissa av våra kunder drabbades hårt av pandemin, med en snabb omställning till en ny vardag. Andra företag fortsatte med "business as usual". För vissa kunder blev utvecklingen till och med starkare under 2020 jämfört med tidigare.

Affärsområdet Revision har under detta utmanande år lyckats öka affären och överträffa våra mål, vilket är mycket glädjande.

– Regeringens olika stödpaket skapade specifika utmaningar för såväl våra kunder som för våra medarbetare men tack vare stora insatser både på kontoren och av vårt centrala team lyckades vi stötta och hjälpa våra kunder att hitta rätt i svårtolkade regler. Detta har även skapat stora möjligheter till ökad rådgivning säger Joachim Linder, affärsområdeschef Revision.

Samarbetet internt ökade under året och specialister från olika affärsområden samverkade i kunduppdragen.

– Samarbetet med Advisory ökade under 2020 och vi fick in fler specialister i våra revisioner. Det ger en trygghet att vi tillsammans kan lösa kundens behov. Samtidigt är det en chans för våra medarbetare att öka sitt eget kunnande genom att lyssna och lära när kunniga kollegor guidat kunden rätt. Vi har en otro-

”Samarbetet med Advisory ökade under 2020 och vi fick in fler specialister i våra revisioner.”

Joachim Linder

affärsområdeschef Revision



”De digitala arbetsätten ger oss stora möjligheter att samverka.”

Pia Hedberg

affärsområdeschef Skatt





ligt stor styrka och möjlighet i vårt samlade kunnande inom företaget, lokalt och globalt.

Digitaliseringen öppnade dörren till ökat kundvärde

Användningen av digitala kommunikationsstöd tog ett kliv under året och skapade nya sätt att arbeta och samverka, både med kunder och mellan medarbetare i teamen.

– De digitala arbetssätten ger oss stora möjligheter att samverka. Vi kan effektivt nyttja varandras kompetenser, både på kundsidan och internt, och stötta varandra oavsett geografi, säger Pia Hedberg, affärsområdeschef Skatt. Digitaliseringen av våra kundseminarier är en framgångssaga. Det är fantastiskt roligt att se vilket gensvar vårt webinarieprogram har väckt hos våra kunder och potentiella kunder.

I takt med omvärldens krav på ökad automatisering och digitalisering av processer och rutiner har också flera nya erbjudanden växt fram. Vi gjorde bland annat en nysatsning på kundportalen Flow, en digi-

tal arbets- och samarbetsyta som underlättar allt från digital fakturahantering till bokföring och utläggsredovisning. Kort sagt hela kontoret samlat i datorn, surfplattan eller mobilen.

– Utifrån vår ambition att erbjuda kunderna en helhetslösning med tydligt kundvärde har vi bland annat tittat på hur vi kan nyttja automatisering och digitalisering ännu mer. Vi vill ligga i framkant i den digitala kundupplevelsen och har digitaliserat och automatiserat flera olika moment i vår verksamhet. Som en del av detta har vi också drivit på användningen av Flow, säger Anna Nilsson, affärsområdeschef Ekonomiservice.

Hållbarhet i fokus hos alla kunder

Under året blev det tydligt att allt mer fokus hos våra kunder riktas mot hållbarhet. En utveckling som skapar nya spännande möjligheter bland annat för vår rådgivningsverksamhet. Många företag utforskar nya vägar att möta marknadens behov av mer långsiktigt hållbara produkter och tjänster. Inte minst sådana lösningar som stödjer omställningen till en fossilfri eko-

nomi. Utvecklingen drivs på av nya regleringar och strängare lagkrav som ska stödja en hållbar finansiell tillväxt. EU:s nya Taxonomiförordning är ett exempel på detta. Den kommer när den träder i kraft 2022 att få en stor påverkan på finansmarknadens kapitalflöden som ska styras mot bolag som är klimat- och miljömässigt hållbara enligt taxonomins definitioner.

– Vi ser att efterfrågan på hållbarhetsrelaterad rådgivning ökar. Det är tydligt att kunderna blir mer och mer medvetna om frågor kopplade till hållbar tillväxt. De efterfrågar mer helhet. Detta öppnar också upp för ännu mer samarbete mellan vår transaktionsrådgivning och rådgivning för att möta operativa risker. Ett exempel på detta är att vi oftare ombeds göra due diligence ur ett bredare perspektiv än enbart finansiellt, säger Mats Fagerlund, affärsområdeschef Advisory.

– Samtidigt borde bolag också jobba mycket mer preventivt med sina risker. Här ser jag en stor potential för oss att hjälpa fler. Att jobba med hållbar tillväxt och öka sin riskmedvetenhet och motståndskraft är högaktuella frågor.

”Vi vill ligga i framkant i den digitala kundupplevelsen och har automatiserat olika moment i vår verksamhet.”

Anna Nilsson

affärsområdeschef
Ekonomiservice



”Det är tydligt att kunderna blir mer och mer medvetna om frågor kopplade till hållbar tillväxt.”

Mats Fagerlund

affärsområdeschef Advisory





”Taxonomin blir lite som att tända lampan”

Marie Baumgarts, Head of Sustainability Regulatory Affairs and Sustainability Office på SEB, berättar om hur EU-taxonomin kommer att påverka små- och medelstora tillväxtbolag framöver.

21 april 2021 publicerades den första delegerade akten i EU:s klimattaxonomi, ett klassificeringssystem som ska göra det enkelt att se vilka investeringar som är miljö- och klimatomått hållbara. Taxonomin är ett av flera verktyg som ska bidra till att utsläppen reduceras enligt Parisavtalet och att vi når EU:s mål om klimatneutralitet 2050.

De delegerade akterna omfattar hittills två av taxonomins totalt sex miljömål. Vad innebär egentligen taxonomin?

Man brukar säga att ”the devil is in the details”. Nu när taxonomin för de första miljömålen är på plats vet företagen vilka tröskelvärden; det vill säga tekniska

”Taxonomin ska öka transparensen och möjliggöra objektiva jämförelser”

Marie Baumgarts

Head of Sustainability Regulatory Affairs and Sustainability Office, SEB



granskningskriterier, som gäller för de ekonomiska aktiviteter som är inkluderade. Vi kommer helt enkelt att kunna skilja på äpplen och päron efter att tidigare ha haft fruktsallad. Parallellt fortsätter arbetet med att färdigställa resterande delar av taxonomin.

Varför är taxonomin viktig för svenskt näringsliv?

Sverige har ju en lång tradition av att jobba med hållbarhet och anses vara ett föregångsland inom grön verksamhet. Taxonomin ska öka transparensen och möjliggöra objektiva jämförelser. Förhoppningsvis bidrar den till att styrkorna hos svenska företag nu kan bevisas. Samtidigt innebär taxonomin en risk för bolag som har marknadsfört sig hårt som hållbara utan att ha haft underliggande data.

Hur kommer små och medelstora företag påverkas?

SME:s ingår ofta i värdekedjan för större bolag som själva omfattas av taxonomin, så kraven kommer delvis därifrån. Sedan har EU-kommissionen lagt fram ett förslag på en revidering av direktivet för hållbarhetsredovisning¹, som även omfattar mindre noterade bolag. Om revideringen går igenom kommer den nya rapporteringen gälla för rapporter för räkenskapsåret 2023. SMEs föreslås få tre extra år på sig. Samtidigt pågår arbetet med resterande fyra miljömässiga taxonomimål och en möjlig utvid-

gning av taxonomin, med till exempel sociala mål. Så transparensen inom hållbarhet kan komma att öka signifikant. Det vi ser är bara början.

Vi pratar mycket om vikten av en hållbar affärsmodell. Vad händer med företag som inte har det eller inte ställer om?

Tidigare har klimatpåverkan inte varit inprisat i balans- och resultaträkningar. Lagstiftning och reglering innebär en attitydförändring för hur affärer görs. Att se hur hållbarhetsfrågor är integrerade i affären kommer att vara en konkurrensfördel, till exempel vid en transaktion eller ett förvärv. Taxonomin blir lite som att tända lampan. De som har på fötterna lär få en skjuts och de som tagit genvägar tvärtom.

Har du några tips till företag som är i början av sin hållbarhetsresa?

Först och främst gäller det att ha koll på sin värdekedja. Och att förstå hur företag påverkas av omvärlden och hur företagen påverkar sin omvärld, det som kallas för dubbel materialitet. Jag tycker att man kan börja sin analys med utgångspunkt i Global Compacts fyra områden, miljö, mänskliga rättigheter, arbetsrätt och antikorruption, som är centrala för allt hållbarhetsarbete. En mer holistisk ansats där helheten tas i beaktande handlar helt enkelt om att framtidssäkra sin affär.

¹) Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

EU:s taxonomiförordning

För att en ekonomisk aktivitet ska anses vara hållbar ska den

1. Väsentligt bidra till minst ett av följande mål:

- 2022:
 - Begränsning av klimatförändringarna
 - Anpassning till klimatförändringarna
- 2023:
 - Hållbart utnyttjande och skydd av vatten och marina resurser
 - Övergång till en cirkulär ekonomi med förbättrad avfallshantering och återvinning
 - Förebyggande och begränsning av föroreningar
 - Skydd av biologisk mångfald och sunda ekosystem och återställande av skadade ekosystem.

2. Inte göra någon avsevärd skada på något av de andra miljömålen.

3. Följa minimikraven i internationella konventioner avseende arbetsrätt och mänskliga rättigheter (OECD Guidelines on Multinational Enterprises och UN Guiding Principles on Business and Human Rights).

Karin Eriksson

Partner Assurance,
Professional Practice Director
(PPD)



– Som revisor välkomnar jag taxonomin, jag tror att vi behöver den här typen av styrning för att få fart på hållbarhetsarbetet. Många kunder har påbörjat en förflyttning och detta kommer hjälpa dem i rätt riktning. Även om företagen inte behöver redovisa här och nu, kommer ett ramverk på sikt göra det enklare att jämföra data. Vi granskar ju fler och fler hållbarhetsredovisningar och taxonomin skapar en tydlighet för oss genom att man jämför samma saker, precis som inom den finansiella revisionen.



”Vår utgångspunkt – det som är viktigt för våra intressenter”

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

För att kunna arbeta strategiskt och integrerat med hållbar utveckling har vi identifierat vilka områden som är väsentliga för vår framtid i förhållande till vad våra intressenter prioriterar.

Vi för kontinuerlig dialog med våra intressenter för att förstå vad som är viktigt för dem och utvärderar de prioriterade områdena i förhållande till det som är väsentligt för Grant Thornton ur ett hållbarhets- och affärsstrategiskt perspektiv.

För att tydliggöra vår ambitionsnivå har vi tagit fram en översikt som vi fokuserar på främst. De väsentliga områdena är också kopplade till den övergripande riskhanteringen som finns på sid 41 och 42. Våra intressenters åsikter är viktiga när vi utvecklar vår verksamhet.

Genom att lyssna på intressenterna får vi bättre förståelse för vad som är betydelsefullt för dem och tender i samhället.

Intressentdialogen syftar till att förstå de frågorna som är mest prioriterade för våra kunder, ägare, medarbetare, potentiella medarbetare och övriga intressenter.

2020/2021 har vi på ett strukturerat sätt tagit reda på förväntningar kring hållbarhet från våra ägare, kunder och potentiella medarbetare. Företagsledningen har genomfört ägardialoger där hållbarhet var en av punkterna som diskuterades. Vi har genomfört enkätundersökningar med kunder och medarbetare.

Vi träffar potentiella medarbetare i flera sammanhang och har i år genomfört en enkätundersökning via de universitet som vi samarbetar med. Resultatet från våra dialoger kan du se i tabellen till höger och läsa mer om på sid 63 och 64.

Intressent	Dialog	Prioriterade områden
Kunder	Dialog med kunder sker dagligen och i årets mer riktade undersökning deltog 203 kunder. Framåt planerar att integrera hållbarhet i vår årliga kundundersökning. Årets resultat skiljer sig från tidigare då ansvarsfull rådgivning prioriterades högre.	<ul style="list-style-type: none"> • Inkludering – mångfald & jämställdhet • Minskad påverkan på miljön • Ansvarsfull leverantörskedja.
Medarbetare	Vi har infört pulsundersökningar för att snabbare kunna ta tempen på våra medarbetare under året. I denna typ av undersökningar kommer vi framöver att integrera hållbarhet i större utsträckning. I den årliga mer omfattande medarbetareundersökningen finns fördjupningsområden inom hållbarhet och i den fångas också resultatet till vårt mål om ett hållbart arbetsliv.	<ul style="list-style-type: none"> • Hållbar arbetsplats • Inkludering – mångfald & jämställdhet • Ansvarsfull rådgivning
Ägare	I samband med förnyad affärsplan genomförde företagsledningen ägardialoger. Hållbarhet är en viktig del av affärsplanen och diskuterades under ägardialogerna.	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvarsfull rådgivning • Hållbara kunder och uppdrag • Hållbar arbetsplats.
Potentiella medarbetare	För att ta reda på hur våra potentiella medarbetare ser på hållbarhet kopplat till oss som arbetsgivare genomförde vi under i april en enkätundersökning med 54 studenter där majoriteten studerar ekonomin.	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvarsfull leverantörskedja • Minska vår negativa påverkan på miljön • Skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv



Så bidrar vi till ett välmående svenskt näringsliv

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

RESURSER

- Investerat kapital
- Affärsverktyg
- Affärsprocesser
- Affärsutveckling
- 1 200 medarbetare
- 149 partners
- 22 mötesplatser
- Kundportal
- Systemlösningar
- Kundrelationer
- Nätverk och samarbeten
- Branschgrupper
- Varumärke

VÅR AFFÄRSMODELL

VISION **Ett välmående näringsliv i Sverige**

Strategiska målområden



Kund

Läs mer på sid 20-24.



Medarbetare

Läs mer på sid 25-30.



Samhälle

Läs mer på sid 31-35.

Genom våra tjänster bidrar vi med

Vi bidrar med struktur och effektiva processer, ekonomistyrning, revision och specialistrådgivning. På så sätt ökar effektivitet och transparens vilket ger ökad trovärdighet för kunden. Vår rådgivning kring hållbart företagande bidrar till kundernas konkurrensförmåga och långsiktighet.

VÄRDE FÖR INTRESSENTER

Samhället

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

Medarbetare

- Karriärmöjligheter och personlig utveckling
- Hållbart arbetsliv

Kunder

- Hållbara affärer
- Ökad konkurrenskraft
- Innovation
- Ökad trovärdighet

Ägare/Partners

- Långsiktig investering



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



Strategi och mål

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



Kund

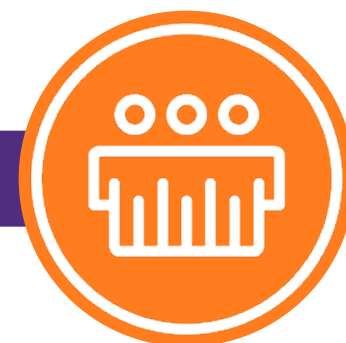
Ansvarsfull rådgivning

Tillsammans med våra kunder skapar vi hållbar tillväxt.

Vi uppnår det genom:

- Kvalitet är prioritet för oss och gör att våra kunder kan bli ledande inom områden som aktivt ägarskap, affärsdriven styrning och effektiv ledning
- Vår tillväxt sker framförallt inom rådgivning och kundens upplevelse av vårt värdeskapande är prioriterad
- Att stärka företagandet genom ansvarsfull rådgivning där vi integrerar hållbarhet i vårt kunderbudande

Mål: Att våra kunder rekommenderar våra tjänster



Medarbetare

Hållbart arbetsliv

Vi skapar en hållbar och attraktiv arbetsplats där våra medarbetare kan växa och utvecklas.

Vi uppnår det genom:

- Ett kundfokuserat ledarskap som driver förändring och delaktighet
- Att erbjuda en arbetsmiljö med fokus på utveckling, eget ansvar och en hållbar livsstil
- Att engagera medarbetare i en inkluderande och jämställd kultur

Mål: Att våra medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv



Samhälle

Öka hållbar tillväxt i samhället

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

Vi uppnår det genom:

- Att bidra i samhällsdebatten inom områden där vi kan tillföra värde
- Att skapa mötesplatser där vi arbetar i nätverk för att tillgängliggöra vår kompetens och inspirera till innovation och hållbar tillväxt
- Sträva efter att vara föredöme vad gäller klimatpåverkan

Mål: Att vi uppfattas som en inspiratör på hållbarhetsområdet och redovisar årligen vårt arbete i en integrerad hållbarhets- och årsredovisning.



Lönsamhet och tillväxt

Vi har höga ambitioner inom tillväxt och lönsamhet.

Detta uppnår vi genom:

- Att över tid växa fortare än branschen
- Tillväxten ska ske i vårt prioriterade kundsegment
- Att över tid ha en högre lönsamhet än branschen genom kvalitet och effektivitet
- Lönsamhet prioriteras framför tillväxt

Mål:

- 1,75 mdkr omsättning 2022
- 14% rörelsemarginal 2022
- 13% marknadsandel (inom revision) 2022



”Hållbarhet är en integrerad del av vår strategi”

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

På Grant Thornton arbetar vi med att integrera hållbarhet i alla delar av verksamheten. Det betyder att hållbarhet är en del av vår affärsstrategi. Vi har definierat vår påverkan, vad hållbarhet betyder för oss identifierat var vi gör störst skillnad.

I vår affärsstrategi har vi också belyst FN:s globala mål och valt ut de sex mål som är mest relevanta för vår verksamhet.

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

Linda Mannerby
Head of Sustainability



Hur arbetar vi med att integrera hållbarhet?

Hållbarhet är en integrerad del av vår strategi och affärsplan. Vi har definierat områden och mål utifrån både affärsmässighet och ett hållbarhetsperspektiv. Vår utgångspunkt är kunderna, medarbetarna och samhället och det pågår centrala aktiviteter i vår organisation för att nå våra mål inom varje område.

För att konkretisera arbetet och öka kunskapen och medvetenheten kring hållbarhet har vi under året integrerat hållbarhet i våra grundutbildningar. Vi har dessutom genomfört e-utbildning kring hållbart företagande som fler än hälften av medarbetarna har genomfört, där målet på sikt är att alla ska ha gjort den. Vi har också arbetat med ledare och genomfört workshops och utbildande digitala möten. Vi har också inlett arbetet med att integrera hållbarhet i vårt strukturkapital för våra rådgivare och revisorer för att öka hållbarhetsdialogen med kund där vi kan bidra till förändring.

Vad innebär det att redovisa integrerat?

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

Varför är det bra att arbeta integrerat?

Att arbeta integrerat innebär att hållbarhet är en del av kärnverksamheten som en del av strategi, affärsmål och finns med hela vägen till de operativa beslut som fattas dagligen. Hållbarhetsarbete blir då en del av verksamheten, mäts och följs upp tillsammans med finansiella mål. Det skapar förutsättningar för tydlighet i vad som behöver förändras i affären för att nå de övergripande målen istället för att bli ett arbete vid sidan av.

Vår kultur

Så möter vi våra kunder

Alla på Grant Thornton drivs av engagemanget för våra kunder och deras utveckling. Vi jobbar i team där alla ser sin viktiga del i att förutse kundernas verklighet. I teamen värdesätts allas kompetens och vi lär och utvecklas tillsammans. I takt med att man blir mer erfaren och blir ledare i våra kunduppdrag ökar ansvaret för att än mer bidra till andras lärande och utveckling. Detta skapar tillväxt vilket leder till att vi blir en arbetsplats där man kan växa och utvecklas på sitt sätt.

Medarbetare

I en komplex värld skapar vi en arbetsmiljö där det finns utrymme för alla att använda ett värderingsdrivet självledarskap. Vi tar ansvar för vår utveckling och vårt ständiga lärande och är nyfikna på vår omvärld, våra kunder och av att lära av varandra.

Ledare

Alla ledare på Grant Thornton kommunicerar en tydlig riktning och skapar förutsättningar för en kultur som präglas av tillit. Vi utgår från att vi är starka tillsammans och att allas kompetens och perspektiv värdesätts.

Framgångsfaktorer

Framgångsfaktorerna ska vägleda oss i arbetet med att skapa den kultur som ger oss framgång. De framgångsfaktorer vi tillsammans arbetat fram är Skapa goda relationer, Förnyelse och förbättring, Ansvarstagande och Glädje i vardagen.





Fokus på företag med tillväxtambitioner

STRATEGI 2018–2022

Tillsammans med våra kunder skapar vi hållbar tillväxt

Vårt marknadsfokus är tillväxtbolag där vi genom hållbara insikter och råd hjälper ägare, styrelse och ledning att utveckla sina företag. Vår prioriterade målgrupp är små och medelstora bolag.

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

I detta kapitel

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

”Ansvarsfull rådgivning till tillväxtbolag”

Tillväxtbolag vill ha en samarbetspart som erbjuder skräddarsydda team med såväl helhetsperspektiv som djup specialistkompetens. Vi stöttar både lokalt och globalt och bidrar genom vår rådgivning till en långsiktigt hållbar utveckling.

Våra kunder har stor potential att påverka utvecklingen såväl i Sverige som globalt. Enligt Företagarna, Sveriges största företagorganisation, skapas fyra av fem nya jobb i Sverige i företag med färre än 50 anställda. Då vi primärt vänder oss till små och medelstora bolag, och många innovativa entreprenörsföretag har en verksamhet som sträcker sig långt utanför Sveriges gränser, finns stora möjligheter att bidra till en hållbar utveckling.

Entreprenörsföretag i Sverige bidrar med arbetstillfällen och skatteintäkter men är också viktiga för svenskt näringsliv och ur ett samhällsperspektiv då de är drivande för utveckling inom områden som innovation och hållbarhet.

Ökad kundnöjdhet under turbulent år

Jag är otroligt stolt över att kundnöjdheten ökade under året, givet både den utmanande verklighet som många företag och branscher befann sig i och att vi levererade våra tjänster på ett helt nytt sätt. De senaste årens utveckling av bakomliggande arbetsverktyg, kundportal och digitala kommunikationskanaler har visat sig vara en värdefull investering som gjorde att vi snabbt kunde ställa om och effektivt stötta och möta kunderna digitalt.

Jag tror också att värdet av våra revisions- och rådgivningstjänster ökar när vi fokuserar på att bygga starka och kompetenta team kring våra kunder – med personer från våra olika specialistområden.

Långsiktigt hållbara bolag

Vissa företag har under året genomgått en akut finansiell kris medan andra har ökat sin lönsamhet till följd av pandemin. Gemensamt är att samtliga i någon mån påverkats av den osäkerhet som en global pandemi innebär, där varken kunderna eller vi har facit på hur konjunkturen kommer att påverkas på sikt. Jag är imponerad över den höga riskmedvetenhet som många små- och medelstora företag har. De har varit snabbfotade och handlingskraftiga för att säkra sina verksamheter och skydda medarbetare och samarbetspartners.

Våra kundteam har under året gett företag handfasta råd om till exempel digitala bolags- och föreningsstämmor, korttidspermitteringar och omställningsstöd. Samtidigt har vi riktat fokus på hur företagen kan skapa motståndskraft och framgång på längre sikt. Ett digitalt exempel på hur vi hjälpt företag är Hållbarhetschecken och Hållbarhetsguiden, där vi ger råd och insikter kring var på hållbarhetsresan företagen befinner sig och hur de kommer igång med sitt strategiska hållbarhetsarbete.

Helhetsperspektiv för ökad kundnytta

Helhetsperspektivet blir allt viktigare för kunderna. De vill ha ett samordnat team som både kan ta ett helhetsgrepp och erbjuda djup specialistkompetens. Distansjobb och digitalisering har delvis underlättat arbetet under året, då vi lätt kopplat in expertis från olika affärsområden till digitala möten, oavsett var i Sverige kunden befunnit sig.

Det är också ett inspirerande och roligt sätt att arbeta. Vårt koncept med certifierade affärsrådgivare, CAR, fokuserar på rådgivning kring hur man kan äga, styra och leda ett entreprenörsbolag. Dessa rådgivare är ofta inkörsporten till samarbeten mellan våra olika kompetensområden där våra specialister kopplas in för att hjälpa kunden på ett bra sätt. Idag har vi totalt 96 CAR-medarbetare, representerade på alla våra 22 kontor.

Många entreprenörsföretag har också en internationell affär tidigt eller redan vid start, där vårt medlemskap i det internationella nätverket Grant Thornton International innebär en stor fördel med internationell expertis inom exempelvis skatt och revision. Vi fokuserar också särskilt på ett antal branscher, där vi har djup bransch-kännedom och därmed kan anpassa rådgivningen ännu mer specifikt efter kundens förutsättningar. Bransch-satsningarna inkluderar idag Healthcar, Real Estate and Construction, Not for profit och Tech.

”Vi kunde väldigt snabbt ställa om och erbjuda högkvalitativa tjänster och effektivt stötta och möta kunderna digitalt”

Mia Rutenius

Partner Assurance och styrelseledamot





Så har vi stöttat våra kunder under ett annorlunda år

Pandemin har på många sätt knutit oss närmare våra kunder. Detta understryks inte minst i vår kundnöjdhetsundersökning. Kundnöjdheten ökade från 7,9 till 8,1 och överträffade årsmålet.

Detta verksamhetsår liknar inget annat år. Pandemin har på många sätt knutit oss närmare våra kunder. På alla tänkbara sätt har vi arbetat med kundernas bästa i fokus.

Pandemin skapade nya kundbehov

Tidigt under pandemin skapades ett nytt team med representanter från våra fyra affärsområden för att kunna erbjuda snabb och professionell hjälp till våra kunder. Samarbetet fokuserade främst på korttidsstödet och omställningsstödet. Som rådgivare till 25 000 små och medelstora företag i Sverige såg vi tidigt konsekvenserna av den stora otydlighet som rådde runt korttidsstödet. Flera av våra kunder hamnade i kläm och våra skatterådgivare drev kundernas talan bland annat i en debattartikel i Svenska Dagbladet i april 2021. Uppropet bidrog till ökad dialog inom såväl branschen som mellan olika aktörer. Kort efter publiceringen arrangerades också en debatt i riksdagen om korttidsstödet.

Stöttade många kunder i digital omställning

I den digitala omställningen stöttade våra revisorer och rådgivare kunderna med det praktiska kring att signera årsredovisning och revisionsberättelse digitalt, och med att hålla bolagsstämmor online. Vi såg många kreativa lösningar, till exempel

en kund i transportbranschen där åkare samlades med avstånd i sina lastbilar och genomförde röstning genom att blinka med fordonens ljus.

Vår rådgivning hjälpte kunderna

När krisen kom var det många kunder som vände sig till sin revisor. Revisorerna fanns tillgängliga för kundernas kortsiktiga frågor, men också som ett bollplank för de större frågorna som kan utveckla bolaget. En kund sammanfattade det som att det bästa du kan göra är att ta en lunch med din revisor, han eller hon är inne i massa olika bolag och kan ge dig råd inom fler dimensioner.

Effekterna av pandemin märkes också på antalet transaktioner. Efter ett markant fall första halvåret 2020 återhämtade sig transaktionsmarknaden. Vår kartläggning visade att antalet transaktioner under 2020 med ett värde upp till 100 miljoner till och med överträffade rekordåret 2019. En transaktion som genomfördes var Holmens förvärv av träindustri-företaget Martinsons. Ägaren Martinsons anlidade Grant Thornton som rådgivare och efter en lyckosam process med flera intresserade köpare gick till slut Holmen in som ny ägare. Kunden beskriver att vår hjälp var helt avgörande för affären.

Jämställdhet fortsatt i fokus

Under året fortsatte vi också att sprida budskapet till våra kunder att jämställda bolag presterar bättre. I samband med Internationella kvinnodagen lät vi bland annat två kunder ta plats i våra digitala kanaler och prata om sitt perspektiv på frågan.

Med anledning av Grant Thorntons internationella jämställdhetsrapport Women in Business intervjuades också vår vd Anna Johnson av Dagens Industri. Rapporten visade att jämställdheten i världen avseende kvinnor i ledande positioner nu har passerat tröskelvärdet 30 procent, vilket forskning visar är den minsta representation som krävs för att påverka beslutsprocesser.

Insiktshubb för att stötta Sveriges tillväxtbolag

För att stötta Sveriges tillväxtbolag lanserade vi under året en insiktshubb, ”In it to win it”. En sajt fullmatad med information och inspiration för att inspirera och hjälpa företagare till handling, till exempel för att möta de globala målen. Med större kunskap kommer större möjligheter att skapa en bättre framtid med högre lönsamhet.



Fokus på bransch

Branschexpertis är något som våra kunder både efterfrågar och värderar högt. Grant Thornton samlar experter och specialister från alla affärsområden i olika branschinitiativ. Under året har våra prioriterade branschsatser bland annat fokuserat på:

Healthcare släppte sin årliga vådrapport som kartlägger den privata vård- och omsorgsmarknaden.

Real Estate and Construction gjorde en satsning med bl a webinarium och insiktsartiklar för att sprida kunskap om fastighetsutveckling.

Not for profit fortsatte att ge ut sitt uppskattade och populära digitala nyhetsbrev där gruppen delar aktuella insikter och kunskaper.

Tech fortsatte sin satsning mot SAaS-bolag och inledde även ett nytt samarbete med BreakIT; CEO in Tech.



Fokus på ansvarsfull rådgivning

För Grant Thornton är det en förutsättning att bedriva verksamheten på ett ansvarsfullt sätt, att skapa goda relationer och leverera tjänster med hög kvalitet. Under 2020 implementerade vi vår nya uppförandekod som förankrades på partnernöte i november, ledardagar i februari och till alla medarbetare genom en e-utbildning i mars.

Rådgivning och revision

Genom ansvarsfull rådgivning ska vi bidra till ett långsiktigt och hållbart företagande – utifrån ett miljömässigt-, socialt och ekonomiskt perspektiv. Det är avgörande att vi förstår kundernas situation och utmaningar och erbjuder tjänster som matchar deras behov. Den viktigaste kunskapen för oss ligger inte bara i att förstå läget idag utan i allra högsta grad att förstå förutsättningarna framåt.

Hållbara kunder och uppdrag

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

Innovation & utveckling

För oss är det viktigt att ständigt förbättra våra arbetsmetoder och vårt kunderbudande med hjälp av modern teknologi. Vi fortsätter digitaliseringsarbetet genom strategiska samarbeten och ökade IT-investeringar. Innovation och förändring ska vara

en del av vår kultur och vårt dagliga arbete. Digital teknik ger ökad möjlighet till effektivisering och gör det lättare att säkerställa rutinefterlevnad vilket blev påtagligt då vi tvingades ställa om vår verksamhet från fysisk till digital i samband med pandemin.

Interna affärsaktiviteter

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

Kundnöjdhet

Vårt mål är att ha branschens nöjdaste kunder. För att ha aktuella jämförelsesiffror och kvantitativa mätetal använder vi en webbaserad enkätundersökning där vi löpande ställer frågor till kunder i vårt huvudsegment. I år har 1250 kunder inom samtliga affärsområden gett värdefulla kommentarer och synpunkter. Årets sammanställning visar att kundupplevelsen förbättrats, trots pandemin, och viljan att rekommendera oss ökar inom samtliga affärsområden. I årets undersökning har vi också frågat hur samarbetet har påverkats av pandemin. Där är 91 procent positiva, vilket kan ses som ett kvitto på alla insatser som vi gjort för att stötta kunderna i en utmanande tid.

I tillägg till vår egen undersökning ingår vi också i Svenskt Kvalitetsindex (SKI) kartläggning av revisionsbranschen. 2021 visar den att kundnöjdheten minskat i hela branschen, även om branschen som helhet fortfarande ligger högt jämfört med andra branscher. Grant Thornton ligger fortsatt över branschsnittet. Till skillnad från vår egen undersökning, som frågar över 1200 kunder i vårt huvudsegment inom samtliga affärsområden, frågar SKI 120 slumpvis utvalda revisionskunder. SKI trycker på kundernas upplevelse av digitala möten som en bakomliggande faktor till nedgången. Detta stämmer inte med vår egen undersökning, där våra kunder snarare ser det som en styrka.

Antikorruption

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



Rådgivning för tillväxtbolag inom vård- och omsorg

Det händer mycket på marknaden för vård- och omsorgsföretag. Digitaliseringen är en av drivkrafterna, samtidigt som det pågår en konsolidering bland mindre aktörer. En annan viktig faktor är coronapandemin som har satt fokus på personalbristen i branschen. Allt detta ställer stora krav på den som vill bygga ett starkt bolag för framtiden. Grant Thorntons branschgrupp Healthcare samlar specialister från alla affärsområden för att stötta dessa bolag.

Vård- och omsorgsbranschen genomgår en snabb utveckling, inte minst inom digitaliseringen. Det har lett till framväxten av ett antal företag som erbjuder olika digitala tjänster men där trenden nu är att allt fler av dessa vill bredda sitt utbud till traditionell vård och omsorg.

– Det pågår också en konsolidering där mindre företag blir föremål för uppköp vilket leder till att aktörerna på marknaden blir större och bättre rustade att möta ökande krav på vårdgivningen från landets regioner. Vi har under året varit rådgivare i flera förvärvs- och försäljningsprocesser inom vård och omsorg, säger Anna Murray, branschledare Healthcare och Head of M&A.

Samtidigt som pandemin skyndat på digitaliseringen, har läget också aktualiserat personalbristen inom branschen, vilket innebär att det blir ännu viktigare att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett välmående vård- och omsorgsbolag är resultatet av ett långsiktigt värdeskapande.

– Oavsett om man som ägare står inför en extern försäljning eller själv vill ta sitt bolag till nästa nivå är några av de mest centrala delarna ordning och reda samt effektiv ekonomisk uppföljning. Detta är en återkommande punkt i vår rådgivning, säger Kajsa Goding, branschledare Healthcare och auktoriserad revisor.



Affärsmål – kunder

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

Mål	KPI	Mål 2022	20/21	19/20	18/19	17/18	Globalt mål
Nöjda kunder Att våra kunder rekommenderar våra tjänster	Svenskt kvalitetsindex (extern mätning)	76	71,3	73,7	74,3	71,2	8.3, 12.6
	Net Promoter Score (intern mätning)	54	50	45	30	25	8.3, 12.
Kvalitet i vår affär Bibehålla och ytterligare förbättra vår kvalitet	Godkända i interna kvalitetskontroller (%) ¹	100	89	90	77	83	8.3, 16.5
	Hållbart företagande Stärka hållbart företagande i Sverige	Minst fyra genomföra nätverksträffar kring hållbart företagande per år	26	22	18	15	10

1) På sidan 37 om affärsetik, beskriver vi våra ambitioner och hur vi arbetar med kvalitet. Revisorsinspektionen (RI) genomför regelbundet kvalitetskontroller. Av den senaste kvalitetskontrollrapporten från RI framgår att Grant Thornton möter kraven för att uppfylla gällande kvalitetsnormer. Rapporten finns tillgänglig på www.revisorsinspektionen.se



GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling

Globala mål och dess betydelse

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

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

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

16.5 Väsentligt minska alla former av korruption och mutor.





Ett hållbart arbetsliv

STRATEGI 2018–2022

Vi skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv som utgår från ett värderingsdrivet självledarskap.

Kopplingen mellan våra två målområden Kund och Medarbetare är väldigt tydlig: Erbjuder vi förutsättningar för att våra medarbetare utvecklas och mår bra så kommer det att leda till att vi skapar bättre värde för våra kunder. När vi skapar möjligheter till utveckling och lärande, och där alla är en del av att skapa värde för våra kunder, blir vi en mer attraktiv arbetsplats.

Under året har vi utvecklat vårt ledarskap på alla fronter för att möta nya utmaningar. Vi har behövt vara snabbfotade och flexibla för att skapa en attraktiv arbetsplats i en period som präglats av pandemin. Fokus framåt är att tillsammans skapa goda förutsättningar för framtidens arbetsplats.

I detta kapitel

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



”Vi tror på självledarskap tillsammans”

Välmående medarbetare är grunden till nöjda kunder. Pia Håkansson, Director People & Culture, berättar om hur viktigt självledarskap och goda relationer är för att stärka kundvärdet.

Återkopplingen från våra kunder visar att våra medarbetare verkligen fokuserar på kundvärde. Genom att snabbt acceptera nya förutsättningar, ställa om digitalt och hjälpas åt att fokusera på rätt saker har vi tillsammans visat att såväl effektivitet som relationer faktiskt kan stärkas även under en utmanande period. Jag är stolt men också ödmjuk inför de förbättringar i både kundnöjdhet och medarbetarnöjdhet som vi ser.

Starkare medarbetarresultat än någonsin

Varje år genomförs medarbetarundersökning VOICE. Vi mäter engagemang, trivsel, jämställdhet, ledarskap, kränkande särbehandling och hur medarbetare upplever arbetsmiljön. Den senaste mätningen gjordes i januari och jag blir väldigt glad över det höga engagemang som undersökningen visar på. Nästan 95 procent av våra medarbetare upplever att de är en aktiv del i att jobba med resultat från VOICE, och det förklarar sannolikt att hela 88 procent valt att svara på undersökningen. Mätningen visar att det höga engagemanget hos våra medarbetare till stor del drivs av goda möjligheter att växa och utveckla sin kompetens, förtroende för ledarskapet, känslan av delaktighet och att nya idéer får starkt stöd och uppmuntran.

Medarbetarna upplever också att effektiviteten ökat. Att vi hade effektiva it-lösningar klara innan pandemin bröt ut gjorde att vi omgående kunde sätta upp effektiva möten, såväl internt som externt med våra kunder. Att VOICE samtidigt visar att vi ökat resultaten i såväl förnyelseklimat som samarbete är ett fint kvitto på vår förmåga att se möjligheter och ta hand om varandra, även i tuffa lägen. I juni delar vi ut en gratifikation till alla medarbetare. De har verkligen varit flexibla under det extrema år som gått och utöver uppskattningen vi fått från våra kunder vill vi uppmärksamma alla extra på detta sätt.

Konsekvenserna av ett digitalt arbetssätt är dock inte enbart positiva och vi har stor respekt för att såväl fysiskt som psykiskt välmående påverkas. Fokus framåt ligger på att ta tillvara på det starka engagemanget och tillsammans diskutera hur vi vill att vår arbetsplats ska se ut. Vårt koncept för framtidens mötesplatser, Way@Work, är en viktig del i detta.

Det värderingsdrivna självledarskapet

I linje med vårt affärsmål om goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv fortsätter vårt fokus på självledarskap som en viktig del av kulturen inom Grant Thornton. Eftersom vår vardag innebär inten-

siva kunduppdrag för såväl chefer, ledare och medarbetare behöver vi hela tiden arbeta aktivt för att varje enskild medarbetare ska uppleva att vi som arbetsgivare erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

79 procent av medarbetarna som svarat i årets medarbetarundersökning upplever det, och vi fortsätter att utveckla olika delar som påverkar detta. En central del i detta är ett framgångsrikt självledarskap – som i grund och botten handlar om att som individ förstå vad som motiverar och driver mig. Var vill jag bidra för att göra våra kunder nöjda, hur vill jag utvecklas och vad behöver jag för att växa, må bra och säkra min återhämtning.

Självklart är detta ett viktigt samspel mellan individen, chefer och ledare, kollegor och bolaget i stort. Vi agerar utifrån ledordet ”tillsammans” när vi fortsätter att stärka detta viktiga område. Ett framgångsrikt värderingsdrivet självledarskap är en nyckel framåt när vi skapar framtidens arbets- och mötesplatser och fortsätter att utveckla våra relationer såväl internt som externt.

Relationer som stärker

Goda relationer är en viktig utgångspunkt för vår kultur. Under ett år då vi inte haft möjlighet att kunna mötas på samma sätt som vi är vana vid, har vi behövt tänka annorlunda för att fortsätta ta hand om våra relationer och även skapa nya. Under året har vi etablerat Get Friends, en nätverksövning för att skapa fler goda relationer inom Grant Thornton.

Varje månad blir medarbetarna tilldelad en slumpmässigt utvald kollega, där uppdraget är att tillsammans genomföra walk & talk 45 minuter för att lära känna en ny kollega och diskutera aktuella frågeställningar. Övningen syftar till att ge stöd och glädje i vardagen då vi är övertygade om att fler goda relationer bidrar till ökat kundvärde – ju mer vi jobbar tillsammans desto bättre stöd kan vi erbjuda våra kunder.

Vi har också lanserat en aktivitet som heter Get Greater för alla medarbetare med fokus på att växa och stärka självledarskapet i vardagen. Ett viktigt mål med Get Greater är att det ska bidra till byggandet av vår kultur där vi hjälper varandra att nå våra mål, utvecklas och lära under året.

”Det värderingsdrivna självledarskapet är en viktig nyckel framåt när vi skapar framtidens arbets- och mötesplatser.”

Pia Håkansson

Director People and Culture





Våra medarbetare berättar

”Certifierad affärsrådgivare är en roll med stora utvecklingsmöjligheter”

Annelie Nilsson började som redovisningskonsult på Grant Thornton 2012, och efter en lyckad examinering axlade hon också rollen som certifierad affärsrådgivare (CAR) 2017 – ett utvecklingssteg hon inte ångrar.

Annelie jobbar på Göteborgskontoret och beskriver sin vardag som certifierad affärsrådgivare som både rolig och varierande – en roll att trivas och växa i.



Annelie Nilsson
Certifierad affärsrådgivare

– Certifierad affärsrådgivare är en roll med stora utvecklingsmöjligheter. Det är många rådgivningsfrågor som landar hos mig och en hel del strategiska frågor när en kund vill växa och växla upp sin verksamhet. Ett exempel är att jag hjälper en kund vid försäljning av sitt bolag. I många fall handlar det om att vara duktig på att identifiera de svårigheter där de behöver hjälp, för ofta ser inte kunden det själv.

Rollen som affärsrådgivare innebär i mångt och mycket att vara spindeln i nätet. Det är också en roll som öppnar dörren till nya uppdrag.

– På senare tid har jag nischat mig inom rådgivningen där jag gör genomlysningar av processer och även tar fram en del ekonomihandböcker. Jag känner att det här är något som passar mig och på den vägen är det. Jag gillar att diskutera affärer och är intresserad av mina kunders verksamhet och det lockade mig att kunna få ett helikopterperspektiv.

– Det är också väldigt roligt att ställa frågor där kunden verkligen får tänka till och se saker från ett annat perspektiv. Det är fantastiskt stimulerande att vara ett bollplank och få förtroendet att diskutera kundens affär. Många företagare är ensamma och det är en ära att få vara en trygghet för dem, säger Annelie.

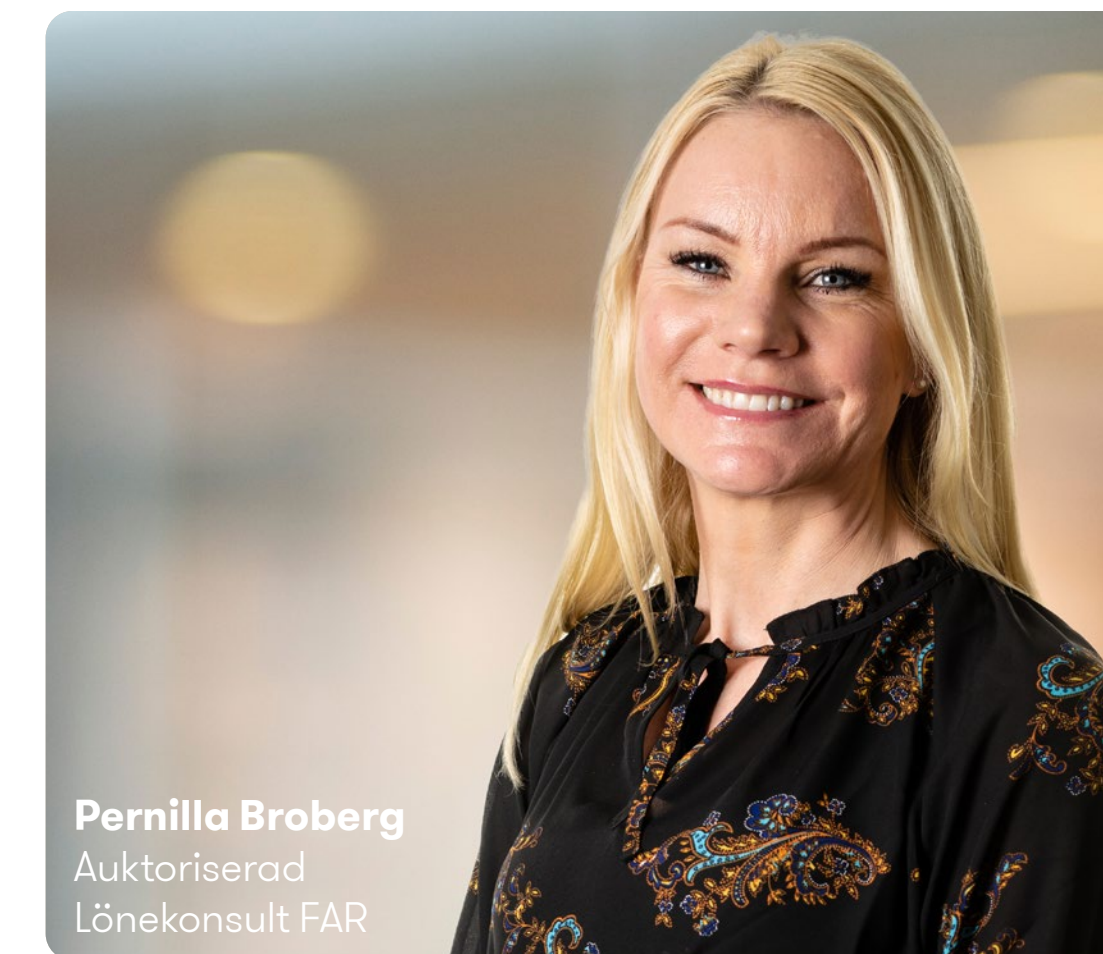
”Det är lätt att fastna där man är men jag har hela tiden velat vidare. Jag vill sprida löneglädje”

Vägen till drömjobbet kan se olika ut. För Pernilla Broberg gick den via ekonomisk linje på gymnasiet, en yrkesutbildning och olika jobb inom personal och lönefrågor.

Det var 2010 som en rekryteringsbyrå kontaktade Pernilla Broberg om ett jobb på Grant Thornton. Idag arbetar Pernilla Broberg som Auktoriserad Lönekonsult FAR, är med i ledningsgruppen för löneservice. Hon är också byråns första partner inom lön. Under årens lopp har Pernilla Broberg sett hur synen på yrket förändrats.

– Vår yrkesroll är viktig. Förr var inställningen hos vissa att löneadministration bara var rutinarbete, att det bara var att trycka på knappen. Men inte minst pandemin har visat att så inte är fallet. Den har ytterligare ökat respekten för yrket och också förståelsen för det jobb vi gör. I takt med lanseringen av alla krispaket har mina och kollegornas expertkunskaper blivit alltmer eftersökta.

Vägen till Grant Thornton gick via en YH-utbildning till löneekonom och olika konsultjobb. Och innan dess hann Pernilla Broberg med att vara både receptionist på en revisionsbyrå samt arbeta med personalfrågor, rekrytering och lön på en större inredningsbutik.



Pernilla Broberg
Auktoriserad
Lönekonsult FAR

– Det är lätt att fastna där man är men jag har hela tiden velat vidare. Jag vill sprida löneglädje! Och området växer, det finns en potential i löneaffären. Jag har redan hunnit arbeta här i elva år och är idag Auktoriserad lönekonsult FAR och partner. Mitt bästa karriärtips är att vara nyfiken och engagerad. Och inte vara rädd att arbeta hårt. Allt är möjligt.

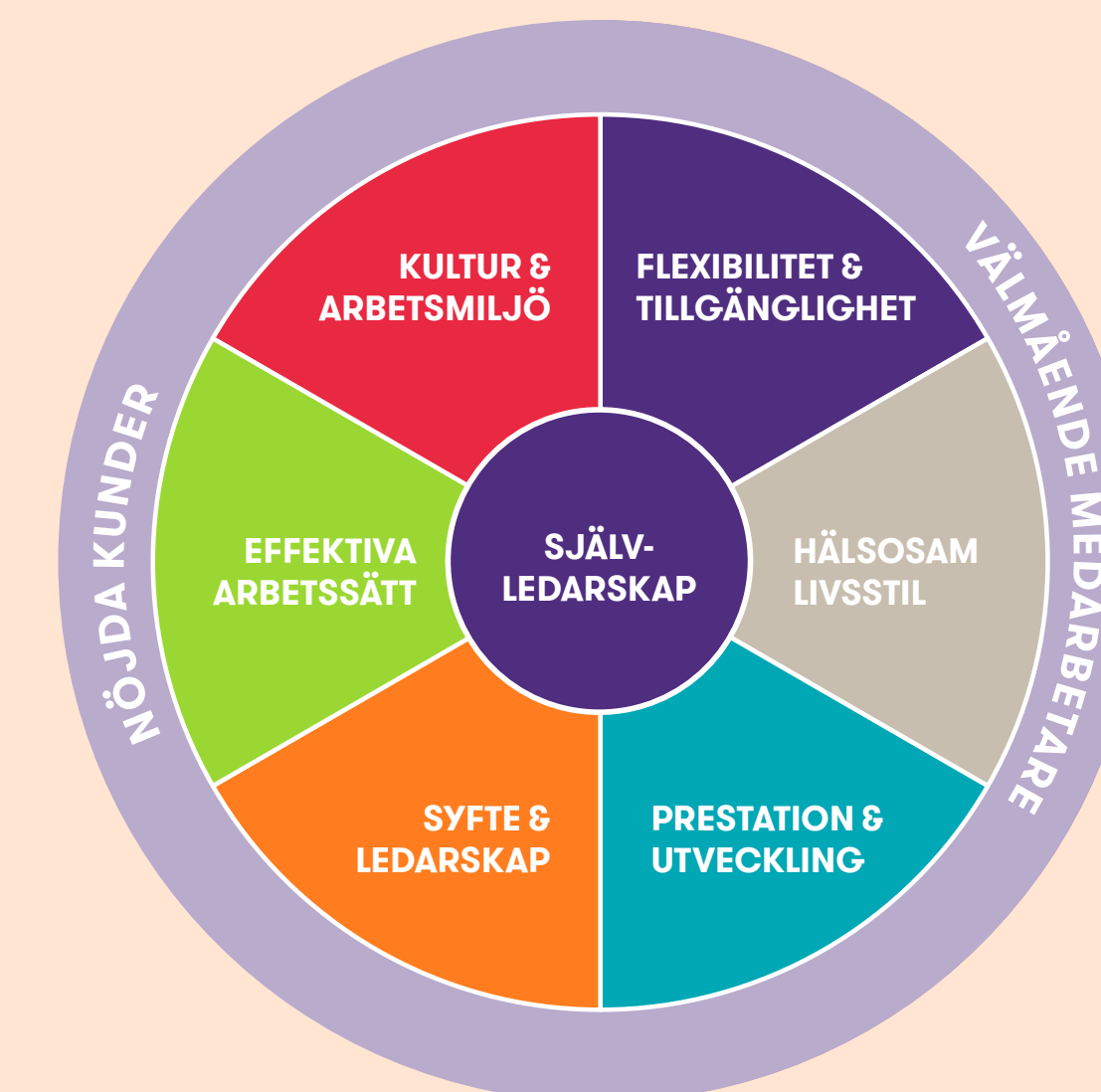
Intervjun med Pernilla Broberg är ett sammandrag av en intervju publicerad av tidningen Balans – länk



Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv

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

Flexibilitet och tillgänglighet	Ett modernt arbetssätt och anpassad teknik ökar förutsättningarna för balans i livet och tydlighet kring tillgänglighet minskar negativ stress.	<ul style="list-style-type: none"> Fokus framåt är att tillsammans involvera varandra i hur vi skapar framtidens arbetssätt, som sannolikt blir en mix av fysiskt och digitalt. Vi vill skapa en arbetsmiljö och kultur där alla blir sedda.
Hälsosam livsstil	Tid för reflektion och återhämtning, minskad sjukfrånvaro och högre frisknärvaro.	<ul style="list-style-type: none"> Genomfört hälsofrämjande aktiviteter som exempelvis pausgympa för våra medarbetare två gånger om dagligen samt erbjudit coachning kring mental hälsa för att vi ser att ett välmående handlar om både fysiska och psykiska faktorer.
Prestation och utveckling	Ökad möjlighet till kompetens- och karriärutveckling.	<ul style="list-style-type: none"> Vår pågående kundstrukturförflyttning, som innebär att vi söker större och mer komplexa kunduppdrag, ger fler utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare. Ökat fokus på lärandet i vardagen för att skapa en mer utvecklande arbetsplats.
Syfte och ledarskap	Ökad tillit och kompetensöverföring, samarbete och innovation.	<ul style="list-style-type: none"> Hållbart arbetsliv ingår i våra ledarutbildningar samt i vårt program för hur vi utvecklar vårt självledarskap.
Effektiva arbetssätt	Ökad organisatorisk effektivitet och högre kvalitet.	<ul style="list-style-type: none"> Årets medarbetarundersökning visar att medarbetarna anser att effektiviteten ökat. Att förnyelseklimat och samarbete också förbättrats under året är en bra förutsättning för framtiden.
Kultur och arbetsmiljö	Bättre förutsättningar för att må bra, ökad kreativitet och delande av kunskap skapar ett bättre resultat.	<ul style="list-style-type: none"> Mångfald och inkludering är fortsatt viktiga frågor för oss som hela tiden finns med på agendan. Inom jämställdhet är vi branschbäst med att jobba med ett jämställt ägande i partnerkretsar.
Självledarskap	Medarbetare och chefer leder sig själva i det dagliga arbetet i hög utsträckning. Framgång bygger på tydlighet kring mål och förväntningar.	<ul style="list-style-type: none"> Vårt program Get Greater syftar till att stärka en kultur där vi tillsammans utvecklar varandra, och där coachning och feedback blir en naturlig del i hur vi leder både oss själva och andra.



Vår modell

För att skapa tydlighet i vad vi som bolag behöver utveckla delar vi in begreppet hållbart arbetsliv i sju arbetsområden. Inom varje område pågår aktiviteter som syftar till att ge våra medarbetare goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Vårt affärsmål är att 80 procent av våra medarbetare ska uppleva att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv 2022. Modellen är framtagen i dialog med medarbetarna och uppdaterades under året som ett resultat av intressentdialoger med externa experter inom hållbart arbetsliv. För varje delområde har ett antal nyckeltal valts ut för att vi ska kunna följa utvecklingen.

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



Avgörande delar för ett hållbart arbetsliv

På Grant Thornton arbetar vi aktivt och systematiskt för en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö genom våra processer, vårt ledarskap och vårt fokus på att skapa bra arbetsförhållanden. Förutom att årligen genomföra arbetsmiljöronder utifrån SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) på alla våra kontor har vi under året genomfört skulpmätningar för att undersöka arbetsmiljön med anledning av nya förutsättningar då de flesta medarbetare huvudsakligen har arbetat på distans.

Utbildningsmöjligheter

Den snabba utvecklingen och digitaliseringen ställer nya krav på hur vi lär om och lär nytt. Genom fokus på ett arbetsliv där medarbetare kan växa och utvecklas säkerställer vi rätt kompetens inom organisationen och att utvecklingen drivs framåt. Under året som gått har vi tillsammans utforskat nya former för digitalt lärande och kunskapsdelning på Grant Thornton.

För att klara framtidens utmaningar och utveckla vår förmåga att anpassa oss integrerar vi lärandet mer och mer i det dagliga arbetet tillsammans med kunder och kollegor. Vi använder oss av 70-20-10-modellen för lärande för att våra medarbetare kontinuerligt ska utvecklas och lära nytt. Lärande sker till största delen i det löpande arbetet genom förändrade arbetsuppgifter, problemlösning, nya samarbeten osv. I år har vi utforskat kollaborativt lärande i ett utbildningsformat där medarbetarna tillsammans löser uppgifter och där efter reflekterar för att få nya insikter och idéer att applicera i vardagen. För att underlätta att på egen hand aktivt söka ny kunskap och information

när den behövs finns inspelade webinarier och onlineutbildningar för alla medarbetare att ta del av utifrån behov. På detta sätt ger vi våra medarbetare möjlighet att utvecklas varje dag.

Jämställt ledarskap

Grant Thorntons mål har varit att öka andelen kvinnor som är partners till minst 40 procent 2021. Det senaste året har vi ökat andelen från 33 procent till 36 procent. Det är inte tillräckligt bra men vi har tagit viktiga steg framåt och för fem år sedan var siffran 26 procent. Affärsmålet om en jämställd partnerkrets är fortsatt prioriterat och vi arbetar även aktivt inom bolaget för att få mer jämställda kontor och regioner – det är en stående punkt på agendan när vi har regionledarmöten. Andra viktiga områden är goda förutsättningar efter föräldradighet, såsom flexibla arbetstider och successionsplaner som beaktar förutsättningar i livets olika faser. Inkludering och jämställdhet finns alltid som ett självklart perspektiv i våra medarbetarprocesser vid såsom urval, rekrytering, befordringar, löner osv och införandet av vårt visselblåsansystem är också ett viktigt verktyg för att vem som helst ska kunna flagga om något inte går rätt till. Framåt kommer vi att titta vidare på om det finns strukturer som inte främjar en jämställd och inkluderande kultur och där börjar vi med vårt största kontor, Stockholm.

Motverka diskriminering

En inkluderande kultur med fokus på jämställdhet och mångfald är avgörande för att kunna skapa affärsnytta och möta kundernas behov. Inga former av trakasserier accepteras inom Grant Thornton och det råder nolltolerans mot diskriminering

precis som mot andra brott mot mänskliga rättigheter. Vi har tydliga policys och riktlinjer gällande diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Medarbetare kan anonymt rapportera oegentligheter och missförhållanden om det skulle uppstå. Sedan 2018 har vi haft färre än fem rapporterade ärenden per år som är hanterade och avslutade. I vår medarbetarundersökning uppger 98 procent att de har någon att vända sig till vid behov. I medarbetarundersökningen mäter vi också medarbetares upplevelse av diskriminering i förhållande till de sju diskrimineringsgrunderna. Vi har uppmärksammat att områdena kön och ålder har ett förhöjt index jämfört med de övriga diskrimineringsgrunderna. Chefer fångar tillsammans med HR upp signaler om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling och upprättar lokala handlingsplaner. Oavsett hur ett ärende uppkommer, hanteras det av HR tillsammans med ansvariga chefer i enlighet med nationell lagstiftning.

Personalomsättning

Hög personalomsättning är en utmaning i branschen generellt. Vi upplever att vi förlorar för många av våra yngre förmågor redan ett par år efter deras opplärning och jobbar därför fokuserat med att motverka detta. Antalet medarbetare har under året minskat. Färre medarbetare än året innan slutade, men till följd av pandemin anställde vi inte lika många nya och vi sköt också fram nyanställningar. Under 2021 har också antalet uppsägningar ökat i takt med att arbetsmarknaden åter rör på sig. Vår personalomsättning ligger nu på 15,3 vilket är en ökning från förra årets 14,1 så detta behöver vara ett prioriterat område även fortsättningsvis.



Policy och efterlevnad kopplat till medarbetare

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

Policys och regelverk

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



Affärsmål – medarbetare

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

Mål	KPI	Mål 2022	20/21	19/20	18/19	17/18	Globalt mål
Hållbart arbetsliv Att våra medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv	Frisktal (%)	85	75,4	73,9	72,5	70	3.d
	Upplevda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv (% i medarbetarundersökning)	80	79	73	-	-	3.d
Inkluderande kultur Vi har en inkluderande kultur	Vara branschledande genom en jämställd partnerstruktur (andel kvinnor %)	40	36	33	30	29	5.1, 5.5, 8.5, 10.2



Globala mål och dess betydelse

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

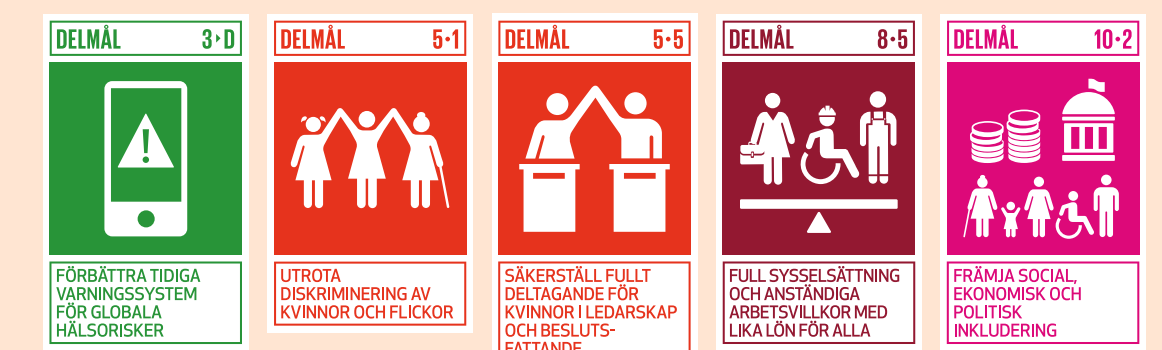
3.d Stärka alla länders, i synnerhet utvecklingsländernas, kapacitet när det gäller tidig varning, riskreducering och hantering av nationella och globala hälsorisker

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

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

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

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





Öka hållbar tillväxt

STRATEGI 2018-2022

Vi verkar för öppenhet och ett näringsliv som tar ansvar och formar morgondagens hållbara samhälle

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

I detta kapitel

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



Samarbeten som främjar svenskt företagande

Att nätverka och delta i aktiviteter med andra intressenter är en viktig del av vår verksamhet. Här skapas mötesplatser och värdefulla kontakter både för oss och för våra kunder och potentiella kunder. Det är också här vi delar erfarenheter och diskuterar lösningar på morgondagens utmaningar.

För att främja företagandet i Sverige och skapa möjligheter för kunder, entreprenörer och andra intressenter att träffas öppnar vi ofta upp våra kontor. Vi har också en omfattande webinarieverksamhet och samarbetar med organisationer som Företagarna, YEoS (Young Entrepreneurs of Sweden) och Dagens Industri Gasell. Här delar vi med oss av vår kunskap och våra erfarenheter. Det handlar om ämnen som är värdefulla för att skapa ett hållbart och framgångsrikt företagande i Sveriges många tillväxtbolag. Till exempel nyheter kopplade till ekonomi och regelverk men också om styrelse-, vd och ägarfrågor.

Vi arrangerar även nätverksträffar med hållbarhetschefer, studenter och andra intressenter för att lyfta relevanta hållbarhets- och samhällsfrågor.

Under 2020 tog många möten och aktiviteter ny form till följd av pandemin. Almedalsveckan, där vi deltagit sedan 2015, är bara ett exempel på arrangemang som ställdes in. Istället växte nya, digitala mötesplatser fram. Di Gasells planerade inspirationsfrukostar under våren och galor under hösten omvandlades till större digitala events. Genom Företagarna och sajten Entreprenörstid bidrog vi med tips och råd till de 60 000 företagare som Företagarna företräder.

Stort intresse för webinarier serien Kriskollen

Under året genomförde vi cirka 60 egna webinarier. Av de närmare 8 000 deltagarna svarade 92 procent att de ansåg innehållet som värdefullt. Våren 2020 lanserade vi också en serie webbsända seminarier på temat omvärldsbevakning. Målgruppen var befintliga och potentiella kunder och ämnena var särskilt utvalda med hänsyn till de speciella omständigheter som rått under pandemin, till exempel korttidspermittering och statligt stöd vid hyresnedsättning. Kriskollen samlade närmare 500 deltagare från 290 olika företag. Ett lyckat exempel på ett agilt arbetssätt med kunden i centrum.

Årets Sustainergies Academy genomfördes helt digitalt

Flera aktiviteter har också fokuserat på hållbart företagande. Under hösten 2020 startade den populära utbildningen Sustainergies Academy där Grant Thornton är nationell utbildningspartner. Utbildningen riktar sig till hållbarhetsintresserade studenter men skapar också värde för vårt eget hållbarhetsarbete samtidigt som det stärker varumärket. Utbildningen genomfördes på sex utvalda orter i Sverige och denna gång helt digitalt. Under hösten hämtade vi också input från studenterna

kring vårt eget hållbarhetsarbete, vilket är ett sätt för oss att föra dialog med olika intressenter.

Nytt utbildningsprogram för ett hållbart näringsliv

I samarbete med SEB lanserade vi under året ett exklusivt, halvårigt utbildningsprogram för företag som vill ta ett kliv framåt i sitt hållbarhetsarbete, Sustainability Business Program. Målet är att på så sätt bidra till ett mer hållbart näringsliv. Läs mer på sidan 11.

Övriga samarbeten med fokus på kvinnor och hållbarhet

Partnerskapet med Di:s Näringslivets Mäktigaste Kvinna fortsatte under året för att främja kvinnors entreprenörskap och ett jämställt näringsliv. Vi inledde också ett nytt samarbete med Di: Impact Summit, ett initiativ för att uppmärksamma omställningen till hållbart företagande.

Medlemskap i organisationer

Grant Thornton är medlem i UN Global Compact Network Sweden och stödjer de tio principerna för hållbart företagande.

Med fokus på en hållbar leverantörskedja

Grant Thorntons leverantörer fyller en viktig roll för vår verksamhet. Vårt mål är att bygga långsiktiga relationer med hållbarhet som utgångspunkt.

I vår strävan att utveckla och förbättra vill vi säkerställa att våra samarbetspartners och 1600 leverantörer (2020) arbetar för en hållbar utveckling. Grant Thorntons affärskritiska och största inköp rör IT-investeringar, hyra av lokaler, försäkringar, affärsresor och andra professionella tjänster. Våra 100 största leverantörer står för cirka 87 procent av våra totala inköp 2020.

Vi arbetar kontinuerligt för att utveckla vår inköpsprocess, som också omfattar att ställa krav på våra samarbetspartners och leverantörers efterlevnad av internationella riktlinjer och principer kring mänskliga rättigheter, och barns rättigheter i arbetslivet. Arbetet omfattar också riktlinjer internt för hur vi väljer nya leverantörer och hur samordning och uppföljning av befintliga ska ske. Vi har som mål att bli bättre kravställare och minska antalet leverantörer.

Sedan 2018 har antalet minskat med 400 leverantörer. Under 2017 etablerade vi en leverantörskod som biläggs alla nya betydande avtal (inköp över 500 000 kr per år). Vi har också tagit ytterligare steg för att etablera relation och följa upp våra leverantörer.

Under 2020 påbörjades en uppsättning av en digital portal för att underlätta arbetet med uppföljningen. Leverantörskoden finns publicerad på grantthornton.se





Mötesplats för medarbetare och kunder

Frihet och flexibilitet är viktiga kriterier när vi utformar våra framtida mötesplatser och arbetsätt. Inspiration och riktlinjer hämtar vi i vårt eget strategiska koncept Way@Work. Snart byter Stockholm lokaler, där flytten till ett nytt huvudkontor går i början av 2022.

Ett av målen i affärsplanen 2018–2022 är att vara en attraktiv mötesplats för entreprenörer, tillväxtbolag och det lokala näringslivet. Här spelar våra 22 kontor från norr till söder en nyckelroll. De utgör inte bara arbetsplatser för våra medarbetare utan är också mötesplatser för kunder och andra intressenter.

Koncept för framtidens mötesplatser

Vårt koncept Way@Work underlättar samordning och utveckling av arbetsätt och arbetsplats på ett sätt som går i linje med både vår affärsplan och det som händer i omvärlden. Konceptet är gemensamt för hela Grant Thornton och stödjer anpassningen till en mer föränderlig, flexibel och digital värld.

Monika Wannholm
Kontorschef i Stockholm



– Det här är ett koncept som har arbetats fram som stöd för att skapa moderna och flexibla mötesplatser som underlättar nya sätt att samverka, lära och utvecklas, för att möta våra kunders behov och för att ge en tydlig upplevelse av vad Grant Thornton står för, säger Monika Wannholm, kontorschef i Stockholm som snart flyttar till ett nytt kontor.

Nya lokaler väljs efter en gedigen utvärderingsprocess med målet att utforma en flexibel mötesplats i linje med utvecklingen i vår omvärld och vår kultur. Och detta på ett sätt som gynnar både medarbetare och kunder. Varje enskilt kontor får stöd i att initiera, fatta beslut och genomföra förnyelse av mötesplatsen.

Flytt till nytt kontor i Stockholm

Efter mer än ett decennium på Sveavägen inleds snart ett nytt kapitel i Stockholm. I början av 2022 går flytten till Kungsgatan mitt i city och till ett helt nytt kontor som blir hemvist för 450 medar-

betare. Huvudkontoret kommer också att bli en viktig mötesplats för kunder och samarbetspartners. Lokalen utformas helt enligt Way@Work.

– Under åren har bolaget växt och arbetsätten utvecklats. Dessutom har omvärlden förändrats, och inte minst pandemin har skapat helt nya behov av flexibla kontor och lösningar för ett mer digitalt arbetsätt. Arbetet med att hitta en lokal som kan möta dessa behov har varit intensivt och pågått under hela 2020. Vår kommande flytt i Stockholm bär med sig stora möjligheter och det ska bli spännande att se kontoret utvecklas fullt ut i Way@Work-anda.

Även kontoren i Uppsala och Helsingborg planerar att flytta i samband med att hyreskontrakten löper ut. Även dessa nya kontor kommer att utformas enligt Way@Work.



Malin Ingman Wettler
Workspace Development
Manager

Framtidens kontor fyller många behov Hur kommer framtidens kontor att se ut?

– Tillsammans är ett viktigt ledord för oss. Hjärtat i våra framtida mötesplatser handlar om relationer, med varandra och våra kunder och besökare. Vi vill erbjuda en attraktiv plats dit man vill komma och där människor kan växa. Att skapa flexibla miljöer där man kan arbeta såväl ostört som tillsammans är också viktigt. Vi vill också ge en enhetlig upplevelse av Grant Thornton.

Hur påverkar digitaliseringen era arbetsätt?

– Att arbeta är något vi gör, oberoende av plats. I praktiken innebär det att vi kan använda hela vår kompetensbas när vi skapar våra kundteam, som ett exempel. Den ökade flexibiliteten bidrar också till ett mer hållbart arbetsliv. Vi månar om att ge våra medarbetare frihet att välja plats efter behov vilket innebär att du väljer vart som är bäst att utföra en viss arbetsuppgift baserat på vad som fungerar bäst för mig, mitt team och den leverans jag skall göra” Ibland kan det vara i någon av våra miljöer på våra mötesplatser, en annan gång ute hos kunden, hemma eller annan plats.

Vad menas med klimatsmarta kontor?

– Våra framtida kontor ska vara klimatsmarta. Här står energianvändningen för belysning och uppvärmning eller kyla i fokus. När vi gör om våra mötesplatser vill vi också säkra förnybar energi och avfallshantering tillsammans med våra fastighetsägare. Och självklart använda hållbara material och återanvända till exempel inredning i den mån det går.



Som ett tjänstebolag har vi stora möjligheter att vara ett klimatsmart företag

Vår största miljöpåverkan, 96 procent, utgörs av energianvändning och tjänsteresor. Vår verksamhet bygger på möten med kunder, samarbetspartners och att vi träffar varandra. Med bättre och mer utvecklad teknik kan vi i högre utsträckning ha möten utan att träffas fysiskt. Pandemin har medfört att vi på kort sikt har ställt om till ett mer digitalt arbetssätt som underlättar vår kommunikation och bidrar till ett minskat resande. För de som behöver resa uppmuntrar vi resor med tåg.

Åtgärder för att minska vår påverkan

Vi har genomfört centrala åtgärder som gett resultat. Tidigt bytte vi elleverantör till God El som erbjuder förnybar el och i takt med att vi flyttar har vi höga krav på hållbarhet och arbetar med en standardiserad process för att säkra att alla hållbarhetsaspekter vägs in. Vårt minskade koldioxidutsläpp 2020/2021 beror på pandemin som skapat möjligheter till ett digitalt arbetssätt och ändrat våra resvanor. Transporterna bedöms inte vara betydande då de utgör en mindre del av Grant Thorntons energianvändning, 29 procent. Framåt ska vi se över möjligheten att införa riktlinjer för vilka förmånsbilar som används och därigenom minska energianvändningen.

Klimatsmarta kontor

Vårt arbete med att minska vår negativa påverkan på klimatet är långsiktigt. Även om vår största påverkan handlar om vår energi och våra resor arbetar vi också med klimatsmarta kontor. Det innebär att majoriteten av våra kontor har mål och handlingsplaner för att kunna bidra till vårt övergripande långsiktiga mål om minskat koldioxidutsläpp. För att underlätta arbetet finns en ansvarig person per kontor som arbetar aktivt med klimatfrågan och följer upp, utifrån en guide och checklista vi tagit fram. Varje år redovisar vi vårt koldioxidutsläpp i ett klimatkortslut, som presenteras i vår års- och hållbarhetsredovisning.

Klimatinvestering

2020 fattade vi beslut om att också kompensera för vårt koldioxidutsläpp. Vi vill gärna bidra till ett alternativ i Sverige och har därför valt att långsiktigt stötta ett projekt som drivs av Miljö Matematik Malmö AB. Projektet heter Svensk kolinlagring och ska öka möjligheterna att binda kol i jordbruksmark genom att skapa en marknadsplats för företag och lantbrukare. Vi vill med detta bidra till utforskning/modellering av framtida tekniker som skulle kunna skalas upp och även bidra globalt.

Leverantörskod och hållbara inköp

Vi arbetar också med att stärka vår inköpsprocess och uppföljningsrutiner. Det är ett viktigt steg för oss att välja leverantörer som arbetar enligt vår leverantörskod och uppsatta miljökriterier. Vi arbetar kontinuerligt för att alla nya avtal ska gå genom vår inköpsfunktion. I samband med arbetet har också kraven på inköp av resor, mat, dryck och material stärkts. Våra största konferenser planeras utifrån ett hållbarhetsperspektiv och med hänsyn till miljöpåverkan.

Riktlinjer

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



Maral Myhr

Hållbarhetsrådgivare,
Advisory

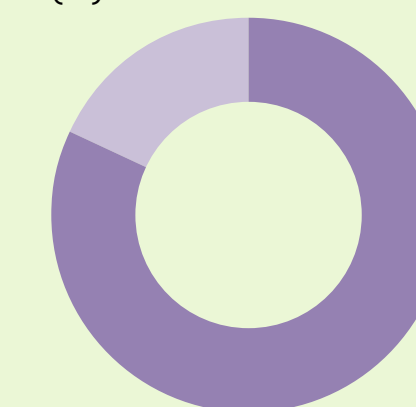
Hur beräknas klimatpåverkan?

– Vanligtvis görs beräkningar av klimatsutsläpp baserat på en internationell standard som heter Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet). GHG-protokollet delar in utsläppen i så kallade scope, där scope 1 är de direkta utsläppen, scope 2 är indirekta utsläpp från energi, medan scope 3 är alla övriga utsläpp i hela värdekedjan.

Varför är det bra att göra ett klimatkortslut?

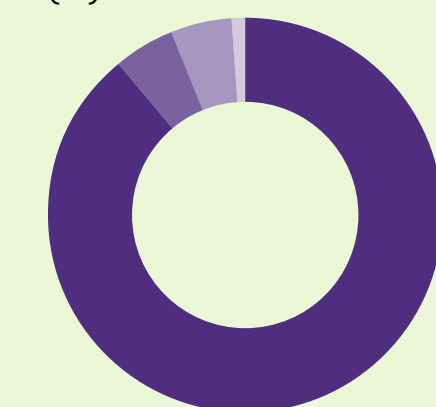
– Man får ett nuläge på sin verksamhet och vet var man har sina största utsläpp, vilket ibland är en aha-upplevelse säger Maral Myhr, hållbarhetsexpert på Grant Thornton.

Utsläpp av växthusgaser (%)



● Scope 1, 0
● Scope 2, 82
● Scope 3, 18

Utsläpp av växthusgaser (%)



● Energi, 89
● Tjänsteresor, 5
● Förbrukningsvaror, 5
● Avfallshantering, 1

Grant Thornton gör årligen ett klimatkortslut som visar vilken miljöpåverkan vår affär har. Graferna visar vår påverkan för 2020/2021 indelat i Scope 1,2 och 3. På sidan 6 ser du vår minskning av koldioxidutsläpp sedan 2017/2018. På sidan 76 kan du ta del av detaljerna.



Affärsmål – samhälle

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

Mål	KPI	Mål 2022	20/21	19/20	18/19	17/18	Globalt mål
Hållbar tillväxt i samhället Tillgängliggöra vår kompetens och engagera till en hållbar tillväxt i samhället	90% av deltagarna uppfattar våra seminarier som värdefulla	90	92	89	88	-	3.d
	Vår affär har låg påverkan på miljön – totalt koldioxidutsläpp (CO ₂ e) i ton minskar med 20% till 2021	2 113	523 ¹	1 784	2 151	2 641	3.d

1) Till följd av pandemin har vi i likhet med många andra företag snabbt fått vänja oss vid att arbeta på distans och digitalt, vilket innebär både utmaningar och möjligheter. Det har inneburit att vi inte varit på våra kontor och rest i samma utsträckning vilket också minskat våra koldioxidutsläpp avsevärt



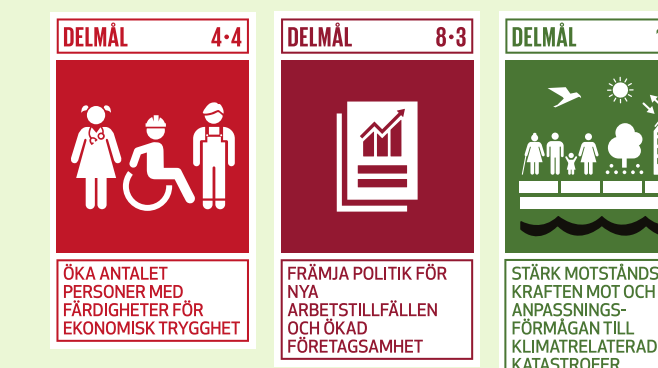
Globala mål och dess betydelse

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

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

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

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





Bolagsstyrning

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

I detta kapitel

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



Affärsetik

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

Extern kvalitetskontroll

Kvaliteten inom revisionsverksamheten kontrolleras externt av Revisorsinspektionen, branschorganisationen FAR och av Grant Thornton International.

De externa kontrollerna består av uppdragskontroller och kontroll av kvalitetssystem. Revisorsinspektionen utför kontroll vart tredje år och den senaste kontrollen genomfördes under 2020/2021. FAR kontrollerar regelbundet att vår interna kvalitetskontroll är effektivt utformad vilket utöver revision även omfattar redovisningstjänster och skatterådgivning.

Under 2020/2021 har FAR genomfört en kontroll av vår skatterådgivningsverksamhet.

Intern kvalitetskontroll

Grant Thorntons interna kvalitetskontroll syftar till att säkra att medarbetare lever upp till regelverken. Samtliga affärsområden ingår och vi gör

även kontroller på kontorsnivå. Vi har höga ambitioner vad gäller kvalitet och den interna kvalitetskontrollen har en hög tröskel för godkännande. En hög kvalitetsnivå är också en förutsättning för att skydda vårt varumärke. Styrelsen och företagsledningen är ytterst ansvariga för Grant Thorntons kvalitetskontrollsystem.

Kvalitetsgranskningen utförs av särskilt utvalda kvalitetskontrollanter som rapporterar till Kvalitetsnämnden. Under 2020/2021 har 73 kvalificerade revisorer, 63 redovisningskonsulter, 15 skatterådgivare, 9 konsulter inom Advisory, 6 certifierade affärsrådgivare samt tre kontor kvalitetskontrollerats. Resultatet av genomförd intern kvalitetskontroll 2020/2021 visar att våra medarbetare i huvudsak följer våra interna regler och riktlinjer, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Eventuella brister kommuniceras med ansvariga för respektive affärsområde samt med kontorscheferna för att kunna vidta lämpliga åtgärder. Efter avslutad kvalitetskontroll rapporterar Kvalitetsnämnden sitt resultat till företagsledningen, styrelsen och FAR.

Gruppen för utvärdering

Gruppen för utvärdering (GU) arbetar på uppdrag av Grant Thorntons vd med att utvärdera potentiella risker vid antagande och bibehållande av uppdrag inom ett antal kundkategorier. Det kan bland annat handla om bolag vars aktier eller andra

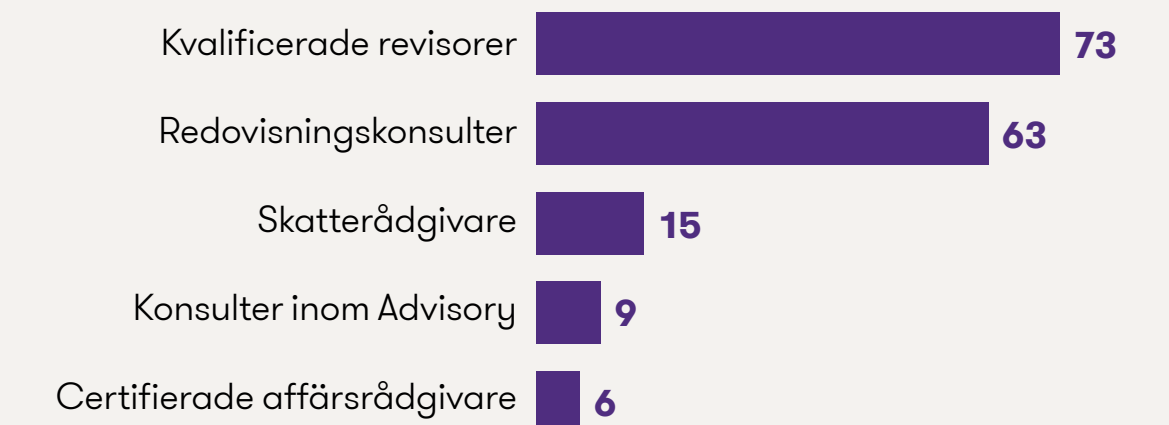
finansiella instrument är, eller avses bli, noterade/registrerade på en marknadsplats eller bolag som står under Finansinspektionens tillsyn. Gruppen består av bred kompetens från bolaget och representerar olika delar som skatt, revision, risk management och juridik.

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

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

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

Kvalitetsgranskningar under året



166
interna kontroller

89%
andel godkända



Utvärdering av kunder och uppdrag

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

Ett tydligt hållbarhetsåtagande

Hållbarhet är grunden i allt vi gör. Grant Thornton undertecknade i juli 2020 FN:s Global Compact och står bakom de tio principerna för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion. Vi arbetar aktivt för att tydligt integrera principerna i hela vår verksamhet. I november 2020 lanserades också vår uppförandekod, som utgör vår gemensamma grund för hur vi ska agera på ett affärsetiskt, socialt och miljömässigt sätt. Koden är beslutad av företagsledningen och styrelsen och lanserades tillsammans med en obligatorisk e-learning som levandegör koden. Koden går hand i hand med de krav som vi själva ställer på samarbetspartners och leverantörer och ersätter vår tidigare hållbarhetspolicy. Utöver uppförandekoden finns ett antal specifika policys, riktlinjer och instruktioner samt etikregler enligt IESBAs och FARs regelverk.

Antikorrupcion

Grant Thorntons styrelse har antagit en policy som tydliggör våra principer för att eliminera och motverka mutor och korrupcion. Den följer Grant Thorn-

ton Internationals policy och ska i förlängningen verka för ett hållbart affärsklimat präglad av integritet, transparens och ansvarstagande. Policyn är därför en viktig del av företagets hållbarhetsarbete.

Alla medarbetare inom Grant Thornton är skyldiga att följa riktlinjerna i antikorrupcionspolicyn. Grant Thornton förväntar sig även att eventuella samarbetspartners, underkonsulter och leverantörer följer och tillämpar motsvarande policy. Alla medarbetare ska rapportera mottagna eller lämnade gåvor, gästfrihet eller annan förmån av värde som inte kan anses vara "uppenbart obetydligt".

Förebyggande av penningtvätt

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

Regler för att undvika etiska risker

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

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

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

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

Oberoendeundersökningen

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

Möjlighet att rapportera oegentligheter

Grant Thorntons verktyg för visselblåsning infördes under 2019 och är ett viktigt sätt att motverka trakasserier eller andra oegentligheter på arbetsplatsen.

Styrning av vår verksamhet

Policys, interna rutiner och styrdokument

- Antikorrupcionspolicy
- Uppförandekod
- Riskmanagementhandbok
- Kvalitetskontroller
- Oberoendeundersökning
- Utbildningar i specifika regelverk, som t ex Penningtvättslagen

Vår verksamhet styrs av följande regelverk

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



Årets finansiella översikt i korthet

Alla belopp är i tkr om inte annat anges.

Förändring i eget kapital

Koncernen	Aktiekapital	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2020-05-01	1 048	257 762	258 810
Utdelning till moderbolag		-158 400	-158 400
Årets resultat		208 649	208 649
Utgående balans 2021-04-30	1 048	308 011	309 059

Moderföretaget	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2020-05-01	1 048	364	160 089	161 501
Utdelning till moderbolag			-158 400	-158 400
Årets resultat			210 722	210 722
Utgående balans 2021-04-30	1 048	364	212 411	213 823

Flerårsjämförelse¹

	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017
Nettoomsättning	1 626 840	1 594 893	1 523 915	1 448 355	1 368 259
Omsättningstillväxt (%)	2%	5%	5%	6%	7%
Rörelseresultat	266 383	205 245	210 396	205 695	165 861
Rörelsemarginal (%)	16%	13%	14%	14%	12%
Balansomslutning	684 762	591 268	608 049	601 558	556 353
Soliditet (%)	45%	44%	43%	43%	40%
Avkastning på totalt kapital (%)	39%	35%	35%	34%	30%
Medelantalet anställda	1 285	1 268	1 198	1 171	1 112

¹) Definitioner av nyckeltal, se noter.

Förväntad framtida utveckling

Vi bedömer att vi har fortsatt goda möjligheter även om Covid fortsätter att påverka oss och många av våra kunder. Väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som företaget står inför framgår på sidan 39.

Förslag till vinstdisposition (kronor)

Balanserad vinst/ansamlad vinst från föregående år	1 688 981
Årets vinst	210 722 436
Vinstmedel till förfogande	212 411 417

Styrelsens förslag till disposition

Utdelning	210 927 500
Balanseras i ny räkning	1 483 917
Totalt förslag	212 411 417

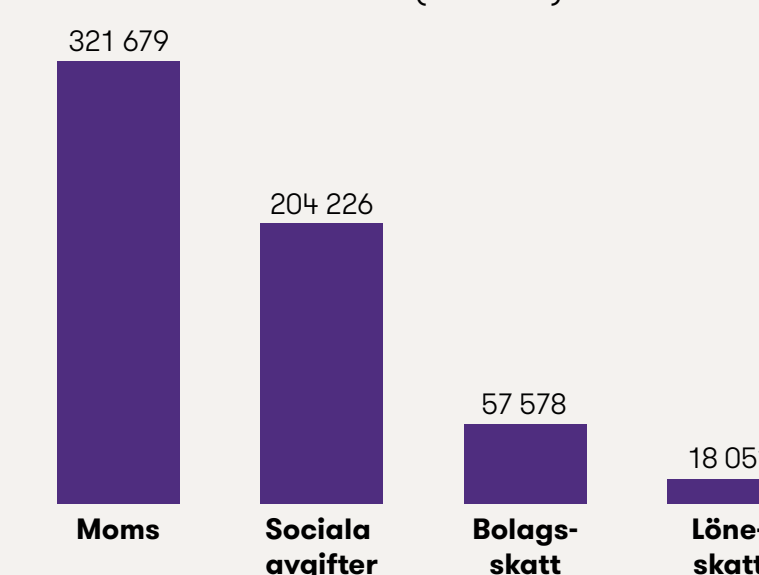
Vad beträffar koncernens och moderbolagets resultat och ställning i övrigt hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar samt kassaflödesanalys med tillhörande noter.

Omsättning	Verksamhetskostnader
1 626 840 tkr	1 380 159 tkr
Löner och ersättning	Samhällsinvestering¹
1 014 112 tkr	3 407 tkr
Betalningar till finansärer - utdelning	Betald inkomstskatt
158 400 tkr	53 778 tkr
Avskrivning	Årets resultat
26 656 tkr	208 649 tkr

¹) Inkluderar seminarier, samarbeten, sponsring och välgörenhet.

Betalda skatter under räkenskapsåret

Totala skatter: 601 534 (567 010)





Riskhantering

Risker och riskhantering

Företagsledningen samverkar med ERM-rådet (Enterprise Risk Management) för att identifiera och utvärdera olika risker. Det innefattar hållbarhets, strategiska, operationella och finansiella risker. Rådet analyserar också vilka åtgärder som vidtas, utvärderar vilka ytterligare åtgärder som kan tänkas vidtas för att minska riskerna. Riskerna och förslag på hantering förankras och godkänns i styrelsen årsvis.

Syftet är att med ett strukturerat och proaktivt sätt förebygga risker i verksamheten. Alla övergripande risker som påverkar vår nuvarande och framtida affär hanteras.

Rådet utgörs av Vice vd/CFO, Risk management partner och Hållbarhetschef, som ansvarar för risker och affärsetiska frågor. Rådet sammanträder minst två gånger per år samt i samband med affärsplanering & budgetarbete. ERM-rådet gör också en uppskattning på den finansiella påverkan som risken utgör om den inträffar. Arbetet är viktigt för att ha fokus på rätt områden och göra rätt prioriteringar i vårt förebyggande riskarbete.

Framåt är ambitionen fortsatt fokus på kvalitets- och compliancefrågor, och att förstärka dessa områden ytterligare under kommande verksamhetsår.

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

Finansiella risker

De finansiella riskerna består främst i kreditrisk knutna till kundfordringar. Omsättningen på koncernens tio största kunder står för drygt fyra procent (fyra procent) av den totala nettoomsättningen. Exponeringen mot enskild kund utgör därför inte någon marknadsrisk för koncernen. Dock har pandemin medfört en ökad kreditrisk för företaget. Genomsnittlig kredittid är 21 dagar (22). Konstaterade kundförluster uppgår till 0,4 procent av omsättningen (0,4 procent). Ränte- och valutarisker i koncernen är inte väsentliga. Verksamheten finansieras till största del via eget kapital och egen intjäning. Likviditetsrisk bedöms som låg, vi befarande en ökad risk till följd av pandemin och vidtog åtgärder för förhöjd beredskap med checkkredit för att hantera variationer under året. Kredit- och likviditetsrisk bedöms normalt som låg och vi befarade en ökad risk till följd av Corona och vidtog åtgärder för förhöjd beredskap.. Risken bedöms som fortsatt låg.

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



Väsentliga områden utifrån risk

Risker och riskhantering: I vår översikt på sid 65–68 kan du läsa mer om riskernas påverkan och vår riskhantering.

Kund – vår affär, etik och affärseende

Ansvarsfull rådgivning	Antikorruption	Hållbara kunder och uppdrag	Hållbar tillväxt och tjänster
<p>Grant Thornton har en viktig funktion i samhället att ge oberoende rådgivning till tillväxtbolag.</p> <p>Vår påverkan I vår rådgivning ska vi följa lagar och regler, upprätthålla en god affärssed, skydda våra kunders data och agerar etiskt mot våra kunder och intressenter.</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riskmangementhandbok (uppdaterad 2020101) och etikkod • Riktlinjer för kvalitetskontroller • Riktlinjer för kvalitetskrav • Uppförandekod (20210223) <p>Identifierade risker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risk för att yrkesetiken åsidosätts • Risk för väsentliga eller systematiska kvalitetsbrister i vårt utförande • Bristande anpassning till regulatoriska förändringar • Risk för dataintrång, dataförlust, datavbrott eller andra brister som kan påverka informationssäkerheten • Felaktig hantering av information på sociala medier eller i andra tillgängliga kanaler 	<p>Genom att kvalitetssäkra finansiell information, agera etiskt och rapportera alla typer av ekonomisk brottslighet bidrar till att skapa trygghet i samhället, hållbart företagande och ett välmående näringsliv.</p> <p>Vår påverkan Genom att arbetar mot mutor och korruption och genom att minimera risker och följa regelverk</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antikorruptionspolicy (uppdaterad 2020101) • Riktlinjer för kvalitetskontroller • Riktlinjer för kvalitetskrav • Uppförandekod (20210223) <p>Identifierade risker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbetare agerar med bristfälligt omdöme – oegentligheter, bristfällig etik eller dåligt uppförande som skadar Grant Thornton 	<p>Grant Thornton vill arbeta med uppdrag där motpartens ambitioner och värderingar stämmer med våra.</p> <p>Vår påverkan Genom att våra kunder, samarbetspartners och uppdrag utvärderas utifrån oberoenderegler, riskperspektiv och med hänsyn till vår etiska värdegrund innan acceptans.</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riskmangementhandbok (uppdaterad 2020101) och etikkod • Riktlinjer för kvalitetskontroller • Riktlinjer för kvalitetskrav • Uppförandekod (20210223) <p>Identifierade risker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Att vi inte arbetar med ”rätt” kunder långsiktigt utifrån ekonomiskt, socialt eller miljömässigt perspektiv 	<p>Vi strävar efter att vara långsiktiga i våra affär, arbeta integrerat med hållbarhet i vårt kunderbjudande och styra våra interna affärsaktiviteter långsiktigt.</p> <p>Vår påverkan Med vår affärsmodell skapa värde för alla våra intressenter och att i våra affärsbeslut ta hänsyn till hur vi påverkar medarbetare, kunder, samhälle och miljö på kort och lång sikt.</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uppförandekod (20210223) <p>Identifierade risker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Låg utveckling och innovationsförmåga – anpassning till ny teknik och nya krav från omgivningen. • Ledarskap, sammansättning och kultur inte är tillräcklig för långsiktig förändring och utveckling • Globalt erbjudande inte tillräckligt attraktivt • Marknadsrisker – konjunkturnedgång/konkurrentrisk, makroekonomisk utveckling, anpassningsförmåga till omvärldsförändringar • Kortsiktiga lönsamhetskrav och uppföljning Finansiella risker – kreditrisk knuten till kundfordringar och likviditetsrisk



Medarbetare

Samhälle

Hållbar arbetsplats	Inkludering, mångfald, jämställdhet	Samhällsutveckling	Ansvarsfull leverantörskedja	Klimatpåverkan
<p>Som arbetsgivare har vi ansvar för de 1 200 individer som arbetar hos oss, samt så har vi ett indirekt ansvar åt deras familjer och i det lokala samhället vi verkar i.</p> <p>Vår påverkan Genom att attraherar nya och behålla våra medarbetare med ett utvecklat ledarskap och arbetsvillkor som stimulerar hälsa och välbefinnande. När vi bidrar till karriärsutveckling genom t ex utbildning.</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmiljöpolicy • Mångfald och jämställdhetspolicy (20190501) • Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier • Rekryteringspolicy • Arbetsmiljöronder som genomförs årligen • Uppförandekod (20210223) <p>Identifierade risker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risk för ökad ohälsa bland medarbetare • Svårigheter att attrahera och utveckla medarbetare • Otillräckliga rutiner och processer för katastrofhantering • Risk för större avhopp av enheter/nyckelmedarbetare 	<p>Framtiden kommer ställa nya krav på både kompetens och sätt att arbeta. Om vi har medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger det oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå våra kunders olika behov. Det gör att vi kan utveckla bättre tjänster, produkter och service.</p> <p>Vår påverkan Vi kan bidra till ökad mångfald genom att bedöma personer utifrån deras kompetens, visa respekt för individer, arbeta för att ge alla lika möjligheter oavsett ålder, bakgrund och kön. Arbeta proaktivt för att undvika all form av diskriminering.</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmiljöpolicy • Mångfald och jämställdhetspolicy (20190501) • Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier • Rekryteringspolicy • Sociala mediepolicy • Lönekartläggning som genomförs årligen • Uppförandekod (20210223) • Identifierade risker • Risk för brott mot mänskliga rättigheter – diskriminering av medarbetare • Risk för låg förändringstakt för att öka mångfalden och jämställdheten 	<p>Vi tror på ett samhälle där alla arbetar tillsammans för att ta tillvara på näringslivets innovationskraft och potential. Våra medarbetare har stor kunskap som vi delar med oss av för att inspirera, skapa relationer och nya affärer på våra mötesplatser. Vi engagerar oss i samhället genom våra nätverk, dialoger och med finansiellt bidrag för att utveckla entreprenörskapet.</p> <p>Vår påverkan Genom våra tjänsteleveranser och kunskapsdelning i vår seminarieverksamhet och samarbeten med entreprenörsnätverk, välgörenhet, sponsring eller liknande engagemang bidrar vill till samhällets utveckling, tillsammans med de skatter som företaget betalar till samhället.</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Policy för sponsring (20190501) 	<p>För att kunna driva vår verksamhet köper vi varor och tjänster från olika leverantörer. Våra betydande inköp handlar om teknologi, hyra av lokaler och fastigheter, kontorsmaterial, evenemang, mat och resor. Vår affärsverksamhet präglas av ansvar och ska bedrivas på ett socialt, etiskt och miljömässigt riktigt sätt och vi vill säkerställa att vi tillsammans med våra leverantörer arbetar för en hållbar utveckling.</p> <p>Vår påverkan Genom att samarbeta med leverantörer och underleverantörer innan vi ingår avtal. Säkerställ att vår uppförandekod efterlevs och skydda mänskliga rättigheter, justa arbetsvillkor och minska negativ påverkan på miljön.</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uppförandekod för leverantörer • Uppförandekod (20210223) <p>Identifierade risker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risk för brott mot mänskliga rättigheter – våra samarbetspartners bryter (inte följer) • mänskliga rättigheter, i externa sammanhang & leverantörsledet 	<p>Vi är en tjänstebolag och påverkar miljön genom våra inköp, resor, uppehålle, materialanvändning och den energi vi använder i våra lokaler.</p> <p>Vår påverkan Genom att välja de alternativ som är minst skadliga för miljön när vi reser, arbeta digitalt, och annars med återanvändning och miljövänliga material samt arbeta för att gå över till förnybar el och minska energianvändningen.</p> <p>Styrande dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miljöpolicy (uppdaterad 20190501) • Uppförandekod (20210223) <p>Identifierade risker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Långsam anpassning till de förändringar som behövs för att minska CO₂ utsläpp



Styrelse

Om Grant Thornton

Grant Thornton Sweden AB är ett registrerat revisionsbolag och det bolag där i huvudsak all affärsverksamhet bedrivs. Bolaget ägs av Lindebergs Intressenter AB som i sin tur vid verksamhetsåret 2020/2021 ägdes av 149 (144) partners direkt eller via egna bolag. Samtliga partners är anställda i Grant Thornton Sweden AB. Grant Thornton Sweden AB är ett helägt dotterbolag till Lindebergs Intressenter AB, org. nr. 556495-6422, med säte i Stockholm.

Aktieägare

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

Valberedning

Valberedningen arbetar på direkt uppdrag av ägarna och dess uppdrag är att nominera ledamöter till styrelsen. Valberedningen genomför även en årlig utvärdering av styrelsens och ledamöternas arbete. Val till valberedningen sker genom ett röstningsförfarande av partners och administreras av tre seniora partners från regionerna Norr, Syd och Stockholm.

Styrning

Styrelsens arbete styrs av en årligen fastställd arbetsordning som reglerar beslutsordningen inom bolaget, firmateckning, styrelsens mötesordning, ordförandens arbetsuppgifter samt arbetsfördelningen mellan styrelse och VD. Styrelsearbetet under året följer en fastställd årsagenda i form av ett årshjul. Styrelsen har inte inom sig, förutom en utsedd kvalitetsansvarig, gjort någon fördelning av styrelsens ansvarsområden utöver styrelseordförandes särskilda ansvar. Enskilda styrelseledamöter är, på grund av sin särskilda kompetens och erfarenhet, mer drivande i vissa frågor.

Styrelsen följer upp verkställande direktörens arbete samt ansvarar för att organisation, ledning och riktlinjer av bolagets är ändamålsenligt uppbyggda. Styrelsen ansvarar vidare för utveckling och uppföljning av bolagets strategier genom planer och mål där hållbarhet är en integrerad del,

större investeringar, utvärdering och tillsättande av VD samt löpande uppföljning av verksamheten.

Styrelsen fastställer årligen övergripande policys, riktlinjer kring kvalitet, budget och ansvarar för årsredovisningen. Ordföranden leder styrelsens arbete så att detta utövas enligt aktiebolagslagen och andra relevanta lagar. Denne följer verksamheten i dialog med verkställande direktören och ansvarar för att övriga ledamöter får den information som är nödvändig för hög kvalitet i diskussion och beslut.

Styrelsens arbete under året

Under året har styrelsen haft sex ordinarie möten samt ett strategimöte. Den externa adjungerade ledamoten bidrar till värde i form av externa perspektiv och erfarenheter i strategiskt viktiga frågor. Styrelsen har normalt fem till sex ordinarie sammanträden per år och hanterar för ett aktiebolag sedvanliga styrelsefrågor. Företagets revisor rapporterar sina iakttagelser årligen vid ett möte till styrelse och företagsledningen.

Styrelsen har under räkenskapsåret bestått av sex ordinarie styrelseledamöter. Styrelsen har dessutom en adjungerad extern ledamot som tillsammans med vd och en personalrepresentant har deltagit i samtliga styrelsemöten.

Styrelsen för räkenskapsåret 2020/21 valdes vid årsstämman i juni 2020 och utgjordes av (ordinarie ledamöter): Michael Palm, Rickard Julin, Carl Niring, Mia Rutenius, Sara Uhlén och Henrik Hedberg

Utvärdering

Styrelsen genomför årligen en utvärdering av styrelsearbetet. Utvärderingen sker genom en enkätundersökning till styrelseledamöterna och resultatet av undersökningen presenteras därefter för hela styrelsen som mot denna bakgrund tar fram konkreta förslag på hur styrelsearbetet kan utvecklas, förbättras och effektiviseras i de delar där sådant behov finns.

Styrelseutvärderingen för 2021 har visat på ett öppet och konstruktivt styrelseklimat med en väl fungerande kontroll och beslutsprocess. I utvärderingen granskades bland annat styrelsens engagemang, arbetssätt, kommunikation och hantering av potentiella risker.

Valberedningen tar del av styrelsens årliga utvärdering men gör också en fördjupad utvärdering av styrelsens arbete genom intervjuer med samtliga ledamöter.



Michael Palm
[1975]

Ordförande

I styrelsen sedan: 2014

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Kontorsledning i Uppsala



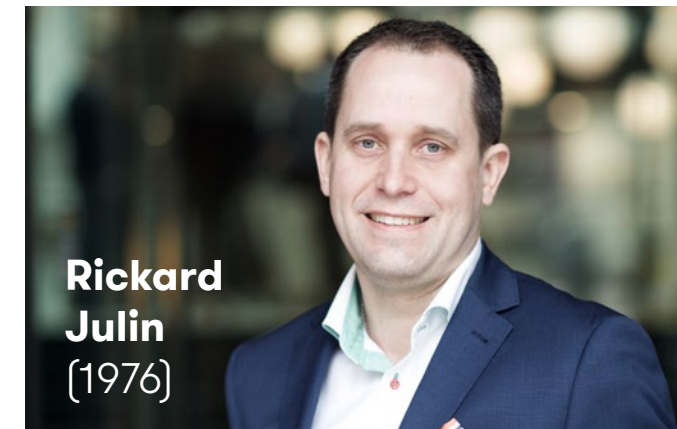
Mia Rutenius
[1974]

Ledamot

I styrelsen sedan: 2018

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Affärsområdeschef Revision och ansvarig för IBC



Rickard Julin
[1976]

Ledamot

I styrelsen sedan: 2017

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet:
Kontorschef Helsingborg



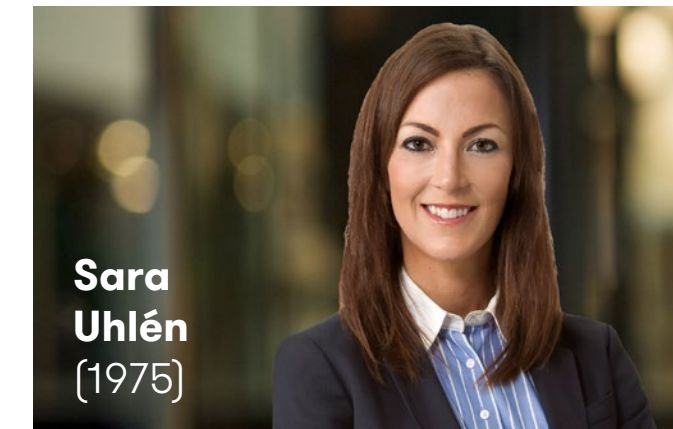
Carl Niring
[1969]

Ledamot

I styrelsen sedan: 2016

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet: Medlem
i Stockholms kontorsledning



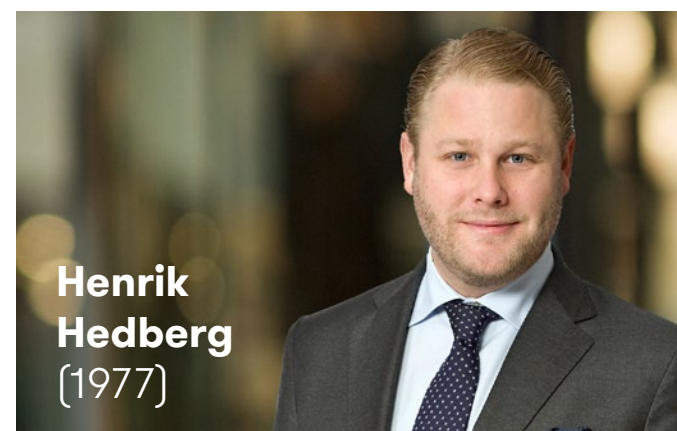
Sara Uhlén
[1975]

Ledamot

I styrelsen sedan: 2020

Titel: Auktoriserad
redovisningskonsult

Tidigare erfarenhet:
Kontorsledning i Stockholm



Henrik Hedberg
[1977]

Ledamot

I styrelsen sedan: 2020

Titel: Auktoriserad skatterådgivare

Tidigare erfarenhet: Medlem
i affärsområde skatts ledningsgrupp



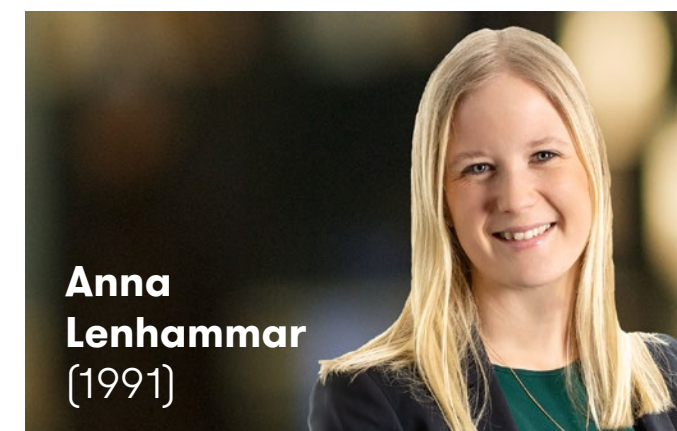
Anna Johnson
[1972]

Vd

Adjungerad sedan: 2016

Titel: Auktoriserad revisor

Tidigare erfarenhet: Styrelseleda-
mot Grant Thornton International
och kontorschef



Anna Lenhammar
[1991]

Personalrepresentant

Adjungerad sedan: 2020

Titel: Assistant Manager revision

Tidigare erfarenhet: Gruppchef
Revision



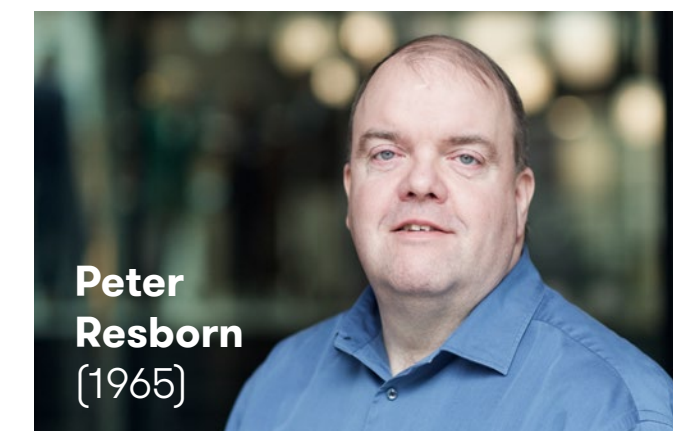
Lennart Käll
[1958]

Extern ledamot

Adjungerad sedan: 2018

Titel: Styrelsearbete/rådgivare

Tidigare erfarenhet: Vd i olika bran-
scher, ägarstyrning och
styrelsearbete



Peter Resborn
[1965]

Sekreterare

Adjungerad sedan: 2016

Titel: Chefsjurist

Tidigare erfarenhet: Konsult,
bolagsjurist



Företagsledning

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

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



Anna Johnson
CEO

I företagsledningen sedan: 2016

Tidigare erfarenhet: Kontorschef, Styrelseledamot Grant Thornton International

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



Karitha Ericson
COO,
Deputy CEO

I företagsledningen sedan: 2012

Tidigare erfarenhet: Personalchef, styrelsearbete

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



Mats Fagerlund
Head of Advisory

I företagsledningen sedan: 2012

Tidigare erfarenhet: Departementssekreterare Näringsdepartementet

”Jag tror på kraften i marknadsökningen som ett medel för att nå ökad hållbarhet”



Monika Wannholm
Office Managing Partner

I företagsledningen sedan: 2018

Tidigare erfarenhet: Revisionsledning Stockholmskontoret

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



Pia Håkansson
Director People & Culture

I företagsledningen sedan: 2019

Tidigare erfarenhet: Medarbetare- och ledarutveckling i finansbranschen

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



Daniel Forsgren
CFO,
Deputy CEO

I företagsledningen sedan: 2017

Tidigare erfarenhet: Revisionschef och affärsområdeschef Stockholm

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



Annie Sebelius
Director Marketing & Communications

I företagsledningen sedan: 2018

Tidigare erfarenhet: Kommunikationsrådgivare och kommunikationschef

”Jag brinner för den affärsmässiga hållbarheten. När kommersiella intressen går hand i hand med samhällsnyttan – det är min passion”



Henrik Johansson
Head of Office Network

I företagsledningen sedan: 2018

Tidigare erfarenhet: Ansvarig för affärsrådgivning

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



Styrning av hållbarhet

Grant Thorntons styrelse är ytterst ansvarig för att ett aktivt och långsiktigt arbete för hållbar utveckling bedrivs inom företaget.

Styrelsen beslutar om strategi, mål samt policy för hållbart företagande, följer upp och utvärderar hållbarhetsarbetet.

Företagsledningen presenterar företagets strategiska affärsplan, inklusive ambition, riktning och mål. Arbetet följs upp kontinuerligt under affärsplaneperioden.

Grant Thorntons hållbarhetschef ansvarar för den strategiska agendan, den interna förändringen och aktiviteter, måluppföljning och kommunikation. Hållbarhetschefen har till uppgift att styra, prioritera och fatta beslut. Arbetet förankras vid planerade tillfällen i företagsledning och i styrelse vid behov.

Väsentliga områden

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

- Kund – vår största påverkan har vi genom vår rådgivning och driva att våra kunders affär driver mot långsiktig hållbar tillväxt

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

För att fokusera på de hållbarhetsfrågor där Grant Thornton har störst påverkan genomförs en årlig genomgång av väsentlighetsanalysen. De väsentliga frågorna reflekterar de frågor som prioriterats högst av Grant Thorntons intressenter samt de frågor som är mest väsentliga för Grant Thornton ur ett hållbarhets- och affärsstrategiskt perspektiv. Arbetet styrs och följs upp genom målen i övergripande strategin.

Riskbedömning

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

FN:s Globala mål för hållbar utveckling – Agenda 2030

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

UN Global Compact

Grant Thornton följer de tio principerna för hållbart företagande som ligger till grund i vår uppförandekod. Varje år rapporterar Grant Thornton hur vi efterlever och vad vi har gjort inom respektive område

Uppföljning av mål

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

Arbetet styrs av riktlinjer som är godkända i företagsledningen:

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



Grant Thorntons arbetsmiljöarbete

Grant Thorntons medarbetare har rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö såväl på våra egna kontor som i de miljöer där de utför uppdrag. Vi ska erbjuda en arbetsplats som präglas av jämställdhet, mångfald och respekt för den enskilde medarbetaren. Vårt arbetsmiljöarbete utgår från Arbetsmiljölagen kompletterat med föreskrifter utgivna av Arbetsmiljöverket. Detta utgör basen i de riktlinjer och rutiner som ligger till grund för vårt systematiska arbetsmiljöarbete, inklusive hur vi fördelar roller och ansvar. Det handlar i grunden om att uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka våra medarbetares hälsa och säkerhet.

Tillsammans för ett friskt och säkert arbetsliv

Vår Arbetsmiljöpolicy ger uttryck för den arbetsmiljö vi långsiktigt vill uppnå. I policyn finns också mål för hur vi ska främja den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Policyn tillsammans med andra dokument i Arbetsmiljöhandboken ger vägledning för hur olika situationer relaterade till arbetsmiljöarbetet ska hanteras. Arbetet följs upp minst en gång per år. Som arbetsgivare är Grant Thornton ytterst ansvarig för beslut och verkställande i alla arbetsmiljöfrågor. Vår utgångspunkt är att arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten där alla är med och bidrar, såväl chefer som medarbetare och arbetsmiljöombud. Samtliga medarbetare omfattas av Grant Thorntons arbetsmiljöarbete.

Hantering av arbetsmiljörelaterade risker

Samtliga kontor har ett arbetsmiljöombud som företräder sina kollegor och samverkar med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor. I uppdraget ingår att identifiera olika risker i arbetsmiljön, både fysiska såväl som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt att främja ett gott arbetsklimate. På varje kontor ska en arbetsmiljörund genomföras minst en gång per år. Vid större förändringar, till exempel omorganisationer, ska en riskbedömning göras på förhand där arbetsmiljöombudet deltar. Regelbundet sker också en översyn av den ergonomiska situationen på respektive kontor. För våra medarbetare finns flera möjligheter att också direkt dela med sig av hur man upplever sin arbetsmiljö, i t ex den årliga medarbetarundersökningen och i regelbundna utvecklings- och uppföljningssamtal. Frågor kopplat till arbetsmiljön ska vidare vara en återkommande punkt på personalmöten. Risker som inte kan åtgärdas omedelbart sätts upp i en handlingsplan, som följs upp och revideras löpande.

Aktivt hälsoarbete en del av vårt ansvar

Vårt mål är att arbeta proaktivt för att ge alla medarbetare förutsättningar till ett hållbart arbetsliv och ett individuellt välmående. För att lyckas med det arbetar vi framför allt med hälsofrämjande förånder och aktiviteter, och stöd vid risk för eller tecken på ohälsa. Vi erbjuder ett brett utbud av individuella friskvårdsaktiviteter och vi har hälsoinspiratörer på alla enheter som genomför lokala insatser. Vi erbjuder bland annat en sjukvårdsförsäkring för besvär där man kan behöva speci-

alistvård. Vidare finns en hälsoförsäkring för att förebygga ohälsa och snabbt hjälpa de som blivit sjuka, till exempel genom samtalsterapi och bedömning av ergonom eller sjukgymnast. Alla tillsvidareanställda har också rätt till en hälsoundersökning vartannat år via vår företagshälsovård. I det proaktiva arbetet för att minska sjukfrånvaron mäter och informerar HR-avdelningen alla chefer om upprepad korttidsfrånvaro. Långtidssjukskrivningar mäts och informeras också tertialsvis. Vid behov görs en rehabiliteringsplan enligt vår process för rehabilitering.

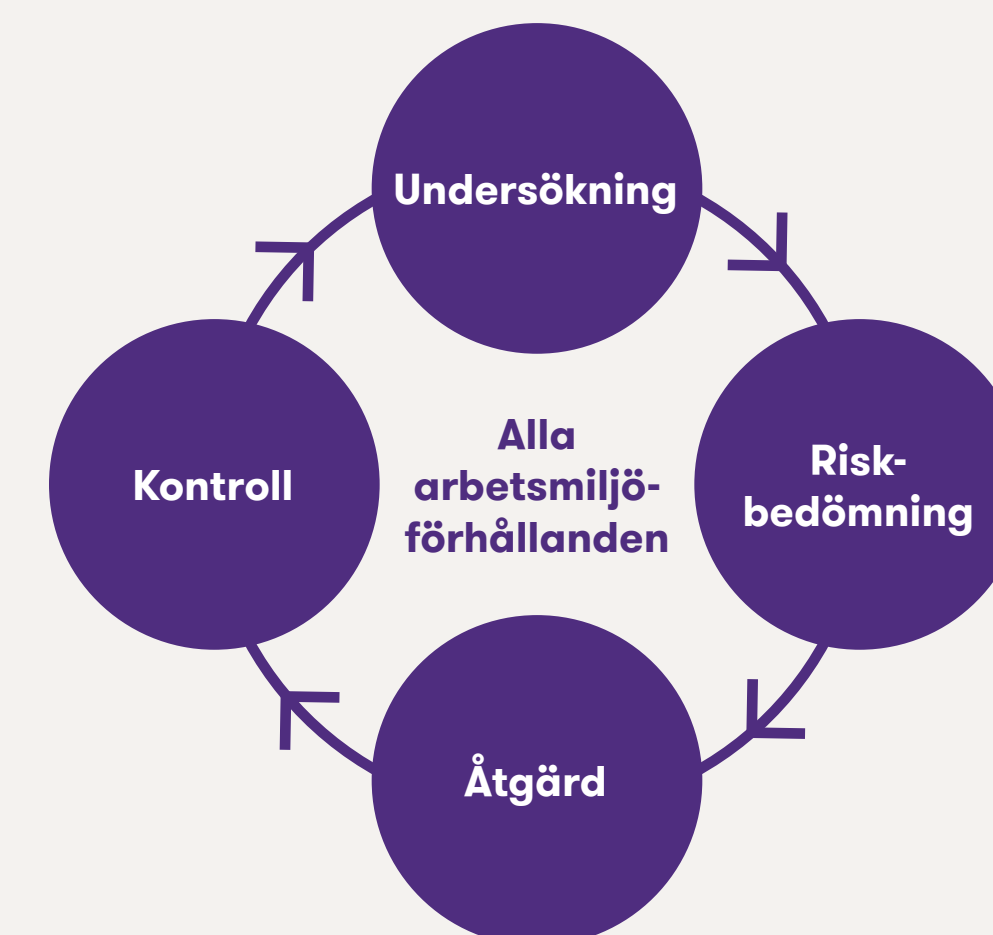
Att utföra arbete ute hos kund är inslag i våra medarbetares arbetsvardag. Arbetet utförs då i situationer och miljöer som Grant Thornton inte råder över. Utgångspunkten är dock att våra medarbetare inte ska uppleva risker för ohälsa. Det innebär att Grant Thornton i affärsuppgörelserna ska betona arbetsmiljöaspekten i uppdragen. Men också att varje medarbetare själv beaktar och informerar om arbetsmiljön vid uppdrag hos kund.

Utbildning kring arbetsmiljö och hälsa

Grant Thornton erbjuder e-utbildning kring arbetsmiljö och hälsa. Syftet med utbildningen är att få kunskap för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar som chef/ledare eller i sin roll som arbetsmiljöombud. Utbildningen är obligatorisk för chefer som genomför den i samband med att de tillträder roll som chef och följs upp 1-2 gånger per år. Vid introduktion av nya medarbetare ingår en kortare arbetsmiljöutbildning.

Medarbetarinflytande

Inom Grant Thornton finns det en referensgrupp som fungerar som en remissinstans för medarbetarfrågor. Här ingår framröstade personalrepresentanter från samtliga kontor. Särskilt utsedda distriktsrepresentanter förmedlar sedan informationen vidare till den centrala representanten samt styrelserepresentanten, som i sin tur tar med frågorna till företagsledning och styrelse. Då rollen som personalrepresentant samt arbetsmiljöombud ofta rör samma typ av frågor är det vanligt att dessa roller innehas av samma person.



Ett systematiskt arbetsmiljöarbete blir aldrig färdigt och handlar i grunden om att kontinuerligt uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka medarbetarnas hälsa och säkerhet. Vårt arbete bygger på fyra steg: Undersökning, Riskbedömning, Åtgärd och Kontroll. Tydliga rutiner, kunskap, fördelning av arbetsmiljöuppgifter och samverkan på arbetsplatsen är viktiga inslag i dessa för att uppnå önskat resultat.



Finansiella rapporter

Rörelseresultatet i koncernen uppgår till 266 mkr jämfört med 205 mkr föregående år, vilket ger en rörelsemarginal på 16 procent (13 procent). Grant Thorntons hållbarhetsarbete är integrerat i våra centrala processer och affärsbeslut. Därför har vi även valt att integrera hållbarhetsrapporten i vår ordinarie årsredovisning för räkenskapsåret maj 2020 till april 2021. Redovisningen omfattar Grant Thornton Sweden AB som är ett helägt dotterbolag till Lindebergs Intressenter AB. Grant Thornton har i redovisningen utgått från ”International Integrated Reporting Framework” (IIRC), årsredovisningslagen och Global Reporting Initiative (GRI).

I detta kapitel

- 49** Resultaträkning
- 50** Balansräkning
- 52** Kassaflödesanalys
- 53** Noter
- 59** Femårsöversikt koncernen Grant Thornton
- 60** Affärsmål
- 62** Introduktion till redovisning av hållbarhet
- 63** Väsentlighetsanalys
- 69** GRI-Index
- 74** Nyckeltal
- 77** Underskrift av årsredovisningen
- 78** Revisionsberättelse
- 80** Kontaktuppgifter



Resultaträkning

Tkr	Not	Koncernen		Moderföretaget	
		2020-05-01 2021-04-30	2019-05-01 2020-04-30	2020-05-01 2021-04-30	2019-05-01 2020-04-30
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning		1 626 840	1 594 893	1 626 840	1 594 893
Övriga rörelseintäkter		19 702	15 224	19 702	15 224
Summa rörelsens intäkter m.m.		1 646 542	1 610 117	1 646 542	1 610 117
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	3, 4	-339 391	-367 758	-339 391	-367 758
Personalkostnader	5	-1 014 112	-1 010 288	-1 014 112	-1 010 288
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		-26 656	-26 826	-26 656	-26 826
Summa rörelsens kostnader		-1 380 159	-1 404 872	-1 380 159	-1 404 872
Rörelseresultat		266 383	205 245	266 383	205 245
Resultat från finansiella poster					
Ränteintäkter och liknande resultatposter		795	1 255	795	1 255
Räntekostnader och liknande resultatposter		-1 048	-666	-1 048	-666
Resultat efter finansiella poster		266 130	205 834	266 130	205 834
Bokslutsdispositioner	6	-441	-890	2 170	-890
Skatt årets resultat	7	-57 040	-46 785	-57 578	-47 528
ÅRETS RESULTAT		208 649	158 159	210 722	157 416



Balansräkning

Tkr	Not	Koncernen		Moderföretaget	
		2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar					
Goodwill	8	8 272	11 920	8 272	11 920
Övriga immateriella anläggningstillgångar	9	–	6 858	–	6 858
Summa immateriella anläggningstillgångar		8 272	18 778	8 272	18 778
Materiella anläggningstillgångar	10	24 403	36 237	24 403	36 237
Finansiella anläggningstillgångar					
Andelar i koncernföretag	11	–	–	244	244
Långfristiga fordringar		1 595	1 745	1 595	1 745
Summa finansiella anläggningstillgångar		1 595	1 745	1 839	1 989
Summa anläggningstillgångar		34 270	56 760	34 514	57 004
Omsättningstillgångar					
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar		143 730	135 359	143 730	135 359
Aktuell skattefordran		10 408	15 619	10 325	15 536
Övriga fordringar		2 343	2 710	2 343	2 710
Upparbetad men ej fakturerad intäkt		164 175	164 280	164 175	164 280
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		53 414	41 790	53 414	41 790
Summa kortfristiga fordringar		374 070	359 758	373 987	359 675
Kassa och bank	12	276 422	174 750	276 422	174 750
Summa omsättningstillgångar		650 492	534 508	650 409	534 425
SUMMA TILLGÅNGAR		684 762	591 268	684 923	591 429



Tkr	Not	Koncernen		Moderföretaget	
		2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
EGET KAPITAL OCH SKULDER					
Eget kapital	13				
Bundet eget kapital					
Aktiekapital		1 048	1 048	1 048	1 048
Reservfond				364	364
Summa bundet eget kapital				1 412	1 412
Fritt eget kapital					
Annat eget kapital inklusive årets resultat		308 011	257 829		
Balanserat resultat				1 689	2 673
Årets resultat				210 722	157 416
Summa fritt eget kapital				212 411	160 089
Summa eget kapital		309 059	258 877	213 823	161 501
Obeskattade reserver					
Periodiseringsfonder				109 800	109 800
Ackumulerade överavskrivningar				11 477	14 088
Summa obeskattade reserver				121 277	123 888
Avsättningar					
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		654	682	654	682
Uppskjutna skatteskulder	14	59 862	61 668	33 820	35 155
Övriga avsättningar	15	7 005	5 000	7 005	5 000
Summa avsättningar		67 521	67 350	41 479	40 837
Långfristiga skulder					
Skulder till kreditinstitut		-	4 590	-	4 590
Summa långfristiga skulder		-	4 590	-	4 590
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		18 755	19 213	18 755	19 213
Skulder till koncernföretag		24 235	17 418	24 397	17 580
Övriga skulder		67 440	65 046	67 440	65 046
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	16	197 752	158 774	197 752	158 774
Summa kortfristiga skulder		308 182	260 451	308 344	260 613
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		684 762	591 268	684 923	591 429



Kassaflödesanalys

Tkr	Koncernen		Moderföretaget	
	2020-05-01 2021-04-30	2019-05-01 2020-04-30	2020-05-01 2021-04-30	2019-05-01 2020-04-30
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN				
Rörelseresultat	266 383	205 245	266 383	205 245
Justering för poster som inte ingår i kassaflöden:				
Av- och nedskrivningar	26 656	26 826	26 656	26 826
Realisationsresultat inventarier	1 767	-813	1 767	-813
Avsättningar	1 977	-3 038	1 977	-3 038
	296 783	228 220	296 783	228 220
Erhållen ränta	795	1 255	795	1 255
Betald ränta	-1 048	-666	-1 048	-666
Betalda inkomstskatter	-53 778	-36 735	-53 778	-36 742
Kassaflöde före förändringar i rörelsekapitalet	242 752	192 074	242 752	192 067
Förändringar i rörelsekapitalet:				
Förändring av varulager	-	-	-	150
Förändring av upparbetad men ej fakturerad intäkt	105	7 284	105	7 248
Förändring av kundfordringar och andra fordringar	-19 542	59 857	-19 542	59 857
Förändring av leverantörsskulder och andra skulder	47 731	-8 154	47 731	-8 147
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	271 046	251 025	271 046	251 175
INVESTERINGSVERKSAMHETEN				
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	-3 166	-9 406	-3 166	-9 406
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	-2 927	-8 883	-2 927	-8 883
Förändring av långfristiga fordringar	150	-	150	-
Kassaflöde använt i investeringsverksamheten	- 5 943	-18 289	- 5 943	-18 289
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN				
Amortering av banklån	-4 590	-3 060	-4 590	-3 060
Utbetalda koncernbidrag	-441	-890	-441	-890
Betald utdelning	-158 400	-158 400	-158 400	-158 400
Kassaflöde från/använt i finansieringsverksamheten	-163 431	-162 350	-163 431	-162 350
Nettoförändring av likvida medel	101 672	70 386	101 672	70 536
Likvida medel vid årets början	174 750	104 364	174 750	104 214
Likvida medel vid årets slut	276 422	174 750	276 422	174 750



Noter

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

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

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

Värderingsprinciper koncernredovisningen Koncernredovisningen

I koncernredovisningen konsolideras Moderföretaget och samtliga dotterföretags verksamheter fram till och med den 30 april 2021. Dotterföretag är alla företag i vilka Koncernen har rätten att utforma företagets finansiella och operativa strategier i syfte att erhålla ekonomiska fördelar. Koncernen uppnår och utövar bestämmande inflytande genom att inneha 100 procent av rösterna. Alla dotterföretag har balansdag den 30 april och tillämpar Moderbolagets värderingsprinciper.

Transaktioner som elimineras vid konsolidering

Koncerninterna transaktioner och balansposter elimineras i sin helhet vid konsolidering.

Förvärvsmetoden

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

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

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

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

Obeskattade reserver

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

Intäkter

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

Tjänsteuppdrag

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

Immateriella anläggningstillgångar

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

Avskrivning av programvaror görs linjärt över den beräknade nyttjandeperioden som omprövas per varje balansdag. För goodwill används en nyttjandeperiod på 5 år.

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

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

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

Materiella anläggningstillgångar

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

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

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

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

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

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



Operationell leasing

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

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

Prövning av nedskrivningsbehov av immateriella och materiella anläggningstillgångar

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

Inkomstskatter

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

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

Aktuell skatt

Aktuell skatt är skattekostnaden för innevarande räkenskapsår som avser årets skattepliktiga resultat och den del av tidigare räkenskapsårs inkomstskatt som ännu inte redovisats. Aktuell skatt värderas till det sannolika beloppet enligt de skattesatser och skatteregler som gäller per balansdagen.

Uppskjuten skatt

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

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

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

Likvida medel

Likvida medel består av kassamedel och disponibla tillgodohavanden hos banker.

Eget kapital

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

Annat eget kapital inklusive årets resultat som inkluderar följande:

- Reservfond
- Eget kapitalandel i obeskattade reserver
- Balanserade vinstmedel

Ersättningar till anställda

Kortfristiga ersättningar

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

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

Ersättningar efter avslutad anställning

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

Avgiftsbestämda pensionsplaner

Koncernen betalar fastställda avgifter till andra juridiska personer avseende flera statliga planer och försäkringar för enskilda anställda. Koncernen har inga legala eller informella förpliktelser att betala ytterligare avgifter utöver betalningar av den fastställda avgiften som redovisas som en kostnad i den period där den relevanta tjänsten utförs.

Ersättning vid uppsägning

Avsättning för avgångsvederlag redovisas när Koncernen har en legal eller informell förpliktelse att avsluta anställning före dess upphörande eller att lämna ersättning vid uppsägning genom erbjudande för att uppmuntra frivillig övergång. Avsättning görs för den delen av uppsägningslönen som den anställde får utan arbetsplikt med tillägg för sociala avgifter vilket representerar den bästa uppskattningen av den ersättning som förväntas krävas för att reglera förpliktelsen.

Avsättningar och eventualförpliktelser

Avsättningar

Avsättningar för legala processer eller andra krav redovisas när Koncernen har en legal eller informell förpliktelse till följd av en inträffad händelse, det är sannolikt att ett utflöde av resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen och beloppet kan uppskattas på ett tillförlitligt sätt. Tidpunkten eller beloppet för utflödet kan fortfarande vara oviss.

Eventualförpliktelse och eventualtillgångar

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

Som eventualförpliktelse redovisas en befintlig förpliktelse till följd av inträffade händelser, men som inte redovisas som skuld eller avsättning eftersom det inte är sannolikt att ett utflöde av resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen eller förpliktelsens storlek inte kan beräknas med tillräcklig tillförlitlighet.

Definition av nyckeltal

Rörelsemarginal Rörelseresultat / Nettoomsättning

Soliditet Eget kapital / Summa tillgångar

Avkastning på totalt kapital Resultat efter finansiella poster plus räntekostnader / Summa tillgångar

Moderföretaget

Moderföretaget tillämpar samma värderingsprinciper som koncernen förutom enligt följande:

Andelar i dotterföretag

Andelar i dotterföretag värderas till anskaffningsvärde minskat med eventuella nedskrivningar.

Obeskattade reserver

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

Uppskjuten skatt

Uppskjuten skatt ingår i obeskattade reserver.

**NOT 2 UPPSKATTNINGAR OCH BEDÖMNINGAR**

När finansiella rapporter upprättas måste styrelsen och den verkställande direktören i enlighet med tillämplade redovisnings- och värderingsprinciper göra vissa uppskattningar, bedömningar och antaganden som påverkar redovisning och värdering av tillgångar, avsättningar, skulder, intäkter och kostnader. De områden där sådana uppskattningar och bedömningar kan ha stor betydelse för Koncernen, och som därmed kan påverka resultat- och balansräkningarna i framtiden, beskrivs nedan.

Redovisning av pågående tjänsteuppdrag

Att bestämma värdet av pågående uppdrag kräver en genomgång av upparbetning, hur arbetet fortskrider i förhållande till plan och det arvode som kan faktureras, samt historisk erfarenhet av liknande arbeten.

Bedömning av osäkra fordringar

Kundfordringar värderas till det kassaflöde som förväntas inflyta till koncernen. Därmed görs en detaljerad och objektiv genomgång av alla utestående belopp på balansdagen.

Avsättningar för tvister

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

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

NOT 3 ERSÄTTNINGAR TILL REVISOR

Kostnadsförd ersättning uppgår till:	Koncernen		Moderföretaget	
	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020
Finnhammars Revisionsbyrå AB				
- revisionsuppdrag	360	360	360	360
Summa	360	360	360	360

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

NOT 4 OPERATIONELLA LEASINGAVTAL**Koncernen och moderföretaget**

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

Framtida minimileaseavgifter är enligt följande:

	Minimileaseavgifter			
	Inom 1 år	1-5 år	Efter 5 år	Summa
30 april 2021	114 517	341 774	78 625	534 916
30 april 2020	113 971	170 895	-	284 866

Leasingkostnaderna under räkenskapsåret uppgick till 128 845 tkr (126 914 tkr).

**NOT 5 PERSONAL
Medelantalet anställda**

Koncernen och moderföretaget	2020/2021		2019/2020	
	Totalt	Varav kvinnor	Totalt	Varav kvinnor
Stockholm	466	278	450	261
Göteborg	99	62	94	60
Örebro	68	45	69	46
Malmö	48	26	41	25
Uppsala	44	34	46	35
Kristianstad	42	27	41	26
Helsingborg	39	26	35	23
Västerås	38	30	41	31
Luleå	36	23	39	25
Jönköping	35	19	35	20
Nyköping	34	24	34	24
Norrköping	34	23	36	26
Visby	33	23	34	23
Sundsvall	32	24	33	24
Umeå	31	17	29	17
Karlstad	30	16	35	19
Eskilstuna	30	20	23	21
Gävle	39	26	41	28
Östersund	29	15	33	18
Kiruna	28	23	26	21
Linköping	27	20	31	23
Falun	23	16	22	14
Totalt	1 285	817	1 268	810

**Löner och ersättningar**

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

Koncernen och moderföretaget	2020/2021		2019/2020	
	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020
Löner – styrelse, verkställande direktör	1 908	1 860		
Löner – övriga anställda	648 148	628 887		
Totala löner och ersättningar	650 056	630 747		
Pensioner – styrelse, verkställande direktör	343	300		
Pensioner – övriga anställda	74 507	78 565		
Övriga sociala avgifter	242 267	226 948		
Totala sociala avgifter	317 117	305 813		

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

För styrelseledamöter som är anställda i Grant Thornton utgår inget styrelsearvode utan ledamöters ersättning ingår i löner för övriga ovan.

Fördelning i styrelse och företagsledning	Koncernen		Moderföretaget	
	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020
Styrelsen ¹				
Kvinnor	2	1	2	1
Män	4	4	4	4
Företagsledning och Vd				
Kvinnor	5	5	5	5
Män	3	3	3	3

1) Koncernuppgifterna är exklusive vilande dotterföretag.

NOT 6 BOKSLUTSDISPOSITIONER

	Koncernen		Moderföretaget	
	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020
Lämnade koncernbidrag	-441	-890	-441	-890
Skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	-	-	2 611	-
Återföring av periodiseringsfond	-	-	31 000	36 800
Avsättning till periodiseringsfond	-	-	-31 000	-36 800
Summa	-441	-890	2 170	-890

NOT 7 SKATT PÅ ÅRETS RESULTAT

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

Skattekostnaden består av följande komponenter:	Koncernen		Moderföretaget	
	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020
Aktuell skattekostnad	-58 914	-48 336	-58 914	-49 079
Uppskjuten skattekostnad	1 874	1 551	1 336	1 551
Skatt på årets resultat	-57 040	-46 785	-57 578	-47 528
Resultat före skatt	265 689	204 944	268 300	204 944
Skattesats	21,4%	21,4%	21,4%	21,4%
Förväntad skattekostnad	-56 857	-43 858	-57 416	-43 858
Aktuell skatt på ej avdragsgilla kostnader	-1 351	-3 434	-1 351	-3 434
Aktuell skatt på förändring av pågående tjänsteuppdrag	-22	-1 551	-22	-1 551
Aktuell skatt på förändring av obeskattade reserver	-	743	-	-
Uppskjuten skattekostnad	1 336	1 551	1 336	1 551
Periodiseringsfond skatteeffekt på återföring	-199	-236	-199	-236
Effekt av ändrad taxering	74	-	74	-
Redovisad skattekostnad	-57 040	-46 785	-57 578	-47 528
Effektiv skattesats	21%	23%	21%	23%

NOT 8 GOODWILL

	Koncernen		Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
Ingående anskaffningsvärde	53 353	69 951	39 854	56 452
Investeringar	3 166	7 384	3 166	7 384
Utrangering	-9 112	-23 982	-9 112	-23 982
Utgående anskaffningsvärde	47 407	53 353	33 908	39 854
Ingående avskrivningar enligt plan	-41 433	-58 035	-27 934	-44 536
Försäljning/utrangering	8 700	23 363	8 700	23 363
Årets av- och nedskrivningar	-6 402	-6 761	-6 402	-6 761
Utgående avskrivningar enligt plan	-39 135	-41 433	-25 636	-27 934
Redovisat värde	8 272	11 920	8 272	11 920

NOT 9 IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

	Koncernen		Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
Ingående anskaffningsvärde	18 950	16 928	-18 950	16 928
Investeringar	-	2 022	-	2 022
Utrangering	-18 950	-	-18 950	-
Utgående anskaffningsvärde	-	18 950	-	18 950
Ingående avskrivningar	-12 092	-5 896	-12 092	-5 896
Försäljning/utrangering	15 788	-	15 788	-
Årets avskrivningar	-3 696	-6 196	-3 696	-6 196
Utgående avskrivningar	-	-12 092	-	-12 092
Redovisat värde	-	6 858	-	6 858

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

**NOT 10 MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR**

	Koncernen		Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
Ingående anskaffningsvärde	146 879	166 382	146 879	166 382
Investeringar	2 927	8 883	2 927	8 883
Försäljning/utrangering	-2 413	-28 386	-2 413	-28 386
Utgående anskaffningsvärde	147 393	146 879	147 393	146 879
Ingående avskrivningar enligt plan	-110 642	-126 606	-110 642	-126 606
Försäljning/utrangering	1 047	29 832	1 047	29 832
Årets avskrivningar	-13 395	-13 868	-13 395	-13 868
Utgående avskrivningar enligt plan	-122 990	-110 642	-122 990	-110 642
Redovisat värde	24 403	36 237	24 403	36 237

NOT 11 ANDELAR I KONCERNFÖRETAG

I koncernen ingår följande dotterföretag:

Namn/säte	Org.nr	Antal andelar	Andel%	Redovisat värde
Avtrappningen RRE AB, Stockholm	556641-9387	1 236	100	144
Lindebergs Grant Thornton Redovisning i Stockholm AB, Stockholm	556623-1220	1 000	100	100
				244
Förändring under året:				
				Moderföretaget
				2021-04-30
				2020-04-30
Ingående anskaffningsvärde		8 059		8 059
Utgående anskaffningsvärde		8 059		8 059
Ingående nedskrivningar		-7 815		-7 815
Utgående nedskrivningar		-7 815		-7 815
Redovisat värde		244		244

NOT 12 KASSA OCH BANK

	Koncernen		Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
Outnyttjad checkräkningskredit uppgår till	100 500	100 500	100 500	100 500

NOT 13 EGET KAPITAL

Koncernen förändring	Aktiekapital	Annat eget kapital inkl. årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 2020-05-01	1 048	257 762	258 810
Utdelningar		-158 400	-158 400
Årets resultat		208 649	208 649
Utgående balans 2021-04-30	1 048	308 011	309 059
Moderföretaget förändring			
	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat
Ingående balans 2020-05-01	1 048	364	160 089
Utdelningar			-158 400
Årets resultat			210 722
Utgående balans 2021-04-30	1 048	364	212 411

Aktiekapital

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

	Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30
Tecknade och betalda aktier:		
Vid årets början	2 095	2 095
Summa aktier räkenskapsårets slut	2 095	2 095

**NOT 14 UPPSKJUTNA SKATTESKULDER**

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

	Koncernen		Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
Pågående tjänsteuppdrag	33 820	35 155	33 820	35 155
Obeskattade reserver	26 042	26 513	-	-
	59 862	61 668	33 820	35 155
Redovisat som:				
Uppskjuten skatteskuld	59 862	61 668	33 820	35 155

NOT 15 ÖVRIGA AVSÄTTNINGAR

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

	Koncernen		Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
Ursprunglig avsättning	33 000	33 000	33 000	33 000
Tidigare års återförda belopp	-28 000	-25 000	-28 000	-25 000
Årets återförda belopp	-295	-3 000	-295	-3 000
Årets avsättningar	2 300	-	2 300	-
Utgående värde	7 005	5 000	7 005	5 000

Övriga avsättningar avser vid bokslutstidpunkten förväntade utrednings- och processutgifter som bedömts oundvikliga till följd av tvister och skadeståndsärenden.

NOT 16 UPPLUPNA KOSTNADER

	Koncernen		Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
Upplupna semesterlöner	60 397	56 209	60 397	56 209
Upplupna arbetsgivaravgifter	44 512	41 000	44 512	41 000
Upplupna löner	41 264	30 429	41 264	30 429
Upplupen löneskatt	18 051	19 009	18 051	19 009
Övriga poster	33 528	12 127	33 528	12 127
	197 752	158 774	197 752	158 774

NOT 17 STÄLLDA SÄKERHETER OCH EVENTUALFÖRPLIKTELSE

Ställda säkerheter	Koncernen		Moderföretaget	
	2021-04-30	2020-04-30	2021-04-30	2020-04-30
För egna avsättningar och skulder:				
Företagsinteckningar	100 000	100 000	100 000	100 000

Eventualförpliktelser

Avsättning för utrednings- och processutgifter avseende rättsprocesser uppgår till 7 mkr (5 mkr fg år).

NOT 18 INKÖP OCH FÖRSÄLJNING MELLAN KONCERNFÖRETAG

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

NOT 19 HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Covid har en fortsatt påverkan på vår verksamhet eftersom vi arbetar på distans och att det finns begränsningar i att mötas fysiskt.



Femårsöversikt koncernen Grant Thornton

Koncernen, tkr	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017	Koncernen, tkr	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017
RESULTATRÄKNING						NYCKELTAL					
Rörelsens intäkter	1 626 840	1 594 893	1 523 915	1 448 355	1 368 259	Tillväxt					
Personalkostnader	1 014 112	1 010 288	950 427	882 922	853 304	Omsättningstillväxt	2%	5%	5%	6%	7%
Rörelseresultat	266 383	205 245	210 396	205 695	165 861	Lönsamhet					
Resultat efter finansiella poster	266 130	205 834	209 555	206 082	165 865	Rörelsemarginal%	16%	13%	14%	14%	12%
Årets resultat	208 649	158 159	158 133	154 745	123 752	Avkastning på totalt kapital%	39%	35%	35%	34%	30%
BALANSRÄKNING						Kapitalet					
Immateriella anläggningstillgångar	8 272	18 778	22 948	31 360	31 764	Soliditet%	45%	44%	43%	43%	40%
Materiella anläggningstillgångar	24 403	36 237	39 776	40 318	40 033	Balanslikviditet%	211%	205%	202%	205%	191%
Finansiella anläggningstillgångar	1 595	1 745	1 745	1 745	2 264	Antal kontor	22	24	24	24	24
Omsättningstillgångar	650 492	534 508	543 580	528 135	468 080	Anställda					
Summa tillgångar	684 762	591 268	608 049	601 558	556 353	Medelantal anställda	1 285	1 268	1 198	1 171	1 112
Eget kapital	309 059	258 877	259 196	257 141	220 762	Nettomsättning/anställd	1 266	1 258	1 272	1 237	1 230
Avsättningar	67 521	67 350	72 597	76 471	77 338	Personalkostnader/anställd	789	797	793	754	767
Långfristiga skulder	0	4 590	7 650	10 710	13 770	Rörelseresultat/anställd	207	162	176	176	149
Kortfristiga skulder	308 182	260 451	268 806	257 236	244 483	Förädlingsvärde/anställd	972	901	905	866	851
Summa eget kapital och skulder	684 762	591 268	608 049	601 558	556 353	Personalkostnader/omsättning	62%	63%	62%	61%	62%
						Debiteringsgrad	58,0%	59,1%	61,3%	62,7%	64,1%

Definitioner

Förädlingsvärde Löner och sociala kostnader plus rörelseresultat enligt ovan

Rörelsemarginal Rörelseresultat / Nettoomsättning

Avkastning på totalt kapital Resultat efter finansiella poster plus räntekostnader / Summa tillgångar

Soliditet Eget kapital / Summa tillgångar

Balanslikviditet Omsättningstillgångar / Kortfristiga skulder

Debiteringsgrad Externt debiterbar tid/totalt arbetad tid (alla anställda)



Affärsmål

Våra prioriterade områden, öka hållbar rådgivning, hållbart arbetsliv och tillväxt i samhället genomsyrar vår övergripande strategi och våra affärsmål för 2022. Till våra affärsmål finns identifierade KPI:er som visar på vår utveckling.

	Mål 2018 – 2022	KPI	Mål	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Kund	Nöjda kunder						
	Att våra kunder rekommenderar våra tjänster	Kundnöjdhet enligt SKI är 76 (extern mätning)	76	71,3	73,7	74,3	71,2
		Högre än SKI branschsnitt (årligen)	72,1	70,9	72,1	72,8	72,2
		Att våra kunder rekommenderar våra tjänster (NPS 54)	54	50	45	30	25
		Kundens upplevelse av vårt värdeskapande ökar (relationen mellan värde och arvode)	8	7	7,2	6,6	6,7
	Kvalité i vår affär						
	Bibehålla och ytterligare förbättra vår kvalitet	100% godkända i kvalitetskontroller	100%	89%	90%	77%	83%
		Inga rapporterade ärenden för antikorruption eller finansiell brottslighet (årligen)	0	0	0	2 (hanterade och avskrivna)	0
	Öka kunskap och efterlevnad om vårt affärsetiska förhållningssätt	100% medarbetare har genomfört e-utbildning om vår uppförandekod	100%	73%	–	95%	
	Stärka hållbart företagande						
	Stärka hållbart företagande i Sverige	Öka medarbetares hållbarhetskunskap – 100% av medarbetare har genomfört grundutbildning 2020	100%	55%	–	–	Ej tillgängligt
		Antal årliga genomförda nätverksträffar kring hållbarhet på olika delar i Sverige under 2018/2019	16	22	18	15	10
		Alla betydande investeringar beaktar de tre hållbarhetsaspekterna (ekonomiskt, socialt och miljö) 2019	Implementerat	Implementerat	Implementerat	Implementerat	Ej tillgängligt
	Lönsamhet och tillväxt						
	Lönsamhet prioriteras framför tillväxt	Öka andelen rådgivning till 17% i förhållande till vår totala externa omsättning i Grant Thornton*	17%	–	12,8%	12,4%	12,4%
	Öka andel omsättning inom våra branschinitiativ med en tillväxt på 10% per år	10%	-1,0%	9%	6%	–	
	1,75 mdkr omsättning 2021	1,75 mdr	1,627	1,595	1,524	1,448	
	14% rörelsemarginal 2021	14%	16,5%	12,9%	13,8%	14,2%	
	13% marknadsandel 2021 (revision)	13%	10,1%	10	9,6	9,63	

På sidan 37 om affärsetik, beskriver vi våra ambitioner och hur vi arbetar med kvalitet.

* Uppdaterades i april 2021 och redovisas 2021/2022 med ny definition.



	Mål 2018 – 2022	KPI	Mål	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Medarbetare	Hållbart arbetsliv						
	Medarbetare upplever att Grant Thornton erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv	Frisktalet är 85% 2021	85%	75%	73,9%	72,5%	70,0%
		Medarbetare upplever att vi erbjuder förutsättningar för ett hållbart arbetsliv (voice 80)	80%	79%	73%	–	Ej tillgängligt
		90% anser sig ha goda möjligheter att växa och utveckla sin kompetens 2021	90%	83%	82%	76%	81%
		Upplevd arbetsbelastning är rimlig enligt 80% av medarbetarna 2019	80%	74%	74%	70%	76%
	Kundfokuserat ledarskap						
	Medarbetare upplever att vi har ett kundfokuserat ledarskap	60% uppfattar att vi har kundfokuserat ledarskap	60%	73%	69%	67%	68%
		Vara branschledande genom en jämförd partnerstruktur 2021 (40K/60M)	40%	36%	33%	30%/70%	29%/71%
		Ingen medarbetare upplever diskriminering eller trakasserier (0%)*	–	–	–	–	–
	Inkluderande kultur¹						
Vi har en inkluderande kultur och fokus på jämställdhet och mångfald	0 fall av diskriminering och kränkta medarbetare årligt mål	0	Färre än 5	Färre än 5	Färre än 5	Färre än 5	
	Andel medarbetare med utländsk bakgrund ² utgör 15% av antalet medarbetare 2021	15%	10%	10,0%	8,9%	Ej tillgängligt	
	Andel medarbetare med annan branscherfarenhet än revision/finans utgör 20% 2021	20%	Ej tillgängligt	Ej tillgängligt	Ej tillgängligt	Ej tillgängligt	

	Mål 2018 – 2021	KPI	Mål	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Samhälle	Hållbar tillväxt i samhället						
	Verka för att tillgängliggöra vår kompetens i nätverk, nya möten, bidra till nya samarbeten och inspirera och engagera till en hållbar tillväxt i samhället	90% av deltagarna uppfattar våra seminarier som värdefulla	90%	92%	89%	88%	Ej tillgängligt
	Fullt ut integrerad årsredovisning i enlighet ramverket från IIRC – 2019	Integrerad års och hållbarhetsredovisning på plats	Ja	Ja	Ja	Ja	Delvis
	Öka kvalitén på våra inköp och säkerhetsställa vårt ansvarstagande	100% av våra betydande leverantörer följs upp och efterlever vår kod – 2019	100%	94%	94%	55%	57%
		Alla nya avtal med Grant Thornton inkluderar vår leverantörskod och prövas enligt våra kriterier 2019 ³	100%	Ej tillgängligt	Ej tillgängligt	Ej tillgängligt	Ej tillgängligt
Vår affär har låg påverkan på miljön	Totalt koldioxidutsläpp CO ₂ e i ton minskar med 20% till 2021	2 113 ton	523	1 784 ton	2 151 ton	2 641 ton	

1) Mål uppdaterat sedan 2018/2019.

2) Definitionen till utländsk bakgrund är den som SCB använder som standard: utländsk bakgrund = själv född utrikes eller bägge föräldrarna födda utrikes. Om föräldrarna är födda i olika områden (t ex Norden och utom Europa) utgår man från var man själv är född.

3) Målet utvecklingssamtal är borttaget och kommer att uppdateras i och med nästa affärsplan.

4) Ingen medarbetare upplever diskriminering eller trakasserier (0%) – utgår ny definition för mätning arbetas om fram till 2022.



Introduktion till redovisning av hållbarhet

Grant Thorntons hållbarhetsarbete är integrerat i våra centrala processer och affärsbeslut. Därför har vi även valt att integrera hållbarhetsrapporten i vår årsredovisning för räkenskapsåret maj 2020 till april 2021. Redovisningen omfattar Grant Thornton Sweden AB som är ett helägt dotterbolag till Lindebergs Intressenter AB, org. nr. 556495-6422. Redovisningen omfattar inte koncernens andra bolag: RRE AB, Stockholm (under likvidation) 556641-9387 1 236 100 144 Lindebergs Grant Thornton Redovisning i Stockholm AB, Stockholm 556623-1220.

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

I avsnittet Nyckeltal på sidan 74–76 framgår vilka nyckeltal som endast finns för 2017/2018. Grant Thornton utgår från ”International Integrated Reporting Framework” (IIRC). Det är ett ramverk som syftar till att redovisa och skapa sammanhang kring de faktorer som påverkar ett bolags möjlighet att skapa värde över tiden. Grant Thorntons hållbarhetsredovisning är också upprättad i enlighet med Global Reporting Initiatives redovisningsramverk för hållbarhetsredovisning, GRI Standards, nivå Core.

På följande sidor presenteras kompletterande hållbarhetsinformation som; väsentlighetsanalys och väsentliga områden, GRI-index och nyckeltal.

Redovisning av hållbarhet

Kund

Ansvarsfull rådgivning

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

Antikorruption

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

Hållbara kunder & uppdrag

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

Hållbar tillväxt och tjänster

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

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

Ansvarsfrågan ovan avgränsas i redovisningen. Det omfattar det direkta arbetet för varje väsentligt område och redovisas med minst en GRI-indikator per väsentlig fråga, se GRI-index, sidan 69–73.

Medarbetare

Hållbar arbetsplats

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

Inkludering – jämställdhet och mångfald

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

Samhälle

Ansvarsfull leverantörskedja

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

Samhällsutveckling

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

Ansvarsfulla transporter och resor

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

Material

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

Energianvändning

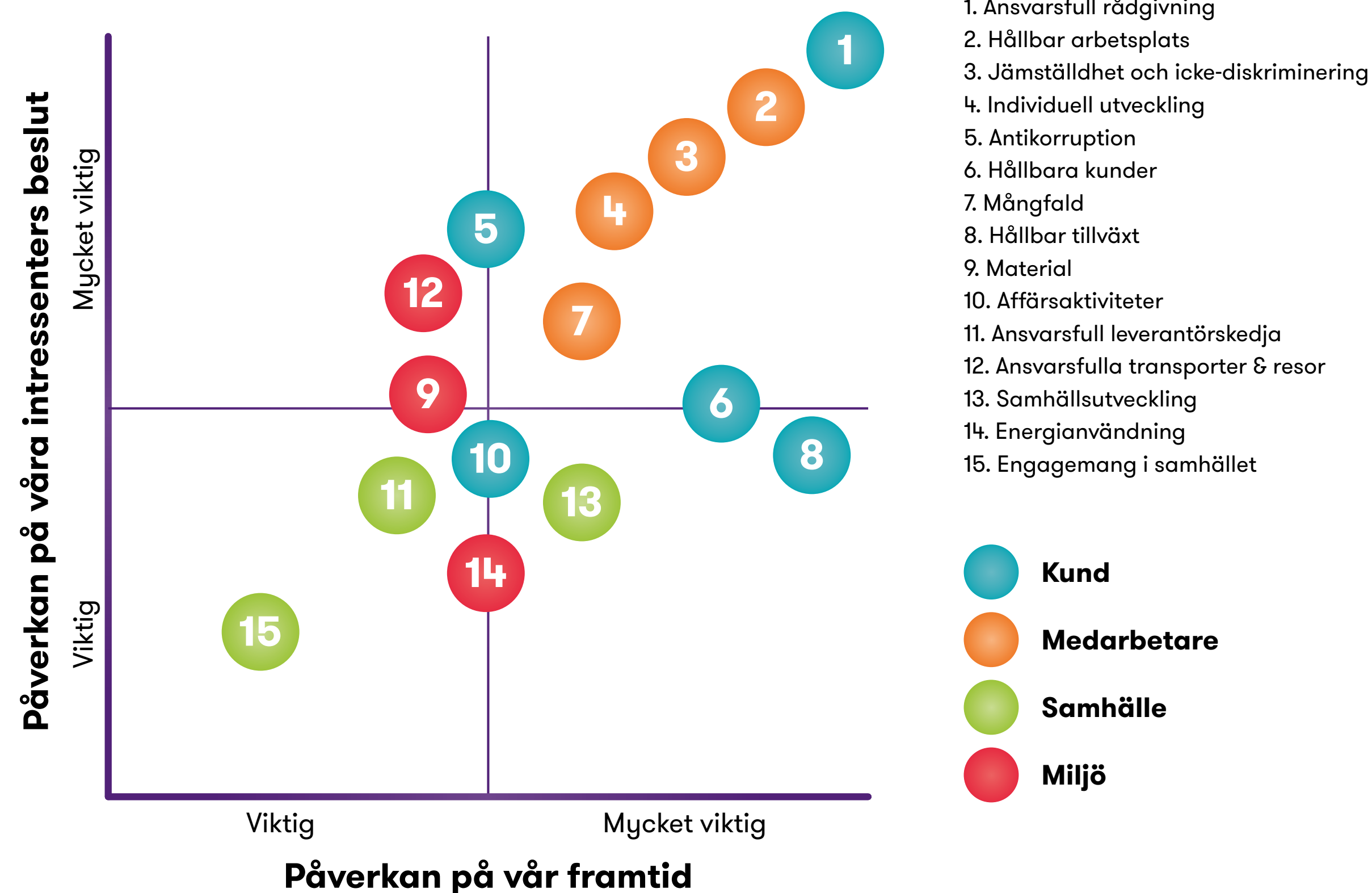
Att vi på olika sätt minskar energianvändningen och relaterade kostnader på våra kontor.



Väsentlighetsanalys

För att kunna arbeta strategiskt och integrerat med hållbar utveckling har vi på ett strukturerat sätt identifierat väsentliga områden för vår framtid i förhållande till våra intressenter. Under april 2017 initierades en väsentlighetsanalys som innebar intressentdialoger, riskarbete och workshops. Utgångspunkten var de övergripande områden i GRI:s ramverk. Resultatet av de mest väsentliga områdena förankrades i företagsledningen i maj 2017. Väsentlighetsanalysen har sedan legat till grund för vidareutvecklingen av vårt hållbarhetsarbete. Årligen ses de väsentliga områdena över i företagsledningen för eventuella justeringar från våra intressentdialoger. För de väsentliga frågorna rapporterar Grant Thornton resultatet av hållbarhetsarbetet utifrån GRI:s riktlinjer.

För att förenkla kommunikationen kring de väsentliga områdena har vi sedan väsentlighetsanalysen gjordes, valt att göra förändringar i årets rapportering. Följande korrigeringar är genomförda: hållbar tillväxt och tjänster inkluderar det som tidigare hette affärsaktiviteter och hållbara tjänster, inkludering innefattar mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering och samhällsutveckling inkluderar det som tidigare hette engagemang i samhället. Det resulterade i 11 väsentliga områden istället för 15. När intressentdialogen genomfördes 2017 fanns också grupperingen: Kund, Medarbetare, Samhälle och Miljö. För att kunna integrera hållbarhet i vår affär har vi anpassat den grupperingen till Kund, Medarbetare, Samhälle där Miljö ingår i samhälle. Vi redovisar placeringen av våra väsentliga områden i matrisen – materialitetsanalysen enligt resultatet från intressentdialogen och de 15 områdena.



De väsentliga områdena ligger fortsatt till grund för Grant Thorntons strategiska integrerade hållbarhetsarbete. Års- och hållbarhetsredovisning 2020/2021.



Hur de väsentliga hållbarhetsfrågorna redovisas

Grant Thorntons verksamhet utgår från tre områden; Kunder, Medarbetare, Samhälle (som inkluderar klimatpåverkan). Grant Thorntons affärsplan från 2018 är fullt ut integrerad, vilket innebär att Grant Thornton inte särskiljer mellan affärs- mål och hållbarhetsmål. Grant Thorntons mål presenteras på respektive kapitel om Kund sidorna 20–24, Medarbetare 25–30 och Samhälle 31–35 i denna redovisning.

För varje område finns det en strategi, delmål, aktiviteter och kopplade måttal. Grant Thorntons resultat av hållbarhets- arbetet redovisas utifrån Global Reporting Initiatives (GRI:s) riktlinjer se GRI-index sidorna 69–73 och utgår från våra tre områden Kund, Medarbetare och Samhälle.

De väsentliga områdena är indelade under respektive över- gripande område.

Kund

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

Medarbetare

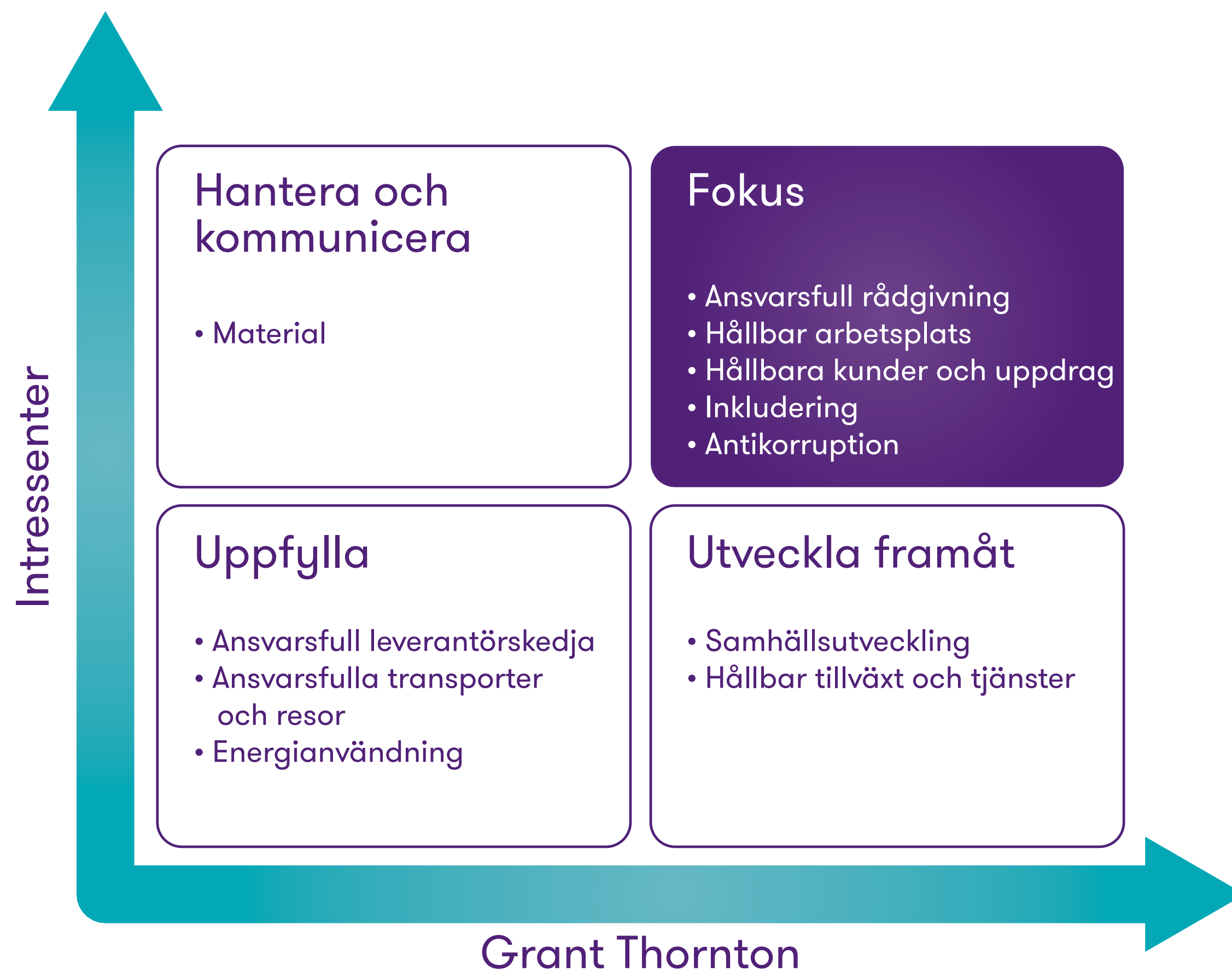
- Hållbar arbetsplats
- Inkludering – mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering

Samhälle (och miljö)

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

Ansvarsfrågorna ovan avgränsas i redovisningen och om- fattar den direkta arbete och redovisas med minst en GRI- indikator per väsentlig fråga, se GRI-index på sidorna 69–73.

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





Väsentligt område	Vår påverkan	Gruppering	Styrdokument	Identifierade risker	Effekter	Hantering	
Kund - vår affär, etik och affärseende	<p>Ansvarsfull rådgivning - Grant Thornton har en viktig funktion i samhället att ge oberoende rådgivning till företag.</p>	I vår rådgivning ska vi följa lagar och regler, upprätthålla en god affärssed, skydda våra kunders data och agerar etiskt mot våra kunder och intressenter.	Ansvarsfull rådgivning	<ul style="list-style-type: none"> Riskmanagementhandbok och etikkod Riktlinjer för kvalitetskontroller Riktlinjer för kvalitetskrav Uppförandekod 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Risk för att yrkesetiken åsidosätts Risk för väsentliga eller systematiska kvalitetsbrister i vårt utförande Bristande anpassning till regulatoriska förändringar (GDPR-compliance, penningtvätt-compliance, övrig compliance, regulatoriska begränsningar) Risk för dataintrång, dataförlust, datavbrott eller andra brister som kan påverka informationssäkerheten Felaktig hantering av information på sociala medier eller i andra tillgängliga kanaler 	<ul style="list-style-type: none"> Skadestånd Sanktioner & böter Brister i kvalitet & säkerhet Minskat förtroende Minskad kundnöjdhet och eventuell förlust av nya/befintliga kunder 	<ul style="list-style-type: none"> Vi erbjuder medarbetare affärsetik, penningtvättutbildning och grundutbildning som inkluderar etik. Vi har under 2020 infört en Uppförandekod som omfattade genomgång med partners, utbildning av befintliga och nya medarbetare samt träning i dilemman via en e-learning. Vi arbetar med ytterligare uppföljning kring kvalitet, rapportering och kontroller enligt styrelsens riktlinjer. Vi bevakar omvärlden vad avser potentiella regulatoriska förändringar som kan följa av debatt internationellt, inom EU och nationellt. Därtill fördjupat arbete avseende rutiner och processer för lagring och gallring av dokument enligt GDPR. Vi stärker informationssäkerhetsarbetet kontinuerligt genom utveckling, förbättring, anpassning och utbyte av system och processer för att öka skyddet av personuppgifter. Utbildning i informationssäkerhet erbjuds alla anställda. Information och policy guidar medarbetare kring sociala medier.
	<p>Antikorruption - Genom att kvalitetssäkra finansiell information, agera etiskt och rapportera alla typer av ekonomisk brottslighet bidrar till att skapa trygghet i samhället, hållbart företagande och ett välmående näringsliv.</p>	Genom att arbetar mot mutor och korruption och genom att minimera risker och följa regelverk	Antikorruption	<ul style="list-style-type: none"> Antikorruptionspolicy Riktlinjer för kvalitetskontroller Riktlinjer för kvalitetskrav Uppförandekod 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetare agerar med bristfälligt omdöme - oegentligheter, bristfällig etik eller dåligt uppförande som skadar Grant Thornton 	<ul style="list-style-type: none"> Förtroendeförlust bland medarbetare, myndigheter och lokalsamhällen 	<ul style="list-style-type: none"> Vi erbjuder e-learning för att förstå och förankra vår uppförandekod, grundutbildning som inkluderar etik och en separat affärsetik utbildning som inkluderar mutor och korruption är tillgänglig för alla medarbetare.
	<p>Hållbara kunder och uppdrag - Grant Thornton vill arbeta med uppdrag där motpartens ambitioner och värderingar stämmer med våra.</p>	Genom att våra kunder, samarbetspartners och uppdrag utvärderas utifrån oberoende-regler, riskperspektiv och med hänsyn till vår etiska värdegrund innan acceptans.	Hållbara kunder och uppdrag	<ul style="list-style-type: none"> Riskmanagementhandbok och etikkod Uppförandekod 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Att vi inte arbetar med "rätt" kunder långsiktigt utifrån ekonomiskt, socialt eller miljömässigt perspektiv 	<ul style="list-style-type: none"> Minskat förtroende och inte tillräcklig tillväxt 	<ul style="list-style-type: none"> Gruppen som utvärderar nya kunder och kunduppdrag arbetar efter en etablerad process som inkluderar hållbarhet. Processen utvecklas kontinuerligt för att möta nya krav och samhällsutveckling. Under 2020 har vi stärkt arbetet kring kundacceptansprocessen och vilka godkännande kriterier som ska finnas på plats.



	Väsentligt område	Vår påverkan	Gruppering	Styrdokument	Identifierade risker	Effekter	Hantering
Kund – vår affär, etik och affärseende	<p>Hållbar tillväxt och tjänster – För att nå vår vision och bidra till innovation och ekonomisk utveckling i samhället som stärker hållbart företagande behöver vi vara långsiktiga i våra affär, arbeta integrerat med hållbarhet i vårt kunderbjudande och styra våra interna affärsaktiviteter långsiktigt.</p>	<p>Med vår affärsmodell skapa värde för alla våra intressenter och att i våra affärsbeslut ta hänsyn till hur vi påverkar medarbetare, kunder, samhälle och miljö på kort och lång sikt.</p>	<p>Hållbar tillväxt och tjänster</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uppförandekod 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Låg utveckling och innovationsförmåga – anpassning till ny teknik och nya krav från omgivningen. • Ledarskap, sammansättning och kultur inte är tillräcklig för långsiktig förändring och utveckling • Globalt erbjudande inte tillräckligt attraktivt • Marknadsrisker – konjunkturnedgång/konkurrentrisk, makroekonomisk utveckling, anpassningsförmåga till omvärldsförändringar • Kortsiktiga lönsamhetskrav och uppföljning • Finansiella risker – kreditrisk knuten till kundfordringar, ränte- och valutarisker och likviditetsrisk 	<ul style="list-style-type: none"> • Minskad förmåga att fortsätta, expandera eller konkurrera • Minskad kundnöjdhet och eventuell förlust av nya/befintliga kunder 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig omvärldsbevakning, tät dialog med branschorganisationer och bred kunskapsinhämtning. • Vi fortsätter arbetet med effektivisering, modernisering av system och arbetssätt • Vi genomför integrering av hållbarhet i centrala kundprocesser och fortsätta utveckling av digitala tjänster. • Vi utvecklar uppföljningen så att ledare och partners bidrag synliggörs. • Vi genomföra kunskapsluncher där kollegor under lunchen delar med sig av kunskap för andra kollegor. • Vi fortsätter utveckling och arbete med den gemensamma koordineringstjänst med Sverige som motor för vårt globala erbjudande. • De finansiella riskerna består främst i kreditrisk knutna till kundfordringar. Omsättningen på koncernens tio största kunder står för drygt 4% (3%) av den totala nettoomsättningen. Exponeringen mot enskild kund utgör därför inte någon marknadsrisk för koncernen. Dock har Corona medfört en ökad kreditrisk för företaget. Genomsnittlig kredittid är 20 dagar (22). Konstaterade kundförluster uppgår till 0,4% av omsättningen (0,5%). Ränte- och valutarisker i koncernen är inte väsentliga. Verksamheten finansieras till största del via eget kapital och egen intjäning. Likviditetsrisk bedöms som låg, vi befarande en ökad risk till följd av Corona och vidtog åtgärder för förhöjd beredskap. Risker bedöms som fortsatt låg.



	Väsentligt område	Vår påverkan	Gruppering	Styrdokument	Identifierade risker	Effekter	Hantering
Medarbetare	<p>Hållbar arbetsplats – Grant Thornton sysselsätter ca 1 300 medarbetare på flera orter runtom i Sverige. Som arbetsgivare har vi ansvar för de individer som arbetar hos oss, samt så har vi ett indirekt ansvar åt deras familjer och i det lokala samhället vi verkar i.</p>	<p>Genom att attraherar nya och behålla våra medarbetare med ett utvecklat ledarskap och arbetsvillkor som stimulerar hälsa och välbefinnande. När vi bidrar till karriärsutveckling genom t ex utbildning och på andra sätt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hållbar arbetsplats 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsmiljöhandbok Arbetsmiljöpolicy Mångfald och jämställdhetspolicy (20190501) Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier Rekryteringspolicy Arbetsmiljöronder som genomförs årligen Uppförandekod 2020 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Risk för ökad ohälsa bland medarbetare Svårigheter att attrahera och utveckla medarbetare Otillräckliga rutiner och processer för katastrofhantering Risk för större avhopp av enheter/nyckelmedarbetare 	<ul style="list-style-type: none"> Förlorade intäkter pga av avsaknad av resurser Kostnad för oss hantering av sjukfrånvaro för oss och samhället Ojämn arbetsfördelning Minskat förtroende och lägre kvalitet Avbrott i verksamheten Missnöjda kunder Minskad förmåga att fortsätta, expandera eller konkurrera 	<ul style="list-style-type: none"> Vi fortsätter att arbeta vidare med systematisk arbetsmiljöarbete och fortsatt satsningar på ett hållbart arbetsliv. Vi arbeta förebyggande genom ledarskapsutbildningar, hälsoinriktade satsningar och olika förmåner. Öka inslag av självledarskap och feedback och skapa förutsättningar för jämnare fördelning och framförhållning. Stärkt interninformation, kommunikativa insatser och införande av ett nytt interninformationsystem och HR-system.
	<p>Inkludering – Framtiden kommer ställa nya krav på både kompetens och sätt att arbeta. Om vi har medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger det oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå våra kunders olika behov. Det gör att vi kan utveckla bättre tjänster, produkter och service.</p>	<p>Vi kan bidra till ökad mångfald genom att bedöma personer utifrån deras kompetens, visa respekt för individer, arbeta för att ge alla lika möjligheter oavsett ålder, bakgrund och kön. Arbeta proaktivt för att undvika all form av diskriminering</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inkludering – mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsmiljöhandbok Arbetsmiljöpolicy Mångfald och jämställdhetspolicy (20190501) Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier Rekryteringspolicy Sociala mediepolicy Lönekartläggning Uppförandekod 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Risk för brott mot mänskliga rättigheter – diskriminering av medarbetare Risk för låg förändringstakt för att öka mångfalden och jämställdheten 	<ul style="list-style-type: none"> Skada på individ, minskat förtroende och begränsar samarbete och tillväxt Svårighet att attrahera medarbetare Minskad trovärdighet 	<ul style="list-style-type: none"> Framåt arbeta vidare med identifiering av strukturer som inte främjar en jämställd och inkluderande kultur, vi börjar med vårt största kontor. Följa upp rapportering av diskrimineringsärenden i vårt visuellblåsarsystem.



	Väsentligt område	Vår påverkan	Gruppering	Styrdokument	Identifierade risker	Effekter	Hantering
Samhälle	<p>Samhällsutveckling – Vi tror på ett samhälle där alla arbetar tillsammans för att ta tillvara på näringslivets innovationskraft och potential. Våra medarbetare har stor kunskap som vi delar med oss av för att inspirera, skapa relationer och nya affärer på våra mötesplatser. Vi engagerar oss i samhället genom våra nätverk, dialoger och med finansiellt bidrag för att utveckla entreprenörskapet.</p>	<p>Genom våra tjänsteleveranser och kunskapsdelning i vår seminarieverksamhet och samarbeten med entreprenörsnätverk, välgörenhet, sponsring eller liknande engagemang bidrar vill till samhällets utveckling, tillsammans med de skatter som företaget betalar till samhället.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samhällsutveckling 	<ul style="list-style-type: none"> • Policy för sponsring (2019) 			<ul style="list-style-type: none"> • Följa upp efterlevnad av policy
	<p>Ansvarsfull leverantörskedja – För att kunna driva vår verksamhet köper vi varor och tjänster från olika leverantörer. Våra betydande inköp handlar om teknologi, hyra av lokaler och fastigheter, kontorsmaterial, evenemang, mat och resor. Vår affärsverksamhet präglas av ansvar och ska bedrivas på ett socialt, etiskt och miljömässigt riktigt sätt och vi vill säkerställa att vi tillsammans med våra leverantörer arbetar för en hållbar utveckling.</p>	<p>Genom att samarbeta med leverantörer och underleverantörer innan vi ingår avtal. Säkerställ att vår uppförandekod efterlevs och skydda mänskliga rättigheter, justa arbetsvillkor och minska negativ påverkan på miljön.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvarsfull leverantörskedja 	<ul style="list-style-type: none"> • Uppförandekod för leverantörer • Inköspolicy (2019) • Uppförandekod 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Risk för brott mot mänskliga rättigheter – våra samarbetspartners bryter (inte följer) mänskliga rättigheter, i externa sammanhang & leverantörsledet 	<ul style="list-style-type: none"> • Skada på samhälle och individ, förtroendeförlust bland anställda, myndigheter och lokalsamhällen och eventuella böter 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta arbeta med att kvalitetssäkra leverantörskedjan av betydande inköp • Arbeta kontinuerligt med att stärka inköpsprocessen internt
	<p>Klimatpåverkan – Vi är en tjänstebolag och påverkar miljön genom våra inköp, resor, uppehälle, materialanvändning och den energi vi använder i våra lokaler.</p>	<p>Genom att välja de alternativ som är minst skadliga för miljön när vi reser, arbeta digitalt, och annars med återanvändning och miljövänliga material samt arbeta för att gå över till förnybar el och minska energianvändningen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Klimatpåverkan • Ansvarsfulla resor & transporter • Material • Energi 	<ul style="list-style-type: none"> • Miljöpolicy (uppdaterad 20190501) • Uppförandekod 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Långsam anpassning till de förändringar som behövs för att minska CO₂ utsläpp 	<ul style="list-style-type: none"> • Minskat förtroende och bortvalda som leverantör eller arbetsgivare 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeta vidare med kravställning vid flytt, inspirera till ändrade resvanor och se över förmånsbilar. Fortsätta arbeta med klimatsmarta kontor.

*) Finansiell påverkan är en översiktlig uppskattning om den finansiella påverkan om risken inträffar.

***) Värde justerat sedan 2019/2020



GRI-Index

Standard upplysningar

	Beskrivning	Indikator	Kommentar	Sidhänvisning
1. Organisationsprofil				
	Organisationens namn	101 1		1
	Viktigaste varumärkena, produkterna och tjänsterna	102 2		9
	Lokalisering av organisationens huvudkontor	102 3		81
	Länder där organisationen är verksam	102 4		8
	Ägarstruktur och organisationsform	102 5		43
	Marknader som organisationen är verksam på	102 6		20
	Den redovisade organisationens storlek	102 7		8 och 39
	Antal anställda per anställningsform, kön och region	102 8	Vi mäter inte per region, har för avsikt att göra den uppdelningen till nästa år. Nu mäter vi per affärsområde.	74
	Organisationens leverantörskedja	102 9		32
	Väsentliga förändringar i organisationen och leverantörskedjan	102 10	Inga stora förändringar i organisationen eller i leverantörskedjan	
	Tillämpning av försiktighetsprincipen	102 11		34
	Externa principer eller andra initiativ som organisationen stödjer	102 12		4, 38 och 46
	Medlemskap i branschorganisationer	102 13		32
2. Strategi & analys				
	Uttalande från organisationens högsta beslutsfattare	102 14		7
3. Etik och integritet				
	Värderingar, principer och normer för beteende	102 16		19, 28, 29, 37 och 38
4. Bolagsstyrning				
	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	102 18		38-39 och 42-46
5. Kommunikation				
	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	102 40		16
	Antal anställda som täcks av kollektivavtal	102 41	Vi har valt att inte ha ett kollektivavtal	
	Princip för identifiering och urval av intressenter	102 42		16
	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	102 43		16
	Viktiga frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter	102 44		16 och 63



Beskrivning	Indikator	Kommentar	Sidhänvisning
6. Identifierade väsentliga aspekter			
Koncernbolag som omfattas av redovisningen	102 45	Inga	62
Process för definition av innehållet i redovisningen	102 46		63 och 64
Väsentliga aspekter som identifierats	102 47		63 och 64
Förändringar av tidigare redovisad information	102 48	Eventuella förändringar i nyckeltal uppges på sid 60 och 61 i redovisningen	60 och 61
Förändringar från föregående år	102 49	Inga	
7. Rapportprofil			
Redovisningsperiod	102 50	1 maj 2020 – 31 mars 2021	
Datum för publiceringen av den senaste redovisningen	102 51	18 juni 2020	
Redovisningscykel	102 52	Årligen – brutet räkenskapsår	
Kontaktperson	102 53		81
Uttalande för redovisning i enlighet med GRI Standards	102 54		2 och 62
GRI-Index	102 55		69–73
Extern granskning	102 56	Rapporten är inte externt granskad	

**Väsentliga hållbarhetsfrågor**

Väsentligt område	GRI Standards	Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
EKONOMISK PÅVERKAN					
Kund					
Hållbar tillväxt & tjänster	Ekonomiskt resultat	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 65
		103-2	Styrning		41, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		201-1	Direkt ekonomiskt genererat och distribuerat värde		39
Antikorruption	Antikorruption	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 68
		103-2	Styrning		41, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		205-3	Fall som rör korruption och vidtagna åtgärder		74
Hållbara kunder och uppdrag	Företagsspecifik	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 68
		103-2	Styrning		41, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		Egen indikator	Antalet acceptansprövningar i Gruppen för Utvärdering	Defintion: antal kundärenden som hanterats under året i Gruppen för utvärdering	74
Ansvarsfull rådgivning	Företagsspecifik	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		41 och 68
		103-2	Styrning		41, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		Egen indikator	Kundnöjdhet	Extern mätning – Svenskt Kvalitetsindex har mätt kundnöjdheten inom revisionsbranschen sedan 2007. Respondenterna svarar på frågor kring upplevelsen av sin revisionsbyrå och aktörerna erbjuder tjänster inom revision, skatterådgivning och redovisningstjänster. Intervjuerna har genomförts mars 2020 – april 2021.	74
MILJÖMÄSSIG PÅVERKAN					
Miljö					
Energianvändning	Utsläpp	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 68
		103-2	Styrning		42, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		67
		305-2	Energi, indirekta växthusgasutsläpp (Scope 2)		76
Ansvarsfulla transporter & resor och material	Utsläpp	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 68
		103-2	Styrning		42, 45 och 68
		103-3	Utvärdering av styrning		67
		305-3	Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)		76



Väsentligt område	GRI Standards	Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
SOCIAL PÅVERKAN					
Medarbetare					
Hållbar arbetsplats	Anställning	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 67
		103-2	Styrning		42, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		401-1	Nyanställda och personalomsättning		73 och 74
		Egen indikator	Anställda per affärsområde	Visar antal medarbetare fördelat på vilket affärsområde eller central funktioner. Samlas in från affärssystemet Maconomy och beräknas i rapport med underliggande formel.	75
	Arbetshälsa och säkerhet	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 67
		103-2	Styrning		42, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet i arbetet		47
		403-2	Identifikation av faror, riskanalys och incidentgranskning		47
		403-3	Service inom hälsa		47
		403-4	Arbetarinflytande, konsultation och kommunikation avseende hälsa och säkerhet i arbetet		47
		403-5	Utbildning av arbetare inom hälsa och säkerhet i arbetet		47
		403-6	Främjande av arbetares hälsa		47
		403-7	Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer		47
	Egen indikator	Sjukfrånvaro	Total sjukfrånvarotid / Total tillgänglig arbetstid* - data hämtas från affärssystemet och uträkning görs i en rapport med underliggande formel	75	
	Egen indikator	Frisktal	40 sjukfrånvarotimmar / Total tillgänglig arbetstid data hämtas från affärssystemet och uträkning görs i en rapport med underliggande formel	75	
	Utbildning	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 67
		103-2	Styrning		42, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
404-1		Utbildningstimmar		75	



Väsentligt område	GRI Standards	Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sidhänvisning
Inkludering – jämställdhet & mångfald	Mångfald och lika möjligheter	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 67
		103-2	Styrning		42, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		405-1	Mångfald	Vi mäter inte 405-1 a iii då vi inte har identifierat en sådan grupp. Avsteg från 405-1 b pga av för stor administrativ hantering kring fördelning per anställd och kategori	75
	Egen indikator	Partnerfördelning	Mäter de antal personer som blivit invalda som partner fördelat på kön. Datat samlas in i samband med den årliga stämman då inträde och urträde från partnerkretsen offentliggörs	75	
	Egen indikator	Styrelse och företagsledning	Mäter fördelningen av antal män och kvinnor i styrelsen under räkenskapsåret	75	
	Icke-diskriminering	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 67
		103-2	Styrning		42, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		406-1	Antal fall av diskriminering och eventuella åtgärder		75
Samhälle					
Samhällsutveckling	Lokala samhället	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 67
		103-2	Styrning		42, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		Egen indikator	Antal seminariebesökare	Mäter antalet personer som deltagit på våra seminarier/webbinare under räkenskapsåret	75
Ansvarsfull leverantörskedja	Utvärdering av leverantörer	103-1	Förklaring av väsentlighet och avgränsning		42 och 67
		103-2	Styrning		42, 45 och 67
		103-3	Utvärdering av styrning		43 och 45
		Egen indikator	Totalt antal betydande leverantörer som har granskats rörande påverkan på samhället	Mäter de andel i % av våra betydande leverantörer (inköp över 500 000kr) som har besvarat att de efterlever vår uppförandekod	75



Nyckeltal

Alla belopp är i tkr om inte annat anges.

	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
KUND						
Hållbar tillväxt & tjänster						
Omsättning	1 626 840		1 594 892		1 523 915	
Verksamhetskostnader	1 380 159		1 404 872		1 326 465	
Löner och ersättning (ingår i ovanstående)	1 014 112		1 010 288		950 427	
Samhällsinvestering ¹	3 407		4 614		5 302	
Betalningar till finansiärer – utdelning	158 400		158 400		156 078	
Betald inkomstskatt	53 778		36 735		54 208	
Avskrivning	26 656		26 286		28 181	
Årets resultat	210 722		158 159		158 130	
Hållbara kunder och uppdrag						
Antalet acceptansprövningar i Gruppen för Utvärdering	430		408		303	
Ansvarsfull rådgivning						
Kundnöjdhet SKI (extern mätning)	71,3 SKI		73,7 SKI		74,3 SKI	
Antikorruption						
Totala antalet bekräftade fall där anställda har avskedats eller där disciplinära åtgärder har vidtagits på grund av korruption	0		0		0	
Totalt antal rapporterade fall som rör korruption eller finansiell brottslighet	0		0		0	
Totalt antal bekräftade incidenter när avtal med affärspartners avslutades eller inte förnyas på grund av korruption	0					
Offentliga rättsfall rörande korruption mot organisationen eller dess anställda under rapporteringsperioden och resultatet av sådana fall.	0					
Rättsliga åtgärder som har vidtagits rörande konkurrensbegränsande agerande och brott mot lagstiftning som rör konkurrensbegränsande samverkan och monopol och där organisationen har identifierats som part	0		0		0	

1) Inkluderar seminarier, samarbeten, sponsring och välgörenhet

	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
MEDARBETARE						
Hållbar arbetsplats						
Medarbetare och anställningsform						
Antal prov och tillsvidareanställda	1 237		1 332		1 204	
Antal kvinnor	777	63%	856	64%	763	63%
Antal män	460	37%	476	36%	441	37%
Antal tidsbegränsade anställningar (utöver prov och tillsvidareanställningar)	13		23		62	
Antal kvinnor	7	54%	11	48%	26	42%
Antal män	6	46%	12	52%	36	58%
Antal anställda per affärsområde						
Revision	502		515		480	
Ekonomiservice	433		492		445	
Skatt	85		95		83	
Rådgivning	70		61		47	
Övriga	147		169		149	
Nyanställning och personalomsättning						
Nyanställning						
Totala antalet nyanställningar	104		306		235	
Totala antalet nyanställningar som är kvinnor	51	49%	194	63%	158	67%
Totala antalet nyanställningar som är män	53	51%	112	37%	77	33%
Nyanställning – per åldersgrupp						
Totala antalet nyanställningar som är under 30 års ålder	64	62%	189	62%	134	57%
Totala antalet nyanställningar som är mellan 30 och 50 års ålder	36	35%	101	33%	89	38%
Totala antalet nyanställningar som är över 50 års ålder	4	4%	16	5%	12	5%
Medarbetare som slutar						
Totala antalet anställda som har slutat	196		179		221	
Totala antalet anställda som har slutat som är kvinnor	129	66%	101	56%	158	71%
Totala antalet anställda som har slutat som är män	67	34%	78	44%	63	29%



	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
Medarbetare som slutar per åldersgrupp						
Totala antalet anställda under 30 års ålder som har slutat	78	40%	65	36%	68	31%
Totala antalet anställda mellan 30 och 50 års ålder som har slutat	94	48%	84	47%	119	54%
Totala antalet anställda över 50 års ålder som slutat	24	12%	30	17%	34	15%
Personalomsättning						
Personalomsättning	15,2%		14,1%		18,5%	
Personalomsättning kvinnor	15,8%		12,5%		20,7%	
Personalomsättning män	14,3%		17,0%		14,5%	
Personalomsättning åldersintervall						
<30 år	20,5%		16,8%		19,9%	
30–50 år	14,0%		13,0%		19%	
> 50 år	10,2%		13,0%		14,8%	
Sjukfrånvaro						
Frisktal	75,4%		73,9%		72,5%	
Sjukfrånvaro	3,1%		3,5%		3,8%	
Varav långtidsjukfrånvaro	51,0%		51,3%		52,7%	
Sjukfrånvaro kvinnor	3,9%		4,4%		4,9%	
Sjukfrånvaro män	1,9%		2,0%		2,0%	
Individuell utveckling						
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar för anställda	50		55		65	
Utbildningstimmar för män	51		58		67	
Utbildningstimmar för kvinnor	49		54		63	
Utbildningstimmar per åldersgrupp <30 år	61		68		88	
Utbildningstimmar per åldersgrupp 30–50 år	45		50		57	
Utbildningstimmar per åldersgrupp > 50 år	43		44		48	
Genomsnittliga antalet utbildningstimmar för anställda per affärsområde/grupp						
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – revision	65		71		79	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – ekonomiservice	40		52		58	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – skatt	115		73		101	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – rådgivning	24		32		55	
Genomsnittliga antal utbildningstimmar – övriga	8		17		18	

	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
Inkludering (jämförelse, icke-diskriminering och mångfald)						
Totala antalet anställda under 30 års	339	27%	423	32%	353	29%
Totala antalet anställda mellan 30 och 50 års ålder	665	54%	672	50%	625	52%
Totala antalet anställda över 50 års ålder	233	19%	237	18%	226	19%
Total antal anställda kvinnor	777	63%	856	64%	763	63%
Total antal anställda män	460	37%	476	36%	441	37%
Totalt antal partners	149	12%	144		148	
Totalt antal partners kvinnor	54	36%	48	33%	45	30%
Totalt antal partners män	95	64%	96	67%	103	70%
Totalt antal partner under 30 års ålder	0	0	0	0	0	0
Totalt antal partner mellan 30–50 års ålder	87	58%	82	57%	85	57%
varav kvinnor	30	34%	26	32%	21	25%
varav män	57	66%	56	68%	64	75%
Totalt antal partner över 50 år ålder	62	42%	62	43%	63	43%
varav kvinnor	24	39%	22	35%	24	38%
varav män	38	61%	40	65%	39	62%
Andel av anställda på chefsnivå som är män	58	37%	63	35%	60	39%
Andel av anställda på chefsnivå som är kvinnor	97	63%	119	65%	93	61%
Antal kvinnor i styrelse	2	33%	1	20%	1	20%
Antal män i styrelse	4	67%	4	80%	4	80%
Antal kvinnor i företagsledning	5	63%	5	62,5%	4	57%
Antal män i företagsledning	3	38%	3	37,5%	3	43%
Totalt antal fall av diskriminering	1		1		2	
Status på fallen av diskriminering – rapporterat, handlingsplan och avhjälpning pågår	0		0		0	
Status på fallen av diskriminering – avslutade fall	1		1		2	

SAMHÄLLE**Ansvarsfull leverantörskedja**

Andel betydande leverantörer som har granskats rörande påverkan på samhället	7		57		55	
--	---	--	----	--	----	--

Samhällsutveckling

Antal besökare på seminarium	7 958		3 975		5 232	
------------------------------	-------	--	-------	--	-------	--



	2020/2021	%	2019/2020	%	2018/2019	%
Samhälle – klimatpåverkan						
CO ₂ utsläpp totalt Scope 1–3 (ton)	523		1 784		2 151	
CO ₂ utsläpp per medarbetare (ton/anställd)	0,4		1,3		2	
CO ₂ utsläpp tjänsteresor per medarbetare (ton/anställd)	0,3		1,1		1	
Ansvarsfulla transporter & resor						
CO ₂ e utsläpp totalt tjänstresor (ton)	76		1 208		1 103	
CO ₂ e utsläpp flyg (ton)	13		1 054		932	
CO ₂ e utsläpp tåg (ton)	0		1		1	
CO ₂ e utsläpp bil (ton)	53		109		135	
CO ₂ e utsläpp övriga resor (ton)	10		44		35	
Material						
CO ₂ e utsläpp material (förbrukningsvaror)	11		22		24	
CO ₂ utsläpp papper	5		16		14	
CO ₂ utsläpp avfallshantering	3		10		9	
Energianvändning						
CO ₂ utsläpp totalt energi (ton)	428		527		1 000	
CO ₂ utsläpp fjärrvärme (ton)	325		410		591	
CO ₂ utsläpp el (ton)	103		117		409	
CO ₂ utsläpp (energi per kontorsyta) (kg/kvm)	14		16		31	
CO ₂ utsläpp (fjärrvärme per kontorsyta) (kg/kvm)	10		12		18	
CO ₂ utsläpp (el per kontorsyta) (kg/kvm)	3		4		13	

1) All datat kopplat klimatpåverkan är baserat på perioden 1 april 2020 – 31 mars 2021



Underskrift av årsredovisningen

Som styrelse och VD för Grant Thornton Sweden AB har vi tagit vårt ansvar för att säkerställa informationen i vår integrerade års- och hållbarhetsredovisning 2020/2021. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med god redovisningssed. Lämnade uppgifter stämmer överens med de faktiska förhållandena.

Stockholm 2021-05-26

Michael Palm
Ordförande

Henrik Hedberg
Styrelseledamot

Rickard Julin
Styrelseledamot

Carl Niring
Styrelseledamot

Mia Rutenius
Styrelseledamot

Sara Uhlén
Styrelseledamot

Anna Johnson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avlämnats 2021-05-26

Bengt Beergrehn
Auktoriserad revisor



Styrkande av årsredovisningen

Revisionsberättelse

Rapport om årsredovisningen och koncernårsredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Grant Thornton Sweden AB för räkenskapsåret 2020-05-01 – 2021-04-30.

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Grant Thornton Sweden AB för år 2020-05-01 – 2021-04-30. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 1–68 samt 77 i detta dokument. Enligt vår uppfattning har årsredovisningen och koncernredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets och koncernens finansiella ställning per den 30 april 2021 och av dessas finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen.

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

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet ”Revisorns ansvar”. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 69–76. Det är styrelsen

och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen.

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

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

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för

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

Revisorns ansvar

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

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

Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av

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

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



årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen i enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden. Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Grant Thornton Sweden AB för räkenskapsåret 2020-05-01 – 2021-04-30 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 revisionsred i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet ”Revisorns ansvar”. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorsred i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker

ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

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

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

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

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

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

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten, som är integrerad i årsredovisningen, samt sidorna 65–76 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

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

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm 2021-05-26

Finnhammars Revisionsbyrå Aktiebolag

Bengt Beergren

Auktoriserad revisor



Kontaktuppgifter

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

ÖVRIGA KONTOR
grantthornton.se/kontor

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

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

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

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



Med Grant Thornton avses antingen det varumärke under vilket Grant Thorntons medlemsföretag tillhandahåller tjänster inom revision, ekonomiservice, skatt och rådgivning till sina kunder, eller ett eller flera medlemsföretag, beroende på sammanhanget. Grant Thornton Sweden AB är ett medlemsföretag i Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL och medlemsföretagen utgör inget globalt partnerskap. GTIL och varje medlemsföretag utgör separata juridiska enheter. Tjänster levereras av medlemsföretagen. GTIL tillhandahåller inga tjänster till kunder. GTIL och dess medlemsföretag är inte ombud för, eller förpliktar, varandra och är inte heller ansvariga för varandras handlingar eller försummelse.