

# Hållbarhetsrapport

## WeAudit Sweden AB

2021/2022

Hållbarhetsrapporten baseras på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Den är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap. Vår hållbarhetsplan är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi använder PURE ACTs digitala plattform Acture som ett verktyg i vårt hållbarhetsarbete.



PURE ACT  
Change through action

# Förarbete

## Intressentanalys

Vi har analyserat våra intressenter för att identifiera vilka krav och förväntningar de har på oss kopplat till hållbarhet. Våra viktigaste intressenter är kunder, befintliga och potentiella medarbetare/delägare och tillsynsmyndigheter.

## Klimatavtryck

Vi har beräknat vårt klimatavtryck med hjälp av ClimateHeros klimatkalkylator som tar hänsyn till vårt kontor, våra resor och inköp. Kalkylatorn bygger på GHG-protokollet och är anpassad för små och medelstora tjänsteföretag. Vårt avtryck för år 2021/2022 är 1,5 ton koldioxidekvivalenter per medarbetare. Vi har valt att klimatkompensera för våra utsläpp till 200 procent.

## Väsentlighetsanalys

Vi har analyserat våra interna styrkor och svagheter inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Vi har även analyserat våra externa möjligheter att maximera den positiva effekten av vårt hållbarhetsarbete samt de externa hot som skulle kunna försvåra vårt engagemang. Baserat på dessa analyser samt på krav och förväntningar från våra viktigaste intressenter har vi beslutat att prioritera följande väsentlighetsområden/globala mål:

God hälsa och välbefinnande (mål 3)

Vi verkar inom en bransch som periodvis har hög arbetsbelastning vilket kan orsaka såväl psykisk som fysisk ohälsa. Vi tror på att goda resultat och bestående relationer är beroende av välmående individer. Vi prioriterar balans mellan arbete och fritid och vi är uppmärksamma på varandras mående och arbetssituation. I avsnittet Arbetsmiljö beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Jämställdhet och jämlikhet (mål 5 och 10)

Vi eftersträvar en bredd kopplat till jämlikhetsaspekterna bland våra medarbetare då vi är övertygade om att diversifierade sammansättningar av människor har bättre förutsättningar att skapa hållbara, livskraftiga företag än homogena grupper. Vi tar särskild hänsyn till jämställdhet när det gäller rekrytering, ledarskap och

möjligheten att förena arbetsliv och föräldraskap. Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. Vi är medvetna om att vi har utmaningar på jämlikhetsområdet och vi har därför identifierat detta som en väsentlig fråga i vårt hållbarhetsarbete. I avsnittet Jämställdhet & mångfald beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

#### Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8)

Arbetsmiljö är en central fråga i vårt hållbarhetsarbete. Våra medarbetare är en av våra viktigaste resurser och vi är måna om att de ska känna sig trygga, motiverade och uppskattade. Som revisorer fungerar vi som rådgivare gällande våra kunders ekonomiska tillväxt, varför det är viktigt att vi innehar expertkompetens på området. Vi är övertygade om att hållbarhet medför många affärsmässiga fördelar på lång sikt. På kort sikt kan arbetet dock medföra kostnader som vi måste kunna prioritera för att bidra till den nödvändiga omställningen och därför är ekonomisk stabilitet en förutsättning. I avsnittet Arbetsmiljö beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

#### Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

Som tjänsteföretag utgör inköp av varor och tjänster en stor del av vår miljöpåverkan och vi anser att alla åtgärder som kan reducera vårt avtryck är betydelsefulla. Utöver att vi själva eftersträvar att handla av ansvarsfulla aktörer försöker vi uppmuntra våra kunder att vidga sitt hållbarhetsarbete och upprätta hållbarhetsrapporter. Vårt mål är att främja hållbarhet i alla led. I avsnitten Avfall, Energi & vatten, Inköp & inhyrning, Utsläpp & transport och Övrig hållbarhet beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

#### Fredliga och inkluderande samhällen (mål 16)

Som revisorer är det vår uppgift att granska och kvalitetssäkra den information som bolag lämnar. Vi hjälper företag att analysera sitt resultat och sin ställning samt att följa lagar och regler. Tillförlitlig information är en förutsättning för ett fredligt och inkluderande samhälle. I avsnittet Samhälle beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

## **Långsiktiga mål**

År 2022/2023 ska 90 procent av våra medarbetare uppleva att WeAudit är en hållbar arbetsplats (koppling till globala målen 3, 5, 8 och 12).

År 2022/2023 ska vi ha minskat vårt klimatavtryck med 10 procent (koppling till globala målet 12).

Vi ska vara en stöttande partner i våra kunders hållbarhetsarbete (koppling till globala målet 12).

## **Nulägesanalys**

Genomfördes 24 augusti 2020.

# Arbetsmiljö

## Alternativa arbetsplatser

Vi uppmuntrar arbete på andra kontor och betalar för resa och boende för att ge omväxling och öka sammanhållningen bland medarbetarna.

## Arbetsmiljöpolicy

Vår arbetsmiljöpolicy innefattar riktlinjer för förebyggande av fysisk och psykisk ohälsa. Policyn ingår i vår personalhandbok. Personalhandboken kan alla medarbetare ta del av på vårt intranät och den går igenom vid nyanställning och vid större förändringar.

Under 2022 har denna kompletterats med trivselpolicy för att öka sammanhållning och mående.

## Ergonomisk arbetsmiljö

Samtliga medarbetare har höj- och sänkbara skrivbord samt ergonomiska kontorsstolar med flera justerbara funktioner. Vid behov köper vi in särskilda hjälpmedel om en medarbetare önskar det.

## Flexibelt arbete

Medarbetarnas primära arbetsplats är från våra kontor men det finns möjlighet att jobba på distans vid behov. Arbetet får ske hemifrån, på caféer eller liknande utifrån vad som passar medarbetaren bäst. För oss på WeAudit är det viktigt att våra medarbetare har en balans mellan fritid och arbete. Våra medarbetarna har därför möjlighet till flexibla arbetstider för att få ihop livspusslet.

## Kompetensutbildning

Vi erbjuder regelbundna utbildningar i våra interna processer och verktyg utöver det lagstadgade kravet på 40 utbildningstimmar per år.

## Medarbetarförmåner

Utöver ekonomisk kompensation erbjuder vi medarbetarna friskvårdsbidrag, tjänstepension, sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, tillgång till e-doktor, hälsokontroller, samtalsstöd av psykolog och kompenserad flyttid.

## **Friskvårdstimme**

Vi tror att motion ökar våra medarbetares välmående, motivation och koncentrationsförmåga och vi uppmuntrar därför träning under arbetstid. Vi erbjuder betald ledighet för träning 2 timmar per vecka.

## **Statistik för personalomsättning**

Vi har ca 7,5% procent personalomsättning vilket vi bedömer som mycket lågt i relation till branschen där personalomsättningen ligger på cirka 20 procent.

## **Statistik för sjukfrånvaro**

Under året har sjukfrånvaron uppgått till 2,7% procent, en minskning med 2,8 procentenheter mot föregående år. Vi har inte haft några långtidssjukskrivningar under året.

## **Undersökning av medarbetarnöjdhet**

Vi gör årliga undersökningar avseende medarbetarnöjdhet kopplat till våra interna värderingar. På frågan "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera WeAudit som arbetsgivare till en annan revisor" fick medarbetarna gradera sannolikheten på en skala 1-5. Resultatet blev 4,7 av 5, en ökning med 0,4 procent mot föregående år.

## **Utbildning i psykisk (o)hälsa**

Vi har hållit utbildning på konferens angående stress och välmående med mål att öka individens förståelse, självinsikt och resiliens.

## **Förslagslåda**

Vår förslagslåda ligger åtkomlig på intranätet för alla medarbetare. Totalt har vi samlat in 624 förslag varav 589 är genomförda eller behandlade på annat sätt.

## **Tillgång till gym**

Vi erbjuder samtliga anställda medlemskap på ett gym i närheten av kontoret för att hjälpa medarbetarna att lyckas med sina friskvårdsambitioner.

## **Medarbetarsamtal**

Vi har årliga coachnings- och målsamtal samt utvecklings- och lönesamtal för att ge medarbetarna bästa förutsättningar att utvecklas hos oss.

# Avfall

## **Avfallssortering**

Vi källsorterar vårt avfall i särskilda kärl anpassat för våra olika kontor.

## **Undvik pappersutskrifter**

WeAudit arbetar på ett moderniserat och digitalt sätt vilket minskar pappersutskrifter i det dagliga arbete. Vi har också digital bokföring, fakturering och lönespecifikationer. Vi uppmuntrar och hjälper våra kunder att digitalisera sin bokföring och erbjuder digital signering av årsredovisningar.

## **Återvinn elektronik**

Vi leasar våra telefoner som vid avtalets slut lämnas tillbaka för vidareförsäljning. Datorer som tappat prestanda säljs till medarbetare för att fylla andra behov, t.ex. som skoldator.

Under 2022 har vi ingått avtal med Dustin om återtagande av uttjänt hårdvara och tillbehör.

# Energi & vatten

## **Hållbar elleverantör**

Vi har säkerställt att våra hyresvärdar har ett eget hållbarhetsarbete samt bytt till utläppsfri el på våra kontor

## **Hållbar lagring av data**

Vi lagrar främst data hos Google och Microsoft vars serverhallar drivs av 100 procent förnybar energi.

## **Stäng av elektronisk utrustning**

All maskinvara stängs av inför längre ledighet. Vi påminner personalen regelbundet.

# Inköp & inhyrning

## **Inköbspolicy**

Under kommande verksamhetsår ska vi upprätta en inköbspolicy som anger vad vi prioriterar vid inköp av varor och tjänster. I största möjliga mån ska vi välja de produkter som är bäst för människa och miljö samt leverantörer som själva har ett internt hållbarhetsarbete. Policyn ska underlätta inköp för berörda medarbetare.

Vi har beslutat att större inköp såsom möbler, bilar och hårdvara ska väljas från företag som bedriver ett aktivt hållbarhetsarbete. Vid inköp av mindre varor ska vi välja sådana som är miljöcertifierade eller liknande.

Planerade aktiviteter:

## **Hållbara konferenser**

Under kommande år kommer vi se över policy kring event och konferenser



# Jämställdhet & mångfald

## **Föräldravänlig arbetsplats**

Vi väljer att ha möten vid lunchtid för att så många som möjligt ska kunna delta utan att det tar för stor del av dagen. Vi lägger inte interna möten före kl. 9.00 eller efter kl. 16.00. Konferenser och ägarmöten hålls i regel på ordinarie arbetstid.

## **Lönekartläggning**

Vår utvärderingsprocess har som mål att vara rättvis och objektiv. Den är baserad på företagets mål och strategi samt på övriga interna värden. En lönekartläggning genomförs årligen sedan år 2020, i samband med lönerevisionen. Kartläggningen inkluderar statistik för könsfördelning.

## **Mångfaldspolicy**

Styrelseledamöter och ledningsgrupp väljs på meriter och vi eftersträvar en bredd kopplat till diskrimineringsgrunderna i styrelsens sammansättning. Styrelsen består idag av en kvinna och tre män.

## **Policy vid diskriminering**

I vår personalhandbok ingår en policy mot diskriminering och kränkande särbehandling. Policyn anger hur vi förebygger att oegentligheter förekommer.

## **Statistik för könsfördelning**

Vårt team består idag av 8 kvinnor och 16 män. Föregående år bestod teamet av 7 kvinnor och 14 män. Av dessa är 1 kvinna och 11 män auktoriserade revisorer.

Vi arbetar aktivt med att rekrytera kvinnliga auktoriserade revisorer med målet att öka andelen kvinnor kommande året.

## **Undersök om diskriminering förekommer**

Vår regelbundna medarbetarundersökning har kompletterats för att uppmana än tydligare till medarbetare att lämna synpunkter.

# Samhälle

## **Antikorrupsionsplan**

Vi eftersträvar god affärsetik och i enlighet med god revisions sed och revisorslag accepterar vi ingen form av korrupktion eller givande/tagande av muta. För oss innebär det att vi följer de lagar som är relevanta för vår verksamhet, är tydliga i vår kommunikation med kunder, upprättar tydliga avtal och uppmärksammar olustiga situationer. Konfidentiell information som rör våra kunders verksamheter används enbart för det avsedda ändamålet. Om vi ger eller tar emot gåvor sker det öppet och med måttfullhet.

Under 2021/2022 rapporterades inga fall av oegentligheter.

## **Pro Bono-uppdrag**

Vi erbjuder våra tjänster till självkostnadspris, för företag som primärt jobbar för att förverkliga Agenda 2030 och organisationer som arbetar ideellt till förmån för samhället.

## **Utbildning - Motverkande av mutor och korrupktion**

Vi genomför årliga utbildningar inom reglerna för penningtvätt och har interna policys och rutiner för att identifiera förekommande penningtvätt eller andra oegentliga transaktioner hos våra kunder.

# Utsläpp & transport

## **Hållbar tjänstebil**

Vi erbjuder så kallade löneväxlingsbilar till våra medarbetare som en förmån och vi avser utforma förmånen så att vi uppmuntrar medarbetarna att välja miljöbilar.

## **Resepolicy**

Vi reser sparsamt och med omtanke för miljön. Vi väljer i första hand det alternativ som ger lägst totalkostnad och miljöpåverkan. Vi prioriterar spårbunden trafik när det är möjligt. Resor inrikes ska förutom i undantagsfall ske med tåg. Vi minskar resande genom att, när det är lämpligt, använda oss av digitala mötesverktyg för interna och externa möten. Mer information om hållbara tjänsteresor återfinns i vår personalhandbok.

## **Telefon- och webbmöten**

Vi har under 2022 minskat andelen fysiska möten till fördel för virtuella träffar.

## **Uppmuntra medarbetarna att beräkna sitt klimatavtryck**

Under en medarbetarutbildning uppmuntrade vi våra medarbetare att själva beräkna sitt klimatavtryck via ClimateHeros klimatkalkylator för privatpersoner.

Planerade aktiviteter:

## **Tillhandahåll cyklar**

Vi ska utvärdera möjlighet att erbjuda cykel eller liknande för kundmöten i närområde vid kontoren.

# Övrig hållbarhet

## **Arbetsgrupp för hållbarhet**

Vi har startat en grupp för hållbarhetsarbete med lokalt ansvar för införande av policier och aktiviteter och även ambassadörer för hållbarhetsarbete internt och till våra kunder.

Dessutom har WeAudit tagit plats i FARs specialistgrupp för hållbarhet.

## **Hållbarhetsrevision**

Under hösten 2020 anordnade vi tillsammans med PURE ACT ett webinar för att inspirera våra kunder att börja arbeta med hållbarhet. Vi erbjuder våra kunder granskning av deras hållbarhetsrapporter.

Vi har som mål att öka omfattningen av denna typ av uppdrag under kommande år.

## **Hållbarhetsutbildning**

Vi har årlig utbildning inom hållbarhet med avsikt att inspirera och påverka de anställda. Att uppmuntra medarbetare att prata med sina kunder om detta och för att utveckla medarbetarnas kunskap inom Hållbarhetsrapportering- och granskning.

Planerade aktiviteter:

## **Påverka fler kunder att börja med hållbarhetsarbete**

Vi ska utveckla

- Kunskap hos våra medarbetare för att rådge
- Automatiserade intressefrågor i vår kundportal
- Fönyat erbjudande för partnerskap till kunder
- Planera inspirationsföreläsning för våra kunder
- Via marknadsinsatser öka exponering och medvetenhet kring hållbarhet och rådgivare inom Hållbarhet

# Hållbarhetslagen

## **Affärsmodell**

Vi är en revisions- och rådgivningsbyrå med ägarledda företag som kunder. Vi ska förändra hur revision görs och hur den upplevs, med målet att skapa maximal glädje för företagare, medarbetare och samhälle. Vi tror på framgång genom att utveckla smarta arbetsmetoder och en rolig arbetsplats med balans i livet för våra medarbetare.

## **Positiv och negativ påverkan**

Positiva inverkan:

På WeAudit ser vi till människan först. Vi anpassar oss efter våra kunder och gör revision roligt, begripligt och värdefullt. Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och därför främjar vi balans mellan arbetsliv och fritid. Med våra digitala processer och applikationer minskar vi vår egen och våra kunders miljöpåverkan. Vi försöker även främja ett hållbart samhälle och näringsliv genom att inspirera både våra medarbetare och kunder till ett högre hållbarhetsengagemang. Det är relevant att vi som revisorer vidgar vår kompetens gällande hållbarhet då Årsredovisningslagen omfattar såväl finansiell rapportering som hållbarhetsrapportering. I rollen som revisor har vi också ett ansvar att rapportera och på så sätt motverka korruption, penningtvätt och finansiering av terrorism.

Negativ inverkan:

Våra digitala processer medför hög energiförbrukning och det är därför viktigt att vi ser över hur vi kan minimera de negativa effekterna. Vi ställer ännu inga formella krav på våra leverantörer och vi är medvetna om att vi behöver bilda oss en bättre förståelse för deras positiva och negativa påverkan för att på sikt kunna säkerställa att vi är hållbara i alla led. Vår bransch präglas av utmaningar kopplat till jämställdhet och därför måste vi se över hur vi kan bidra till att utrota diskriminering av kvinnor och främja fullt deltagande för kvinnor i ledarskap. En annan utmaning för vår bransch är perioder av hög arbetsbelastning vilket kan leda till såväl psykisk som fysisk ohälsa hos våra medarbetare.

## **Principer för mångfald i styrelsen**

Se Jämställdhet & mångfald.

## Resultatindikatorer

Se Arbetsmiljö för resultatindikatorer kopplade till våra väsentlighetsområden Hälsa och välbefinnande samt Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. Se Jämställdhet & mångfald för resultatindikatorer kopplade Jämställdhet och Minskad ojämlikhet. Se Förarbete och Övrig hållbarhet för resultatindikatorer kopplat Hållbar konsumtion och produktion. Se Samhälle för resultatindikatorer kopplat till Fredliga och inkluderande samhällen. Till nästa rapport har vi för avsikt att ta fram fler kvantitativa resultatindikatorer kopplade till våra väsentlighetsområden.

## Risker och riskhantering

Utifrån våra väsentlighetsområden har vi analyserat vilka risker som skulle kunna uppstå och hur vi förebygger eller hanterar dessa. Om vi inte prioriterar hållbarhet och i synnerhet de sociala aspekterna hälsa, arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet föreligger risken att vi får svårt att behålla och attrahera nya medarbetare.

Vår bransch präglas av perioder med hög arbetsbelastning vilket kan resultera i både psykisk och fysisk ohälsa. Vi jobbar ofta mot skarpa deadlines vilket kan skapa stressiga situationer. Vi förebygger fysiska arbetsskador genom ergonomiska kontorsmöbler, möjlighet till särskilda hjälpmedel och sjukvårdsförsäkring. Den psykiska hälsan främjar vi genom flexibla arbetstider, möjlighet till motion på arbetstid och samtalsstöd från psykolog.

Vi främjar jämställdhet genom att årligen mäta och följa upp eventuella löneskillnader mellan könen. Vi erbjuder flexibilitet i arbetet för att göra det möjligt att kombinera karriär med familjeliv. Gällande ojämlikhet kopplat till andra diskrimineringsgrunder än kön behöver vi se över hur vi med hjälp av rekrytering och kommunikation kan öka mångfalden i vårt team.

Om vi inte håller oss uppdaterade på hur ekonomisk tillväxt hänger ihop med hållbarhet eller om vi inte lyckas förmedla det till våra kunder föreligger risken att dem förlorar sin konkurrenskraft vilket i sin tur kan försvaga det svenska näringslivet, som har en central roll i omställningen till ett hållbar samhälle och uppfyllandet av Agenda 2030. Vi förebygger risken genom att utbilda våra revisorer i hållbarhet och genom att erbjuda seminarier och guider till våra kunder.

Som revisorer är det vår uppgift att granska och kvalitetssäkra den information som bolag lämnar. Om vi brister i vår plikt föreligger risken att vi och våra kunder bryter mot lagar och regler samt att intressenter förses med icke tillförlitlig information. Det i sin tur kan resultera i att icke hållbara företag främjas och motverka fredliga och inkluderade samhällen. Vi förebygger risken genom tydliga policys och regelbunden kompetensutveckling.

## **Styrning och policys**

Det är styrelsen och ledningen som har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete. Ledningen har gjort väsentlighetsanalysen tillsammans med externa konsulter från PURE ACT. VD Henrik Ahnkron leder hållbarhetsarbetet och under året har en intern hållbarhetsgrupp tillsatts. Henrik tillsammans med gruppen ansvarar för mål och uppföljning inom de olika sak- och väsentlighetsområdena. Vi har policys och styrdokument för arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald, antikorrupktion och resor. Våra policys uppdateras regelbundet och utgör en viktig del i introduktionen för nya medarbetare.

## **Upplysningar om anti-korrupktion**

Se Samhälle.

## **Upplysningar om miljö**

Se Avfall, Energi & vatten, Inköp & inhyrning, Utsläpp & transport och Övrig hållbarhet.

## **Upplysningar om mänskliga rättigheter**

Se Jämställdhet & mångfald.

## **Upplysningar om personalrelaterade frågor**

Se Arbetsmiljö, Jämställdhet & mångfald och Samhälle.

## **Upplysningar om sociala förhållanden**

Se Arbetsmiljö, Jämställdhet & mångfald och Samhälle.