



# Hållbarhetsrapport

Mazars AB

Org.nr 556439-2099

2019-09-01 – 2020-08-31

mazars





# Innehåll

<b>04</b>	<b>Vår verksamhet</b>
<b>04</b>	<b>Värdegrund och vision</b>
<b>06</b>	<b>Mazars globalt</b>
<b>07</b>	<b>Året som gått</b>
<b>08</b>	<b>VD har ordet</b>
<b>09</b>	<b>Vårt hållbarhetsarbete</b>
<b>10</b>	<b>Intressentanalys</b>
<b>11</b>	<b>Väsentlighetsanalys</b>
<b>12</b>	Hållbara arbetsförhållanden
<b>16</b>	Hållbara tjänster/marknad
<b>18</b>	Reducering av klimat- och miljöpåverkan
<b>20</b>	Samhällsengagemang
<b>22</b>	Mänskliga rättigheter
<b>22</b>	Hållbara leverantörer

# Vår verksamhet och affärsmodell

## Mazars erbjuder revision, rådgivning, redovisning och skatt till företag och organisationer över hela Sverige.

Verksamheten bedrivs av ca 250 medarbetare på 9 kontor. Vi är etablerade i Stockholm, Eskilstuna, Göteborg samt på ett flertal orter i Skåne och verkar både lokalt och globalt med ett brett spektrum av kunder. "Vi hjälper dig möta framtidens utmaningar" är vår vision som vi jobbar aktivt med både inom byrån och utåt mot våra kunder. Bland våra kunder finns både ägarledda och noterade bolag, föreningar, stiftelser och aktörer inom offentlig sektor. Våra kunder är främst små och medelstora bolag inom vitt skilda branscher och områden.

Genom hållbart affärsmannaskap och hållbara relationer i en hållbar framtid arbetar vi med att utveckla Mazars till ett modernt företag som arbetar aktivt med kunderna och är en attraktiv arbetsplats för våra medarbetare.

Mazars i Sverige bedrivs i kommanditbolagsform och är en delägarledd organisation som består av delägare från olika kontor. Mazars Sverige ingår i Mazars internationella partnerskap som idag finns representerat i 91 länder med över 40 000 medarbetare (24 400 i Mazars integrerade delägarskap och 16 000 via Mazars North America Alliance).

Årets hållbarhetsrapport upprättas utifrån årsredovisningslagens krav och de globala målen, vilket skiljer sig från tidigare år som upprättats enligt GRI Standards på tillämpningsnivå core.

Ytterligare information om styrning och ledning finns i vår Transparency Report som är tillgänglig på vår hemsida: [www.mazars.se](http://www.mazars.se)

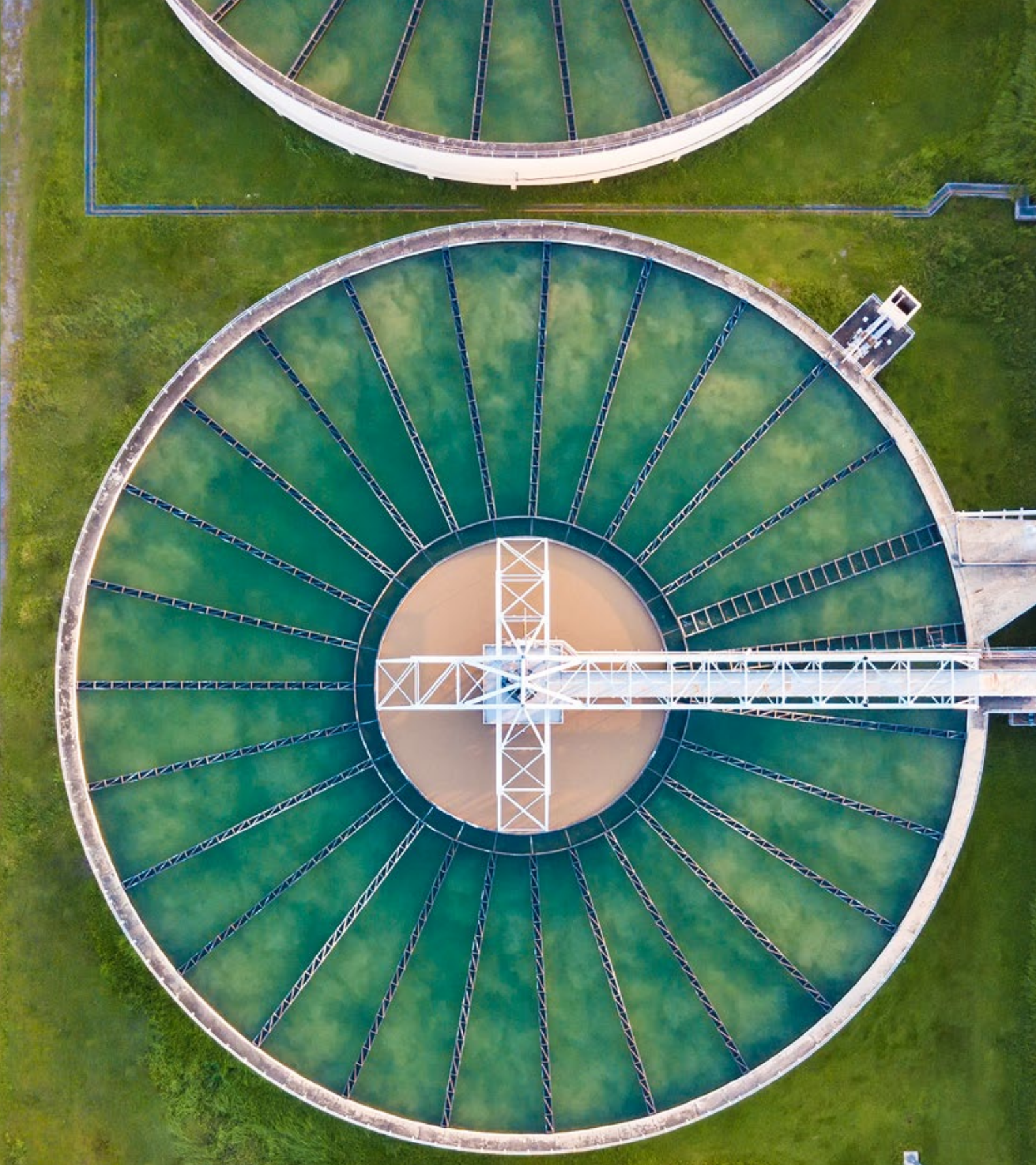
### Värdegrund och vision

Vår värdegrund bygger på hållbarhet. Det är den röda tråden i den vision som format våra kärnvärden. Med hållbarhet avses så mycket mer än klimatfrågan. Det omfattar även allt från de tjänster vi erbjuder våra kunder till hur vi som medarbetare agerar mot varandra i vardagen till Mazars roll i samhället. Kunden, medarbetaren och samhället är våra fokusområden och mellan dem finns ingen hierarkisk ordning – alla delar är lika viktiga! Ingen kan agera på egen hand för att vårt samhälle och vårt företag ska fungera. Alla fokusområden måste agera i symbios.

Våra kärnvärden är hållbara relationer och ett hållbart affärsmannaskap i en hållbar framtid. Dessa tre kärnvärden är i sin tur kopplade till Mazars sex hörnstenar; Integrity, Responsibility, Diversity & Respect, Technical Excellence, Independence och Stewardship. Hörnstenarna kännetecknar Mazars i ett globalt perspektiv och är gemensamma för alla inom Mazars internationella partnerskap. En grund som förenar oss globalt.

Vår övergripande vision för våra kärnvärden är "Vi hjälper dig att möta framtidens utmaningar". Det vi gör idag lägger grunden för morgondagen.





## Mazars kärnvärden/värdegrund

**01**  
Hållbara  
relationer

**02**  
Hållbart  
affärsmannaskap

**03**  
Hållbar framtid



# Mazars Globalt

Mazars är ett internationellt integrerat delägarskap, specialiserat på revision, redovisning, skatt och rådgivning. Mazars finns i 91 länder världen över och har tillgång till kunskap från 40 400 medarbetare - 24 400 i Mazars integrerade delägarskap och 16 000 via Mazars North America Alliance – för att hjälpa kunder i alla storlekar i varje stadium av deras utveckling.



## **Merab Samuel**

Auktoriserad redovisningskonsult på Mazars i Stockholm.

### **Auktoriserad redovisningskonsult i juni 2020.**

Merab anställdes hos Mazars 2013. Efter några års arbete med lokala redovisningskunder kom tankarna på att bredda sin erfarenhet för att börja jobba även med internationella kontakter. När möjligheten att jobba ett år på Mazars i Prag dök upp var Merab inte sen att tacka ja.

– Det var en helt fantastisk upplevelse, säger Merab. Jag träffade så många människor som jag fortfarande har kontakt med och det var en otroligt lärorik tid. Men jag insåg också att en auktorisation skulle kunna öppna upp ännu fler dörrar för att fortsätta arbetet med kunder internationellt.

Så, hemkommen igen till Stockholm började Merab förberedelsen inför att skriva provet med målet att bli auktoriserad redovisningskonsult.

– När man pluggar inför ett så viktigt och stort prov, och dessutom ska jobba samtidigt, är planeringen det allra viktigaste. Jag läste in mig på gamla prov och olika regelverk, men jag fick också bra stöd både från vår redovisningschef och från andra kollegor inom byrån.

Provet, som består av två olika delar; en praktisk och en teoretisk, utförs under sex intensiva timmar.

– Det var tufft, trots att tiden gick snabbt. Det gällde återigen att planera och fördela tiden rätt. Därefter följde en lång väntan på resultatet. När det väl kom vågade jag först inte titta, men det var väldigt kul att det gick bra.

Att vara auktoriserad redovisningskonsult innebär ett större ansvar och ett mer självständigt arbete.

– Jag upplever att det öppnar upp möjligheter och ger en annan trygghet i mötet med kunderna, inte minst utanför Sveriges gränser. Jag tycker mycket om att jobba med internationella kunder och företag, det siktar jag på att fortsätta med även framåt.

# Året som gått 2020

## Värdegrund och vision

Under 2018/2019 skedde ett omfattande värdegrundsarbete, vilket resulterade i kärnvärdena hållbara relationer och ett hållbart affärsmannaskap i en hållbar framtid samt vår vision ”Vi hjälper dig att möta framtidens utmaningar”. Under året har samtliga kontor arbetat med vår nya värdegrund, exempelvis genom att sätt upp mål för kontoret kopplat till vår nya värdegrund. På grund av Corona-pandemin har merparten av projektet fått skjutas fram och vi har därför inga resultat av arbetet att presentera.

## Help to Help

Vårt samarbete med välgörenhetsorganisationen Help to Help startade år 2017 och har under året fortgått. Under 2020 firade Help to Help tio år som organisation. Vi ser fram emot att få fortsätta följa våra studenters utveckling.

## SKI

Återigen fick Mazars en topplacering i årets SKI-mätning. SKI:s (Svenskt Kvalitets Index) branschmätning är den enda allmänt accepterade mätningen för kvalitet och kundnöjdhet i vår bransch och baseras på kundens bedömning av helhetsupplevelsen. Resultatet gör oss mycket stolta och ger oss på samma gång en värdefull grund för vårt fortsatta utvecklingsarbete.

## Egencia

Under senhösten 2019 infördes ett nytt system för bokning av resor och hotell, Egencia. Systemet är anpassat till företagets resepolicy och framöver ska vi kunna följa utvecklingen och resultaten av våra insatser för miljön. Corona-pandemin har gjort att resandet minskat väsentligt, vilket gör att vi under året inte erhållit några uppgifter som är jämförbara med andra år.

## Intressentdialog

Vi planerade att utöka och uppdatera vår intressentdialog med kunder, medarbetare samt styrelse och

ledning under verksamhetsåret 2019/2020, men på grund av Corona-pandemin så är projektet framskjutet och planeras utföras våren 2021.

## Globalt hållbarhetsarbete

Representanter från Mazars Sverige ingår i en global grupp vars uppgift är att utveckla hållbarhet som affärsområde. Gruppen har digitala möten varje månad där strategi för fortsatt arbete utformas och erfarenheter utbyts.

## Digitalisering

Under året har vår digitaliseringsresa fortgått och Corona-pandemin har verkligen gett digitaliseringen en skjuts framåt i hela samhället. Under året har vi investerat i fyra nya video-konferensutrustningar för att möta utvecklingen och efterfrågan på digitala utbildningar och möten. Under våren 2020 har flera digitala webinarier hållits för kunder och andra intresserade. Intresset för dessa webinarier har varit stort.

## Ellas hjältar

I början av 2020 arrangerades en Padelturnering i Ystad för kunder, samarbetspartner och potentiella kunder. I samband med arrangemanget skedde en insamling till stiftelsen Ellas hjältar.

## Varumärkesprojektet

Redan 2018 initierades ett omfattande, globalt varumärkesprojekt inom Mazars internationellt. Genom djupgående undersökningar med såväl kunder som partners och medarbetare har en ny varumärkesidentitet och en ny visuell profil arbetats fram. Ursprunglig lanseringsplan för samtliga Mazars länder var i maj 2020, men på grund av rådande omständigheter vid den planerade lanseringstidpunkten flyttades datumet fram till den 21 oktober 2020.



## VD har ordet

# Branschens utmaningar



Välkommen till Mazars hållbarhetsrapport år 2019/2020. Det är roligt att se att vi år från år utvecklar vårt hållbarhetsarbete. Hållbarhet är för mig så mycket mer än miljön. En av de viktigaste hållbarhetsaspekterna är att vi tar hand om vår personal och sköter om personalen, på ett sådant sätt att alla mår bra och utvecklas i sitt arbete. Speciellt i dessa Covid-19 tider där många jobbar ensamma hemifrån utan social kontakt med arbetskamrater, är detta en utmaning.

Corona har påverkat världen och Mazars på ett sätt som inte gick att förutse. Att anpassa sig till den nya situationen har varit omvälvande, både för oss inom Mazars och våra kunder. Under flera år har vi arbetat för att ta tillvara de möjligheter som digitalisering och automatisering skapar. Övergången till att i allt högre grad arbeta hemma och utan fysiska möten blev en utmaning för våra kunder, våra medarbetare och våra tekniska verktyg. När detta skrivs är pandemin i hög grad pågående och det är oklart hur det fortsatta förloppet blir. För Mazars och våra kunder är bedömningen att vi tillsammans har hittat sätt att hantera den nya situationen. Alla medarbetare på Mazars har med sitt agerande bidragit till att omställningen fungerat väl. Den tekniska infrastrukturen som byggts upp under de senaste åren klarade påfrestningen att övergå till att arbeta digitalt. Det digitala arbetssättet har gjort det möjligt att arbeta hemma på nästan samma villkor som på kontoret.

Dock är den fysiska arbetsmiljön med flera skärmar, höj- och sänkbart skrivbord och bra kontorstol eftersatt för många. Mazars har beslutat att ge de anställda möjlighet att köpa in verktyg för att förbättra arbetsmiljön.

Vi anpassade våra tjänster till den nya situation som våra kunder möter – både problem och möjligheter. Vi har tagit en aktiv roll i att informera om och ge rådgivning kring de nya regler och lagar som drivits fram av Covid-19. Vi ersatte fysiska seminarier där det behövdes med webinarier. Mitt i alla problem och utmaningar slås man av hur människan är fantastisk på att anpassa sig till nya situationer. Det ger hopp för framtiden!

Hållbarhet är grunden för vad vi gör och påverkar alla aspekter av vår verksamhet – hur vi rekryterar och vilka vi attraherar, var vi placerar våra kontor och hur vi reser. Våra kunder har gett oss ett stort stöd för att fortsätta på inlagen väg. Medarbetare och de som väljer att rekrytera väljer att bli en del av en verksamhet som tar aktiv ställning för ett mer hållbart samhälle. Tillsammans möter vi framtidens utmaningar!

Mikael Fredstrand

VD



# Vårt hållbarhetsarbete

Att vara en del av ett hållbart samhälle är viktigt och vi vill medverka till att skapa ett samhälle som är hållbart. I vårt hållbarhetsarbete har vi fyra huvudsakliga fokusområden: Hållbara arbetsförhållanden, Hållbara tjänster, Reducering av klimat- och miljöpåverkan samt Samhällsengagemang. Syftet med vårt hållbarhetsarbete är att förstå vår roll i samhället och agera ansvarsfullt, med ett långsiktigt perspektiv inom de områden där vi kan göra skillnad genom vår verksamhet. "Creating shared value" är ett begrepp som används inom Mazars för att beskriva en företagskultur där vi kombinerar ett socialt ansvar och skapar affärsmässiga fördelar samtidigt som vi gör en samhällsinsats.

Vi vill göra skillnad för våra kunder, medarbetare och samhället genom att erbjuda högklassig revision, redovisning och rådgivning på ett personligt, principfast och professionellt sätt. Våra tjänster bidrar till ett hållbart samhälle genom att öka förtroendet för de finansiella rapporter som våra kunder använder i olika sammanhang. För våra medarbetare vill vi skapa en hållbar arbetsmiljö genom att vara en ansvarsfull arbetsgivare.

Hållbart företagande handlar om att bedriva sin verksamhet på ett långsiktigt och ansvarsfullt sätt. Att göra en analys av hur företaget påverkar sin omgivning positivt och negativt och därefter utforma en strategi för att minska den negativa påverkan och öka den positiva.

Vår verksamhet ger oss en unik möjlighet att samtidigt som vi arbetar med att bedriva ett eget hållbarhetsarbete kan vi även informera och hjälpa företag och organisationer med deras hållbarhetsfrågor och hur de kan agera mer hållbart. På detta sätt bidrar vi till att sätta fokus på hållbarhetsfrågorna i många olika typer av verksamheter, vilket är positivt för samhället.

Utmaningarna i vårt hållbarhetsarbete är främst inom området Hållbara arbetsförhållanden och Reducering av klimat- och miljöpåverkan. Inom organisationen sker ett aktivt arbete med att ha en jämställd organisation och en hållbar arbetsbelastning. I vår resepolicy har vi riktlinjer för att minska vår påverkan på miljön.



## Petra Holm

Auktoriserad redovisningskonsult på Mazars i Stockholm/Eskilstuna.

### Distansarbete sedan mars/april 2020.

På Mazars införde vi tidigt en rad åtgärder i ett försök att minska smittspridningen av Covid-19 i samhället, och för att skapa en så trygg arbetsmiljö som möjligt för våra medarbetare och kunder. Bland annat har året som gått till stor del inneburit distansarbete. En som arbetat hemma under större delen av 2020 är Petra Holm, auktoriserad redovisningskonsult på våra kontor i Stockholm och Eskilstuna.

– Jag tycker det har fungerat bra, säger Petra. För mig var omställ-

ningen inte så stor då jag jobbat mycket på distans även tidigare och redan hade ett bra hemmakontor. Tekniskt sett har jag haft tillgång till allt det som jag också har på kontoret, vilket såklart har underlättat mycket.

En utmaning under året har varit att anpassa arbetet och kontakten med en del kunder, menar Petra.

– Det är inte alla som varit helt bekanta med en digital miljö, men vi har hittat lösningar allt eftersom. Jag tror att det personliga mötet med kunden är avgörande i framtiden, men det kan säkert också finnas fördelar och ge nya möjligheter att vara flexibel, som att erbjuda digitala möten och avstämningar. Jag upplever att många kunder uppskattar det, men alla är olika och det handlar till stor del om att lära känna sina kunder och se vilka behov som finns.

Genom digitala avstämningar med redovisningsteamet har kontakten med kollegorna också fungerat, även om man såklart tappat den spontana kontakten – möten i

korridoren eller över kaffeautomaten.

– Att ha kortare avstämningar, eller ta en digital fika i teamet, tror jag är viktigt, inte minst för att se hur alla mår. För en del är hemmajobb en stor och utmanande omställning.

Utmaningar på olika sätt, men Petra tycker också att det finns en rad fördelar med ett nytt sätt att arbeta.

– Jag upplever att jag fått en bättre balans i livet. Vanligtvis har jag en timmes pendlingsväg till jobbet. Att slippa den frigör mycket tid i vardagen som ger mer utrymme för återhämtning. Jag kan starta dagen med yoga eller, som i somras, ett morgondopp i sjön. En sådan start lägger grunden för hela dagen tycker jag. Jag blir mer koncentrerad och uthållig. Jag tror att det kommer vara en viktig fråga också för framtidens arbetsplats – att se till individen, att alla har olika behov och förutsättningar, både mentalt och fysiskt som kräver olika lösningar.



**Att kartlägga vilka våra intressenter är gör det möjligt för oss att förstå hur vår omvärld ser ut. Genom att utvärdera effekterna och påverkan som våra intressenter har på vår verksamhet och företagsbeteende kan vi bättre definiera och förfinas vår strategi, samtidigt som vi håller vårt övergripande mål att skapa gemensamt värde och ge service åt allmänhetens intresse.**

En inledande intressentanalys genomfördes för några år sedan i samband med en CSR analys (Corporate Social Responsibility). Analysen identifierade följande grupper som viktiga intressenter; framtida och nuvarande medarbetare, kunder, ledning, delägare, branschorganisationer och leverantörer. Av dessa är vår bedömning att medarbetare, kunder och ledningen är de mest betydelsefulla. Under räkenskapsåret har vi inte fått några indikationer på att den tidigare genomförda intressentdialogen är missvisande eller ej längre relevant.

För att få information om vilka frågor som våra identifierade intressenter tycker är viktiga har vi olika typer av dialoger med dem. Kommunikationen med våra intressenter är inte en isolerad händelse utan en

pågående process. Med de mest betydelsefulla intressenterna har vi haft dialoger genom olika enkätundersökningar under år 2015–2017. Vi är medvetna om att intressentdialogens grund bygger på enkäter som gjordes för några år sedan och kommer därför att uppdatera vår intressentdialog med kunder, medarbetare samt styrelse och ledning under räkenskapsåret 2020/2021. Planen var att uppdatera vår intressentdialog under räkenskapsåret 2019/2020, men Corona-pandemin gjorde att projektet blev framflyttat.

Mazars arbetar i en förtroendebransch och det är viktigt för oss att våra intressenter känner förtroende för hela vårt företag och vår verksamhet.



# Väsentlighetsanalys

Mazars dialoger med de mest betydelsefulla intressenterna resulterade i fyra områden som vi och våra intressenter bedömer som mest väsentliga i vårt hållbarhetsarbete:

**01 Hållbara arbetsförhållanden**

**02 Hållbara tjänster/marknad**

**03 Reducering av klimat- och miljöpåverkan**

**04 Samhällsengagemang**



# 01 Hållbara arbetsförhållanden

Byråns viktigaste tillgång är våra medarbetare. Det är medarbetarna som besitter den kompetens som för byrån framåt och som gör att Mazars ligger i topp vad gäller kundnöjdhet.



Väsentliga områden:	Hållbarhetsrisker:	Styrande dokument:
Våra medarbetare	Ökad ohälsa bland medarbetare Ojämn arbetsbelastning Risk för större avhopp bland medarbetare/nyckelmedarbetare	Medarbetarguiden Rehabpolicy Hållbarhetspolicy
Initiativ och utveckling	Svårigheter att attrahera och utveckla medarbetare	Medarbetarguiden Utbildningsplan Hållbarhetspolicy
Jämställdhet och mångfald	Svårigheter att hålla en jämställd fördelning på ledande positioner	Medarbetarguiden Policy för att motverka kränkande särbehandling och diskriminering Hållbarhetspolicy



## Våra medarbetare

Våra medarbetares hälsa och välmående är essentiellt för att vi tillsammans ska kunna nå våra mål. Vi vill bidra till att våra medarbetare har goda förutsättningar för god hälsa och möjlighet att förebygga sjukdom, genom att erbjuda ett årligt friskvårdsbidrag som uppmuntrar till fysisk aktivitet och rörelse. Samtliga anställda erbjuds regelbundna hälsoundersökningar för att identifiera och förebygga eventuella hälsoproblem. Vidare uppmuntrar Mazars till balans mellan privatliv och arbetsliv. Detta gör vi genom att erbjuda en flexibel arbetsmiljö där det finns möjlighet att arbeta hemifrån. Detta har sedan i mars blivit en verklighet för många av medarbetarna till följd av pandemin. Läs mer om hur våra medarbetare i bland annat Stockholm har haft det under tiden kontoret varit stängt (s. 8 och 13).

Sjukfrånvaron har minskat från 4% till 3,5% mot föregående år, vilket är positivt med tanke på det speciella år vi har haft. Den högsta korttidsfrånvaron mättes i våras vilket förmodligen har en koppling till den första covid-vågen. Vi arbetar vidare med vårt arbetsmiljöarbete och att begränsa smittspridningen. Ett led i detta är bland annat de enkätundersökningar som skickats ut (en i våras och en i december på det nya räkenskapsåret) rörande Covid-19. Pandemin och de restriktioner som medföljt har skapat

nya krav i arbetslivet. Genom resultatet från undersökningarna strävar vi efter att kunna skapa bättre förutsättningar för våra medarbetare att hantera dessa nya krav och behov och vi kommer att fortsätta jobba med detta även under nästa år. Exempelvis vill vi skapa bättre förutsättningar för ett mer digitaliserat arbetssätt, hemarbete etc.

I år är första året som vi rapporterar på personalomsättning. Hög personalomsättning är generellt en utmaning i branschen varför våra 13% ligger positivt i jämförelse med andra företag i branschen. Vi kommer arbeta vidare med detta nyckeltal och följa upp det kommande år.

## Initiativ och utveckling



Säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.



Verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.



### Jessica Eklund

Skattejurist på Mazars i Stockholm.

### Distansarbete sedan mars/april 2020.

2020 var ett både märkligt och omtumlande år för de allra flesta runt om i världen. På Mazars införde vi tidigt under våren en rad åtgärder för att försöka minska smittspridningen av Covid-19 i samhället, och för att skapa en så trygg arbetsmiljö som möjligt för våra medarbetare och kunder. På vårt Stockholmskontor har majoriteten av våra medarbetare jobbat

uteslutande på distans under året som gått.

– Jag har jobbat hemifrån sedan mars-april 2020, berättar Jessica Eklund, skattejurist på vårt kontor i Stockholm. Inledningsvis var det en ganska stor omställning. Det kändes svårt att komma in i en rutin och bli effektiv, men man anpassar sig ganska snabbt.

Det har helt klart varit ett annorlunda och utmanande år, men det har fungerat, både när det handlat om tekniska lösningar och i relationen till kollegor och kunder.

– Vi har inom Mazars Skatt även vanligtvis digitala möten och avstämningar, eftersom vi sitter på flera olika kontor. Dessa har vi fortsatt med, men vi har också haft några mer sociala aktiviteter digitalt, både inom Skatt och på Stockholmskontoret – som en digital afterwork och ett digitalt julbord. När det gäller kontakten med kunderna upplever jag att det

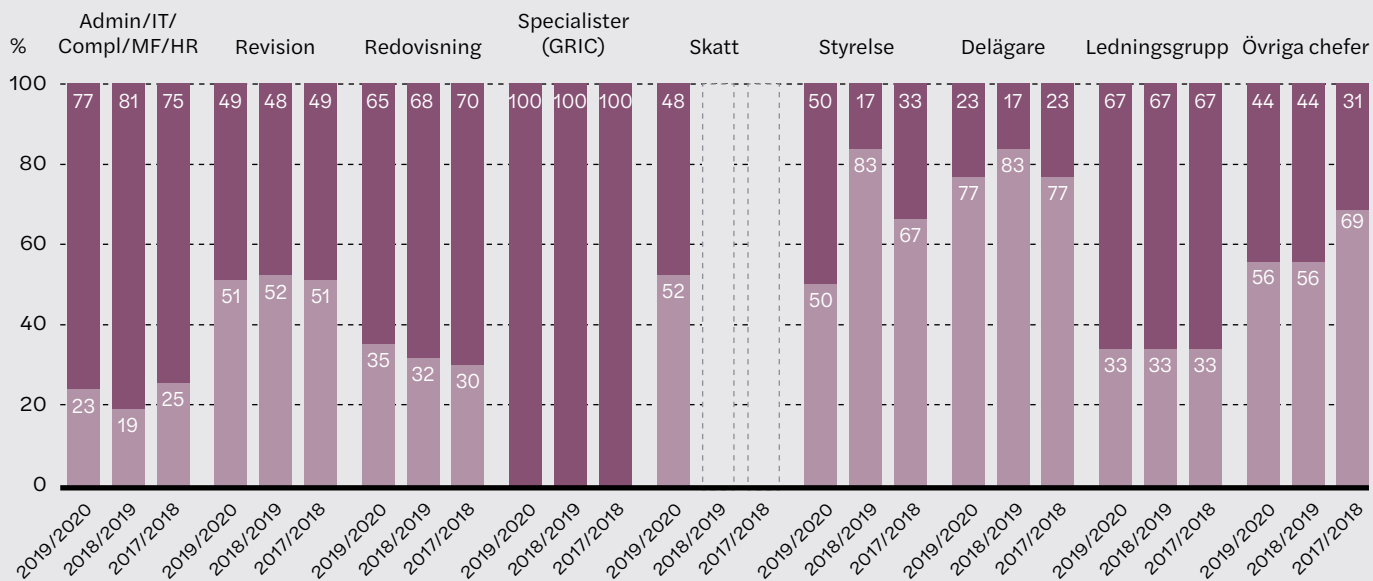
har fungerat väl att hålla möten digitalt. Det har inte varit några uppenbara hinder, men däremot saknar man det sociala samspelet. Det är också retoriskt en större utmaning att prata in i en skärm, istället för den direkta kontakt och feedback man får vid ett fysiskt möte.

Att dra gränsen mellan arbetstid och fritid kan också vara utmanande, upplever Jessica.

– Självklart sparar man tid på att inte pendla till och från kontoret, men förflyttningen mellan hemmet och jobbet markerar en viktig skillnad tror jag. Det kan vara svårt att stänga av. Jag tror verkligen jag kommer att uppskatta när jag kan vara på plats på kontoret igen, ta del av det sociala, träffa kollegorna, få nya intryck och fortsätta att utvecklas. Jag tror att vi delvis stannar upp i vår utveckling om vi inte kan ses på riktigt.

## Medarbetare per profession och kön

■ Kvinnor ■ Män □ Inte inräknade



	2019/2020	2018/2019	2017/2018
<b>Antal anställda</b>	270	253	225
– Kvinnor	141	138	132
– Män	129	115	93
<i>Per ålderskategori</i>			
<30 år	83	63	84
30 -50 år	126	104	86
>50 år	61	86	44
<b>Antal Partners</b>	34	41	41
<i>Per ålderskategori</i>			
<30 år	0	0	0
30 -50 år	13	11	15
>50 år	21	30	26
<b>Sjukfrånvaro, (%)</b>	3,5	3,5	2,0
– Varav långtidsfrånvaro*	1,5	-	-
<b>Personalomsättning, (%)*</b>	13	-	-

\*) Första året vi rapporterar

Kollektivavtal finns

Kompetensutveckling utgör en del av Mazars värdegrundarbete i form av hållbart affärsmannaskap. Våra kunder förväntar sig kunskap och expertis och vi måste se till att vi anställer och utvecklar våra medarbetare till att besitta den relevanta expertis både för idag och för att möta morgondagens utmaningar. Medarbetarna inom revision och redovisning följer en fastställd utbildningsplan och under de första åren arrangeras kurser med medarbetare i samma årskull från andra kontor. De auktoriserade revisorerna och redovisningskonsulterna har krav på vidareutbildning som följs upp i samband med våra interna kvalitetskontroller. Medarbetare inom övriga

affärsområden följer individuella utbildningsplaner, vilka anpassas efter medarbetarens behov och förutsättningar.

Vi försöker arrangera de flesta kurser internt med seniora medarbetare som föreläsare. De interna utbildningar som vi genomför är uppskattade bland våra medarbetare. De som leder utbildningen förmedlar fördjupad kunskap vidare till sina kollegor, vilket skapar värdefull gemenskap för båda parter.

Vi erbjuder även våra kunder att ta del av uppdateringar i branschen och nya lagar genom att hålla ett flertal frukostseminarier under året. Med anledning





Foto: Nils Albertsen

## Revision 2 i Paris

Den 15-20 september 2019 besökte det här gänget Paris för några dagars intensiv utbildning.

Utbildningen hölls på Mazars huvudkontor i La Défense; en stor kontorsstadsdel belägen väster om Paris innerstad. Dagarna innehöll förutom utbildning och teambuilding en chans att hälsa på våra franska kollegor. Lärare för kursen var Helene Sjöström, Bengt Skough och Nils Albertsen.

av coronavirusets framfart ställde vi om samtliga frukostseminarier till att bli digitala webinarier, vilket vi fortsatte med året ut. Intresset har varit högt och vi har haft många anmälda deltagare. Genom vår kompetens och breda erfarenhet hjälper vi till att utveckla ansvarsfulla organisationer både genom att säkerställa deras finansiella rapporter, men även genom att hjälpa dem i deras hållbarhetsarbete.

## Jämställdhet och mångfald



Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.

Vad gäller jämställdhet mellan män och kvinnor i ledande positioner strävar vi efter att få en mer jämställd fördelning av dessa inom samtliga positioner på byrån. I branschen anses en jämställd fördelning uppgå till 40-60%. Det är därmed glädjande att vi

uppnår detta för både kategori ”styrelse” och ”övrige chefer”.

Av Mazars policy för att motverka kränkande särbehandling och diskriminering framgår tydligt att vi välkomnar alla och tar ett tydligt avstånd från all form av diskriminering. Alla nuvarande och potentiella medarbetare ska ges samma möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder. Detta är något som vi har för avsikt att arbeta kontinuerligt med. Under året har inga fall av diskriminering anmälts.

## Relationer och globalt nätverk



Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.

Vi är en del av ett brett internationellt partnerskap med globala strategier och samarbeten över landsgränser. Det internationella samarbetet stärks genom den konferens som våra delägare från Mazars i Sverige deltar i varje år. Vid denna konferens får vi möjlighet att vara med och påverka Mazars globala strategier och utveckling, bland annat genom ett aktivt omröstningsförfarande avseende större frågor. De omkring 1 100 delägare som ses utbyter erfarenheter och information, vilket stärker samarbetet över landsgränserna.

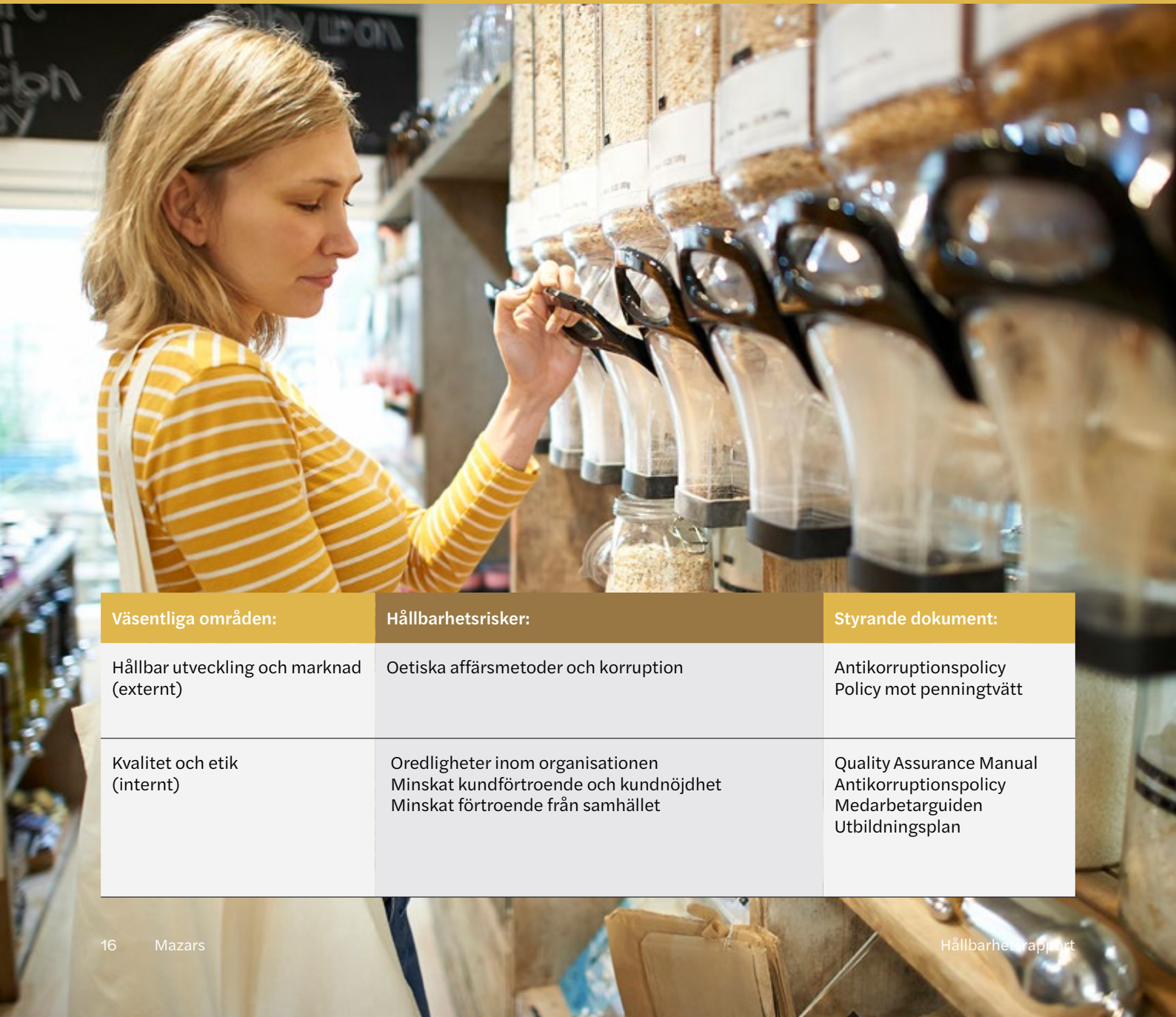
Det finns goda möjligheter att arbeta på något av Mazars internationella kontor under en period. Detta stärker inte bara den enskilda medarbetaren utan även samarbetet och bandet med våra kollegor inom Mazars internationellt. När vi arbetar med större kunduppdrag är det inte sällan vi har ett team som består av medarbetare från flera olika länder.

Varje år har Mazars i Sverige en kickoff för hela byrån. De senaste åren har även Mazarsmedarbetare från våra skandinaviska grannländer deltagit. Under dessa dagar har vi gemensamma aktiviteter och utbildningar som stärker samarbetet mellan kontoren och skapar en viktig vi-känsla. På grund av rådande pandemi blev dessvärre konferensen 2020 inställd, men vi gjorde som många andra – vi ställer inte in, vi ställer om – och hade en digital kick-off istället.

Inom hållbarhetsområdet medverkar vi på månatliga möten tillsammans med våra Mazarskollegor runt om i världen. Där diskuterar vi bland annat den globala hållbarhetsstrategin, men även andra aktuella ämnen samt får en inblick i övriga länders hållbarhetsarbete. Detta stärker det globala partnerskapet för hållbar utveckling där vi utbyter expertis, kunskap och teknik för att bidra till att målen för hållbar utveckling kan nås i alla länder.

## 02 Hållbara tjänster/marknad

På Mazars vill vi utveckla våra tjänster på ett långsiktigt och hållbart vis. Vi är otroligt stolta över våra goda kundrelationer och vår höga kundnöjdhet och ett led i att behålla detta är just att kunna erbjuda hållbara tjänster.



Väsentliga områden:	Hållbarhetsrisker:	Styrande dokument:
Hållbar utveckling och marknad (extern)	Oetiska affärsmetoder och korruption	Antikorruptionspolicy Policy mot penningtvätt
Kvalitet och etik (intern)	Oredligheter inom organisationen Minskat kundförtroende och kundnöjdhet Minskat förtroende från samhället	Quality Assurance Manual Antikorruptionspolicy Medarbetarguiden Utbildningsplan



## Hållbar utveckling och marknad



Verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

I vårt arbete inom både revision, skatt och redovisning ingår att verka för hållbart affärsmanskap och en hållbar marknad. Bland annat genom att arbeta för att redovisningen ger en rättvisande bild samt att lagar och regler följs. Vi arbetar även för att motverka oetiska affärsmetoder och korruption. En del i vårt uppdrag är att uppmärksamma och rapportera om det finns risk för korruption eller penningtvätt i en organisation. Detta gör att vi genom vår affärsverksamhet bidrar till en hållbar utveckling och tillväxt i näringslivet.

## Kvalitet och Etik



Säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.



Verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Våra medarbetare vidareutbildas löpande för att hålla den kvalitet som krävs, samt för att hålla sig uppdaterade gällande nya lagar och regler. Föregående år satsade vi extra på utbildning för att kvalitetssäkra våra tjänster. Ett arbete vi fortsatt med under året.

De tjänster vår byrå erbjuder utgör viktiga samhällsfunktioner och kräver hög integritet och professionalism för att fortsätta fungera som en kvalitetsstämpel för näringsliv och myndigheter. Det är därför en trygghet både för oss och för omvärlden vi verkar i att vi aktivt arbetar med kvalitetssäkring. I vår *Transparency Report* kan man läsa vidare om det arbete vi gör för att kvalitetssäkra våra tjänster.

Utöver kurser relaterade till respektive affärsområde ska våra anställda även genomgå en antikorrupsionsutbildning vart tredje år samt en grundutbildning inom motverkande av penningtvätt varje år med en fördjupning var tredje år. Under året har 139 av våra anställda genomgått vår nya antikorrupsionsutbildning och 248 har slutfört kursen om penningtvätt. Båda kurserna är även del av vår introduktionsutbildning för nyanställda i Mazars. HR ansvarar för att följa upp, påminna och rapportera antal utförda utbildningar till ledningen.

Mazars har en visselblåsarfunktion där alla anonymt kan rapportera in oegentligheter, vilket vi i år har arbetat lite extra med att informera om. Under året har inga fall rapporterats. Gällande penningtvätt har vi i år hjälpt till att rapportera in ett fall till Finanspolisen. Vi omfattas också av näringslivskoden utfärdad av institutet mot mutor och har en funktion där vi kan rapportera och fråga om vägledning gällande alla typer av gåvor.

För att alla medarbetare ska veta vad som förväntas när vi utför ett uppdrag för Mazars har vi ett antal policydokument och riktlinjer. Vi har en kvalitetsmanual som gäller för alla och särskilda kvalitetsmanualer för de olika affärsområdena. Dessa manualer innehåller bland annat de regelverk som vi har att förhålla oss till när vi utför våra tjänster (ISA för revision och Reko för redovisning), samt de etiska regler vi ska följa i vår yrkesutövning.

## Hållbarhetsrådgivning



Verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.



Främja hållbara konsumtions- och produktionsmönster.



Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.

Mazars vision ”Vi hjälper dig att möta framtidens utmaningar” gör att det är viktigt för oss att erbjuda rådgivning gällande hållbarhet till våra kunder då just detta är en av de utmaningar som många företag idag ställs inför. Här är vårt affärssegment hållbarhetsrådgivning en viktig del. Affärssegmentet innebär att vi erbjuder våra kunder rådgivning för att hjälpa dem lyckas med sitt eget hållbarhetsarbete, samt granskning och rådgivning i arbetet med att uppföra hållbarhetsrapporter.

Vi ser en möjlighet att bidra till samhällets hållbara utveckling genom att hjälpa våra kunder att bedriva utveckling av tjänster med fokus på hållbarhet. Vi bidrar även till en fortsatt hållbar utveckling inom näringslivet genom att vi hjälper företag med deras hållbarhetsredovisning och genom att lyfta hållbarhetsfrågorna i kontakten med våra kunder. Målet är att integrera hållbarhetsaspekter i samtliga av våra affärsområden och i alla typer av uppdrag.

## 03 Reducering av klimat- och miljöpåverkan

Samtliga individer och företag lämnar någon form av klimatavtryck på jorden, så även Mazars. Genom att reducera vår klimat- och miljöpåverkan försöker vi lämna ett så litet klimatavtryck som vi kan. Det gör vi genom att efterleva en intern hållbarhetspolicy som bland annat berör resor i tjänst, pappersförbrukning, inköp med mera.



Väsentliga områden:	Hållbarhetsrisker:	Styrande dokument:
Hållbar konsumtion och produktion Bekämpa klimatförändringar	Att våra leverantörer inte lever upp till miljökraven eller värnar om mänskliga rättigheter  CO2-utsläpp kopplat till våra resor, inköp och annan förbrukning av resurser	Miljöpolicy Värdegrundarbete Resepolicy Hållbarhetspolicy



## Hållbar konsumtion och produktion

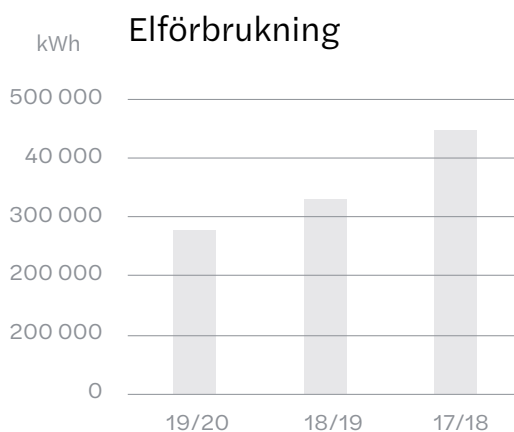


Främja hållbara konsumtions- och produktionsmönster.

Vi informerar våra kunder om hållbarhetsarbete och erbjuder rådgivning vid upprättande av hållbarhetsrapporter. Det gör våra kunder och intressenter mer medvetna om vikten av hållbarhetsarbetet och på så vis försöker vi främja en hållbar produktion. Internt arbetar vi med digitala plattformar för att minska vår förbrukning av material. Vi kan redan se en stor skillnad sedan starten av vår digitala satsning, då antalet utskrifter nästan halverats på ett par års tid.

Vårt mål är att välja ansvarsfulla leverantörer när vi beställer material, kontorsutrustning, merchandise osv. Vad gäller just merchandise har vi valt att ta fram produkter som vi verkligen tror kommer att användas av mottagaren och samtidigt fyller en hållbar funktion. Exempelvis valde vi att dela ut kaffetermosar till studenter på arbetsmarknadsdagarna i Linköping, med hopp om att dessa kan ersätta engångsmuggen.

Det här året har varit speciellt för alla i och med pandemin som drabbat världen. Vi har rest mycket mindre och hållit våra möten via våra digitala tjänster. Att kunna arbeta på distans har varit viktigare



## Koldioxidutsläpp från våra resor under perioden 2019-11-18--2020-08-31.

Resa	CO2 angett i kg
Tåg	0,4
Flyg	23 600
Hotell	168,7

än någonsin och haft en positiv påverkan på våra koldioxidutsläpp.

Under verksamhetsåret 2019/2020 uppgick vår samlade elförbrukning till 273 595 kWh, vilket är en minskning om nästan 60 kWh sedan föregående räkenskapsår. Detta tror vi beror på vår insats att i så stor utsträckning som möjligt teckna gröna hyresavtal, men till viss del beror nedgången i elförbrukningen också på att många har arbetat hemma under en stor del av detta år.

Vi lämnar vårt elektroniska avfall för återanvändning, i den mån det är möjligt. Elektroniskt avfall säljs till Inrego som sedan följer upp med årliga rapporter om hur mycket utsläppen av växthusgaser har minskat genom att avfallet återbrukats istället för om det hade återvunnits.

## Bekämpa klimatförändringar



Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.

Sedan november 2019 använder vi oss av Egencia AB vid bokning av resor, detta gör det möjligt för oss att bevaka statistiken för våra koldioxidutsläpp kopplade till resor. Bokningssystemet är anpassat till vår resepolicy som stadgar att tåg ska väljas i första hand.

Genom att vi strävar efter att välja fairtrademärkt kaffe/te, erbjuda växtbaserade alternativ på våra kontor samt hållbar mat på våra konferenser bidrar vi till att minska koldioxidutsläppen och miljögifterna.

# 04 Samhällsengagemang

Som en del av vår värdegrund, att arbeta för en hållbar framtid, är det naturligt för oss att engagera oss i viktiga samhällsfrågor som utbildning, jämställdhet och antikorrupktion.

Väsentliga områden:	Hållbarhetsrisker:	Styrande dokument:
Jämställdhet Fredliga och inkluderande samhällen	Ojämn fördelning mellan kvinnor och män i styrande positioner  Att medarbetare diskrimineras  Att medarbetare inte följer riktlinjerna för antikorrupktion och mutor	Policy mot penningtvätt Antikorrupsionspolicy Policy för att motverka särbehandling och diskriminering Riktlinjer för kvalitetskontroll och kvalitetskrav



## Utbildning för alla



Säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.

Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet och ett av de 17 globala målen. Genom att vi engagerar oss globalt, i organisationen Help to help, bidrar vi till att fler unga människor i Östafrika får en adekvat utbildning. Vi engagerar oss även lokalt och har ett aktivt samarbete med högskolor och universitet samt deltar på arbetsmarknadsdagar som arrangeras runt omkring i landet, främst universitetsstäder så som Linköping, Lund, Göteborg, Stockholm och Uppsala.

## Jämställdhet



Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.

Vi arbetar kontinuerligt med att motverka diskriminering och säkerställa att medarbetare dels vet var de kan ta upp frågor om diskriminering, dels känner sig trygga med att anmäla eventuella händelser.

Tyvärr har Mazars halkat efter vad gäller kvinnligt delägarskap och ledande positioner i företaget. Det är något som är viktigt för oss och en trend vi hoppas kunna bryta med hjälp av att uppmuntra till kvinnligt nätverkande och flexibla arbetsförhållanden. Läs mer om jämställdhet och mångfald under avsnittet "hållbara arbetsförhållanden".

För att främja det kvinnliga ledarskapet anordnar Mazars globalt ett seminarium varje år, "Women leadership seminar", i syfte att ge kvinnor inom Mazars möjlighet att nätverka och få inspiration och vägledning i karriären.

## Fredliga och inkluderande samhällen



Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.

För att bidra till ett stabilt och tryggt näringsliv arbetar vi för att bekämpa korruption, bedrägerier, dålig finansiell ledning och brister i redovisningen. Vi har i linje med detta haft utbildning i motverkandet av penningtvätt samt mutbrott under det gångna året.

Några av de organisationer vi under året har engagerat oss i är branchorganisationen FAR, TEM, Help to help, Women@mazars, Spin of Hope samt Stadsmissionen i Stockholm, Göteborg och Skåne.



**Maja Fält**  
HR-koordinator.

### Ny i Mazars Hållbarhetsgrupp.

*Varför har du gått med i Mazars Hållbarhetsgrupp?*

Dels är hållbarhetsaspekterna en stor del av personalfrågor, som jag brinner för. Hållbarhet är dessutom den röda tråd som löper genom Mazars värdegrund. Jag tycker också det är roligt att jobba

med statistik och nyckeltal för att kunna följa upp och jämföra vad olika förändringar, beslut och målsättningar kan göra för helheten.

*Finns det någon fråga du ser särskilt mycket fram emot att jobba med?*

Ett hållbart arbetsliv, med allt vad det innebär, tycker jag är otroligt intressant. Jag har tidigare gjort en studie om det "gränslösa arbetet" – de nya krav som ställs i och med den tekniska utvecklingen där vi har möjlighet att vara ständigt tillgängliga. Vad gör det med oss att inte ha tydliga gränser mellan arbetsliv och fritid? Ett hållbart arbetsliv handlar om så mycket och det finns så många olika faktorer som påverkar.

*Vad innebär det för dig att ett företag är hållbart?*

I stort tycker jag det handlar om att ta sitt ansvar i samhället. Hur vi som företag tar ansvar för resor, utsläpp och vår påverkan på miljön samt hur vi arbetar med personalfrågor. Att vi värnar om varandra och aktivt arbetar för att motverka de ökande sjuktalen i samhället.

### Majas hållbara tips:

Reflektera och sätt gränser – det är viktigt att sätta sina egna gränser i arbetslivet. Reflektera över vad du själv har för behov för att kunna värna om ditt välmående. Det behövs för att kunna vara en hållbar medarbetare.

## Mänskliga rättigheter

Mazars är ett politiskt och religiöst obundet företag. Vi tar vårt sociala och lagstadgade ansvar genom att bemöta alla människor med respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder. Såväl Mazars internationellt som i Sverige ställer sig bakom UN Global Compacts 10 principer vars syfte är att få företag att ta ansvar inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption.

Det kan vara svårt att applicera FN:s krav på mänskliga rättigheter till ett internationellt sett mindre företag i Sverige, men som vi ser det är det en viktig grundinställning att alla människor är lika värda. I våra riktlinjer framgår att vi inte accepterar någon form av diskriminering. Visselblåsarfunktionen som nämndes i avsnittet Hållbara tjänster kan även användas för att rapportera in fall av diskriminering och trakasserier samt arbetsmiljöbrister, av diskriminering och trakasserier.

Vi uppmuntrar olikheter och mångfald och anser att det berikar vår verksamhet. Mazars internationellt är en av initiativtagarna till framtagningen av ramverket "UN Guiding principles reporting framework". Ramverket är det första fullständiga verktyget för rapportering av ett företags förhållningssätt till mänskliga rättigheter. Idén är att företag ska använda sig av dessa guidelines/principer vid sin rapportering av mänskliga rättigheter.

## Hållbara leverantörer

Mazars hållbarhetsarbete sträcker sig även till våra leverantörer. Vi strävar efter att anlita ansvarsfulla leverantörer som tar avstånd från barnarbete och diskriminering samt har ett tydligt klimat- och miljöarbete.

Vi väljer i största möjliga mån så kallade gröna hyresavtal, vilket är fastighetsbranschens gemensamma standardmall för minskad miljöpåverkan från lokaler. Genom att teckna sådana avtal kommer vi överens med hyresvärderna om vilka åtgärder som ska vidtas för att minska miljöpåverkan avseende bland annat elförbrukning och avfallshantering.

I Mazars hållbarhetspolicy anges det att vi ska sträva efter att använda produkter i verksamheten som följer våra miljökrav. Detta omfattar såväl kontorsmaterial och hårdvara som livsmedel och rengöringsmedel. Under det nya räkenskapsåret har även arbetet påbörjats med en uppdaterad hållbarhetspolicy där vi också utarbetar en uppförandekod för våra leverantörer.



### Isak Olofsson

Auktoriserad revisor på Mazars i Göteborg.

### Auktoriserad revisor i mars 2020.

Isak började på Mazars 2015 och redan tidigt i rollen som revisor kom tankarna på att bli auktoriserad.

– Jag satte upp ett mål för mig själv att nå dit inom fem år, berättar Isak. Min främsta motivation var tanken på att det kunde öppna upp för nya möjligheter; att få jobba med mina egna kunder och ha ett litet företag i företaget, så att säga.

Att förbereda sig inför auktoriseringsprovet är en process, som egentligen börjar redan under första året som revisor.

– Dels har vi ju en rad interna utbildningar enligt utbildningsplanen, Mazars lägger grunden och skapar förutsättningar för detta redan under år ett. Men jag har också själv drivit på processen för att få skriva provet. Jag har fått bra stöttning internt från kollegor som gjort samma resa, men det har såklart också inneburit ett stort eget ansvar. Man lägger ner många timmar, men lär sig och utvecklas jättemycket. Och eftersom man jobbar samtidigt upplever jag att man genom teorin får många praktiska verktyg att använda sig av i uppdragen, redan under förberedelsen.

I november 2019 var det dags – Isak begav sig till Stockholm för att skriva provet, som pågick under två intensiva dagar.

– Jag var spänd inför det, samtidigt som jag kände mig väl förberedd och såg fram emot att få skriva. Det var lite som att gå in i en bubbla. Kul, men väldigt fokuserat.

Efter två månaders väntan kom sedan resultatet.

– Det var lycka! Det är ju den största grejen som hänt hittills i ens karriär, säger Isak. Det kändes verkligen som att alla dörrar öppnades. Sedan dess har jag jobbat mycket med att bygga upp min egen kundbas. En stor skillnad är att jag idag kan ta viktiga beslut själv, även om man givetvis ibland behöver rådfråga någon mer erfaren kollega. Det finns många nya frågor att ställas inför, men det finns ett bra stöd internt. Att bli auktoriserad innebär ett helt nytt affärsfokus – det var också det jag såg framför mig och som jag tycker är så roligt.





### **Madelene Abrahamsson**

Redovisningsekonom på Mazars Ekonomiavdelning.

### **Ny i Mazars Hållbarhetsgrupp**

*Varför har du gått med i Mazars Hållbarhetsgrupp?*

Det finns så många viktiga frågor som handlar om hållbarhet – både inom arbetslivet och det privata. Eftersom jag jobbar på Ekonomiavdelningen hoppas jag bidra med bra underlag för att vi ska kunna följa utvecklingen över tid för de hållbara mål vi satt upp. Det känns också viktigt och bra att göra något – jag vill i framtiden kunna säga att jag i alla fall gjorde någonting aktivt för att skapa bättre förutsättningar för kommande generationer.

*Finns det någon fråga du ser särskilt mycket fram emot att jobba med?*

Hållbara medarbetare och hållbara kontor – arbetsglädje, trivsel och välmående, det är av så avgörande betydelse för att hålla motivationen uppe. Jag tycker också det är intressant att se på hur vi reser med allt vad det innebär; transport, boende osv.

*Vad innebär det för dig att ett företag är hållbart?*

Jag tycker det handlar mycket om viljan och ambitionen – på Mazars vill vi gå mot positiva förbättringar och jobbar aktivt för att uppnå nya mål.

### **Madelenes hållbara tips:**

*Cykla till jobbet.* Det finns så många vinnningar med det om man har möjligheten. Jag investerade i en el-cykel för något år sedan och cyklar nu året runt till jobbet.

*Ät vegetariskt.* Försök att få in mer vegetariskt på matsedeln. Det är bra för både kropp, hälsa och miljö.







# Mazars Hållbarhetsgrupp



## **Agnes Sylvan Ly**

Skattejurist på Mazars i Helsingborg.

”Hållbarhet är en fråga som jag personligen är engagerad i och som varit en viktig del under hela min uppväxt. Därför vill jag vara med i det interna arbetet på Mazars eftersom det är en arbetsplats jag trivs väldigt bra på och vill vara med att förbättra och utveckla.”



## **Caroline Norrsand**

Auktoriserad revisor på Mazars i Ystad.

”Miljöfrågor och vår påverkan på klimatet och miljön ligger mig extra varmt om hjärtat – små förändringar gör också skillnad. Jag har ett stort intresse för hållbarhetsfrågor, samtidigt som jag vill bredda min yrkeskunskap. Jag jobbar därför även med granskning av andra verksamheters hållbarhetsrapporter.”



## **Maria Lidborn**

Auktoriserad revisor på Mazars i Malmö.

”Jag har varit med i hållbarhetsgruppen sedan den startades 2015. Jag brinner lite extra för att hjälpa företag att lyfta fram de hållbarhetsåtgärder de gör idag, men kanske inte synliggör. Med rätt verktyg kan man snabbt få bra överblick som ger en riktning att arbeta vidare mot.”



## **Sanna Jaselius**

Revisionsmedarbetare på Mazars i Malmö.

”Eftersom hållbarhetsfrågorna alltid varit viktiga för mig privat, är det en självklarhet för mig att också engagera mig i frågorna på min arbetsplats. På företagsnivå tror jag det är viktigt att tänka över hur hållbar affärsidén är utifrån ett både finansiellt, samhälls- och miljöperspektiv. Långsiktig lönsamhet hänger på att alla punkter fungerar.”



## **Madelene Abrahamsson**

Redovisningsekonom på Mazars  
Ekonomiavdelning (sid. 23).



## **Maja Fält**

HR-koordinator (sid. 21).

