



# Hållbarhetsredovisning

Mazars AB

Org.nr 556439-2099

2020-09-01 – 2021-08-31

mazars



# Innehåll

<b>04</b>	<b>Vår verksamhet</b>
<b>04</b>	<b>Värdegrund och vision</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>11</b>	<b>Intressentanalys</b>
<b>11</b>	<b>Väsentlighetsanalys</b>
<b>12</b>	<b>Hållbara arbetsförhållanden</b>
<b>16</b>	<b>Hållbara tjänster/marknad</b>
<b>18</b>	<b>Reducering av klimat- och miljöpåverkan</b>
<b>20</b>	<b>Samhällsengagemang</b>
<b>22</b>	<b>Mänskliga rättigheter</b>
<b>22</b>	<b>Hållbara leverantörer</b>
<b>22</b>	<b>Om hållbarhetsredovisningen</b>
<b>23</b>	<b>Vår hållbarhetsgrupp</b>

# Vår verksamhet och affärsmodell

**Mazars är en internationell revisions-, skatte- och rådgivningsbyrå och vi har åtagit oss att hjälpa våra kunder att möta framtidens utmaningar genom att bygga upp och utveckla sina verksamheter.**

Vår verksamhet bedrivs av ca 250 medarbetare på 9 kontor utspridda från Eskilstuna i norr till Ystad i söder. Mazars verkar både lokalt och globalt och har 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 kunderna finns allt från ägarledda till noterade bolag, föreningar, stiftelser och aktörer inom offentlig sektor.

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 42 000 medarbetare (26 000 i Mazars integrerade delägarskap och 16 000 via Mazars North America Alliance).

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 och hållbarhet är den röda tråden i den visionen 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.

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





**Jenny Stenesjö Wöhrman,**  
Skattejurist, Partner,  
Affärsområdeschef Skatt

*Vad är hållbarhet för dig?*

För mig är hållbarhet en del av livet och att agera med hållbarhet i grunden en självklarhet. Hållbarhet är för mig så mycket mer än miljö. Det är att hålla som mänskliga, ha hållbara relationer med mina medmänniskor och att agera på ett långsiktigt vis.

*Varför är hållbarhet viktigt för dig?*

Ett enkelt svar på den frågan är att utan hållbarhet har vi ingen framtid.

*Varför tycker du hållbarhet är viktigt för Mazars?*

Vi är en organisation med människor som jobbar för att hjälpa företag och andra människor. Därför är det självklart att vi ska agera på ett sätt som möjliggör för alla inom vår firma att växa både i sitt yrke och som individer. Det kan vi bara göra om vi möter våra medarbetare och kunder på ett långsiktigt, hållbart vis. Vi måste agera jämställt, både av medmänsklighet och för individen,

men även för att det bästa för vår organisation är om alla, oavsett bakgrund, kan växa och utvecklas på bästa sätt och bli sitt bästa jag i sin yrkesroll. Det är även viktigt att vi bemöter våra kunder med en inställning som är hållbar och långsiktig och hjälper dem att växa sin affär utifrån den värld vi lever i idag, och vill ha kvar även i framtiden. Hållbarhet för mig är att följa med i utvecklingen, men att vara föränderlig och anpassningsbar. Det är att ge och ta rådgivning, som är en del av ett större perspektiv. Hållbarhet och en hållbar framtid, med fokus i miljö men även i människans miljö, är alltså viktigt ur alla aspekter.

# Året som gått

## Corona pandemin

Corona pandemin har fortgått under hela året och påverkat hela vår värld. Hemarbete och digitala möten har blivit vår vardag, vilket ställt högre krav på företaget och våra medarbetare vad gäller flexibilitet, kommunikation och tekniska lösningar.

## Nytt varumärke

Den 21 oktober 2020 lanserade vi vår nya varumärkesidentitet över hela världen. Vårt varumärke är mer än bara en logotyp. Det speglar vilka vi är, vad vi gör, hur vi agerar, hur vi hjälper kunder, hur vi arbetar tillsammans och för samhället. Det är det som gör oss, till oss.

## Intressentdialog

Under året har vi utfört en intressentdialog med kunder, medarbetare samt styrelse och ledning. Dialogen har skett genom enkäter och inga nya betydelsefulla områden har identifierats.

## Mazars globala hållbarhetsarbete

Det globala hållbarhetsarbetet inom Mazars har under året omorganiserats för att utvecklas och möta framtidens behov. Stora satsningar har skett både på det interna hållbarhetsarbetet och hållbarhet som tjänst.

## Penningtvätt

För att bli ännu bättre på att uppfylla vårt ansvar och vår skyldighet att upprätta kundkännedom enligt gällande penningtvättsregler har vi under året gjort en satsning i programvara som gör det möjligt att söka och kontrollera uppgifter om bland annat företags ägarskap (s.k. verklig huvudman) samt om det finns några riskfaktorer kopplade till kunderna. Informationen inhämtas från både nordiska och internationella databaser.



## VD har ordet



Välkommen till Mazars hållbarhetsredovisning år 2020/2021. Det är inspirerande att följa hur vi år från år utvecklar vårt hållbarhetsarbete. Året som gått har präglats av Coronapandemin. Vi har hanterat den omställning som var nödvändig på ett bra sätt tack vare en fantastisk insats från alla våra medarbetare.

Våra medarbetare är företagets viktigaste resurs och en av de viktigaste hållbarhetsaspekterna är hur vi tar hand om vår personal och hur vi hjälper dem att skapa en balans i livet med arbete, fritid och familj. Att våra medarbetare trivs på arbetsplatsen är otroligt viktigt.

Corona har påverkat världen och Mazars på ett sätt som inte gick att förutse och lärt organisationen att anpassa sig till nya situationer för både våra kunder och oss. Under flera år har vi arbetat för att ta tillvara de möjligheter som digitalisering och automatisering skapar. Övergång till att i högre grad arbeta hemma och utan fysiska möten blev en utmaning för våra kunder, våra medarbetare och våra tekniska verktyg. När pandemin är över hoppas vi att vårt digitala arbetssätt och tillvaratagande av teknik består.

Nöjda kunder och anställda är det viktigaste ett företag kan ha. För Mazars är det väldigt glädjande att SKI – Svenskt Kvalitetsindex – i sin årliga mätning

av branschen återigen ger Mazars ett toppbetyg i kundnöjdhet. Mätningen är den enda allmänt accepterade och jämförande av aktörer inom revisionsbranschen där kunderna säger sitt. Mätningen fångar områden som kvalitet, engagemang och nytänkande. Detta ger alla medarbetare i Mazars en bra grund för att arbeta vidare med existerande kunder och att attrahera nya.

Tillsammans med Mazars globalt har vi under året startat flera projekt för att utveckla det globala hållbarhetsarbetet, både vårt interna arbete och hållbarhet som tjänst till våra kunder.

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 inslagen väg. Medarbetare och de som vi 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

Vi på Mazars vill medverka till att skapa en värld som är hållbar. 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. I vårt hållbarhetsarbete tar vi även stöd från FN 17 globala mål. På kommande sidor kan ni läsa mer om hur vi under året arbetat med våra fyra fokusområden och vilka av FNs globala mål är kopplade till respektive fokusområde.

01

Hållbara  
arbetsförhållanden

02

Hållbara tjänster/  
marknad

03

Reducering av klimat-  
och miljöpåverkan

04

Samhälls-  
engagemang



# FN 17 globala mål



# Intressentdialog och Väsentlighetsanalys

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 ledning är de mest betydelsefulla.

Under året har vi utfört en ny intressentdialog med våra kunder, medarbetare samt styrelse och ledning. Årets analys identifierade samma betydelsefulla områden som när förra analysen gjordes såsom miljö-, social- och ekonomisk hållbarhet. Dessa tre områden kommer vi fortsätta arbeta vidare med, där fokus ligger på medarbetarna genom att arbeta för bra arbetsvillkor, god hälsa och jämställdhet. Gällande leverantörerna vill vi fokusera på hållbara leverantörer och leverantörskedjor. Fokus kommer även att

ligga på utbildning för alla. Mer om detta kan läsas i avsnitten hållbara arbetsförhållanden och samhällsengagemang.

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



**Anders Bergman**, Auktoriserad revisor och Styrelseordförande Mazars

*Vad är hållbarhet för dig?*  
För mig handlar hållbarhet om att tänka till och ställa sig frågan, vad kan just jag göra för skillnad? Till våren planerar vi exempelvis en kortare semesterresa ner till

Europa med några vänner varpå en i gänget mejlar oss och berättar att de ogärna reser med flyg på korta resor och behöver fundera på om de får rum med resan inom sin klimatbudget. Det fick mig att fundera; hur ser egentligen min klimatbudget ut?

*Varför är hållbarhet viktigt för dig?*  
Det är tydligt att detta är viktigt för mina barn och därför är det

också viktigt för mig. Mitt sätt att tänka och agera påverkar deras framtid och antligen upplever jag också att hållbarhet tas på allvar även om diskussionen varit i gång länge.

*Varför är hållbarhet viktigt för Mazars?*

Att vi står upp för hållbarhet, agerar och tänker hållbart ger respekt.

# 01 Hållbara arbetsförhållanden

Byråns viktigaste tillgång är våra medarbetare. Det är medarbetarna som besitter den kompetens som för byrå 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





Säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla i alla åldrar



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

## Våra medarbetare

För våra medarbetare vill vi skapa en hållbar arbetsmiljö genom att vara en ansvarsfull arbetsgivare. Byrån strävar efter att skapa en tydlig gemenskap, ”vi är Mazars”, och vill knyta samman våra kontor med hjälp av olika initiativ. Att få möjlighet att träffas och utbyta erfarenheter är viktigt för att skapa gemenskap mellan olika kontor.

Vi har under hela året arbetat på distans. Under denna tid har vi sett att det finns fördelar med hybridkontor. Mazars uppmuntrar till balans mellan privat- och arbetsliv och ser positivt på att arbeta på detta sätt och uppmuntrar en flexibel arbetsmiljö, där det finns möjlighet att arbeta hemifrån. Medarbetare har under året fått möjlighet att utrusta hemmakontoret genom ett bidrag från byrån.

Under hösten 2020 skickade byrån ut en enkät till alla anställda för att undersöka vad medarbetare anser är positivt och negativt med att arbeta på distans. På frågan om det finns något byrån ska fortsätta med framöver svarades det: möjlighet att arbeta hemifrån, fortsätta med digitala möten, VD-sändning, kommunikation från kontorschef via Maznet och digitala utbildningar. Nedan ses en sammanställning över vad medarbetare anser varit bättre respektive sämre med att arbeta på distans.

*Vad har varit bäst med att jobba hemifrån?*

1. Minskad restid
2. Flexibiliteten
3. Effektivitet genom lugnare arbetsmiljö
4. Minskad risk för smitta

*Vad har varit sämst med att jobba hemifrån?*

1. Ergonomi på hemmakontoret
2. Social distans
3. Sämre kommunikation och svårare att få stöd i arbetet
4. Balansen mellan arbete och privatliv

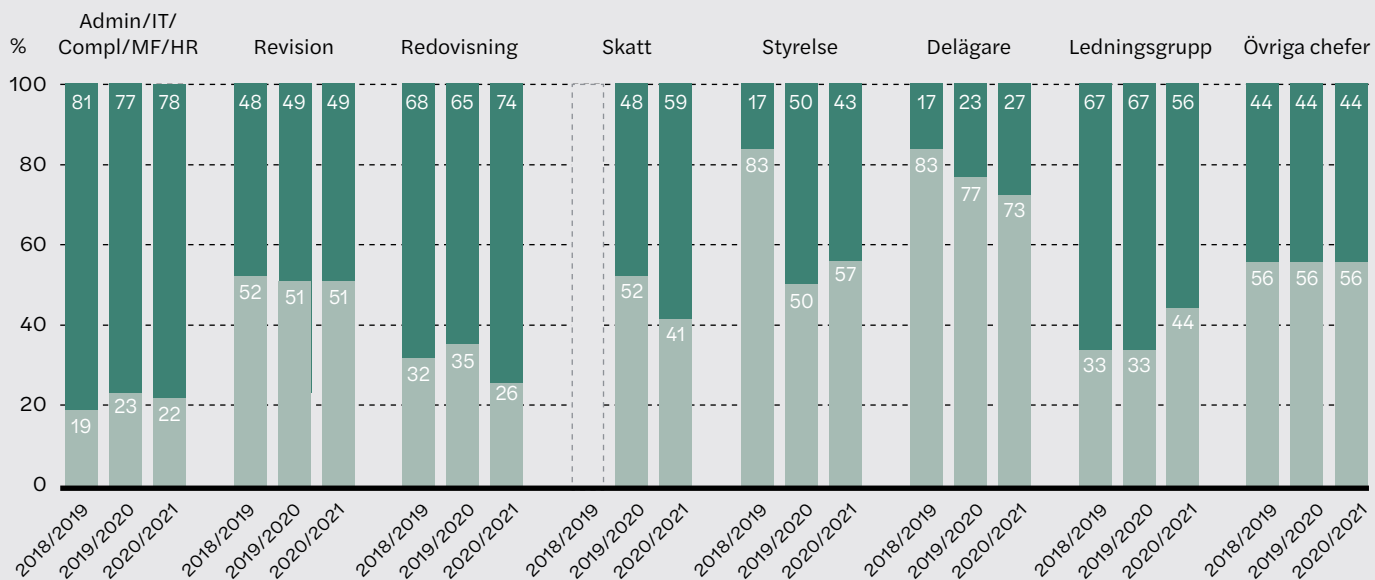
Vi har under året arbetat aktivt med uppföljning av personalstatistik. I samband med det genomförs månatliga genomgångar med kontorscheferna angående exempelvis sjukfrånvaro, övertid och personalomsättning. Sjukfrånvaron har under året ökat och uppgår till 5,3% (3,5%). Det är framför allt långtids-sjukfrånvaron vi ser en ökning av. Företagsledningen i samråd med skyddskommittén arbetar aktivt med att följa upp och kartlägga vilka åtgärder som behövs för att förebygga och minska sjukfrånvaron. Ett steg i detta är att det numera finns ett gemensamt avtal för hela byrån om företagshälsovård. Det ska förhoppningsvis underlätta samordningen och kunna bidra med preventiva åtgärder genom att fånga upp sjukfrånvaro i ett tidigare stadiet.

Personalomsättningen har under året ökat med 3% jämfört med föregående år och uppgår till 16% (13%). Årets personalomsättning motsvarar 31 personer fördelat på 16 kvinnor och 15 män. Förra året valde 25 personer att lämna byrån.

Antalet nyanställningar har minskat och i år är det 19 nyanställda jämfört med förra året då 30 personer började på byrån. En anledning är att många slutade i augusti och de nyanställda som började i september 2021 visas inte i statistiken. För att minska personalomsättningen arbetar vi förebyggande med bland annat årliga medarbetarsamtal och, när någon valt att lämna byrån, avgångsintervjuer.

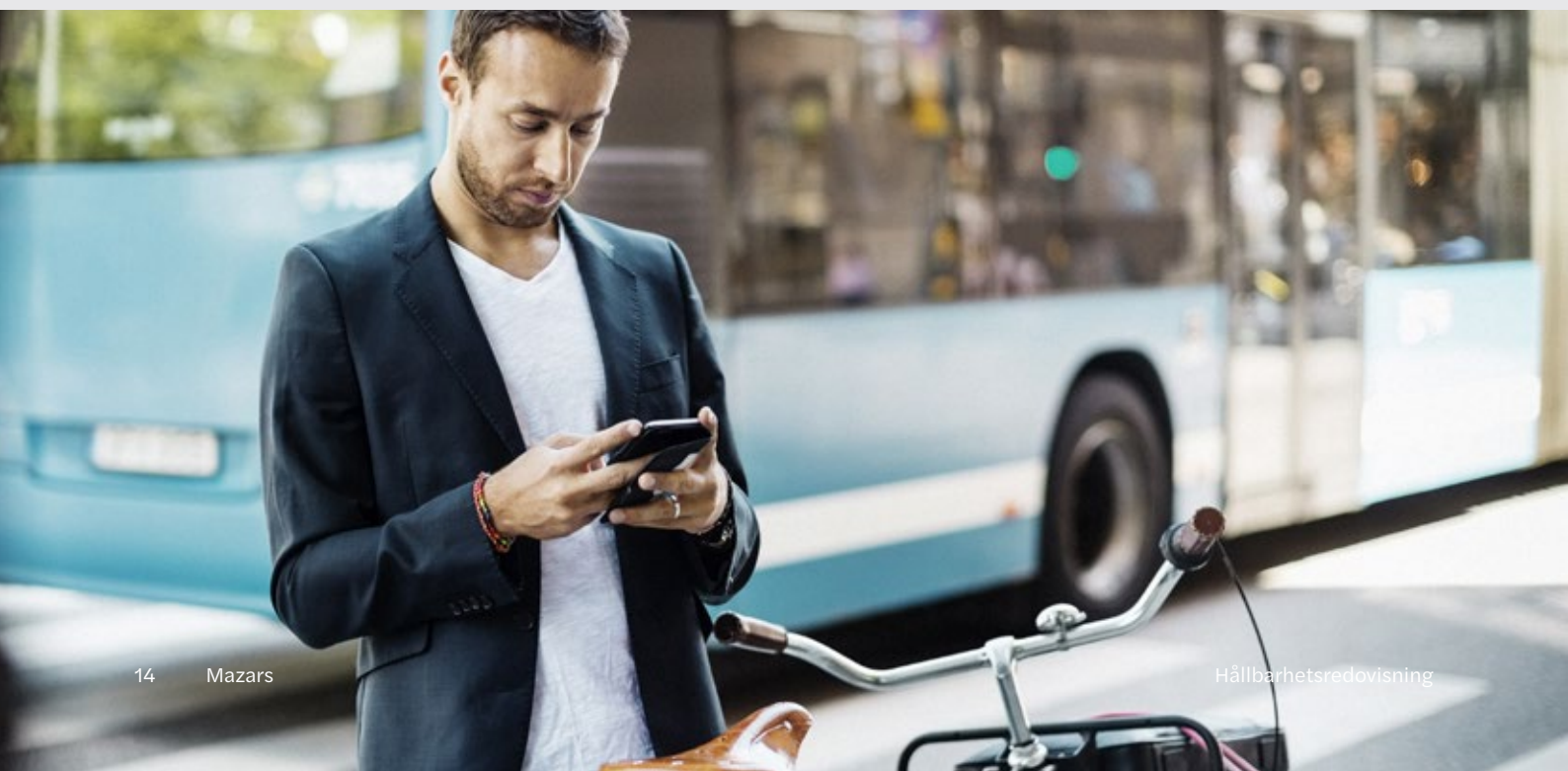
## Medarbetare per profession och kön

■ Kvinnor ■ Män □ Inte inräknade



	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Antal anställda</b>	253	270	252
– Kvinnor	138	141	139
– Män	115	129	113
<b>Per ålderskategori</b>			
<30 år	63	83	56
30 -50 år	104	126	123
>50 år	86	61	73
<b>Antal Partners</b>	41	34	31
<b>Per ålderskategori</b>			
<30 år	0	0	0
30 -50 år	11	13	14
>50 år	30	21	17
<b>Sjukfrånvaro</b>	3,5	3,5	5,3
– Varav långtidsfrånvaro	-	1,5	3,3
<b>Personalomsättning, (%)</b>	-	13	15

Kollektivavtal finns för Mazars KB





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.



Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.



Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.

## Initiativ och utbildning

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 våra medarbetare besitter relevant 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.

Under året har byrån implementerat ett nytt utbildningssystem, vilket gör det lättare att följa upp och kartlägga utbildningsbehovet. Under året har det skett en ökning av interna utbildningar (ERFA) och genomgångar/erfarenhetsutbyten, vilket byrån ser positivt på.

För att dela med oss av vår kunskap och bidra till en ökad kunskap i samhället har vi genomfört webinarier inom olika områden. Webinarierna har varit kostnadsfria och öppna för alla.

## Jämställdhet och mångfald

Vad gäller jämställdhet mellan män och kvinnor i ledande positioner strävar vi efter att ha en jämställd fördelning inom samtliga positioner på byrån. I branschen anses en jämställd fördelning uppgå till 40-60%. Vår fördelning hittar du på sidan 14.

I 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 arbetar kontinuerligt med. Under året har inga fall av diskriminering anmälts. Internationellt finns det ett Global Diversity & Inclusion programme som rullades ut under 2021, ett globalt forum för att diskutera och arbeta med mångfald och inkludering.

## Relationer och globalt nätverk

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 medverkar utbyter erfarenheter och information, vilket stärker samarbetet över landsgränserna. Byrån uppmuntrar även medarbetare till att engagera sig i någon av Mazars internationella grupper. 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.

## 02 Hållbara tjänster/marknad

Mazars vill utveckla tjänster på ett långsiktigt och hållbart vis. Vi är otroligt stolta över våra goda kundrelationer och vår höga kundnöjdhet. Vi erbjuder hållbara tjänster dels för att säkerställa en fortsatt kundnöjdhet och god kundrelation, dels för att säkerställa vår roll som hållbar aktör inom de områden där vi verkar.

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







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



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



Främja hållbara konsumtions- och produktionsmönster.



Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.

## Hållbar utveckling och marknad

I vårt arbete inom både revision, skatt och redovisning ingår att verka för hållbart affärsmanskap och en hållbar marknad. Det gör vi 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.

## Kompetens och kunskap

Våra medarbetare vidareutbildas löpande för att hålla en konkurrenskraftig kvalitet, samt för att hålla sig uppdaterade gällande nya lagar och regler. 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. Vi arbetar aktivt inom hela företaget med dessa frågor och exempelvis uppmuntrar vi våra medarbetare inom skatt att gå kursen "Yrkesetik för skatterådgivare" och sedan göra FAR:s examination.

Det är en trygghet för oss och för den omvärld 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 som genomförs varje år med en fördjupning var tredje år. Målet är att alla medarbetare ska slutföra den årliga utbildningen inom motverkande av penningtvätt, dock har endast 85 % av medarbetarna slutfört årets utbildning (215 av 252 anställda). HR ansvarar för att följa upp,

påminna och rapportera antal utförda utbildningar till ledningen. Under innevarande år kommer vi att se över rutinerna för att få alla medarbetare att slutföra de obligatoriska utbildningarna inom anti-korruption och penningtvätt.

Mazars har en visselblåsarfunktion där alla anonymt kan rapportera in oegentligheter. Under året har inga fall rapporterats. Vi följer 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, som finns att tillgå för alla medarbetare genom våra gemensamma delningsytor. Dessa manualer bygger på de regelverk som vi har att förhålla oss till när vi utför våra tjänster (bland annat ISA för revision och Reko för redovisning), samt de etiska regler vi ska följa i vår yrkesutövning inom respektive område.

## Hållbara tjänster

Företag står idag inför komplexa hållbarhetsrelaterade utmaningar. Mazars erbjuder hållbar och långsiktig rådgivning för att hjälpa sina kunder på vägen. Vårt affärssegment Hållbarhetsrådgivning omfattar rådgivning med fokus på att hjälpa kunder att lyckas med sitt eget hållbarhetsarbete, samt granskning och rådgivning i arbetet med att uppföra hållbarhetsrapporter. Vi lyfter gärna hållbarhetsfrågorna i kontakten med våra kunder och ser gärna att det finns en dialog mellan Mazars och 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 minska och lämna ett så litet avtryck vi kan.

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	Hållbarhetspolicy



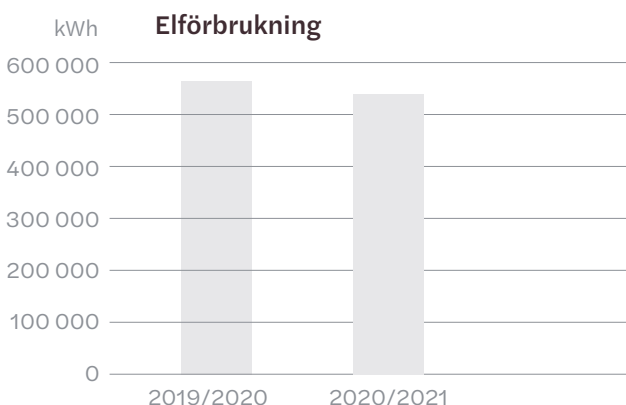


Främja hållbara konsumtions- och produktionsmönster.

## Hållbar konsumtion och produktion

Inom Mazars har vi fortsatt lära oss utnyttja digitala plattformar för både möten och hantering av dokument, vilket gett en positiv effekt genom ett lågt behov av utskrifter. Pandemin har också gjort att utbildningarna hållits digitalt, vilket minskat behovet av resor och hotell och haft en positiv inverkan på våra koldioxidutsläpp.

Vi vill minska vårt klimatavtryck genom att välja ansvarsfulla leverantörer och göra medvetna inköp. Ett exempel på det är när vi under varumärkesbytet 2020 skulle byta ljusskyltar. Valet föll då på en leverantör med ett eget uttalat hållbarhetsarbete om att tillvarata delar i de gamla skyltarna och att de delar som inte kunde återanvändas källsorterades på rätt sätt. I arbetet med Mazars varumärkesbyte skaldede vi också ner antalet merchandise och mängden förtryckt papper för formella handlingar samtidigt som antalet leverantörer minskades vilket möjliggör sampackning och färre transporter.



Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.

Vår samlade elförbrukning under verksamhetsåret 2020/2021 uppgick till 537,739 kWh vilket är en minskning med 24,109 kWh sedan föregående räkenskapsår. Även om många arbetat hemma under året har vi hållit våra kontor uppvärmda och bemannade.

## Bekämpa klimatförändringar

På grund av Coronapandemin har antalet resor under året minskat jämfört med föregående år. För bokning av resor använder vi Egencia AB som anpassat valmöjligheterna till Mazars resepolicy som stadgar att tåg ska väljas i första hand. Genom att boka alla biljetter hos en leverantör kan vi också bevaka statistiken för våra koldioxidutsläpp kopplade till resor.

Elektroniskt avfall säljs till Inrego som i första hand återanvänder och i andra hand återvinner avfallet. På så vis bidrar vi till den cirkulära ekonomin och minskar utsläppen av växthusgaser.

## Koldioxidutsläpp från våra resor under perioden

Resa	CO2 angett i kg	
	2019/2020 *	2020/2021
Tåg	0,4	0,2
Flyg	23 600	1 849

\* perioden 191118-200831. Före 191118 gjorde vi inga mätningar och därmed finns inga siffror.

# 04 Samhällsengagemang

Mazars arbetar inom en förtroendebransch och våra tjänster bidrar till ett hållbart samhälle genom att öka förtroendet för finansiella rapporter. För oss inom Mazars är det naturligt att engagera oss i viktiga samhällsfrågor som jämställdhet, utbildning, penningtvätt och antikorrupktion för att bidra till en hållbar utveckling för vårt samhälle.

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 Antikorrupktionspolicy Policy för att motverka särbehandling och diskriminering Riktlinjer för kvalitetskontroll och kvalitetskrav





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



Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.



Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.

## Utbildning för alla

Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet och ett av FN:s 17 globala mål. Genom att fortsätta engagera oss globalt i organisationen Help to Help, bidrar vi till att fler unga människor i Östafrika får en adekvat utbildning. Under detta verksamhetsår tog våra studenter, Philiret Sostenesis och Bernadetha Thonest, sina högskoleexamen. Mazars sponsrar nu två nya studenter, Daudi Fortunatus och Rayer Jamal Nassoro, vilka har som mål att ta examen år 2022. När dessa yngre personer fått utbildning blir de betydelsefulla resurser lokalt i landet, vilket i sin tur leder till jobb och tillväxt.

Vi engagerar oss även lokalt och har ett aktivt samarbete med högskolor och universitet, samt deltar på arbetsmarknadsdagar som arrangeras runt omkring i landet

## Jämställdhet

Förra året ökade antalet kvinnliga delägare, samtidigt som antalet kvinnor i styrelse och ledningsgruppen minskade. Vi önskar fler kvinnor på ledande positioner

och hoppas kunna inspirera de anställda genom kvinnligt nätverkande och flexibla arbetsförhållanden. Läs mer om fördelningen under avsnitt 01 Hållbara affärsförhållanden.

## Fredliga och inkluderande samhällen

Inom Mazars arbetar vi dagligen för att bekämpa korruption, bedrägerier, dålig finansiell ledning och brister i redovisningen. Under året införs ett nytt system för att förbättra möjligheterna att upptäcka och rapportera misstänkt penningtvätt och mutbrott. Alla anställda, oavsett roll, har också genomgått en obligatorisk utbildning. Mazars internationellt har också haft ett antal IT-säkerhetsutbildningar som alla anställda måste genomgå för att på det sättet minska hotet av att externa personer bryter sig in för att stjäla information eller utföra utpressning som kan påverka verksamheten och samhället i stort.

Under året har vi engagerat oss i olika organisationer, exempelvis branschorganisationen FAR, Women@mazars samt Stadsmissionen i Stockholm, Göteborg och Skåne.



**Viveka Strangert,**  
Compliance Officer

### Vad är hållbarhet för dig?

För mig är hållbarhet något som håller över tid och fungerar i längden. Det betyder inte att sakerna behöver ta längre tid att göra utan att när man bestämmer hur man ska göra tänker man långsiktigt. Vilka långsiktiga konsekvenser får

mitt sätt att handla eller göra? Sakerna kan till exempel vara inom områden som klimatet, utbildning, lika rättigheter, bekämpa korruption och annan typ av finansiell brottslighet eller och samhällets utveckling.

### Varför är hållbarhet viktigt för dig?

Jag vill att mina barn och barnbarn ska växa upp och leva i en minst lika bra värld som jag själv lever i. Jag vill att de ska kunna känna sig trygga i en värld som är jämställd och inkluderar alla och jag vill att de ska kunna njuta av en natur som är lika rik på växtlighet och liv som den jag själv njuter av.

### Varför tycker du hållbarhet är viktigt för Mazars?

Det är en överlevnadsfråga. De företag som inte inkluderar och tänker på hållbarheten kommer på sikt inte att finnas kvar. Kunder, myndigheter och samhället i stort ställer högre krav och har större förväntningar på att företag gör sitt bästa för att leva upp till dem. Myndigheterna kommer successivt också att införa fler lagar och regler som företagen måste anpassa sig efter. Om man inte klarar det kommer man att behöva stänga ned sin verksamhet.

## Mänskliga rättigheter

Mazars är ett politiskt och religiöst obundet företag. Vi vill ta 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. Vi uppmuntrar olikheter och mångfald och anser att det berikar både vår verksamhet och kundförståelse.

Både Mazars internationellt och 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. 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 vilket företaget ska kunna använda vid sin rapportering av dessa.

## 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.

Mazars har under året tagit fram en ny hållbarhetspolicy där det anges det att vi ska sträva efter att använda produkter i verksamheten som följer våra miljökrav. Det omfattar såväl kontorsmaterial och hårdvara som livsmedel och rengöringsmedel. Vår ambition är att under det kommande året arbeta med hur vi kan förbättra valet av leverantörer.

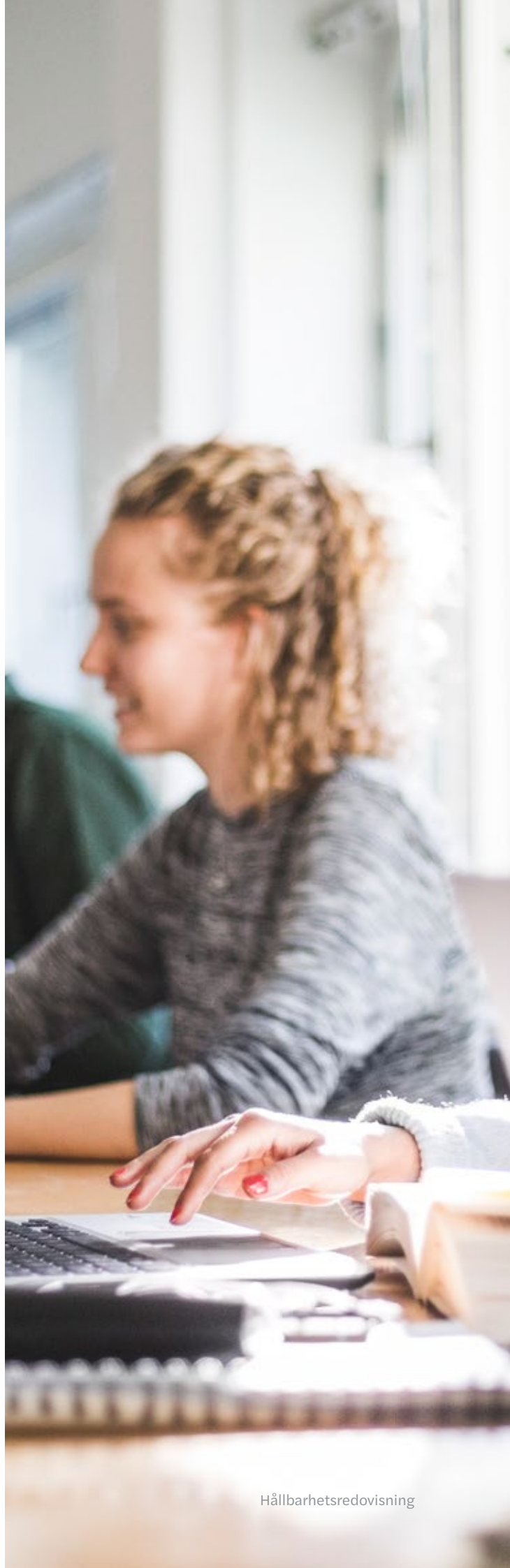
## Om hållbarhetsredovisningen

Mazars hållbarhetsarbete rapporteras årligen i en hållbarhetsredovisning. Denna rapport omfattar verksamhetsåret 1 september 2020 till 31 augusti 2021 och omfattar Mazars samt Mazars Skatt i Sverige. Årsredovisningen, hållbarhetsredovisningen och Transparency Report är Mazars årliga externa rapportering.

Hållbarhetsredovisningen upprättas utifrån årsredovisningslagens krav och de globala målen. Den information som Mazars lämnar i sin hållbarhetsredovisning är en beskrivning av Mazars verksamhet. Senaste redovisningen publicerades i februari 2021.

Mazars Sverige rapporterar även uppgifter och siffror inom hållbarhetsområdet till Mazars globala hållbarhetsgrupp. Mazars globalt upprättar en egen hållbarhetsredovisning som finns tillgänglig på mazars.com.

Frågor om Mazars Sveriges hållbarhetsarbete och hållbarhetsredovisning besvaras av:  
Caroline Norrsand, Auktoriserad revisor, Ystad,  
telefon: +46 736 20 36 23,  
e-post: caroline.norrsand@mazars.se.



## Vår hållbarhetsgrupp



**Agnes Sylvan Ly**  
Skattejurist, Helsingborg.



**Caroline Norrsand**  
Auktoriserad revisor, Ystad.



**Maria Lidborn**  
Auktoriserad revisor, Malmö.



**Julia Ståhl**  
Revisor, Stockholm.



**Madelene Abrahamsson**  
Redovisningsekonom,  
Ekonomiavdelning.



**Maja Fält**  
HR-koordinator.

*Produktion:* Caroline Norrsand, Maria Lidborn,  
Agnes Sylvan Ly, Julia Ståhl, Maja Fält,  
Madelene Abrahamsson, Carin Madsén Kollberg  
*Projektledning:* Caroline Norrsand  
*Grafisk form:* Stora Söder



**Carin Madsén Kollberg**  
Projektledare.

