

 Mazars SET Revisionsbyrå AB  
Hållbarhetsredovisning  
2017 09 01–2018 08 31





## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Vår verksamhet	2
Våra affärsområden	3
Förändringar under året	4
VD har ordet	6
Vårt hållbarhetsarbete	7
Strategi för det fortsatta arbetet	7
▣ Vår affärsmodell och värderingar	8
Globala målen	10
Intressentanalys	13
▣ Väsentliga risker och möjligheter	14
Väsentlighetsanalys	15
<b>1. Hållbara arbetsförhållanden</b>	16
▣ Personal och sociala förhållanden	16
<b>2. Hållbara tjänster/marknad</b>	22
▣ Etik	23
▣ Antikorruption	23
▣ Polycys och granskningsförfaranden	24
▣ Resultatindikatorer	24
<b>3. Reducering av klimat- och miljöpåverkan</b>	26
<b>4. Samhällsengagemang</b>	29
▣ Mänskliga rättigheter	29
GRI-index	32
Kontaktpersoner	35

▣ Dessa rubriker och avsnitt ingår i Årsredovisningslagen. Årsredovisningslagens krav på hållbarhetsrapportering för större företag.

## VÅR VERKSAMHET

Mazars SET Revisionsbyrå AB (Mazars) erbjuder revision, redovisning, skatt och rådgivning till företag och organisationer över hela Sverige. Verksamheten bedrivs av drygt 300 medarbetare på 15 kontor. Vi är etablerade i Stockholm, Eskilstuna, Göteborg samt ett flertal orter i Skåne och verkar både lokalt och globalt med ett brett spektrum av kunder.

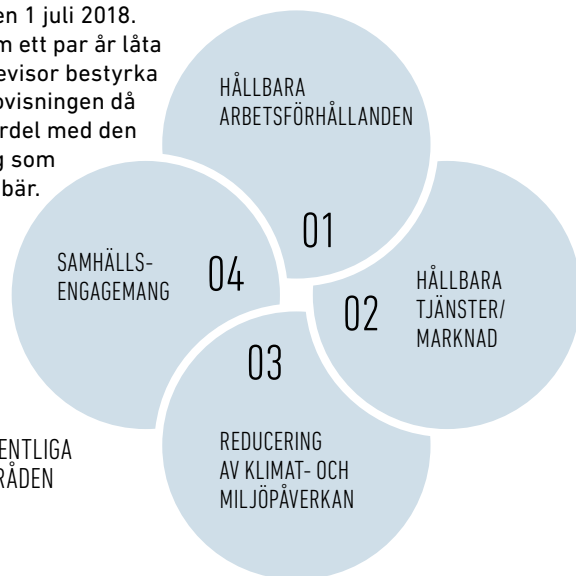
Vi är en partner som med service, engagemang och tillgänglighet arbetar tillsammans med våra kunder för att finna lösningar på deras frågor, problem och utmaningar.

Mazars i Sverige är en del av Mazars internationella partnerskap som idag finns representerat i 86 länder med över 23 000 medarbetare och en omsättning på 1,6 miljarder EUR.

Detta är den fjärde hållbarhetsredovisningen som vi upprättar. Vår förra rapport omfattade perioden 2016 09 01-2017 08 31 och redovisades enligt GRI G4 nivå Core.

Vi upprättar årets hållbarhetsredovisning i enlighet med GRI Standards på tillämpningsnivå core eftersom den ersatt GRI G4 från och med den 1 juli 2018.

Målet är att inom ett par år låta en oberoende revisor bestyrka hållbarhetsredovisningen då vi ser en stor fördel med den kvalitetssäkring som en revision innebär.



MAZARS VÄSENTLIGA ANSVARSOMRÅDEN  
SE SID. 15.



## VÅRA AFFÄRSOMRÅDEN

### Revision

En revision är en garanti för att dina räkenskaper håller hög kvalitet. Oberoende granskning som ger dig som företagare trygghet och inger förtroende bland dina intressenter och samarbetspartners. Våra revisorer har lång erfarenhet av att hjälpa såväl större bolag, ägarledda företag och finansiella bolag som mindre verksamheter, ideella föreningar och stiftelser. Alltid med ett personligt engagemang, stor kunskap och högsta kvalitet.

### Redovisning

Våra redovisningskonsulter erbjuder tjänster för företagandets alla faser, så att våra kunder kan koncentrera sig på att göra det som de är bäst på. Utifrån kundernas behov skapar vi skräddarsydda lösningar för att hjälpa dem att ta sitt företagande till en ny nivå.

### Skatt

Mazars Skatt är en av Sveriges största skattekonsultorganisationer. Våra drygt 25 specialister inom skatt finns på kontoren i Helsingborg, Malmö, Göteborg och Stockholm. Vi erbjuder fullservicetjänster inom samtliga områden inom skattejuridik och bistår våra kunder genom nära och konkret samarbete och kommunikation. Mazars Skatt är även en del av Mazars internationella struktur och assisterar kunder inom alla områden inom internationell skattejuridik.

### GRIC

Internrevisionen är en oberoende funktion som arbetar på styrelsens uppdrag. Med ett objektiva, systematiska och strukturerade arbetsätt granskar och utvärderar internrevisionen organisationens processer för styrning, riskhantering och intern kontroll. I internrevisionens uppdrag ingår även att skapa mervärde för verksamheten genom att bidra till ständig förbättring och ökad effektivitet.

REVISION  
REDOVISNING  
SKATT  
GRIC



*I augusti 2018 flyttade vårt Stockholmskontor till ny adress och finns nu på Jakobsgatan 6, nära Kungsträdgården, Operan och Slotstet. Hållbarhetsaspekten har varit viktig genom hela flyttprocessen.*

## FÖRÄNDRINGAR UNDER ÅRET

☐ Året som gått har präglats av förvärv, digitalisering, strategiska rekryteringar samt flytt till nya kontorslokaler. Mazars växer såväl i Sverige som internationellt. I Sverige ökade vår omsättning med 14 %, dels genom förvärv men även genom stort fokus på den organiska tillväxten.

☐ Vår internationella integration fortsätter, vilket inneburit fler uppdrag som emanerat från det internationella partnerskapet och fler lämnade offerter.

☐ Den digitala och automatiserade utvecklingen är en verklighet för de allra flesta företag. På Mazars arbetar vi intensivt med digitalisering inom alla våra affärsområden. Vi arbetar vidare med att digitalisera våra tjänster och uppmuntrar våra kunder att både lämna och ta emot material digitalt.

☐ I september 2017 förvärvade vi Acrevi i Göteborg och 20 nya anställda anslöt till Mazars. I november 2017 flyttade vårt Göteborgskontor in i nya lokaler på Polhemsplatsen 5-7.

☐ Den 1 februari 2018 förvärvade vi Aktiv ekonomi i Simrishamn och fick därigenom 14 nya medarbetare.

☐ Under året har våra skattekonstuler bytt namn till Mazars Skatt och är nu en del av Mazars-familjen.

☐ När SKI (Svenskt Kvalitetsindex) i maj 2018 presenterade sin branschmätning över kundnöjdhet tog Mazars en topposition. SKI:s mätning är den enda allmänt erkända kundnöjdhets- och kvalitetsmätningen av branschen och bygger på kundintervjuer. Vi tror att både medarbetare och kunder påverkas positivt av ett bra utfall och är därför mycket stolta och glada över resultatet.

☐ I augusti 2018 flyttade vårt Stockholmskontor in i nya, moderna lokaler på Jakobsgatan 6 och tog därmed ytterligare ett kliv mot ett digitalt arbets sätt genom att bli Mazars första aktivitetsbaserade kontor i Sverige.

☐ Under verksamhetsåret beslutade ledningsgruppen att förtydliga bolagets resepolicy ytterligare. Läs vidare på sid. 26.

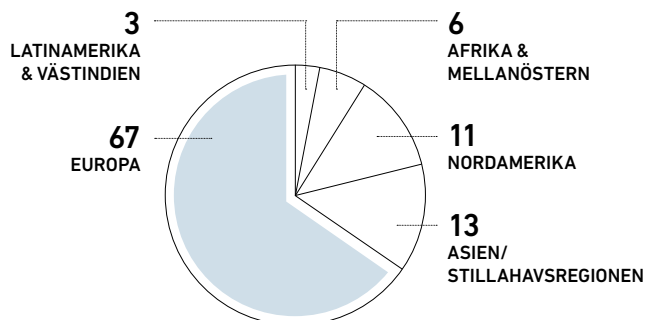
## MAZARS GLOBALA OMSÄTTNING 2017–2018



## MEDARBETARE



## OMSÄTTNING I OLIKA REGIONER (%)



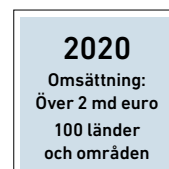
5 300 anställda

Tillväxt i  
Europa och  
Amerika



17 000 anställda

Närvaro  
på alla fem  
kontinenter



25 000 anställda

Tillväxt i Asien  
och USA

Mazars ingår i ett integrerat delägarskap i Mazars internationellt. Mazars finns idag representerat i 86 länder med över 23 000 medarbetare och en omsättning på 1,6 miljarder euro (2017–2018). Uppgifterna sammanställda 31 augusti 2018. För senaste information, besök [mazars.com/keydata](https://mazars.com/keydata)

# "BORDE BÅDA GOTT FÖR FRAMTIDEN"

Ett nytt ord har smugit sig på oss den senaste tiden, *klimatoro*. Många av oss känner en stor oro för den planet som vi alla delar, vi förstör för oss själva och för kommande generationer. Vi måste minska vår konsumtion, våra resor och tänka mycket mer långsiktigt och hållbart. Tyvärr är det många som inte vill, för visst är det härligt att en vecka under vintern åka till Thailand och njuta av solen, eller köpa lite nya saker även om de gamla fortfarande duger mer än väl. Många i den äldre generationen vill inte se behovet, men tack och lov är många yngre personer så medvetna, så pålästa och så kloka. Det borde ju båda gott för framtiden.

Som arbetsgivare kan man inte styra sina medarbetares syn på miljö och hållbarhet utanför arbetstid. Men genom att på arbetsplatsen arbeta med dessa frågor kan vi medvetandegöra hur viktiga de är.

Vår viktigaste resurs är våra medarbetare, därför måste Mazars vara en bra arbetsplats. Vi satsar på bra och moderna kontor med modern teknik, kunskapsutveckling och ett positivt klimat. Att känna glädje över att gå till jobbet är otroligt viktigt.

I vår bransch är ordet kvalitet ett honnörsord. Att vi brustit i detta och fick en varning av vår tillsynsmyndighet har präglat mycket av vårt arbete under 2018. Men vi går stärkta ur svackan med kvalitet på allas läppar och flera goda rekryteringar som hjälper oss in i framtiden på ett, även för detta område, hållbart sätt.

Det alltmer digitala arbetssättet inom alla våra affärsområden gör att förbrukningen av papper och kontorsmaterial kraftigt har minskat. Men den riktigt stora miljöfrågan är utsläppen och då vet vi ju alla att flyget är den stora boven. Vi på Mazars arbetar aktivt med att minska flygresorna. Inrikes åker vi allt oftare tåg, både mellan våra kontor, men också till kunder, kurser och kick-off. Att hålla möten via Skype eller vår videokonferens är en självklarhet som utnyttjas flitigt. Genom vårt arbete i Sverige har vi lyckats påverka kollegor i andra Mazars-länder som glädjande nog nu alltmer börjar arbeta med hållbarhetsfrågorna.

I Sverige har vi kommit långt i jämställdhetsfrågorna, jag blir ibland förvånad när jag jämför med andra Mazars-länder. Även här har Sverige spelat en viktig roll i att medvetandegöra frågeställningen för våra internationella kollegor som nu verkligen försöker bryta en trend där enbart män har tagit plats i ledande positioner. Ett stort arbete har inletts med att stödja och uppmuntra kvinnor att bli delägare och ta ledande positioner.

För oss inom revisionsbranschen blir hållbarhetsarbetet även ett affärsområde. Vi hjälper flera företag att ta fram hållbarhetsredovisningar och för dem som gör det själva erbjuder vi ett bestyrkande som blir en viktig kvalitetsstämpel.

Det är med stolthet vi nu presenterar Mazars fjärde hållbarhetsrapport. Vi hoppas att vårt arbete och engagemang kan inspirera andra att rikta blicken mot de viktiga frågorna. För medvetenheten och beslutsamheten att arbeta och leva hållbart är det viktigaste vi kan göra för att råda bot på vår klimatoro och för att skapa en bättre värld – för oss själva och för kommande generationer.

*Marianne Sandén Ljungberg, VD Mazars i Sverige.*





## VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Syftet med vårt hållbarhetsarbete är att förstå vår roll i samhället och agera ansvarsfullt och med ett långsiktigt perspektiv inom de områden där vi kan göra skillnad genom vår verksamhet, antingen direkt eller indirekt.

”Creating shared value” är ett begrepp som används inom Mazars för att beskriva en företagskultur där vi kombinerar ett socialt ansvar med verksamheten och att det skapar affärsmässiga fördelar samtidigt som vi gör en samhällsinsats. Vi lyfter upp olika typer av socialt ansvarstagande för att inspirera andra länder inom Mazarskoncernen internationellt, men även andra företag. Detta stämmer väl överens med vår vision som är att göra skillnad, för våra kunder, medarbetare och samhället genom att erbjuda högklassig revision, redovisning och rådgivning på ett personligt, principfast och professionellt sätt.

Genom våra tjänster bidrar vi till ett hållbart samhälle genom att öka förtroendet för de finansiella rapporterna som våra kunder använder i olika sammanhang.

Genom att vara en stabil arbetsgivare med ett ständigt behov av att anställa nya medarbetare, för att möta våra kunders efterfrågan, bidrar vi till ett hållbart samhälle genom att erbjuda arbetstillfällen.

Genom att vara en ansvarsfull arbetsgivare bidrar vi till att skapa en hållbar arbetsmiljö för våra medarbetare.

Genom att bedriva ett hållbart företagande med en affärsmässig inställning bidrar vi till samhället genom att vi betalar skatt.

Hållbarhet har blivit en naturlig del av vår verksamhet när vi planerar utbildningar, resor, nya lokaler med mera. Även i samtalen med våra kunder och leverantörer märker vi att hållbarhet finns med som en del i många företags verksamheter och affärsplaner.

Inga förändringar har gjorts till redovisningens avgränsning och omfattning jämfört med föregående år. Inga förändringar har skett av tidigare redovisad information.

---

## STRATEGI FÖR DET FORTSATTARBEDET

Under verksamhetsåret 2018/2019 kommer vi att fortsätta arbetet med att implementera våra styrdokument i alla delar av vår verksamhet. Rent konkret innebär det att vi kommer att informera internt om vårt hållbarhetsarbete och våra styrdokument på samtliga kontor.

Vi planerar att utöka vår intressentdialog med kunder ytterligare under verksamhetsåret 2018/2019. Under kommande år kommer vi att fortsätta vårt arbete med rutiner för att kunna mäta våra insatser på ett säkert sätt.

Vi vill följa utvecklingen och resultaten av våra insatser för miljön så att vi kan visa på de effekter som arbetet ger.

Vårt samarbete med välgörenhetsorganisationen Help to Help fortsätter och vi ser fram emot att följa våra studenter utveckling.

Vi fortsätter att utveckla vår verksamhet inom samtliga affärsområden och ser ljus på utvecklingen av våra hållbarhetstjänster där vi räknar med en ökad efterfrågan.

Studenterna tillhör en av våra viktigaste intressentgrupper varpå vi kommer att fortsätta vårt arbete med att träffa framtidens medarbetare genom att delta på mässor samt arbetsmarknadsdagar på universitet och högskolor.

## VÅR AFFÄRSMODELL

☐ Mazars bedrivs i aktiebolagsform och är en delägarledd organisation som består av delägare från olika kontor.

☐ Våra tjänster bidrar till ett hållbart samhälle eftersom de på olika sätt syftar till att hjälpa företag att göra rätt i sin redovisning och finansiella rapportering. Kvalitetssäkring av företag och dess ekonomi är en viktig samhällsfunktion som vi är stolta över att få arbeta med.

☐ Revision är en stor del av vår verksamhet och vi anser att tillförlitlig finansiell information är viktigt för att säkerställa ett fungerande näringsliv där revisionsberättelsen ger bolagets intressenter en kvalitetssäkring. Vi erbjuder såväl lagstadgad som frivillig revision.

☐ Bland våra kunder finns både ägarledda och noterade bolag, föreningar, stiftelser och aktörer inom offentlig sektor. Våra kunder är främst små och medelstora bolag. Att arbeta med företag inom vitt skilda områden ger oss en bred kunskapsbas och möjligheter att arbeta med många olika typer av verksamheter, vilket är både stimulerande och ställer höga krav på oss i vår yrkesroll. Det är viktigt för oss att våra kunder får en partner där service, engagemang och tillgänglighet står högt på agendan, därför finns vi både lokalt och globalt precis som våra kunder.

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







Vi använder även de globala målen i vårt hållbarhetsarbete. Vi har valt att arbeta med samma 8 mål som IFAC (International Federation of Accountants), den globala organisationen för revisionsbranschen, anser att branschen särskilt bör arbeta med.

## GLOBALA MÅL SOM VI ANSER SÄRSKILT VÄSENTLIGA I VÅR VERKSAMHET



De 17 globala målen går främst ut på att uppnå fyra saker till år 2030, nämligen att avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor i världen, att främja fred och rättvisa samt att lösa klimatkrisen. Revisionsbranschen är en viktig drivkraft i arbetet med att skapa starka och hållbara organisationer, finansiella marknader och ekonomier. Det är därmed av avgörande betydelse att arbeta med och sätta upp hållbara mål i enlighet med de globala hållbarhetsmålen. Här redovisar vi de mål som revisionsbranschen valt att arbeta med.

## GOD UTBILDNING FÖR ALLA



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

Det är allmänt känt att tillgång till relevant, rättvis och prisvärd utbildning är en kritisk faktor till att avskaffa extrem fattigdom och göra det möjligt att nå ekonomisk utveckling. Genom att arbeta med det här målet vill vi säkerställa att alla kvinnor och män har lika tillgång till yrkesutbildning och eftergymnasial utbildning av god kvalitet till en överkomlig kostnad. Genom vårt samarbete med välgörenhetsorganisationen Help to Help ger vi två studenter i Tanzania möjligheten till universitetsstudier, vilket ger både dem och deras familjer bättre förutsättningar för en ljusare framtid.

Vår egen interna utbildning är en viktig del i vårt arbete och ger våra medarbetare möjlighet att vidareutvecklas inom olika områden. 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. (Läs mer på sid. 19.)

## JÄMSTÄLLDHET



**Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.**

Branschen arbetar särskilt efter delmålet att kvinnor ska ha fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutande nivåer i samhället. Jämställdhet i arbetslivet är numera ett vidare begrepp än bara jämställdhet mellan könen. Vår svenska diskrimineringslagstiftning gäller även etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, deltids- och visstidsanställda och ålder. Mazars ligger högt när det gäller andelen kvinnliga delägare bland Sveriges sju största revisionsbyråer, även om vi inte längre kan stoltsera med att vara mest jämställd i branschen enligt branschtidningen Balans årliga jämställdhetsundersökning. Vi är stolta över att vara en jämställd byrå, samtidigt fortsätter arbetet med fokus på att allt fler kvinnliga medarbetare väljer att bli delägare i byrån.

Jenny Stenesjö Wöhrman, skattejurist och partner, är engagerad i det internationella Mazarsprojektet "Women in tax". Tanken är att bygga ett starkt nätverk för kvinnor inom Mazars där vi kan stötta varandra i den professionella utvecklingen. Sverige ligger i framkant i de här frågorna och vi vill hjälpa till och ge stöd till våra kvinnliga kollegor i länder som inte har kommit lika långt som vi har gjort. Marianne Sandén Ljungberg, VD för Mazars i Sverige, är delaktig i Mazars internationella kvinnoprojekt som syftar till att utbilda och stödja kvinnor att bli delägare och att de också får ledande befattningar i organisationen. (Läs mer om årets statistik på sid. 20.)

Genom vårt samarbete med Help to Help har vi valt att sponsra tre års universitetsstudier för två ekonomistudenter i Tanzania. Genom att göra det möjligt för studenterna att skaffa sig en utbildning skapar vi en säkrare framtid där de kan försörja sig själva, sina familjer och dessutom sannolikt kommer att kunna betala för nästa generations studier. Help to Help arrangerar även en IT boot camp för unga kvinnor där syftet är att bidra till att ge dem en mer jämställd chans på arbetsmarknaden, säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.

## ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



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

Det här målet är viktigt att arbeta med då det bland annat påverkar målet att avskaffa fattigdom. Samtliga medarbetare hos oss bidrar dagligen till detta mål i sitt yrke. 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. I vårt yrke ingår att upptäcka organisationer som hindrar hållbar tillväxt genom till exempel bedrägerier, korruption, dålig finansiell ledning och brister i redovisningen. Detta har en direkt påverkan på den ekonomiska utvecklingen och kan påverka framtida investeringar. Utöver våra dagliga tjänster erbjuder vi även utbildning till externa parter för att sprida vår kompetens inom detta område.

## HÅLLBAR INDUSTRI, INNOVATIONER OCH INFRASTRUKTUR



**Bygga upp en motståndskraftig infrastruktur, verka för en inkluderande och hållbar industrialisering och främja innovation.**

Vi kan hjälpa till att skapa förtroende inför beslutsfattande om finansiering av infrastruktur genom att tillhandahålla tjänster så som analyser, due diligence och företagsrådgivning. Vi arbetar också med att förhindra penningtvätt och finansiering av terrorism samt granskar att lagstiftningen efterlevs.

## HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



**Främja hållbara konsumtions- och produktionsmönster.**

Genom att arbeta med detta mål vill vi uppmantra företag, stora som små, att införa hållbara metoder och underlätta rapporteringen av deras hållbarhetsarbete. Vi erbjuder tjänster inom hållbarhet som till exempel omfattar rådgivning vid upprättande av hållbarhetsredovisningar, granskning av hållbarhetsredovisningar samt utbildningar. För de företag som enligt ÅRL är så kallade XL-bolag är det från och med 2017 lagstadgat att rapportera om sitt hållbarhetsarbete. Genom att informera våra kunder och intressenter om vikten av hållbarhet hjälper vi till att skapa hållbara organisationer. Vi arbetar även med målet internt genom att bli alltmer digitala i vårt arbetssätt och på så sätt också minska vår förbrukning av material, vilket är ett av våra mål i vår miljöpolicy. Vi strävar efter att anlita ansvarsfulla leverantörer som delar våra värderingar. (Läs mer om detta på sid. 26.)

## BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGEN



**Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.**

IFAC uppmantrar revisorer att använda sin professionella kunskap för att bidra till att integrera riskerna med klimatförändringen i det strategiska arbetet på byrån, både när det gäller den finansiella verksamheten och kommunikationen i organisationen. Genom att sprida kunskap om de hållbara målen till de företag och organisationer som vi möter i vårt dagliga arbete bidrar vi till att bekämpa förändringar i klimatet. Internt styrs vi av både vår miljöpolicy och resepolicy, vilket också bidrar till att vi kan bekämpa klimatförändringen.

## FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN



Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, se till att alla har tillgång till rättvisa samt bygga upp effektiva och ansvarsskyldiga och inkluderande institutioner på alla nivåer.

Här arbetar vi främst med delmålen att väsentligt minska alla former av korruption och mutor, samt med att bygga upp effektiva och transparenta institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer. I dagens samhälle stöter vi trots lagar och regleringar kring detta ofta på korruption och mutor vilket är något vi kan uppmärksamma i revisionen. Bedrägerier och korruption är ett hinder för affären, begränsar konkurrensen, avleder resurser från dem som behöver det, reducerar offentliga investeringar och avskräcker från utländska investeringar. I organisationer som är mer utsatta granskar vi dess policy inom korruption och mutor. Vi följer IESBA:s etikkod där det regleras hur man ska agera vid misstankor om korruption och mutor. Mazars internationellt och Mazars i Sverige ställer sig bakom UN Global Compacts tio principer vars syfte är att få företag att ta ansvar inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption.

## GENOMFÖRANDE OCH GLOBALT PARTNERSKAP



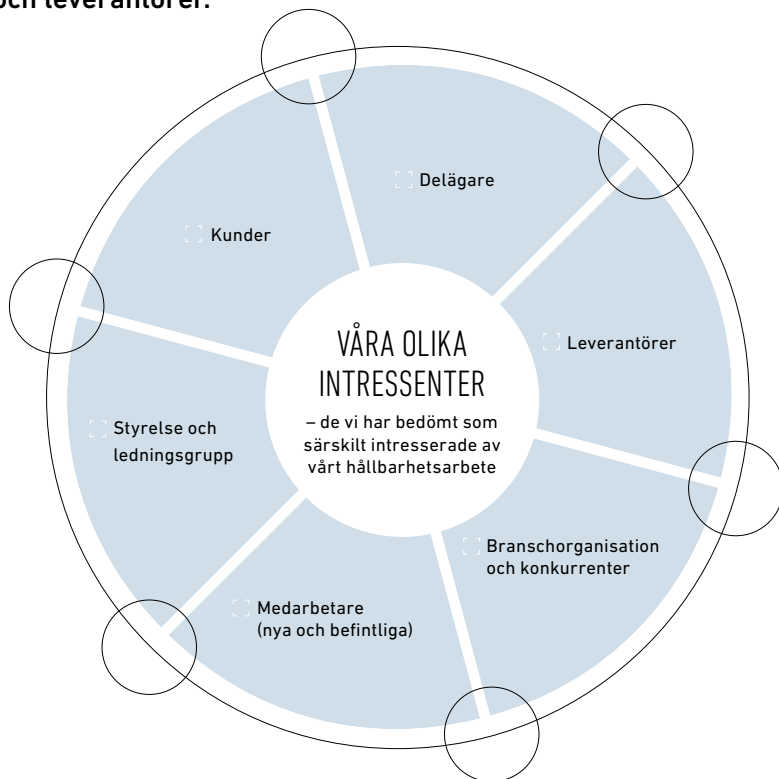
Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.

Att mobilisera de medel som krävs för att genomföra 2030-agendan bygger på en anda av global solidaritet och fokuserar särskilt på behoven hos de fattigaste och mest sårbara människorna och med deltagande av alla länder, alla berörda parter och alla människor. Det här är vår fjärde hållbarhetsredovisning och den tredje som upprättas enligt riktlinjer från GRI. Vi rapporterar from verksamhetsåret i enlighet med GRI standards på tillämpningsnivå core.



Både för vårt hållbarhetsarbete och vår affärsstrategi är det väsentligt att vi förstår hur vår omvärld ser ut och vilka våra intressenter är. Vilka grupper påverkar oss och vår verksamhet? Och hur påverkar vår verksamhet vår omgivning?

En inledande intressentanalys genomfördes i samband med en CSR-inventering under räkenskapsåret 2014/2015. Analysen identifierade följande grupper som primära intressenter; framtida och nuvarande medarbetare, bolagets ledning, bolagets delägare, kunder, branschorganisationer och leverantörer.



För att få information om vilka frågor de olika intressenterna tycker är viktiga har vi haft olika typer av dialoger med dessa grupper. Kommunikationen med våra intressenter är inte en isolerad händelse utan en pågående process.

Våra medarbetare har identifierats som en av de viktigaste intressentgrupperna för byrån och var därför vårt första steg i den ständigt pågående intressentdialogen. Under hösten 2015 svarade en stor del av våra anställda genom en medarbetarundersökning på olika frågeställ-

ningar inom hållbarhet och graderade olika områden. Denna undersökning fördjupades 2016 då vi genomförde en intressentdialog\* med bolagets ledningsgrupp.

Under 2017 har även de kunder som deltagit på Mazarsdagarna i Landskrona, Malmö och Helsingborg fått svara på frågor om hållbarhet och Mazars. Totalt svarade 170 företrädare för våra kunder på undersökningen. Detta är en förhållandevis liten del av vår totala kundbas varför vi planerar att utöka intressentdialogen med kunder under räkenskapsåret 2018/2019.

\* Under det senaste året har Mazars inte fått några indikationer på att den tidigare genomförda intressentdialogen är missvisande eller icke-relevant.



## VÄSENTLIGA RISKER OCH MÖJLIGHETER

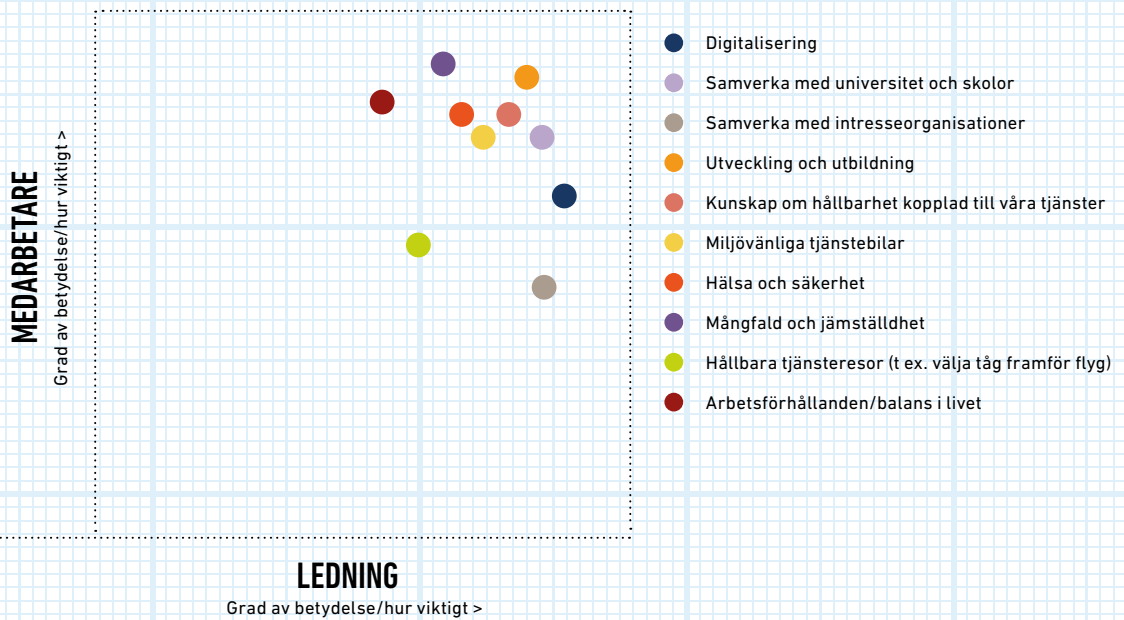
Arbetet med att identifiera våra intressenter och vilka områden och frågor som de prioriterar ger oss även en bild av vilka risker vi kan ställas inför om vi inte arbetar med de prioriterade områdena. En väsentlig affärsrisk för oss är till exempel om en kund upplever att vi brister i kvalitet eller etik. Därför är kvalitetssäkring både på uppdragsnivå och i vår organisation ett prioriterat område för oss att arbeta med. En annan affärsrisk vi kan ställas inför är om vi förlorar kompetenta medarbetare och har svårt att rekrytera nya som har den kompetens vi behöver. Medarbetarna är vår viktigaste resurs.

Många byråer i branschen upplever just nu att det kan

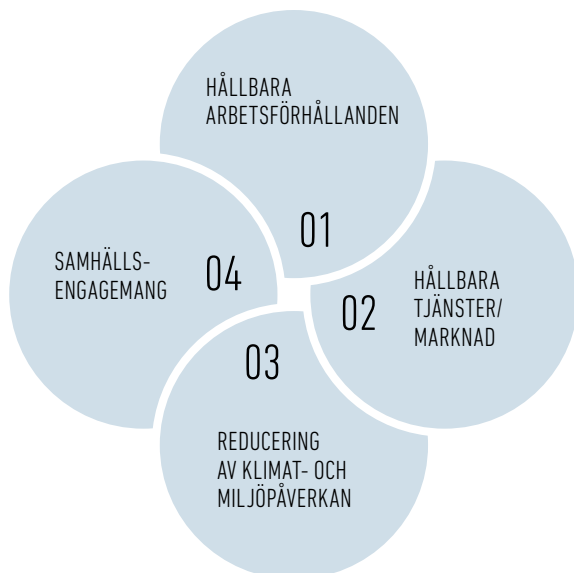
vara svårt att rekrytera för att det inte utbildas tillräckligt många ekonomer. Branschorganisationen FAR för en dialog med universitet och högskolor om detta och är hela tiden uppdaterad för att kunna ge information om utbildningsplaner och innehåll inom utbildningsväsendet för att på så sätt underlätta för byråerna. Mazars har många gånger en fördel eftersom vi är tillräckligt små för att kunna vara flexibla och personliga och se till individens behov. Samtidigt är vi tillräckligt stora för att erbjuda våra medarbetare en variation i uppdragen vilket ger en bra erfarenhet och möjlighet att utvecklas både i och utanför Sverige.

# MAZARS VÄSENTLIGHETSANALYS

I de inledande intressentdialogerna med medarbetare och ledningsgrupp bad vi de tillfrågade rangordna några av våra viktigaste fokusområden, se modellen nedan.



Utifrån denna rangordning tog vi sedan fram en väsentlighetsmodell som symboliserar våra mest väsentliga ansvarsområden.



Under föregående verksamhetsår och årets verksamhetsår bad vi de tillfrågade intressenterna (ledningsgrupp och kunder) att rangordna dessa fyra områden, se diagrammet ovan. Rangordningen ska styra Mazars fortsatta hållbarhetsarbete och det område våra intressenter bedömer som mest väsentligt är det område vi ska arbeta mest med. Eftersom vi bedömer att vi har ett ansvar inom samtliga fyra områden kommer vi att arbeta med samtliga, både hur vi arbetar och hur vi rapporterar vårt arbete kommer dock att styras av rangordningen.

Såväl ledningsgrupp som kunder värderar Mazars arbete med att erbjuda medarbetarna hållbara arbetsförhållanden högt. För våra kunder är det även särskilt viktigt att vi kan erbjuda hållbara tjänster såsom upprättande och granskning av hållbarhetsrapporter. Dessa två ansvarsområden är således de som vi kommer arbeta och rapportera mer utförligt kring framöver.



## PERSONAL OCH SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

Det är väsentligt att våra medarbetare trivs och mår bra eftersom de är en av de viktigaste förutsättningarna för att vi ska kunna bedriva vår verksamhet. De är vår motor som driver byrån framåt. Byråns riktlinjer för medarbetarnas utveckling och välbefinnande är helt nödvändiga för att vi ska kunna uppnå våra visioner och mål. I Mazars medarbetarguide ges information om de regler och riktlinjer som gäller för alla medarbetare, samt vägledning i personalrelaterade frågor som kan möta en i vardagen. Vi arbetar ständigt för att ha ett så jämställt arbetsteam som möjligt. Det är viktigt för att kunna spegla den mångfald som finns bland våra kunder.

För att få information om vad medarbetarna tycker om sin egen situation och byråns utveckling genomför vi årligen en organiserad medarbetarundersökning utöver de informella samtal som förs mellan medarbetarna när de jobbar tillsammans på kontoret, eller är på uppdrag hos våra kunder.

Våra medarbetare tar ett stort ansvar i sitt arbete, har

en samarbetsvilja, är kundorienterade och engagerade. Som medarbetare på Mazars är du med och påverkar och kan bidra till ett mer hållbart näringsliv och samhälle.

Vår ambition är att skapa en miljö där det går att förena arbete och familj. Att arbeta flexibelt eller på distans är inget hinder i vår verksamhet. Detta innebär att det finns möjligheter att på ett enklare sätt förena arbetet med privatlivet. Föräldraledighet uppmuntras i hela organisationen och får inte påverka medarbetarens karriär- och löneutveckling negativt.

En annan viktig faktor i vår riskbedömning är våra medarbetares hälsa och välbefinnande. Vi ger därför alla våra medarbetare ett friskvårdsbidrag. För att förebygga arbetsskador relaterade till ett stillasittande arbete erbjuder vi bland annat ergonomigenomgångar med en arbetsterapeut. Vi erbjuder även samtliga anställda regelbundna hälsoundersökningar för att förebygga och identifiera potentiella hälsoproblem. Genom dessa förebyggande insatser bidrar vi till att få friska och hållbara medarbetare.





## FRÅN REDOVISNING TILL REVISION

### - MARIA BYTTE AFFÄRSOMRÅDE

Maria Oussi är utbildad civilekonom och har länge haft intresse av att arbeta som revisor. Men som ett första steg ville hon lära sig redovisning från grunden och sökte sig därför till Mazars redovisningsavdelning i Stockholm. Efter 2,5 år med varierande arbetsuppgifter inom redovisning kände Maria sig redo att gå över till revision.

– Jag känner verkligen att jag har stor nytta av min tid inom redovisning och är glad över möjligheten att "byta jobb" inom byrån, säger Maria som upplever att både chefer och kollegor varit positivt inställda till bytet, vilket underlättat övergången.

Maria har dessutom ett stort intresse för hållbarhetsfrågor och kommer därför att ingå i hållbarhetsteamet som gör granskning av företags hållbarhetsrapporter.

– Min examensuppsats handlade om bestyrkandet av hållbarhetsrapporter och jag vill vara med i förändringen av synen på hållbarhetsfrågor, säger Maria. I dagens samhälle ställs det högre krav på företag att arbeta mer hållbart varför det är av stor vikt att fokusera på detta.

På Mazars uppmuntrar vi våra medarbetare att känna sig delaktiga i verksamheten och det finns många interna projekt att engagera sig i, till exempel genom att vara aktiv i våra studentkontakter eller ställa upp som fadder för nyanställda.

Varje år åker våra 32 delägare på en gemensam delägarkonferens tillsammans med övriga delägare från Mazars internationella kontor. Under två dagar träffas omkring 900 internationella partners för att dela information och utbyta erfarenheter.

Genom ett aktivt omröstningsförfarande får de möjlighet att vara med och påverka Mazars globala strategier och utveckling framåt. Här knyts många kontakter och det är allt vanligare att vi arbetar över landsgränserna och hjälper varandra i olika kundprojekt.

Vi ser många fördelar med att Mazars är en internationell byrå och det skapar många olika samarbeten med andra länder inom alla affärsområden.

Det finns möjlighet för våra medarbetare att arbeta på

ett av Mazars internationella kontor under en period. Det ger nya värdefulla erfarenheter och kunskaper. Vi tar också emot medarbetare från andra länder vilket stärker våra band med våra kollegor inom Mazars internationellt. När det gäller större internationella kunduppdrag har vi team som består av medarbetare från flera olika länder som samarbetar i uppdragen.

KICKOFF  
UTBILDNING



## > GEMENSKAP

Något vi värdesätter högt är gemenskapen mellan medarbetarna på våra kontor. Detta sker genom en rad olika aktiviteter under året. Varje höst arrangerar vi en kick-off för hela byrån. Under två dagar har vi gemensamma aktiviteter och olika utbildningar som syftar till att stärka banden internt. De senaste åren har vi även bjudit in våra kollegor i Norge och Danmark att medverka, något som utvecklat relationerna med våra skandinaviska kollegor.

Platsen för årets kick-off var vackra Djurönäset i Stockholms skärgård och temat Expertise creates value, med fokus på utbildning och ny kunskap. Tillsammans med våra norska och danska kollegor arrangerades en matrunda med delikatesser från det nordiska köket, vår alldeles egna Mazars Oscarsgala och en klassisk, svensk Folkparksfest.



### KONTOR: LUND IDEON

Ett ungt gäng med höga ambitioner mitt i en av Sveriges hetaste forskningsbyar. Så kan Mazars kontor i Ideon Science Park i Lund beskrivas.

Kontoret startades i december 2016 och nu efter snart två år har det mesta fallit på plats.

Helene Sjöström kommer från Mazars kontor Lund City och det var hon som tillsammans med fyra revisorskollegor startade Ideon-kontoret. Då var de totalt sju medarbetare. Sedan dess har antalet i det närmaste fördubblats och planen är att bli ännu fler.

– Här finns hela bredden, man får jobba med både stort och smått, säger Helene Sjöström.

Ideon-kontoret utmärker sig inte bara genom den särpräglade omgivningen. Genomsnittsåldern är dessutom väldigt låg, även i kontorsledningen, och ingen av de kvalificerade revisorerna är ännu fullvärdig delägare i Mazars. Tre av dem är Local Partner, vilket är ett första steg mot att bli fullvärdig delägare.

En annan sak som utmärker kontoret är synen på ledarskap. Det handlar om en generös inställning och att skapa en kultur där alla känner sig delaktiga. Här är det inte "mina och dina kunder", utan tanken är att dela med sig och uppnå resultat tillsammans.

– En del av framgångsfaktorn är att bejaka att människor har olika preferenser i valet mellan arbete och fritid och att förhållandet kan förändras över tid. *Utdrag ur artikel i Balans nr 5, 2018.*



### KONTORSBYTET SMIDIGT TACK VARE DET DIGITALA

Efter att ha jobbat nästan tre år på Mazars kontor i Stockholm började Isak Olofsson längta hem till Göteborg.

– Jag visste att kontoret i Göteborg just slagits samman med en nyförvärvad byrå och det kändes som ett perfekt läge att flytta hem till Göteborg, men ändå kunna stanna kvar inom byrån, berättar Isak. Från det att jag föreslog kontorsbytet har genomförandet känts lätt och bemötandet från kontorscheferna i både Stockholm och Göteborg känts väldigt positivt.

I och med byråns digitala övergång var det arbetsmässigt inga problem att byta kontor. Till en början fortsatte Isak att jobba med de kunder han tidigare arbetat med i Stockholm. Successivt under året har det skett en omfördelning och idag arbetar Isak huvudsakligen med Göteborgsbaserade kunder.

– En stor fördel med bytet är att jag nu har väldigt bra kontakt med två kontor. De känner mig väl i Stockholm och när behov uppstår är det lätt för mig att hjälpa till. I slutändan leder detta till att banden mellan kontoren stärks och samarbetet förenklas. Att jag dessutom fått göra ett antal tågturer till och från Stockholm efter flytten har känts som en trevlig bonus, jag tycker ju fortfarande att Stockholm är en väldigt trevlig stad!

## KOMPETENSUTVECKLING

För att kunna bedriva vår verksamhet med hög kvalitet är det viktigt att vi regelbundet vidareutbildas. Våra revisionsmedarbetare följer en fastställd utbildningsplan och flertalet av våra kurser arrangeras internt för att stärka banden mellan de olika kontoren och dess medarbetare. Som nyanställd arrangeras revisionskurser de tre första åren tillsammans med medarbetare i samma årskull från andra kontor.

Medarbetare inom övriga affärsområden har individuella utbildningsplaner som anpassas till arbetsuppgifter, nyheter och andra behov. De auktoriserade revisorerna och redovisningskonsulterna har krav på vidareutbildning

som följs upp i samband med våra interna kvalitetskontroller.

Utbildning är centralt för att vi ska kunna erbjuda högkvalitativa tjänster. I takt med att nyheter och uppdateringar sker inom lagar och regler som rör både vår och kundernas verksamhet satsar vi mer tid och resurser på att alla ska få den utbildning de behöver för att känna sig trygga i sin yrkesroll. När det är möjligt prioriterar vi webbutbildningar och videokonferenser för att minimera vårt resande och göra det enklare för så många som möjligt att delta.



**ANTAL UTBILDNINGSTIMMAR 2017/2018 (2016/2017)\* MÄN: 6 399 TIM (3 609) KVINNOR: 6 305 TIM (5 901)**

\* Ökningen beror på att antalet anställda har ökat mellan åren 2017/2018.

Vi har många kompetenta medarbetare som tycker det är roligt att dela med sig av sin kunskap vilket dels sker genom löpande kunskapsöverföring i arbetsteam, på kontoren och spontant, men även organiserat via interna och externa utbildningspass.

Ett annat exempel där erbjuder våra kunder att ta del av kunskap och information är Mazarsdagarna, som vi arrangerar en gång om året på flera orter runt om i landet, där vi går igenom nyheter inom skatt, revision och redovisning.



## > JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Jämställdhet i arbetslivet är numera ett vidare begrepp än bara jämställdhet mellan könen. Diskrimineringslagstiftningen i Sverige gäller även etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, deltids- och visstidsanställda och ålder. Våra policier är tydliga med att vi välkomnar alla och inte utesluter någon på grund av vilken av ovan nämnda grupp de tillhör. Vi ser det som en fördel om vi kan skapa en arbetsplats som speglar våra kunder och vår omvärld. Här har vi en av våra utmaningar och en stor möjlighet att förbättra mångfalden på våra kontor. För sjunde året i rad toppar Mazars jämställdhetsligan när det gäller

andelen kvinnliga delägare bland Sveriges sju största revisionsbyråer. Det visar Branschtidningen Balans årliga jämställdhetsundersökning. Hos oss är andelen kvinnliga delägare 24 % vilket anses som högt i en partnerägd verksamhet. Andelen kvinnor i ledningen är dessutom hög, 42 % kvinnor finns i gruppen övriga chefer och i ledningsgruppen är 73 % kvinnor. Andelen kvinnor hos oss har under året ökat på posten ledningsgrupp och styrelse, medan den har minskat i gruppen övriga chefer och delägare. Vi är måna om att fortsätta vårt arbete för en mer jämställd byrå med fler kvinnor även på delägarnivå.

Under året har inga fall av diskriminering anmälts.

### JÄMSTÄLLDHET PÅ DE SJU STÖRSTA BYRÅERNA Anger andel kvinnor på posten

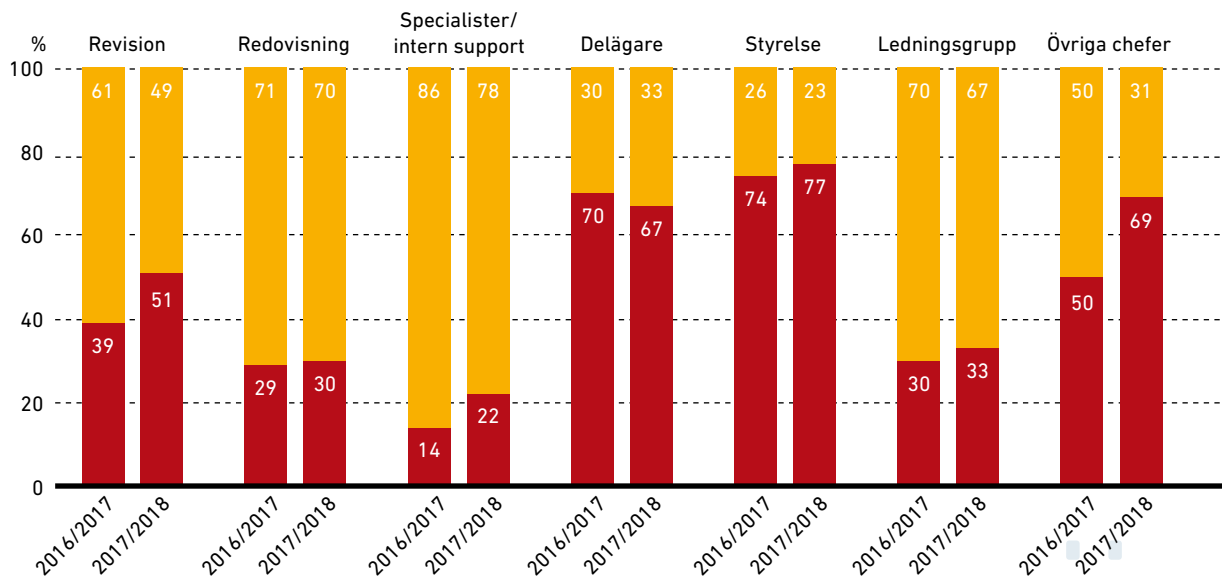
BYRÅ	DELÄGARE	STYRELSE	LEDNINGSGRUPP	VD	ÖVRIGA CHEFER
BDO	14 % (16 %)	33 % (17 %)	50 % (43 %)	KVINNA	49 % (50 %)
DELOITTE	26 % (24 %)	40 % (30 %)	30 % (40 %)	MAN	30 % (29 %)
EY	23 % (21 %)	43 % (57 %)	22 % (21 %)	MAN	44 % (43 %)
GRANT THORNTON	29 % (28 %)	33 % (29 %)	57 % (63 %)	KVINNA	57 % (55 %)
KPMG	21 % (22 %)	29 % (33 %)	33 % (38 %)	MAN	26 % (26 %)
MAZARS	24 % (26 %)	33 % (29 %)	73 % (71 %)	KVINNA	42 % (50 %)
PwG	21 % (21 %)	4 % (50 %)	22 % (22 %)	MAN	48 % (47 %)
MEDEL	22,57 % (23 %)	36,43 % (35 %)	41 % (43 %)	3 av 7 (2 av 7)	42,29 % (43 %)

Från tidningen Balans undersökning som presenterades i nummer 2, 2018. Jämförelsesiffror avseende 2017 inom parantes, från Balans nummer 3, 2017.

Observera att ovanstående siffror är från 2018 medan hållbarhetsredovisningen avser verksamhetsåret 2017/2018.

## MEDARBETARE PER PROFESSION OCH KÖN

■ Kvinnor ■ Män



	2017/2018	2016/2017
<b>Antal anställda</b>	225	177
– Kvinnor	132	118
– Män	93	59
<i>Per åderskategori</i>		
<30 år	88	74
30 -50 år	90	81
>50 år	47	21
<b>Föräldralediga</b>	43	45
– Kvinnor	32	28
– Män	11	17
<b>Sjukfrånvaro, (%)</b>	2	2
<b>Kollektivanställda, (%)</b>	100	100
*) i antal anställda ingår inte delägare		

JAM  
MÅNGF



## HÅLLBAR UTVECKLING OCH TILLVÄXT

Vi verkar inom förtroendebranschen och det krävs därför att alla som är verksamma i Mazars namn följer såväl lagstiftning som interna värderingar och regler.

Vi har nolltolerans mot oetiska affärsmetoder och korruption. Genom vår yrkesutövning bidrar vi till en hållbar utveckling och tillväxt i näringslivet och samhället i stort.

Därtill erbjuder vi tjänster inom hållbarhet såsom upp- rättande och bestyrkande av hållbarhetsredovisningar.

### Utveckling av tjänster med fokus på hållbarhet

Vi bidrar även till en fortsatt hållbar utveckling inom näringslivet genom att vi hjälper företag med att upprätta

och/eller att granska hållbarhetsredovisningar och lyfta hållbarhetsfrågorna i kontakten med våra kunder. Målet är att integrera hållbarhetsaspekter i samtliga av våra affärsområden och i alla typer av uppdrag.

Under året har vi vid flera tillfällen informerat och utbildat våra kunder om de nya kraven enligt ÅRL. En av våra hållbarhetskonsulter har för FAR:s räkning tagit fram en bok med praktiska exempel på hur ett mindre företag kan arbeta med och rapportera om sitt hållbarhetsarbete.

Vi har även genomfört utbildning inom GDPR som är en viktig fråga för många av våra kunder.

## KVALITETSSÄKRING OCH KVALITETSKONTROLL

Regelbundna kvalitetskontroller är ett krav från branschföreningen FAR för de auktoriserade redovisningskonsulterna och de auktoriserade revisorerna som även omfattas av Revisorsinspektionens regler för kvalitetskontroll.

Utöver att det finns krav på kvalitetskontroll är det ett viktigt och effektivt verktyg för att säkerställa att alla på byrån arbetar med samma höga kvalitet och minskar riskerna för brister i utförda tjänster.

En av våra identifierade affärsrisker är att vi inte skulle leva upp till de förväntningar och krav som ställs på vår kvalitet och etik, eller om det uppstår ett glapp i förväntningen på våra tjänster. Här är det viktigt att vi är tydliga i vår kommunikation med kunderna och deras intressenter om vad de olika tjänsterna innebär samt

hur ansvarsfördelningen ser ut i uppdragen.

Både revision och redovisning är viktiga samhällsfunktioner som kräver hög etik, integritet och professionalitet för att de fortsatt ska vara en kvalitetsstämpel i granskningen av näringsliv och myndigheter. Därför är det en trygghet både för oss och för omvärlden att vi aktivt arbetar med vår kvalitetssäkring så att vi kan fortsätta leverera tjänster med hög kvalitet och i enlighet med de etiska reglerna.

En viktig samhällsinsats i vår roll som revisorer, konsulter och rådgivare är att uppmärksamma och rapportera om vi upptäcker att det finns risk för korruption i ett företag eller en organisation. Detsamma gäller om vi misstänker att det förekommer penningtvätt.

## HÅLLBARHET HOS OSS OCH I VÄRLDEN

När vi frågar våra kunder om deras åsikter kring Mazars hållbarhetsarbete är det övervägande många som tycker att det är viktigt.

Av dem som tycker att vi ska jobba med hållbarhet har majoriteten uppgett att de tycker att vi ska prioritera våra tjänster, vilket för oss innebär att vi ska erbjuda tjänster inom hållbarhet som konsultationer, information och granskning av hållbarhetsrapporter. Kundernas åsikter handlar också om att vi ska arbeta på ett hållbart sätt med våra övriga tjänster som revision, redovisning, skatt och rådgivning.

Våra tjänster fyller en viktig funktion för företagen, samhället, myndigheter och näringsliv. Vi levererar kvalitetssäkring av finansiella rapporter, antingen genom att vi biträder med att utföra redovisningen helt eller delvis för företag, eller genom att kvalitetssäkra både finansiell och icke-finansiell information genom lagstadgad revision, frivillig revision, översiktlig granskning eller andra former av granskning, analys och rimlighetsbedömningar. Genom vår erfarenhet från dessa tjänster har vi en naturlig rådgivande roll och fungerar ofta som bollplank och samtalsparter till företagsledning och styrelser.

Med detta har vi ett ansvar för att, i alla delar av vårt arbete, säkerställa att vi arbetar på ett etiskt och professionellt sätt med hög kvalitet. Det är vad våra kunder menar med att vi har hållbara tjänster och som vi vill och måste leva upp till.

### Riskanalys och åtgärder för att minska riskerna

Den största risken i vår affärsverksamhet är att vi inte lever upp till de förväntningar som ställs på vår kvalitet och etiska efterlevnad. I våra processer ingår därför att

göra en riskbedömning innan vi åtar oss ett uppdrag i syfte att säkerställa att det finns förutsättningar att göra ett arbete med hög kvalitet och etik.

Vi utvärderar dessutom alla våra uppdrag löpande för att identifiera eventuella risker och kunna åtgärda dessa. Om riskerna är för stora och de åtgärder vi sätter in inte kan minska riskerna kan vi fatta beslut om att avsäga oss uppdraget.

För att alla uppdrag ska utföras på ett kvalitetssäkert sätt har vi upprättat manualer och riktlinjer som ska följas av alla medarbetare, vilket kontrolleras regelbundet genom löpande kvalitetssäkring och regulatorisk kvalitetskontroll.

En annan åtgärd för att minska riskerna är att rätt person gör rätt saker. Det kan innebära att vissa uppgifter bara får utföras av en auktoriserad revisor, redovisningskonsult, lönekonsult eller en medarbetare med särskild utbildning. Det innebär även att vi har krav på utbildning och kompetensutveckling för att medarbetarna ska vara uppdaterade inom respektive område.

### Etik och antikorrupktion

Våra tjänster bygger på att kunder, näringsliv, myndigheter och andra har förtroende för oss och vårt arbete. Det är av största vikt för oss att leva upp till förväntningarna och helst överträffa dem. En viktig hörnsten i detta arbete är efterlevnaden av våra etiska regler. Dessa regler utgörs av riktlinjer från vårt internationella nätverk, samt de yrkesetiska reglerna som vi ska följa genom vårt medlemskap i FAR. De etiska reglerna gäller bl a integritet, objektivitet, oberoende, professionell kompetens, tystnadsplikt och professionellt uppträdande.

>

- > Genom efterlevnad ska risker för bl a korruption och oetisk rådgivning minimeras. Vår kvalitetssäkringsprocess och regulatoriska kvalitetskontroll kontrollerar efterlevnaden av dessa regler som ingår naturligt i våra arbetsprocesser och verktyg.

I vår egen verksamhet är det naturligt att vi inte medverkar till korruption, penningtvätt eller annan kriminell verksamhet. Det finns en intern funktion som alla medarbetare kan vända sig till om man är tveksam om t ex gåvor eller bjudningar från kunder och leverantörer, eller om man misstänker någon form av otillbörlighet.

I våra tjänster medverkar vi också till att motverka korruption hos företag och organisationer och det finns i våra arbetsprocesser att vi ska vara medvetna om risken för såväl korruption som penningtvätt samt hur vi ska agera om vi misstänker att det förkommer.

### Policydokument

För att alla medarbetare ska veta vad som förväntas när de utför ett uppdrag på 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.

### Förstärkta åtgärder för kvalitetsförbättring

Det finns utrymme för förbättringsåtgärder för att stärka kvaliteten i våra prestationer, såväl vad rör de interna kvalitetsprocesserna som i den upplevda leveransen till våra kunder. Under det gångna året har ett antal åtgärder genomförts för att stärka vår kvalitet. Detta rör sig bl a om att vi har sett över våra verktyg, genomfört interna utbildningar för samtliga anställda samt förstärkt den disciplinära åtgärds katalogen när enskilda medarbetare brister i sin följsamhet av organisationens riktlinjer. Såväl nationellt som tillsammans med våra kollegor internationellt tas nya verktyg fram för ytterligare stöd till vår personal i det dagliga arbetet.

### Efterlevnad och granskningsförfaranden

För att följa upp att policydokument, riktlinjer och övriga krav efterlevs har vi ett system för kvalitetssäkring som

bygger på de riskbedömningar som görs generellt för vår verksamhet, men även på uppdragsnivå. Vi har även regulatoriska kvalitetskontroller som görs dels internt, men även av vår internationella organisation och branschorganisationen FAR, (branschorganisationen för revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, löne-konsulter och specialister).

Våra kvalitetskontroller har till uppgift att kontrollera att regelverk, riktlinjer och etiska regler följs både i organisationen och på uppdragsnivå.

Alla medarbetare och kunder har möjlighet att anonymt rapportera misstänkta överträdelser via vår hemsida. Vi har inte haft några inrapporterade ärenden under detta räkenskapsår.

### Resultatindikatorer

Det är viktigt att kunna följa utvecklingen av det arbete som görs för att kvaliteten i våra uppdrag ska hålla en hög standard och resultatet av utförda kvalitetskontroller rapporteras årligen till styrelsen och till branschorganisationen FAR. En sammanfattning över årets kvalitetskontroll med vanliga brister kommuniceras till hela verksamheten tillsammans med generella förbättringsförslag. För att uppmuntra till ett aktivt kvalitetsarbete lyfts de revisorer med högsta poäng i kvalitetskontrollen fram. Allvarlig kritik från den interna kvalitetskontrollen medför dels ekonomiska sanktioner för den kritiserade i kombination med att en handlingsplan upprättas för att ge stöd på sätt så att bristerna inte upprepas.

Kunskapsnivån hos våra revisorer och konsulter är avgörande för att leverera tjänster med rätt kvalitet. Kvaliteten förbättras genom löpande utbildning av våra medarbetare. Vi mäter därmed kontinuerligt medarbetarnas utbildningstimmar, vilka framgår av informationen på sid. 19.

En viktig resultatindikator för oss är så klart vad våra kunder tycker om oss och därför är den kundnöjdhetsmätning som görs av SKI (Svenskt Kvalitetsindex) extra intressant. För tredje året i rad kom vi på en andra plats vilket vi är mycket stolta över.







## MILJÖ OCH KLIMAT

I vår väsentlighetsanalys har vi kommit fram till att vi som tjänsteföretag har en begränsad miljöpåverkan och att det inte är ett prioriterat ansvarsområde. Samtidigt är det viktigt att vi gör vad vi kan för att bidra till en hållbar utveckling, vilket sker i enlighet med Mazars miljöpolicy. Vårt arbete med att minska vår klimat- och miljöpåverkan innebär ett ansvarstagande för såväl direkta som indirekta utsläpp. Det sistnämnda innebär bland annat att vi strävar efter att anlita ansvarsfulla leverantörer som delar våra värderingar och arbetar på ett hållbart och ansvarsfullt sätt i miljöfrågor. Affärskritiska inköp avser resor, kontorsmaterial, IT-utrustning och merchandise samt kontorslokaler. Vi försöker att teckna så kallade gröna hyresavtal i så stor utsträckning som möjligt, vi har en resepolicy som stipulerar att det miljövänligaste resesättet ska väljas vid resor och vi lämnar elektroniskt avfall för återanvändning i så stor mån som möjligt, vilket vi följer upp med årliga rapporter från Inrego.

### Resor

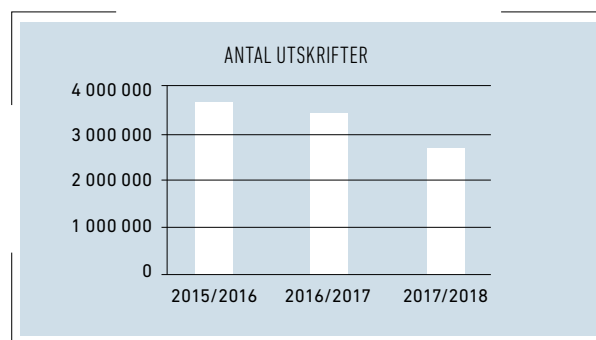
Våra anställda företar många resor i tjänsten. Merparten av dessa resor avser kundbesök. För att underlätta och möjliggöra för resor med kollektiva färdmedel är våra kontor centralt belägna med tågstation nära. Vår resepolicy stipulerar att det miljövänligaste resesättet ska väljas och vid resor mellan våra kontor ska tåg prioriteras framför flyg. Interna utbildningar, konferenser och möten förläggs i så stor utsträckning som möjligt i Sverige och på platser dit resa med tåg är enkelt. Under verksamhetsåret 2017/2018 beslutade ledningsgruppen att förtydliga bolagets resepolicy ytterligare. Det senaste tillägget föreskriver att om man som anställd inte hinner

till ett internt möte eller kurs om man väljer att resa med tåg istället för flyg ska man ha möjlighet att resa en dag tidigare och spendera en natt på hotell istället för att flyga.

För att minska vårt resande har vi också ofta möten och interna utbildningar via videokonferens och Skype.

### Pappersförbrukning

Historiskt sett har vi haft en stor förbrukning av papper. För ett par år sedan påbörjade vi processen med att minska pappersförbrukningen, bland annat genom att ha en generell inställning på alla skrivare att skriva ut dubbelsidigt, vilket har resulterat i en märkbar minskning av vår pappersförbrukning. Vårt digitala arbetssätt där nu både bokslut och revisioner kan göras digitalt innebär också en stor minskning av papper och pärmar på kontoren. Månadsvis följer vi upp minskningen av utskrifter och vi kan se att antalet utskrifter minskat med cirka 800 000 st mellan verksamhetsåren 2016/2017 och 2017/2018.



Data avser samtliga pappersutskrifter, samtliga kontor.



Då vi fortsätter att bli mer och mer digitala i vårt arbets-sätt är vår förhoppning att antalet utskrifter ska minska ytterligare under nästkommande verksamhetsår.

### Elektroniskt avfall

I samband med den digitala utvecklingen finns det en risk för att vårt elektroniska avfall ökar. Vi har därför tecknat ett avtal med bolaget Inrego, som hjälper oss att minska vårt elektroniska avfall. Inrego tar hand om uttjänt elektronisk utrustning, testar, förbättrar och återanvänder det som går. För räkenskapsåret 2017/2018 kunde 69 % av det elektroniska avfall som vi lämnade till Inrego återanvändas. Det innebär en koldioxidbesparing på 4,2 ton Co2<sup>1</sup>. Föregående år kunde hela 95 % av det lämnade elektroniska avfallet återanvändas vilket gav en koldioxidbesparing på 2,9 ton Co2<sup>2</sup>.



### Kontorslokaler och energiförbrukning

När det är möjligt väljer vi gröna hyresavtal med bland annat grön elförbrukning och miljömärkt avfallshantering. De senaste åren har Mazars växt. Vi har gjort förvärv som ökat antal anställda och medfört att vi numera har kontor på 15 orter runt om i Sverige. Flera av våra största kontor har även flyttat till nya, mer energieffektiva lokaler under de två senaste verksamhetsåren.

Från och med verksamhetsåret 2017/2018 har vi börjat mäta energiförbrukningen på våra kontor, se uppgifter nedan. Vår elförbrukning beräknas ge upphov till utsläpp om cirka 146 ton Co2<sup>3</sup>. Ett nästa steg är att även sammanställa och följa upp förbrukning av fjärrvärme och fjärrkyla.

444 397 kwh

Energiförbrukning i antal kwh för Mazars 2017/2018.

146 ton Co2

Co2-utsläpp i ton för Mazars 2017/2018.

1) För beräkning hänvisas till Inrego AB.

2) Som ovan.

3) Samtlig el klassificeras som av okänt ursprung. Vid omvandling till koldioxidutsläpp används Energimarknadsinspektionens beräkning av residualmix för Norden 2017.



## 03. REDUCERING AV KLIMAT- OCH MILJÖPÅVERKAN

### > Nya lokaler

I augusti 2018 flyttade vårt Stockholmskontor till ny adress och finns nu på Jakobsgatan 6, nära Kungsträdgården, Operan och Slottet. Hållbarhetsaspekten har varit viktig genom hela flyttprocessen – från transporter och möbelåtervinning, till ny inredning och sopsortering i fastigheten – och genom ett aktivitetsbaserat kontor tar vi ytterligare ett steg mot en digital och hållbar arbetsplats.

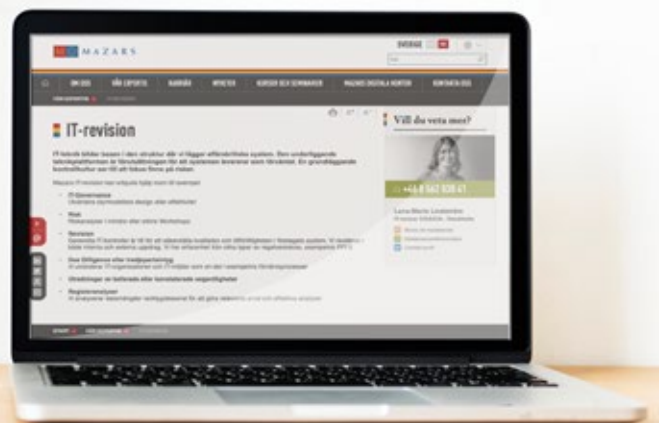
– Det här är en viktig framtidssatsning. Vi finns kvar på ett centralt läge i city, men får möjlighet att bli mer digitala och flexibla. Vi vill skapa framtidens arbetsplats för våra anställda, men också för ny kompetens, säger Karin Westerlund, kontorschef i Stockholm.



## DIGITALA TJÄNSTER GER NYA MÖJLIGHETER ATT MÖTAS OCH DELA INFORMATION

Vi fortsätter vår digitala resa och har nu en helt digitaliserad revisionsprocess och möjligheter till digitala tjänster inom bokslut, redovisning och löner. I dessa processer där vi ofta delar uppgifter med kunden föreslår vi kunderna att välja de digitala lösningarna, men vi erbjuder även andra arbetssätt om kunden föredrar det. Vi ser här en möjlighet att hjälpa våra kunder att bli mer digitala och på sätt påverka vår omvärld på ett positivt sätt genom ytterligare minskning av papper och pärmar.

Vår videokonferensutrustning är flitigt använd och innebär att vi har fler möten än tidigare eftersom det är ett enkelt sätt att "träffas" på, samtidigt spar vi både tid och miljö eftersom vi inte behöver resa. Vi använder även Skype för mindre möten och avstämningar vilket ytterligare har förbättrat kommunikationen både internt och externt.





## 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, hudfärg, religion, politisk åsikt, sexuell läggning eller funktionshinder. 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. När nya styrdokument upprättas utgår vi från dessa 10 principer.

I Sverige skyddas de mänskliga rättigheterna i tre av våra grundlagar: regeringsformen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Där ingår flera mänskliga rättigheter som till exempel religionsfrihet, demonstrationsfrihet, rätt till utbildning samt ett absolut

förbud mot tortyr, dödsstraff och kroppsstraff. Det kan vara svårt att applicera FN:s krav på mänskliga rättigheter till ett 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. Vi uppmantrar 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.

## MEDLEMMAR I ORGANISATIONER

En del av vårt arbete med kvalitet grundas i våra medlemskap i olika organisationer. Det innebär att vi ökar vår kunskap inom olika områden och får en bredare omvärldsanalys, vilket är viktigt både för vår egen organisation och för att kunna hjälpa våra kunder på bästa sätt. Vi är även aktiva i vårt internationella nätverk och Sverige är idag det åttonde största landet i Mazars internationella grupp som består av 86 länder.

Några av de organisationer som vi är medlemmar i är:

### FAR

FAR är branschorganisationen för revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonsulter och specialister. FAR arbetar både nationellt och internationellt med att utveckla branschen, bl a genom rekommendationer, uttalanden, utbildningar och remissverksamhet. Mazars har representanter i FARs styrelse, disciplinnämnden, kvalitetsnämnden för revision, kvalitetsnämnden för redovisning, policygruppen för etik samt i valberedningen. Det är viktigt för oss att engagera oss i branschfrågor och bidra till att driva utvecklingen inom branschen.

### TEM

Vi är medlemmar i stiftelsen TEM, (Teknik, Ekonomi, Miljö) som bedriver konsultverksamhet, driver nätverk och håller näringslivsanpassade utbildningar med fokus på hållbarhet. Som medlem i TEM ingår vi i ett nätverk där vi får möjlighet att möta andra företag som arbetar med miljö- och CSR-frågor, vilket ger oss värdefull kunskap, kontakter och inspiration till hur vi kan vidareutveckla vårt hållbarhetsarbete.

### MINE

Sedan hösten 2016 är Mazars medlem i MINE vilket är Sydsveriges största nätverk av mångfaldssmarta företag och offentliga organisationer. MINE står för mentorship, inspiration, networking och education vilka är de fyra grundstenar som organisationen vilar på. Som medlemmar i MINE kan vi nätverka och utbyta kunskap på medlemsträffarna, samtidigt som vi är med och bidrar till ett bättre och mer inkluderande samhälle.



## > HELP TO HELP

Vårt samarbete med välgörenhetsorganisationen Help to Help fortsätter. Help to Help grundades 2010 av Malin Cronqvist, som vid den tiden hade börjat ifrågasätta transparens och hållbarhet hos traditionella biståndsorganisationer. Hon bestämde sig för att starta en organisation baserad på transparens och självhjälp med hållbar utveckling som mål. Help to Helps crowdfunding-koncept lanserades under början av 2014 med ambitionen att göra det enkelt att bidra, samtidigt som det ger en personlig upplevelse av att verkligen göra skillnad.

Under året som gått har Help to Help fortsatt att bredda sin verksamhet och möjliggör nu högre utbildning för studenter i Tanzania, Uganda och Kenya. Help to Help har idag möjliggjort högre utbildning för 208 studenter, varav 60 hittills tagit sin examen (uppgifter 2018).

Vi på Mazars sponsrar idag två ekonomistuderenter i Tanzania: Philirert Sostensis och Bernadetha Theonest. Bernadetha är en ny bekantskap för oss sedan september 2018, då Sikujua, som vi tidigare sponsrat nu är färdigutbildad och har tagit sin examen.

Vår ambition är att kunna erbjuda de ekonomistuderenter vi sponsrar en praktikplats på Mazars kontor i Dar es-Salaam i syfte att få erfarenhet av revisionsyrket.

# HELP to HELP



**Philirert Sostensis** går sitt andra år på utbildningen Bachelor of Accounting and Finance på Ardhi University i Dar es-Salaam. Han drömmer om att bli auktoriserad revisor för att kunna erbjuda fler personer arbete och sprida kunskap och medvetenhet om entreprenörskap till andra ungdomar.



**Bernadetha Theonest** har precis inlett sina studier och läser nu för att ta sin Bachelor of Business Administration. Hennes mål är att arbeta som Financial Manager.

## TILLVÄXT HELSINGBORG

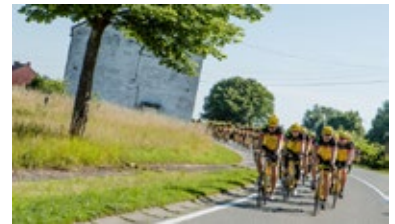
Tillväxt Helsingborg erbjuder kostnadsfri Affärsrådgivning och Rekrytering för att bidra till fler jobb. Vi har tillgång till kunskap, kontakter, kapital och kapacitetsstöd till entreprenörer med små och medelstora tillväxtföretag som vill växa och anställa fler, till företag som behöver hjälp med rekrytering och till ungdomar som har svårt att

komma in på arbetsmarknaden. Vår verksamhet är ett samarbete mellan Investerares, Rådgivares, Helsingborgs stad, Arbetsförmedlingen och Tillväxt Helsingborg, en idéburen ideell stiftelse utan vinstintresse grundad av näringslivet.

## EN LIVSVIKTIG RESA

Team Rynkeby – God Morgon är en del i ett nordiskt välgörenhetsprojekt som varje år samlar in pengar till cancerdrabbade barn och deras familjer. Deltagarna är organiserade i olika lag som gemensamt cyklar 130 mil ner till slutdestinationen Paris.

I juni 2018 medverkade Mazars medarbetare Alexandra Nilsson från Lund Ideonkontoret och vi på Mazars stod som stolta sponsorer till initiativet. Insamlingsåret 2018 slog alla tidigare rekord och samtliga team från Sverige samlade gemensamt in 34,9 miljoner kronor till Barncancerfonden.



## KIVIKS MUSTERI

Mazars Företagspris 2018 tilldelades familjeföretaget Kiviks Musteri – själva essensen av smaken av Österlen och en mycket värdig vinnare.

– Det är både roligt och viktigt att vi blivit uppmärksammade med det här priset. Familjen Åkesson vågade satsa och har varit modiga genom åren. Allt från starten av den första professionella äppelodlingen till dagens moderna livsmedelsindustri där man hela tiden utvecklat nya produkter, säger Tomas Jensen, vd för Kiviks Musteri, som har en lång karriär i företaget.

Familjen Åkesson har ägt och drivit företaget allt

sedan starten och satt Kivik på kartan för både svenska och utländska besökare. Idag är Kiviks Musteri ett modernt och miljöanpassat livsmedelsföretag, där drivkraften är att ta ansvar för en hållbar och långsiktig utveckling både i närområdet och globalt.

– Kiviks Musteri är en av kommunens största industrier och ett gott exempel på hur stor betydelse ett företag har för att skapa tillväxt och sysselsättning på en lokal marknad. Det är just det som vi vill uppmärksamma med vårt pris, som vi nu delat ut för femte gången, säger Marianne Sandén Ljungberg, vd för Mazars i Sverige.

## MAZARS FÖRETAGSPRIS

Vårt företagspris uppmärksammar de uthålliga företagen, de som funnits länge på marknaden och klarat av både konjunkturnedgångar och förändringar i omvärlden. Med vårt pris vill vi uppmärksamma och synliggöra dessa företag och dess ägare som med stort engagemang och långsiktigt tänkande driver företaget och skapar tillväxt och framgång. Företaget ska också uppvisa att de har förmågan att förändra och förnya sin verksamhet utifrån förändringar i omvärlden. Det innebär till exempel produktutveckling, nya marknader eller produktions- och hållbarhetsprocesser.



## GRI-INDEX

Hållbarhetsredovisningen är upprättad i enlighet med GRI Standards på tillämpningsnivå Core. Nedan GRI index omfattar sidhänvisningar till Mazars hållbarhetsredovisning.

### Generella standardupplysningar:

GRI STANDARD	Upplysning	Innehåll	Sid
GRI 102 General Disclosures 2016	GRI 102-1	Organisationens namn	1
	GRI 102-2	Varumärken, produkter och tjänster	3
	GRI 102-3	Lokalisering av huvudkontoret	2
	GRI 102-4	Länder där organisationen är verksam	5
	GRI 102-5	Ägarstruktur och organisationsform	8
	GRI 102-6	Marknader som organisationen är verksam på	8
	GRI 102-7	Organisationens storlek	ÅR 2017/2018
	GRI 102-8	Antal anställda per anställningsform, kön och region	21
	GRI 102-9	Organisationens leverantörskedja	26
	GRI 102-10	Väsentliga förändringar av organisationens struktur, storlek, ägande	4
	GRI 102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	8
	GRI 102-12	Externa principer eller andra initiativ som organisationen stödjer	10-12, 29
	GRI 102-13	Medlemskap i branschorganisationer	29
GRI 102 General Disclosures 2016	GRI 102-14	Uttalande från organisationens högsta beslutsfattare	6
GRI 102 General Disclosures 2016	GRI 102-16	Organisationens värderingar, principer, uppförandekoder	8, 29
<b>STYRNING</b>			
GRI 102 General Disclosures 2016	GRI 102-18	Organisationens bolagsstyrning	ÅR 2017/2018
<b>KOMMUNIKATON MED INTRESSETER</b>			
GRI 102 General Disclosures 2016	GRI 102-40	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	13
	GRI 102-41	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	21
	GRI 102-42	Princip för identifiering och urval av intressenter	13
	GRI 102-43	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	15
	GRI 102-44	Viktiga frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter	15



GRI STANDARD	Uppllysning	Innehåll	Sid
<b>RAPPORTERINGSPRINCIPER, VÄSENTLIGA ASPEKTER &amp; AVGRÄNSNINGAR</b>			
GRI 102: General Disclosures 2016	GRI 102-45	Koncernbolag som omfattas av redovisningen	2
	GRI 102-46	Process för definition av innehållet i redovisningen	13, 15
	GRI 102-47	Väsentliga aspekter som identifierats	15
	GRI 102-48	Förändringar av tidigare redovisad information	7
	GRI 102-49	Väsentliga förändringar av redovisningens avgränsning och omfattning	7
	GRI 102-50	Redovisningsperiod	1
	GRI 102-51	Datum för publiceringen av den senaste redovisningen	Mars 2018
	GRI 102-52	Redovisningscykel	1
	GRI 102-53	Kontaktperson	35
	GRI 102-54	Redovisning i enlighet med GRI Standards	2
	GRI 102-55	GRI Index	32-34
	GRI 102-56	Policy och tillämpning beträffande externt bestyrkande	2
<b>Samhällelig påverkan från våra tjänster EKONOMISK PÅVERKAN</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2, 103-3	Styrning	24
GRI 201: Economic performance 2016	GRI 203-2	Betydande indirekt ekonomisk påverkan	7-8, 22-24
<b>Skapa förtroende genom affärsetik, antikorrupsionsarbete och oberoende ANTIKORRUPTION</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2, 103-3	Styrning	12, 23-24
GRI 205: Anti-corruption	GRI 205-1	Verksamhet för vilken riskbedömning för korruption har utförts	24
	GRI 205-2	Kommunikation och utbildning avseende antikorrupsion	24
	GRI 205-3	Bekräftade korruptionsincidenter samt vidtagna åtgärder	24

>

GRI STANDARD	Upplysning	Innehåll	Sid
<b>Minska utsläpp och växthusgaser ENERGI</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2, 103-3	Styrning	26
GRI 302: Energy 2016	GRI 302-1	Energiförbrukning inom organisationen	27
<b>Minska utsläpp och växthusgaser UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2, 103-3	Styrning	26
GRI 305: Emissions 2016	GRI 305-2	Indirekta utsläpp (energi) av växthusgaser (scope 2)	26-28
	GRI 305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	26-28
	GRI 305-5	Minskade utsläpp av växthusgaser	26-28
<b>Hållbara arbetsförhållanden ARBETSRELATERAD HÄLSA OCH SÄKERHET</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2, 103-3	Styrning	16
GRI 403: Occupational Health and Safety	GRI 403-2	Skador, sjukdomar och förlorade arbetsdagar	21
<b>Kontinuerlig och värdehöjande kompetensutveckling UTVECKLING OCH UTBILDNING</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2, 103-3	Styrning	16
GRI 404: Training and Education	GRI 404-1	Utbildningstimmar i genomsnitt per anställd	19
	GRI 404-3	Regelbunden utvärdering och karriärutveckling	16
<b>Mångfald och Likabehandling MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2, 103-3	Styrning	16
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	GRI 405-1	Sammansättning av styrelse och ledning samt anställda	21
<b>Mångfald och Likabehandling ICKE-DISKRIMINERING</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2, 103-3	Styrning	16
GRI 406 Non discrimination, 2016		Antal fall av diskriminering och åtgärder	20

## Kontaktpersoner för Hållbarhetsredovisningen:

**Maria Lidborn:** Auktoriserad revisor i Malmö, ansvarig för byråns hållbarhetsarbete samt framtagande av hållbarhetsredovisning. Arbetar även med hållbarhetstjänster, däribland rådgivning kring företags hållbarhetsarbete samt granskning av hållbarhetsredovisningar.

Maria Lidborn  
maria.lidborn@mazars.se  
+46 73 620 35 22

**Yvonne Jansson:** Auktoriserad redovisningskonsult i Stockholm, arbetar med utvecklingsfrågor för affärsområdet hållbarhetsredovisning, samt med framtagande och granskning av hållbarhetsredovisningar. Yvonne har även arbetat med att ta fram denna hållbarhetsredovisning.

Yvonne Jansson  
yvonne.jansson@mazars.se  
+46 73 620 37 63

*Produktion:* Yvonne Jansson och Maria Lidborn, Mazars.

*Grafisk form:* Stora Söder.

*Projektledning och textredigering:* Sofie Stenervik.

*Fotografer:* Nils Albertsen, Lars Lydig och Help to Help, Team Rynkeby-God Morgon Malmö,

Kiviks Musteri, Sofie Stenervik.

*Illustrationer/bildbyråer:* Johnér, Unsplash.

