

WeAudits Hållbarhetsrapport

Avseende 2024/2025

Innehåll

Introduktion	2
Affärsmodell	2
Styrning	2
Positiv och negativ påverkan	2
Väsentlighetsanalys	5
Intressentanalys:	6
Väsentlighetsområden:	7
Långsiktiga mål	8
Våra aktiviteter	10
Klimatförändringar	10
Resursanvändning & cirkulär ekonomi	11
Den egna arbetskraften	12
Ansvarsfullt företagande	15
Resultatindikatorer	18
Personalomsättning	18
Sjukfrånvaro	19
Kompletterande policys & styrdokument	22

Introduktion

Affärsmodell

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

Styrning

Det är styrelsen och ledningen som har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete. Ledningen har gjort väsentlighetsanalysen tillsammans med externa konsulter från Aspia AB. HR-ansvarig kommer tillsammans med ledningsgruppen att leda hållbarhetsarbetet. HR-ansvarig tillsammans med ledningsgruppen ansvarar för mål och uppföljning inom de olika sak- och väsentlighetsområdena. Vi har policys och styrdokument för arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald, antikorruption och resor. Våra policys uppdateras regelbundet vid behov och utgör en viktig del i introduktionen för nya medarbetare.

Positiv och negativ påverkan

Positiv inverkan:

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

Negativ inverkan:

Våra digitala processer medför hög energiförbrukning och det är därför viktigt att vi ser över hur vi kan minimera de negativa effekterna. Vi har valt en IT-leverantör & fil-lagringsleverantör utifrån krav att de använder grön el. I övrigt ställer vi ännu inga formella krav på våra leverantörer och vi är medvetna om att vi behöver bilda oss en bättre förståelse för deras positiva och negativa påverkan för att på sikt kunna säkerställa att vi är hållbara i alla led. Vår bransch präglas av utmaningar kopplat till jämställdhet och därför måste vi se över hur vi kan bidra till att utveckla och förbättra villkor och likabehandling av kvinnor och andra grupper och främja fullt deltagande för kvinnor i ledande positioner. En annan utmaning för vår bransch generellt är perioder av hög arbetsbelastning vilket kan leda till såväl psykisk som fysisk ohälsa hos våra medarbetare.

Risker och riskhantering

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

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

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

vi med hjälp av rekrytering och kommunikation kan öka mångfalden i vårt team.

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

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

Väsentlighetsanalys

Att definiera väsentlighetsområden är steg ett i hållbarhetsarbetet. De skapar förutsättningar för ett effektivt hållbarhetsarbete som genererar största möjliga positiva förändring. Vi har tagit hänsyn till följande aspekter när vi valt ut vilka områden som ska vara vägledande i vårt hållbarhetsarbete.

Vårt kunderbjudande:

Revision och rådgivning

Vår bransch: **Revisionsbranschen**

Vi är verksamma i följande länder: **Sverige**

Vi har möjlighet att påverka FNs 17 globala mål i följande grad:

Ingen fattigdom (mål 1): **I låg grad**

Ingen hunger (mål 2): **I låg grad**

God hälsa och välbefinnande (mål 3): **I låg grad**

God utbildning (mål 4): **I låg grad**

Jämställdhet (mål 5): **I hög grad**

Rent vatten och sanitet för alla (mål 6): **I låg grad**

Hållbar energi för alla (mål 7): **I låg grad**

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8): **I hög grad**

Hållbar industri, innovationer och infrastruktur (mål 9): **I låg grad**

Minskad ojämlikhet (mål 10): **I hög grad**

Hållbara städer och samhällen (mål 11): **I låg grad**

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12): **I hög grad**

Bekämpa klimatförändringarna (mål 13): **I låg grad**

Hav och marina resurser (mål 14): **I låg grad**

Ekosystem och biologisk mångfald (mål 15): **I låg grad**

Fredliga och inkluderande samhällen (mål 16): **I hög grad**

Genomförande och globalt partnerskap (mål 17): **I låg grad**

Intressentanalys:

Intressenter	Dialoger	Prioriterade områden
Kunder	• Möten • Undersökning	• Reducera utsläpp av växthusgaser • Hållbara tjänster • Goda arbetsvillkor • God affärsetik • Regelefterlevnad • Innovation • Teknisk utveckling
Medarbetare	• Möten • Undersökning	• Reducera utsläpp av växthusgaser • Hållbara tjänster • Hållbara inköp av produkter/tjänster • Motverka diskriminering • Goda arbetsvillkor • God affärsetik • Regelefterlevnad • Ekonomisk tillväxt • Innovation • Teknisk utveckling
Tillsynsmyndigheter	• Möten	• Hållbara tjänster • Goda arbetsvillkor • God affärsetik • Regelefterlevnad • Motverka korruption • Säker datahantering

Väsentlighetsområden:

Jämställdhet (mål 5) och Minskad ojämlikhet (mål 10)

Vi eftersträvar en bredd kopplat till jämlikhetsaspekterna bland våra medarbetare då vi är övertygade om att diversifierade sammansättningar av människor har bättre förutsättningar att skapa hållbara, livskraftiga företag än homogena grupper. Vi tar särskild hänsyn till jämställdhet när det gäller rekrytering, ledarskap och möjligheten att förena arbetsliv och föräldraskap. Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. Vi är medvetna om att vi har utmaningar på jämlikhetsområdet och vi har därför identifierat detta som en väsentlig fråga i vårt hållbarhetsarbete. I avsnittet Jämställdhet & mångfald beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8)

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

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

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

Som tjänsteföretag utgör inköp av varor och tjänster en stor del av vår

miljöpåverkan och vi anser att alla åtgärder som kan reducera vårt avtryck är betydelsefulla. Utöver att vi själva eftersträvar att handla av ansvarsfulla aktörer försöker vi uppmuntra våra kunder att vidga sitt hållbarhetsarbete och upprätta hållbarhetsrapporter. Vårt mål är att främja hållbarhet i alla led. I avsnitten Resursanvändning & Cirkulär ekonomi beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Fredliga och inkluderande samhällen (mål 16)

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

Långsiktiga mål

År 2030 ska över 95 procent av våra medarbetare uppleva att WeAudit är en hållbar arbetsplats/uppleva balans i livet (koppling till globala målen 3, 5, 8 och 12).

En hållbar arbetsplats är en arbetsplats där vi kontinuerligt arbetar med att förebygga ohälsa, både fysiskt, socialt och organisatoriskt. Vi planerar att nå vårt mål genom att fortsätta med våra friskvårdssatsningar, fokusera på balans i livet med lite eller ingen övertid netto på helår. Vi arbetar även med kontinuerliga samtal mellan chef och medarbetare för att fånga upp signaler tidigt. Vi har beslutat att ha ca 3-5% i överkapacitet utifrån vår planering/bemanning för att undvika övertid. Vi mäter mål genom medarbetarenkät och uppföljning av sjukfrånvaro samt förebygga och tidigt fånga upp eventuella konflikter och tendenser till psykisk ohälsa. Vi mäter detta genom medarbetarenkät.

Vår personalomsättning ska understiga 8 % 2030 vilket motsvarar ungefär hälften av personalomsättningen på de 5 största revisionsbolagen (koppling till globala målet 8)

Vi siktar på att hålla vår personalomsättning under 8% till 2030. Vi planerar att uppnå detta genom att säkerställa en genomarbetad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess med fokus på kompetens och att våra kandidater är medvetna om bolagets värderingar. Tydliggöra förväntningar, arbeta med individuell utveckling och coachning för såväl juniora som seniora så att vi behåller våra anställda.

Vi siktar på ha ett jämställt delägarskap (50 % fördelning antal kvinnor/män) 2027/2028 (koppling till globala målen 5 och 10)

Under året som gått har antalet kvinnliga delägare ökat med 3 st. 39% av delägarna är kvinnor, vilket är en ökning från 35% från året innan. Vårt mål är att 2027/2028 ha ett ännu mer jämställt delägarskap. Vi utgår alltid från kvantitativa och formella krav för delägarskap och fokuserar snarare på att ge kvinnor och män samma förutsättningar.

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

Vi planerar att arbeta mot detta mål genom att erbjuda utbildning, förmedla kontakt till experter och skicka regelbundna förfrågningar om att se över hållbarhetsarbete och rapportering. Vi kommer också utveckla vår egna förmåga att bistå med hållbarhetsgranskning för de kunder som träffas av de ökande kraven.

Vi ska attrahera och behålla personal på alla nivåer (koppling till globala målet 8)

Genom att samtidigt upprätta ägarnas avkastningsmål på 20-25 % lönsamhet och samtidigt erbjuda marknadsmässiga löner till icke-ägare med branschledande tillkommande löne- och personalförmåner. Vår största utmaning på detta område har varit att behålla medarbetare med 2-5 års erfarenhet. Vi arbetar mer för att främja individuell utveckling och att uppmuntra till att utveckla egna

entreprenöriella mål och drivkrafter. Vi uppmuntrar också till att driva en egen kundstock med ökat ansvar och ekonomiska incitament, samt ger möjligheten att hitta sin egen väg kopplat till personliga intressen och drivkrafter för att på så sätt kunna behålla medarbetare längre.

År 2030 ska vi ha minskat vårt klimatavtryck till under 1 ton CO2e per medarbetare (koppling till globala målet 12)

Klimatavtrycket är på samma nivå som föregående år. Antalet medarbetare per kontor har ökat så antal kvm per medarbetare har därmed minskat. Mindre resor generellt. En utbildning för 10 medarbetare hölls utomlands under året, i övrigt hölls utbildningar i Sverige eller digitalt. Resandet till kund och även pendling minskar och 100% av medarbetare med tjänstebil har antingen elbil eller hybrid. Inga utlandsresor under räkenskapsåret 2025/2026 är planerade.

Våra aktiviteter

Klimatförändringar

Tjänstebilar

Vi erbjuder så kallade löneväxlingsbilar till våra medarbetare som en förmån. Sedan december 2022 har vi begränsat detta till att omfatta "miljöbilar".

Digitala möten

Vi har sedan 2022 minskat andelen fysiska möten till fördel för virtuella träffar. Denna trend har vi hållit i sedan dess.

Elleverantör

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

Datalagring

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

Stäng av elektronisk utrustning

All maskinvara stängs av inför längre ledighet. Vi påminner våra medarbetare regelbundet.

Stegräknare

Två gånger per år anordnar vi stegtävlingar för våra medarbetare. Syftet är att uppmuntra till mer rörelse i vardagen, öka välmåendet och inspirera till goda vanor som främjar både fysisk och mental hälsa. Genom att gå ut och samla steg får deltagarna samtidigt ta del av frisk luft och dagsljus – något vi vet har positiva hälsoeffekter. Tävlingarna stärker dessutom lagkänslan och bidrar till en positiv arbetskultur.

Uppmuntra medarbetarna att beräkna sitt klimatavtryck

2022 genomförde vi en medarbetarutbildning och uppmuntrade våra medarbetare att själva beräkna sitt klimatavtryck via ClimateHeros klimatkalkylator för privatpersoner. Under hösten/vintern 2025 kommer vi att lägga ännu mer fokus på klimatfrågan genom att hålla en föreläsning inom ämnet och uppmuntra till klimatkompensation.

Resursanvändning & cirkulär ekonomi

Avfallssortering

Vi har anpassade källsorteringskärl för att maximera återvinningen på samtliga kontor och sorterar allt.

Teknisk utrustning

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

som skoldator.

Under åren 2024 och 2025 har vi använt oss av begagnade datorer och telefoner till nästan alla nya medarbetare.

Undvik pappersutskrifter

WeAudit arbetar på ett moderniserat och digitalt sätt vilket minskar pappersutskrifter i det dagliga arbetet. Vi har också digital bokföring, fakturering, lönespecifikationer. Vi uppmuntrar och hjälper våra kunder att digitalisera sin bokföring och erbjuder digital signering av årsredovisningar. 2023 implementerade vi en ny e-signeringslösning som vi även erbjuder kunderna att använda. Sedan dess har lösningen utvecklats ytterligare.

Konferenser

Under räkenskapsåret 2025/2026 planerar vi inga utlandskonferenser.

Den egna arbetskraften

Distansarbete

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

Ergonomi

Samtliga medarbetare har höj- och sänkbara skrivbord samt ergonomiska kontorstolar med flera justerbara funktioner. Vid behov köper vi in särskilda hjälpmedel om en medarbetare önskar det, som tex ståmattor, rollermouse mm.

Kompetensutbildning

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

Medarbetarsamtal

Vi har kontinuerliga coachnings- och målsamtal samt utvecklings- och lönesamtal för att ge medarbetarna bästa förutsättningar att utvecklas hos oss och för att i god tid identifiera om någon inte mår bra.

Skyddsron

En allmän skyddsron har genomförts på varje kontor under året. Inga väsentliga brister noterades.

Skyddsombud

2023 tillsatte vi en grupp med valda skyddsombud på varje kontor (4 st) som arbetar tillsammans med HR-ansvarig för att förebygga stress och ohälsa på arbetsplatsen.

Hjärtstartare

2024 köpte vi in en hjärtstartare till samtliga kontor och haft utbildning inom HLR som erbjudits till samtliga anställda. Deltagandet var stort och över 95% var delaktiga. Våren 2026 ska vi ha en ny utbildning i HLR för att hålla oss uppdaterade.

Lönekartläggning

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

Förväntan på tillgänglighet

2024 tydliggjorde vi vad som förväntas av oss gällande tillgänglighet utanför arbetstid. Detta har vi infört i vår personalhandbok, samt haft en muntlig genomgång på ett av våra WeMeet (byråmöte).

Föräldravänlig arbetsplats

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

Avtackning

Vi har en rutin i vår Trivselpolicy gällande hur vi tackar av personal som slutar/går i pension.

Flexibelt arbete

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

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Under året har vi strukturerat upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) genom att välja skyddsombud och utbilda dem i grundläggande arbetsmiljöfrågor och hur vi på bästa sätt motverkar ohälsa (båda fysiskt och socialt/organisatoriskt) på arbetsplatsen.

Förmåner

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

Vi tror att motion ökar våra medarbetares välmående, motivation och koncentrationsförmåga och vi uppmuntrar därför träning under arbetstid. Vi erbjuder betald ledighet för träning 2 timmar per vecka i kombination med årskort på gym som förmån.

Medarbetarundersökningar

Vi genomför undersökningar avseende medarbetarnöjdhet två gånger per år kopplat till våra värderingar. På frågan "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera WeAudit som arbetsgivare" fick medarbetarna gradera sannolikheten på en skala 1-5. (eNPS) Resultatet har sedan mätningarna började legat mellan 85-90% (dvs 85-90% av samtliga har svarat 4 eller 5). För att gräva djupare i medarbetarupplevelse/medarbetarnöjdhet införde vi under 2024 en mer omfattande undersökning som tar upp delar som motivation/trygghet/relationer/delaktighet mm som görs 2 ggr per år. Detta för att fånga upp ett bredare spektra samt tätare uppföljning så att vi kan fånga signaler tidigare. Under hösten 2025 kommer vi införa kvartalsvisa pulsmätningar för att följa upp status oftare.

Rekrytering

Vi strävar vid rekrytering efter att hitta personer som kompletterar oss vad gäller mångfald. Vi använder oss av kompetensbaserade intervjufrågor som del i processen.

Ansvarsfullt företagande

Utbildning - Social hållbarhet

2024 hade vi utbildning inom självledarskap för att lära oss att hantera, anpassa och styra egna beteenden i olika relationer, situationer och hantera olika krav. Detta följdes upp även 2025. I denna utbildning ingick även hur vi kan motverka negativ stress. Självledarskapet är en central del i vår organisation.

Motverka mutor och korruption

Vi eftersträvar god affärsetik och i enlighet med god revisionssed och revisorslag accepterar vi ingen form av korruption eller givande/tagande av muta. För oss

innebär det att vi följer de lagar som är relevanta för vår verksamhet, är tydliga i vår kommunikation med kunder, upprättar tydliga avtal och uppmärksammar olustiga situationer. Konfidentiell information som rör våra kunders verksamheter används enbart för det avsedda ändamålet. Om vi ger eller tar emot gåvor sker det öppet och med måttfullhet.

Pro Bono-uppdrag

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

Hållbarhetsrevision

Under hösten 2020 anordnade vi tillsammans med PURE ACT (numera en del av Aspia AB) ett webinar för att inspirera våra kunder att börja arbeta med hållbarhet. Vi erbjuder våra kunder granskning av deras hållbarhetsrapporter. Under 2021 granskade vi vår första hållbarhetsrapport.

Vi har sedan 2023 genom automation skickat ut förfrågan till våra revisionskunder om intresse finns att upprätta hållbarhetsredovisning och att få den reviderad. Vi har märkt att detta ännu inte är en prioriterad fråga för småföretagen. Under förra året gjordes en hållbarhetsgranskning för ett bolag som inte är revisionskund på WeAudit. Vi har som mål att öka omfattningen av denna typ av uppdrag under kommande år.

Arbetsgrupp för hållbarhet

2022 startade vi en grupp för hållbarhetsarbete med lokalt ansvar för införande av policy och aktiviteter och även ambassadörer för hållbarhetsarbete internt och till våra kunder. 2023 flyttades detta upp till ledningsnivå och hanteras där.

Dessutom har WeAudit sedan 2022 haft en plats i FARs specialistgrupp för hållbarhet med avsikt att bevaka frågor om redovisning och revision för mindre bolag och revisionsbyråer.

Mångfaldspolicy

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

Resepolicy

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

Inköspolicy

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

Arbetsmiljöpolicy

Vår arbetsmiljöpolicy innefattar riktlinjer för förebyggande av fysisk och psykisk ohälsa. Policyn ingår i vår personalhandbok. Personalhandboken kan alla medarbetare ta del av på vårt intranät och den går igenom vid nyanställning och uppdateras vid förändringar. 2024 uppdaterades arbetsmiljön med aktuella lagrum samt beskrivning hur vi arbetar systematiskt med arbetsmiljön.

Vi har även en Trivselpolicy som beskriver de "mjuka" delarna som erbjuds och som vi har för att alla ska trivas, må bra och prestera så bra som möjligt. Den syftar också till att skapa en god sammanhållning och gemenskap.

Utbildning - Motverkande av mutor och korruption

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

Påverka fler kunder att börja med hållbarhetsarbete

Vi ska utveckla

- Kunskap hos våra medarbetare för att kunna ge råd i hållbarhetsfrågor
- Automatiserade intressefrågor i vår kundportal
- Förnyat erbjudande för partnerskap till kunder
- Planera för inspirationsföreläsning för våra kunder
- Via marknadsinsatser öka exponering och medvetenhet kring hållbarhet

Resultatindikatorer

Personalomsättning

År	Personalomsättning, %
2021/2022	5
2022/2023	28
2023/2024	16
2024/2025	12

År 2022/2023 ökade personalomsättningen rejält, dock ligger vi i år under det normala för andra i branschen. Den för oss höga nivån på personalomsättning 22/23 förklaras genom att vi växte väldigt snabbt och därmed inte hade tillräckligt med resurser eller tid för att kvalitetssäkra rekryteringar, samt att vi hade för lite tid för bra introduktion och onboarding. Vi rekryterade dels fel profiler men tappade även medarbetare som inte fick den arbetssituation som de förväntat sig. För att få ner vår personalomsättning till den historiskt låga nivån igen har vi under de

senaste två åren tagit höjd och rekryterat fler medarbetare/revisorer än vad prognosen anger, för att bemanna upp ordentligt. Vi har också en högre kvalitetssäkring i rekryteringar och ett samspel mellan Kontorsledare, chefer, handledare och HR som säkerställer att alla får en behaglig tillvaro. Detta, tillsammans med andra faktorer, har lett till att vi i år har kommit ner på en betydligt lägre nivå om 12%.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro, %	Total sjukfrånvaro	Andel långtidssjukskrivningar
2020/2021	5,6	47
2021/2022	2,7	
2022/2023	3,4	48,8
2023/2024	3,1	48,6
2024/2025	4,8	57,2

Sjukfrånvaron har ökat en del under året, vilket beror på att vi har haft två långtidssjukskrivna. Det ser betydligt ljusare ut nu kommande år. Vi fortsätter att arbeta brett med hälsofrämjande insatser.

ENPS

År	eNPS
2022/2023	87
2023/2024	86
2024/2025	86

eNPS (employee Net Promoter Score) är ett mått på medarbetarengagemang och lojalitet. Här mäter man hur sannolikt det är att en medarbetare skulle rekommendera arbetsplatsen till andra.

Medarbetarnöjdhet

År	Är WeAudit en hållbar arbetsplats/Balans i livet?
2022/2023	91%
2023/2024	90%
2024/2025	91%

Nyckeltalet ovan anger hur stor andel som svarat 3-5 på en skala 1-5.

50% (2022/2023) 58% (2023/2024) och 43% (2024/2025) har svarat 4-5.

Klimatavtryck (energi, resor och konsumtion)

År	Ton CO2e per medarbetare
2020/2021	1,6
2021/2022	1,5
2022/2023	1,1
2023/2024	1,3
2024/2025	1,3

Vi har beräknat vårt klimatavtryck med hjälp av ClimateHeros klimatkalkylator som tar hänsyn till vårt kontor, våra resor och inköp. Kalkylatorn bygger på GHG-protokollet och är anpassad för små och medelstora tjänsteföretag. Vårt avtryck för år 2024/2025 är 1,25 ton. Vi har valt att klimatkompensera för våra utsläpp till 200 procent.

Oegentligheter

År	Rapporterade fall (korruption)
2022/2023	0
2023/2024	0
2024/2025	0

Inga rapporterade fall av oegentligheter rapporterades under 2022/2023, 2023/2024 eller 2024/2025

Könsfördelning

År	Kvinnor	Män
2020/2021	4	12
2021/2022	8	16
2022/2023	11	19
2023/2024	18	23
2024/2025	21	23

Vårt team består idag av 21 kvinnor och 23 män. Föregående år bestod teamet av 18 kvinnor och 23 män. Av dessa är 3 kvinnor och 13 män auktoriserade revisorer samt 1 kvinna som är godkänd revisor. Styrelsen består av 4 personer varav 2 är män och 2 är kvinnor. Styrelsens ordförande är kvinna.

Förslagslåda

Förslagslåda	Insamlade förslag	Genomförda/behandlade ärenden
2020/2021	326	249
2021/2022	624	589
2022/2023	728	640
2023/2024	929	730
2024/2025	962	744

Tabellen visar antalet insamlade förslag till vår förslagslåda som ligger åtkomligt på intranätet för alla medarbetare samt antalet genomförda/behandlade ärenden.

Kompletterande policys & styrdokument

Resepolicy

Inköpspolicy

Miljöpolicy

Arbetsmiljöpolicy

Jämställdhetspolicy

Mångfaldspolicy

Trivselpolicy