

Hållbarhetsrapport

Maneki revision AB

2022

Vi har upprättat en frivillig hållbarhetsrapport baserad på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Vår hållbarhetsplan är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet.

Vi använder PURE ACTs digitala plattform Acture som ett verktyg i vårt hållbarhetsarbete.



PURE ACT
Change through action

Introduktion

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Affärsmodell/verksamhet

Redan 1993 startade vi det som ligger till grund för Maneki. Vi gick då under namnet Deskjockys Revision och har bland annat vunnit pris som årets framtidsbyrå. Idag är vi en familjär mix av medarbetare, som är lika passionerade som erfarna. Vi erbjuder en rad olika tjänster inom revision, skatt och även rådgivning för den som behöver extra hjälp och stöttning längst vägen.

Som en erfaren och sammansvetsad aktör i branschen har vi lång och bred erfarenhet med kunder från olika typer av verksamheter och branscher. Vi arbetar med allt ifrån entreprenörsdrivna lokala företag till stora internationella koncerner och passionerade, idéburna organisationer. Vårt primära fokus är att alltid hitta de lösningar som passar kundens behov bäst. Vår lojala kundbas har vi skaffat oss genom att alltid ha korta, effektiva ledtider på våra leveranser, tät kontakt och hög tillgänglighet samtidigt som vi aldrig tummar på kvalitén.

Förutom att vara experter inom revision och skatt så ligger hållbarhet och ett grönt mindset oss varmt om hjärtat, en anledning till att vi upprättat denna frivilliga hållbarhetsrapport.

Ansvarsfördelning

Det är styrelsen och ledningen som har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete och denna hållbarhetsrapport. Arbetet leds av Sofia Tedstedt med stöd av Kristoffer Fristedt. Under 2022 har vi involverat alla våra medarbetare i det pågående omställningsarbetet och förtydligat deras viktiga roll.

Positiv och negativ påverkan

Vi förser svenskt näringsliv med tillförlitlig, transparent information vilket är en förutsättning för en fungerande kapitalmarknad. Vi hjälper våra kunder att följa lagar och regler. Vi ger också rådgivning i hur de kan bygga långsiktigt lönsamma företag där ett aktivt hållbarhetsarbete är en viktig komponent. Utöver detta skapar vi arbetstillfällen och vi är måna om att våra medarbetare ska känna sig trygga, inkluderade och uppskattade på arbetsplatsen.

Vi har tagit krafttag när det gäller hållbarhet internt och vår ambition är att också inspirera andra aktörer i vår omgivning att haka på det nödvändiga omställningsarbetet mot ett hållbart näringsliv.

Vår störst utmaning på hållbarhetsområdet är perioderna med hög arbetsbelastning. De kan leda till såväl psykisk som fysisk ohälsa hos våra medarbetare som utgör vår viktigaste resurs. Vår bransch präglas också av utmaningar kopplat till jämställdhet och därför måste vi se över hur vi kan bidra till att utrota diskriminering av kvinnor och främja fullt deltagande för kvinnor i ledarskap. Trots att vi gjort insatser för att minska vår miljöpåverkan kvarstår arbete på området. Vi behöver exempelvis se över vår datalagring och energiförbrukning samt implementera rutiner för att säkerställa att aktörerna som vi handlar av också tar ansvar för hållbarhet.

Risker

Vi har analyserat vilka risker som kan uppstå om vi inte tar det ansvar vi behöver på respektive väsentlighetsområde (se motivering i nästa avsnitt). Om vi brister i vårt arbete med arbetsmiljö och jämställdhet föreligger risken att vi får svårt att behålla och attrahera nya medarbetare. Om vi inte arbetar aktivt med både sociala och miljöförbättrande åtgärder finns det risk att vi inte kan leva upp till krav och förväntningar från kunder. Om vi inte håller oss uppdaterade på hur hållbarhet och ekonomisk tillväxt hänger ihop eller brister i vårt arbete med att förmedla det till våra kunder föreligger risken att de får svårt att bygga långsiktigt lönsamma företag vilket försvagar konkurrenskraften i svenskt näringsliv.

Om vi ska ha möjlighet att uppfylla Agenda 2030 måste alla bidra och det är viktigt att vi som revisorer tar vårt ansvar. Våra kunder har stort förtroende för oss och därför har vi en viktig roll i omställningen till ett hållbart näringsliv. Det är vår uppgift att inspirera andra till ökat ansvarstagande samt att granska och kvalitetssäkra den information som bolag lämnar. Om vi brister i vårt arbete föreligger risken att vi och våra kunder bryter mot lagar och regler samt att intressenter förses med icke tillförlitlig information. Det i sin tur kan resultera i att icke hållbara företag främjas och motverka fredliga och inkluderade samhällen. Vi förebygger risken genom tydliga policys och regelbunden kompetensutveckling.

Planerade aktiviteter:

Långsiktiga mål

Under 2022 har vi påbörjat arbetet med att formulera långsiktiga mätbara mål för vårt hållbarhetsarbete. Under 2023 ska målen diskuteras och förankras med ledningen och inkluderas i verksamhetens övergripande strategi.

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, skatt och rådgivning

Vår bransch: Revision

Vi är verksamma i följande länder: Sverige

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

Ingen fattigdom (mål 1): Inte alls

Ingen hunger (mål 2): Inte alls

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): Inte alls

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 låg grad

Hållbara städer och samhällen (mål 11): Inte alls

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

Bekämpa klimatförändringarna (mål 13): I viss mån

Hav och marina resurser (mål 14): Inte alls

Ekosystem och biologisk mångfald (mål 15): Inte alls

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

Genomförande och globalt partnerskap (mål 17): Inte alls

Intressentanalys:

Intressenter	Dialoger	Prioriterade områden
Tillsynsmyndigheter	<ul style="list-style-type: none">• ISQM 1	<ul style="list-style-type: none">• God affärsetik• Regelefterlevnad• Motverka korruption• Tillförlitlig information• Motverka penningtvätt
Kunder	<ul style="list-style-type: none">• Undersökning	<ul style="list-style-type: none">• Goda arbetsvillkor• Ekonomisk tillväxt• Jämställdhet
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Undersökning	<ul style="list-style-type: none">• Hållbara inköp av produkter/tjänster• Goda arbetsvillkor• Jämställdhet

Väsentlighetsområden:

Jämställdhet (mål 5)

Jämställdhet är en central fråga inom vår bransch. Vi eftersträvar en jämn könsfördelning i ledande position och inom Maneki generellt. Vi accepterar inga former av diskriminering eller kränkande särbehandling och vi främjar balans mellan arbetsliv och privatliv. I avsnittet Jämställdhet & mångfald beskrivs vårt arbete närmare.

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8)

Revisionsbranschen är förenad med perioder av hög arbetsbelastning vilket medför utmaningar på arbetsmiljöområdet. För att främja en god arbetsmiljö trots dessa omständigheter har vi nära dialog med våra medarbetare. Vi försöker stötta och avlasta varandra i största möjliga mån, vi erbjuder flexibla arbetstider, möjlighet att arbeta på distans och generösa personalförmåner. I avsnittet Arbetsmiljö beskrivs vårt arbete närmare.

Vi eftersträvar ekonomisk tillväxt men den ska varken ske på bekostnad av sociala eller miljömässiga aspekter.

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

Som tjänsteföretag utgör inköp av varor och tjänster en stor del av vår miljöpåverkan. Vi tar därför hänsyn till miljömässiga men också sociala och affärsetiska aspekter när vi väljer vilka aktörer vi ska handla med. Som revisorer har vi också möjlighet att inspirera våra kunder till ökat ansvarstagande genom att

belysa hur hållbarhet och lönsamhet hänger ihop. Vi har kompetensen att granska såväl lagstadgade som frivilliga hållbarhetsrapporter. I avsnitten Inköp & inhyrning samt Samhälle beskrivs vårt arbete närmare.

Fredliga och inkluderande samhällen (mål 16)

Vår uppgift som revisorer är att granska och kvalitetssäkra den information som företag lämnar. Tillförlitlig, transparent information motverkar korruption och olagliga finansiella flöden. Det i sin tur bidrar till fredliga och inkluderande samhällen. I avsnittet Samhälle beskrivs vårt arbete närmare.

Arbetsmiljö

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Arbetsmiljöpolicy

Vi har en arbetsmiljöpolicy som finns tillgänglig för alla anställda på vårt fjärrskrivbord där vi arbetar, i vår gemensamma mapp. Den behandlar bland annat arbetsbelastning, arbetstider och olyckor.

Ergonomisk arbetsmiljö

För att säkerställa god ergonomi tillhandahåller vi höj- och sänkbara skrivbord, olika typer av skrivbordsstolar, separata skärmar och tangentbord samt möjlighet att arbeta i tyst eller mer livlig avdelning.

Flexibla arbetstider

På Maneki råder frihet under ansvar. Våra medarbetare har i samråd med sin chef möjlighet att styra sina arbetstider och de väljer även vart de vill utföra sitt arbete, på distans eller från vårt gemensamma kontor. Oavsett vart medarbetarna utför sitt arbete förser vi dem med den utrustning som krävs för att tillhandahålla en god ergonomi. Med denna frihet försöker vi främja balans mellan arbetsliv och privatliv.

Gemensamma måltider

För att främja trivsel och gemenskap anordnar vi gemensam frukost och eftermiddagsfika. Ofta äter vi även lunch tillsammans.

Kompetensutbildning

Som revisorer omfattas vi av ett lagkrav på 40 utbildningstimmar per år. Ibland anordnas utbildningar internt, ibland tar vi del av externa utbildningar och kurser. Vi använder också vårt interna nätverk Yammer för att löpande sprida viktig information som rör vårt arbete. Vår utbildningsplan (Maneki academy) har godkänts av Revisorsinspektionen under 2022.

Medarbetarförmåner

Alla våra medarbetare har sjukvårdsförsäkring med kortare vårdköer och valfri pensionsplan. Vi erbjuder även friskvårdsbidrag på 5000 kr per år.

Statistik för sjukfrånvaro

Vi hade en långtidssjukskiven under 2021 och en annan under 2022 mellan 15-90 dagar.

Uppmärksammande av varandra

Vår företagskultur ska präglas av hjälpsamhet. Vi har kortare avstämningsmöten varje vecka för att gå igenom respektive medarbetares arbetssituation. På mötena uppmanas medarbetarna rapportera om de har för mycket eller för lite att göra samt hur de upplever arbetsuppgifterna och kundrelationerna. Utöver dessa möten har vi medarbetarsamtal en gång per år där vi bland annat diskuterar trivsel, arbetsmiljö och personlig utveckling.

Avfall

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Avfallssortering

Vi har avfallskärl för papper, plast, metall, glas, pant, batterier och brännbart.

Digitala processer

Vi har digitaliserat all vår dokumentation för att undvika onödiga pappersutskrifter och effektivisera vårt arbete. Vi uppmanar våra kunder att ladda upp material via Blikk eller skicka underlag via e-post vilket både reducerar pappersförbrukning och onödiga resor med pärmar. Vi eftersträvar att skicka och ta emot så många fakturor som möjligt via e-post och vi erbjuder digital signering.

Återvinn elektronik

Vi försöker återanvända så mycket som möjligt av vår elektronik och vi återvinner trasig elektronik.

Energi & vatten

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Hållbar elleverantör

Vår elleverantör förser oss med majoriteten miljömärkt el från GodEl.

Hållbar lagring av data

Vår data lagras via ett datacenter som drivs av 100 procent förnyelsebar energi. Senast år 2024 ska vi ha övergått till 100 procent molnbaserad datalagring med servrar som också drivs av förnyelsebar energi.

Inköp & inhyrning

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Inköpspolicy

Vi försöker i största möjliga mån ta hänsyn till sociala och miljömässiga aspekter när vi köper in varor och tjänster av olika slag.

Jämställdhet & mångfald

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Föräldravänlig arbetsplats

Vi är en föräldravänlig arbetsplats som erbjuder flexibla arbetstider och möjlighet till arbete på distans. Vi lägger interna möten mellan 9.00-15.00 för att våra medarbetare ska ha möjlighet att lämna och hämta barn på förskolan utan att exkluderas från möten och gå miste om information. Företagsaktiviteter anordnas i regel på ordinarie arbetstid för att alla ska ha möjlighet att medverka.

Mångfaldspolicy

Vår styrelse består idag av fyra män och en kvinna. Vid val av nya styrelsemedlemmar kommer vi eftersträva en bredd utifrån diskrimineringsgrunderna för fler perspektiv och erfarenheter. Policyn innefattar även riktlinjer för rättvis rekrytering och den finns tillgänglig för alla medarbetare på vårt gemensamma fjärrskrivbord.

Policy vid diskriminering

Rutiner för motverkande av trakasserier och kränkande särbehandling anges i vår arbetsmiljöpolicy.

Statistik för könsfördelning

Vi är nio medarbetare på Maneki varav tre kvinnor och sex män.

Samhälle

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Antikorrupsionsplan

Vi eftersträvar god affärsetik och i enlighet med god revisionssed och revisorslag accepterar vi ingen form av korruption eller givande/tagande av muta. Vi följer de lagar som är relevanta för vår verksamhet, är tydliga i vår kommunikation med kunder och uppmärksammar olustiga situationer. Om vi ger eller tar emot gåvor sker det öppet och med måttfullhet. Vi arbetar enligt det internationella regelverket ISQM1 som bland annat reglerar hur vi ska agera i tveksamma situationer.

Under 2022 har inga rapporterade fall av oegentligheter rapporterats.

Granskning av hållbarhetsrapporter

Våra medarbetare har under året fått utbildning i de nuvarande och kommande hållbarhetsrapporteringskraven (EU-direktivet NFRD ersätts av CSRD). Det är relevant att vi vidgar vår kompetens på området då syftet med CSRD är att likställa och integrera hållbarhetsrapporteringen med den finansiella rapporteringen. Efterfrågan på stöd inom hållbarhet ökar och det är viktigt att vi kan erbjuda hjälp på området, oavsett om det rör sig om lagstadgade eller frivilliga hållbarhetsrapporter.

Hållbarhet i kunddialogen

Under 2019 genomförde vi ett projekt tillsammans med PURE ACT för att hitta en effektiv rutin för hur vi kan inspirera våra kunder till ökat hållbarhetsengagemang. I samband med det inkluderade vi frågor om hållbarhet som ny standard i kunddialogen. Vi satte även upp tavlor på FNs 17 globala mål i flera av våra mötesrum som en påminnelse att lyfta hållbarhet i våra löpande kunddialoger. Under pandemin prioriterades inte dessa dialoger i samma utsträckning då andra affärskritiska frågor fick mer fokus men under 2022 har vi tagit fram nya frågor om hållbarhet som vi kommer inkludera i kunddialogerna från och med 2023.

Utbildning inom penningtvätt

Våra medarbetare får regelbundet ta del av utbildningar inom korruption och olagliga finansiella flöden. Under 2022 har vi tagit del av en utbildning om penningtvätt.

Utsläpp & transport

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Klimatberäkning

Vi har beräknat vårt klimatavtryck med hjälp av ClimateHeros digitala klimatkalkylator - ett självskattningsverktyg 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 2022 var ca 1.27 ton CO₂e per medarbetare, en minskning från 1,47 ton CO₂e år 2021. Vi mäter årligen vårt avtryck och målet är att successivt sänka det.

Klimatsmarta resor

Vi färdas kommunalt i största möjliga mån, vi väljer tåg framför flyg i den mån det är försvarbart med hänsyn till tid och vi har inga tjänstebilar. Vi håller interna möten via videolänk och även en hel del kundmöten.

Hänvisningar

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

a. Styrning

Anges i avsnittet Introduktion.

b. Policys/styrdokument

Anges i avsnitten Arbetsmiljö (Arbetsmiljöpolicy), Jämställdhet & mångfald (Mångfaldspolicy och Policy vid diskriminering), Samhälle (Antikorrupsionsplan).

c. Väsentlighetsområden

Anges i avsnittet Väsentlighetsanalys.

d. Miljö

Anges i avsnitten Avfall, Energi & vatten, Inköp & inhyring, Utsläpp & transport.

e. Social hållbarhet

Anges i avsnitten Arbetsmiljö, Jämställdhet & mångfald.

f. Antikorrruption

Anges i avsnittet Samhälle.

g. Resultatindikatorer

Anges i avsnitten Arbetsmiljö (sjukfrånvaro), Utsläpp & transport (klimatavtryck), Jämställdhet & mångfald (könsfördelning) och Samhälle (oegentligheter).

h. Risker

Anges i avsnittet Introduktion.