

Hållbarhetsredovisning

Elite Accounting Sverige AB (NSRS #1-2-1)

<https://eliteaccounting.se/>

Period: 2022-07-01 - 2023-06-30 (NSRS #2-9-6)

Huvudkontor: Klarabergsviadukten 90, 111 64 Stockholm (NSRS #1-2-1)

Kontaktperson: Lucas Lindholm (NSRS #1-2-3)

Telefonnummer: 073-377 2000 (NSRS #1-2-3)

E-post: Lucas@eliteaccounting.se (NSRS #1-2-3)

info@wellfish.se
www.wellfish.se



Wellfish



Förord

Denna redovisning följer årsredovisningslagen och GHG-protokollet. Rapporten baseras på NSRS, som baserar sin mall delvis på GRI. Dess syfte är att ge en överblick över företagets ekonomiska, sociala och miljömässiga hållbarhet inom ramarna för vad som lagen kräver idag samt kommande lagstiftningar. Baserat på den överblicken ska företaget kunna sätta konkreta, mätbara och handlingsbara mål inför framtiden.

Mot bakgrund av att EU Parlamentet i november 2022 röstade igenom CSRD kommer Sverige att skärpa lagkraven kring företags hållbarhetsredovisning. I praktiken innebär detta att fler bolag kommer att behöva redovisa kring ett stort antal variabler såsom växthusgasutsläpp, korruption, mänskliga rättigheter mm. Wellfish har valt att komplettera de lagstadgade rapporteringskraven med frågor om andra vedertagna hållbarhetsprinciper, såsom jämställdhet och barns rättigheter. Det bör dock understrykas att verksamheter inte existerar i ett vakuum och att de är i mångt och mycket beroende av och utformade för sina respektive branscher. Det finns inte heller någon universell definition av vad begreppet "hållbarhet" omfattar för dagens bolag. Wellfish vill därför ta höjd för att det kan saknas frågeställningar som skulle kunna vara relevanta i en sådan här rapport, beroende på företagets storlek, bransch, värdeerbjudande etc.



Introduktion

Bolagsöversikt

Uttalande från VD:n: (NSRS #2-9-2)

Varför vi valt att göra en hållbarhetsredovisning utan att vi har några lagstadgade krav att göra det, är för att vi vill vara med och främja en hållbar framtid.

Dessutom förutser vi att hållbarhetsredovisning kommer att bli mer framträdande i framtiden, och det är vår ambition att ligga i framkant på denna resa. Vi strävar efter att stå beredda att bistå våra befintliga och potentiella nya kunder med denna sorts uppdrag framöver.

Processen började med flertal intervjuer, insamling av information och slutligen sammanställa en rapport med hjälp av olika system som är integrerat med vårt affärssystem men även andra försystem som hjälpt oss uppnå kraven som CSRD ställer.

Rapportens bolag:

Elite Accounting Sverige AB (556721–2666).

Bolagets produkter och tjänster: (NSRS #1-2-2)

- Redovisning och bokföring
- Konsultverksamhet avseende företagsorganisation

Certifieringar: (NSRS #2-6-11)

Auktoriserade redovisningskonsulter genom: SRF konsulterna

Granskning av en compliance officer: (NSRS #1-4.6-13)

Vi har nyligen genomgått en utvärdering av vår arbetsmiljöprocess, ledd av Arbetsmiljöverket. Efter att ha gjort ett fåtal mindre anpassningar i respons på deras observationer, har vi blivit godkända vid denna granskning.



Väsentlighetsanalys

En väsentlighetsanalys genomförs av bolaget för att identifiera de hållbarhetsområden som är mest relevanta att agera på. Det handlar om att göra en självuppskattning både av omvärldens påverkan på bolaget och bolagets inverkan på omvärlden, för att avgöra vilka frågor som är väsentliga och behöver adresseras inom bolagets hållbarhetsarbete.

Policy och styrdokument

Fråga	Uppskattad prioritet
Ökade rapporteringskrav kring ESG	Mellan
Ökade krav på policy och styrdokument kring ESG	Mellan

Klimat och miljö

Fråga	Uppskattad prioritet
Luft-, jord- och vattenföroreningar	Låg
Vatten och marina resurser	Låg
Biologisk mångfald och ekosystem	Låg
CO2e utsläpp i bolagets värdekedja	Mellan
Anpassning till klimat-, och miljöförändringar	Låg
Förändrade kundbeteenden och kundpreferenser i förhållande till ESG	Mellan
Ökade råvarukostnader pga. ESG-faktorer	Låg
Klimatförändringarna och extrema väder	Låg
Effektivisering av produktions- och distributionsprocesserna	Låg
Omställning till en cirkulär ekonomi (bl.a. genom att återvinna, återbruka, reparera och minska sin konsumtion)	Mellan
Energieffektivisering (inkl. elförbrukning, tillgång till förnybar el och uppvärmning)	Hög



Personal

Fråga	Uppskattad prioritet
Anständiga arbetsvillkor internt	Hög
God arbetsmiljö internt	Hög
Jämställdhet, inkludering och mångfald internt	Hög
Medarbetarnas karriär och kompetensutveckling	Hög
Medarbetarnas psykiska och fysiska hälsa och välbefinnande	Hög

Arbetare i värdekedjan

Fråga	Uppskattad prioritet
Anständiga arbetsvillkor i bolagets leverantörskedja	Hög
God arbetsmiljö i bolagets leverantörskedja	Hög
Jämställdhet, inkludering och mångfald i leverantörskedjan	Hög
Brott mot mänskliga rättigheter i bolagets värdekedja	Hög

Samhällsansvar

Fråga	Uppskattad prioritet
Utveckling av säkra produkter och tjänster för slutanvändare och kunder	Hög
Civilsamhället och lokalbefolkningen	Låg

Ledning och riskhantering

Fråga	Uppskattad prioritet
Korruption och penningtvätt i bolagets värdekedja (inom bolaget, hos leverantörer och kunder)	Hög
Säkerhetsbrister och IT-säkerhet	Hög



Bolagsstyrning

Högsta styrande organ: (NSRS #2-6-3-a)

Aktieägare och styrelse.

Hållbarhetsansvarig: (NSRS #2-9-7)

Alicja Mazuga, Hållbarhetschef, Alicja@eliteaccounting.se

Nyckelintressenter

Interna nyckelintressenter: (NSRS #1-3-1)

- Personal
- Anställda aktieägare

Externa nyckelintressenter: (NSRS #1-3-1)

- Kunder
- Leverantörer
- Bank

Internationella mål, policies och standarder

FN:s Globala Hållbarhetsmål:

- **Mål 10: Minskad ojämlikhet**

Vi jobbar aktivt med individuell målsättning och lönesättning baserat på prestation, vi har även en rekryteringspolicy som vi efterlever för att minska ojämlikheten för Elite Accounting. För referens på detta hänvisar vi till anställningspolicy och rekryteringspolicy som kan begäras av hållbarhetschefen: Alicja@eliteaccounting.se

- **Mål 12: Ansvarsfull konsumtion och produktion. Vi har därför implementerat processer och policies för att alltid återbruka inköpt material till andra intressenter.**

Detta gör vi genom att i största mån försöka återbruka så mycket som möjligt, i andrahand sälja eller skänka, och tredje hand återvinna.



Risker och möjligheter

Prioriteringar:

Efter att ha gjort en dubbelväsentlighetsanalys baserat på två faktorer, 1: Vad som har betydelse för våra intressenter och 2: Vad vi har möjlighet till att påverka området eller frågan, så har Elite Accounting valt att prioritera följande områden:

- **Anständiga arbetsvillkor internt**
- **God arbetsmiljö internt**
- **Jämställdhet, inkludering och mångfald**
- **Medarbetares karriär och kompetensutveckling**
- **Medarbetarnas fysiska och psykiska hälsa.**
- **Brott mot mänskliga rättigheter**
- **Utveckling av säkra produkter och tjänster för kunder**
- **Korruption och penningtvätt i bolagets värdekedja.**
- **Säkerhetsbrister och IT-säkerhet.**

Dessa områden är där vi ser som mest möjligheter och risker som vi måste jobba med utifrån ett hållbarhetsperspektiv.

Cirkulär affärsmodell

Bolagets omställning till en cirkulär affärsmodell: (NSRS #1-4.6-9)

Vi ser till att alla våra inköp i första hand går till försäljning till andra intressenter eller bortskänks till behövande.

Möbler - Vi ser till att leasa våra möbler.

Elektronik - Vi köper inte in nya mobiltelefoner till samtliga anställda istället får man ett tillägg på sin lön för att täcka en del av kostnaden, därav minskar vi antal telefoner som köps in.



Företagskultur

Hur företaget arbetar med att utveckla och främja en god företagskultur:

Vi ser till att vår företagskultur syns i allt vi gör, på så sätt blir det tydligt för vår omgivning hur/varför/vilka vi är, internt såväl som externt. Vår kultur genomsyrar således allt från första mötet med oss till det senaste inlägget i våra sociala medier. Allt från den musik vi spelar på kontoret till hur vi bemöter varandra. Från inredningsval till kundbemötande. I allt.

Vår företagskultur börjar vid första intervjun. Vi anställer enbart kandidater som stöder den företagskultur som finns på Elite och denna kultur presenterar vi för dem redan vid första samtalet. Vi redogör då vilka vi är, hur det är att arbeta på Elite samt vilka förväntningar vi har på kandidaten.

En hörnsten i vår hållbarhetsstrategi är att nära en sund företagskultur. Vi anser att varje medarbetare har en unik och viktig röst att bidra med, och vi uppmuntrar alla att vara autentiska, att dela sina tankar och åsikter och att aktivt delta i företagets utveckling.

I praktiken manifesterar detta sig genom att våra ledare och gruppchefer engagerar sig för att lyssna på sina kollegors perspektiv varje dag. Dessutom skapar vi flera plattformar för dialog och engagemang, inklusive veckovisa gruppmöten, frekventa individuella medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar och årliga utvecklingssamtal. Vi tror att denna inställning till öppen kommunikation och respekt för varandras perspektiv är avgörande för vårt bidrag till en hållbar framtid.

På detta sätt ser vi till att arbetsmiljön är väl kalibrerad med vår företagskultur, samt att vi blir uppmärksamma på eventuella korrigeringar som bör göras.



Ekonomisk hållbarhet

Process för att följa AML/Penningtvättslagen: (NSRS #1-4.6-13)

Samtliga på bolaget går årligen en kurs i ämnet AML/Penningtvättslagen. Bolaget har även en internpolicy för riskbedömning av kunder som alla har tillgång till. Alla konsulter ska årligen göra en riskbedömning för sina kunder utifrån policyn, om det finns högrisk kunder skall detta göras oftare.

För att ta del av den interna policyn för riskbedömning, kontakta hållbarhetschef:
Alicja@eliteaccounting.se

Leverantörer:

Bolagets största och viktigaste leverantörer: (NSRS #1-4.6-2)

- Klara Strand Property AB, 556912–1709 – Hyresvärd
- Swedbank Försäkring AB, 516401–8292 - Pensioner/försäkring anställda
- VMI Internet Services AB, 556518–5682 - IT leverantör
- Fortnox AB, 556469-6291 - Arbetsverktyg

Antal leverantörer i EU-sanktionslistade länder: (NSRS #1-4.6-13)

Nej

Kunder: Anti-korruption och säkerhet

Bolagets KYC-process: (NSRS #1-4.6-13)

Via ett KYC-program gör varje konsult en riskbedömning på sina kunder baserat på den specifika kundens arbetsflöden och risker. Utöver detta gör programmet regelbundet en slagning mot Bolagsverket, PEP-register samt FN:s och EU:s sanktionslistor för styrelsen samt personer kopplade till bolaget.

Antal kunder EU-sanktionslistade länder: (NSRS #1-4.6-13)

0

Andel omsättning från EU-sanktionslistade länder: (NSRS #1-4.6-13)

0 kr



Kundfokus

Bolagets kundnöjdhet:

Kundnöjdhet: 9,36/10

Svarsfrekvens: 53 svarade av 83 företrädare

Vi genomförde nyligen en kundundersökning med SurveyMonkey som skickades ut till alla våra kunder. Trots att svarsfrekvensen var lägre än föregående år, på grund av en trolig överlappning med sommarsemestern, såg vi en förbättring i det genomsnittliga betyget, som ökade från 9,25 till 9,36 (på en skala från 0 till 10). Utifrån dessa erfarenheter planerar vi att förbättra tidpunkten för nästa års undersökning.

Kundbortfall/Churn:

1,5%

Ekonomisk hälsa

Kassa och bank: (NSRS #1-4.6-12)

919 613 kr

Soliditet: (NSRS #1-4.6-12)

48,1%



IT-säkerhet

Säkerhetsåtgärder för ransomeware:

Ja

Bolagets processer för säkerhetskopiering:

Vår IT-säkerhetspolicy innehåller följande riktlinjer:

- **Antivirusprogram:** Alla företagsdatorer måste ha ett antivirusprogram installerat för att försäkra oss om ett robust skydd mot skadlig mjukvara.
- **Tvåfaktorsautentisering:** Vid arbete utanför kontoret krävs tvåfaktorsautentisering för inloggning, vilket ger en extra säkerhetsnivå för våra system och data.
- **Säker förvaring av datorer:** Datorer ska alltid förvaras på ett säkert ställe. De får inte lämnas kvar i fordon eller utan tillsyn utanför kontoret. Vid eventuell förlust av dator finns det en etablerad process att följa.
- **Dataskydd:** Automatiska backuper utförs regelbundet, med data som uppdateras mot flera olika serverhallar. Detta garanterar att vi kan återställa data vid eventuella tekniska problem eller förluster.
- **Lösenordssäkerhet:** Lösenord ska bytas regelbundet, och vi har en specifik mall för hur lösenord ska utformas, vilket garanterar en hög nivå av lösenordssäkerhet.

Denna policy är central för att skydda våra informationssystem och affärsdata, och alla anställda förväntas följa den.

Säkerhetsåtgärder för mobila enheter:

Ja

Säkerhetsåtgärder mot nätfiske:

Ja

Anställda som har genomgått en bolagsutbildning inom IT-säkerhet: (NSRS #1-4.6-6)

Vi har nyligen genomgått en övergång till en ny IT-leverantör och i samband med detta etablerat fräscha policyriktlinjer för att optimera vår IT-säkerhet. Phishingtest har skickats ut till 10 anställda, alla 10 klarade sig genom testet.



Sociala förhållanden

Leverantörsförhållanden

Antal rättsfall rörande personal, kunder eller leverantör som bolaget har varit inblandat i:

0

Hur bolaget hanterar sina leverantörsförhållanden: (NSRS #1-4.6-3)

Ett betydande steg i vår hållbarhetsstrategi involverar att vi genomför noggranna kontroller för att beräkna om leverantörerna har kollektivavtal på plats. Denna granskning utgör en grundläggande del av vår due diligence-procedur, som vi utför innan vi etablerar affärsrelationer med en leverantör. Detta steg bidrar till att upprätthålla en hållbar och rättvis affärspraxis över hela vår värdekedja.

Hur bolaget involverar leverantörskedjans arbetstagare i beslut:

Samtliga anställda får gärna komma med förslag på leverantörer. Genom att aktivt inkludera medarbetare i beslutsprocessen för leverantörer, stärker företaget inte bara sitt engagemang för transparens och ansvar, utan främjar också en företagskultur som värdesätter medarbetarnas insikt och bidrag. **Se väsentlighetsanalys.**



Sociala förhållanden internt

Initiativ och policies för att bredda åldersspannet: (NSRS #1-4.6-1b)

På Elite välkomnas alla att söka!

Vi anställer en specifik profil helt oberoende av ålder. Därmed ger vi alla potentiella kandidater samma chans (så länge de uppfyller vår kravprofil). Kravprofilen är baserad på arbetslivserfarenhet samt våra värdeord:

- **Personliga**
- **Utmanande**
- **Ha kul**

Samtliga värdeord berör alltså inte ålder, utan persontyp, vilken återfinns inom alla åldersspann.

Jämställdhet-, jämlikhet-, mångfald och inkluderingspolicies: (NSRS #1-4.6-2)

Vi söker en specifik profil baserat på färdigheter. Vår kravprofil är därmed helt oberoende av ålder, etnicitet eller kön. Vi välkomnar alla till företaget genom att ge samtliga kandidater samma ärliga chans. Vi använder därför ingen demografisk avskiljare i vår rekryteringsprocess. Detta har medfört att vårt team idag består av en blandad skara av åldrar, kön och etnisk tillhörighet.

På Elite använder vi oss även av en lönetrappa. Lönetrappan redovisar vilken erfarenhet man bör besitta för att befinna sig på en viss lönenivå. Kraven är oberoende av ovannämnda kriterier (ålder, etnicitet och kön), utan består däremot av vanligt förekommande arbetsuppgifter typiska för en redovisningskonsult, från en junior- till en senior nivå.

Genom att tillämpa ovannämnda punkter främjar vi för en jämställd, jämlik och mångfaldig arbetsplats.

Visselblåsningssystem:

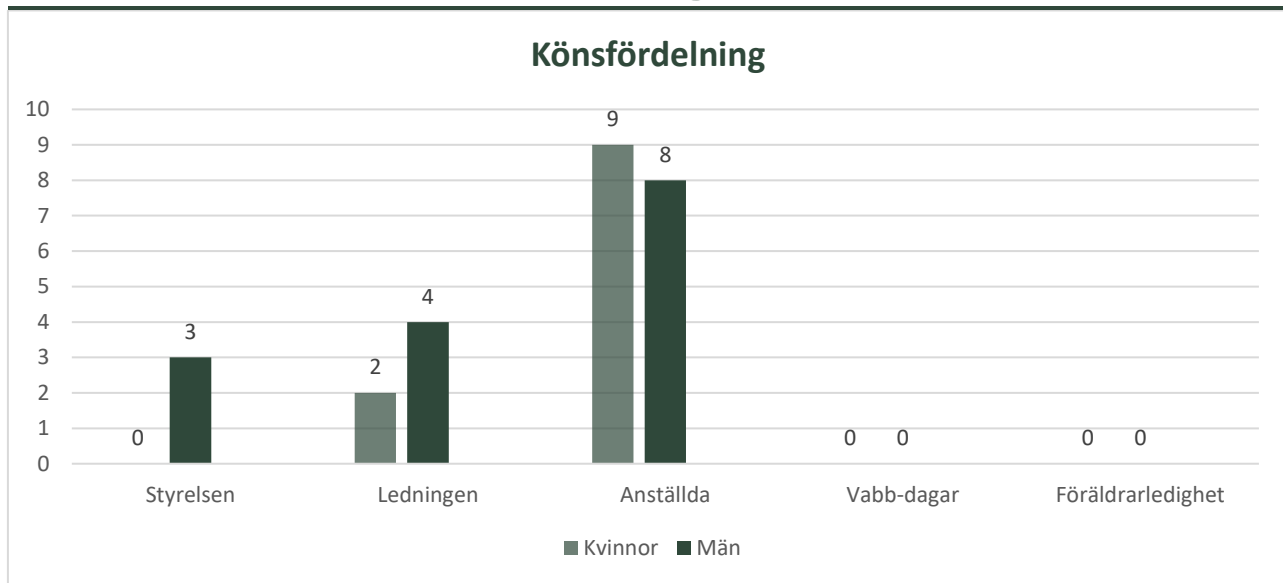
Ja

Antal rapporterade diskrimineringsfall:

0,0 st



Personal & Anställningar

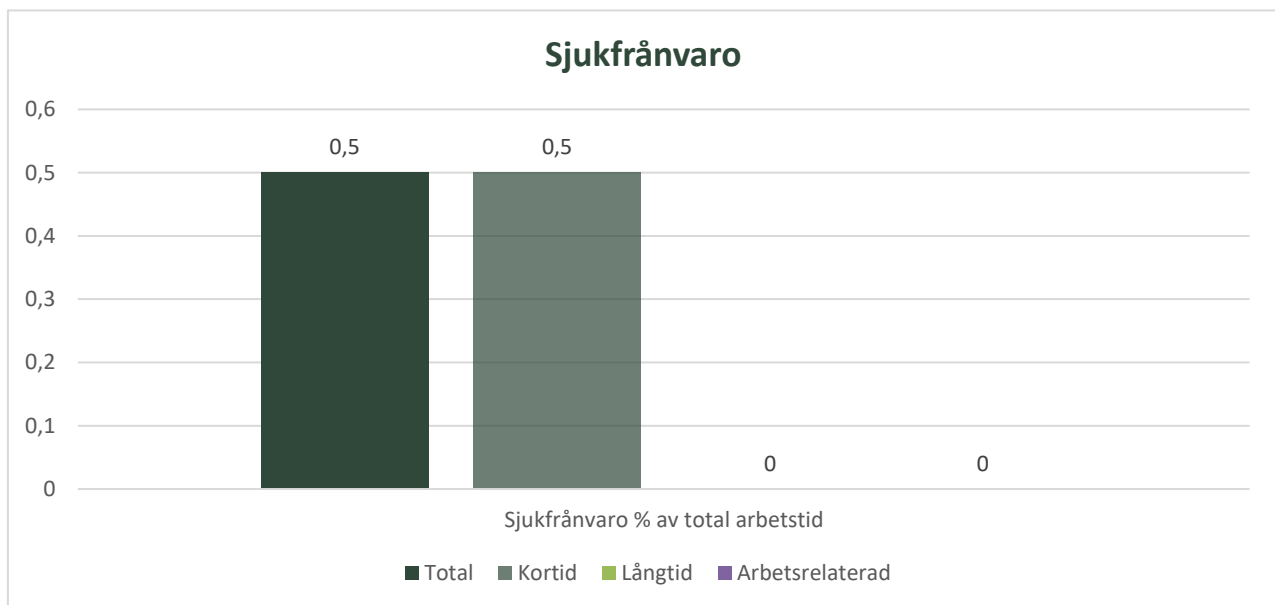


Personalomsättning:

5,9%

Friskvårdsbidrag per anställd:

5 000 kr



Utbildning och kompetensutveckling

Antal utbildningstimmar: (NSRS #1-4.6-8)

Vår kompetensutveckling präglas av en kombination av interna utbildningar och extern expertis. Vi har arrangerat in-houseföreläsningar med juridiska experter inom konkursförvaltning och revisionskonsulter för att stärka vår förståelse för bokslutsarbete. Dessutom har alla våra anställda genomgått en särskild utbildning i penningtvättsbekämpning, vilket beräknar vår åtagande att upprätthålla högsta standarder för affärsetik och regelverksföljsamhet.

Vi har i snitt 8 utbildningstimmar per anställd.

Spending på utbildning och kompetensutveckling:

4 000 kr

eNPS score:

9,6/10

Svarsfrekvens och verktyg eNPS score:

Svarsfrekvens: 100%, 15/15.

Verktyg: Survey monkey

Vi gjorde en anonym medarbetarundersökning i Survey monkey där vi skickade ut 17 frågor med en betygsskala från 0–10, detta skickades ut till samtliga anställda vid tidpunkten, vilket var 15, alla 15 svarade på enkäten med ett genomsnitt om 9,6 för samtliga frågor. Efter vi sammanställt enkäten gick vi igenom denna tillsammans, först ledningsgrupp men även med alla anställda.

Andel av alla anställda som har deltagit i hälso- och säkerhetsutbildning de senaste tre åren:

0,0

Företagsaktiviteter

Andel av bolagets omsättning spenderades på bolagsaktiviteter:

3,3%

Antal praktikplatser:

10,0



Ordlista

AML

Anti-Money Laundering eller anti-penningtvätt – Inom regelverket mot penningtvätt finns det i Sverige två lagar som båda avser att motverka att företag blir utnyttjade för penningtvätt och finansiering av terrorism. Flertalet av de företag som står under Finansinspektionens tillsyn är skyldiga att följa detta.

Churn

Churn rate– eller "kundbortfall" är procentandelen kunder som slutar använda företagets produkter eller tjänster under en viss tidsperiod.

Cirkulär affärsmodell

En **cirkulär affärsmodell** syftar till att ändra hur varor produceras och konsumeras. Det handlar om att i så hög utsträckning som möjligt stänga varors kretslopp och förlänga produkters livslängd.

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive – EU Parlamentet röstade i november 2022 igenom att Direktivet om icke-finansiell rapportering (NFRD) ska bli till CSRD – en mer detaljerad hållbarhetsredovisning som kommer att bli obligatorisk för fler bolag än tidigare.

GHG-protokollet

Greenhouse Gas Protocol – GHG-protokollet är en internationell standard för rapportering om växtgasutsläpp.

Globala mål

FN:s Globala mål för hållbar utveckling – 2015 antog FN:s medlemsländer Agenda 2030 som innehåller sjutton globala mål som ska uppnås till år 2030.

GRI

Global Reporting Initiative – GRI är ett internationellt standardiseringsorgan för bl.a. företag som ska redovisa kring social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet.

KYC

Know Your Customer – KYC syftar till processen att lära känna sina kunder för att motverka kriminella aktiviteter som penningtvätt och finansiering av terrorism.

NMI

Nöjd medarbetar index – NMI är ett nyckeltal som visar på medarbetarnas nöjdhet på en arbetsplats. Detta tas fram genom en medarbetarundersökning.

NSRS

Nordic Sustainability Reporting Standard – NSRS är en nordisk standard för hållbarhetsredovisning som drivs av Nordic Accountant Federation och som är finansierat av Nordic Innovation. Denna standard är baserad på GRI:s ramverk.

