



ESG-rapport 2024



Indhold

Forord	3	Environment	21
Grant Thornton	4	Social	23
ESG	5	Governance	30
Grant Thorntons motivation for ESG-rapportering	6	Kontekst for ESG-rapport	34
Forberedelser til CSRD	7	Klimaregnskab og ESG-nøgletal	35
Klar til CSRD-rapportering	8	ESG-nøgletal	36
Dobbelt væsentlighedsvurdering	9	Beskrivelse og kommentarer til ESG-nøgletal	37
Sådan skaber vi værdi	10	Metode for klimaregnskab	40
Interessentinvolvering giver et 360° perspektiv	11	Klimaregnskab med scope 1, 2 og 3	41
Fokus på det væsentlige	12	Visuelt overblik over klimaregnskab	42
Overblik og struktur i dataindsamlingen	14	Dataforklaring	43
ESG-strategi	15	Regnskabspraksis	44
Strategi	16	Datadefinition - E	45
Grant Thorntons arbejde med FN's verdensmål	18	Datadefinition - S og G	46
Projektorganisation og governancestruktur	19	Afgrænsning af ESG-rapport	47
Grant Thorntons indsatser og politikker inden for ESG	20	Anvendte emissionsfaktorer for regnskabsår	48

Forord

Kære læser,

Velkommen til vores ESG-rapport for 2024, hvor vi dels beskriver, hvordan vi i Grant Thornton Danmark arbejder med bæredygtighed, og hvordan vi på grundlag af identificerede relevante indsatsområder, hele tiden forsøger at understøtte en ansvarlig og bæredygtig udvikling samt forretningsmodel.

Det er anden gang, vi præsenterer indsatser og fremtidige ambitioner i en ESG-rapport. Vi er kommet langt i vores arbejde og ikke mindst langt i vores initiativer, men vi er ikke i tvivl om, at potentialet stadig er endnu større og kan indfries yderligere via en fokuseret og fælles indsats fra hele organisationen i de kommende år.

I 2024 har vi flyttet vores forskellige lokationer i København til samme domicil, nemlig Laurupsgade 11. Ejendommen har inden vores flytning undergået en omfattende renovering, hvor alle materialer i størst muligt omfang er blevet genanvendt. I denne ESG-rapport, såvel som i vores årsrapport for 2024, kan der læses endnu mere om Laurupsgade 11, og den tilgang der har været til renoveringen af ejendommen, hvor der har været fokus på CO₂-besparelser og funktionalitet for at skabe et moderne kontordomicil.

I Grant Thornton rådgiver vi inden for en bred vifte af forskellige love og regler, som relaterer sig til at

drive virksomhed i Danmark. I de senere år er det til stadighed blevet mere og mere relevant for både vores kunder og os, at beskæftige sig med bæredygtighed. For mange af vores kunder er det blevet relevant tidligere end forventet i forhold til de tidsfrister, der fra lovgivers side er fastlagt. Dette skyldes de tætte sammenhænge mellem dokumentation af større virksomheders værdikæder og de mindre virksomheders nødvendige input til denne dokumentation. I den forbindelse bærer vi både et ansvar overfor vores kunder, men også overfor den øvrige del af vores omverden, når det kommer til at gå forrest på viden, adfærd og efterlevelse af reglerne omkring ansvarlig virksomhedsdrift.

Vi er taknemmelige for den tillid, vi møder hos vores kunder og omverdenen. Det giver os mulighed for

at være tæt på dem, der former Danmark. Med det følger også et ansvar for, at vi selv er ambitiøse, når det kommer til vores bidrag til reduktion af aftryk på miljø og klima samt til stadighed at udvikle vores største aktiv – medarbejderne. Derfor har vi hele tiden stort fokus på tiltag, der kan påvirke vores klimaaftryk positivt samt initiativer, som styrker vores fællesskab, og som understøtter og videreudvikler vores medarbejders trivsel og engagement.

Vi håber, at denne rapport skaber interesse for vores arbejde med at videreudvikle Grant Thornton Danmark som revisions- og rådgivningsvirksomhed.

God læselyst.

Direktionen, Grant Thornton



Fra venstre: Claus Carlsen, Brian Rasmussen og Thomas Hedegaard

Omsætning	CVR nr.
DKK 573 mio.	34209936
Balance 2024	Virksomhedsform
DKK 295 mio.	Partnerselskab
Partnere	Branchekode
76	649990
Medarbejdere	Hjemland
537	Danmark
Årsværk	
571	

Grant Thornton tilbyder rådgivning inden for:

- Bogføring
- Bæredygtighed og ESG
- Corporate Finance
- Digitalisering
- IT-revision og rådgivning
- Moms og afgifter
- Revision og regnskab
- Skat
- Transaction Advisory Services
- Økonomisk rådgivning.

Grant Thornton

Grant Thornton er en af Danmarks førende revisions- og rådgivningsvirksomheder. Vi er omkring 600 medarbejdere fordelt på ni kontorer på Sjælland og i Jylland.

Grant Thornton Danmark er en del af det internationale netværk i Grant Thornton International. Med 76.000 medarbejdere fordelt i 150 lande, er vi i stand til at trække på specialiserede kompetencer og sikre kvalitetsuddannelse til vores medarbejdere. Det betyder, at vi kan løfte svære opgaver, mens vi stadig er tæt på kunden. Den balance er vi stolte af.

Kerne værdier i Grant Thornton

Som revisorer er vi offentlighedens tillidsrepræsentanter, og det ansvar tager vi alvorligt. Det er vores job at sikre, at vores kunder agerer ansvarligt og i overensstemmelse med loven.

Vores dygtige og engagerede medarbejdere er Grant Thorntons vigtigste ressource. Vi ønsker at skabe inkluderende rammer, hvor der er plads til forskelligheder og medarbejderes individuelle behov og ønsker til karriereudvikling.

Som revisorer og rådgivere er vi tæt på kunderne og anser os selv som kundens tætteste allierede. Vi vægter relationen med kunden højt og ønsker

altid at sikre en personlig rådgivning med skræddersyede løsninger, der giver perspektiver og skaber tryghed for kunden.

“De har styr på tingene. Man kan altid regne med, at man får et klart svar. Jeg kigger stadig på dem som en samarbejdspartner primært på revisordelen, men vi bruger dem også som rådgivere til ledelses- og strategiuudvikling. Skanda er en virksomhed i vækst, og den proces kræver noget mere af ledelsen, så vi har brug for Grant Thorntons sparring til at lave en plan for fremtiden”

**Jan Broberg, adm. direktør,
Skanda A/S**

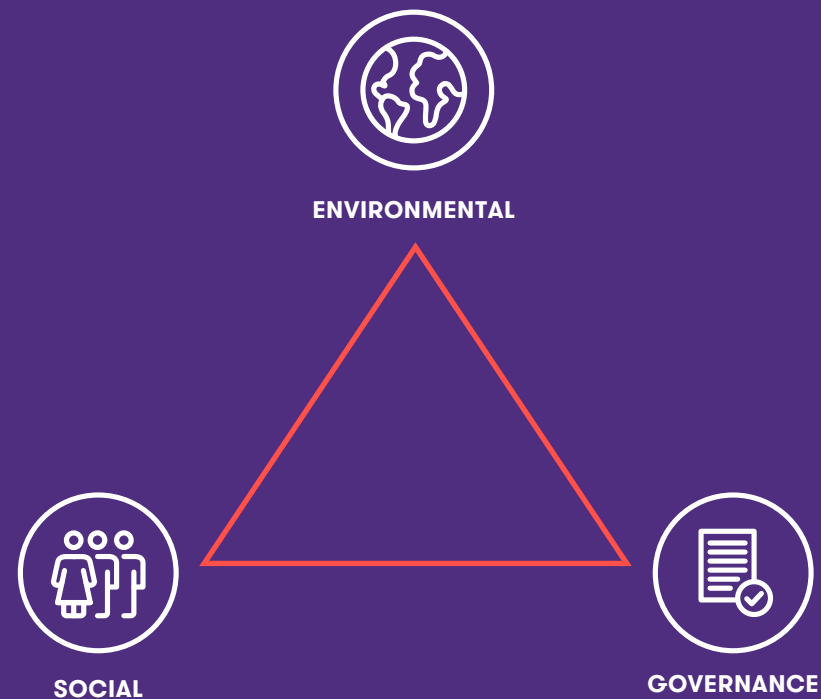
ESG

ESG er et redskab til at strukturere og dokumentere virksomheders arbejde med bæredygtighed. Med ESG udvides forståelsen for bæredygtighed til også at inkludere Environment, Social og Governance, som dækker over hhv. miljø- og klimamæssige forhold, sociale forhold samt ledelsesmæssige forhold.

Vi har inkluderet data- og oplysningspunkter fra EU's frivillige bæredygtighedsrapporteringsstandard (VSME), og der er yderligere tilføjet nøgletal på baggrund af strategiske overvejelser, der matcher vores målsætninger inden for ESG.

VSME-standarden er baseret på CSRD-rapporteringsrammen og anvender samme terminologi. Der er derfor god synergi mellem at basere vores ESG-rapport for 2024 på VSME-standarden, til vi er klar med data baseret på CSRD fra 2025.

I denne rapport er alle oplysningspunkter fra basismodulet besvaret, og der er tilføjet enkelte oplysningspunkter fra det udvidede modul. Vi har inkluderet oplysningspunkterne C1, C2, C5 (punkt 59) og C9. Det er oplysningspunkter omhandlende forretningsmodel, strategi for ESG, politikker og indsatser samt oplysninger om kønsdiversitet i ledelsen og bestyrelsen.



Grant Thorntons motivation for ESG-rapportering

Dette er Grant Thornton Danmarks anden ESG-rapport. Med denne rapport får vi nu et grundlag for sammenligning og mulighed for at se udviklingen i vores tal.

Siden første rapport er et strategisk arbejde med ESG igangsat, og vi har udviklet en strategi for ESG, der er inkluderet og afstemt med vores overordnede forretningsstrategi.

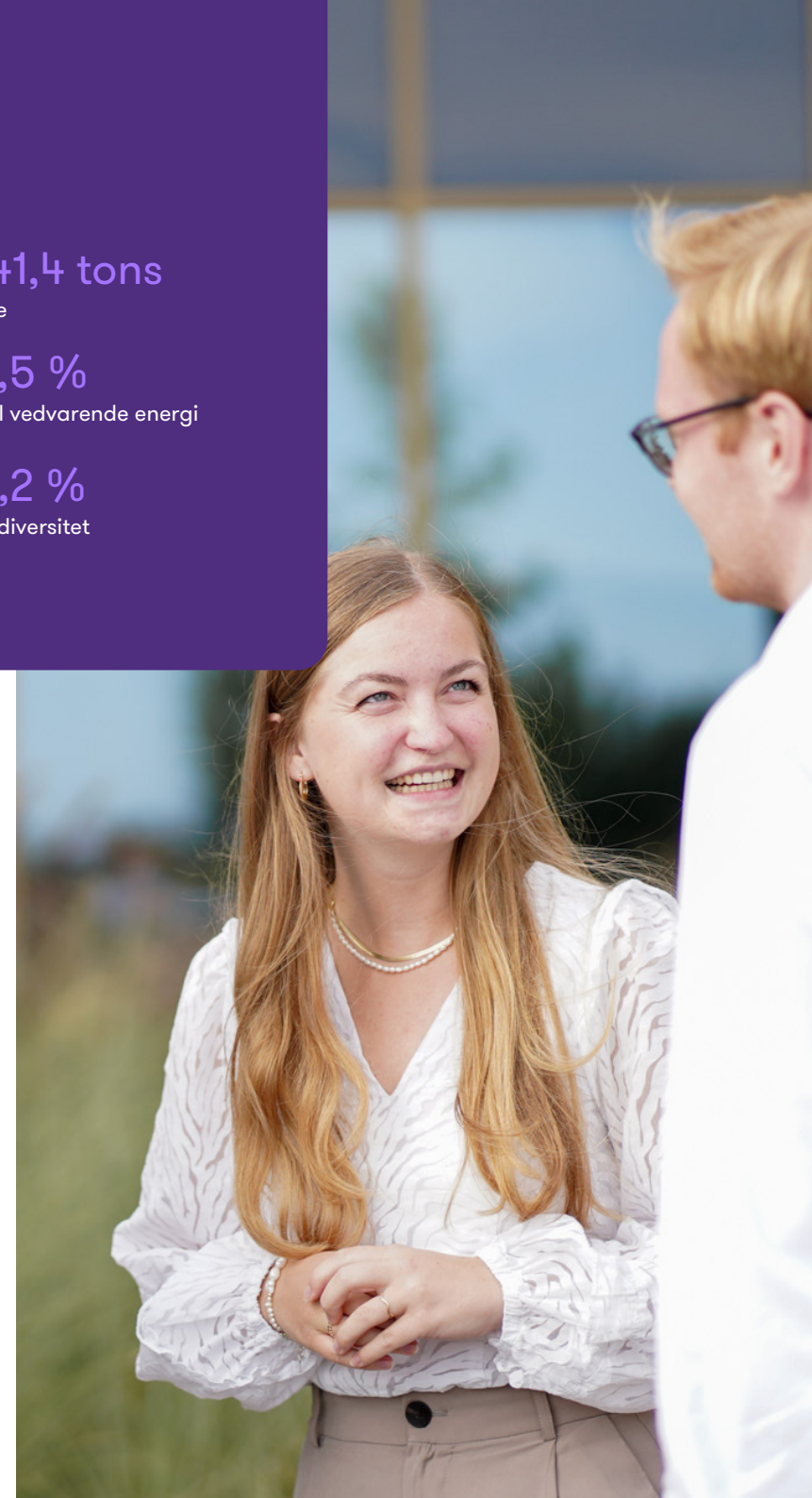
Vi har styrket organiseringen og strukturen af vores interne processer til håndtering af ESG og forberedt os målrettet på de kommende krav til CSRD-rapportering, der træder i kraft i 2025. I forbindelse med vores forberedelser til CSRD har vi opnået nye indsigter, identificeret områder med potentiale for forbedring og kortlagt risici, som kræver vores opmærksomhed.

Vores indsats i 2024 markerer et afgørende skridt i vores ESG-arbejde. Med et solidt fundament på plads er vi klar til at gå i gang og føre planerne ud i livet.

2141,4 tons
CO₂e

24,5 %
Andel vedvarende energi

44,2 %
Kønsdiversitet



Forberedelser til CSRD

Klar til CSRD-rapportering

I 2025 begynder Grant Thornton Danmark at rapportere på EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Som en ansvarlig og fremadskuende virksomhed er vi dedikeret til at opfylde kravene i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Med rapporteringen sikrer vi en robust og gennemsigtig dokumentation af vores bæredygtighedsindsats, der både imødekommer lovgivningskrav og opfylder interessenternes forventninger.

Som en del af vores forberedelser til CSRD-rapportering har vi udarbejdet en dobbelt væsentlighedsvurdering, udarbejdet en ESG-strategi og lavet en gap-analyse, der sikrer overblik og struktur over dataindsamlingen. Rapporteringsprocessen er bygget op omkring et årshjul, der sikrer en kontinuerlig overvågning og justering af vores indsats. Med udgangspunkt i vores dobbelt væsentlighedsvurdering forholder vi os årligt til, hvordan vores virksomhed påvirker samfund og miljø, og de risici og muligheder som eksterne faktorer stiller vores forretning overfor. Dette arbejde danner grundlaget for vores bæredygtighedsstrategi, som løbende opdateres og tilpasses nye udviklinger.

Vi ser CSRD-rapporteringen som en vigtig brik i vores strategi for at skabe gennemsigtighed og langsigtet værdi – ikke kun for Grant Thornton, men også for vores omgivelser.*

* Der er i skrivende stund kommet ændringsforslag til CSRD lovgivningen som en del af Omnibuspakken. Hos Grant Thornton forholder vi os altid til gældende lovgivning, og vi arbejder derfor videre med vores CSRD rapportering, indtil eventuelle ændringer er endeligt vedtaget.

CSRD årshjul

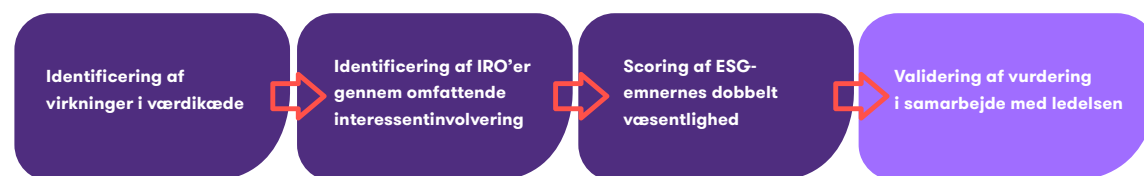


Dobbelt væsentlighedsvurdering

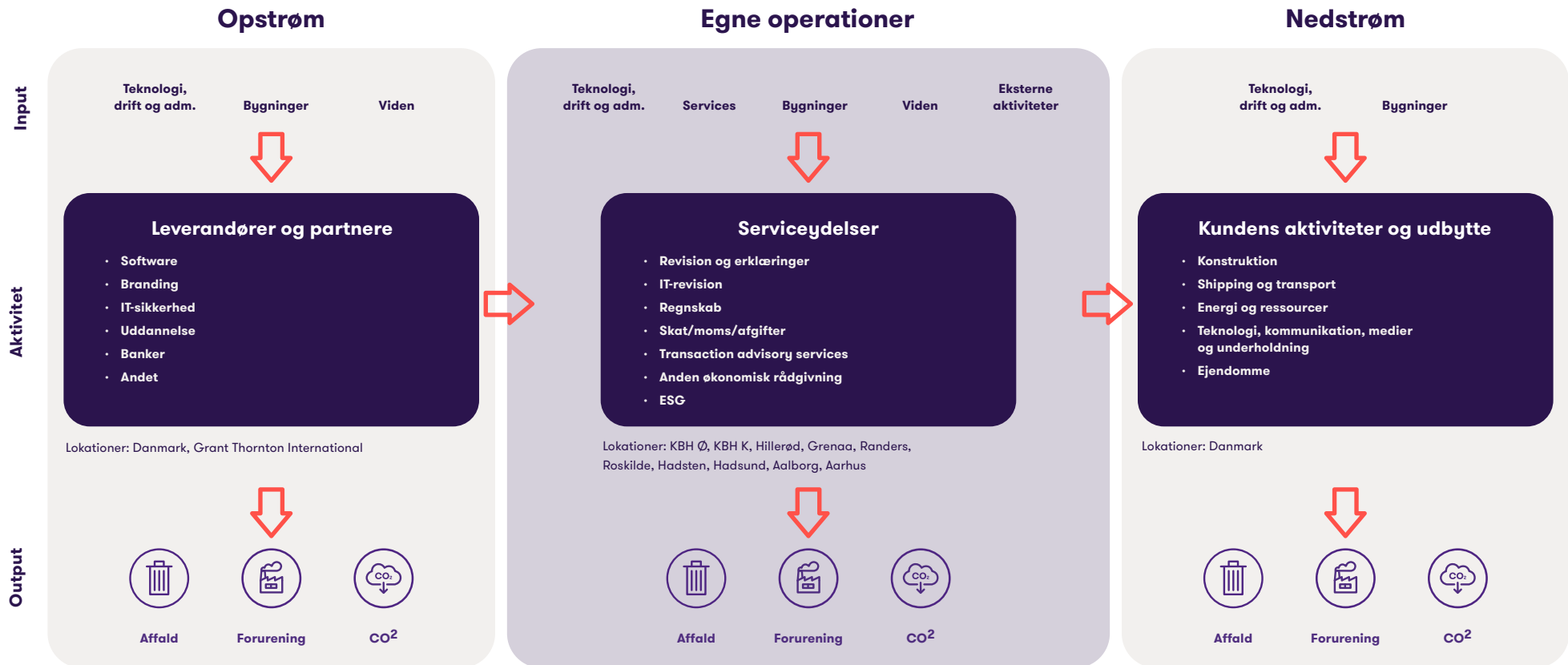
Med udgangspunkt i regnskabsåret 2023 udarbejdede vi i 2024 ifm. forberedelserne til CSRD vores første dobbelt væsentlighedsvurdering. I arbejdet med at udføre en dobbelt væsentlighedsvurdering af vores aktiviteter har vi kortlagt vores værdikæde grundigt og involveret vores vigtigste interessenter for at identificere de væsentligste påvirkninger, risici og muligheder relateret til de ti ESRS-rapporteringsstandarder som vist i væsentlighedsmatrixen. Gennem denne proces har vi sikret, at både Grant Thornton Danmarks interne og eksterne forhold tages i betragtning.

Efterfølgende har vi foretaget en kvantitativ vurdering, hvor vi har scoret betydningen af de ti rapporteringsstandarder. Påvirkningsvæsentlighed blev scoret ud fra skala, omfang og genoprettelighed, mens den finansielle væsentlighed blev scoret ud fra sandsynlighed og økonomisk omfang. Scoringen resulterer i en rangering af de ti rapporteringsstandarder som illustreret i væsentlighedsmatrixen på side 12.

Dobbelt væsentlighed handler om at vurdere både, hvordan Grant Thornton Danmark påvirker miljø og samfund, men også hvordan udefrakommende faktorer som demografi og klimænderinger påvirker vores forretning. Denne tosidede tilgang sikrer, at vi får et helhedsbillede af påvirkninger, risici og muligheder, hvilket styrker vores strategiske beslutningsgrundlag og rapportering.



Sådan skaber vi værdi



Som revisions- og rådgivningsvirksomhed er vores værdikæde forholdsvis enkel som en naturlig følge af vores forretningsmodel. Vores leverandører og partnere leverer primært teknologi og serviceydelser, der understøtter vores rådgivningsydelser, hvilket betyder, at værdikæden har få mellemlid.

Med fokus på viden og service er vores miljømæssige påvirkning relativ lav. De materialer og ressourcer, vi får leveret i opstrømsfasen for at drive vores forretning, resulterer i en produktion af affald og CO².

Det ændrer dog ikke på, at vi med vores aktiviteter sætter et aftryk på vores omverden.

I vores egne aktiviteter er strøm og data de primære ressourcer, og de bidrager til CO²-udledning.

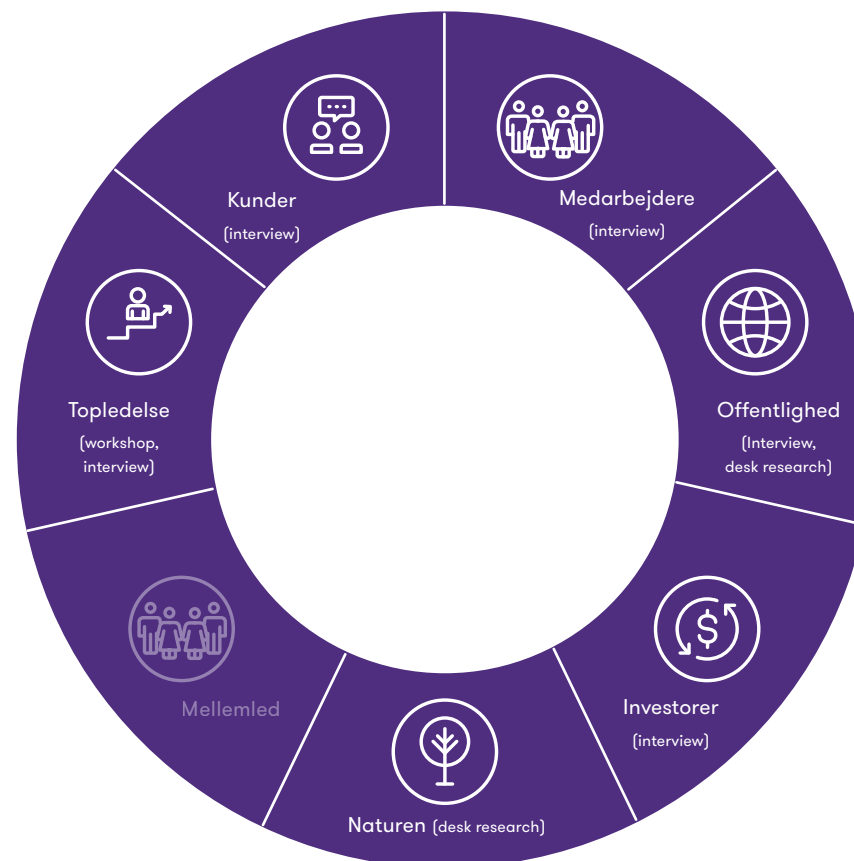
Det er et ressourceforbrug, vi er afhængige af for at kunne skabe værdi i nedstrømsfasen. Det gør vi i form af rådgivning og serviceydelser til vores kunder.

Interessentinvolvering giver et 360° perspektiv

For at sikre en fyldestgørende identificering af vores påvirkninger, risici og muligheder spiller interessentinvolvering en central rolle i vores arbejde med dobbelt væsentlighed.

Gennem workshops, interviews og desk research har vi engageret både interne og eksterne interessenter, hvilket giver os et bredt perspektiv på de faktorer, der er afgørende for Grant Thornton Danmark.

Ligesom alle andre virksomheder er vi afhængige af en række centrale interessenter. Vores medarbejdere sikrer kvalitetsydelser og godt omdømme, mens vores leverandører, især inden for IT og data, understøtter en effektiv drift. Vores kunder bidrager med tillid og vækst, og vores investorer sikrer finansiel stabilitet. Naturen spiller en indirekte rolle ved at bidrage med ressourcer, mens vores ledelse sætter strategisk retning. Omverdenens tillid til, at ansvarlighed og gennemsigtighed er i højsæde hos Grant Thornton Danmark, er afgørende for fortsat fremgang.

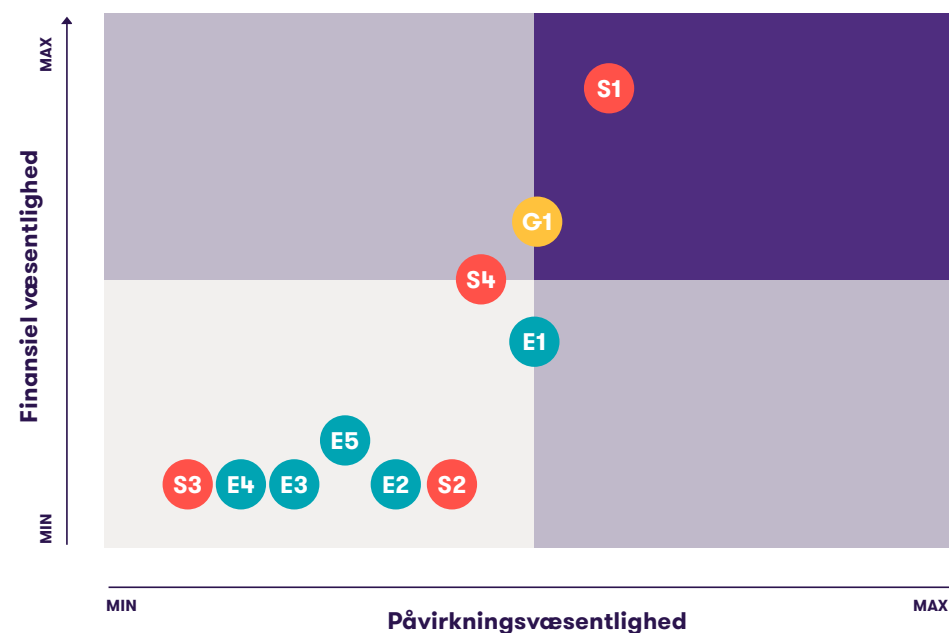


Fokus på det væsentlige

Vores dobbelt væsentlighedsmatrix afspejler en balanceret vurdering af både finansiel væsentlighed og påvirkningsvæsentlighed. Denne tilgang giver os et klart billede af, hvilke ESG-faktorer, der har størst betydning for både vores virksomhed og vores omgivelser.

Matrixen viser, at rapporteringsstandarderne egen arbejdsstyrke (S1), forretningsadfærd (G1), klimaforandringer (E1) og forbrugere og slutbrugere (S4) er de væsentligste for os som revisions- og rådgivningsvirksomhed. Det er de ESG-faktorer, der har den største finansielle indvirkning på vores forretning, og det er samtidig de områder, hvor vores aktiviteter har den største påvirkning på samfundet og miljøet. Disse emner er centrale for vores strategiske prioriteringer, da de repræsenterer kerneområder, hvor vores virksomhed kan have både en direkte økonomisk effekt og en bredere samfundspåvirkning.

Alle øvrige emner vurderes som mindre væsentlige for vores forretning, men vi anerkender vigtigheden af at reducere vores negative påvirkning af disse emner, hvor vi kan. De forbliver således relevante i en bredere ESG-kontekst.



- E: Miljø og klima
- S: Sociale forhold
- G: Forretningsadfærd

Væsentligt

- S1 - Egen arbejdsstyrke
- G1 - Forretningens adfærd
- S4 - Forbruger og slutbruger
- E1 - Klimaforandringer

Ikke væsentligt

- S2 - Arbejdstagere i værdikæden
- E2 - Forurening
- E5 - Cirkulær økonomi
- E3 - Vand- og marineressourcer
- E4 - Biodiversitet
- S3 - Påvirkede samfund

Miljø og klima

E1

Klima-
forandringer

Påvirkninger

Grant Thornton påvirker klimaforandringer gennem CO2-udledning fra aktiviteter som f.eks. transport, strømforbrug og indkøb af IT. Derudover har vi en indirekte påvirkning på miljøet gennem rådgivning af kunder ift. deres investeringer og f.eks. brug af AI.

Risici

Ekstrem varme vil påvirke arbejdsforholdene og effektivitetsniveauet på kontorerne og kommer til at stille større krav til klimaanlæg. Øget krav til bæredygtighedsrapportering kræver ekstra ressourcer at leve op til.

Muligheder

Der er mulighed for at udnytte bæredygtighed som forretningsområde.

Sociale forhold

S1

Egen
arbejdsstyrke

Påvirkninger

Grant Thornton er afhængig af kompetent arbejdskraft for at opretholde forretningen og vækste. Vi er udfordret af lav kønsdiversitet i øverste ledelseslag. Derudover kan det høje niveau af kontrol i arbejdsopgaver føre til øget arbejdspress og stress. Der er et stort ansvar over for både virksomheder og samfundet i rollen som offentlighedens tillidsrepræsentant.

Risici

Det er en udfordring at rekruttere pga. arbejdstendenser i nye generationer, mindre årgange i nye generationer og større fokus på work-life-balance. Mangel på medarbejdere og kompetencer i fremtiden kan udfordre væksten.

Muligheder

Det vil være givende at investere i at skabe bedre rammer for work-life-balance og fastholdelse af medarbejdere gennem f.eks. politikker og benefits etc.

S4

Forbrugere
og
slutbrugere

Påvirkninger

Grant Thornton har stor indflydelse på vores slutbrugere/kunder gennem virksomhedernes stærke afhængighedsforhold til Grant Thorntons ydelser for at kunne drive forretning og leve op til lovgivningen. På samme måde er Grant Thornton afhængig af vores kunders tillid og tilvalg af os som rådgivere for at kunne drive forretning.

Risici

Så snart der opstår bare en enkelt dårlig sag, vil det have store konsekvenser for Grant Thorntons ry og dermed også vores kunders ry. Mangelfuld kommunikation og relation til kunden vil påvirke kvaliteten af rådgivningen negativt.

Muligheder

Vi har mulighed for at rådgive vores kunder inden for flere områder såsom bæredygtighed, ledelse og strategi, som vil bidrage til vores kunders og Grant Thornton Danmarks forretning.

Virksomhedsadfærd

G1

Virksomheds-
adfærd

Påvirkninger

Som revisions- og rådgivningsvirksomhed har vi en stor påvirkning på håndhævelse af landets love ude blandt vores kunder. Det giver os en stor indflydelse på virksomheders ordentlighed og bidrag til samfundet. Grant Thornton kan bidrage til forebyggelse af korruption og bestikkelse hos kunder og hos os selv.

Risici

Det har store konsekvenser for både Grant Thorntons og kundens ry og rygte at udbrede usund forretningsmorale.

Muligheder

Vi kan understøtte og vejlede vores medarbejdere, hvis der opstår dilemmaer angående en kundes moralske kompas.

Overblik og struktur i dataindsamlingen

For at sikre en fyldestgørende og effektiv rapportering har Grant Thornton Danmark gennemgået en gap-analyse på baggrund af udvalgte ESRS-emner. I gap-analysen har vi forholdt os til hvert datapunkt ift. væsentlighed for forrettningens aktiviteter og identificeret de punkter, vi skal rapportere på, samt skabt et overblik over manglende data, som skal indsamles for at sikre en fyldestgørende CSRD-rapportering.

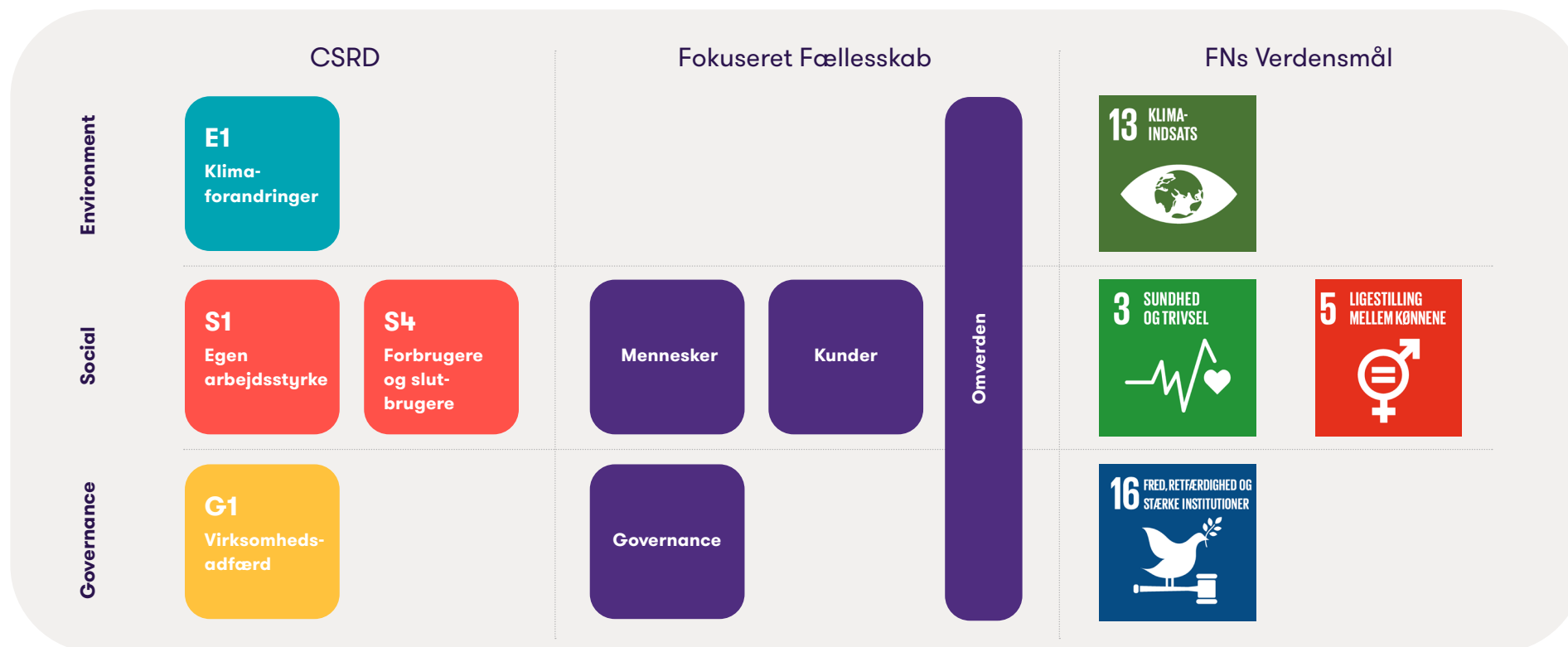
Vi har nu identificeret, hvor vi skal igangsætte foranstaltninger i forbindelse med dataindsamling og skabt den struktur, som kræves for at lave en meningsfuld rapportering.



ESG-strategi

Vi har i arbejdet med vores ESG-strategi forholdt os til vores samlede strategilandskab. Det har vi gjort for at kalibrere den i forhold til vores øvrige strategiske fokusområder og udnytte synergier imellem dem. ESG skal indgå som en naturlig del af vores dagligdag, og det skal behandles på lige fod med andre områder, som vi arbejder seriøst med. Der skal afsættes ressourcer, der skal være et mål og en plan, og der skal være en ledelsesstruktur, der sikrer fokus og fremdrift.

Elementerne i vores strategilandskab består af de ESRS- standarder, som er fundet væsentlige for os at rapportere på i vores dobbelt væsentlighedsvurdering. Det er derudover de bærende søjler i vores nye forretningsstrategi Fokuseret Fællesskab, og det er de Verdensmål, vi har valgt at arbejde med. Når vi sætter CSRD, forretningsstrategi og Verdensmål på fællesnævneren ESG, ser det således ud:



Strategi

ENVIRONMENT

Omverdenen først

VORES FOKUS er på at skabe løsninger, der balancerer vores kerneværdier – som tæt kundekontakt – med ambitiøse miljømål. Gennem disse initiativer arbejder vi på at sikre en bæredygtig fremtid for vores virksomhed, vores kunder og den omverden, vi er en del af.

DE IVÆRKSATTE INITIATIVER understøtter vores ambition om at skabe en positiv miljøpåvirkning. De omfatter fokus på at reducere udledninger fra vores transport og indkøb, samtidig med at vi fremmer bæredygtige valg i vores værdikæde.

I DEN FORRETNINGSSTRATEGISKE SØJLE "Omverden", hvor miljø og klima er en vigtig komponent, arbejder vi målrettet på at opfylde kvalitative og etiske standarder, der skaber værdi for både kunder og samfund. Vores mål er at bidrage til et ansvarligt og bæredygtigt finansielt miljø og at minimere vores klimaaftryk gennem klare mål og konkrete handlinger.

SOCIAL

Mennesker i fokus

VORES FOKUS er at skabe en inkluderende arbejdsplads, der understøtter den enkelte medarbejders udvikling. Arbejdet med de udvalgte indsatsområder markerer begyndelsen på vores indsats for at håndtere de væsentligste påvirkninger, risici og muligheder, der blev identificeret i vores dobbelt væsentlighedsvurdering.

DE IVÆRKSATTE INITIATIVER sigter på at øge diversiteten på vores arbejdsplads og foretage et kompetenceløft på tværs af generationer for at sikre adgang til den nødvendige viden og de redskaber, der kræves for at kunne navigere i en teknologidrevet fremtid.

I DEN FORRETNINGSSTRATEGISKE SØJLE "Mennesker" arbejder vi målrettet på at skabe et mangfoldigt og talentfuldt arbejdsfællesskab, hvor både partnere og medarbejdere finder personlig og professionel mening i deres arbejde. Fordi mennesker er kernen i vores forretning.

Tæt på kunderne

VORES FOKUS afspejler vores ambition om at styrke relationerne til vores kunder og samtidig levere løsninger, der er fremtidssikrede og bæredygtige.

DE IVÆRKSATTE INITIATIVER adresserer påvirkninger, risici og muligheder, som blev identificeret i vores dobbelt væsentlighedsvurdering. Med fokus på innovation og dialog arbejder vi på at skabe værdi for vores kunder gennem relevante og bæredygtige løsninger.

I DEN FORRETNINGSSTRATEGISKE SØJLE "Kunder" stræber vi efter at være tæt på vores kunder. Når vi er sammen med vores kunder, er der fokus på kvalitet, empati og en reel forståelse for deres behov og forretning. Dette er særligt vigtigt i en tid, hvor digitalisering skaber større fysisk afstand, men også nye muligheder for at styrke relationer på andre måder.

GOVERNANCE

Grundlaget for stærk ledelse og vækst

VORES FOKUS er på at være en betroet partner, der leverer ydelser af høj kvalitet gennem stærk styring og ansvarlig ledelse.

DE IVÆRKSATTE INITIATIVER inden for governance fokuserer på at fremme etisk adfærd og opretholde en høj kvalitet i alt, hvad vi gør. Dette er afgørende for vores rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant og for vores ambition om at levere værdiskabende ydelser til vores kunder.

I DEN FORRETNINGSSTRATEGISKE SØJLE "Governance", som er rygraden i vores organisation, sikrer vi en stærk styring og struktur. Den gør os i stand til at bære vores egen vægt, mens vi vokser – både organisk og gennem opkøb. Vi arbejder målrettet for at styrke vores interne processer og sikre en høj standard for ledelse og beslutningstagning på tværs af organisationen.

Grant Thorntons arbejde med FN's verdensmål



Grant Thornton Danmark vil skabe et bæredygtigt arbejdsliv med fokus på work-life-balance, diversitet og inklusion.



Grant Thornton Danmark har målsætninger for kønsfordelingen i øverste ledelseslag. Vi har igangsat konkrete initiativer, der gør det mere attraktivt og tilgængeligt for kvinder at blive leder eller partner i virksomheden.



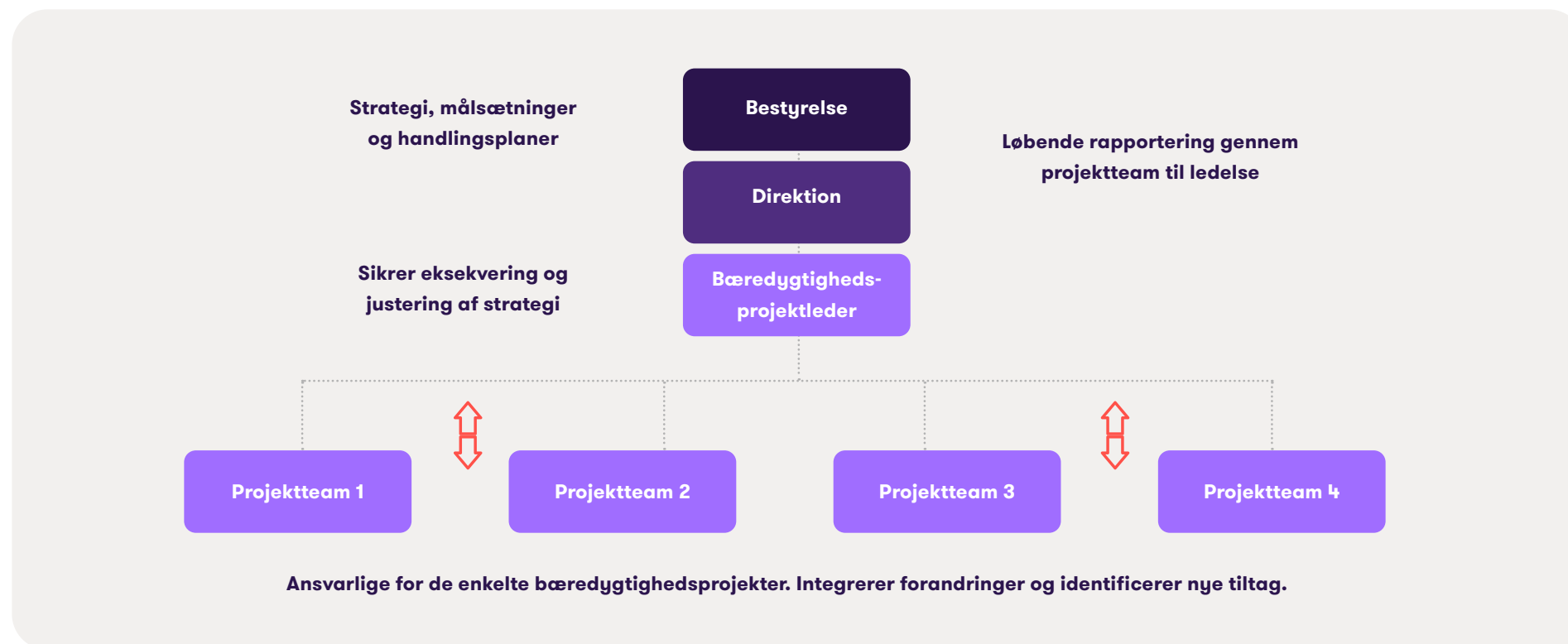
Grant Thornton Danmark har fokus på at reducere klimaaftryk og rådgiver kunder i bæredygtig udvikling. Vi har et stort samfundsansvar i forhold til at vejlede kunder til at agere ansvarligt og indtænke klimaindsatser i deres forretning.



Revisorer er offentlighedens tillidsrepræsentant hvis opgave det er, at sikre at kunder agerer i overensstemmelse med lovgivningen. Det er en opgave, vi tager alvorligt, og Grant Thornton Danmark har også opsat politikker mod korruption og bestikkelse.

Projektorganisation og governancestruktur

Arbejdet med ESG skal leve i hele organisationen og have en klar retning. Derfor har vi bygget en projektorganisation med en klar governance-struktur. I de enkelte projektteams indgår medarbejdere, som bidrager med deres faglige viden. Vores bæredygtighedsprojektleder er tovholder, og ledelsen er sponsor på projekterne og rapporterer til bestyrelsen om fremdrift og nye tiltag.



Grant Thornton's indsatser og politikker inden for ESG



Environment

Grant Thornton Danmark ønsker at mindske det negative aftryk på naturen. Derfor har vi fokus på at reducere vores påvirkninger på klima, miljø og forbrug af ressourcer.

Klimaaftryk

Vi arbejder løbende på at reducere vores CO₂-aftryk. Gennem Grant Thornton International har vi tilsluttet os GFANZ sammenslutningen (Glasgow Financial Alliance for Net Zero), som er verdens største sammenslutning af finansielle institutioner, der har forpligtet sig til at omstille den globale økonomi til netto-nul drivhusgasemissioner. Tilslutningen hertil er sket som et naturligt led i vores fælles strategi for at forbedre Grant Thornton-netværkets bæredygtighed globalt såvel som nationalt.

Cykler til kundemøder

En af måderne, vi forsøger at mindske vores aftryk på, er ved at benytte cykler ved kundebesøg i nærområder, hvilket også har en sundhedsmæssig effekt for medarbejderne i Grant Thornton.

Digitalisering

Digitalisering af vores arbejdsgange er en løbende proces, og vi tilskynder fortsat digital transformation som en naturlig del af vores forretningsudvikling. Dette betyder, at vi er nået til et punkt, hvor vi har reduceret vores fysiske dokumenter markant.



Bygninger

I vores bygninger arbejder vi løbende på at integrere miljøteknologier som lysfølere, LED-belysning og vandhaner med sensorer, hvor det giver mening. Dette har en positiv effekt på vores reduktion af ressourcespild.

Fokus på genanvendelse i nyt domicil

Grant Thorntons fire kontorer på Stockholmegade og Højbro Plads i København er rykket sammen i et nyt domicil på Lautrupsgade 11 i Nordhavn.

I udvælgelsesprocessen havde vi fokus på klimaaftryk og cirkulær økonomi.

Ejendommen er ejet af PFA Ejendomme, som har renoveret ud fra det gamle japanske princip "Kintsugi", hvor man genanvender eksisterende materiale i samspil med nye materialer i renovationen.

I forbindelse med flytningen, har vi genanvendt inventar i størst muligt omfang.

Lokationen var vigtig i beslutningsprocessen, da vi ønskede, at medarbejdere og kunder kan ankomme til kontoret med offentlig transport. Tilmed har vi fået etableret ladestandere til elbiler i parkeringskælderen.

Fokus på madspild

På lokationer, der er store nok til at have egen kantine, har vi fokus på at minimere madspild. Det gør vi gennem planlægning af, hvor mange der spiser frokost i løbet af ugen og ved at genbruge rester i nye retter.

Leasing af IT-udstyr

Grant Thornton leaser IT-udstyr, hvor det efter brug, leveres tilbage til leverandøren og bliver genbrugt på ny et andet sted.

Biodiversitet

Ift. til biodiversitet er vi opmærksomme på, at der er naturbeskyttede områder i nærheden af to af vores lokationer.

Lokation	Areal [m2]	Biodiversitetsfølsomt område	Specifikationer
Kontor i København	9.963 m2	Beskyttede havstrategi område	I nærheden af
Kontor i Hadsten	305 m2	Beskyttede vandløb	I nærheden af



Social

Vores medarbejdere er den vigtigste del af vores forretning. Derfor har vi fokus på at skabe et arbejdsmiljø med trivsel i højsædet og plads til mangfoldighed, så alle vores kollegaer føler sig anerkendt, respekteret og udfordret.

EGEN ARBEJDSSTYRKE

Medarbejderudvikling og uddannelse

Vi ønsker at støtte den enkelte medarbejders ønsker til karriereudvikling. I samarbejde med medarbejderen skabes en individuel plan med fokus på både fælles og individuelle mål.

Med jævnlige samtaler sikrer vi, at skabe en udviklingsrelateret dialog, hvor vi kan sætte ind og justere, hvor der er behov for det.

Uddannelse og udvikling er ikke kun for nye revisorer men i lige så høj grad for at sikre, at den nødvendige udvikling af faglige kompetencer konstant er til stede. Via Grant Thornton International kan vi tilbyde kurser inden for ledelse og forskellige grene af vores serviceydelser. Der er også mulighed for udstationering via GTI.

Alle statsautoriserede revisorer følger revisorlovgivningens krav om efteruddannelse. Alle timer registreres og kontrolleres ved stikprøver af både den interne kvalitetskontrol, af Revisorgruppen Danmark og af Grant Thornton International.

Trainees og studentermedhjælpere

I 2024 ansatte vi op mod 30 nye trainees samt 13 studentermedhjælpere. En god start på arbejdslivet er vigtig, og derfor har vi onboarding-forløb med mentorer til både det faglige og sociale. Alle trainees følger vores interne toårige Akademiforløb.

Vores medarbejdere er lige så forskellige som vores kunder, og det ser vi som en styrke i vores samarbejde.

Fra trainee til revisor: En stejl læringskurve med sikkerhedsnet



Nicolai Busk Nielsen

Revisor

Hos Grant Thornton har Nicolai Busk Nielsen erfaret, hvordan kombinationen af uddannelse og praktisk erfaring skaber de bedste rammer for udvikling. Det har været en stejl læringskurve, men altid med støtte i ryggen.

”Det er ret vildt, hvor meget jeg har lært, siden jeg startede som trainee.” fortæller Nicolai Busk Nielsen, der er i gang med uddannelsen HD-R. Allerede fra begyndelsen blev han kastet ud i opgaver, der gav både ansvar og kundekontakt: ”Det var fedt, at jeg allerede fra start fik lov til at være i kontakt med kunderne.”

Det praktiske arbejde blev balanceret med et stærkt fagligt og socialt netværk i virksomheden, hvor Nicolai Busk Nielsen følte sig godt understøttet. ”Vi har et godt sikkerhedsnet i Grant Thornton, som griber os, hvis vi har brug for det” forklarer han.

Sparringen med kollegaer spiller også en stor rolle: ”Jeg har kollegaer i alle aldre, og jeg kan både sparre med dem, der har et par års erfaring og de meget erfarne revisorer.”

Hos Grant Thornton tilbydes du en god kombination af ansvar og støtte, hvilket gør rejsen fra trainee til revisor både udfordrende og udviklende.

Diversitet

Vi ønsker, at alle skal føle sig velkomne og inkluderede i Grant Thornton. Diversitet handler for os om meget mere end kønsbalance. Det handler om, at uanset hvor du kommer fra, eller hvilken baggrund du kommer med, er det vigtigt for os at skabe plads og rum til vores forskelligheder.

Vores ønske er, at den enkelte tager ansvar for at inkludere alle kollegaer i fællesskabet, både når det handler om de sociale og de faglige aktiviteter i dagligdagen.

Diversitetsdebatten

Vi arbejder aktivt med at kommunikere om diversitet, da vi ønsker at tage aktiv del i debatten. Grant Thornton har deltaget i Folkemødet gennem de seneste par år og bl.a. været en del af Diversitetsfestivalen på Folkemødet, hvor både partnere og medarbejdere har deltaget i debatten.

Revisionsbranchen rummer mange generationer. Fra den unge trainee til den ældre revisor med årtiers erfaring i bagagen. Det giver os forskellige perspektiver på arbejdsliv, og vi har meget at lære af hinanden.

Sundhed

Grant Thornton opfordrer til og støtter alle medarbejdere i at leve et sundt og aktivt liv. Ønsker en medarbejder at deltage i et motionsløb, giver vi et startnummer, hvis medarbejderen stiller op til løbet i en Grant Thornton trøje. For os er sundhed også et balanceret og bæredygtigt arbejdsliv.

“Vi har frihed under ansvar. Vi har hver vores kunder, men støder man ind i en udfordring med syge børn eller andet, så hjælper vi hinanden. Der er overarbejde i spidsbelastningsperioder, men der er også plads til at komme hjem til sine børn og sine fritidsinteresser”

Stine Bay Petersen, Revisor HD-R



Work-life-balance

Hos Grant Thornton er vi hele mennesker, hvor der er plads til både familie, fritid, karriere, skole og arbejde – også i de perioder, hvor vi har travlt.

Det betyder, at vi i samarbejde, og så vidt det er muligt, sørger for at tilgodese alle behov, ønsker og krav for en mere smidig hverdag. Vi har fleksibilitet i form af fleksibel arbejdstid og mulighed for hjemmearbejde.

Revisionsbranchen har ry for at kræve mange arbejdstimer. Vi ønsker at sikre trivsel med en god livsbalance, men må erkende, at det er svært at se sig udenom travle perioder, særligt i løbet af foråret, hvor der er rigtig mange kunder, som aflægger deres årsrapporter for seneste afsluttede kalenderår.

I forbindelse med fusionen i 2023, hvor vi fusionerede med Kvist & Jensen, National Revision og halvdelen af TT Revision, har vi besluttet, at vi over en treårig periode vil arbejde på at sikre lige personalevilkår på tværs af alle kontorer.

“Vi kæmper i branchen utrolig meget med work-life-balance. “I arbejder altid og hele tiden” - det er nok det stempel, man har fået på som revisor. Men det gør vi ikke. Det er altså ikke mange steder, hvor man kan holde fire-fem ugers sommerferie plus 14 dages efterårsferie. Men det er klart, at vi har nogle spidsbelastninger”

Kasper Sone Randrup, Partner

Direktør og landmand: Styrken i arbejdslivsbalance og diversitet



Thomas Hedegaard mener, at arbejde skal være en fornøjelse – noget, der kommer naturligt og ikke dræner kræfterne. Som han selv siger: “Hvis man skal anstrenge sig for at lave det, man laver til daglig, så løber man tør for luft og kræfter.”

Thomas Hedegaard *Direktør Grant Thornton*

- Revisorelev i 2001
- Uddannet statsautoriseret revisor i 2011
- Partner siden 2012
- Direktør siden 2016

Privat finder Thomas Hedegaard balance og energi i at tage på jagt, køre traktor eller knokle på marken. “Det er med sådan nogle ting her, at jeg lader op, så jeg kan sidde stille på en kontorstol.”

Hos Grant Thornton er diversitet og arbejdslivsbalance centrale værdier. Thomas Hedegaard påpeger, at diversiteten blandt kollegaerne er en stor styrke for virksomheden: “Vi har en stor

mangfoldighed i virksomheden, men vi deler de samme værdier vedrørende arbejdet med mennesker.” Denne bredde af erfaring og perspektiver giver ifølge Thomas Hedegaard en dybere forståelse for kundernes virkelighed og hjælper med at finde løsninger, der tager udgangspunkt i deres hverdag og behov.

Thomas Hedegaard fremhæver, at det at sætte mennesket i centrum er en afgørende grundsten, som han har taget med sig til Grant Thornton: “Vi skal holde fast i at kere os om hinanden. Når vi sætter mennesket i centrum, sætter vi samtidig kunden i centrum.” Han påpeger også, at tillid til medarbejderne er afgørende – det styrker ikke kun deres engagement og samarbejde, men skaber også en kultur, der smitter positivt af på kunderelationerne.



Arbejdspladsvurdering

I 2023 gennemførte vi den lovpligtige Arbejdspladsvurdering (APV), og som i 2024 blev fulgt op af en forkortet APV med fokus på 2023-forbedringspunkter samt vores årlige Grant Thornton International "PeopleVoice".

APV'en giver os værdifuld indsigt i vores arbejdsmiljø og hjælper os med at identificere både styrker og områder, hvor vi kan blive endnu bedre. Med detaljerede målinger helt ned på afdelingsniveau kan vi målrette vores indsatser præcist efter behov.

En indsigt, som vi tager alvorligt i årets medarbejderundersøgelse, er en nedgang i medarbejdertilfredsheden på flere opfølgningsspunkter fra 2023. Vi har derfor udarbejdet specifikke handlingsplaner for at styrke disse områder.

Samtidig er der også mange positive tendenser – især når det gælder medarbejdernes forhold til deres team. Her scorer vi højt på samarbejde, trivsel, sparring og inddragelse, hvilket understreger vigtigheden af stærke faglige og personlige relationer og et godt fællesskab på arbejdspladsen.

Vi arbejder hele tiden på at forbedre og igangsætte nye tiltag inden for alle aspekter af arbejdsmiljø, trivsel og motivation.

Rekruttering

Revisorbranchen er udfordret af mangel på arbejdskraft. Rekruttering er et område, vi arbejder aktivt med, hvor vi skal tænke nyt og bredt.

Brandingkampagne FSR - danske revisorer

I 2023 søsatte FSR – danske revisorer branding kampagnen "Det store regnskab", som skal styrke revisorbranchens image blandt især de kommende generationer af danske revisorer. Grant Thornton støtter op om FSR's kampagne, ved at dele og sprede de gode budskaber fra FSR, når vi kan.

For at udbrede kendskabet til vores branche og give et indblik i, hvordan det er at arbejde hos Grant Thornton, har vi fremhævet vores egne medarbejdere som rollemodeller. Vi forsøger at nå ud til især den yngre generation i vores branche med en styrket indsats på sociale medier og via en række rekrutteringskanaler. Vi bruger i dag markant flere ressourcer på både digital og analog annoncering, end vi før har gjort.

"Det, vi som brancheforening har haft fokus på, er: Hvordan tiltrækker vi nye talenter til branchen? Hvordan sikrer vi, at vi får nye kræfter, der kan løfte for den store årgang, der snart går på pension?"

Marianne Ploug, chef for bæredygtighed, kvalitet og hvidvask, FSR



OMKRINGLIGGENDE SAMFUND

Menneskerettigheder

Et grundlæggende element i Grant Thorntons DNA er respekt for menneskerettigheder. Det er en klar forudsætning for at drive en seriøs revisions- og rådgivningsvirksomhed at have og vise respekt for hinanden.

Mind Your Own Business

Grant Thornton deltog for 8. år i 2024 i det sociale projekt 'Mind Your Own Business'. 'Mind Your Own Business' er en organisation, der skaber udviklingsforløb for drenge i udsatte positioner i alderen 13-19 år. Flere af vores medarbejdere bidrager som mentorer, hvor vi er med på sidelinjen som sparringspartnere, når de unge skal etablere egen mikrovirksomhed.

Mentorprojektet er en del af Grant Thorntons CSR-målsætning, hvor Grant Thornton er med til at gøre noget aktivt for, at en række unge får en god start i livet. I Grant Thornton er vi stolte af at være en del af projektet hos 'Mind Your Own Business'.

“De sidste mange år har vi støttet projektet , hvor vi er mentorer for en gruppe udsatte unge, der har brug for hjælp til at starte en virksomhed op. Jeg har en helt klar forventning om, at det gør vi fremadrettet. Det er vores måde, at påvirke vores lokale omverden til at være et bedre sted. Og hjælpe med de kompetence, vi har.”

Kasper Sone Randrup, Partner



Governance

Grant Thornton ønsker at drive forretning på en ansvarlig og retfærdig måde. Som revisorer og rådgivere har vi et stort ansvar over for både samfundet og vores kunder. Tilmed skal vi sikre udviklingen af Grant Thornton Danmark i en tidssvarende retning.

Korruption og bestikkelse

Som revisorer er vi offentlighedens tillidsrepræsentanter, og det ansvar tager vi alvorligt. Det er vores job at sikre, at vores kunder ikke agerer i strid med loven. Grant Thornton Danmark fører en nultolerance politik over for korruption og bestikkelse.

Dette inkluderer adfærd, hvis formål er at få nogen til at gøre noget eller undlade noget, der er ulovligt eller i strid med vedkommendes pligter, herunder at tilbyde, give eller modtage noget af værdi, hvor formålet for giveren er at opnå en uretmæssig indflydelse på modtageren i form af egen beslutning eller adfærd.

Der vurderes ikke i Grant Thornton at være væsentlige risici i forbindelse med korruption og bestikkelse. Vi har i tilfælde af mistanke om dette, etableret en whistleblowerordning, hvor der kan indrapporteres til.

“Det, der er specielt med revisorer, er, at de er offentlighedens tillidsrepræsentant. Den tillid har de fået fra samfundet, og deres stakeholders forventer, at når noget er gået igennem en revisor, så er tingene i orden.”

**Sevgyl Abdulovski, CFO,
Guldager A/S**



Ligestilling af køn i ledelse

Siden 1. januar 2023 har det været lovpligtigt for større virksomheder at opsætte måltal og politikker for at fremme det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag. Vi nåede ikke de kønsbalance-målsætninger, vi fastsatte sidste år, og har derfor revideret vores ambitioner frem mod 2030.

I en branche, der traditionelt har været mandsdomineret, tager forandringer tid, men vores målrettede indsats for at øge den kvindelige repræsentation i ledelsen fortsætter.

Aktuelt er fem ud af 16 af vores medarbejdere på SR-uddannelsen kvinder – hvilket er det højeste antal kvindelige deltagere, vi har haft på uddannelsen på samme tid. Vi ser det som et positivt skridt mod at øge andelen af kvindelige statsautoriserede revisorer og dermed styrke diversiteten i vores øverste ledelseslag.

“Vi skal fortsætte rejsen med at have fokus på diversitet. Og specielt på partner- og ledelsesniveau - der skal vi virkelig forbedre os.”

**Michael Winther Rasmussen,
bestyrelsesformand og partner**

Selvom vi endnu ikke har nået vores måltal, viser udviklingen, at vi er på rette vej. Vi vil fortsat arbejde målrettet for at skabe en mere balanceret kønssammensætning på alle ledelsesniveauer.

Initiativer vi arbejder med:

Vi arbejder med forskellige initiativer for at sikre flere kvinder i det øverste ledelseslag, eksempelvis:

- Ansættelse af flere kvinder
- Styrket branding-indsats
- Styrket fokus på netværksgrupper
- Øget diversitet på vores lederuddannelser



	Partnere	Bestyrelse	Direktion	Øvrige ledelseslag
2024	7 / 61 10,29 %	0 / 7 0 %	0 / 3 0 %	6 / 18 25 %
I DAG	6 / 70 7,89 %	0 / 7 0 %	0 / 3 0 %	7 / 11 38,89 %
2025	6 / 70 7,89 %	1 / 6 14,29 %	0 / 3 0 %	9 / 20 31,03 %
2026	7 / 70 9,09 %	1 / 6 14,29 %	0 / 3 0 %	10 / 22 31,25 %
2030	10 / 80 11,11 %	2 / 5 28,57 %	1 / 2 33,33 %	15 / 30 33,33 %

Den kommende generation skal ikke tage kampen alene



Chresta Egeberg Salling er partner og statsautoriseret revisor i Grant Thornton. Det gør hende til en minoritet, da revisionsbranchen står over for en udfordring med for få kvinder i ledelsen.

Chresta Egeberg Salling

Partner og statsautoriseret revisor i Grant Thornton

- Revisor siden 2002
- Uddannet statsautoriseret revisor i 2020
- Partner siden 2021

“Det er vigtigt, at vi som firma går forrest og bidrager til debatten. Vi skal være med til at løse problemet.” fortæller Chresta Egeberg Salling.

Som rollemodel for andre unge kvinder mener Chresta Egeberg Salling også, at det er vigtigt, at hun bruger sin egen stemme: “Jeg er selv en af dem, som efterspørges. Det er vigtigt, at jeg bruger min stemme og siger tingene højt.”

Chresta Egeberg Salling går i sin ledelse op i, at der skal være plads til det hele menneske. Der skal være plads til, at hverdagen kan hænge sammen – også med børn.

“De unge kvinder, som bliver en del af revisions- og rådgivningsbranchen i dag, kommer buldrende. Jeg er sikker på, at de kommer til at ændre vores branche i en mere mangfoldig retning. Men det betyder ikke, at vi andre skal stoppe op. Vi skal fortsætte med at kæmpe, så den kommende generation ikke skal tage kampen alene.” fortæller Chresta Egeberg Salling.



Dataetik

Hos Grant Thornton opbevarer vi omfattende informationer og data om både kunder og medarbejdere. Det har altid været væsentligt for os, at kunder og medarbejdere er trygge, når data overlades til os. Grant Thornton har fortsat forpligtet sig til hele tiden at arbejde på at forbedre standarder for dataetik og databeskyttelse.

Grant Thorntons dataetiske politik omfatter tre målsætninger:

1. Retfærdighed og rimelighed

Vi forpligter os til at håndtere persondata på måder, som kunder og medarbejdere rimeligt kan forvente og uden uberettigede negative påvirkninger på dem. Grant Thornton har forpligtet sig til løbende at vurdere, om brugen af personlige oplysninger kan retfærdiggøres, og om behandlingen er forenelig med, hvad der kan forventes i et frit og demokratisk samfund og i overensstemmelse med menneskerettighederne.

2. Gennemsigtighed

Vi sikrer gennemsigtighed for kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere ved indsamling, anvendelse og opbevaring af data, så disse parter er velinformerede om, hvordan deres data anvendes og beskyttes.

3. Datasikkerhed

For at sikre høje etiske standarder for datahåndtering, sørger vi for, at passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger er implementeret for at forhindre utilsigtet eller ulovlig ødelæggelse, utilsigtet tab, ændring eller forandring og uautoriseret afsløring af eller adgang til data. Vi har implementeret en dataetisk politik med underliggende arbejdsprocesser og kontroller, som tager udgangspunkt i vores målsætninger. Lovmæssigt er vi underlagt krav om at tage stilling og anvende processer for, hvordan vi arbejder med dataetik. Tilgangen matcher vores grundlæggende holdning om, at vi vil arbejde etisk og moralsk rigtigt i Grant Thornton. I Grant Thornton definerer vi dataetik som at gøre det rigtige for mennesker og samfund.

Kvalitetssikring og gennemsigtighed

Ansvar for afgivelse af erklæringer med sikkerhed påhviler altid den partner, som underskriver erklæringen, i henhold til såvel revisorloven som Grant Thorntons interne politikker. Den enkelte partner har ansvaret for at anvende kvalitetsstyringssystemet, og alle medarbejdere har ansvar for at informere om fundne fejl og uhensigtsmæssigheder i kvalitetsstyringssystemet. Hele kvalitetsstyringssystemet gennemgås og vurderes en gang årligt i samarbejde med RevisorGruppen Danmarks sekretariat.

Kvalitetsstyringen sker under hele arbejdsprocessen:

- Gennem instruktion og tilsyn – lige fra planlægning til konklusion – påser partneren og erfarne medarbejdere, at opgaven løses i overensstemmelse med de fastlagte normer og standarder. Hvert år gennemgås et antal af vores løste opgaver af RevisorGruppen Danmark for at kontrollere, om kvalitetsstyringssystemet er overholdt, og for at sikre, at de afgivne erklæringer er rigtige.
- Hvert tredje til sjette år gennemgår det offentlige Revisortilsyn og Grant Thornton International på samme måde det udførte arbejde.
- Ved alle offentligt interessante kunder og ved opgaver med særlig risiko gennemgås det udførte arbejde inden afgivelse af erklæring af en partner eller anden faglig kvalificeret person, der ikke har deltaget i udførelsen af det pågældende arbejde og ikke er tilknyttet kunden.

Grant Thornton kræver, at overholdelsen af lovgivningens etiske regler og interne regler om uafhængighed altid skal dokumenteres. Denne dokumentation gennemgås som et led af den efterfølgende kvalitetskontrol. Udover dokumentation af uafhængighed vedrørende den enkelte opgave erklærer samtlige medarbejdere sig én gang årligt til ledelsen omkring kendskab til og overholdelse af reglerne om uafhængighed.



Kontekst for ESG-rapport

Dette er vores anden ESG-rapport. Rapporten er til alle interesserede samarbejdspartnere, kunder samt nuværende og fremtidige medarbejdere, der ønsker at forstå, hvordan vi arbejder med bæredygtighed i Grant Thornton.

I 2025 begynder Grant Thornton med rapportering på CSRD, og derfor fylder forberedelser til rapporteringen i vores arbejde med bæredygtighed. Dobbelt væsentlighedsvurderingen var startskuddet på vores arbejde med CSRD, som gav værdifulde indsigter om omverdenens finansielle påvirkning på vores forretning samt vores aktiviteter påvirkninger på omverdenen. Indsigterne skabte en afgrænsning for CSRD-rapporteringen, hvor vi nu yderligere med en GAP-analyse og strategi for ESG er parate til at rapportere på CSRD.

I følgende afsnit er ESG-nøgletal præsenteret. Vi har i denne rapport valgt at udvide rapporteringen med datapunkter, der er væsentlige for Grant Thorntons ESG-strategi.

Klimaregnskab og ESG-nøgletal

ESG-nøgletal

Environment	Enhed	2024	2023
Scope 1	tCO ₂ e	77,00	58,00
Scope 2	tCO ₂ e	43,00	27,10
Scope 3	tCO ₂ e	2021,40	2014,30
Total udledning	tCO ₂ e	2141,40	2099,50
Udledning pr. medarbejder	tCO ₂ e/FTE	3,75	3,85
Fossile brændsler	MWh	317,00	245,60
Fjernvarme	MWh	732,50	231,20
Strømforbrug	MWh	314,68	266,40
Energiforbrug	MWh	1364,20	743,20
Andel VE	Procent	24,50	33,24
Vandudtag	m ³	519,00	233,10
Vandudtag fra områder med vandstress	m ³	0	0



Beskrivelse og kommentarer til ESG-nøgletal

Nøgletal Environment

CO₂e-udledninger er steget lidt, men der har været et mindre fald i udledninger pr. medarbejder, hvilket tegner godt. Der er generelt en øgning af energiforbrug på 83,6 %. Andelen af vedvarende energi er faldet fra 33,2 % til 24,5 %.

Vandudtag i 2024 var i alt 519 m³ fordelt på alle lokationer.

Grant Thornton rapporterer ikke om forurening, affaldsmængde og vandforbrug, da vi ikke vurderer, at emnerne er relevante for virksomheden. Grant Thornton producerer kun husholdningsaffald og har valgt ikke at rapportere på dette emne. Tilmed har vi ikke aktiviteter, der leder til særlig forurening eller et væsentlig vandforbrug.

Social	Enhed	2024	2023
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	571	546
Midlertidige ansatte	FTE	0	0
Ansatte i alt	Antal personer	613	601
Kønsdiversitet (% kvinder)	Procent	44,21	44,45
Antal nye mandlige ansatte	Antal	100	N/A
Antal nye kvindelige ansatte	Antal	62	N/A
Aldersgrupper partnerniveau			
Under 30	Antal	0	N/A
30 - 40	Antal	7	N/A
41 - 50	Antal	23	N/A
Over 50	Antal	22	N/A
Aldersgrupper ansatte			
Under 30	Antal	262	N/A
30 - 40	Antal	126	N/A
41 - 50	Antal	73	N/A
Over 50	Antal	152	N/A
Gennemsnitsalder			
Nye ansatte	Gns. alder	31,60	N/A
Ansatte generelt	Gns. alder	38,20	N/A
Ansatte i udlandet	Antal	0	0
Arbejdsulykker	Antal	3	2
Frekvens af arbejdsulykker	Frekvens	0,49	0,38
Arbejdsrelaterede dødsfald	Antal	0	0
Er lønniveauet lig med eller højere end mindstelønnen?	Ja/nej	ja	ja
Medarbejdere dækket af overenskomst	Procent	0	0
Uddannelsestimer pr. kvinde	Timer	55	61
Uddannelsestimer pr. mand	Timer	72	83
Medarbejderomsætningshastighed	Procent	19	N/A
Sygefravær	Sygedage/FTE	7,12	N/A
Governance			
Kvindelige partnere	Procent	10,30	10,60
Kvinder i bestyrelse	Procent	0	0
Kvinder i direktionen	Procent	0	0
Kvinder i øvrige ledelseslag	Procent	25	20,8

Nøgletal Social

Vi har i denne ESG-rapport tilføjet yderligere ESG-nøgletal af generelle karakteristika af medarbejderstaben, for at få et udvidet overblik over generelle karaktertræk for ansatte.

Der er en stigning i ansatte, men kønsfordelingen er uændret.

I Grant Thornton opererer vi ikke med minimumslønninger, da løn fastsættes individuelt jf. vores lønpolitik. Tilmed gør vi ikke forskel på lønninger til hhv. kvinder og mænd jf. vores lønpolitik, som følger Ligelønsloven. Grant Thorntons medarbejdere er ikke dækket af overenskomst.

Grant Thornton har et højt antal af gennemsnitlige uddannelsestimer pr. medarbejder. Gennemsnitlige uddannelsestimer er dog faldet siden 2023. For mandlige ansatte er det en nedgang med 13,3 %, og for kvindelige ansatte er der en nedgang med 9,8 %. Som statsautoriseret revisor er der lovkrav om efteruddannelse. I Grant Thornton, og branchen generelt, vælger flere mænd end kvinder at blive statsautoriserede, hvilket vi ser som værende grunden til den skæve fordeling mellem uddannelsestimer hos mænd og kvinder.

I 2024 var der ingen arbejdsrelaterede dødsfald, men dog tre arbejdsulykker. Med en arbejdsstyrke på 571 fuldtidsansatte (FTE) er det en frekvens på 0,49 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere, hvilket vi anser som lavt. Alle arbejdsulykker er noteret fra GTI fodbold cup.

Sygefravær på 7,12 dage pr. FTE ligger en anelse over 2023 gennemsnittet af sygedage i virksomheder på ca. 8,5 dage. Grant Thornton har haft en medarbejderomsætningshastighed på 19 % i 2024, hvilket er højt, men som bekræfter nogle af de rekrutteringsudfordringer, som findes i branchen.

Vi rapporterer ikke på lønforskel mellem mænd og kvinder samt antal domme og bødestørrelse.

Nøgletal Governance

Der er en negativ udvikling i antallet af kvindelige partnere. Da det er en målsætning at skabe mere ligelig fordeling generelt i ledelsen, bør det være et fokuspunkt. I forhold til bestyrelsen og direktionen, arbejder vi tillige på en ændring af sammensætning. Derimod er der i øvrige ledelseslag en 20 % øgning af kvindelige ledere fra 2023 til 2024.

Metode for klimaregnskab

For at beregne Grant Thorntons udledning af drivhusgas anvendes den mest kendte og anerkendte internationale standard for klimaregnskaber: Greenhouse Gas Protocol – på dansk: GHG-protokollen. Metoden anbefales blandt andet af den danske stat og EU, fordi den sikrer ensartethed på tværs af brancher.

GHG-protokollen anvender betegnelsen CO₂-ækvivalenter (CO₂e), som er omregningsfaktorer til sammenligning af forskellige drivhusgassers indvirkning på drivhuseffekten. Det beregner, hvor mange ton CO₂, der kræves for at skabe samme effekt som ét ton af en anden gas.

GHG-protokollen opdeler udledningen af CO₂e i såkaldte scopes 1, 2 og 3.

Grant Thornton har brugt Climaider til at udarbejde et detaljeret klimaregnskab, der er ensartet og sammenligneligt. Det er udarbejdet efter international regnskabspraksis og baseret på data fra troværdige klimadatabaser.

Scope 1

inkluderer alle direkte kilder til drivhusgasudledning, som transportmidler eller processer ejet eller lejet af Grant Thornton.

Scope 2

dækker alle udledninger fra energileverandører, såsom forsyning af varme, el eller køling.

Scope 3

omfatter alle indirekte udledninger, som materiale- og serviceindkøb, medarbejdertransport og forretningsrejser, samt afledte effekter fra energiproduktion og mere.

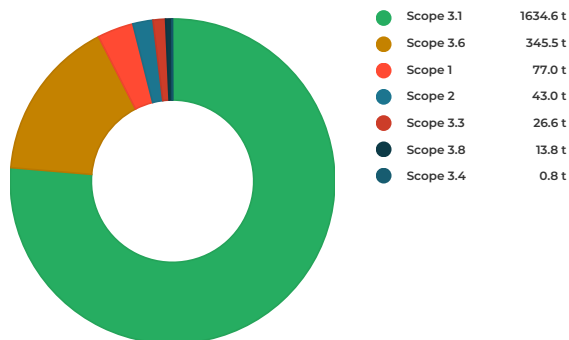
Klimaregnskab med scope 1, 2 og 3

Kategori		Enhed	2024	2023
Scope 1	Brændstof til transport og gas	tCO2e	77,0	58,0
Scope 2	El og fjernvarme egne lokationer	tCO2e	43	27,1
Scope 3.1	IT og software, personaleudgifter, småanskaffelser og forsikring	tCO2e	1634,6	1678,0
Scope 3.3	El (og gas) eksternt	tCO2e	26,6	22,1
Scope 3.4	Fragt	tCO2e	0,8	mindre end 0.1
Scope 3.6	Rejse og ophold, transport, KM-penge	tCO2e	345,5	280,4
Scope 3.8	Leasing printere	tCO2e	13,8	33,8

Visuelt overblik over klimaregnskab

Samlede udledninger scope 1 + 2 + 3

2141,4 t. CO₂e

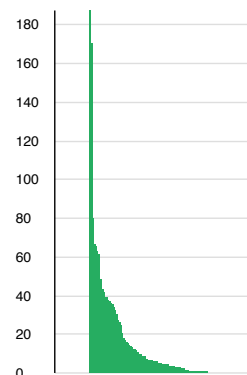


Vi har udarbejdet et udførligt klimaregnskab for 2024 i samarbejde med Climaider. Vores drivhusgasudledninger udgør 2141,4 ton CO₂e.

Scope 3.1

76,3% of total

1634,6 t. CO₂e



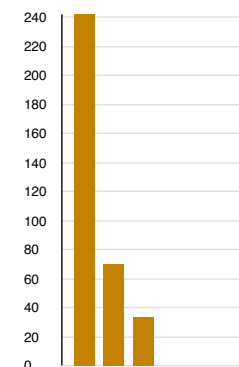
Post	Udledning (t)
Diverse kontorartikler	187,5 t
EDB software abonnemeter	170,3 t
Frokostordning	80,3 t
Øl, vand, kaffe og te	66,3 t
Julefrokost	65,3 t
Indretning Lokaler	62,6 t
Revisoransvarsforsikring	61,1 t
Personalegaver	48,6 t

Størstedelen af vores klimapåvirkning er at finde i scope 3.1, hvor udledninger fra indkøb af varer og tjenesteydelser er samlet. Der er sket et fald på 2,6 % af udledninger i denne kategori, hvilket er positive tendenser, selvom vi har fået flere ansatte generelt.

Scope 3.6

16,1% of total

345,5 t. CO₂e



Post	Udledning (t)
Transport	242,0 t
Rejse- og opholdsgifter, GTL	66,7 t
KM-penge	33,1 t
Rejseudgifter, klientbesøg	0,3 t
Taxa til klienter	0,2 t
Taxa m.v.	0,2 t

Den næststørste post i klimaregnskabet er vores scope 3.6 udledning, der dækker transport og rejser i forbindelse med kundebesøg og kurser, som er steget med 23,4 % fra 2023 transportudledninger og rejse- og opholdsgifter ifm. GTI udgør størstedelen af udledninger i denne kategori.

Dataforklaring

Scope 1

Udledninger i scope 1 dækker brændstof til intern transport i firmabiler og naturgas til opvarmning, og udgør en mindre del af det samlede klimaregnskab. I scope 1 har der været en stigning af udledninger på 32,8 % siden 2023.

Scope 2

Grant Thorntons udledninger i scope 2 dækker el og fjernvarme på egne lokationer. Der har været en stigning af udledninger på 58,7 %. Beregningerne beror på leverandørers data, hentet fra forsyningselskaber. Der anvendt generiske emissionsfaktorer fra DK1- og DK2-området på vores elforbrug.

Scope 3

Hovedparten af Grant Thorntons CO₂e-udledninger ligger i scope 3 med hele 95,9 %.

Scope 3.1 udledning udgør størstedelen af Grant Thorntons klimaudledninger med 79,9 % af udledninger. Scope 3.1 omfatter køb af varer og tjenester, hvor indkøb af IT og softwareløsninger er en væsentlig post.

Hovedparten af Grant Thorntons CO₂e-udledninger ligger i scope 3 med hele 94,4 %.

Der har været en nedgang af udledninger på 2,6 % til varekøb generelt i scope 3.1. Herunder er personaleudgifter og omkostninger til IT og software, som er store poster, faldet. Der er en nedgang i personaleomkostninger på 24,9 % og en nedgang på IT og software på 24,2 %.

Derimod er der en stigning af udledninger forbundet med kontorhold, som er steget 84,2 %. Dette er nu den andenstørste post. Denne post inkluderer ikke lokaleomkostninger. Diverse kontorartikler udgør størstedelen af kontorhold med 53,7 %. De øgede udledninger hænger sammen med den medarbejdertilvækst Grant Thornton har oplevet.

I scope 3.6 er udledninger til transport og rejser i forbindelse med kundebesøg øget med 23,4 %.

Leasing af printere i scope 3.8 har en 59,2 % nedgang i udledninger.

Regnskabspraksis

Datadefinition - E

Scope 1 udledninger

Her inkluderes alle udledninger, der kan associeres med kilder, som er ejet af Grant Thornton Danmark.

Formel: Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer

Scope 2 udledninger

Alle udledninger fra energikilder, som er indkøbt af Grant Thornton Danmark.

Formel: Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer

Scope 3 udledning

Alle indirekte udledninger af drivhusgasser der kan associeres med Grant Thornton Danmarks aktiviteter.

Samlet udledning af drivhusgas:

En samlet beregning af alle Grant Thornton Danmarks CO₂e-aftryk.

Formel: Scope 1 + scope 2 + scope 3

tCO₂e pr. medarbejder

De samlede CO₂e-udledninger i tons divideret med antal FTE'er (årsværk).

Energiforbrug

Udregnet i megawatt-timer (MWh), redegøres der her for Grant Thornton Danmarks samlede forbrug af energi, på tværs af energikilder. Formel: (brugt brændselstype (t) * energifaktor pr. type brændsel) pr. brændselstype + (brugt elektricitet (inkl. vedvarende energi) (MWh)) + (brugt fjernvarme (MWh))

Vedvarende energiandel

Den totale mængde energi, der stammer fra vedvarende kilder ift. den totale mængde energi.

Formel: (Vedvarende energiforbrug ift. samlet energiforbrug) * 100

Vandudtag

Total mængde vand (m³) udtaget af Grant Thornton Danmark (brutto).

Vandudtag i området med vandstress

Total mængde af vand (m³) udtaget af Grant Thornton Danmark fra områder med mangel på vand (brutto).

Datadefinition - S og G

Kønsdiversitet i organisationen

Formel: Kvindelige medarbejdere / samlet antal medarbejdere * 100

Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag

Andel af kvindelige ledere ud af det totale antal ledere (i procent).

Arbejdsulykker frekvens

Antallet af arbejdsulykker ift. det totale antal arbejdstimer.

Formel: (Antal arbejdsulykker / total antal arbejdstimer for alle FTE'er * 200.000

Medarbejdere dækket af overenskomst

Procentdel af medarbejdere dækket af overenskomst.

Formel: (Antal af medarbejdere dækket af overenskomst / antal medarbejdere) * 100

Gennemsnitlige uddannelsestimer pr. kvinde

Uddannelsestimer pr. kvindelige medarbejdere i gennemsnit.

Formel: (Antal uddannelsestimer for alle kvindelige medarbejdere / antal kvindelige medarbejdere)

Gennemsnitlige uddannelsestimer pr. mand

Uddannelsestimer pr. mandlige medarbejdere i gennemsnit.

Formel: (Antal uddannelsestimer for alle mænd / antal mandlige ansatte)

Medarbejderomsætning

Formel: (Frivillige + Ufrivillige forladende FTE'er)/FTE'er * 100.

Sygefravær

Formel: Sygefraværsdage / FTE'er

Kønsdiversitet i ledelsen

Andel af kvindelige ledere ud af det totale antal ledere (i procent).

Afgrænsning af ESG-rapport

Emissionsfaktorer

CO₂e-udledningerne er opgjort på baggrund af GHG-protokollen, og beregningerne er afstemt med Erhvervsstyrelsens vejledning til beregning af CO₂e.

CO₂-ækvivalenter

For at kunne sammenligne drivhusgasserne omregnes alle udledninger til såkaldte CO₂-ækvivalenter. Det er en enhed, der beskriver den mængde af CO₂, som forskellige drivhusgassers udledning svarer til. Anvendte emissionsfaktorer er oplyst i rapporten.

Regnskabspraksis

Ved beregning af CO₂e har vi anvendt de emissionsfaktorer, som forsyningselskaberne oplyser om emissionsfaktorer fra anerkendte databaser, hvilket så vidt muligt er afstemt med Erhvervsstyrelsens vejledning.

Vi har anvendt de nyeste, offentliggjorte emissionsfaktorer på tidspunktet for udarbejdelsen af klimaregnskabet. Såfremt en emissionsfaktor ikke er kendt på tidspunktet for udarbejdelsen af klimaregnskabet, anvendes forrige års emissionsfaktor.

Alle emissioner og tal vises brutto, og der er ikke foretaget justeringer for CO₂e-kompensation. Alle ESG-nøgletal er opgjort og udregnet efter Erhvervsstyrelsens vejledning om anvendelse af EU's bæredygtighedsrapporteringsstandard (VSME).

Nogle ESG-nøgletal fra standarden er ikke medtaget i denne ESG-rapport pga. manglende relevans eller manglende data.

Forbrugsdata

Forbrugsdata er baseret på opgørelser fra leverandører og måleenheder. Øvrige data er baseret på udtræk fra vores systemer til f.eks. tidsregistrering, løn, HR og rejseafregning.

Den organisatoriske grænse

Klimaregnskabet er en kortlægning af Grant Thornton, Godkendt Revisionspartnerselskab (CVR-nr. 34 20 99 36). Opgørelser af el, vand og varmemeforbrug omfatter Grant Thorntons forbrug fra vores 9 kontorer:

- Hjalmar Brantings Plads 6, 2100 København Ø (55.71412, 12.58070)
- Stockholmsgade 41, kl., 2100 København Ø (55.69471, 12.57028)
- Stockholmsgade 49, kl., 2100 København Ø (55.71103, 12.58619)
- Højbro Plads 10, kl., 1200 København K (55.69400, 12.57268)
- Nordstensvej 11, 3400 Hillerød (55.929851, 12.296877)
- Grønland 24, 8500 Grenaa (56.416187, 10.875766)
- Tronholmen 3, 8960 Randers SØ (56.455448, 10.044336)
- Søndergade 7, 4130 Viby Sjælland (55.548652, 12.024577)
- Søndergade 34, 8370 Hadsten (55.548652, 12.024577)
- Ringvejen 8, 9560 Hadsund (56.72695, 10.104933)
- Danalien 1, 1. sal, 9000 Aalborg (57.02875, 9.943485)
- Agerøvej 31A, 2. sal, 8381 Tilst (56.182087, 10.113945)

Scope-afgrænsning

GHG-protokollen foreskriver, at CO₂e-emissionerne opgøres i scope 1, scope 2 og scope 3. CO₂e-udledninger i dette klimaregnskab er opgjort som den beregnede udledning fra scope 1 og 2 og udvalgte scope 3-emissioner. Det er ambitionen, at vi på sigt medregner flere relevante scope 3-emissioner.

Anvendte emissionsfaktorer for regnskabsår

Kategori	Faktor	Enhed	Kilde	År
Juridiske tjenester	0,005	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Netværk / abonnementer	0,009	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
Hotel og restaurant	0,035	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
Mad- og drikkevareserveringstjenester	0,025	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Kontoradministration, kontorstøtte og andre forretningsstøttetjenester	0,01	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Rejseudgifter, fly, tog, bus	0,179	kgCO2e/dkk	Defra/ Klimakompasset	2022
Service af bygninger og landskabspleje	0,015	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Reparation og vedligehold af motorkøretøjer	0,028	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023
Udlejnings- og leasingtjenester	0,012	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Telekommunikationstjenester	0,009	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Reparationstjenester for computere samt personlige og husholdningsartikler	0,01	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Trykkeri	0,327	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
KM-penge	0,037	kgCO2e/dkk	Climaider	2023
Well-To-Tank EI: DK 1+2	0,083	kgCO2e/KWh	Klimakompasset (2023v2)	2023
EI - DK1, Jylland og Fyn	0,101	kgCO2e/KWh	Energinet	2023
Well-To-Tank: Elektricitet DK 1 + DK2 (Miljødeklaration)	0,04	kgCO2e/KWh	Klimakompasset (2024v7)	2024
Forsikringer	0,005	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
Spendbased diesel	0,185	kgCO2e/ dkk	Climaider, Energistyrelsen, DrivkraftDanmark, DEFRA	2024
WTT: Spendbased diesel	0,044	kgCO2e/ dkk	Climaider, Energistyrelsen, DrivkraftDanmark, DEFRA	2024

Kategori	Faktor	Enhed	Kilde	År
Computer-, elektronik- og optiske produkter	0,034	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
El - DK2, Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm	0,059	kgCO2e/KWh	Energinet	2023
Post (pakkepost og breve)	0,04	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023
Møbler og inventar	0,278	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
Rengøring	0,032	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023
Vand	0,153	kgCO2e/m3	Defra	2023
Elforbrug: DK2 Energinet (Prediction)	0,066	kgCO2we/KWh	Energinet	2024
Kurser og uddannelse	0,013	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
Blomster og planter	0,058	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023
Well-To-Tank: Fjernvarme	0,012	kgCO2e/KWh	Klimakompasset (2023v2)	2023
Honorar, Afgift, Afskrivning, Tab, Rente og Hensættelse	0	kgCO2e/dkk	Climaider	2023
Sundhedssikring	0,026	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Informationstjenester	0,015	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Fjernvarme DK1 + DK2	0,026	kgCO2e/KWh	Klimakompasset (2024v7)	2024
Well-To-Tank: Fjernvarme DK1 + DK2	0,011	kgCO2e/KWh	Klimakompasset (2024v5)	2024
Reklame- og markedsundersøgelsestjenester	0,01	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Events / personale aktiviteter	0,019	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
Fjernvarme	0,048	kgCO2e/KWh	Klimakompasset (2023v2)	2023
Alkoholiske drikkevarer	0,062	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Sæbe og vaskemidler, rengørings- og poleringsmidler, parfumer og toiletpræparater	0,063	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
IT service / software	0,028	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023
Naturgas (0% biogas)	2,201	kgCO2e/m3	Klimakompasset (2023v2)	2023
Leje af maskiner	0,061	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023
Well-To-Tank: Naturgas (0% biogas)	0,337	kgCO2e/m3	Klimakompasset (2024v7)	2024
Kontor artikler	0,39	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
Drikkevarer	0,054	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023

Kategori	Faktor	Enhed	Kilde	År
Arbejdstøj o.lign.	0,055	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023
Andre fremstillingsvarer	0,059	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Varetransport ekstern: Lastbiler - Diesel	0,058	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2024v7)	2024
Revisor- og bogføringstjenester, skatterådgivningstjenester	0,011	kgCO2e/dkk ex VAT	DEFRA	2023
Rejseudgifter: gennemsnit	0,209	kgCO2e/dkk ex VAT	Climaider (Klimakompasset 2024v7)	2024
Transportmidler	0,076	kgCO2e/dkk ex VAT	Klimakompasset (2023v2)	2023
Løn og pension	0	kgCO2e/dkk	Climaider	2023
Taxi	0,006	kgCO2e/dkk	Climaider	2023

Grant Thornton

Lautrupsgade 11
2100 København Ø
+45 33 110 220
mail@dk.gt.com

