Hållbarhetsrapport

Baker Tilly Rådek AB

Räkenskapsår 2024/2025

RÅDEK

Innehållsförteckning

VD:ns ord om året 2
Det här är Rådek 3
Rådeks första hållbarhetsrapport 4
Information om Rådeks hållbarhet 5
- Intressenter 5
- Viktiga omvärldsfaktorer 6
- Värdekedja 7

Dubbel väsentlighetsanalys 8
GAP analys 10
Miljö 11
Socialt 12
Ansvarsfullt företagande 16
Resan fortsätter 17

Vd:ns ord om året

Rådek har alltid arbetat utifrån ett hållbarhetsperspektiv, så även om detta är Rådeks första hållbarhetsrapport är hållbarhet någonting som genomsyrar företaget. Det som verkligen utmärker oss är vår förmåga att bygga långsiktiga relationer – både med våra kunder och våra medarbetare. Detta har visat sig vara än mer värdefullt när vi kan se tillbaka på ett år där vi, trots en omvärld som präglats av stora förändringar och osäkerhet, fortsatt att skapa värde för våra kunder samtidigt som vi utvecklats och skapat tillväxt i vår egen verksamhet.

Foto: Christian Gustavsson

Långsiktiga kundrelationer – en grund för framgång

Våra kunder står i centrum för vårt arbete. Vi tror på att skapa förtroende och långsiktiga samarbeten där vi är en pålitlig partner, som lyssnar och anpassar sig, bidrar vi till våra kunders framgång – och därigenom också vår egen. Att vara en pålitlig affärspartner innebär också att vi agerar med integritet där en hållbar affärsrelation bygger på ömsesidig respekt, kontinuerlig dialog och att vi ständigt levererar värde över tid.

Medarbetare som utvecklas och mår bra

Vi vet att vår framgång börjar med våra medarbetare. Därför arbetar vi målmedvetet för att skapa en arbetsmiljö där alla får möjlighet att utvecklas, utmanas och må bra. Genom att satsa på kompetensutveckling, samarbete och ett öppet arbetsklimat kan vi locka fram det bästa hos var och en. Att ta hand om våra medarbetare är en självklarhet och en investering för framtiden och vi vill samtidigt vara en arbetsgivare att vara stolt över som medarbetare. Ett exempel på det är att vi fortsätter att ta ett stort samhällsansvar på de orter där vi verkar genom att stötta det lokala förenings- och kulturlivet.

Framtidstro

Vi står inför både nya möjligheter och utmaningar. Med långsiktiga kundrelationer och engagerade medarbetare känner jag stor tillförsikt inför framtiden. Tillsammans bygger vi vidare på det vi redan uppnått och siktar mot nya mål genom hållbart och ansvarsfullt företagande.

Tack för förtroendet och samarbetet.

Emil Flodqvist
Vd

Det här är Rådek

Om verksamheten

Rådek är en kunskapsdriven redovisnings- och revisionsbyrå grundad 1986, med särskilt fokus på ägarledda företag. Vi erbjuder helhetslösningar inom ekonomi genom nära kunddialog och digitala arbetsprocesser. Vår specialkompetens inom jord- och skogsbruksbeskattning är väl etablerad och samtidigt arbetar vi idag i flertalet diversifierade branscher. Verksamheten omfattar cirka 110 medarbetare fördelade på kontor i Eskilstuna, Flen, Katrineholm, Köping, Nyköping och Strängnäs.

Samarbete och nätverk

Som medlem i Baker Tilly Sverige och det globala nätverket Baker Tilly International kan Rådek mobilisera expertkompetenser för både nationella och internationella uppdrag. Denna globala räckvidd säkerställer att vi alltid matchar rätt specialist med varje kunds behov, oavsett omfattning eller geografisk placering. Genom gemensamma kvalitetskontroller och kontinuerlig kompetensutveckling upprätthåller vi professionalitet och etiska normer.

Våra tjänster

Redovisning

Vi levererar komplett bokföring och finansiell rapportering med moderna digitala verktyg. Löpande rapporter och analyser ger våra kunder underlag för välgrundade affärsbeslut. Vi säkerställer regelefterlevnad och optimerar flöden för att minimera kostnader och administration.

Revision

Våra revisorer genomför riskbaserade granskningar av årsredovisningar och intern kontroll. Vi utvärderar processer och rutiner för att identifiera förbättringsområden och säkerställa regelefterlevnad. Rapporteringen är transparent och syftar till att stärka förtroendet hos styrelse, ägare och externa intressenter.

Lön

Genom helhetsansvar för löneadministration hanterar vi lönekörningar och rapportering till myndigheter. Vi erbjuder rådgivning kring kollektivavtal, HR, skatteeffekter och automatisering av processer.

Rådgivning

Vi stödjer företag med strategisk planering, räkenskapsanalys och ekonomistyrning. Vi bistår i skatteplanering, företagsvärderingar och finansieringsfrågor. Målet är att skapa långsiktigt värde genom hållbar affärsutveckling.

Rådeks första hållbarhetsrapport

Rådek upprättar sin första hållbarhetsrapport 2024–2025 för att tydliggöra vårt åtagande inom hållbarhet och kommunicera transparens kring miljömässiga, sociala och ekonomiska frågor. Syftet med denna hållbarhetsrapport är att synliggöra och vidareutveckla det hållbarhetsarbete som Rådek arbetar med. Även om detta är företagets första formella rapport inom området har hållbarhetsfrågor varit en integrerad del av verksamheten innan rapportens tillkomst.

Rådek har under flera år arbetat med att främja miljömässigt, socialt och ekonomiskt ansvarstagande. Exempelvis har insatser gjorts för att digitalisera arbetsprocesser i syfte att minska resursförbrukning och klimatpåverkan, utveckla interna riktlinjer för etiskt agerande samt skapa en inkluderande och hälsosam arbetsmiljö. Därtill har rådgivningen till kunder präglats av ett långsiktigt perspektiv där hållbarhet varit en naturlig del av beslutsunderlaget. Även om Rådek har arbetat med hållbarhetsfrågor har arbetet inte varit systematiskt och samlat vilket vi arbetar med att förbättra framöver. Det ska även tilläggas att upprättandet av hållbarhetsrapporten har belyst ett flertal områden där det finns mer som Rådek kan göra.

Genom att upprätta denna rapport vill Rådek tydliggöra sitt engagemang, skapa transparens gentemot intressenter samt lägga grunden för ett mer strukturerat uppföljningsarbete. Rapporten utgör ett verktyg för att identifiera förbättringsområden, formulera konkreta mål och säkerställa att hållbarhetsarbetet bedrivs med kontinuitet och kvalitet. Genom att integrera hållbarhet i kärnan av vår affärsmodell vill vi driva långsiktigt värde för våra kunder, medarbetare, ägare och samhället i stort.

Vision

Rådeks vision är att vara den ledande redovisnings- och revisionsbyrån som genom hållbara affärslösningar och digital innovation stärker ägarledda företag att skapa långsiktigt ekonomiskt, socialt och miljömässigt värde.

Information om Rådeks hållbarhet

Intressenter

Som konsultverksamhet inom ekonomi påverkar och påverkas Rådek av ett antal olika intressenter. Genom ett internt arbete, löpande kunddialog och återkommande kundundersökningar har vi skapat oss en god överblick över våra intressenter och deras förväntningar. Våra viktigaste intressenter är våra medarbetare och våra kunder. Vi ser även att styrelse/ledning/ägare samt Revisorsinspektionen och FAR är prioriterade intressenter.

Intressenterna ställer krav som rör både verksamhetens kvalitet, hållbarhet och sociala ansvar. Exempelvis vill medarbetarna ha en trygg och trivsam arbetsmiljö med god kommunikation och stöd från ledningen. Styrelse, ledning och ägare fokuserar på tillväxt, effektivitet och att hållbarhetsarbetet integreras i affärsstrategin. Kunderna förväntar sig rimliga priser, hög kompetens och att företaget tar ansvar för miljö och samhälle, medan myndigheter och branschorganisationer som FAR och Revisorsinspektionen ställer krav på efterlevnad av lagar, auktorisation och kvalitetsrutiner.

Intressenter	Exempel hur vi för dialog
Medarbetare	• Digital pulsundersökning • VD-brev • Medarbetarsamtal • Rådek-dagar • Kontorsmöten
Styrelse/ledning/ägare	• Delägarmöten, styrelsemöten, ledningsgruppsmöten • VD-rapport • Måndagsmöten
Kunder	• Kundenkät • Sociala medier • Hemsida • Möte, mejl, telefon
FAR/Revisorsinspektionen	• Kvalitetskontroller • Medlemsrådgivning • Nyhetsbrev

Viktiga omvärldsfaktorer

För att kunna möta våra intressenters förväntningar och behov är det viktigt för Rådek att ha koll på förändringar i vår omvärld. Rådek försöker därför att kontinuerligt analysera vilka omvärldsfaktorer som skulle kunna påverka oss och våra intressenter. Efter genomförd analys 2024-2025 kan vi fastställa att utveckling inom AI och digitaliseringen har fortsatt stor inverkan och kommer att få stor inverkan på vår bransch. Vi ser även stora förändringen på marknaden där investmentbolag köper upp kollegor inom branschen vilket medför en ny struktur på marknaden. Skatte- och revisionsregelverk ändras kontinuerligt på både EU- och nationell nivå, vilket kräver löpande anpassning av befintliga rutiner och tjänsteutbudet för att säkerställa regelefterlevnad. För Rådeks egen utveckling är medarbetarnas fortsatta trivsel och mående högt prioriterat i vår pågående resa.

- Lagar och regler
- Tillgång till arbetskraft
- Marknaden
- AI
- Tillgång till el och energi
- Sunda inköp

Värdekedja

För Rådek är det viktigt att ha en förståelse för hur vår värdekedja ser ut och förstå hur vi omvandlar resurser till tjänster som i sin tur skapar värde för kunderna. Det synliggör hur olika ingångsvärden bearbetas genom kärnverksamhetens processer och resulterar i utgångsvärden såsom tillväxt, kundnöjdhet och minskad miljöpåverkan. Genom att kartlägga värdekedjan kan vi identifiera var värde tillförs, samt hitta förbättrings- och hållbarhetsmöjligheter i varje led.

Kompetens utgör en central råvara som genom fortlöpande utveckling både driver tillväxt och skapar förutsättningar för nya affärer. Samtidigt omvandlar marknadsförings- och kommunikationsinsatser befintlig efterfrågan till nöjdare och mer lojala kunder.

Genom att etablera tydliga interna policyer och kvalitetshandböcker säkerställer vi efterlevnad av lagkrav och förbättrar arbetsmiljön för våra medarbetare. Våra hållbara inköpsrutiner bidrar till att både minska kostnader och reducera miljöpåverkan genom etiska och noggrant utvärderade leverantörsrelationer. En stabil infrastruktur kombinerat med tydlig verksamhetsstyrning främjar medarbetarengagemang och ökar effektiviteten i hela organisationen. Slutligen behöver vi klargöra finansieringens roll i kedjan genom att definiera vilka aktiviteter som kräver kapital och vilka konkreta resultat vi förväntar oss av dessa investeringar.

Rådeks värdekedja

Dubbel väsentlighetsanalys

Som ett led i att förstå vår omvärld, de nya lagkraven och för att vi anser att EU:s Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) är ett viktigt steg i hållbarhetsarbetet har Rådek valt att upprätta en dubbel väsentlighetsanalys under året. Dubbel väsentlighetsanalys syftar till att ge en heltäckande bild av vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast för både oss och vår omvärld.

Analysen omfattar två dimensioner:

- Påverkansväsentlighet: Bedömning av i vilken utsträckning organisationens verksamhet har faktisk eller potentiell påverkan på människor, miljö och samhälle – positivt eller negativt.

- Finansiell väsentlighet: Bedömning av i vilken grad hållbarhetsrelaterade frågor kan påverka organisationens finansiella ställning, resultat eller framtida utveckling.

Processen har inkluderat en systematisk kartläggning av relevanta hållbarhetsfrågor, intressentanalyser, samt en intern analys av risker och möjligheter kopplade till ESG-aspekter. Resultatet har visualiserats i en väsentlighetsmatris, där varje standard har bedömts utifrån dess påverkan och finansiella betydelse. Standarderna har sedan, i ett andra skede, sorterats utifrån en prioritetsordning där vi utifrån ett tröskelvärde har tagit fram de mest väsentliga frågorna för Rådek. Vi har valt att anse att de frågor med en påverkan på samhälle/miljö och/eller finansiell påverkan lika med eller över 2.1 ses som väsentliga frågor för Rådek.

De frågor som bedömts som väsentliga i båda dimensionerna har integrerats i organisationens strategiska planering, styrning och rapportering. Detta inkluderar fastställande av mål, nyckeltal och uppföljningsmekanismer för att säkerställa att arbetet bedrivs med tydlig riktning och ansvar.

Resultatet av vår dubbla väsentlighetsanalys visar följande väsentliga hållbarhetsfrågor för Rådek.

ESRS-Kategori	Väsentlig fråga	Värdekedja	Tidshorisont	Väsentlig påverkan	Väsentlig påverkan kommentar	Tidshorisont	Finansiell påverkan	Finansiell påverkan kommentar
E1	Begränsning av klimatförändringar	Uppströms, egen verksamhet, nedströms	Kort, medel	Direkt, neg, faktiskt	Rådeks största klimatpåverkan ligger främst i tjänsteresor, inköp av IT utrustning samt utskrift på papper.	Medel, lång	Risk	
E1	Energi	Uppströms, egen verksamhet, nedströms	Kort, medel	Direkt, neg, faktiskt	Rådeks kontor förbrukar en stor mängd energi.	Medel, lång	Risk	Rådek skulle kunna påverkas finansiellt negativt om uppvärmningskostnaderna ökar.
S1	Arbetsvillkor	Egen verksamhet	Kort, medel	Direkt, positiv, faktiskt	Rådek bidrar till bättre arbetsvillkor genom att bl.a. arbeta med frågor kring balans i arbete/ privat, flexibla arbetstider, mentorskap, företagshälsovård, utbildningar och förmåner.	Kort, medel	Möjlighet	Genom att erbjuda schyssta arbetsvillkor kan vi bidra till att vara en attraktiv arbetsgivare och få behålla anställda och därigenom möjlighet att ta emot flera kunder.
S1	Lika behandling och lika möjligheter för alla	Egen verksamhet	Medel, lång	Direkt, indirekt, positiv, faktiskt	Rådek arbetar med en inkluderande företagskultur genom att bl. a. genom att arbeta med en genomarbetad oinboardingprocess, ergonomiska anpassningar, jämnställdhetspolicy och kränkande särbehandling och lönesamtal.	Kort, medel	Möjlighet	En företagskultur med likabehandling och lika möjlighet för alla ökar engagemanget hos våra medarbetare och förbättrar vårt rykte vilket kan leda till en högre affärstillväxt.
G1	Företagskultur	Egen verksamhet	Kort, medel, lång	Direkt, indirekt, positiv, faktiskt	Genom att arbeta med Rådeks värdegrund och Rådekandan ökar vi möjligheten för att upplevas som en god aktör i samhället som tar ansvar.	Medel, lång	Möjlighet	Genom att bidra till en bättre företagskultur kan vi öka engagemanget bland våra medarbetare och på så sätt öka den långsiktiga tillväxten och lönsamheten.

Utfallet av den dubbla väsentlighets analysen ligger i linje med våra verksamhetsmål och stödjer den befintlig strategin inom Rådek.
Hur vi arbetar med våra väsentliga frågor och vidare beskrivning om betydande risker och möjligheter återfinns i varje kapitel.

GAP analys

För att kunna förstå vilka områden där Rådek har utvecklingspotential och förbättras inom har vi valt att genomföra en GAP-analys i enlighet med The Voluntary Standard for non-listed Micro-, Small-, and Medium-sized Enterprises (VSME) och dess grundmodul . VSME är inte en förenklad version av CSRD/ESRS utan en fristående rapporteringsstandard anpassa för företag som frivilligt väljer att rapportera enligt den. Rådek har inspirerats av VSME vid upprättandet av hållbarhetsrapporten. Resultatet från vår GAP-analys visar att Rådek har förbättringsområden inom framförallt avsaknade policys samt uppföljning och tydligare mål kring våra utsläpp av koldioxid.

Miljö

Rådek arbetar aktivt för att minska sin miljöpåverkan och bidra till en mer hållbar framtid. Vårt miljöarbete är en integrerad del av vår verksamhet och bygger på medvetna val, kontinuerliga förbättringar och ett långsiktigt engagemang.

Under året har vi fokuserat på flera viktiga områden:

- **Energieffektivisering:** Vi har sett över våra kontorslokaler och investerat i energieffektiva lösningar, såsom LED-belysning.
- **Digitalisering och minskad pappersanvändning:** Genom att digitalisera fler processer har vi minskat vår pappersförbrukning avsevärt, vilket bidrar till både miljönytta och effektivitet.
- **Resor och mobilitet:** Vi uppmuntrar till hållbara resvanor genom att erbjuda möjligheter till distansarbete, samåkning och användning av kollektivtrafik. Tjänsteresor sker i första hand med tåg om det är möjligt.
- **Avfallshantering och återvinning:** Vi har förbättrat vår avfallshantering och ökat andelen material som går till återvinning. På våra kontor jobbar vi med att det ska finns tydlig sortering för olika avfallstyper.
- **Miljömedvetenhet hos medarbetarna:** Skapat en hållbarhetsgrupp som gör de möjligt för interna föredrag och kommunikation för att stärka medarbetarnas kunskap i miljöfrågor.

Utifrån insamlad data beräknas våra årliga utsläpp till:

- **Elförbrukning inkl uppvärmning**: ca 18 419 kg CO_2e
- **Pappersförbrukning**: ca 7 000 kg CO_2e
- **Datalagring**: ca 481 kg CO_2e
- **Avfallshantering**: ca 4 500 kg CO_2e
- **Tjänsteresor**: ca 14 380 kg CO_2e

Totalt utsläpp: ca 44 780 kg CO_2e per år vilket motsvarar 0,45 ton/anställd.

Vi ser detta som ett första steg i att kartlägga vår klimatpåverkan. Framöver vill vi utveckla vår datainsamling och arbeta mer systematiskt med klimatbokföring, för att kunna sätta mål och följa upp våra insatser. Genom medvetna val och ett aktivt miljöarbete strävar vi efter att minska vår påverkan och bidra till ett mer hållbart samhälle.

Som ett led i vårt arbete har styrelse och ledningsgruppen tagit beslut om följande klimatmål för Rådek:

- Samtliga tjänstebilar ska köras med el.
- Samtliga kontor ska ha möjlighet till källsortering.
- Minska pappersanvändningen med 10% per år
- Rådek strävar efter att all elektronisk utrustning och kontorsutrustning som används inom verksamheten ska ha en lång livslängd.
- Minska Rådeks datalagring med 10% per år.

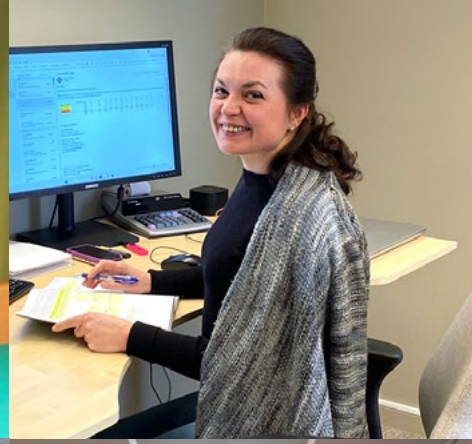
Socialt

Egna arbetskraften

Rådek betraktar sina medarbetare som en avgörande del för både den interna kulturen och den affärsmässiga utvecklingen. Vi arbetar därför ständigt för att förbättra arbetsmiljön och våra medarbetares välmående. För oss är det viktigt att våra medarbetare känner trygghet, öppenhet och balans i arbetslivet.

Medarbetarundersökningar

Under året som har gått har Rådek skickat ut Pulsundersökningar till alla våra medarbetare för att ta tempen. Totalt har 4st pulsundersökningar skickats ut. Rådeks långsiktiga mål är att vi ska uppnå 8,5 på en 10-gradigskala i utvärderingar i medarbetarundersökningar.



Rådekdagar och AfterTAX

Rådek har som tradition att en gång om året åka på en konferensresa med hela företaget. Rådek-dagarna är ett uppskattat tillfälle för alla anställda att få passa på och umgås mellan kontoren och dela erfarenheter. Minnen och historier från Rådek-dagar leder ofta till skratt och glada minnen och är därför ett prioriterat evenemang som anordnas årligen. Under hösten 2024 åkte vi till Södertuna Slott. På Södertuna Slott valde vi att kombinera arbete med team-building. Vi fick även förmånen att lyssna på föreläsningar om AI samt företagsvärderingar. Dessutom hade varje kontor gjort en egen presentation om ett av Rådeks värdeord.

Efter en intensiv högsäsong, präglad av hårt arbete och högt tempo, har Rådek som uppskattad tradition att anordna en så kallad “Aftertax” i slutet av juni på varje kontor. Denna aktivitet fungerar som ett välförtjänt avbrott och en möjlighet för medarbetarna att varva ner, umgås och stärka den interna sammanhållningen. Aftertaxen är mer än bara en social sammankomst – den är ett uttryck för Rådeks värderingar kring gemenskap och arbetsglädje.

Rådekdagarna på Södertuna Slott

Likabehandling

På Rådek ser vi positivt på mångfald och jämställdhet. Vår ambition är att det genomsyrar allt från rekrytering av medarbetare till arbetsförhållanden och arbetsmiljö till mötet med våra kunder. Rätt person och rätt kompetens är grunden när vi rekryterar. Utifrån det arbetar vi med krav- och kompetensprofiler och en urvalsprocess som är neutral när det gäller kön och etnisk tillhörighet. På Rådek ska alla medarbetare ha likvärdiga arbetsförhållanden och villkor, oavsett kön, etnisk bakgrund, religion, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättningar. Vi arbetar aktivt med att identifiera och åtgärda eventuella strukturella hinder för inkludering, och vi främjar en kultur där respekt, öppenhet och samarbete är grundläggande värden. Vi tror att en inkluderande arbetsplats inte bara är rätt ur ett etiskt perspektiv, utan också stärker vår kompetens, innovationsförmåga och långsiktiga konkurrenskraft. Rådek har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och brott mot mänskliga rättigheter vilket framgår av Rådeks policys. Vårt mål är att mångfalden inom Rådek ska spegla det svenska samhället i stort. Genom att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig välkomna och har möjlighet att utvecklas, bidrar vi till social hållbarhet – både inom vår organisation och i de samhällen där vi verkar. Vi ser detta som en viktig del av vårt ansvar som arbetsgivare och som aktör i näringslivet.

Kompetens och kunskapsöverföring

Rådek arbetar ständigt med utbildningar och kompetensöverföring för att alla ska känna att de utvecklas. Vårt mål är att de satsningar vi gör ska komma i rätt tid och vara behovsanpassade. Det innebär att vi vill att våra medarbetare ska få nytta och övning i närtid på sina uppdrag. Under året har Rådek både haft interna och externa utbildningar. För att lyfta våra juniora redovisningskonsulter har Johan och Anne genomfört en utbildning i Eskilstuna. Denna utbildning kommer under kommande år att erbjudas till samtliga kontor. Vår redovisningsgrupp har haft löpande möten under året för att på ett enkelt sätt kunna dela erfarenheter med varandra. I Nyköping har vi arbetat med “Pilot-projektet kompetensöverföring” där en junior och en senior medarbetar har fått arbeta med samma kund. Utvärdering av projektet kommer att ske under nästkommande år och om resultatet är lyckosamt planerar vi sprida projektet på hela Rådek. På Baker-Tillys aktualitetsdagar deltog 75% av Rådeks medarbetare och under hela året har varje medarbetare i snitt haft 68 utbildningstimmar varav 24 timmar för intern utbildning.

75%

deltagande på Baker-Tillys aktualitetsdagar

I snitt

68

utbildningstimmar per medarbetare

Hälsa och välmående

På Rådek är våra medarbetares hälsa och välmående en central del av vårt hållbarhetsarbete. Vi strävar efter att skapa en arbetsmiljö där varje individ ges möjlighet att må bra – både fysiskt och psykiskt – och där förebyggande insatser är en naturlig del av vardagen.

Under året har vi erbjudit hälsofrämjande aktiviteter och förmåner:

- **Friskvårdsbidrag:** Alla medarbetare har möjlighet att ta del av ett generöst friskvårdsbidrag som kan användas för olika typer av träning och hälsorelaterade aktiviteter.
- **Aktiviteter för hälsa och välmående:** Vi har arrangerat gemensamma aktiviteter såsom promenader, träningspass, padel och löpning.
- **Samtalsterapi:** För att främja psykisk hälsa har vi erbjudit tillgång till samtalsterapi, vilket har varit ett uppskattat stöd för många.
- **Hälsoundersökningar och sjukvårdsförsäkring:** Regelbundna hälsokontroller och en heltäckande sjukvårdsförsäkring ger våra medarbetare trygghet och möjlighet till snabb vård vid behov.
- **Massage på kontoren:** För att motverka stress och främja återhämtning har vi erbjudit massage på våra kontor.
- **Ergonomi:** Vi har fortsatt vårt arbete med att förbättra den ergonomiska arbetsmiljön genom individuella anpassningar och tillgång till ergonomiska hjälpmedel.

Genom dessa insatser vill vi inte bara bidra till våra medarbetares välbefinnande, utan också skapa en hållbar arbetsplats där människor trivs, utvecklas och mår bra.

Statistik Rådeks anställda under räkenskapsåret

Uppgifter om anställda	Kvinnor		Män		Totalt
Antal anställda	71	*75%*	24	*25%*	95
Antal ej anställda (konsulter & praktikanter)	3		6		9
Anställda under 30 år	6	*86%*	1	*14%*	7
Anställda mellan 30-50 år	26	*73%*	13	*27%*	49
Anställda över 50 år	29	*74%*	10	*26%*	39
Anställda med internationell bakgrund	6		1		7
Könsfördelning chefsnivå	4	*50%*	4	*50%*	8
Genomsnittliga utbildningstimmar per anställd	69		65		68
Varav interna utbildningstimmar per anställd	24		24		24
Sjukfrånvaro i procent	4,1%		5,5%		4,5%
Medarbetarnöjdhet i procent	-		-		83,4%
Personalomsättning inkl. pensionsavgångar	-		-		6,6%

Rådeks ledning och styrelse har beslutat om följande mål inom social hållbarhet:

- Sjukfrånvaro under 5%.
- Hålla en personalomsättningshastighet under 5% exklusive pensionsavgångar.
- Jämställdhet mellan kvinnor och män inom hela företaget i ett spann om 30/70.
- Mångfald som återspeglar det svenska samhället.
- 8,5 på en 10-gradigskala i utvärderingar i medarbetarundersökningar.

Ansvarsfullt företagande

Rådek arbetar med ansvarsfullt företagande genom att vi försöker integrera hållbarhetsprinciper och affärsetik i hela vår verksamhet. Här är några delar av hur vi på Rådek arbetar med ansvarsfullt företagande och några av de projekt som vi arbetar med.

Rådeks policy om etiska riktlinjer hjälper oss att bland annat tydliggöra vilket ansvar som vilar på varje anställd respektive Rådek. Vid överträdelse av vår etiskt riktlinjer har vi ett implementerat visselblåsarskydd. En visselblåsarfunktion är ett system som gör det möjligt för våra anställda att anonymt eller konfidentiellt rapportera misstänkta missförhållanden, såsom korruption, trakasserier, brott mot interna regler eller lagar, brott mot mänskliga rättigheter eller oegentligheter i verksamheten. Vår personal har valt ut Yvonne Larsson på Rådek som den person som anställda kan vända sig till vid missförhållande. Vid ett missförhållande rapporterar Yvonne Larsson vidare till vår externa styrelseordförande Björn Medin som ser till att angelägenheten reds ut. Under det gånga räkenskapsåret har det inte förekommit några rapporter. Alla anställda har även möjlighet att rapportera till sin närmaste chef alternativt VD.

Som ett företag inom redovisning- och revisionsbranschen är det viktigt att vi ständig arbetar med att motverka korruption. För att motverka korruption finns dels visselblåsarfunktionen som beskrivs ovan, vi genomför en årlig försäkran av alla anställda via Baker Tillys huvudkontor samt vår uppförandekod.

Under det gånga året har Rådek tagit emot ett flertal praktikanter. Praktikanterna kommer dels från yrkeshögskola men även ifrån närliggande områden, exempelvis har vi under året tagit emot Viktoriia från Ukraina. Vi ser det som en viktig del i vårt arbete att vi bidrar till samhället genom att hjälpa till med att få människor som är på flykt i arbete. Rådek har ett mål att ta emot 5 stycken praktikanter per år.

På samtliga av våra orter har vi samarbeten med lokala förening, idrottsföreningar, kultur- och näringsliv.

Resan fortsätter

Detta är Rådeks första år med att upprätta en hållbarhetsrapport vilket har varit ett första steg i Rådeks egna hållbarhetsresa. Det finns en hel del utvecklingspotential inom framförallt våra viktigaste områden enligt vår dubbla väsentlighetsanalys som vi kommer att jobba vidare med under kommande räkenskapsår. En del i detta är att mäta och samla in data kring hur stora utsläpp som Rådek har per anställd för att på ett bättre sätt kunna agera och minska vårt klimatavtryck.

Våra mål som har presenteras i rapporten som vi fortsätter att jobba med under kommande räkenskapsår sammanfattas även här.

Miljö

- Samtliga tjänstebilar ska köras med el.
- Samtliga kontor ska ha möjlighet till källsortering av matavfall, glas, metall, papper/kartong, plast och elektronik.
- Minska pappersanvändningen med 10% per år.
- Rådek strävar efter att all elektronisk utrustning och kontorsutrustning som används inom verksamheten ska ha en lång livslängd.
- Minska Rådeks datalagring med 10% per år.

Socialt

- Sjukfrånvaro under 5%.
- Personalomsättning under 5% exkl pensionsavgångar.
- Jämställdhet kvinnor och män 30/70 spann.
- Mångfald som återspeglar det svenska samhället.
- 8,5 på en 10-gradigskala i utvärderingar i medarbetarundersökningar.

Ansvarsfullt företagande

- Fortsätt arbeta med Rådeks företagskultur och Rådekandan.
- Fortsätta att arbeta med lokala projekt.
- Ta in 5 stycken praktikanter under kommande år.