

## **Ansvarsrapportering och social hållbarhet**

Mico Botnia Oy Ab

Cecilia Finne

Examensarbete för tradenom (YH)-examen

Företagsekonomi

Vasa 2023

## EXAMENSARBETE

Författare: Cecilia Finne

Utbildning och ort: Företagsekonomi, Vasa

Inriktning: Ekonomiförvaltning

Handledare: Anna-Lena Berglund

Titel: Ansvarsrapportering och social hållbarhet

---

Datum: 20.11.2023 Sidantal: 41

Bilagor: 1

---

### Abstrakt

Detta examensarbete behandlar ansvarsrapportering och social hållbarhet. Arbetet har gjorts på uppdrag av Mico Botnia Oy Ab. Det blir allt vanligare att företag måste rapportera hur de arbetar med frågor gällande hållbarhet. I dagsläget är det endast stora företag som lagstadgat behöver rapportera detta, men i framtiden förväntas även små och medelstora företag rapportera. Detta innebär att ju snabbare ett litet eller medelstort företag börjar rapportera hållbarhet, desto konkurrenskraftigare blir företaget.

Syftet med arbetet var att undersöka hur Mico Botnia Oy Ab kan tillämpa och presentera social hållbarhet i sin verksamhet. Målet var att utforma en undersökning huruvida social hållbarhet tillämpas i nuläget samt att ge utvecklingsförslag.

I teoridelen presenterades globala och internationella ramverk för ansvarsrapportering, för att sedan fördjupas på europeisk, nordisk och finsk nivå. Även en jämförelse mellan tre stora finska företag gjordes för att belysa hur olika typer av arbete kring social hållbarhet kan se ut. I den empiriska delen presenterades företaget och en kort analys av den nuvarande situationen. Metoderna vilka användes i arbetet var kvalitativa i form av en fallstudie samt intervjuer.

I resultatet konstateras att Mico Botnia Oy Ab i dagsläget har ett välutformat arbete kring personalens välmående. Utgående från detta ges förslag på vilka mätningar inom social hållbarhet som kunde inkluderas i en framtida ansvarsrapportering.

---

Språk: svenska

Nyckelord: ansvarsrapportering, social hållbarhet, välmående

# OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Cecilia Finne

Koulutus ja paikkakunta: Liiketalous, Vaasa

Suuntautumisvaihtoehto: Taloushallinto

Ohjaaja: Anna-Lena Berglund

Nimike: Vastuullisuusraportointi ja sosiaalinen kestävyys

---

Päivämäärä 20.11.2023 Sivumäärä 41

Liitteet 1

---

## Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö käsittelee vastuullisuusraportointia ja sosiaalista kestävyyttä. Yhä useammin vaaditaan raportointia siitä, miten yritys toimii kestävyyskysymysten parissa. Tällä hetkellä vain suurilla yrityksillä on lakisääteinen ilmoitusvelvollisuus, mutta tulevaisuudessa niiden odotetaan raportoivan myös pk-yrityksistä. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä nopeammin pk-yritys alkaa raportoida kestävydestä, sitä kilpailukykyisemmäksi se tulee.

Työn tarkoituksena oli tutkia, miten Mico Botnia Oy Ab voi soveltaa ja esitellä toimintaansa sosiaalista kestävyyttä. Tavoitteena oli laatia selvitys siitä, sovelletaanko sosiaalista kestävyyttä tällä hetkellä, ja tehdä kehitysehdotuksia.

Teoriaosassa esiteltiin maailmanlaajuinen ja kansainvälinen vastuuraportoinnin kehys, minkä jälkeen sitä syvennetään Euroopan, Pohjoismaiden ja Suomen tasolla. Myös kolmen suuren suomalaisen yrityksen välistä vertailua tehtiin sen valaisemiseksi, millainen monenlaista sosiaalista kestävyyttä koskeva työ voi olla. Empiirisessä osassa esiteltiin yritys ja lyhyt analyysi nykytilanteesta. Työssä käytetyt menetelmät olivat laadullisia tapaustutkimuksen ja haastattelujen muodossa.

Tuloksena on, että Mico Botnia Oy Ab:lla on tällä hetkellä hyvin suunniteltu työ henkilöstön hyvinvoinnista. Tämän perusteella esitetään ehdotuksia siitä, mitkä sosiaalisen kestävyden mittaukset voitaisiin sisällyttää tulevaan vastuuraportointiin.

---

Kieli: ruotsi

Avainsanat: vastuullisuusraportointi, sosiaalinen kestävyys, hyvinvoiva

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Cecilia Finne

Degree Programme: Business Administration

Specialisation: Financial Administration

Supervisor: Anna-Lena Berglund

Title: Responsibility Reporting and Social Sustainability

---

Date 20.11.2023    Number of pages 41

Appendices 1

---

### **Abstract**

This bachelor's thesis focuses on the subject of responsibility reporting and social sustainability. This thesis has been made on behalf of Mico Botnia Oy Ab. It is becoming increasingly common for companies to report on how they work with sustainability issues. At present, only large companies are legally required to report this, but in the future, SMEs are expected to report as well. This means that the faster an SME starts reporting sustainability, the more competitive the company becomes.

The purpose of the thesis was to investigate how Mico Botnia Oy Ab can apply and present social sustainability in its operations. The goal was to make a study on whether social sustainability is currently applied and to provide development proposals.

In the theory part, the global and international frameworks for responsibility reporting were presented. These were in-depth at European, Nordic, and Finnish levels. A comparison was also made between three large Finnish companies to highlight how different types of work related to social sustainability can look like. In the empirical part, the company and a brief analysis of the current situation were presented. The methods used in the work were qualitative in the form of a case study and interviews.

The results showed that Mico Botnia Oy Ab currently has a well-designed work on the well-being of its employees. Based on this, suggestions are made on which social sustainability measurements could be included in a future responsibility report.

---

Language: Swedish

Key words: responsibility reporting, social sustainability, well-being

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte .....	2
1.2	Problemformulering .....	2
1.3	Forskningsmetod.....	3
1.4	Avgränsningar .....	3
2	Teoretiska utgångspunkter .....	4
2.1	Hållbar utveckling.....	4
2.1.1	Ekonomisk hållbarhet.....	4
2.1.2	Ekologisk hållbarhet.....	4
2.1.3	Social hållbarhet.....	5
2.1.4	Kulturell hållbarhet .....	5
2.2	Agenda 2030 .....	5
2.2.1	Agenda 2030 i Finland.....	6
2.3	Triple bottom line .....	7
2.3.1	Profit.....	7
2.3.2	People.....	8
2.3.3	Planet.....	8
2.3.4	Fördelar och nackdelar .....	8
2.4	Global Reporting Initiative .....	9
2.4.1	GRI-riktlinjen G3/G3.1.....	9
2.4.2	G3 del 1 – rapporteringens innehåll.....	10
2.4.3	G3 del två – standardupplysningar.....	10
2.5	NSRS .....	13
2.6	ESG – ansvarsrapportering.....	16
2.6.1	Environmental .....	16
2.6.2	Social.....	16
2.6.3	Governance .....	16
2.7	Icke-finansiell rapport enligt finsk lagstiftning .....	17
2.8	Hur mäts hållbarhet? .....	19
2.9	Visselblåsare .....	19
2.10	Jämförelse av hållbarhetsrapportering.....	20
2.10.1	KWH Group.....	20
2.10.2	Snellman .....	21
2.10.3	Vasa Elektriska.....	22
2.10.4	Slutsats .....	23
2.11	Kommunicera hållbarhet.....	23

3	Empiri .....	24
3.1	Metod .....	24
3.2	Presentation av företaget.....	24
3.3	Lägesanalys.....	26
4	Resultat .....	27
4.1	Personalens struktur .....	27
4.1.1	Antalet fastanställda och deltidsanställda .....	28
4.1.2	Antalet heltidsanställda och deltidsanställda.....	28
4.2	Utbildning av personal .....	29
4.3	Arbets säkerhet.....	29
4.4	Välstånd.....	29
4.4.1	Auntie .....	29
4.4.2	Eventarbetsgruppen.....	30
4.4.3	Kultur och motion .....	30
4.4.4	Beröm kompisen.....	30
4.4.5	Enkätundersökning .....	30
4.4.6	Intern feedback-kanal.....	31
5	Analys av resultaten .....	32
5.1	Förslag på mätning .....	33
5.2	Förslag till utveckling .....	37
6	Resultatdiskussion och avslutning .....	38
7	Litteraturförteckning.....	40

## 1 Inledning

Vi lever i en värld som ständigt förändras. Framför allt under de senare åren har det varit tydligare än någonsin att våra resurser på jorden är begränsade, kanske till och med på väg att ta slut.

För att försöka undvika detta behöver vi alla ta ansvar för våra handlingar. Oavsett om det är frågan om en stat, kommun, företag eller privatperson kan alla påverka genom att ta ansvar. Vi har bara en planet med ett visst antal resurser och vi måste lära oss att samverka med det.

Konsekvenserna av okunskap och ett egoistiskt tankesätt präglar dagligen vår värld. Vi lever i en tid där klimatförändringarna märks tydligare än någonsin, där fattigdom och hungersnöd dagligen ökar och frågetecknen inför framtiden är många. Scenariot som målats upp låter dramatiskt, men tyvärr är det inte endast en illusion, utan en verklighet vi alla lever i.

Genom att ta reda på vad man själv kan bidra med för att begränsa klimatavtryck, orättvisor och osäkerhet i världen kommer man långt. Att försöka ta fram något positivt ur en negativ situation är svårt, men det kan bidra till att nya idéer och lösningar växer fram. Utan problem utvecklas inte världen och innovationen går inte framåt. Det gäller helt enkelt att se möjligheter i stället för omöjligheter.

Att se möjligheter i saker och ting är något som det österbottniska företaget Mico Botnia gärna gör. Mico Botnia är ett in-house-bolag vilket grundats år 2018 av Österbottens kommuner samt Vasa sjukvårdsdistrikt. Mico Botnia erbjuder tjänster inom ekonomi, löner, översättning samt tolk åt sina ägarorganisationer. (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

Eftersom Mico Botnia är ett växande företag i ständig utveckling, innebär detta att även ett större ansvar behöver tas. Något som uppmärksammas den senaste tiden är att ansvara för att man växer på ett hållbart sätt genom att värna om miljö och människa. Detta är något som det här arbetet kommer att ta fasta på. I arbetet kommer fokuset att ligga på hur Mico Botnia i dagsläget arbetar med hållbarhet, samt vilka framtida utvecklingsmöjligheter som finns.

## **1.1 Syfte**

Syftet med det här arbetet är att ta reda på hur Mico Botnia kan tillämpa och presentera hållbarhet i sin verksamhet, samt vilka utvecklingsmöjligheter företaget har. Arbetets mål är att utforma en undersökning huruvida social hållbarhet tillämpas i nuläget samt att ge utvecklingsförslag. Detta ska sedan kunna inkluderas i en framtida ansvarsrapport hos Mico Botnia.

## **1.2 Problemformulering**

I dagsläget saknar Mico Botnia information kring huruvida företaget verkar ur ett hållbart perspektiv. Med andra ord finns det inte någon hållbarhetsplan eller rapportering sedan tidigare.

Eftersom miljö och hållbarhet ständigt är ett aktuellt ämne, kan ett företag vars arbete kring hållbarhet granskats, ha en konkurrenskraftig fördel. Genom att kartlägga det befintliga arbetet kring hållbarhet vilket i sin tur kan leda till en rapport, får Mico Botnia möjligheten att utvecklas som företag samtidigt som de förhoppningsvis lockar till sig nya kunder. Dessutom blir det vanligare att kunderna kräver att ansvarsrapportering finns även hos små och medelstora företag.

Förutom kunderna vill Mico Botnia även ge personal, arbetssökande samt andra intressenter möjligheten att ta del av hur företaget arbetar med frågor vilka berör hållbarhet. En hållbarhetsrapport skulle därför vara en smidig lösning för att få informationen samlad på ett och samma ställe, då det i nuläget inte finns något motsvarande inom företaget. Dessutom skulle Mico Botnia samtidigt få ett förslag på hur det befintliga arbetet kring social hållbarhet kunde mätas och rapporteras i praktiken.

### **1.3 Forskningsmetod**

Arbetet inkluderar en teoretisk del samt en empirisk del. Den teoretiska delen består av teoretiska referensramar, vilka är relevanta för att utforma den empiriska delen och öka förståelsen för arbetets innehåll.

Den teoretiska uppbyggnaden utgår från ramverk och hållbarhet på global nivå för att sedan trättas ner till hållbarhet i små och medelstora företag i Norden.

Beskrivning av den empiriska forskningen görs i kapitel 3.1

### **1.4 Avgränsningar**

För att undersökningsområdet inte ska bli för brett görs en avgränsning. Undersökningen avgränsas till social hållbarhet med inriktning på personalens välmående. Eftersom undersökningen görs på ett administrativt företag är personalen nyckeln till verksamheten och därför det område inom hållbarhet vilket är mest relevant. En välmående personal som trivs på sitt arbete gör även ett bättre arbete.

## 2 Teoretiska utgångspunkter

För att förverkliga den empiriska undersökningen behövs teoretiska ramverk för att få en djupare förståelse inom området. I det här kapitlet kommer centrala begrepp och teoretiska modeller definieras och förklaras.

### 2.1 Hållbar utveckling

Med hållbar utveckling menas en global utveckling, vilken inte överbelastar jordens tillgångar men ändå garanterar goda levnadsstandarder för kommande generationer. Hållbar utveckling är ett globalt mål som delas in i fyra olika kategorier; ekonomisk, ekologisk, social och kulturell hållbarhet. (Härmä & Nasib, u.å.).

Den vanligaste definitionen på hållbar utveckling härstammar från år 1987 då Gro Harlem Brundtland, Norges dåvarande statsminister, definierade begreppet i FN:s rapport "Vår gemensamma framtid". (United Development Programme, 2017).

*"Hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov"*

#### 2.1.1 Ekonomisk hållbarhet

Ekonomisk hållbarhet syftar på en hållbar tillväxt som inte belastar naturresurser och samhället negativt. Genom återvinning och minimering av avfall, användning av förnybara resurser samt minskande av skuldsättning gynnas ekonomin på ett hållbart sätt. Målet med ekonomisk hållbarhet är att jordens resurser ska hinna förnyas i en snabbare takt än vad de används. Ekonomisk och social hållbarhet går hand i hand, vilket leder till att om den ena inte är i balans så är inte den andra det heller. (Härmä & Nasib, u.å.).

#### 2.1.2 Ekologisk hållbarhet

Med ekologisk hållbarhet menas att människan anpassar sina förändringar enligt naturens och miljöns bärkraft. Det här innebär inte att förbrukningen av naturresurser helt behöver upphöra, utan att de förbrukas på ett så hållbart sätt som möjligt. Syftet med ekologisk hållbarhet är att bevara ekosystem samt djurens och växternas mångfald i så hög mån som möjligt. (Härmä & Nasib, u.å.).

### **2.1.3 Social hållbarhet**

Social hållbarhet grundar sig i människans utveckling och välfärd. En utveckling som sker på ett socialt hållbart sätt förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Genom att minimera exempelvis fattigdom, rasism och våld, gynnas den sociala hållbarheten. Målet med social hållbarhet är att alla människor världen över ska ha rätt till liv, en utbildning, god hälsa och att bli behandlade på ett värdigt sätt. (Härmä & Nasib, u.å.).

### **2.1.4 Kulturell hållbarhet**

Inom ramarna för kulturell hållbarhet finns bevarandet av traditioner, seder och språk. Genom att bevara och föra vidare kunskap till kommande generationer ökar också förståelsen för olika typer av kulturer och samhällen. Målet med kulturell hållbarhet är att främja olika typer av kulturarv samt förbättra samverkan mellan dessa. (Härmä & Nasib, u.å.).

## **2.2 Agenda 2030**

Agenda 2030 är en handlingsplan för hållbar utveckling utfärdad av medlemsstaterna i FN. Handlingsplanen utgörs av 17 mål, vilka berör alla världens länder. Syftet med Agenda 2030 är att på ett hållbart sätt avskaffa extrem fattigdom, trygga välfärden och göra samhällena mer jämlika på ett globalt plan. I huvudsak är det staternas ansvar att Agenda 2030 genomförs, men för att det ska lyckas behöver även företag, organisationer samt medborgarna bidra. (Utrikesministeriet, u.å.).

I och med att Agenda 2030 utförs globalt, innebär det att alla länder ska ha möjlighet att utvecklas. Framför allt de länder som lider av extrem fattigdom ska ha möjlighet att drivas framåt. De 17 strategiska målen, vilka visas i figur 1, bygger därmed på att samhället ska göras mer jämlikt på sådant sätt att alla ska ha rätt till ett värdigt liv och känna välbefinnande. Detta samtidigt som miljön ska gynnas och ekonomin blomstra. (Utrikesministeriet, u.å.).



Figur 1 Agenda 2030 - 17 mål för hållbar utveckling. (Utrikesministeriet, u.å.)

De mest centrala målen utgörs av människan och dess välbefinnande som utgångspunkt. Brist på utbildning och kunskap leder till fattigdom och ett ojämlikt samhälle, vilket i sin tur leder till att en daglig tillgång till mat och rent vatten inte är en självklarhet i stora delar av världen. (Utrikesministeriet, u.å.).

Förutom människan, så står även ekonomin och miljön i centrum för de globala målen. Med hjälp av återvinning och cirkulär ekonomi, förhindras farliga ämnen att spridas i naturen samtidigt som naturresurserna och ekosystemen får möjlighet att återhämta sig. Genom hållbar produktion och konsumtion minskas svinn och hållbarhet främjas. (Utrikesministeriet, u.å.).

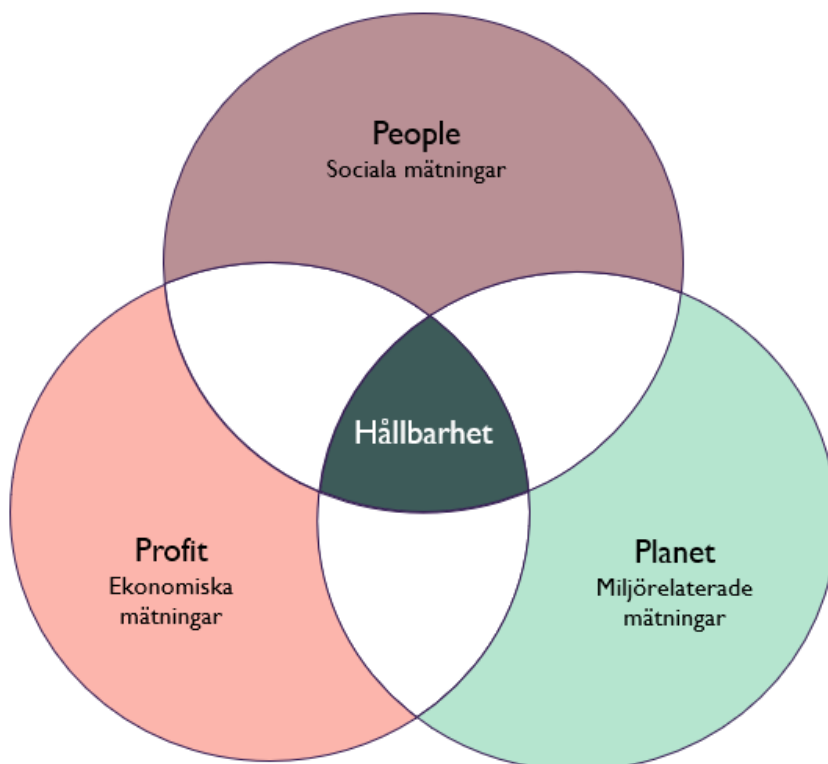
### 2.2.1 Agenda 2030 i Finland

I Finland styrs arbetet kring Agenda 2030 med hjälp av en nationell genomförandeplan utformad av regeringen. (Statsrådets kansli, u.å.) Vart fjärde år rapporterar regeringen till riksdagen, hur genomförandet av planen har gått samt vilka åtgärder som gjorts och metoder som använts. Förutom till riksdagen, ska framstegen även rapporteras till FN. (Utrikesministeriet, u.å.).

## 2.3 Triple bottom line

Triple bottom line (TBL) är ett verktyg vars funktion är att få ett bredare och mer holistiskt perspektiv på prestandan i ett företag. Verktuget utgör även en god grund för olika typer av rapporteringsmodeller och en hållbar ekonomistyrning. Triple bottom line inkluderar tre dimensioner: profit, people, and planet och det är balansen av dessa som utgör hållbarhet. Dimensionerna kan lättare åskådliggöras med hjälp av figur 2. (Hartmann, 2018).

Eftersom TBL fungerar som ett verktyg så saknas det en befintlig standard på hur det ska användas. Det är upp till företagen själva att anpassa verktuget till deras verksamhet för att tillgodose de egna behoven. Beroende på vem som använder TBL kan behoven variera, exempelvis kan TBL användas av chefer, personal och kunder på olika sätt. (Hartmann, 2018).



Figur 2 Venndiagram

### 2.3.1 Profit

Dimensionen för de ekonomiska mätningarna, profit, utgörs av företagets ekonomiska situation. Den ekonomiska situationen beräknas av såväl finansiella som icke-finansiella nyckeltal. De finansiella nyckeltalen kan exempelvis grunda sig på vinst och kassaflöden,

medan de icke-finansiella nyckeltalen kan utgå från relationer till leverantörer och faktorer som rör kvaliteten på en produkt eller tjänst. (Hartmann, 2018).

### **2.3.2 People**

Den sociala dimensionen, people, utgörs av företagets förmåga att hantera den sociala miljön, det vill säga mänskliga resurser. I den här dimensionen beaktas aspekter så som hälsa, jämlikhet och arbets säkerhet. Exempelvis möjlighet till utbildning och förebyggande av korruption, är faktorer vilka beaktas i den sociala dimensionen. (Hartmann, 2018).

### **2.3.3 Planet**

Den miljörelaterade dimensionen, planet, utgörs av företagets inverkan på miljön. Bland annat användning av naturresurser, utsläpp och energiförbrukning bedöms. Exempelvis användningen av återvunna material och förbrukning av förnybar energi är faktorer som kan tas i beaktan. (Hartmann, 2018).

### **2.3.4 Fördelar och nackdelar**

Fördelarna med TBL är att användaren får en bredare helhetsbild eftersom flera typer av hållbarhet tas i beaktan. Till skillnad från andra ekonomiska modeller, där endast de faktorer som berör ekonomin tas i beaktan, inkluderar TBL även miljön och de sociala aspekterna. Det här bidrar till att användaren får en mer holistisk bild över ett företags hållbarhet. (Hartmann, 2018).

Nackdelarna med TBL är att det finns höga förväntningar på resultatet. I synnerhet de sociala och miljörelaterade aspekterna kan vara svåra att mäta, vilket kan bidra till att en del viktiga faktorer helt faller bort (Hartmann, 2018). Även om alla faktorer framkommer så som önskat, är det inte möjligt att addera alla dessa till ett gemensamt resultat. Eftersom alla kategorier behöver bedömas enskilt, leder det i sin tur att en total helhetsbild inte framkommer på ett sådant sätt som vanligtvis förväntas (Westermarck, 2013).

## **2.4 Global Reporting Initiative**

Global Reporting Initiative (GRI) är ett av de mest kända ramverken för rapportering av hållbarhet. Tripple bottom line, vilket presenterades i kapitel 2.3, utgör grunden för GRI. GRI grundades år 1997 i Boston, USA, av non-profit organisationen CERES samt Tellus Institutet. Detta med stöd av UNEP, FN:s miljöprogram (Rimmel & Sabelfeld, 2018). GRI-riktlinjerna utkom för första gången år 2000 (G1) och har sedan dess uppdaterats fyra gånger. År 2006 lanserades den näst nyaste riktlinjen G3, för att sedan kompletteras med G3.1 år 2011. (Rimmel & Sabelfeld, 2018); (Global Reporting Initiative, u.å.) . Dessa två kommer specifikt att behandlas senare i det här kapitlet.

Syftet med GRI är, att med hjälp av enhetliga riktlinjer, enklare kunna jämföra hållbarhetsredovisningen mellan olika globala företag (Rimmel & Sabelfeld, 2018). På så sätt säkerställs det enklare att företagen följer och ansvarar kring principer som rör miljö, ekonomi och sociala aspekter. I dagsläget används GRI standarderna i över 100 länder och av mer än 10 000 olika organisationer, cirka 80% av världens största företag rapporterar enligt GRI. (Global Reporting Initiative, u.å.).

### **2.4.1 GRI-riktlinjen G3/G3.1**

GRI-riktlinjen G3 delas in i två delar, för att sedan ytterligare kompletteras av G3.1. I den första delen av G3 betonas innehållet i hållbarhetsredovisningen. Med andra ord ges ett ramverk för hur innehållet ska presenteras och avgränsas för att rapporteringen ska ha så hög kvalitet som möjligt. Rapporteringen ska ske enligt fyra olika principer: väsentlighet, intressenthänsyn, hållbarhetssammanhang och fullständighet. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

I den andra delen av G3 behandlas standardupplysningar. Standardupplysningarna används för att rapporteringen ska få ett mer strukturerat innehåll. Den andra delen av G3 är också uppdelad i tre kategorier: strategi och organisationens profil, management approach och prestationsindikatorer. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

### 2.4.2 G3 del 1 – rapporteringens innehåll

Med *väsentlighet* menas att företagen väljer att begränsa rapporteringen till enbart de faktorer vilka utgör en betydande inverkan på företaget ur ett ekonomiskt perspektiv. Till dessa faktorer ska även inkluderas sådana indikatorer och andra påverkande element, vilka kan bidra till konsekvenser för de befintliga eller kommande behoven. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

Vid uppgörandet av en rapport är det viktigt att ett företag tar hänsyn till sina *intressenter*. Genom att möta intressenternas förväntningar och ta hänsyn till deras intressen i hållbarhetsrapporteringen skapas ett mervärde för rapporteringen. Att ta hänsyn till precis alla intressenter är så gott som omöjligt, därför kan det bli svårt att ta beslut om hur rapporteringen ska avgränsas och för vilka intressenters fördel rapporteringen utförs. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

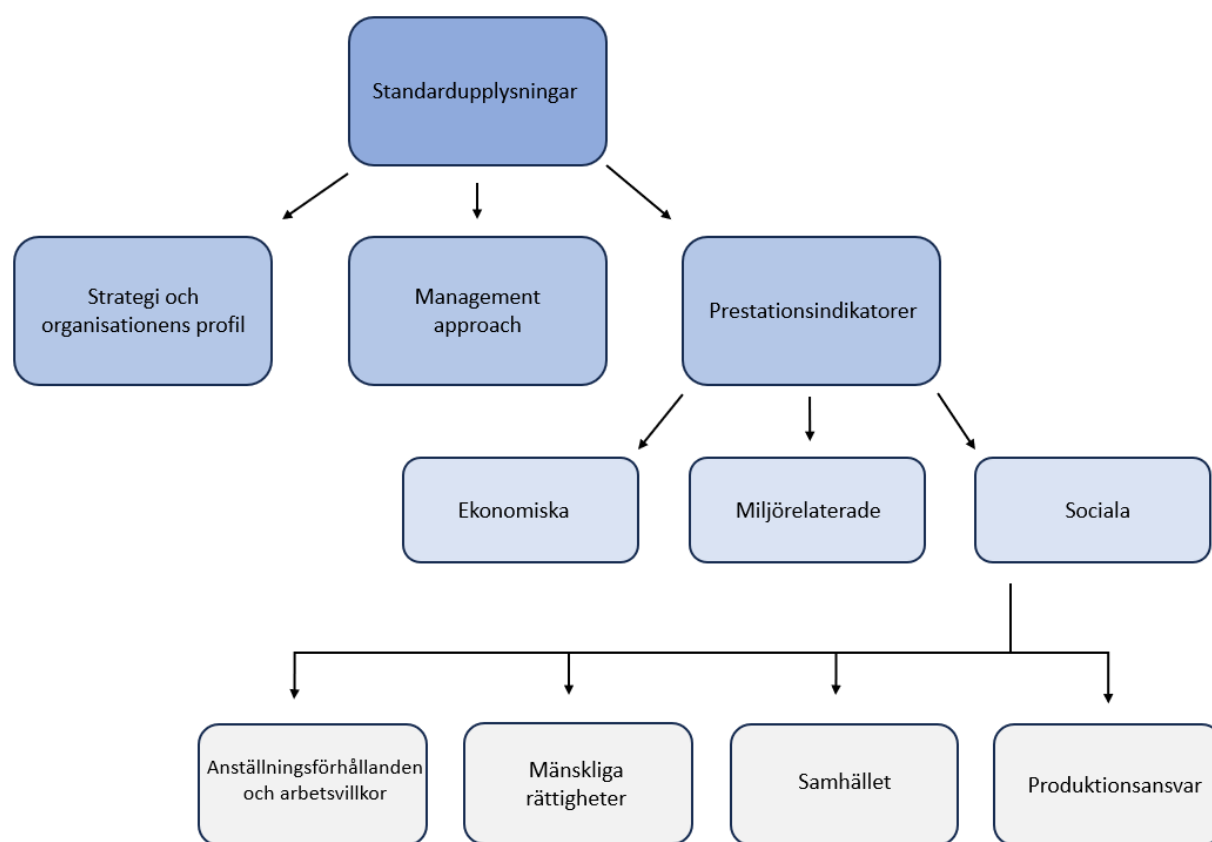
*Hållbarhetssammanhang* innebär att rapporteringen innehåller information om hur företaget samverkar och utvecklas i förhållande till miljön runt omkring. Exempelvis hur företaget uppfyller miljökrav från kommun och stat, men även hur företaget arbetar kring globala mål. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

Med *Fullständighet* menas i vilken utsträckning rapporten utformas. Rapportens avgränsningar samt tidsramen för rapporteringen är faktorer vilka beaktas. Fullständigheten är även kopplad till kvaliteten på rapporten samt det informativa innehållet. Metoden för insamlandet av informationen samt hur informationen sedan presenteras hör till rapportens fullständighet och är exempel på faktorer kopplade till kvaliteten. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

### 2.4.3 G3 del två – standardupplysningar

Standardupplysningarna, vilka innefattas av den andra delen av G3, finns till för att strukturera rapporten samt att förenkla valet av indikatorer. Som tidigare nämnt, är den andra delen fördelad i tre kategorier: strategi och organisationens profil, management approach och prestationsindikatorer. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

Den första kategorin, strategi och organisationens profil, står för företagets styrning och strategi. Den andra kategorin, management approach, behandlar förvaltningsstrategi. Den sista kategorin, prestationsindikatorer, består av ekonomiska indikatorer, miljörelaterade indikatorer samt sociala indikatorer. Kategorin för sociala indikatorer är ytterligare indelad i fyra underkategorier: anställningsförhållanden och arbetsvillkor, mänskliga rättigheter, samhället samt produktionsansvar. Uppbyggnaden av del 2 åskådliggörs enklare i figur 3. Eftersom arbetet avgränsats till social hållbarhet, kommer endast den prestationsindikatorn vilken rör det sociala att behandlas. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).



Figur 3 G3 - Standardupplysningar

Underkategorin *Anställningsförhållanden och arbetsvillkor* utgår från bland annat FN:s deklARATION om mänskliga rättigheter. Den här kategorin omfattar redogörelse för hur ledningen arbetar kring frågor som rör de anställda och kommunikationen mellan ledningen och de anställda. Jämlikhet och mångfald på arbetsplatsen är viktiga aspekter vilka beaktas i denna kategori. Även frågor gällande trygghet, kompetens och hälsa hos de anställda berörs. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

*Mänskliga rättigheter* inkluderar att företaget redovisar hur dessa tas i beaktan vid olika typer av handlingar. Frågor som rör exempelvis barnarbetskraft och kollektivavtal ingår i denna kategori. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

Påverkan på *samhället* är en kategori vilken också behöver inkluderas i rapporteringen. Information kring företagets samverkan med samhället runt omkring och potentiella risker ingår i rapporteringen. Även frågor angående företagets arbete gentemot korruption och konkurrens redogörs. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

*Produktionsansvar* är kategorin för redovisning av hur kunder påverkas av företagets produkter eller tjänster. Exempelvis säkerheten av produkten samt olika typer av märkning redogörs inom denna kategori. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

## 2.5 NSRS

Nordic Sustainability Reporting standard (NSRS) är en nordisk standard för hållbarhetsrapportering. Standarden har utvecklats genom samarbete mellan Finland, Norge och Sverige för att hjälpa små och medelstora företag att rapportera hållbarhet. Flera av Nordens stora produktionsföretag ställer om sin verksamhet enligt EU:s standarder kring hållbarhet och en grönare utveckling, vilket leder till att underleverantörerna också behöver anpassa sig till omställningen. I flera fall är underleverantörerna små och medelstora företag vilka inte är skyldiga att upprätta icke-finansiella rapporter för egen verksamhet, men kan bli tvungna att göra det på grund av att företaget som köper tjänsten kräver det. Det här innebär även att ju snabbare ett företag upprättar hållbarhetsrapportering, desto kraftigare konkurrensfördel får det. (Nordic Accountant Federation, 2021).

NSRS är utvecklat för tre olika målgrupper: små och medelstora företag, revisorer och slutanvändare. Syftet med NSRS är att revisorerna för små och medelstora företag ska använda standarden som ett hjälpmedel vid utformandet av en hållbarhetsrapport. Slut användaren, det vill säga kunder, leverantörer samt företagen själva, ska i sin tur ha möjlighet att dra nytta av rapporteringen i deras beslutsprocesser. (Nordic Accountant Federation, 2021).

Standarden är indelad i två olika nivåer, *NSRS Entry Level* och *NSRS Level 1*. Den förstnämnda är en nybörjarnivå och är utformad för användning enbart under det första året. Båda nivåerna inkluderar en implementeringsmanual samt ett implementeringsverktyg uppgjort i Excel, dessa är gratis att ta del av och använda. Efter en slutförd rapport, enligt NSRS, har företaget rätt att använda NSRS certifikat. Det finns skilda certifikat för *Entry Level* och *Level 1*, figur 4. (Nordic Accountant Federation, 2021).



Figur 4 Certifikat, *Entry Level* och *Level 1* (Nordic Accountant Federation, u.å.)

För att analysera de sociala aspekterna hos företaget används specifikt Steg 4 *väsentlighetsanalys*, förutom de sociala aspekterna ingår även de ekonomiska och miljörelaterade i det här steget. I de fall där administrativt arbete är den huvudsakliga sysslan, behöver inte den miljörelaterade delen tas i beaktan. Förbrukningen av exempelvis papper och engångsmuggar kan mätas men är inte nödvändigt för hållbarhetsrapportering, enligt figur 5. (Nordic Accountant Federation, 2023).

The organisations's primary source of material input	Examples	Is a material input disclosure necessary?
Office/administration-related waste	Wrongly printed paper, single use coffee mugs, sticky notes etc.	No
Production-related waste	Waste from a restaurant: as food waste, cardboard etc, or waste from a company within the building industry: as construction waste, hazardous waste etc.	Yes

Figur 5 Väsentlighetsanalys, miljö. (Nordic Accountant Federation, 2023)

Rapporteringen av de sociala aspekterna ska däremot vara mer ingående. Information om antalet anställda, könsfördelning, åldersgrupper samt utbildning och sjukfrånvaro är nyckeltal vilka tas i beaktan vid rapporteringen. Även utvecklingsförslag för att öka mångfald och diversitet samt balansering av åldersgrupperna ska inkluderas. (Nordic Accountant Federation, 2023) .

De ekonomiska aspekterna vilka hör till rapporteringen rör hållbara investeringar och hållbara val vid exempelvis inköp. Även planering kring förbrukning av material, energi samt utsläpp berörs i den ekonomiska rapporteringen. (Nordic Accountant Federation, 2023).

## 2.6 ESG – ansvarsrapportering

Ansvarsrapportering, även kallad ESG-rapportering, är en redovisning av företagets verksamhet gällande miljö- (environmental), sociala- (social) samt ekonomiska och administrativa aspekter (governance). I dagsläget är endast stora börsbolag skyldiga att upprätta ansvarsrapportering, men trots detta blir det allt vanligare att även mindre företag strävar efter att upprätta någon typ av ansvarsrapport. Vanligtvis görs ansvarsrapporteringen hos stora företag utgående från den internationella GRI-standarden, vilken nämnts i kapitel 2.4. För små och medelstora företag i Norden har en egen redovisningsstandard utvecklats (Nordic Sustainability Reporting standard) för att förenkla ansvarsrapporteringen, vilket introduceras i kapitel 2.5. Även den finska bokföringslagen utgör ett bra ramverk för ansvarsrapportering, vilket presenteras i kapitel 2.7. (Suomen Taloushallintoliitto ry, u.å.).

### 2.6.1 Environmental

De aspekter vilka redovisas kring miljö, *environmental*, utgår från företagets samverkan med miljön. Exempelvis företagets hantering av naturresurser, avfall och energiförbrukning är sådana faktorer som tas i beaktan då rapporteringen görs. (Suomen Taloushallintoliitto ry, u.å.).

### 2.6.2 Social

Inom de sociala aspekterna, *social*, rapporteras företagets förmåga att samverka med människorna och samhället runtomkring. Rapporten bygger på förhållande mellan leverantörer och kunder samt egen personal. Exempelvis jämlikhet på arbetsplatsen, anställningsförhållanden och produktansvar tas i beaktan. (Suomen Taloushallintoliitto ry, u.å.).

### 2.6.3 Governance

Företagets ekonomiska och administrativa aspekter, *governance*, rapporteras utgående från hur företaget styrs. Interna kontroller och revision, ledning samt aktieägarnas inverkan på företaget är exempel på faktorer som kan tas i beaktan vid rapportering. (Suomen Taloushallintoliitto ry, u.å.).

## **2.7 Icke-finansiell rapport enligt finsk lagstiftning**

Enligt kapitel 3 a i Bokföringslagen är företag av allmänt intresse skyldiga att upprätta en icke-finansiell rapport. I den icke-finansiella rapporten ska det framgå information kring huruvida företaget hanterar och tar hand om frågor som gäller miljö, sociala förhållanden och personal, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och mutor. (Bokföringslagen 1997/1336, 1997).

Den icke-finansiella rapporten ska byggas upp på ett sådant sätt att företagets affärsverksamhet samt verksamhetsprinciper framgår. Därefter ska det framgå vilka typer av risker som potentiellt kan uppstå, samt hur företaget i en sådan situation skulle hantera dessa. I rapporten ska även framgå icke-finansiella nyckeltal, vilka är av betydelse för företagets verksamhet. Nyckeltalen ska med andra ord basera sig på de faktorer som omnämndes i stycket ovan. (Bokföringslagen 1997/1336, 1997).

I dagsläget finns ingen specifik modell för hur rapporten ska utformas, utan företaget kan själva bestämma upplägget så länge informationen från 2§ i Bokföringslagen kapitel 3a framkommer i rapporten, se figur 6. Vid intresse från företagets sida får även internationella verksamhetsramar involveras och presenteras, detta kan ge en konkurrensfördel för internationellt verksamma företag. (Bokföringslagen 1997/1336, 1997). Bokföringslagen kan ligga som grund för exempelvis GRI-rapportering och ESG-ansvarsrapportering, vilka behandlades i kapitel 2.4 respektive 2.6.

**2 § (29.12.2016/1376)****Rapportens innehåll**

Rapporten ska åtminstone innehålla information om hur den bokföringsskyldige sköter frågor som gäller

- 1) miljö,
- 2) sociala förhållanden och personal,
- 3) respekt för mänskliga rättigheter,
- 4) bekämpning av korruption och mutor.

Information ska lämnas i den utsträckning som krävs för att konsekvenserna av den bokföringsskyldiges verksamhet ska kunna förstås.

Rapporten ska uppta

- 1) en kort beskrivning av den bokföringsskyldiges modell för affärsverksamheten,
- 2) en beskrivning av de verksamhetsprinciper som den bokföringsskyldige följer vid skötseln av de frågor som nämns i 1 mom. samt av de förfaranden som den bokföringsskyldige iakttar för att garantera tillbörlig aktsamhet,
- 3) resultaten av att de verksamhetsprinciper som avses i 2 punkten i detta moment har iakttagits,
- 4) en beskrivning av de viktigaste risker som anknyter till de frågor som nämns i 1 mom, och som sannolikt skadar den bokföringsskyldiges verksamhet om de realiserar så att i beskrivningen beaktas den bokföringsskyldiges affärsförbindelser, produkter och tjänster samt verksamhetens art och omfattning i övrigt samt en rapport om hur den bokföringsskyldige hanterar dessa risker,
- 5) de viktigaste icke-finansiella nyckeltal, som har betydelse för den bokföringsskyldiges affärsverksamhet.

**Figur 6 Icke-finansiell rapport enligt finska bokföringslagen (Bokföringslagen 1997/1336, 1997)**

Den icke-finansiella rapporten ska vara anknuten till företagets verksamhetsberättelse, men de behöver nödvändigtvis inte publiceras samtidigt. Alternativt kan den icke-finansiella rapporten offentliggöras på företagets hemsida senast inom sex månader från bokslutsdagen. Vid offentliggörandet behöver rapporten vara undertecknad och daterad. (Bokföringslagen 1997/1336, 1997).

Det är revisorns uppgift att kontrollera så informationen i den icke-finansiella rapporten stämmer. Om den skiljer sig från verksamhetsberättelsen är det revisorns skyldighet att inkludera det i revisionsberättelsen. (Bokföringslagen 1997/1336, 1997).

## 2.8 Hur mäts hållbarhet?

Hållbarhet mäts genom icke-finansiella nyckeltal. Ett icke-finansiellt nyckeltal berör inte direkt ett företags ekonomi, utan utgångspunkterna i beräkningen är exempelvis timmar eller antalet dagar med sjukfrånvaro. (Ax, Johansson, & Kullvén, 2018) En undersökning vilken gjorts bland 500 olika företag, i syfte att kartlägga användningen av icke-finansiella nyckeltal, resulterade i att dessa främst mäts om sambandet till finansiella nyckeltal är starkt. De icke-finansiella nyckeltalen baserades i undersökningen på ESG, vilket presenterades i kapitel 2.6. I undersökningen framkom även att det främst är stora bolag vilka gör den här typen av mätningar och att detta starkt hänger samman med de lagstadgade kraven på rapportering av hållbarhet. Deltagarna i undersökningen lyfte fram att det i framtiden troligen blir vanligast att beräkna nyckeltalen med utgångspunkt från sociala faktorer. (Grant Thornton Sweden Ab, 2023).

Med hjälp av icke-finansiella nyckeltal kan relevanta faktorer vilka berör kunder och anställda mätas, exempelvis kundnöjdhet och medarbetarnöjdhet. Flera av de icke-finansiella nyckeltalen har kopplingar till strategier, vilket på lång sikt påverkar företaget lika mycket som de finansiella nyckeltalen. (CFA Journal, u.å.).

## 2.9 Visselblåsare

Visselblåsare eller *whistleblower* är en person som rapporterar och avslöjar oegentligheter inom arbetsplatsen. Syftet med visselblåsning är att förhindra oetiska beteenden, så som exempelvis korrupktion och överträdelser. (Haapalehto, 2018). För att skydda visselblåsare och främja etiskt arbete, har Europeiska unionen utfärdat direktiv om att visselblåsaren inte på grund av rapportering får utsättas för hämnd på arbetsplatsen genom exempelvis uppsägning eller försämrade arbetsvillkor (Utrikesministeriet, u.å.).

Med EU:s direktiv som grund, har även Finland utformat en lag för att skydda visselblåsare. Lagen färdigställdes den 20 december 2022 och trädde i kraft den 1 januari 2023. Lagen kräver att företag och organisationer med fler än 50 personer anställda, ska upprätta en intern rapporteringskanal för överträdelser. Användaren av rapporteringskanalen får vara helt anonym, men den behöver inte vara det. Oavsett har den rapporterade personen rätt att få skydd vid rapportering, vilket innebär att rapporteringen inte får utgöra en risk för personens arbetsposition eller privatliv. En arbetsgivare har alltså inte rätt att avskeda en

arbetstagare som rapporterat om överträdelser. (Lag om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av EU-rätten och den nationella lagstiftningen 2022/1171, 2022).

## **2.10 Jämförelse av hållbarhetsrapportering**

För att få en bättre inblick i hur hållbarhetsrapportering kan se ut i praktiken görs en jämförelse mellan tre stora finska företag, KWH Group, Snellman samt Vasa Elektriska. Informationen om företagen hämtas från respektive företags hemsida samt verksamhetsberättelse och bokslut för år 2022. Genom arbetets avgränsningar, jämförs endast den del som rör social hållbarhet mellan företagen.

### **2.10.1 KWH Group**

På KWH Groups hemsida hittar användaren snabbt årsberättelsen på startsidan. Den är lättillgänglig och finns publicerad på finska, svenska och engelska. Då länken till årsberättelsen öppnas, är den första rubriken som användaren möts av "Hållbarhet i fokus". I inlägget skriver KWH Groups koncernchef Kjell Antus om utmaningar, mål och utveckling som skett under det gångna året. I och med KWH-koncernens internationella verksamhet, är de globala målen för hållbar utveckling ständigt högaktuella. Satsningar som gjorts under år 2022 i syfte om en hållbar utveckling, är bland annat en analys av hållbarhetsaspekter. Detta resulterade i en hållbarhetsstrategi, vilken planeras att tillämpas till verksamheten under år 2023. (Antus, 2023).

Längre ner under fliken årsberättelse finns ytterligare fördjupning i koncernens hållbarhetsstrategi. Strategin är utarbetad med hjälp av ESG, vilket presenterades i kapitel 2.6. I samband med utarbetandet av ESG-rapporteringen, utfördes en väsentlighetsanalys. Tillsammans med bland annat intressenter och personal togs de mest prioriterade frågorna fram, dessa redogörs i figur 7.

INTRESSENTGRUPP	PRIORITERADE OMRÅDEN
Ägare och styrelse	Trygg, säker och rättvis arbetsplats Klimatpåverkan och energianvändning Cirkulär ekonomi och grön teknik
Personal inom varje affärsgrupp	Trygg, säker och rättvis arbetsplats Klimatpåverkan och energianvändning Jämställdhet, mångfald och likabehandling
Affärsgruppernas ledning	Cirkulär ekonomi och grön teknik Aktivt ägandeskap och implementering av ESG Trygg, säker och rättvis arbetsplats
Finansiella rådgivare	Aktivt ägandeskap och implementering av ESG Transparenta affärsmetoder och anti-korruption Klimatpåverkan och energianvändning

#### KWH-KONCERNENS PRIORITERADE HÅLLBARHETSFRÅGOR

Prioritet	Fokus	Bevaka
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivt ägarskap och implementering av ESG i koncernbolagen</li> <li>• Främja cirkulär ekonomi genom innovation och grön teknik</li> <li>• Reducera klimatpåverkan och energianvändning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Säkerställa en trygg, säker och rättvis arbetsplats</li> <li>• Integrering av ESG i investeringsprocesser</li> <li>• Upprätthålla datasäkerhet och kundintegritet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Främja jämställdhet, mångfald och likabehandling</li> <li>• Proaktivt arbete för transparenta affärsmetoder och anti-korruption</li> </ul>

Figur 7 KWH-koncernens prioriteringar gällande hållbarhet (KWH-Group, 2023)

Från tabellen utläses att de prioriterade områden för ägare, styrelse och personal handlar om trygghet på arbetsplatsen. På en trygg arbetsplats behandlas alla likvärdigt och det råder jämställdhet. Även områden gällande teknik och energianvändning i förhållande till miljöpåverkan är prioriterat. (KWH-Group, 2023).

För affärsgruppens ledning och koncernens finansiella rådgivare är de prioriterade områden riktade mot implementeringen av ESG samt hållbarhet inom teknik och miljö. Även områden vilka berör affärsverksamheten och anti-korruption prioriteras.

### 2.10.2 Snellman

På Snellmans hemsida finns en skild flik märkt "ansvar". Därifrån hittar användaren information om Snellmans ansvarstagande kring de frågor vilka rör människa, miljö och produktion. Under dessa rubriker postas inlägg, vilka berör respektive område. Under

rubriken "människa", finns exempelvis ett inlägg vilket beskriver en nyutvecklad modell för personalens välbefinnande. Modellen handlar om tidigt stöd och syftet med denna är att personalen ska känna sig trygga på arbetsplatsen. Modellen utgår från att individen står i centrum och att stöd både på arbetsplatsen och i vardagen ska erbjudas från arbetsplatsen. Exempel på stöd kan vara ekonomisk rådgivning, stöd för hälsan och familjeliv. Snellman har även publicerat en policy kring arbetssäkerhet på sin hemsida. Policyn betonar de anställdas säkerhet och välbefinnande på arbetsplatsen. (Snellman, 2023).

Förutom information kring Snellmans arbete kring ansvarstagande, hittas även information kring Snellmans anmälningsskanal. En anmälningsskanal är av stor vikt för företagets sociala hållbarhet, då den ger anställda och kunder möjlighet att anmäla oegentligheter som rör arbetsplatsen. På hemsidan förklaras tydligt hur en anmälan görs, vem som utreder den samt när eventuell återkoppling fås. (Snellman, u.å.).

I Snellmans årsberättelse tas inte några icke-finansiella nyckeltal upp. Informationen på Snellmans hemsida finns publicerad på finska och svenska.

### **2.10.3 Vasa Elektriska**

Vasa Elektriskas hemsida finns tillgänglig på svenska, finska och engelska. Deras bokslut är publicerat på finska, men ett utdrag finns översatt till svenska. I Utdraget presenteras, förutom nyckeltal kopplade direkt till ekonomin, nyckeltal vilka rör personalen. Vasa elektriska inkluderar social hållbarhet i sin redovisning genom att exempelvis mäta utbildningsdagar per person, sjukdagar i genomsnitt samt genomsnittsålder. Mätningarna åskådliggörs i figur 8. (Vasa Elektriska, 2023).

Koncernens personal	2022	2021	2020
Antal anställda i genomsnitt under räkenskapsperioden (deltidsanställda proportionerade)	130	126	127
Fast anställda 31.12	118	112	107
Visstidsanställda 31.12	18	23	16
Sammanlagt 31.12	136	135	123
Personalens genomsnittsålder	42	43	42
Utbildningsdagar i genomsnitt per person	1,6	0,9	1,25
Sjukdagar i genomsnitt per person	4,9	2,7	3,0
Löner och arvoden under räkenskapsperioden	7 611 461	7 118 877	7 641 928

**Figur 8 Vasa Elektriskas mätning för social hållbarhet (Vasa Elektriska, 2023)**

#### **2.10.4 Slutsats**

Med hjälp av jämförelsen åskådliggörs tre stora finska företags redovisning av social hållbarhet. Av dessa tre, är det endast Vasa elektiska som redovisar sin mätning i siffror inkluderat i årsberättelsen. Däremot har KWH-Group och Snellman tydligare strategier kring hur de arbetar med social hållbarhet och hur detta tillämpas i praktiken. På Snellmans hemsida hittades även information kring företagets anmälningsskanal, vilket stärker företagets sociala hållbarhet.

#### **2.11 Kommunicera hållbarhet**

Kommunikation av redovisning har visat sig vara av nästan lika stort värde som mätningarna i redovisningen. Kommunikationen ger ett mervärde för slutanvändaren och ökar förståelsen för innehållet. Genom hållbarhetskommunikation vill många företag förmedla ett värdeskapande och förtroende för sina kunder, leverantörer och övriga intressenter. (Rimmel & Sabelfeld, 2018).

### **3 Empiri**

I den empiriska delen av arbetet presenteras metoderna vilka använts, samt företaget. Detta följs av en lägesanalys för att få en kort introduktion till nuläget innan resultatet presenteras.

#### **3.1 Metod**

Undersökningen är utformad som en fallstudie och baserar sig på kvalitativa metoder i form av intervjuer med företaget samt insamlande av information från deras hemsida och LinkedIn (Bryman & Bell, 2017). Informationen har sedan sammanställts och redogjorts för att skapa en helhetsbild av företagets nuvarande situation. Med hjälp av helhetsbilden fås en överblick av det befintliga arbetet kring social hållbarhet, vilket i sin tur gör det enklare att analysera och ge förslag till utveckling.

I intervjuerna har servicechef Raija Erkkilä, HR-direktör Ulla Mäkinen samt HR- och kommunikationskoordinator Sara Forsberg deltagit.

#### **3.2 Presentation av företaget**

Mico Botnia grundades år 2018 genom ett samarbete mellan Vasa stad och Vasa sjukvårdsdistrikt, för att gemensamt kunna ansvara för ekonomi- och lönetjänster. Efterhand kom även de andra Österbottniska kommunerna med i samarbetet. Genom det här samarbetet vill man trygga och garantera en god service i Österbotten. (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

Redan följande år 2019, anslöt sig staden Jakobstad till samarbetet. Där öppnades även ett kontor som idag har 15 anställda inom ekonomi- och lönetjänster. Hos Mico Botnia jobbar totalt omkring 75 sakkunniga. (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

Mico Botnia erbjuder organisationer inom den offentliga sektorn tjänster inom både lön och ekonomi. Tjänsterna som erbjuds innehåller bokföring och bokslut, inköpsreskontra, försäljningsreskontra, fakturering, betalningsrörelse, beräkning av resekostnader och löneräkning. Mico Botnia använder sig av moderna system för förvaltningen av ekonomi och löner. (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

När det gäller tolkningstjänster erbjuder Mico Botnia tolkar vid social- och hälsovårdstjänster, rättsinsatser samt bankärenden. Tolkningstjänsten erbjuds på flera språk, och om inte det önskade språket finns, kan en utomstående tolk beställas in. Det som inte erbjuds som tolkningstjänst är tolkning på teckenspråk. (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

Förutom tolkningstjänster, erbjuder även Mico Botnia översättningstjänster. Översättningstjänster erbjuds till såväl organisationer som privatpersoner. Det som erbjuds kan exempelvis vara översättning av körkort, betyg, meddelanden samt längre texter och promemorior. (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

I Mico Botnias strategi betonas bland annat fokus på kunden samt att personalen är kunnig, motiverad och välmående. Mico Botnias värderingar utgår från strategin och baserar sig på ansvarstagande, samarbete och respektfullt bemötande. (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

De tre viktigaste av Mico Botnias värderingar är:

”Pålitlig och ansvarsfull. Vi håller vad vi lovar. Vi verkar professionellt och etiskt, och vi förstår vilket ansvar vi har gentemot vår arbetsgemenskap, våra kunder, skattebetalarna och samhället.” (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

”Målmedvetet tillsammans. Genom samarbete tar vi oss dagligen närmare våra mål. Vi arbetar tillsammans över teamgränserna och utvecklar vår verksamhet i samarbete med våra kunder.” (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

”Respektfullt bemötande. Vi bemöter varandra och våra kunder på ett vänligt och respektfullt sätt varje dag.” (Mico Botnia Oy Ab, u.å.).

### **3.3 Lägesanalys**

I dagsläget saknar Mico Botnia konkret information kring hur företaget verkar ur ett hållbart perspektiv. Det finns ingen typ av ansvarsrapportering sedan tidigare trots att arbete kring exempelvis social hållbarhet finns.

I och med att det blir allt vanligare med rapportering av hållbarhet och att det i framtiden troligen kommer att krävas från små och medelstora företag, skulle påbörjandet av denna typ av rapportering i nuläget kunna gynna företaget under kommande år framöver.

## 4 Resultat

I det här kapitlet kommer resultatet av undersökningen att presenteras. En analys av personalens uppbyggnad, utbildning av personal samt arbets säkerhet görs. Detta följs av en djupare presentation av företagets nuvarande arbete kring personalens välmående.

### 4.1 Personalens struktur

Genom att beräkna och analysera personalens struktur fås en bättre helhetsbild över situationen. Redogörelsen baserar sig på uppgifter från år 2022 och 2023. De beräkningar vilka rör personalens struktur, tabell 1, utgår från den totala mängden anställda. Därifrån har antalet fastanställda, visstidsanställda, heltidsanställda samt deltidsanställda beräknats. Dessutom redogörs också antalet män och kvinnor av den totala mängden anställda.

Tabell 1 Personalens struktur

Personalens struktur		
	2023	2022
Fastanställda	71	101
Visstidsanställda	5	8
<b>Totalt</b>	<b>76</b>	<b>109</b>
Heltidsanställda	64	98
Deltidsanställda	12	11
<b>Totalt</b>	<b>76</b>	<b>109</b>
Antalet kvinnor	63	
Antalet män	13	
<b>Totalt</b>	<b>76</b>	

#### 4.1.1 Antalet fastanställda och deltidsanställda

Ur tabellen utläses att det totala antalet anställda år 2022 var 109 medan det under år 2023 minskat till 76 anställda. Orsaken till att personalen minskat drastiskt mellan mätningarna är att en del av personalen överförs till en annan arbetsgivare genom överlåtelse av verksamhet i september 2023.

Trots att personalantalet totalt sett minskat, har antalet fastanställda och visstidsanställda procentuellt sett inte ändrats enligt figur 9.



Figur 9 Antalet fastanställda och visstidsanställda år 2023 och år 2022.

#### 4.1.2 Antalet heltidsanställda och deltidsanställda

Antalet heltidsanställda och deltidsanställda har förändrats med sex procentenheter mellan år 2022 och 2023, så att antalet heltidsanställda minskat och deltidsanställda ökat enligt figur 10. Det här kan exempelvis bero på att anställda i pensionsåldern gått ner i arbetstid.



Figur 10 Antalet heltidsanställda och deltidsanställda år 2022 och år 2023.

## 4.2 Utbildning av personal

Utbildningar ordnas kontinuerligt relaterade till system och lagändringar. Förutom detta erbjuder även Mico Botnia möjligheten för personalen att delta i exempelvis förstahjälpenskolning. Under år 2023 hölls skolningen i januari och den är öppen för alla i personalen att delta i. För förpersonernas del har under år 2023 ordnats skolning i sex olika etapper.

## 4.3 Arbets säkerhet

Arbetskyddsnämnden är skyldiga att ansvara för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Till uppgifterna hör att hålla skolningar, garantera arbetsplatshälsovård och arbetshandledning. Även övriga frågor vilka rör personal, arbetsmiljö och gemenskap inkluderas i arbets säkerhet. Arbetskyddsnämnden består av representanter från arbetsgivaren samt från de anställda.

## 4.4 Välmående

Mico Botnia har ett välutformat arbete kring sina anställdas välmående. Förutom den lagstadgade arbetsplatshälsovården erbjuder Mico Botnia sina anställda att kostnadsfritt använda psykologtjänsten "Auntie". Även en "Eventarbetsgrupp" finns tillsatt för att öka personalens välmående och stärka samhörigheten på arbetsplatsen. Förutom detta har de anställda också möjlighet att ta nytta av förmåner inom kultur och motion.

För att samla in data kring de anställdas välmående skickas även en enkätundersökning ut årligen. Personalen har då möjlighet att anonymt föra fram åsikter och utvärdera arbetsplatsens välmående och arbetsklimat. Även en intern feedback-kanal finns tillgänglig där arbetstagaren kan ge utvecklingsförslag och feedback.

### 4.4.1 Auntie

Auntie är en förebyggande tjänst vilken erbjuder stöd för psykisk hälsa. Målet med tjänsten är en hälsosam och lycklig personal. Den bästa investeringen ett företag kan göra är att investera i personalen, en välmående personal bidrar till ett starkare företag. Tanken med Auntie är att erbjuda personalen stresshantering och motivation i ett förebyggande syfte. Bland annat erbjuds övningar och individuella samtal enligt eget behov. Auntie erbjuder

även ett verktyg för HR-anställda där det enkelt går att samla information kring användningen av tjänsten samt personalens välbefinnande. (Auntie Solutions, u.å.)

#### **4.4.2 Eventarbetsgruppen**

Eventarbetsgruppen finns till för att öka välmående på arbetsplatsen och stärka gemenskapen. Gruppen består i nuläget av fem medlemmar, vilka träffas en gång i månaden för att planera kommande evenemang. Eventgruppen undersöker vilka typer av evenemang som personalen önskar och anser att skulle öka trivseln på jobbet, för att sedan utforma evenemangen enligt det. Gemensamma bruncher på kontoret och pauspromenader är sådana typer av evenemang vilka eventgruppen ordnar. Dessutom står gruppen även för ordnandet av julfest, tyky-dagar och gemensamma afterwork.

Utåt syns eventgruppen även som representanter för Mico Botnia på exempelvis rekryteringsevenemang och presentationer i skolor.

#### **4.4.3 Kultur och motion**

Mico Botnia erbjuder de anställda möjlighet till kultur- och motionsförmåner i form av ett Smartumsaldo. Saldot delas ut till de anställda två gånger per år.

#### **4.4.4 Beröm kompisen**

Under hösten 2023 etablerades en ny kampanj på Mico Botnia. Kampanjen heter "Beröm kompisen" och syftet med kampanjen är att lyfta fram kollegor. Med hjälp av kampanjen kan vem som helst ge beröm åt en kollega för både litet och stort. Målet är att motivera varandra och visa uppskattning. Berömmen publiceras under månadens första vecka på den interna nyhetskanalen för alla att ta del av.

#### **4.4.5 Enkätundersökning**

En enkätundersökning kring personalens välmående görs årligen. Undersökningen skickas ut till alla anställda och är öppen i cirka två veckor, respondenten i undersökningen är anonym. I undersökningen som gjordes år 2022 svarade 83 av 111 respondenter, vilket gör att svarsprocenten uppgår till cirka 75%.

Svaren från enkätundersökningen behandlas och sammanställs för att sedan presenteras för personalen. Tillsammans diskuteras svaren och det finns möjlighet att ge utvecklingsförslag.

#### **4.4.6 Intern feedback-kanal**

En intern feedback-kanal finns även tillgänglig för Mico Botnias anställda. Med den interna feedback-kanalen vill man uppmuntra de anställda att ge utvecklingsförslag och feedback. Användaren av kanalen får själv välja om denna vill vara anonym eller inte.

## 5 Analys av resultaten

I det här kapitlet analyseras och diskuteras resultatet. Utgående från resultatet har även ett förslag på uppställning av relevanta mätningar gjorts. Mätningarna delas in i fyra olika kategorier: personal, välmående, säkerhet och utbildning. Tanken är att Mico Botnia ska kunna använda uppställningen som grund för ansvarsrapportering. Mätningarna ska sedan kunna jämföras mot de kommande åren och det finns även möjlighet att ändra uppställningen om något önskas tas bort eller läggas till. År 2023 kommer att bli utgångspunkt för verktyget. Verktyget i sin helhet kan ses i bilaga 1.

Med hjälp av resultatet kan det konstateras att Mico Botnia i dagsläget har ett välutformat arbete kring social hållbarhet, i synnerhet då det kommer till personalens välmående. Att personalen ska må bra och känna sig motiverade i sitt jobb är en av tyngdpunkterna i Mico Botnias strategi och betonas även i deras värderingar. En välmående och motiverad personal gör vanligtvis även ett bra arbete.

Trots att arbetet är välutformat saknas det till viss del information kring vilken konkret effekt de olika åtgärderna ger. Hur mäter man att välmående bland personalen ökar? I kapitel 5.1 har några förslag på mätningar listats, dessa hjälper förhoppningsvis till med att mäta den konkreta effekten av de nuvarande åtgärderna.

Mätningarna baserar sig på de sociala aspekterna vilka behandlats i teoridelen. Återkommande utgångspunkter så som jämlikhet, välmående och säkerhet behandlas exempelvis inom GRI-ramverket men även inom ESG-ansvarsrapportering och NSRS. För utformningen av verktyget samt en del av mätningarna har NSRS implementeringsmanual använts som inspirationskälla. Tanken med verktyget är att det ska uppfylla de sociala aspekterna vilka beaktas inom de olika rapporteringstyperna samt exempelvis verktyget triple bottom line.

## 5.1 Förslag på mätning

Den första kategorin, *personal*, behandlar uppbyggnaden av personalstyrkan. Det totala antalet anställda behöver användas som grund för flera beräkningar, varav det placerats först. Därefter inkluderas mätningarna vilka berör könsfördelning och genomsnittsålder. Med hjälp av att beräkna antalet kvinnor och män, åskådliggörs det enklare exempelvis hur jämlik arbetsplatsen är. Genom att ha kunskap om genomsnittsåldern på en arbetsplats kan flera faktorer vilka rör företagets produktivitet och arbetsstruktur beaktas. En hög medelålder kan indikera på att det småningom finns anställda vilka går i pension. Då kan det vara bra att redan på förhand börja planera kring hur resurser ska struktureras om samt när rekrytering blir aktuellt. En arbetsplats där genomsnittsåldern är ganska balanserad, det vill säga varken låg eller hög, är ofta en produktiv arbetsplats. Erfarna arbetstagare har vanligtvis bra koll på arbetet medan yngre arbetstagare kanske bidrar med smarta lösningar. Genom att kombinera olika ålderskategorier blir arbetsplatsen mer dynamisk och arbetsmiljön trevligare. Dessutom gynnar en balanserad genomsnittsålder mångfalden på en arbetsplats.

Genom att mäta den totalt utbetalda lönen, skapas ett nyckeltal vilket kan användas för budgetering, jämförelse mellan företag samt främjandet av jämställdhet. Mätningen kan spjälkas upp om så önskas, så att exempelvis den totalt utbetalda lönen mellan män och kvinnor jämförs.

Då man mäter antalet rekryteringar vilka gjorts externt respektive internt, kan flera olika synvinklar tas i beaktan. Interna rekryteringar betyder ofta att personalen är engagerad, lojal och vill fortsätta arbeta på den nuvarande arbetsplatsen fast med andra uppgifter. Dessutom är internrekrytering vanligtvis inte lika kostsamt som externrekrytering då exempelvis annonsering och intervjuer vanligtvis inte behövs i lika stor utsträckning. Extern rekrytering har även sina fördelar, ibland behövs nya perspektiv och kompetenser utifrån.

Det genomsnittliga antalet anställda per team bör hållas på en rimlig nivå utgående från arbetsplatsens uppgifter och resurser. Ett team med ett lagom antal arbetstagare har vanligtvis ett gott samarbete sinsemellan och en fungerande kommunikation. Förstås behöver arbetsbördan, utbildningsnivå och andra faktorer tas i beaktan då denna mätning analyseras.

En mätning vilken säger en del om klimatet på en arbetsplats är den genomsnittliga anställningstiden per anställd. Om den genomsnittliga anställningstiden är kort, indikerar det vanligtvis på att något på arbetsplatsen är dysfunktionellt. Det kan handla om både sociala faktorer och tekniska faktorer. Exempel på sociala faktorer vilka bidrar till en kort genomsnittlig anställningstid, kan vara dåligt arbetsklimat eller för stor arbetsbörda. Med hjälp av en enkätundersökning kring välmående på arbetsplatsen kan orsakerna till en eventuellt kort anställningstid framkomma. En lång anställningstid i genomsnitt per anställd bådär däremot gott för företaget, det indikerar på att personalen trivs och att arbetsmiljön är god. Då en välmåendeundersökning görs framträder även de faktorer vilka bidrar till att de anställda väljer att stanna kvar på en arbetsplats. Det är viktigt att dessa hålls på en jämn nivå för att de anställda ska fortsätta trivas på arbetsplatsen.

**Tabell 2 Personal**

Personal	2023	2024	2025	2026	2027
Totala antalet anställda					
Antalet anställda kvinnor					
Antalet anställda män					
Genomsnittsålder					
Total lön utbetald					
Antalet rekryteringar vilka gjorts externt/internt					
Genomsnittligt antal anställda/team					
Genomsnittlig anställningstid/anställd					

I den andra tabellen, tabell 3, mäts personalens välmående. Genom att mäta och analysera samtliga nyckeltal relaterade till välmående, är det enklare att åskådliggöra effekten och lönsamheten av de tjänster och åtgärder vilka tagits i bruk.

Den kanske viktigaste indikatorn för välmående på en arbetsplats är sjukdagar per anställd i genomsnitt. Ett lågt tal indikerar på en välmående och frisk personal. Målet är alltså att hålla talet så lågt som möjligt.

För att sedan analysera de verktyg som används för att öka personalens välmående kan antalet användare av exempelvis kultur- och motionsförmånen samt Auntie mätas. Ett stort antal användare tyder på att de anställda uppskattar förmånen och att den är värd att erbjudas i fortsättningen.

Genom att mäta antalet respondenter i välmåendeundersökningen redogörs hur många som valt att svara på frågorna och engagera sig. Utgående från detta kan man resonera kring tillförlitligheten på resultatet samt hur man ska få fler att svara på undersökningen. Välmående kan mätas utgående från flera frågor vilka ingår i välmåendeundersökningen och nyckeltal kan bildas enligt vad som är viktigt för företaget.

**Tabell 3 Välmående**

Välmående	2023	2024	2025	2026	2027
Sjukdagar/anställd i genomsnitt					
Antalet användare av kultur- och motionsförmånen					
Antalet användare av "Auntie"					
Antalet respondenter i välmåendeundersökningen					

I den tredje tabellen i verktyget, tabell 4, mäts säkerheten på arbetsplatsen. Att mäta säkerhet är svårt, men genom att beräkna antalet anmälda olycksfall kan man få en indikation på säkerheten. Det är värt att sträva efter ett så lågt tal som möjligt, eftersom det indikerar på att arbetsplatsen är säker och att det inte regelbundet sker olyckor. Även så kallade "nära på situationer" kan utgöra en typ av mätning om så önskas.

Under samma kategori involveras även antalet anmälda dataskyddsfall, vilket kanske är den vanligaste typen av "olyckor" på en administrativ arbetsplats. Utgående från antalet anmälda incidenter kan man göra bedömning på om det behövs mera utbildning inom dataskydd eller om någon annan typ av åtgärd behöver vidtas.

Sist och slutligen kan man även mäta antalet resurser vilka läggs ner på arbets säkerheten. Utgående från den typen av mätning får man en överblick hur mycket företaget väljer att satsa på en säker arbetsmiljö för de anställda.

Tabell 4 Säkerhet

Säkerhet	2023	2024	2025	2026	2027
Antalet anmälda olycksfall					
Antalet anmälda "nära ögat situationer"					
Antalet anmälda dataskyddsfall					
Antalet resurser vilka läggs ner på arbets säkerheten					

Den sista kategorin vilken analyseras, tabell 5, är utbildning. Utbildning är en viktig nyckel till förtroendeskapande och ansvarstagande. En utbildad personal ger mervärde till arbetsplatsen och ett större förtroende för kunderna. Antalet utbildningstimmar per anställd ger en vink om hur pass uppdaterad personalen är, samt intryck över företagets värderingar. Dessutom ökar de anställdas professionella utveckling om arbetsgivaren erbjuder olika typer av skolningar och fortbildningar.

Genom att mäta utbildningsnivån hos de anställda fås en bättre överblick över hur personalen arbetar tillsammans och hur de kompletterar varandra. Utbildning på olika nivåer specialiserar sig inom olika områden. Ett sammanplockat team med representanter från olika utbildningsnivåer kan öka produktiviteten hos ett företag. Att anställa folk med olika utbildningsnivåer bidrar även till mångfald och inkludering på arbetsplatsen.

Tabell 5 Utbildning

Utbildning	2023	2024	2025	2026	2027
Antalet utbildningstimmar/anställd					
Antalet anställda med yrkesexamen					
Antalet anställda med yrkeshögskoleexamen					
Antalet anställda med universitetsexamen/högre YH-examen					

## 5.2 Förslag till utveckling

I det här kapitlet presenteras förslag till utveckling, vilka framkommit från undersökningen och analysen av den befintliga situationen hos Mico Botnia.

En årlig redovisning gällande personalens uppbyggnad finns till viss del sedan tidigare. Genom att vidareutveckla redovisningen så att även sjukfrånvarodagar, löneuppgifter, samt utbildning inkluderas är en bra grund att utgå från då det kommer till ansvarsrapportering. Exempel på mätningar som kan tillämpas presenterades i resultatdiskussionen. En del av dessa är även kopplade till Mico Botnias strategi, vilket skulle stärka förtroendet för företaget.

Eftersom arbetet avgränsats till social hållbarhet, berördes inte frågor gällande ekonomisk hållbarhet. För att få en bättre helhetsbild av både social och ekonomisk hållbarhet, kunde NSRS vara ett bra verktyg för att rapportering av den totala hållbarheten. Eftersom både användarmanualen samt implementeringsverktyget finns tillgängliga gratis på nätet, är det både lättåtkomligt och användarvänligt.

Angående undersökningen gällande arbetstrivseln kunde det vara bra att inkludera frågan "Hur bra trivs jag på mitt arbete?" och utgående från detta skapa ett icke-finansiellt nyckeltal. Nyckeltalet skulle sedan inkluderas i rapporteringen och jämföras mellan åren. Trivseln på arbetsplatsen är en viktig indikator för de anställdas välmående.

Visselblåsning är ett väldigt aktuellt ämne, vilket hör ihop med social hållbarhet. Användningen av en sådan skulle öka transparensen i företaget och förbättra arbetsmiljön. Till kännedom har kommit att en sådan kanal kommer tas i bruk hos Mico Botnia i början av december 2023.

Sist och slutligen kunde informationen kring det befintliga arbetet med social hållbarhet sammanställas och presenteras på Mico Botnias hemsida. Då är det lättåtkomligt för intressenter, kunder och arbetssökanden att ta del av. Förutom detta kunde det finnas en separat intern kanal för att informera anställda, både nya och befintliga, kring hur företaget arbetar med hållbarhet. Där kan de tjänster och åtgärder vilka presenterades i resultatet nämnas och en del av mätningarna kunde publiceras för de anställda att ta del av.

## 6 Resultatdiskussion och avslutning

I det här examensarbete har ansvarsrapportering och social hållbarhet behandlats. Syftet med arbetet var att undersöka hur Mico Botnia i dagsläget arbetar med social hållbarhet och hur de kunde utveckla arbetet kring detta i framtiden. Målet var att kunna ge förslag på vilka typer av mätningar som kunde göras samt att bidra med utvecklingsförslag. Både syftet och målet har uppnåtts med hjälp av teorin, empirin och resultatdiskussionen.

I teoridelen presenterades aktuella teoriramar inom hållbarhet. För att få en helhetsbild och en djupare förståelse introducerades först globala och internationella modeller och bestämmelser, därefter riktades fokus på Europa, Norden samt Finland.

Empirin bestod av en undersökning utförd genom en fallstudie och intervjuer. Målet med undersökningen var att få fram hur det i dagsläget arbetas med social hållbarhet hos Mico Botnia. Utgående från undersökningen gjordes ett förslag på hur den sociala hållbarheten kunde mätas och utvecklingsförslag gavs. Mätningarna är tänkta att kunna användas som grund för ansvarsrapportering.

Ett förslag på vidare forskning skulle vara att jämföra de olika mätningarna mellan de olika åren för att sedan undersöka vilka åtgärder som gjorts för att få önskade resultat. Även en undersökning av ekonomisk hållbarhet skulle vara ett förslag. Tillsammans med den sociala biten skulle då en ansvarsrapport vara så gott som klar.

Det lönas att även hålla sig ständigt uppdaterad inom ämnet eftersom det kontinuerligt läggs till nya riktlinjer och direktiv. Exempelvis under år 2023 trädde ytterligare ett nytt EU-direktiv i kraft vilket berör hållbarhetsrapportering. Direktivet benämns som CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive, och innebär att antalet företag vilka behöver upprätta hållbarhetsrapportering ökar. Rapporteringen ska utformas enligt specifika standarder, så kallade ESRS. Precis som de teoretiska ramverk vilka behandlats i detta arbete, innebär ESRS rapportering av frågor vilka rör miljö, sociala aspekter samt företagsstyrning. (KPMG Ab, u.å.). En möjlighet till vidare forskning skulle därmed även kunna vara att undersöka hur implementeringen av direktivet fungerat i praktiken.

Arbetets reliabilitet handlar om hur resultatet från undersökningen skulle bli det samma om undersökningen gjordes en gång till (Bryman & Bell, 2017). Med stor sannolikhet skulle resultatet bli det samma om undersökningen gjordes på samma företag igen. Därmed kan det konstateras att arbetet är reliabelt.

Validiteten i arbetet är en bedömning av hur slutsatserna från en undersökning hänger ihop eller inte. Det handlar helt enkelt om undersökningen behandlar det som skulle undersökas. (Bryman & Bell, 2017). Jag anser att undersökningen behandlar de frågor och mål vilka problematiserades i inledningen, vilket innebär att undersökningen är valid.

För att dra några slutsatser kring arbetet kan man konstatera att det finns en djungel av olika teorier, riktlinjer och modeller för hållbarhetsrapportering. Trots detta har det varit svårt att hitta konkreta modeller och planer att gå efter. Speciellt då det kommer till social hållbarhet är valet av vilka indikatorer som ska tas med en smaksak och dessa bestäms beroende på vad företaget själv värderar och prioriterar. Social hållbarhet är ett ämne vilket troligen blir mer aktuellt i framtiden och småningom kommer även medelstora och små företag att behöva göra någon typ av rapportering. Genom att börja så snabbt som möjligt kan dessa företag få konkurrenskraftiga fördelar på marknaden.

Slutligen vill jag tacka Mico Botnia för att jag fått möjlighet att göra fallstudien med företagets information, samt Raija, Ulla och Sara för de givande diskussionerna och intervjuerna.

## 7 Litteraturförteckning

- Antus, K. (2023). *Hållbarhet i fokus*. Hämtat från [https://www.kwhgroup.com/sv/annual\\_report/arsberattelse-2022/koncernchens-oversikt/](https://www.kwhgroup.com/sv/annual_report/arsberattelse-2022/koncernchens-oversikt/)
- Auntie Solutions. (u.å.). *Hur fungerar Auntie*. Hämtat från <https://auntie.io/sv/tjanster/hur-fungerar-auntie#samtalspaket>
- Ax, C., Johansson, C., & Kullvén, H. (2018). *Den nya ekonomistyrningen*. Stockholm: Författarna och Liber Ab.
- Bokföringslagen 1997/1336. (1997). Hämtat från [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Liber Ab.
- CFA Journal. (u.å.). *What are Non-Financial Key Performance Indicators? (6 Important Indicators Included)*. <https://www.cfajournal.org/non-financial-key-performance-indicators/>.
- Global Reporting Initiative. (u.å.). *Om GRI*. Hämtat från <https://www.globalreporting.org/about-gri/>
- Grant Thornton Sweden Ab. (den 28 mars 2023). *Ny undersökning: Företag mäter icke-finansiella nyckeltal – om det ger klirr i kassan*. Hämtat från <https://via.tt.se/pressmeddelande/3343344/ny-undersokning-foretag-mater-icke--finansiella-nyckeltal-om-det-ger-klirr-i-kassan?publisherId=3236549>
- Haapalehto, S. (den 4 12 2018). *Visselblåsare anger oegentligheter*. Hämtat från <https://www.kommunforbundet.fi/blogg/2018/visselblasare-anger-oegentligheter>
- Hartmann, B. (2018). *Redovisning för hållbarhet*. Stockholm: Sanoma Utbildning.
- Härmä, T., & Nasib, N. (u.å.). *Centrala begrepp inom hållbar utveckling*. Hämtat från <https://www.oph.fi/sv/centrala-begrepp-inom-hallbar-utveckling>
- KPMG Ab. (u.å.). *Vad innebär ESRS - EU:s nya standard för hållbarhetsredovisning?* Hämtat från <https://kpmg.com/se/sv/home/tjanster/hallbart-foretagande/rapportera/esrs.html>
- KWH-Group. (2023). *Årsberättelse 2022*. [https://www.kwhgroup.com/wp-content/uploads/2023/04/KWH\\_arsberattelse\\_2022\\_web.pdf](https://www.kwhgroup.com/wp-content/uploads/2023/04/KWH_arsberattelse_2022_web.pdf).
- Lag om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av EU-rätten och den nationella lagstiftningen 2022/1171. (2022). Hämtat från [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- Mico Botnia Oy Ab. (u.å.). *Om oss*. Hämtat från <https://www.micobotnia.fi/sv/foretaget/>
- Nordic Accountant Federation. (2021). *Nordic Sustainability Reporting Standard*. Hämtat från <https://www.nsr.eu/the-standard/why>

- Nordic Accountant Federation. (2023). *NSRS Implementation Manual*. Nordic Accountant Federation. Hämtat från [https://assets.website-files.com/5ec3a3844d452c4802921c30/6480690fbbbc71169f66dd78\\_NSRS%20ImplementationManual\\_Entry%20Level.pdf](https://assets.website-files.com/5ec3a3844d452c4802921c30/6480690fbbbc71169f66dd78_NSRS%20ImplementationManual_Entry%20Level.pdf)
- Nordic Accountant Federation. (u.å.). *NSRS Certification Labels*. Hämtat från <https://www.nsr.eu/reports/nsrs-certification-label>
- Rimmel, G., & Sabelfeld, S. (2018). *Redovisning för hållbarhet*. Stockholm: Sanoma utbildning.
- Snellman. (den 3 oktober 2023). *Familjeförtaget Snellmans modell för tidigt stöd är hörnstenen i personalens välbefinnande*. Hämtat från <https://snellman.fi/sv/manniskor/familjefortaget-snellmans-modell-for-tidigt-stod-ar-hornstenen-i-personalens-valbefinnande/>
- Snellman. (u.å.). *Snellman-koncernens anmälningsskanal*. Hämtat från <https://snellman.fi/sv/snellman-koncernens-anmalningskanal/>
- Statsrådets kansli. (u.å.). *Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling*. Hämtat från <https://kestavakehitys.fi/sv/agenda20301>
- Suomen Taloushallintoliitto ry. (u.å.). *ESG- eli vastuullisuusraportointi*. Hämtat från <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/esg-eli-vastuullisuusraportointi/>
- United Development Programme. (den 04 10 2017). *Vad betyder hållbar utveckling?* Hämtat från <https://www.globalamalen.se/fragor-och-svar/vad-betyder-hallbar-utveckling/>
- Utrikesministeriet. (u.å.). *Agenda 2030 – de globala målen för hållbar utveckling*. Hämtat från <https://um.fi/agenda-2030-de-globala-malen-for-hallbar-utveckling>
- Utrikesministeriet. (u.å.). *Visselblåsarskydd*. Hämtat från <https://um.fi/visselblasarskydd>
- Vasa Elektriska. (2023). *Verksamhetsberättelse och bokslut 2022*. Hämtat från <https://www.vaasansahko.fi/sv/om-vasa-elektriska/verksamhetsberattelse-och-bokslut-2022/>
- Westermarck, C. (2013). *Hållbarhetsredovisning*. Lund: Författaren och Studentlitteratur Ab.

