

Tidningen Balans



Anna Hed, EY



Annika Svanfeldt, PwC



Beata Lihamar, BDO



Catrin Åkerlund, Grant Thornton



Cecilia Althin, EY



Cecilia Nicander, Grant Thornton



Emma Loven, KPMG



Emma Benemark, Aspia



Helena Nyqvist Johnson, Deloitte



Helena Böhlmark, KPMG



Johanna Hagström Jerkeryd, KPMG



Karolina Palin, PwC



Katarina Edholm Lindgren, BDO



Linda Täpp, Aspia



Malin Johansson, Grant Thornton



Marie Baumgarts, KPMG



Matilda Bergström, KPMG



Michaela Nilsson, EY



Miya Dyme, BDO



Outi Alestalo, EY



Sandra Larsson, Aspia



Sandra Winquist, Grant Thornton



Sara Köningslehner, BDO



Therese Malmgren, KPMG



Therése Østergaard, Aspia



Therese Utengen, Grant Thornton



Viyan Haji Mannesson, Deloitte



Victoria Ingvarsson, PwC

NYINVALDA

ger hopp om ökad jämställdhet



ERBJUDANDE
**20%
RABATT**
Gäller hela april
Endast nyköp

Stora Onlinekurspaketet

– säkra din fortbildning och dina utbildningstimmar!

Med Stora Onlinekurspaketet får du som redovisningskonsult tillgång till fler än 60 onlinekurser inom skatt, personal och redovisning. Till en låg månatlig kostnad har du tillgång till den utbildning du behöver för såväl din fortbildning som ditt behov av att bli uppdaterad på nyheter.

Du som behöver utbildningstimmar för att upprätthålla din kompetens och din auktorisation kan på ett tids- och kostnadseffektivt sätt uppfylla utbildningskraven.

Kurserna hålls av några av landets främst experter inom skatt, redovisning och personal.



Läs mer och beställ med 20% rabatt på:

bjornlunden.se/stora-onlinekurspaketet

Eller beställ här:



BJÖRN LUNDÉN ●
– redovisningsbyråns bästa vän



LEDARE
CHARLOTTA MARTÉNG



FOTO: KATE DESIGNSTUDIO

28 nya förebilder i branschen

” Jag önskar att jämställdheten skulle vara så självklar att det inte behövdes kvinnliga förebilder, men där är vi inte än”. Så säger Anna Hed, nyinvald delägare på EY.

För hur vi än vrider och vänder på det går det inte att komma ifrån det faktum att kvinnliga förebilder behövs och kan vara avgörande för vilka val unga på väg in i revisions- och rådgivningsbranschen gör.

På omslaget lyfter vi de 28 kvinnor som valts in som nya delägare på FAR:s största medlemsbyråer under 2022. Tre av dem berättar sin historia i tidningen, i det här numret där vi ägnar jämställdheten i branschen lite extra uppmärksamhet.

Balans jämställdhetsundersökning har blivit ett återkommande inslag och vi vet att många där ute håller lite extra koll på hur just deras byrå ligger till.

DE SENASTE TIO åren har andelen kvinnliga delägare på FAR:s medlemsbyråer ökat och i år passerade siffran för första gången 30 procent. Det betyder att i snitt är tre av tio delägare kvinnor. Slutsats? Det går åt rätt håll, men det går långsamt mot jämställdheten på delägarnivå.

Men jämställdhet handlar ju om så mycket mer än män och kvinnor. Hur relevant är det att fortsätta att mäta jämställdhet genom att bara titta på könsfördelningen? För första gången har Balans lyft frågan hos byråerna om de har någon erfarenhet av jämställdhetsarbete som inkluderar även icke-binära och transpersoner. Något alla är överens om är att inkludering och mångfald är väldigt viktigt. Men på det här området finns fortfarande mycket kvar att göra.

CHARLOTTA MARTÉNG, chefredaktör för Balans.
Hör gärna av dig till mig på charlotta.marteng@far.se

 FÖLJ OSS PÅ LINKEDIN

Innehåll

NUMMER 2 2023



7 3 frågor

Nu ställs allt högre krav på skatterådgivarna.

8 Aktuellt

Så många anställs i branschen 2023. Oro över arbetet med ny skatt. Uppdragsavtal blev räddningen.

14 Porträttet:

Mathias Arvidsson

KPMG:s nya VD vill hitta talangerna som skapar relationer med framtidens kunder.

20 Fokus:

Jämställdhetsundersökning

Andelen kvinnliga delägare når för första gången över 30 procent.

29 Min karriär

Elina Malmström låter magkänslan styra.

30 Vår byrå

CC Young har ett ben i musiken och ett i skattens värld. Vinylspelaren har en central plats på kontoret.

34 Debatt

E-fakturerings är en nödvändighet för att inte halka efter i digitaliseringen, skriver Per Willstedt på Aspia.

36 Expertfrågan

Penningtvätt väcker många frågor. Så svarar experten Pernilla Thelin.

40 FAR-sidorna

Vem blir Årets framtidbyrå? FAR söker nya kvalitetskontrollanter. Karin direkt.

42 Krönika: Pernilla Lundqvist

Hur har utvecklingen av K-regelverken sett ut?

Så växte de sin byrå rekordsnabbt

På sex år har deras redovisningsbyrå växt med mer än 500 procent och 2022 utsågs de till Gasellföretag. Vad är det som gör Redo till en framgångsbyrå? Delägaren Johanna Ottvar delar med sig.

Allt började när de tre delägarna jobbade på större byråer men saknade att få jobba mer nära ägarna till bolagen de samarbetade med.

– För oss är det viktigt att lära känna kunden bakom företaget för att ta reda på hur de tänker kring sin verksamhet, men också hur de arbetar med sin administration och ekonomi idag - och hur kunden skulle vilja ha det. På så sätt kan vi anpassa våra tjänster och hur vi kan jobba tillsammans på bästa sätt.

Automatiserade processer och siffror live

Redo jobbar med processer där så mycket som möjligt är automatiserat och underlagen kommer in via appar direkt in i Visma eEkonomi.

– Eftersom vi jobbar automatiserat har kunderna många siffror "live" och vi brukar ha kontakt med kunden veckovis eller varannan vecka.

– Visma Advisor är kärnan i vår verksamhet. Där har vi bevakningslistor, kundregistret, tidrapportering, fakturering och därifrån kommer vi åt alla program. Vi ser om allt är klart i slutet av en månad, att vi når målen och hur bokslutsarbetet går för hela byrån. Varje medarbetare har sina kunder som man är ansvarig för men vi hjälps åt och fördelar arbetet.

Johanna berättar att Redo jobbar med fasta priser men att priset beror på vilka delar som kunden vill ha, volymen på leverantörs- och kundfakturor, vilken bank kunden har, om det finns lager osv. Ett koncept som fungerar väl och Redos nya kunder kommer nästan uteslutande via rekommendationer.

Snabbare tillväxt än planen kräver flexibilitet

Byrån har vuxit mycket snabbare än delägarna hade tänkt från början och efter fem år var de redan tio medarbetare.

Att växa snabbt har sina utmaningar och det gäller att vara anpassningsbar, menar Johanna. Hon ger som exempel att de till en början inte ville ha någon byråledare men att de behövde tänka om när de blev fler medarbetare.

– Ju fler man blir, desto fler rutiner och processer behövs. Det är både svårare och enklare för det är mer förarbete men också lättare om någon är frånvarande. Därför är det viktigt att vi har gemensamma mål och gemensamma kunder, inte mina och dina kunder.

Nycklarna till framgång

En framgångsfaktor är att Redo startades av tre delägare som kompletterar varandra och har samma grundvärderingar. Johanna anger också löpande ägarmöten som en viktig del av resan.

– I våra ägarmöten satte vi vår värdegrund som är att vi vill att byrån ska ha engagemang, vara tillgänglig, öppen och nytänkande. Det genomsyrar allt, även val av lokal, att det ska vara tillgängligt och lätt att bara kunna komma förbi. På ägarmötena tar vi också upp allt från medarbetarutveckling till om vi behöver ett nytt IT-system och hur ekonomin går.

Arbetsklimatet i fokus

– Vi fokuserar mycket på våra medarbetare. Vi har till exempel en bonus till samtliga medarbetare som baseras på det totala resultatet för året.

– Alla arbetsuppgifter är viktiga och vi har av den anledningen ett rullande schema för receptionen. Vi är också tydliga med att vi är tre delägare idag men att det inte alltid kommer att vara så utan på sikt kommer vi att utöka antalet.

Varje morgon har byrån ett REDO-för-dagen-möte på tio minuter där man går laget runt och checkar av läget, delar tips och trix och kollar av om någon behöver hjälp. Morgonmötet är viktigt för att stärka gemenskapen.



Johannas tips till dig som vill växa din byrå:

1. Skapa en trivsamt arbetsplats och arbetsmiljö, trivs medarbetarna så trivs kunden.
2. Våga testa ny teknik och använd så mycket automation som möjligt.
3. Var engagerad i kunderna och skapa bra rutiner tillsammans med kunden.



**Köp ett lagerbolag av oss idag.
Under dagen kan du lämna ett startklart
aktiebolag till din kund.**

Köp ett lagerbolag av oss så slipper du och din uppdragsgivare väntetiden hos Bolagsverket. Våra lagerbolag ligger färdiga för start. Varför ska du köpa just av oss? Här får du tre skäl:

Direkt besked om företagsnamn!

Vi bedömer företagsnamnet utifrån vår erfarenhet.

Vi känner Bolagsverket

Du får nytt företagsnamn utan onödig fördröjning tack vare bra förhandsbedömningar och egen praxisbank.

Vi säljer inte till vem som helst

Vi vill endast sälja till seriösa förvärvare. Våra lagerbolag kan därför bara köpas av advokatbyråer, revisionsbyråer samt på rekommendationer.

Ring oss redan idag! 060-16 81 50



Bolagsrätt

Postadress: Box 270, 851 04 Sundsvall
Besöksadress: Köpmangatan 1
060 -16 81 50 info@bolagsratt.se www.bolagsratt.se

Tidningen Balans



Charlotta Marteng

Chefredaktör och ansvarig utgivare
charlotta.marteng@far.se
08 506 112 49

Kristina Israelsson

Skribent
kristina.israelsson@far.se
08 506 112 28



Nina Larsson

Skribent
nina.larsson@far.se
08 402 75 22

Dan Håfström

Skribent
dan@kate.nu
070 969 74 82



PRODUKTION

Grafisk form och layout
Kate designstudio

Omslag
Kate designstudio

Tryck
PunaMusta 2023, ISSN 2001-5925

Medlem av Sveriges Tidskrifter
TS-kontrollerad fackpressupplaga
8 700 (2021/2022)

ANNONS

Mikael Wallenius
Swartling & Bergström Media AB
073 270 70 76
mikael@sb-media.se

PRENUMERATION

077 045 71 24
balans@prensenservice.se
FAR-medlem: medlem@far.se

ADRESS

Införda artiklar återger författarna
eller skribenternas åsikter och
behöver inte motsvara FAR:s.

Box 6417, 113 82 Stockholm
tidningenbalans.se



FAR 100
1923-2023

Balans ges ut av FAR AB. FAR är en branschorganisation inom redovisning, revision och rådgivning, och är ett av Sveriges största privata utbildningsföretag. FAR har cirka 5000 medlemmar och 1000 anslutna medlemsföretag. FAR:s medlemmar är auktoriserade revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonsulter och specialister samt små och stora företag inom redovisning, revision och rådgivning.

Nämn en utmaning du ser den närmaste tiden för skatterådgivare?

Skatterådgivarna måste på ett helt annat sätt än tidigare vara pålästa på utvecklingen på EU-nivå även när det gäller direkt beskattning för företag. För att kunna lämna bra och framåtriktad rådgivning måste skatterådgivarna även följa förslag och initiativ från OECD. Eftersom det dessutom ofta är kort tid mellan förslag och införande behöver alla vara pålästa tidigt i processen.

Du har i en tidigare intervju i Balans varnat för det höga tempot i skattelagstiftningen. Vilka risker ser du?

Att det helt enkelt riskerar att bli för dålig kvalitet på lagstiftningen. Detta kan medföra att det blir svårt att göra rätt för företagen. Rättssäkerheten blir också lidande om lagtexten är oklar eftersom det minskar förutsebarheten i rättstillämpningen. Dessutom räcker det inte alltid med att tolka bara de svenska förarbetena utan en skatterådgivare måste i vissa fall även tolka såväl EU-direktiv som material från OECD.

Vad innebär det att EU får allt större påverkan på de direkta skatterna?

Vi har varit vana vid att EU genom ett direktiv har haft påverkan på främst momsreglerna. Nu ser vi tydligt ett ökat internationellt inflytande också på inkomstbeskattningen för företag. När EU får större inflytande minskar således Sveriges inflytande över sin egen skattebas och därmed minskar också möjligheterna för lagstiftaren att ta hänsyn till specifika svenska förhållanden vid utformningen av skattereglerna för företag.

MICHAEL JOHANSSON

Yrke:

Auktoriserad revisor, partner på KPMG, ordförande i FAR:s remissgrupp skatt.

Ort:

Växjö.

3 frågor

Högt tempo i skattelagstiftningen och allt större påverkan från EU på de direkta skatterna ställer allt högre krav på skatterådgivarna. Det menar skatteexperten Michael Johansson.

text: Kristina Israelsson foto: Jonas Ljungdahl

Fler specialister rekryteras till branschen.



FOTO: GETTY IMAGES

Nyexaminerade poppis i branschen

Revisions- och rådgivningsbranschen räknar med att nyanställa mer än 3150 nya medarbetare under 2023. Av dessa är drygt hälften nyexaminerade.

NÄR VARSLEN DUGGAR tätt i andra branscher står revisions- och rådgivningsbranschen stadigt. Revisorer, redovisningskonsulter, lönekonsulter, skatterådgivare och andra specialister behövs hos företagen i både hög- och lågkonjunktur.

Balans enkät hos Big 8 visar att behovet av arbetskraft i princip ligger på samma nivå som

2022. Förutom de traditionella kompetenserna i branschen kommer flera av byråerna att rekrytera specialister, bland annat med inriktning mot IFRS, hållbarhet och it.

Mazars är en av byråerna som sätter hållbart medarbetarskap högt på agendan. Det handlar om allt från att hitta balans i livet till ersättningsfrågor och friskvårdstimmar.

– Vi arbetar ständigt med att inventera önskemål och behov från våra medarbetare för att utreda vad som är betydelsefullt för dem.

Det är viktigt för oss att växa ansvarsfullt och tillväxten måste gå hand i hand med dessa frågor, säger Jenny Alstierne, HR-chef på Mazars. ◉

Charlotta Marténg

► Enkäten med byråernas svar hittar du på tidningenbalans.se

FOTO: PWC



”Den digitala utvecklingen borde leda till en förnygring av medelåldern i styrelserna, men trenden är snarare att ledamöterna blir äldre.”

Anna Gustring Boman, ansvarig för PwC:s årliga studie om styrelsearbete.

Över 3000 kvalificerade revisorer

När Revisorsinspektionen publicerade statistik över antalet kvalificerade revisorer i Sverige i början av mars var siffran över 3000 för första gången på länge. Det var dock inte med stor marginal då antalet kvalificerade revisorer i Sverige hamnade på 3 001. Av dessa var 2760 auktoriserade revisorer och de godkända revisorerna 241.

Bolagsverket ändrar i register

I Balans nr 1 berättade vi om beslutet från EU-domstolen som innebär att information om verklig huvudman inte längre ska vara tillgänglig för allmänheten. För att myndigheter och verksamhetsutövare som revisorer och redovisningskonsulter fortfarande ska ha tillgång till registret har Bolagsverket nu tagit fram en lösning som gäller från och med den 16 februari 2023.



– För att söka information måste du, precis som tidigare, logga in med exempelvis mobil

BankID. Det nya är att du sedan måste berätta vad du ska använda uppgifterna till, säger **Dani Dawoodson**, chef för infrastruktur-tjänster och informationsförsörjningsavdelningen på Bolagsverket i ett pressmeddelande.

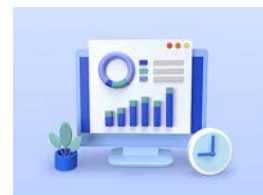


FOTO: GETTY IMAGES

Krav på digital inlämning av ÅR närmar sig

Från och med 2026 kan det bli krav på att lämna in årsredovisningen digitalt för majoriteten av alla aktiebolag. Det framgår av ett delbetänkande i utredningen Bolaget som brottsverktyg. Utredningen föreslår att det ska bli obligatoriskt med digital inlämning för drygt 95 procent av alla aktiebolag.

Rapport om redovisning av biologiska tillgångar

PÅ UPPDRAG AV Bokföringsnämnden, BFN, har KPMG tagit fram en rapport som belyser hur växande gröda och andra biologiska tillgångar redovisas i praxis i dag samt hur denna praxis förhåller sig till årsredovisningslagen och BFN:s K-regelverk.

I rapporten redogörs kort för hur den internationella redovisningsstandarden behandlar biologiska tillgångar och hur regleringen ser ut i övriga nordiska länder. I rapporten diskuteras också om en ändring i förhållande till praxis är önskvärd, hur biologiska tillgångar i så fall bör redovisas och vilka konsekvenser en ändrad redovisning kan få. Rapporten är avgränsad till levande växter

där själva växten skördas, det vill säga spannmål och träd. BFN har tagit emot rapporten men vid denna tidnings pressläggning inte tagit ställning till dess innehåll. ◉

ÅRL, K-regelverk och biologiska tillgångar.



FOTO: GETTY IMAGES

Effektivisera dina processer, utan att tumma på lagkraven.

Capego KYC

Wolters Kluwer



ARBETSRÄTTSKRÖNIKA
ANNELI LÖNNBORG



FOTO: KRISTOFER HEDLUND

Jämställdhetspolicy = bra arbetsmiljö?

Det finns i dag inget lagkrav på att en arbetsplats ska ha en jämställdhetspolicy men Arbetsmiljöverket har tydligt uttalat att utan ett jämställdhetsperspektiv kan arbetsgivare inte bedriva ett kvalitativt systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt Arbetsmiljöverket måste arbetsmiljöarbetet bedrivas genusmedvetet för att synliggöra strukturerna som driver den arbetsrelaterade ohälsan.

Jag sitter på gruppchefsmöte och runt omkring mig sitter sex män. Jag sitter i teamsmöte med skiljedomaren och motpartsombuden i ett pågående skiljeförfarande och jag räknar på skärmen till fyra män, och jag. Jag äter lunch med styrelsen för ett klientbolag och runt bordet sitter sju män och jag.

JAG TÄNKER SÄLLAN längre på att jag ofta är ensam kvinna i alla dessa sammanhang men stundtals kommer frågan över mig – varför sitter inte fler kvinnor runt bordet? Den kanske mer oroväckande frågan jag borde ställa mig är - när slutade jag att reflektera över att inga runt bordet eller på skärmen är kvinnor? Det är på något sätt som att jag gett upp för faktumet att "så här är det".

Att arbeta med jämställdhet är ett konstant pågående arbete som går stick i stäv med tanken att ge upp och retirera för faktumet att "så här är det". Jämställdhet i arbetsrelaterade termer innebär att alla kan och får arbeta utan att hindras av könsstereotypa normer, föreställningar och traditioner. Ett jämställt arbetsliv innebär att alla, oavsett kön, har lika rättigheter och möjligheter. ◉

Läs hela krönikan på tidningenbalans.se

ANNELI LÖNNBORG är advokat på advokatfirman Fylgia. Hon skriver om arbetsrätt i Balans.

”Uppdragsavtalet räddade oss”

När en bedragare kapade kundens mejlserver blev Elera redovisningsbyrå indragen i en komplicerad tvist i mångmiljonklassen. Tack vare ett uppdragsavtal och kompetent juristhjälp fick historien ett lyckligt slut.

Sedan några år driver äkta paret Ramona och Erik Liungman redovisningsbyråen Elera AB tillsammans. Erik Liungman är VD och Ramona Liungman är COO. Den auktoriserade redovisningskonsulten Ramona Liungman har varit verksam i branschen i över 20 år medan civilekonomen Erik Liungman tidigare höll till i storbolagsvärlden och arbetade mycket utomlands. När Balans intervjuar makarna har de nyligen tagit sig igenom arbetslivets i särklass mest energidränderande pårs.

ALLTING BÖRjade 1 december 2020 med ett mejl gällande en betalning för en kunds räkning. Eftersom avsändarens mejladress var korrekt och avsändaren använde samma typsnitt, design, logo, språk och unika avslutande hälsningsfras som kunden brukade använda anade Ramona Liungman inte oråd. Men mejlet visade sig senare komma från en bedragare som kapat kundens mejlserver. Under en period på nära två månader fick bedragaren Ramona Liungman att göra utbetalningar till felaktiga mottagare.

– Jag hade alltså i uppdrag att sköta alla kundens betalningar utan kundens slutattest. Det här var ett arrangemang som jag hade avrått kunden ifrån på grund av eventuella risker, men kunden var väldigt bestämd på att den ville ha det på det här sättet, säger Ramona Liungman.



Erik och Ramona Liungman rekommenderar alla att vara nogga med uppdragsavtalen.

När den rättmätiga fordringsägaren hörde av sig uppdagades bedrägeriet. Både kunden och Elera polisanmälde och den förut så trevliga kundrelationen förbyttes till något helt annat.

– Det blev en väldigt obehaglig situation där vår kund började strida med alla medel för att inte behöva ta den ekonomiska smällen för det som inträffat, säger Erik Liungman.

ELERA FICK JURISTHJÄLP genom FAR:s försäkringsprogram som gjorde en utredning i ansvarsfrågan. Försäkringsbolaget kom fram till att det var kundens mejlserver som blivit

kapad och att Elera inte kunde ställas till svars för kundens bristande IT-säkerhet. Framför allt kunde Elera och försäkringsbolaget hänvisa till att Ramona Liungman agerat enligt det uppdragsavtal med tillhörande uppdragsbeskrivning som hon och kunden hade tecknat.

– Om vi inte hade haft FAR:s uppdragsavtal och fått stöd av jurister hade situationen varit väldigt osäker och annorlunda. Vi hade kunnat hamna i ett scenario där vi själva hade fått anlita advokater och blivit intvingade i en rättegångsprocess med höga kostnader och stora risker, säger Ramona Liungman.

Ramona Liungman och Erik Liungman vill råda branschkollegor att verkligen vara nogga med uppdragsavtal och uppdragsbeskrivningar, för alla typer av uppdrag och kunder.

– Vi hade en lång, jättefin och vänskaplig kontakt med den här kunden, och ingenting tydde på att något sådant här skulle hända. Men ibland sker väldigt olyckliga samt tråkiga saker och då är ett tydligt uppdragsavtal en nödvändig trygghet att luta sig mot, säger Ramona Liungman. ●

Dan Häfström

Det är fortfarande okänt vem som låg bakom bedrägeriet.

“Fler redovisningskonsulter borde längta efter bokslutstider”

Det är en hektisk period i branschen just nu. Många byråer har gått upp i stabsläge, med konsulter som jobbar 60-, 70- eller 80-timmarsveckor för att hinna färdigt med alla bokslut i tid. Är det inte dags att ändra på det här, frågar sig Nathalie Björnman, projektledare på den automatiserade bokföringstjänsten Wint.

Så länge man kan minnas har bokslutstider varit en av de tuffaste perioderna på året för en redovisningskonsult. Stress, övertid och utbrändhet är mer regel än undantag när förra året ska bokföras ikapp och kundernas bokslut ska färdigställas.

Även du som driver byrå känner nog igen dig i de planeringsproblem som uppstår under dessa perioder. Timmar som borde vara öronmärkta för värdeskapande rådgivning måste istället vikas till arbete med bokslut.

Med detta i åtanke är frågan ganska uppenbar: *behöver det verkligen vara så här?* Det enkla svaret är nej. Tekniken för att effektivisera såväl bokföring som bokslut finns redan. Wint, och andra med oss, har haft den i flera år. Men frågan är förstås mer komplex än så.

Automatisering är ett måste för framtidens byråer

För trots att det mesta pekar på att byråer som utvecklar sin tekniska kompetens – och anpassar sig till det allt mer automatiserade landskapet – är de som kommer att lyckas, är det få byråer som fullt ut anammat den teknik som står till deras förfogande.

Anledningarna är flera, men en vanlig upplevelse är att konsulten själv måste bokföra underlagen för att kunna känna kunden och tillföra värde. Även rädslan att förlora kontrollen och tappa marknadsandelar till programvaruföretagen är påtaglig. En farhåga som är lätt att sympatisera med, men också ett förlegat sätt att se på sin kundrelation. Därför har Wint utarbetat en samarbetsform med redovisningsbyråer som är förmånlig för alla parter.



Wint köper delar av byråns kundstock och sköter kundens löpande bokföring, lönehantering, deklarationer och bokslut per automatik. Utöver en inledande engångssumma får byråen löpande kickback från Wint, så länge kunden fortsätter använda vår tjänst. Dessutom behåller ni som byrå den personliga kontakten med kunden och kan sälja rådgivningstimmar precis som vanligt.

Lägg stressen åt sidan vid nästa bokslut

Utöver de uppenbara fördelarna för kunden – som kan dra nytta av såväl automatiserad bokföring som personlig rådgivning – finns flera vinster för de byråer som hakar på samarbetet. Den ekonomiska uppgörelsen är förstås en, men än mer påtagligt blir värdet i bokslutstider, då era redovisningskonsulter kan jobba med rådgivning kring bokslutet istället för att stressa med att färdigställa det.

Vi ser kort och gott en framtid där fler byråer har tid att specialisera sig och vinna mark inom områden där deras kompetens kommer att behövas, snarare än att jobba med löpande bokföring och stansning av kvitton. En framtid där alla medarbetare i branschen kan få en dräglig arbetsbelastning – oavsett tid på året.

Vi vill helt enkelt att fler redovisningskonsulter ska kunna längta efter bokslutstider. Och vi tänker gå först i ledet för att komma dit.

→ Läs gärna mer om vårt initiativ på wint.se/byrasamarbete

Nathalie Björnman
projektledare på Wint



5 TIPS

SÅ FÅR DU NÖJDARE KUNDER

Nöjda kunder är basen i alla välmående verksamheter. Det gäller såklart även för redovisningsbyråer. Här får du 5 tips för ännu nöjdare kunder.

Dagens kunder ställer höga krav och är mer illojala än någonsin. Det räcker inte att "bara" leverera tjänster av högsta kvalitet. Servicen ska vara top notch och du ska ha ett varumärke som sticker ut bland konkurrenterna.

I den digitala eran är produkter och tjänster dessutom mer tillgängliga – med en samtidig risk att avståndet till kunderna blir stort. Det mänskliga mötet värderas därför högre nu än tidigare.

Så vad ska du som är redovisningskonsult tänka på när det gäller dina kundrelationer? Här är våra 5 bästa tips:

1. Lär känna dina kunder på riktigt

Företagare kommer till dig för att de ska kunna fokusera på sin passion – och därför behöver din unika kompetens.

De vill ha någon att bolla sitt entreprenörskap med. För att kunna göra det behöver du sätta dig in i allt som rör deras bransch och bolag: affärsidé, vision, mission, konkurrenter, strategin framåt, deras drivkraft och kundernas utmaningar och behov.

Du behöver också ha koll på medarbetarna och hur de jobbar tillsammans, vilka system de använder och ja – hur allt på företaget hänger ihop.

2. Kommunicera mera

Nöjda kunder vill bli sedda och hörda. Att vara tillgänglig, uppdaterad och engagerad är därför A och O.



Återkoppla när du har lovat att göra det, svara när någon ringer eller mailar, omvärldsbevaka och ligg steget före samt påpeka de bästa möjligheterna för just deras bolag.

Egentligen vet du ju allt detta. Men vardagen är stressig och du behöver aktivt skapa utrymme för dialog och mänskliga relationer.

3. Jobba tillsammans för kunden

Att alla som jobbar på byrån samarbetar gör kundrelationerna mindre personberoende och sårbara. Då finns alltid någon annan med koll som kan täcka upp.

När ni jobbar i team kan ni också göra större skillnad för kunderna. Har ni på byrån samma syn på vad samarbetet med kunderna ska innehålla, är det lättare att få med dem på tåget. Då kan ni utvecklas tillsammans och matcha samarbetet med det kunderna vill ha.

4. Var bjussig

Företag och varumärken som sticker ut är ofta grymma på att skapa "mjuka värden" och dela med sig av kunskap och nätverk.

Om du har ett stort nätverk – koppla gärna ihop dem med dina kunder. Om kunderna ställer frågor som inte har med din core business att göra – försök att hjälpa dem ändå eller guida vidare till någon annan som kan göra det. Har du snygga, smarta mallar eller viktiga lärdomar från tidigare samarbeten – dela med dig!

5. Utmana!

Dina kunder vill inte sitta stilla i båten och förväntar sig att du ska vara med på resan. De vill bli utmanade i allt från hur de får bolaget att gå runt, till hur de ska våga ta sig an nya affärsmöjligheter och ta det till nästa nivå.

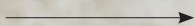
MÖTER UTMANINGEN MED NYFIKET

LUGN

KPMG:s nya VD *Mathias Arvidsson* går in i sin roll med vaken blick och höga förväntningar. Genom ett lyssnande och coachande ledarskap vill han hitta de talanger som kan skapa relationer till framtidens kunder. Målet är att ta marknadsandelar.

text: **Dan Håfström**

foto: **Emma Grann**







**Mathias Arvidsson ger inte
upp Göteborg för huvudstaden
utan väljer att pendla.**



Vi befinner oss på 13:e våningen i det nybyggda och mycket bastanta glashuset Platinan, ett stenkast från Göteborgs centralstation. Här slår vi oss ned i ett generöst tilltaget konferensrum med panoramavy över delar av

hamnen och den norra delen av staden. Under en dryg timme pratar vi med Mathias Arvidsson, som i januari blev VD för KPMG. Han är Falköpingssonen som flyttade till Göteborg för att plugga ekonomi, började på KPMG och sedan dess blivit staden och företaget trogen, så när som på en sejour i Detroit där han jobbade för den amerikanska grenen av företaget. Nu är han VD, men tänker ändå inte flytta till Stockholm ...

Du startade din karriär på KPMG här i Göteborg år 2000. Hade du högt ställda karriärs mål redan från början?

– När jag var 25 och började som revisorsassistent hade jag definitivt ingen tanke på att bli VD. Faktum är att jag inte ens siktade på att bli revisor. På den tiden ville jag hellre syssla med corporate finance. Men sen blev jag övertalad att styra in på revision av en inspirerande kollega och det har jag aldrig ångrat.

Hur kändes det att få frågan om att bli VD?

– Det var väldigt smickrande att företaget visade det förtroendet för mig. Min spontana känsla var att tacka ja, men först kollade jag hur min fru och mina döttrar ställde sig. Det är ett jättesteg att bli VD och jag förstod att det var otroligt viktigt att jag hade full support hemifrån.

Varför tror du att företaget ville ha dig som högsta chef?

– Styrelse och ledningsgrupp hade genomfört en väldigt grundlig urvalsprocess och som jag uppfattat det kommit fram till att jag hade rätt personlighet, kompetens och bakgrund. Något som talade för mig är att jag arbetat mycket med marknadsfrågor under de senaste åren, vilket är centralt för KPMG.

Vilken slags ledare vill du vara?

– Jag har inget behov av att alltid stå längst fram och synas. Jag vill snarare fördela uppmärksamhet och ansvar så att fler hamnar i rampljuset. Ett företags



KPMG har flyttat in i nybyggda Platinan i Göteborg.

MATHIAS ARVIDSSON

Ålder:
48.

Yrke:
VD, auktoriserad revisor.

Bor:
Med fru och två döttrar i Västra Frölunda, Göteborg.

Intressen:
Friluftsliv, cykling, skidåkning och båtliv. Större delen av helgerna går dock åt till att vara handbollstränare åt ena dottern.

eventuella framgångar är aldrig en persons verk, utan fokus ska ligga på vad vi kan åstadkomma tillsammans som ett lag. Jag vill också jobba för ett klimat där duktiga, engagerade medarbetare känner att de blir lyssnade på och att de får stöd i att genomföra bra idéer. Min tro på det här sättet att jobba och tänka har delvis att göra med mina egna erfarenheter av att ha jobbat i Detroit i ett par år. Det var en intressant och lärorik tid, men det fanns en väldigt strikt hierarki, som medarbetare var man väldigt ”inboxad” i sin roll, vilket jag tyckte bromsade människors initiativkraft. För mig är det viktigt att det är högt i tak och att alla känner att de kan komma till mig med idéer och förslag.

Dåvarande styrelseordföranden Helena Arvidsson Älgne uttalade sig i ett pressmeddelande om att du ska leda KPMG enligt ”fastlagda riktlinjer”. Vad innebär det?

– En väldigt viktig del av mitt uppdrag är att vinna marknadsandelar, inte minst när det gäller storbolagssegmentet, alltså både större ägarledda bolag och börsnoterade bolag.

Bakgrunden är att KPMG historiskt sett har haft en större andel revisionskunder inom storbolagssegmentet.



Att boxa in medarbetare begränsar deras initiativkraft anser Mathias Arvidsson.

Hur ska ni vinna marknadsandelar?

–Det handlar mycket om att skapa ännu bättre förutsättningar för dem som kan bli företagets nyckelpersoner i framtiden. Otroligt viktig är att hitta personer som är duktiga på att skapa relationer till potentiella kunder. För att vinna marknadsandelar behöver vi bli mer proaktiva, ännu mer ambitiösa och ta fler egna initiativ. För oss internt ska vi bli ännu vassare på att uppmuntra och fånga upp intresse och talang för den här typen av arbete, till exempel under coachsamtal och utvecklingssamtal.

KPMG har en stor bredd vad gäller affärsområden. Ser du ett behov av att renodla i framtiden och satsa särskilt på vissa områden och mindre på andra?

–Det finns sådana tendenser i branschen, till exempel har andra branschkollegor valt att bli snävare i sin verksamhet, men vi tänker inte i de banorna. Vi ser vår bredd som en styrka. Däremot vill jag ha en flexibel organisation som är beredd och kapabel att göra snabba förändringar.

25%

Så stor andel av delägarna är kvinnor.

Vilka affärsområden tror du själv kommer att växa framöver?

–Ett väldigt spännande område där vi växer mycket är ESG. Under de närmaste åren kommer många fler företag att omfattas av CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) och vi liksom övriga branschen har ganska länge varit i färd med att rusta oss för detta. Det som är utmanande just nu är att det ännu så länge är svårt att förutse hur stort ESG-området kommer att bli i rent ekonomiska termer för oss. Men ESG är inte bara ett affärsområde utan även ett slags förhållnings-sätt. Olika aspekter av hållbarhet kommer att genom-syra hela vår verksamhet framöver.

När det gäller jämställdhet ligger KPMG inte så bra till i Balans jämställdhetsundersökning (se sida 20 reds anm). I intervjun kring era resultat föreföll du väldigt missnöjd och ville accelerera arbetet. Kan du säga något mer konkret om vad ni ska göra?

–Det är jätteviktigt att hitta och lyfta fram kvinnliga förebilder. Det är också intressant att konstatera att

”Det är jätteviktigt att hitta och lyfta fram kvinnliga förebilder.”



jämställdheten kommit olika långt i olika delar av organisationen. Vi behöver lära mer av de områden som redan ligger bra till.

Du kommer att fortsätta bo i Göteborg även om ert huvudkontor finns i Stockholm. Blir det mycket pendlande framöver?

–Ja, som tur är ligger våra kontor både här i Göteborg och på Vasagatan i Stockholm extremt nära tågstationen. Jag börjar nästan alltid mina veckor med att åka upp till Stockholm. Sen är jag där ett par-tre dagar. Även om jag känner många i organisationen sedan tidigare är det ett helt annat tryck nu sedan jag blivit VD. Det är fler jag behöver träffa och det är många fler som vill träffa mig. Så det känns viktigt att vara på plats. Dessutom har vi på KPMG sedan länge en hybrid arbetsplats där man som medarbetare kan välja att arbeta fysiskt på kontor eller hemma, vilket gör att hemvistelseort spelar mindre roll. Jag får också möjlighet att ständigt förbättra mig på att leda digitalt.

INTERVJUN BÖRJAR GÅ mot sitt slut. Mathias Arvidsson har med pigg blick lyssnat på frågorna och haft nära till både leende och skratt när han svarat. Han ger intryck av att gå in i VD-rollen med ett nyfikat lugn. Men det kan blåsa hårt på toppen. Många VD:ar har kommit och gått under de senaste 15 åren av KPMG:s historia.

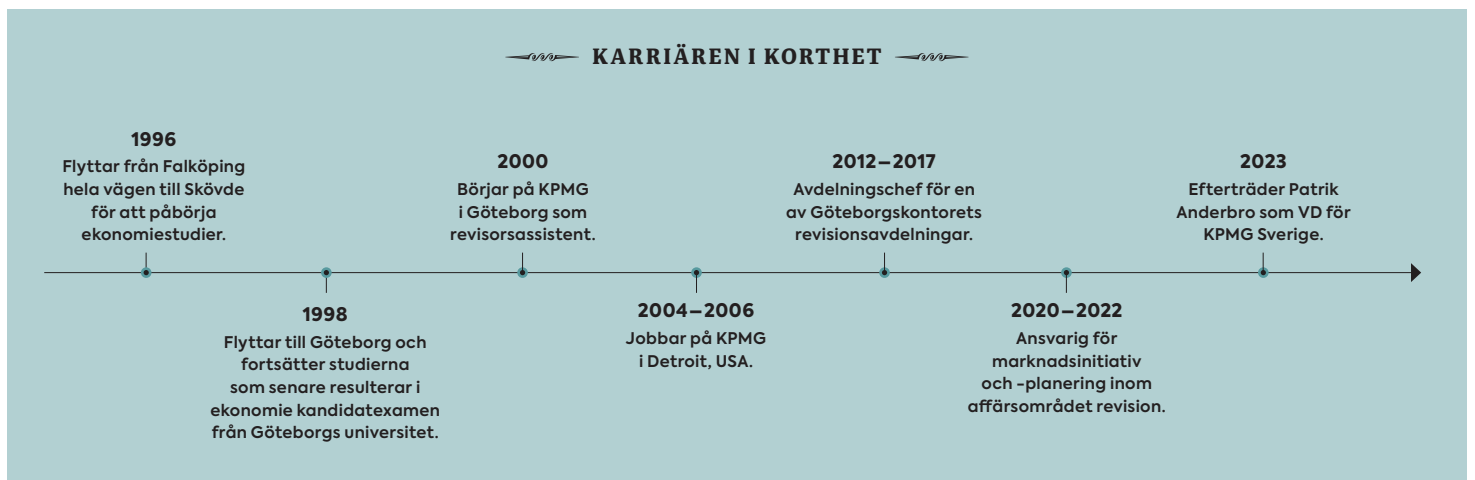


Vill fördela uppmärksamheten.

Sista frågan: Positionen som KPMG:s VD förefaller vara en ganska ”het stol”, hur hanterar du utsattheten?

–Vi får väl hoppas att stolen har svalnat något, säger Mathias Arvidsson med ett leende.

–För mig är det jätteviktigt att i någon mån förebygga utsattheten genom att ha en väldigt tät kontakt med styrelse och ledningsgrupp så att vi tillsammans fångar upp aktuella händelser och situationer. Jag och styrelseordföranden Björn Dahl pratas vid nästan dagligen och uppdaterar varandra om läget. Det är en stor trygghet för mig. ●





Hopp om

jämställd

framtid

Över 30 procent kvinnor bland delägarna

Fler kvinnor än män som är VD och andelen kvinnliga delägare når för första gången över 30 procent. Balans **JÄMSTÄLLDHETS-UNDERSÖKNING 2023** visar att storbyråerna nått vissa milstolpar, men utvecklingen är motstridig. Andelen kvinnor minskar i både styrelser och ledningsgrupper.

text: **Dan Håfström**

grafik: **Kate designstudio**

F

ör fjortonde året publicerar vi Balans jämställdhetsundersökning. Med tiden har undersökningen blivit något av en institution. Vissa anser till och med att den haft betydelse för utvecklingen av jämställdhet i branschen.

–Den har bidragit till en transparens som inte fanns tidigare. Nu syns det hur bra eller dålig man är. Det har ökat byråernas motivation att jobba med frågan, säger **Malin Nilsson**, VD på BDO.

Jämställdhetsmyndigheten menar att utvecklingen mot ökad jämställdhet generellt sett står och stampar i Sverige. Mot ljuset av detta får resultatet i Balans jämställdhetsundersökning ses som en framgång. För första gången är det fler kvinnliga än manliga VD:ar. Även i kategorin som många anser vara den tyngsta, andelen delägare, når branschen en milstolpe. För första gången är andelen kvinnliga delägare över 30 procent. Längst fram går Aspia med över 40 procent kvinnliga delägare.



Byrå	Delägare	Inval nya delägare	Styrelse	Ledningsgrupp	Övriga chefer	VD
Aspia	43 (35)	67 (67)	40 (40)	34 (30)	76 (75)	Man
BDO	28 (23)	80 (29)	33 (33)	55 (50)	67 (58)	Kvinna
Deloitte	32 (32)	25 (63)	60 (60)	30 (30)	54 (55)	Man
EY	27 (26)	36 (19)	43 (50)	20 (25)	51 (48)	Kvinna
Grant Thornton	37 (37)	50 (54)	33 (33)	64 (71)	67 (63)	Kvinna
KPMG*	25 (28)	66 (70)	29 (43)	50 (56)	49 (58)	Man
Mazars	27 (26)	0 (0)	33 (50)	67 (67)	50 (42)	Kvinna
PwC	28 (28)	20 (33)	47 (47)	44 (44)	58 (58)	Kvinna
Medel	30,9 (29,3)	43 (41,8)	39,8 (44,5)	45,5 (46,6)	59 (57,1)	
	↑	↑	↓	↓	↑	↑

*KPMG:s siffror för föregående år (2021) omfattade även kvinnliga delägare i Lettland och Litauen.

”Vi ska accelerera vårt arbete för att säkerställa en mer jämställd och balanserad nivå av män och kvinnor.”

Mathias Arvidsson, KPMG

–Vi har tagit ett stort kliv mot en mer jämställd delägargrupp och har förbättrat oss med åtta procentenheter mot föregående år. Det är roligt att se att vårt arbete för ett mer jämställt Aspia har givit resultat och att siffrorna går åt rätt håll, säger **Ola Gunnarsson**, CEO på Aspia.

MEN ALLT ÄR inte lika rosen-skimrande. I två av undersökningens kategorier, ledningsgrupper och styrelser, har andelen kvinnor minskat. Även för vissa enskilda byråer har utvecklingen gått bakåt. Under de intervjuer Balans gjort för den här artikeln utmärker sig KPMG:s nya VD **Mathias Arvidsson** som mest missnöjd.

–Vi är inte nöjda. Som vår

data visar så är andelen kvinnliga representanter i såväl ledning som delägare inte alls på de nivåer vi vill se och tror att vi behöver för att vara ett företag i framkant, säger Mathias Arvidsson.

Han är också den intervjuade som formulerar den starkaste viljan om att jobba för förbättring.

–Vi ska accelerera vårt arbete för att säkerställa en mer jämställd och balanserad nivå av män och kvinnor inom främst våra delägare och inom vår styrelse, och jag i min nya roll som VD ser fram emot att arbeta mer fokuserat för att bryta denna trend och

bidra till en förändring. Jag är själv pappa till två döttrar och ser det som en självklarhet att män och kvinnor ska ha samma möjligheter i yrkeslivet, säger Mathias Arvidsson.



”Vi väljer in dem som vi tycker är allra mest lämpade oavsett kön och då kan det svänga från år till år.”

Anna Pontén, Deloitte

Undersökningen är genomförd bland FAR:s åtta största medlemsbyråer. Siffrorna bygger på byråernas egna uppgifter och är inhämtade via mejl i januari 2023.

Även PwC:s kommunikationschef Johan Eriksson uttrycker ett tydligt behov av ännu hårdare jobb för att öka andelen kvinnliga delägare.

–Vi är fortfarande inte där vi vill vara och är medvetna om att tempot måste ökas. Vi arbetar aktivt med att stärka det inkluderande ledarskapet och att analysera i vilket skede verksamheten tappar kvinnor och vad det beror på. Här vill vi göra mer och arbetar därför på bred front med de här frågorna, exempelvis vid rekrytering, befordringar och kompensation, säger **Johan Eriksson**.

EXTRA INTRESSANT SOM en fingervisning om framtiden är kategorin andelen nyinvalda kvinnor i delägarkretsen. 43,6 procent av dem som blev framröstade till nya partners under 2022 var kvinnor, en ökning med nära två procentenheter mot föregående år. I en jämförelse mellan byråerna, så har BDO högst andel nyinvalda kvinnor. Av fem nya partners var fyra kvinnor.

–För några år sedan låg vi dåligt till vad gäller jämställdheten i partnergruppen, då satte vi målet att nå 30 procent inom tre år. I dag har vi 28 procent, så vi har en liten bit kvar, men jag är nöjd över att det strukturerade arbete vi gjort har lett fram till tydliga resultat, säger Malin Nilsson, VD på BDO.

Föga förvånade svänger statistiken för de enskilda byråerna från år till år. Deloitte sjönk från 63 procent nyinvalda kvinnor 2021 till 25 procent under 2022. Anna Pontén, partner Human Resources and Talent på Deloitte, menar att jämställdhet är ett långsiktigt arbete och stressar inte upp sig över dippen.

–Vi väljer in dem som vi tycker är

allra mest lämpade oavsett kön och då kan det svänga från år till år. Jag står upp för de val vi har gjort. Vi skulle kunna kvotera in kvinnor och skruba på siffrorna så att det såg bra ut, men vi jobbar inte på det sättet, säger Anna Pontén.

ALLA BYRÅER ÄR rörande överens om att jämställdhet är viktigt. Men argumenten skiljer sig lite åt. De flesta byråerna betonar att jämställdheten är affärskritisk.

–För oss är jämställdhet helt och hållet en affärsmässig fråga. Vi har sett att de finansiella resultaten generellt sett blir bättre när jämställdheten ökar, säger **Anna Pontén** på Deloitte.

Anna Johnson, VD på Grant Thornton, lyfter jämställdhetens betydelse för attraktiviteten som arbetsgivare.

–För Grant Thorntons del finns det flera exempel där kvinnor har sökt sig till oss för att de upplevt att det hos oss finns förutsättningar att fortsätta sin karriär, säger Anna Johnson.

Innan Aspia gjorde entré på scenen var Grant Thornton bäst i klassen i många av undersökningens kategorier. I dag håller Grant Thornton positionen som god tvåa vad gäller andel kvinnliga delägare.

–Hos oss har fokus legat just på delägarkretsen, för det är där vi som bransch legat efter. Vi har dubblat andelen kvinnor på tio år och närmar oss en jämställd delägarkrets, det är vi stolta över, säger **Anna Johnson**.

VAD GÄLLER MÅLSÄTTNINGAR för att öka andelen kvinnliga delägare skiljer sig byråerna åt. Vissa har satt upp procentsatser medan andra inte vill binda sig vid siffror. För Mazars

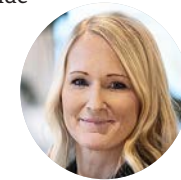
del har den internationella organisationen satt upp ett mål som den svenska redan uppnått.

–Mazars Group har satt som mål att Mazars internationella partnerskap ska bestå av 25 procent kvinnor till år 2025. Här i Sverige strävar vi för att nå en högre siffra och hoppas på sikt att hälften av våra partners ska utgöras av kvinnor, säger **Jenny Alstierna**, HR-chef för Mazars.

VAD BÅR FRAMTIDEN

i sitt sköte? En fråga är om Jämställdhetsundersökningen ska fortsätta att fokusera enbart på kategorierna kvinnor och män. Balans har frågat byråerna om de har någon erfarenhet av jämställdhetsarbete som inkluderar även icke-binära och transpersoner. Byråerna har än så länge liten praktisk erfarenhet av sådant arbete, men samtliga poängterar att inkludering och mångfald är väldigt viktigt. EY startade under förra året interna arbetsgrupper för medarbetare som vill engagera sig i att skapa en inkluderande miljö för alla. **Åsa Granstrand**, Nordic Diversity, Equity & Inclusion Leader på EY, berättar att företaget även har arrangerat en Nordic Rainbow Day för att öka medvetenheten om LGBT+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender och Intersex).

–Vi bjöd in Caroline Farberger och fick ta del av hennes resa från man till kvinna, och lärde oss mer om privilegier, könsnormer, ledarskap och inkludering. Jag tror att branschen kommer att behöva fokusera mer på frågor kring LGBT+ under de närmaste åren. **o**



Äntligen delägare!

Anna Hed drömde om att bli racerförare.
Sara Königslehner fick inte vardagen att gå ihop.
Helena Nyqvist Johnson jobbade oförtrutet vidare.
En dag fick de ett efterlängtat besked.

Fortfarande är bara drygt tre av tio delägare i storbyråerna kvinnor. Branschens egen analys är att fler kvinnor än män hoppar av på vägen mot delägarskap. Men trots allt så ökar andelen kvinnliga delägare, sakta men säkert. Under 2022 så valdes 28 kvinnor in som nya delägare av Big 8-byråerna. Balans har intervjuat tre av dem.

1: Racerförare eller Ally McBeal?

ANNA HED, NYBLIVEN partner inom Business Transformation på EY, hade två drömyrken som barn. Det första var racerförare. Det andra var att bli som Ally McBeal, alltså hon som i teveserien jobbar på advokatbyrå i Boston.

– Ally McBeal fick mig att vilja bli någon som hade kostym, säger Anna Hed.

Efter ekonomexamen i Lund inledde hon sin yrkesbana på Deloitte, men lämnade branschen efter några år för en karriär inom bilbranschen (dock inte som racerförare). Efter fyra år kom hon tillbaka, denna gång till en roll inom consulting på EY.



FOTO: EY

Anna Hed önskar att kvinnliga förebilder inte skulle behövas.

– När jag började på EY hade jag inte som mål att bli partner, men jag visste att möjligheten fanns om jag gjorde bra ifrån mig, säger Anna Hed.

EFTER TRE ÅR på EY blev hon uttagen till byråns kandidatpool och fick gå en partnerutbildning.

När processen mot eventuellt inval gick in i sitt slutskede blev Anna Hed intervjuad av olika delar av organisationen och fick också presentera sig själv för ledningsgruppen.

Det slutgiltiga beskedet fick hon på ett konferenshotell i början av sommaren 2022.

– Jag stötte ihop med en av företagets högre chefer som berättade att jag blivit invald. Det var kul att få beskedet "live", särskilt efter att ha genomfört hela invalprocessen digitalt under en period kantad av covid. Dessutom blev upplevelsen starkare av att träffa kollegor som gratulerade senare på kvällen, säger Anna Hed.

Gruppen av kvinnliga delägare som Anna Hed numera är en del av utgör för närvarande 27 procent av delägarna i EY.

–Vi behöver bli fler och jag hoppas att jag kan vara en förebild för andra kvinnor som siktar på att bli partners. Samtidigt önskar jag att jämställdheten skulle vara så självklar att det inte behövdes kvinnliga förebilder, men där är vi inte än, säger Anna Hed.

Vad betyder titeln partner för din roll på byrån?

–Jag ser inte titeln i sig själv som något viktigt, utan bedöms hellre efter vad jag utför än för min titel. Men mitt mål med rollen blir att stötta och lyfta andra duktiga kollegor och självklart säkerställa en jämställdhet när det gäller de personer jag själv är med och lyfter fram.

2. Ett efterlängtat samtal

I JUNI 2022 fick Helena Nyqvist Johnson ett speciellt samtal på mobilen. Deloitte:s styrelseordförande berättade att nomineringsprocessen var avslutad och att styrelsen hade utsett Helena till partner.

–Jag visste att jag hade goda chanser men jag vågade inte ta ut något i förskott. Det var fantastiskt roligt att få beskedet, säger Helena Nyqvist Johnson, partner Tax & Legal, Global Employer Services på Deloitte.

Hon började på Deloitte direkt efter juristlinjen och hade jobbat på byrån i 15 år när mobilsamtalet kom. Resan mot partnerskap hade gått i etapper och blivit extra intensiv under åren före inträdet.

”Jag visste att jag hade goda chanser men jag vågade inte ta ut något i förskott.”

Helena Nyqvist Johnsons, Deloitte

FOTO: MAGNUS ANDERSEN



Stöd och inspiration på vägen. Helena Nyqvist Johnson omgiven av sina viktigaste förebilder Anna Sabelström Holmberg och Frida Haglund.

–Partnergruppen följer ens utveckling och när de tycker man är mogen så blir man nominerad och då får man också en större inblick och blir mer involverad i invalsprocessen. Under processen fick jag hålla en dragning för ledningsgruppen där jag presenterade mig själv och vad jag har att bidra med till verksamheten, säger Helena Nyqvist Johnson.

NÄR HON SOM nybakad jurist började på Deloitte framstod möjligheten att bli partner som ganska avlägsen. På den tiden, 2007, var bara var tionde delägare i Deloitte kvinna. Trots den numerära ojämställdheten upplevde inte Helena Nyqvist Johnson det faktum att hon var kvinna som ett hinder. Samtidigt betonar hon betydelsen av både kvinnliga förebilder och av att andelen kvinnor ökar. På vägen till delägarskapet har Helena Nyqvist Johnson fått stöd av många

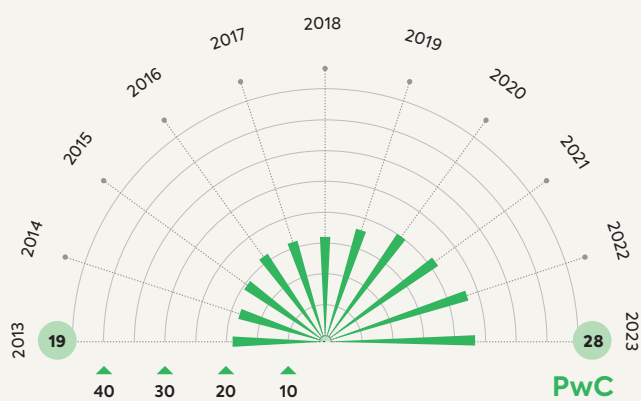
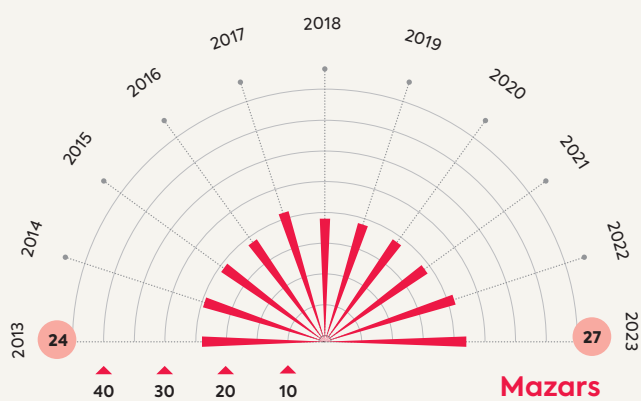
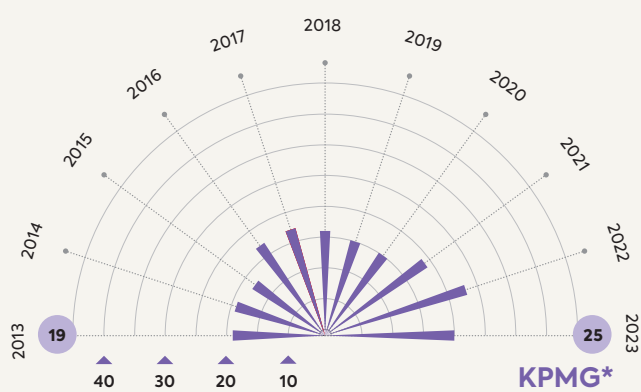
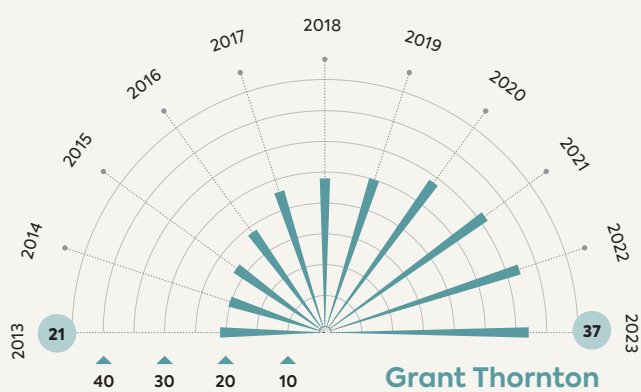
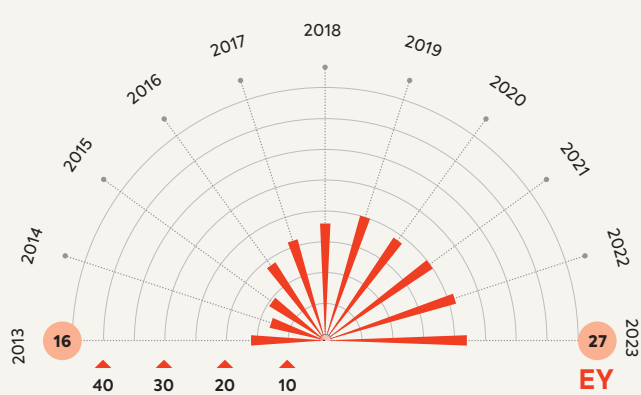
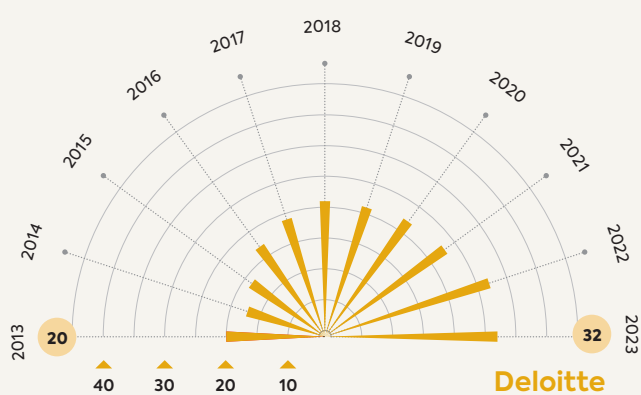
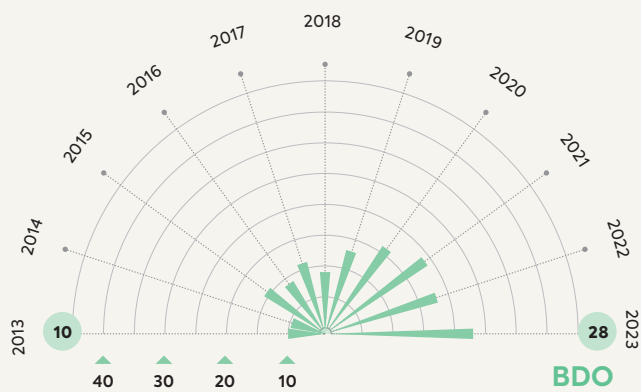
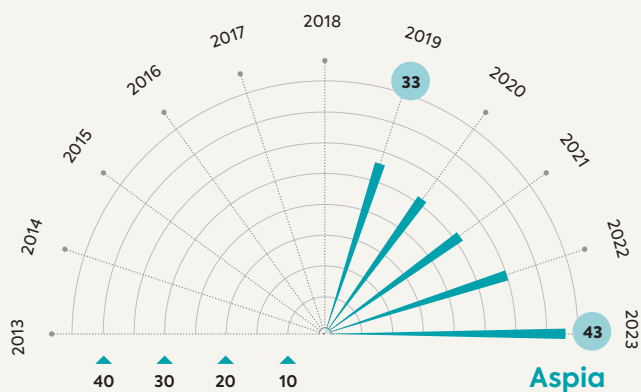
personer, men de som betytt mest professionellt är två kvinnor: Anna Sabelström Holmberg och Frida Haglund. Anna Sabelström Holmberg har under de senaste åren haft rollen som Helena Nyqvist Johnsons coach.

–Hon har fått mig att tänka till och formulera mig kring vad som är mina styrkor. Hon har också uppmuntrat mig att våga ifrågasätta och utmana både mig själv och omvärlden, säger Helena Nyqvist Johnson.

Frida Haglund har under flera år varit Helena Nyqvist Johnsons chef och stöttat under hela resan till delägarskap.

–Bara något år efter att jag börjat på Deloitte så blev Frida partner. Då blev det väldigt påtagligt för mig att även kvinnor har chansen. Och nu är jag själv partner.

Andel kvinnliga delägare 2013 – 2023



Med så många procentenheter har byråerna ökat sin andel kvinnliga delägare mellan 2013–2023.

+18 BDO

+16 Grant Thornton

+12 Deloitte

+11 EY

+10 Aspia

+9 PwC

+6 KPMG*

+3 Mazars

*KPMG:s siffror för föregående år (2021) omfattade även kvinnliga delägare i Lettland och Litauen.



FOTO: BDO

Sara Königslehner fick högsta chefen som personlig coach.

3. Lyxig återkomst till branschen

SARA KÖNIGSLEHNER, auktoriserad revisor och numera partner på BDO, lämnade liksom Anna Hed branschen under en period. Sara Königslehner hade jobbat i nästan åtta år på EY och hunnit bli manager då hon slutade.

–Det var ett svårt beslut, men jobbet jag hade innebar en hel del övertid och trots att jag och min man delade lika på ansvaret fick vi inte vardagslivet att gå ihop när barnen var små, säger Sara Königslehner.

Efter tre år som redovisningschef på ett apoteksföretag började hon sakna stimulansen, utvecklingen och kundkontakterna från revision och rådgivning. Barnen hade blivit större och det kändes möjligt att prova igen. Hon fick kontakt med BDO och tackade ja till en roll som gruppchef inom revision. Här upplevde hon att det fanns en kultur som passade henne och att hon fick bättre förutsättningar att hålla balans mellan jobb och familj.

–**ÄVEN OM** revisionsbranschen har sina utmaningar med bitvis väldigt hög arbetsbelastning jobbar vi generellt sett mindre övertid på BDO och har ett uttalat mål om ett hållbart arbetsliv med en rimlig arbetsbelastning. Den skillnaden betyder mycket för mig, säger Sara Königslehner.

På BDO fick hon ganska snart byråns VD Malin Nilsson som sin personliga coach (counseling partner).

–Vi hade kontinuerliga avstämningar

och efter något år kom vi fram till att delägarskap var ett bra mål för mig att sikta på. Det kändes lyxigt att få det engagemanget från sin högsta chef, säger Sara Königslehner.

2020 blev hon uttagen till byråns speciella program för att få kvinnor att stanna kvar och göra karriär på BDO, kallat YOU. I programmet ingick nätverksträffar med övriga kandidater och löpande coachsamtal med en av byråns mer erfarna partners Carl-Johan Kjellman.


–Fokus under coachsamtalen låg på mina utvecklingsområden, det kunde till exempel handla om införsljning av uppdrag till nya kunder och ett stärkt kontaktnät, säger Sara Königslehner.

I MAJ 2022 blev Sara Königslehner kallad till ett möte med två partners som ingår i delägarberedningen. Agendan var ”framidsplaner”.

–Jag hade ju lite på känn vad mötet skulle handla om, men jag blev jätteglad när de berättade att delägargruppen ville erbjuda mig en plats som partner. För mig var det ett erkännande om att det jag gör är viktigt för företaget.

Nu när du blivit partner, vilka mål finns det kvar?

–Det finns många mål kvar! Till exempel har jag vissa drömkunder som jag vill arbeta för att skapa samarbeten med. Jag ser också fram emot att själv coacha kollegor och bidra till att de utvecklas och når sin fulla potential. 🌟



**Nytt affärssystem?
Unna dig molnkraften!**

Att sitta fast i manuella processer är gruset i många företags ekonomiska maskineri. Därför är automatisering högst upp på många önskelista. Men alla moln är inte lika. Hos oss finns allt redan i molnet, men du betalar bara för det du behöver. Med automatisk uppdatering, hög säkerhet och utan en armé av konsulter. 100 procent molnkraft helt enkelt. Läs mer på xledger.se

 **xledger**
empowering ambition.

”Jag har lärt mig att våga lita på magkänslan”

Revisorsassistent, doktor i ekonomi och mamma till fem barn. Elina Malmström har gjort en resa som få och samtidigt lyckats kombinera jobb och forskning med barn och familjeliv.

FOTO: MAGNUS ANDERSEN

Elina Malmström fick upp ögonen för revision när hon läste civilekonomprogrammet, och skrev examensarbetet om revisorns oberoende. Hon började som revisorsassistent på PwC för att sedan fortsätta på den lite mindre byrån Revideco.

–I samma veva hörde min handledare från universitetet av sig och frågade om jag var intresserad av att söka en doktorandtjänst. Jag var 26 år, hade två barn och trivdes väldigt bra på Revideco. Samtidigt hade jag fortfarande forskningen i tankarna och kände att det är nu eller aldrig.

ELINA MALMSTRÖM ÅTERVÄNDE till universitetsvärlden och disputerade 2021 med ”An audit is an audit”.


–Om jag visste vilken enorm stress och press det innebär att doktorera hade jag nog aldrig gjort det. Men, så här i efterhand, är jag otroligt stolt över mig själv att jag klarade det.

Förmågan att hitta rutiner som fungerar, sätta tydliga gränser mellan arbete och fritid och vara närvarande i nuet har varit de främsta nycklarna för att få ihop livspusslet.

–Det är en daglig träning att inte överskrida mina egna gränser för vad som är rimligt och fungerar för mig. Framför allt har jag lärt mig att våga lita på min magkänsla.

Det var också den som fick henne att lämna en tjänst som universitetslektor på Linköpings universitet och söka sig tillbaka till revisionsyrket.

I MAJ VÄNTAR hon sitt sjätte barn och ser fram mot att vara föräldraledig. Hon brinner fortfarande för frågor som berör branschens utveckling och framför allt hur man ska få kvinnorna att stanna kvar.

–I höstas sökte jag en kurs i genusvetenskap som jag tyvärr var tvungen att hoppa av. Kanske borde jag ta upp den igen för att reda ut mina tankar kring det här med jämställdhet. Men, jag känner ingen stress utan litar på att magkänslan leder mig rätt. 

Kristina Israelsson



Namn: **Elina Malmström.**
Ålder: **35 år.**
Bor: **Ekerö utanför Stockholm.**
Yrke: **Revisorsassistent, doktor i ekonomi.**
Byrå: **Revideco, Stockholm.**
Elinas karriärtips: **Om det känns rätt, testa. Om det känns fel, byt. Men framför allt att våga i båda fallen.**

Daniel Andersson
konstaterar att vinyl-
spelaren fyller en viktig
funktion på kontoret.



Med musiken som spets

Från lokalen och inredningen till kunderna och tjänsterna. På CC Young i Linköping genomsyrar musiken allt. Med ena benet inom skatt och redovisning och det andra inom musik- och underhållningsbranschen är CC Young allt annat än en traditionell redovisningsbyrå.

text: **Kristina Israelsson**

foto: **Crelle**



EN FÖRE DETTA butiklokal och skönhets-salong i hjärtat av Linköping huserar boutiquebyrån CC Young. Väggarna är målade en harmonisk blå färg och pryds av tavlor på världsberömda artister och musiker. Kuddar och detaljer i orange skapar en livfull kontrast och i mitten av rummet står en gammal vinylspelare. Inte ett spår av Stockholmsvitt så långt ögat kan nå. Stämningen är familjär och hemtrevlig.

–För oss är det viktigt att kontoret ska vara en härlig plats att komma till, både som medarbetare och kund. Vi försöker köpa in skivor från våra olika kunder och när vi har våra veckomöten eller fikar brukar vi sätta på lite musik. Tanken är att på olika sätt hela tiden påminna oss om musikbranschen och vilka våra kunder är, säger **Åsa Sandberg**, Auktoriserad Skatterådgivare FAR och VD på CC Young Sverige.

Kunderna består av flera av Sveriges största artister, låtskrivare och musikbolag med internationell kopp-

ling. Alltifrån världsartister till de som precis fått sitt första skivkontrakt. Utöver de traditionella redovisningstjänsterna erbjuder CC Young sina kunder unika och skräddasydda tjänster kring turnéekonomi, royaltyintäkter, skattehantering och företagsstruktur.

–Mest utmanande och samtidigt det roligaste med våra kunder är att de verkar i en väldigt spännande och dynamisk bransch med många olika aktörer, komplexa avtal och strukturer som det gäller att förstå och sätta sig in i på detaljnivå. Sen har jag själv ett väldigt stort musikintresse och känner verkligen att mitt jobb ger mig möjligheten att kombinera det bästa av två världar, säger Åsa Sandberg.



MEN, ATT HON nischade sig mot just musikbranschen var mer en slump än ett medvetet val som ledde fram till att hon 2020 startade CC Young Sverige tillsammans med Colin Young,

BYRÅN I SIFFROR

Grundades år:

2020

Antal anställda

7

Finns här:

Linköping

Omsättning:

5 Mkr



Alla medarbetare uppmanas att gå och se artisterna live när de spelar.

”För att kunna ge relevanta råd som tillför värde för kunderna gäller det att förstå och ha kunskap om den bransch där de verkar.”

grundare av en framstående redovisningsbyrå på musikområdet i London. De kom i kontakt med varandra via samarbetet kring en gemensam artistkund som Åsa Sandberg hade under sin tid som skatterådgivare på EY i Stockholm.

– Mitt fokus på EY var främst internationella skattefrågor och Colin hade ganska många svenska artistkunder som jag gjorde skatt åt. Efterhand frågade han om vi även kunde hjälpa dem med redovisning. Vi

insåg då att det fanns ett behov och en marknad här i Sverige för att erbjuda svenska musikkunder samma tjänster som de gjorde i London, berättar Åsa Sandberg.

SAGT OCH GJORT bestämde hon sig för att efter 15 år på EY ta steget och starta eget. Med sig på resan fick hon kollegan Daniel Andersson, Auktoriserad Redovisningskonsult FAR. De träffades när han kom in som ny på EY och de började jobba tillsammans med de nya artistkunderna som med tiden blivit allt fler.



– Innan jag började här hade jag inget jättestort musikintresse, men nu lyssnar jag på musik mest hela tiden, främst på våra kunders musik. Varje fredag släpper Spotify spellistan ”New music Friday” som innehåller 100 nya låtar med både svenska och utländska artister. För att hänga med och ha koll på vad som händer i branschen och hitta potentiella kunder har vi som rutin att lyssna igenom 20 låtar var som vi pratar om på måndagsmötet, berättar **Daniel Andersson**.



Tre fördelar med nischbyrån

1

Spetskompetens.
Ger möjlighet till fördjupade kunskaper i en särskild bransch.

2

Konkurrensfördelar. Byråer utan kompetens kring i vårt fall musikbranschen har svårt att ta sig an våra kunder.

3

En attraktiv arbetsgivare. Erbjuder medarbetarna något mer än ett traditionellt jobb inom redovisning.

Ovan: Åsa Sandberg, VD på CC Young i Sverige.

Mitten: Sju medarbetare och efterfrågan ökar.

Till vänster: Vinylspelaren eller Spotify står ofta på.


Nya medarbetare på byrån får en utbildning i hur musikbranschen är uppbyggd, vilka olika aktörer som finns och vilka lagar och regler som gäller för royalty och licenser med mera. Allt för att få en inblick och förståelse för hur branschen hänger ihop och fungerar.

- **I OCH MED** automatiseringen har redovisningskonsultens roll förändrats till att bli mer och mer av en rådgivare och samarbetspartner. För att kunna ge relevanta råd som tillför värde för kunderna gäller det att förstå och ha kunskap om den bransch där de verkar. Något som är ännu tydligare för oss som nischbyrå, säger Daniel Andersson och fortsätter:

- Vi hjälper våra kunder att fokusera på det som de är bra på, att skapa musik, medan vi tar hand om det som många av dem upplever som svårt, torrt och tråkigt. Utmaningen är att presentera informationen på ett pedagogiskt sätt som gör att de förstår och vill lära sig. Den positiva responsen man får tillbaka är fantastisk och jag upplever att relationen till kunderna

är mycket närmare och mer personlig än på tidigare arbetsplatser.

NÄR CC YOUNG startade i Sverige 2020 var Åsa Sandberg och Daniel Andersson de enda medarbetarna och målet var då att inom en femårsperiod ha vuxit till tio medarbetare. I dag är man redan sju och efterfrågan på tjänsterna bara ökar. I nuläget finns det bara en handfull nischbyråer i Sverige som är inriktade på musikbranschen jämfört med USA och Storbritannien där marknaden är jättestor. Så det finns med andra ord stor potential att växa.

- Vår största utmaning för att kunna växa är att hinna rekrytera nya medarbetare. På sikt tror jag att vi kommer att vara väldigt attraktiva som arbetsgivare eftersom vi erbjuder något mer än en vanlig redovisningsbyrå. Musikbranschen är inte lik någon annan bransch och kundernas glöd och passion för musiken smittar verkligen av sig på oss som jobbar här. Detta är världens roligaste jobb, säger Åsa Sandberg. 

Så löser vi ekvationen



Medarbetare

Sju medarbetare och ett kontor i Sverige. Systemkontoret i London har 65 anställda.



Kunder

Artister, låtskrivare, musikbolag, andra aktörer kopplade till musikbranschen. Kunderna befinner sig i alltifrån Dalarna till Dubai, men de flesta är Stockholmsbaserade.



Nätverket

Managers, advokater, förlag, skivbolag, rättighetsorganisationer, revisorer och andra kollegor i branschen.



Framtid

Att fortsätta växa och bli den mest framträdande byrån inom sin nisch. Utveckla tjänsteutbudet med fokus på royalty accounting, royalty audits och värdering av musikkataloger. Öppna ett kontor i Los Angeles.

Debatt

— ELEKTRONISK FAKTURERING —

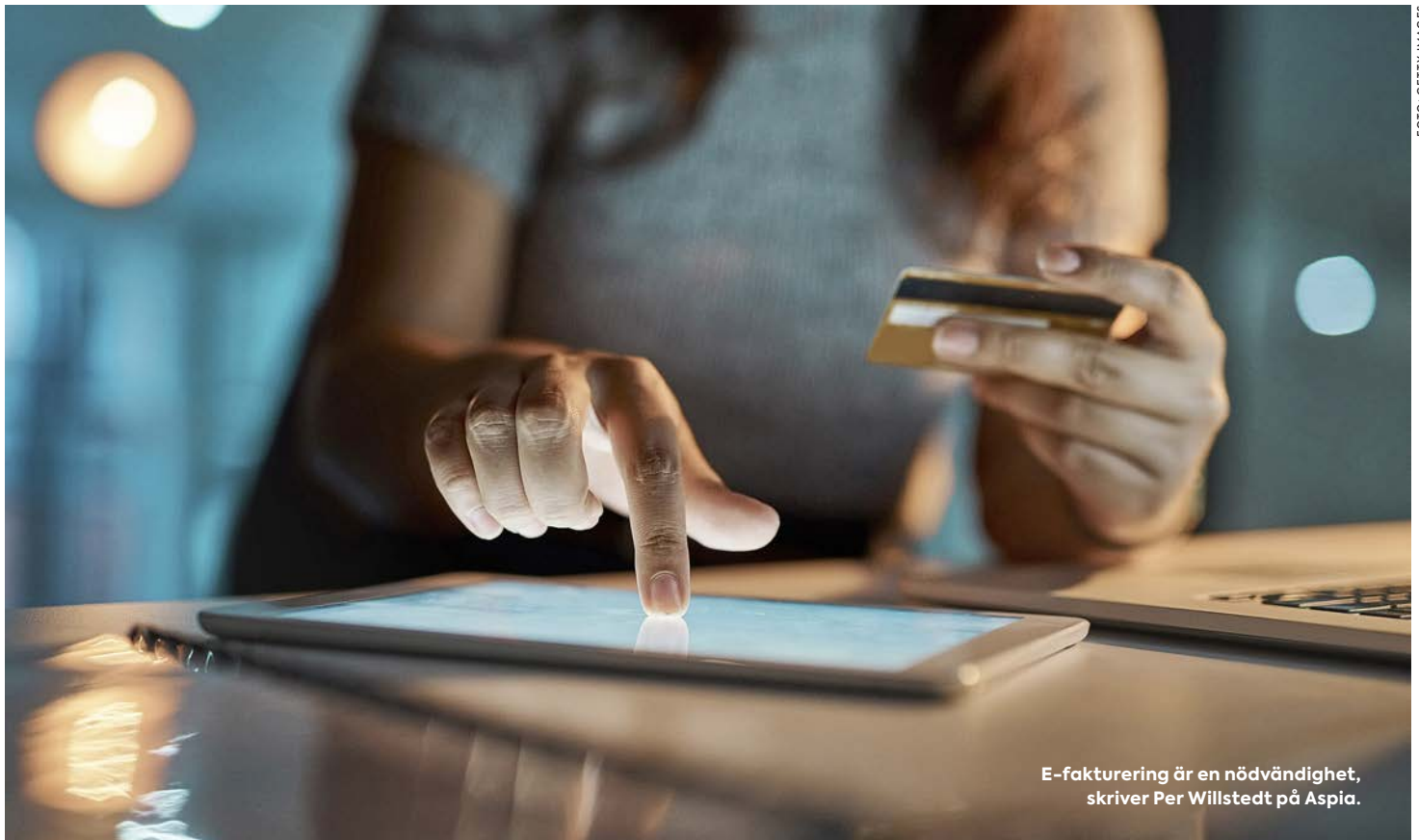


FOTO: GETTY IMAGES

E-fakturerings är en nödvändighet, skriver Per Willstedt på Aspia.

”Sverige har tappat sin position inom digitalisering”

REDAN 2010 SATTE EU-kommissionen upp målet att elektronisk faktureringsmetoden skulle vara den dominerande faktureringsmetoden senast år 2020. Kanske till följd av detta satte regeringen under 2016/2017 upp målet för Sveriges digitaliseringsstrategi. Målet lyder: ”Sverige ska vara bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter”. Men hur går det för oss egentligen och är det e-fakturan som är vägen framåt för att nå målet? DIGG, Myndigheten för digital förvaltning, tror i alla fall att användandet av e-faktura är en nyckelfråga för att uppnå regeringens mål och att det nu börjar bli dags att styra frågan via lagkrav.

EU-KOMMISSIONEN LANSERADE DEN 8 december 2022 förslaget om att det skall införas krav på e-fakturerings för den gränsöverskridande handeln inom EU. Detta är i sig ett stort förslag som kommer att påverka våra företagare

otroligt mycket. Förslaget är framtaget utifrån filosofin kring realtids-information vilket bland annat innebär att en deadline på två arbetsdagar föreslås avseende rapporteringen av transaktionen till Skatteverket, som i sin tur ska rapportera detta vidare inom EU. För att möjliggöra det krävs automatiserade digitala processer så som e-faktura.

EU-kommissionens förslag har i sin tur lett till att DIGG den 9 februari 2023 lämnat en så kallad hemställan, (formell begäran eller förslag), till regeringen innehållandes en begäran om att tillsätta en utredning om obligatorisk elektronisk fakturering för Sveriges företag. En utgångspunkt för utredningen ska bland annat vara att formatet PEPPOL BIS Billing 3 används. PEPPOL rekommenderas redan när det kommer till vår befintliga e-fakturalag som reglerar fakturering till offentlig sektor.

UTREDNINGEN, SOM MAN vill ska "inledas så snart som möjligt", ska alltså se över möjligheterna att införa ett krav för samtliga svenska bolag, även om det redan i hemställan öppnas för en viss förenkling för mindre bolag som inte är mervärdesskatteregistrerade företag med anledning av EU-kommissionens förslag. Man ska dock komma ihåg att den typen av förenklingar inte rekommenderas i förslaget avseende momshanteringen från EU-kommissionen, så där åker troligtvis alla med ändå.

Då vi redan ligger långt efter våra nordiska grannländer så är detta ett ypperligt tillfälle för Sverige att visa handlingskraft i frågan.

Nu hoppas vi att Sveriges regering fattar ett snabbt beslut så att utredningen kan inledas skyndsamt. Annars är risken att vi utifrån EU-kommissionens förslag är för sena på bollen, vilket kommer skapa stora problem för våra svenska företag och företagare när förslaget väl blir verklighet.

Om vi ska kunna nå regeringens högt uppsatta digitaliseringsmål är det dags att visa handlingskraft för att få fart på förflyttningen. Just nu upplever vi att Sverige snarare har tappat sin position inom digitalisering jämfört med hur det såg ut när målet sattes för sex år sedan.

Att investera i e-fakturering är inte bara ett klokt affärsbeslut, det är en nödvändighet för Sveriges digitala framtid. ●

Delta i debatten!

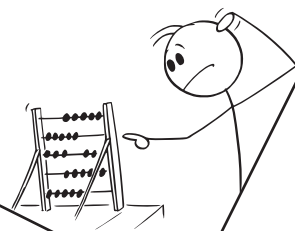
Ring 08-506 11249
eller mejla till
charlotta.marteng@far.se



PER WILLSTEDT,
Partner och Head of
Service Management
Accounting, Aspia.

Aktuell utgivning

NORSTEDTS JURIDIK
200
ÅR



Bokföringsboken 2023

Med BAS utförliga konteringsinstruktioner bokför du rätt direkt vid den löpande bokföringen. Instruktionerna har även anpassats till K2- och K3-reglerna

ISBN: 978-913902760-7



Bokslutsboken 2023

Vid bokslutsarbete är det naturligt att arbeta med ett konto i taget. Därför har vi i boken angett vad som gäller för K2, K3 och inkomstskatt för varje konto eller kontogrupp.

ISBN: 978-913902759-1



Betalningsföreläggande och handräckning, 9u

Kommenterar paragrafvis lagen om betalningsföreläggande och handräckning.

Bertil Häggman, John Boström,
Jan Linders, Olof Dahnell

ISBN: 978-913902752-2

Läs mer på nj.se/litteratur

NORSTEDTS
JURIDIK
KARNOV
GROUP

Misstanke om penningtvätt ska rapporteras

FAR:s medlemsrådgivning får ofta frågor om penningtvätt. Pernilla Thelin svarar på de vanligaste frågorna inom ett ständigt aktuellt område.

text: **Charlotta Marténg**

illustration: **Björn Öberg**



PERNILLA THELIN
är föreningsjurist på FAR.

1 Varför är penningtvätt ett så viktigt ämne och varför ska verksamhetsutövare lägga så mycket tid och resurser på detta?

Svar: Penningtvätt är ett allvarligt samhällsproblem ur många aspekter kopplade till exempelvis narkotikabrott, människohandel och skatteundandragande. För några år sedan uppskattade Polismyndigheten i sin årliga rapport *Nationell riskbedömning av penningtvätt och finansiering av terrorism i Sverige* att cirka 130 miljarder kronor tvättas årligen enbart i Sverige. För att motverka penningtvätt så utpekades ett antal branscher och verksamheter som så kallade verksamhetsutövare i penningtvättslagen, Lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

För att effektivt kunna identifiera misstänka penningtvättsbrott och

rapportera dessa till Finanspolisen så ställer penningtvättslagen upp krav på dokumentation samt rutiner och riktlinjer som dessa verksamhetsutövare ska följa i syfte att uppmärksamma den här typen av brott. Dessa är relativt omfattande i sin kartläggning rörande såväl själva verksamheten som hur de anställda ska bedöma sina kunder men syftet är alltså att motverka penningtvätt och terroristfinansiering.

2 Vilka räknas som verksamhetsutövare?

Svar: Verksamhetsutövare är fysiska och juridiska personer som arbetar inom vissa särskilt utpekade branscher som åläggs att bland annat göra vissa kontroller av sina kunder för att förhindra att de själva, eller kunderna, riskerar att bli inblandade i penningtvätt eller terroristfinansiering. FAR:s medlemmar omfattas av penningtvättslagen, PTL,

men även övriga som bedriver redovisning omfattas av lagen.

3 Hur detaljerade måste våra rutiner och riktlinjer vara?

Svar: Förutom att personalen ska ha en mycket god kännedom om byråns allmänna riskbedömning så att de vet vilken risk som är förknippad med just den produkten eller tjänsten som den anställda arbetar med ska även rutiner och riktlinjer vara detaljerade. Vägledning rörande detaljnivån kan utläsas såväl från penningtvättslagen, tillsynsmyndigheternas praxis och föreskrifter från FAR:s stödokument inom penningtvätt. Den anställda ska kunna hitta hur de ska agera, vilka åtgärder de ska vidta och varför i en given situation. Rutinerna och riktlinjerna ska mer eller mindre kunna likställas med en handbok för personalen, även om dessa inte realistiskt kan redogöra



för alla situationer som någon sin skulle kunna uppstå. Det är viktigt att anpassa exempelvis FAR:s stöddokument utifrån den egna byråns förutsättningar. Dessa är inte ett facit som per automatik kommer att leda till en godkänd tillsyn från myndigheterna utan dessa måste arbetas igenom noggrant och kräver såväl tid som resurser för att anpassas.

4 Vi är en kombibyrå men inte ett registrerat revisionsbolag, vem eller vilka är våra tillsynsmyndigheter inom penningtvätt?

Svar: Ett registrerat revisionsbolag står under tillsyn av Revisorsinspektionen. Driver du enbart redovisningsverksamhet står du under tillsyn av länsstyrelsen. Om du bedriver kombiverksamhet såsom icke-registrerat revisionsbolag så är utgångspunkten att du som verksamhetsutövare står under tillsyn av såväl Revisorsinspektionen som länsstyrelsen. Det är tre länsstyrelser i Sverige som ansvarar för tillsynen inom penningtvättsområdet. Dessa är Länsstyrelsen Skåne, Länsstyrelsen Västra Götaland och Länsstyrelsen Stockholm.

5 Ska jag kräva id-kontroll på samtliga i styrelsen för en kund som är en juridisk person?

Svar: Huruvida du ska ta id-kontroll på samtliga företrädare för till exempel ett aktiebolag är en bedömningsfråga utifrån det riskbaserade förhållningssättet som

”Ju fler steg som föreligger mellan verksamhetsutövarens leverans av uppdraget fram till den när slutkunden, desto mer ökar risken att produkten utsätts för penningtvätt.”

penningtvättslagen bygger på. Om du bedömer att du har uppnått tillräcklig kundkännedom utifrån de id-kontroller du har gjort, även fast du inte har genomfört id-kontroll på samtliga företrädare, så är det normalt sett tillräckligt. Det är viktigt att du då även dokumenterar ditt resonemang noggrant så att det framgår varför du har valt att endast inhämta id på till exempel firmatecknare samt den person du har din huvudsakliga kundkontakt med bland företrädarna och inte på samtliga.

6 Vad händer om en persons id går ut under uppdragets gång?

Svar: En kopia av ett inhämtat id-kort kan gå ut under tiden som uppdraget löper. Det finns ingen skyldighet enligt penningtvättslagen att bevaka utgångsdatumerna på varje individuellt inhämtad id-kopia hos samtliga kunder. Även om ett id-kort går ut så kommer personen att vara densamme. FAR rekommenderar att nya id-kopior däremot tas in i samband med att uppdragsbrev ska uppdateras. Det gäller då även för de företrädare där befintlig id-kopia finns sedan innan. Vid den årliga uppdateringen av kundkännedomen så ska nya id-kopior inhämtas utifrån eventuella förändringar som har skett bland bolagets företrädare.

7 Hur och när ska man agera vid misstanke om penningtvättsbrott eller finansiering av terrorism?

Svar: Samtliga verksamhetsutövare enligt PTL har en rapporteringsskyldighet vid misstanke om penningtvättsbrott eller terroristfinansiering. Rapportering ska ske till Finanspolisen, via deras digitala portal [goAML, fipogoaml.polisen.se/Home](https://goAML.fipogoaml.polisen.se/Home). Misstankegraden för att rapporteringsskyldigheten ska aktiveras är väldigt lågt satt, men måste ha någon slags verklig grund. Det ska finnas en skäligen grund för misstanken och rapportering



Penningtvättslagen väcker många frågor.

ska ske utan dröjsmål. Det handlar om en rapport och inte en anmälan. Hur Finanspolisen och åklagare eventuellt går vidare med en inkommen rapport är ett beslut som ligger hos de instanserna, och inte på verksamhetsutövaren. Det föreligger absolut tystnadsplikt för verksamhetsutövaren gentemot kund eller någon utomstående om att denne utreder en misstanke om penningtvätt eller om att en rapportering har skett.

Det är viktigt att komma ihåg att rapporteringsskyldighet även föreligger för det fall att man beslutar att inte anta ett kunduppdrag, oberoende av vilket skälet är till att uppdraget inte antas, men där man också misstänker penningtvätt.

8 Vad menas med riskfaktorn distributionskanaler i den allmänna riskbedömningen?

Svar: En av de riskfaktorer som ska beaktas och bedömas inför byråns slutliga risknivå vad gäller att utnyttjas för penningtvätt och terroristfinansiering är de så kallade distributionskanalerna. Dessa innebär att man tittar på vilket sätt man levererar sina varor och tjänster till sina kunder. Görs detta genom direktkontakt med kunden så kan det indikera en lägre risk för

penningtvätt jämfört med att till exempel dokumentation skickas via en tredjeman eller ett tredjepartssystem innan det når slutkunden. Ju fler steg som föreligger mellan verksamhetsutövarens leverans av uppdraget fram till den när slutkunden, desto mer ökar risken att produkten utsätts för penningtvätt.

9 Kan jag anta ett högriskuppdrag?

Svar: Huruvida ett högriskuppdrag kan antas beror på om byrån kan hantera de risker att utnyttjas för penningtvätt och terroristfinansiering som följer av ett sådant uppdrag. Det handlar också om att byrån ska kunna utföra de skärpta kundåtgärder byrån bedömt krävs för att hantera en högriskkund. Kan byrån göra detta så finns det inget hinder att anta ett sådant uppdrag.



Ställ en fråga!

Som medlem kan du kostnadsfritt ställa frågor till FAR:s rådgivare. Frågorna kan gälla redovisning, revision och juridik. Det kan också vara frågor som rör din yrkesroll. Logga in på far.se och läs mer!

BLIKK BYRÅ

Prisbelönt revisionsbyrå växlar upp med smart byråstöd



JDG Revision vinner pris på pris för sitt digitala fokus. När branschverktyget för tidrapportering och projektuppföljning blev för trubbigt föll valet på Blikk Byrå.

- Blikk underlättar både den interna administrationen och samarbetet med kunderna, berättar Daniel Linsten, VD och Auktoriserad revisor på JDG Revision.

Digitaliseringens framfart har moderniserat branschen och medfört att såväl byråernas som kundernas behov förändrats. En av dem som gått i bräsch för denna utveckling är revisionsbyrån JDG Revision, som genom åren mottagit flera utmärkelser för sitt digitaliseringsarbete och vunnit FAR:s pris Årets framtidsbyrå 2022.

- Vi är övertygade om att en modern revisionsbyrå ska vara coachande och i högsta möjliga mån digitalisera sina arbetssätt för att låta kunden få göra det bästa av sin tid på jobbet, säger Daniel Linsten.

JDG Revision arbetade tidigare i en branschlösning som inte passade deras behov. De behövde en lösning som enkelt kunde integreras med såväl egna system som kundernas. Efter att ha jämfört flera system på marknaden föll valet på Blikk Byrå.

- Blikk löste våra utmaningar med bra funktioner och kunde dessutom integreras med marknadens vanligaste ekonomi- och lönesystem. Utöver det fastnade vi för det användarvänliga gränssnittet, berättar Daniel Linsten.

En naturlig del av vardagen

I dag är Blikk en naturlig del av byråns vardag.

- Vi använder dagligen systemet för vår egen tidrapportering och projekt-

planering och sedan vecko- eller månadsvis för att utvärdera lönsamhet och annat som är kopplat till vår affär, säger Daniel Linsten och fortsätter:

- I vårt arbete ingår det många gånger att hjälpa kunder med val av teknik och där landar vi ofta i att rekommendera någon av de andra Blikk-editionerna som är anpassade för kundernas förutsättningar och behov.

Ett smidigare samarbete

Daniel och hans kollegor har även stor nytta av Blikks partnerportal, där de har möjlighet att bjuda in och samarbeta med sina kunder.

- Vi jobbar nära våra kunder och det blir förstås smidigare när vi arbetar i samma verktyg. Det gör också att vi kommer långt från den klassiska byrån som du skickade en hög med kvitton till en gång i månaden och blir istället en "one-stop-shop" för finansiella frågor, avslutar Daniel Linsten.

Blikk Byrå ger dig full koll på tidredovisning, fakturering och löneunderlag – både för dig som redovisningsbyrå och för dina kunder. I det molnbaserade systemet kan du hantera alla dina uppdrag och bevakningslistor. Dessutom kan du förenkla samarbetet med dina kunder via partnerportalen. Medlemmar i FAR erhåller rabatt på licenskostnaderna för Blikk Byrå.

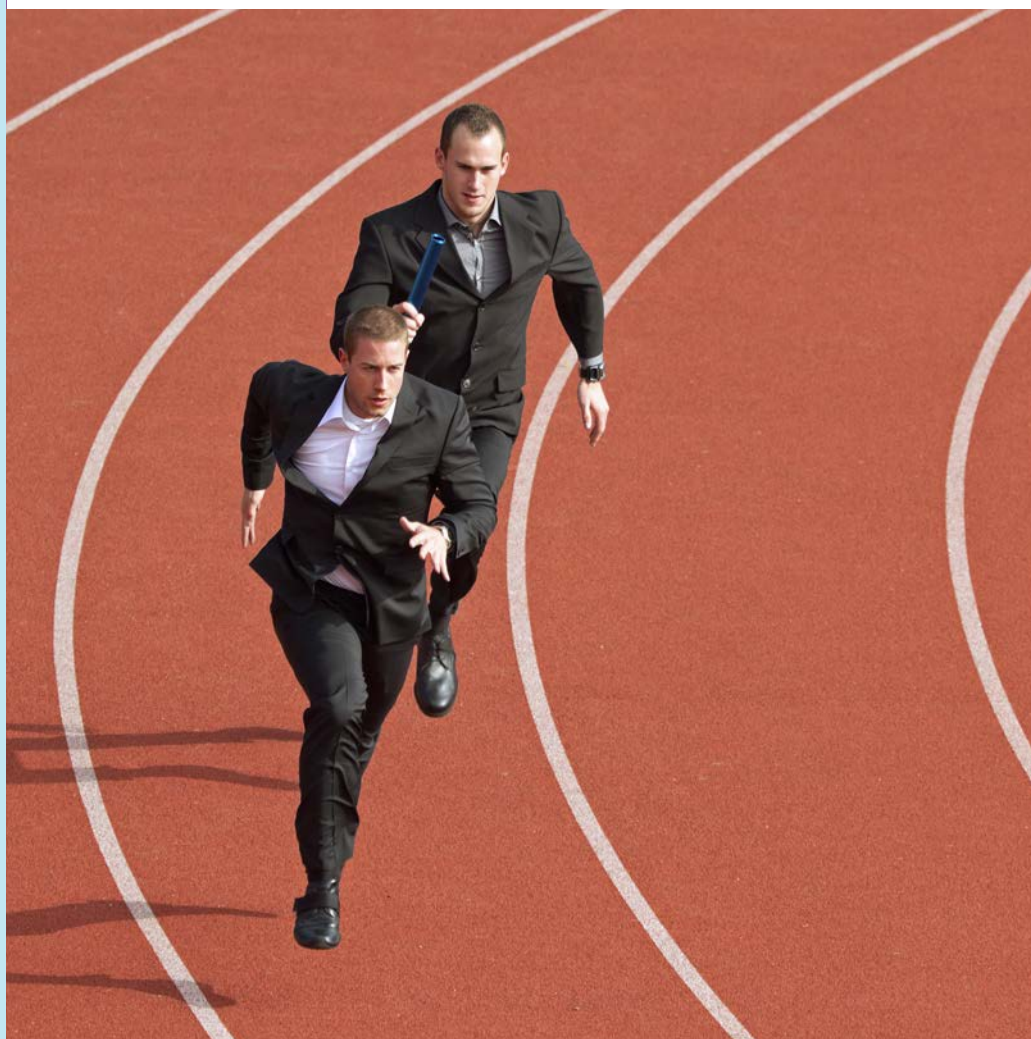


FOTO: GETTY IMAGES

Gör testet och nominera din byrå.

Vem blir Årets framtidssbyrå 2023?

Nu är det dags att göra FAR:s framtidstest, som är det första steget för att nominera din byrå till Årets framtidssbyrå 2023.

–Med utmärkelsen Årets framtidssbyrå vill FAR inspirera till utveckling av branschen genom att lyfta fram byråernas arbete med framtidsfrågor som digitalisering, automatisering, hållbarhet och ledarskap. Syftet med priset är också att synliggöra små och medelstora medlemsbyråer som arbetar med förändring och innovation på ett aktivt och strukturerat sätt, säger Camilla Carlsson, jurymedlem och ansvarig för Årets framtidssbyrå på FAR.

För att ha chans att bli Årets framtidssbyrå måste du först nominera din egen byrå. Därefter nominerar en jury i sin tur tre

kandidater, som intervjuas och får möjlighet att utveckla sitt framtidsarbete ytterligare.

Så här går nomineringen till:

- ▶ Gör FAR:s framtidstest
- ▶ Få omedelbar återkoppling på dina svar
- ▶ Nominera byrån

För att testa hur långt byrån har kommit i framtidsarbetet ska du göra FAR:s framtidstest. Testet innehåller frågor om byråns kompetenser och roller, affärsmodeller, utvecklingen av tjänsteerbjudandet samt hur byrån jobbar med frågor av hållbarhetskaraktär.

Priset delas ut i samband med FAR:s jubileumsfest i Stockholms stadshus den 21 september. 📍

Läs mer och gör FAR:s framtidstest på far.se/framtidstestet



FOTO: FREDRIK SANDBERG / TT

Medlemspanelen: Vill se tydligare vägledning

Många medlemmar känner oro inför länsstyrelsens tillsyn av redovisningsbyråerna enligt penningtvättslagen och efterlyser mer vägledning. Samtidigt uppger majoriteten att de redan har ändrat något i sitt arbetssätt för att förhindra penningtvätt. Det visar svaren i FAR:s senaste medlemspanel som skickades ut i slutet av februari.

– Resultatet bekräftar att många medlemmar är oroliga inför länsstyrelsens tillsyn och tror att alla byråer som granskas ska få sanktionsavgift. Det är därför viktigt att FAR och länsstyrelsen kan samarbeta kring att ta fram relevant information och vägledning som ökar medlemmarnas förståelse för regelverket, säger **Maria Lantz**, chefsjurist på FAR och ansvarig för dialogerna med länsstyrelsen.



Nya riktlinjer för kvalitetskontrollen

FAR:s kvalitetsnämnd för redovisningsverksamhet har genomfört en översyn av riktlinjer och checklistor inför de kvalitetskontroller av redovisnings- och lönetjänster som ska utföras från och med hösten 2023. Som medlem i FAR kan du ta del av de nya riktlinjerna redan nu.

– Redovisnings- och lönetjänsterna utvecklas hela tiden och då behöver Reko och kvalitetskontrollen anpassas till denna utveckling för att vara relevant och fylla sitt syfte, säger **Yvonne Jansson** på FAR:s kvalitetssekreteriat.



Logga in på far.se/medlem för att ta del av de nya riktlinjerna för kvalitetskontrollen.

FAR:S PODDAR

Håller dig uppdaterad i utvalda branschfrågor

REKO-PODDEN

#38 Semesterlön – vanliga fel

Semesterlöneskulden är i regel en av de stora skuldposterna hos företagen, så det är viktigt att den hanteras rätt. Vilka fallor och fel är vanliga inom området semester?

I studion:

Mikaela Nygren, auktoriserad lönekonsult BDO, Camilla Carlsson, auktoriserad redovisningskonsult på FAR och Charlotta Marténg, chefredaktör Balans.

FAR-PODDEN

#20 Ska byrån anställa en robot?

Kan automatisering vara nyckeln till att jämna ut arbetstoppar, öka kvaliteten i leveransen och frigöra tid för värdeskapande och mer attraktiva arbetsuppgifter? Borde byrån helt enkelt anställa en digital medarbetare?

I studion:

Per Defalva och Erik Arwinge från Digital Engine och Sara Lissdaniels, auktoriserad revisor på FAR och Charlotta Marténg, chefredaktör Balans.

REKO-PODDEN

#37 Nyheter inför bokslutet

Ett lugnt år på redovisningsfronten men ändå gäller det att vara uppmärksam. Kriget i Ukraina och den kraftiga inflationen är två faktorer som påverkar redovisningen och den finansiella informationen.

I studion:

Camilla Carlsson, auktoriserad redovisningskonsult på FAR, Sofia Wallebom, redovisnings-specialist på Aspia och Charlotta Marténg, chefredaktör Balans.

2291

Så många ärenden kom in till FAR:s medlemsrådgivning mellan 1 mars 2022 och 28 februari 2023.

Du har väl inte missat att du som medlem kostnadsfritt kan ställa frågor till FAR:s rådgivare. Frågorna kan gälla redovisning, revision och juridik. Det kan också vara frågor som rör din yrkesroll. Logga in på far.se för mer information.

Hallå där...

Charlotta Larsson

auktorerad redovisningskonsult och godkänd revisor på Grant Thornton och en av FAR:s kvalitetskontrollanter.

Vilket är ditt bästa tips till byråerna inför kvalitetskontrollen?

– Gå igenom avsnittet kvalitetskontroll med vägledning och checklistorna som finns på FAR.se. Ett tips är också att gå FAR:s utbildning inför kvalitetskontrollen. Uppmärksammar du att allt inte sitter på plats gällande allmänna kontroller så se till att uppdatera byråns riktlinjer och rutiner. Se även till att genomförd utbildning finns uppdaterat i dokument och att utbildningsplaner är fastställda.

Nu söker FAR nya kvalitetskontrollanter inom revision. Varför ska man bli kvalitetskontrollant och vad innebär det?

– Det är mycket givande och lärorikt och en möjlighet att få

träffa trevliga branschkollegor runt om i landet. FAR skickar ut en förfrågan om ett antal kontrolluppdrag till kvalitetskontrollanten. Kontrollanten gör en oberoendeprövning och säkerställer att hen kan åta sig uppdraget. När det är klart kontaktar kontrollanten byrån för att planera in kontrollbesöket och skickar uppdragsavtalet för signering av båda parter. Kontrollerna sker vanligtvis på hösten och FAR informerar kontrollanten om deadline för rapporteringen av kontrollen.

Är du intresserad av att bli kvalitetskontrollant?

Skicka ett mejl med intresseanmälan och CV till lars.egenas@far.se. Läs mer om kvalitetskontrollen på far.se/medlem/kvalitetskontroll.



FOTO: MIKAEL SJÖBERG

”Fler pipelines in i branschen”

Jag har under våren haft förmånen att få delta vid IFAC:s Chief Executives' Forum i New York, med ledare för FAR:s systerorganisationer från alla delar av världen.

På den välfyllda agendan var det två områden som hade särskilt stort fokus – hållbarhet och branschens attraktionskraft. Kanske tänker du nu precis som jag, att det är precis de frågorna som vi i Sverige har högst på agendan? I FAR:s senaste framtidsstudie identifieras just hållbarhet och kompetensförsörjningen som två av de områden som kommer att ha störst inverkan på branschen de kommande åren. I diskussionerna på mötet i New York blev det återigen tydligt att vi verkar i en global bransch. Att det är samma frågor som är top of mind oavsett om du är verksam i Sydafrika, USA eller Sverige.

NÄR DET GÄLLER diskussionerna om branschens attraktionskraft minns jag särskilt min kollega från Australien som sa ungefär så här när det gäller revisorer: Vi har historiskt satt upp barriärer för att komma in i revisorsyrket. Nu vill vi ha in fler och dessutom få dem att stanna kvar i yrket. Då måste vi nog tänka om och göra på ett annat sätt. Tankeväckande! Och högaktuellt även för oss i Sverige.

Vi pratade en hel del om hur vi ska få fler att söka sig till branschen och att få dem att stanna kvar. Ett nytt begrepp för mig var ”pipelines in i branschen”. Det handlar om hur vi kan identifiera nya vägar för att få fler att hitta till vår bransch. Vi diskuterade bland annat hur vi kan göra det enklare att komma in i branschens yrken i olika stadier i livet och att återvända efter att ha haft andra jobb. Situationen är mest akut när det gäller revisorer, men konkurrensen finns även när det gäller andra kompetenser. Den stora frågan är alltså, kan vi göra på ett annat sätt och skapa fler pipelines in i branschen? ●

KARIN APELMAN

generalsekreterare och VD i FAR



KRÖNIKA
PERNILLA LUNDQVIST

Hur har utvecklingen av K-regelverken sett ut?

Bokföringsnämnden, BFN, beslutade vid sitt möte den 17 februari att remittera förslag till ändringar i såväl K2 som K3. Remisstiden sträcker sig ända till 2 oktober 2023 vilket kan tyckas långt bort och då kommer både våren och sommaren att ha passerat. Men, det är omfattande materia att gå igenom varför jag uppskattar att BFN gett oss så pass lång tid. Det står alla fritt att lämna remissvar vilket jag uppmanar er att göra! Utöver att ta ställning till de förändringar som BFN föreslagit står det även alla fritt att lyfta ytterligare områden som man anser behöver ändras.

Hur har egentligen utvecklingen av K-regelverken sett ut? För mig känns det som att det var i går som jag stöttade en mängd företag med att implementera dem, men jag inser att det var ett tag sedan. Den första versionen av förenklingsregelverket K2 kom redan 2008 och den första versionen av K3 kom 2012. Större onoterade aktiebolag har sedan 2014 tillämnat K3 och mindre onoterade företag har sedan den tiden valt mellan K2 och K3. Det är även värt att notera att K2 skrevs utifrån de gränsvärden som då gällde för större och mindre företag enligt årsredovisningslagen, ÅRL, som var 10/24 (medelantalet anställda 10 och 24 miljoner i nettoomsättning), för att sedan ändras till 50/25/50 och i nästa steg till nuvarande gränsvärden 50/40/80. Trots att fler och fler företag alltså fått möjlighet att tillämpa K2 har någon större översyn av regelverket inte skett förrän nu.

CIRKA TIO ÅR har alltså passerat med K-regelverk. Vissa uppdateringar har skett av de båda regelverken, framför allt gällande K2 som skrevs om till att gälla alla företagsformer medan K3 omfattade alla företagsformer från början.

FAR har hela tiden varit av uppfattningen att K3 borde tagits fram först och att från detta regelverk

”Det står alla fritt att lämna remissvar vilket jag uppmanar er att göra!”



PERNILLA LUNDQVIST,
ordförande i FAR:s
strategigrupp
Redovisning samt
FAR:s operativa grupp
Finansiell rapportering -
redovisning.

sedan skriva förenklingsregelverket K2 men BFN valde det omvända. I december 2020 tog BFN det första steget i den större översyn som nu skett. Då efterfrågade BFN övergripande synpunkter om normgivningen. FAR:s syn var, efter cirka tio års praktisk erfarenhet av regelverken, att det var dags att ta ett större krafttag med att se över K3 för att sedan skriva ett nytt förenklingsregelverk.

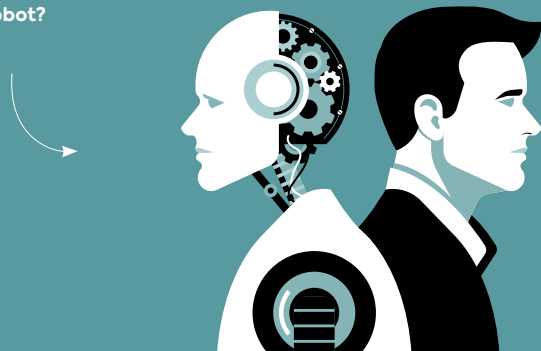
BFN VALDE DOCK att behålla den existerande strukturen och endast göra nödvändiga förändringar och det är resultatet av detta som kommit ut på remiss. Dock föreslås ändringar i vissa formuleringar i K2 för att ligga närmre K3. Sammantaget innehåller K2 fler föreslagna förändringar än K3. Den enskilt största föreslagna förändringen finns i K2 och avser just vilka företag som har möjlighet att tillämpa regelverket. BFN har övervägt olika alternativ avseende vilka företag som ska få tillämpa K2 och kommit fram till att företag som har vissa typer av transaktioner, tillgångar eller skulder inte ska få tillämpa K2 (se vidare i punkt 1.1A remissversionen av K2). Detta ska dock inte gälla de minsta företagen. Därför införs ett gränsvärde motsvarande gränsvärdet för när ett aktiebolag kan välja bort revisor. Dessa företag kan därmed tillämpa K2 om de inte är undantagna i punkt 1.1.

Ytterligare en större föreslagen förändring gäller för bostadsrättsföreningar. Majoriteten av dagens bostadsrättsföreningar tillämpar K2 men nu föreslår BFN att bostadsrättsföreningar inte ska få tillämpa K2 utan tvingas tillämpa K3 inklusive komponentuppdelning.

BFN föreslår att ändringarna ska tillämpas för räkenskapsår som inleds närmast efter 31 december 2024 men får tillämpas för räkenskapsår som påbörjas tidigare. ◉

Automatiseringen i branschen.
Är din nästa kollega en robot?

NÄSTA NUMMER



#3.23

UTKOMMER VECKA 25

Birgitta Andersson

Kristina Linde

Foto: Anneli Nygårds

Så använder Boliden AARO i sitt hållbarhetsarbete

Boliden har haft AARO för sin koncernrapportering i mer än 15 år, och använder även AARO för insamling av data till sin hållbarhetsrapportering.

En solig dag i juni träffade vår säljchef Peter Sohlén **Kristina Linde**, Bolidens koncernredovisningschef och **Birgitta Andersson**, controller, som berättade om Bolidens hållbarhetsrapportering i AARO.

Vad är fördelarna för er att ha data för hållbarhetsrapporteringen samlad i AARO?

- Det är en fördel att ha allt samlat i en och samma databas. Vid beräkning av nyckeltal finns till exempel produktionsvolym och finansiella tal redan i databasen för beräkning, inleder Kristina.
- När det gäller vår hållbarhetsrapportering använder vi AARO för insamling av sifferdata i vår förberedande fas. Hållbarhetsdatan har fokus på miljöpåverkan, energi-användning och utsläpp, fortsätter hon.

Hur tar ni in data i AARO och hur frekvent gör ni hållbarhetsrapporteringen?

- Vi har månadsvis rapportering av hållbarhetsdata i AARO. Insamlingen görs från andra källor och data förs in via Excel-add in eller direkt via webben, förklarar Birgitta.

Använder ni någon standard (t.ex. GRI), och har koncernen några särskilda klimatmål?

- Absolut. Vi är ledande inom hållbarhet i vår bransch.

Vårt hållbarhetsteam övervakar olika hållbarhetsfrågor utifrån process- och produktperspektiv, via europeiska och nationella branschorganisationer. Vi använder TCFD, SASB och GRI, samt UN Global Compact. Koncernen har en omfattande klimatplan där vårt långsiktiga klimatmål är att minska vår CO2-intensitet med 40 % till 2030 i vår metallproduktion. Vi jobbar på flera olika plan för att nå detta mål, berättar Kristina.

Vad är fördelarna med AARO som ni ser, i allmänhet?

- Det är användarvänligt och hanterbart för bolagets systemadministratör att lägga upp nya konton och inrapporteringsformulär, säger Birgitta.

2020 fick ni utmärkelsen Sveriges bästa årsredovisning. Grattis! Juryn lyfte bland annat fram er gedigna hållbarhetsinformation. Hur viktigt är en bra hållbarhetsinformation tycker ni?

- Att inte publicera hållbarhetsinformation är idag inte ett alternativ för ett seriöst företag utan mer av ett måste, anser Kristina, och Birgitta håller med.
- Vi producerar metaller, nickel, koppar och zink, som är nödvändiga för klimatomställningen. Det är därför viktigt att vara transparenta.
- Och tack! Det kändes tillfredsställande att ha gjort Sveriges bästa årsredovisning, avslutar Kristina.

Läs hela intervjun på: aaro.com/pressrum/nyheter/.

AARO grundades 1989 och vårt färdiga standardsystem AARO används idag av ca 25 % av bolagen på Large & Mid Cap. Att kunna växa och förändra i systemet är viktigt för de drygt 30 koncerner som årligen implementerar AARO i Sverige.

Kontakta oss för
en demo idag!

AARO – Din partner i alla aspekter
av koncernrapportering

aaro.com



B POSTTIDNING

Flowy Information AB
Box 610
832 23 Frösön

FÖR SVERIGES VIKTIGASTE UPPDRAG

100% Allt ni behöver
100% Samarbete
100% Engagemang
100% Nytank

Fortnox

fortnox.se/100byra

