

Redegjørelse etter åpenhetsloven

Dato 2023

www.kpmg.no

Innhold

Verdien av tillit	2
KPMG – Kort og godt	2
Våre forpliktelser	2
KPMGs metodiske tilnærming og vurdering.....	3
Forklaring av stegene i vår metode.....	4
FY 2022 - Våre tiltak	5
Våre forpliktelser	5
Systemer og kontroller	5
Gjenoppretting og kommunikasjon	5
Overordnet risikovurdering	6
Våre policyer og tiltak i egen virksomhet.....	6
Våre leverandører	8
Grunnleggende risiko.....	9
Dette har vi gjort i FY 2022	10
FY 2023: Prioriteringer	12
Signaturer	13

Verdien av tillit

KPMG Norge lever av tillit. Fra kunder, myndigheter, ansatte og samfunnet for øvrig. Samtidig er vi en leverandør av tillit. Vi hjelper virksomheter med å opptre i henhold til lovkrav, og når vi bekrefter selskapers rapporteringer som uavhengig revisor, kan samfunnet stole på dem.

Vi har et høyt fokus på kvalitet i alle ledd. Samtidig må vi bli enda bedre på å sikre anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter blant våre leverandører og i vår egen virksomhet. Denne totaloversikten må vi jobbe hardt for å skaffe oss. Vi må stille krav, og ha gode rutiner for å håndtere situasjoner der disse kravene ikke blir innfridd.

Våre verdier styrer vårt arbeid, også når det gjelder arbeidet med åpenhetsloven. Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kommer ikke av seg selv. Vi er nødt til å være åpne og ærlige om hvor vi har vært, hvor vi er og hvor vi skal. Det vil kreve faglig ekspertise og systematisk jobbing på tvers av virksomheten, og det vil ta tid. Som et viktig steg på veien er vi stolte av å presentere KPMGs første redegjørelse. Den gir et overblikk over vår reise så langt og fremfor alt peker den på hva vi skal fokusere på videre.

Selv om KPMG Norge ikke har identifisert noen spesifikke hendelser tilknyttet brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for vårt finansielle år 2022 (fra 1. oktober 2021 til 30. september 2022), anerkjenner vi at dette er et felt under utvikling. Vi har utviklet en metodisk tilnærming til arbeidet og vil i denne redegjørelsen gjennomgå vår risikovurdering, våre tiltak og hvilket arbeid vi planlegger videre.

KPMG Norge forplikter seg til å fortsette å jobbe for å sikre menneskerettigheter gjennom vårt daglige arbeid. På et internasjonalt nivå har KPMG publisert sin forpliktelse i henhold til menneskerettighetene. Du kan lese den her:

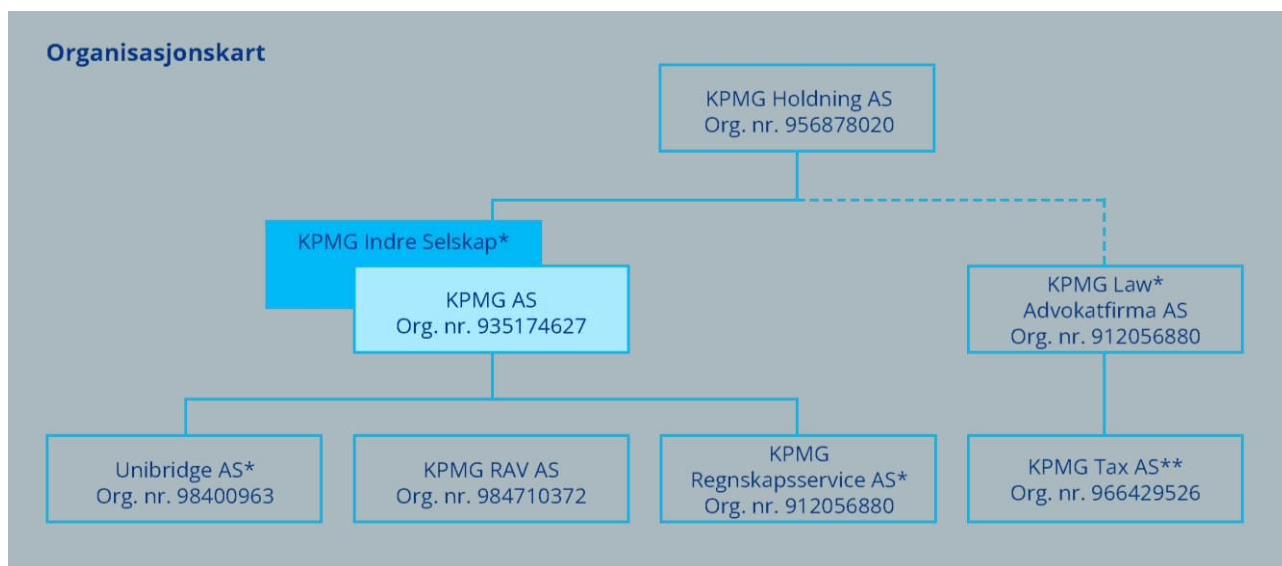
[Business and Human Rights Statement - KPMG Global](#)



Rune Skjelvan
CEO og senior partner

KPMG – Kort og godt

KPMG er et internasjonalt nettverk av revisjons- og rådgivningselskaper med kontorer i 145 land og med mer enn 275 000 ansatte. KPMG Norge har om lag 1800 ansatte fordelt på 23 kontorer over hele landet og leverer hovedsakelig tjenester i Norge. Virksomhet i form av tjenesteutøvelse til kunder skjer i KPMG AS (revisjon og rådgivning), Unibridge AS (sikkerhetsløsninger), KPMG Law Advokatfirma AS (advokattjenester), KPMG Regnskapsservice AS (autorisert regnskapsførerselskap) og KPMG Tax AS (autorisert regnskapsførerselskap). Virksomheten i KPMG Indre Selskap omfatter all den virksomhet som drives i KPMG AS, men KPMG Indre Selskap opptrer ikke utad. Denne redegjørelsen gjelder for hele KPMG Holding og underliggende selskaper for FY 2022 (1. oktober 2021 – 30. september 2022).



*KPMG Law er et samarbeidende selskap.

**Selskapet er ikke omfattet åpenhetsloven § 3 bokstav a nr. 1-3

Våre forpliktelser

KPMG Norge jobber kontinuerlig med å sikre at vi ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i vår egen virksomhet og blant våre leverandører. Vi erkjenner samtidig at vi har et større samfunnsansvar i å være pådriver for dette arbeidet både internt og eksternt ute hos våre kunder. Verdiene våre representerer det vi tror på, og det som er viktig for oss som organisasjon. De er forankret i våre etiske prinsipper og retningslinjer og veileder oss i vår daglige atferd. Verdiene bringer oss sammen, gir oss en fellesnevner og bygger bro mellom ulike bakgrunner og kulturer. De er utviklet for å fungere sammen – og skal ikke betraktes isolert. Verdiene våre er: **Integrity, Excellence, Courage, Together, For Better.**

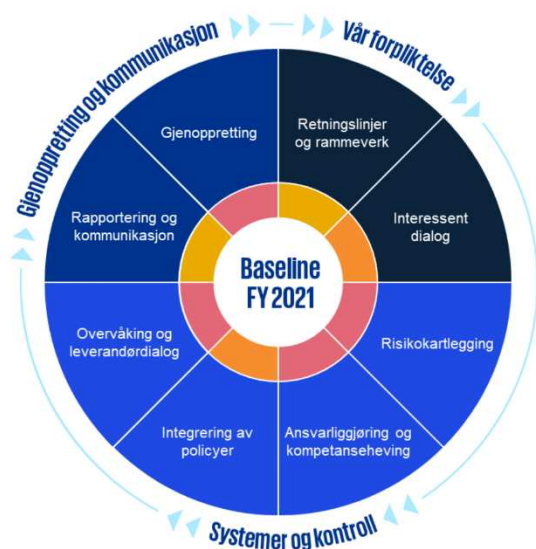
KPMG Norge har også forpliktet seg til UN Global Compact og leverer årlig en Communication on Progress (COP) på en rekke bærekraftsindikatorer, inkludert menneskerettigheter og arbeidsforhold. Dette er vår første redegjørelse etter åpenhetsloven. Formålet med denne redegjørelsen er å gi opplysninger om hvordan vi jobber, både internt og blant leverandører, for å sikre overholdelse med lovens §5. Vi erkjenner at vi fortsatt har mye vi må jobbe med innenfor dette området, og at det vil ta tid. Gjennom å være åpne om hvor vi er og hva vi har gjort, ønsker vi å bidra til et mer transparent samfunn. Målet er også at våre handlinger kan bidra til meningsfulle forandringer i samfunnet.

KPMGs metodiske tilnærming og vurdering

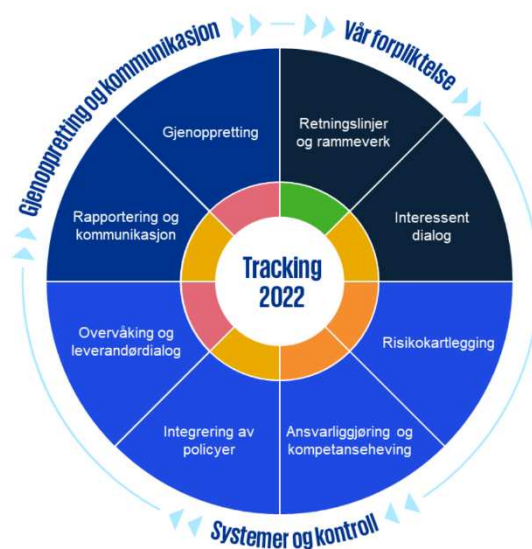
Å bidra til at samfunnet rundt oss blir mer bærekraftig er en viktig del av KPMGs samfunnsoppdrag. KPMG Norge vil redegjøre årlig for fremdrift. For oss handler dette både om å holde oss selv ansvarlige for årlig progresjon, samt å kontinuerlig forbedre våre interne kontroller og systemer. Etersom loven trådte i kraft 1. juli 2022, så vi først på hvor vi var da, og tok dermed utgangspunkt i FY 2021. Deretter har vi sett progresjon mot FY 2022.

Vår tilnærming og vurdering er i henhold til OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

FY 2021



FY 2022



<ul style="list-style-type: none"> Optimalisert Styrt Definert Uformell Ad hoc 	<p>Prosesser på dette nivået fokuserer på kontinuerlig forbedring av en organisatorisk respons på de samme hendelsene, både gjennom trinnvise forandringer og innovasjon, og er funksjoner med høy verdi for organisasjonen.</p> <p>Prosesser på dette nivået har en felles og konsekvent forståelse, da de har blitt formalisert og kontinuerlig forbedres. Disse prosessene gir konsistent praksis og resultater i respons på de samme hendelsene. Slike prosesser er typisk integrert innen videre, organisatoriske prosesser.</p> <p>Prosesser på dette nivået er, i noen nøkkelfunksjoner, standardprosesser som kan være utsatt for sjeldne grader av forbedring over tid. Disse prosessene gir for det meste konsistent praksis og resultater som respons på de samme hendelsene.</p> <p>Prosesser på dette nivået er sjeldent strenge. Allikevel er de uformelt etablert og forstått, noe som medfører noe konsistens som respons på samme hendelser.</p> <p>Prosesser på dette nivået befinner seg i en dynamisk forandring, og er ofte driftet på en ad hoc og reaktiv måte, som gir en inkonsekvent respons til de samme hendelsene.</p>
--	---

Forklaring av stegene i vår metode

Retningslinjer og rammeverk

Dette handler om at vi har tilgjengelige policyer, retningslinjer og rammeverk for å sikre anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i vår egen virksomhet og blant våre leverandører. Vi har for FY 2022 hatt en gjennomgang av våre policyer. Dette steget samsvarer med trinn 1 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Interessentdialog

Når det gjelder vår egen virksomhet så har vi både en årlig Global People Survey og kvartalsvise pulsundersøkelser for å følge opp hvordan KPMGs ansatte har det. Vi har også et Sounding Board med formål å være et innspillforum og utredningsorgan for konsernledelsen. Eksterne leverandører følges opp ved avtaleinngåelse og -fornyelse. Status på arbeidet rundt åpenhetsloven har også blitt redegjort for i konsernledermøter og styremøter. Dette steget er også inkludert i trinn 1 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Risikokartlegging

Dette er første år med åpenhetsloven og risikokartlegging. Ettersom vårt FY går fra 01.10-30.09 startet vi først med risikokartlegging i FY 2022. Dette steget samsvarer med trinn 2 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Ansvarliggjøring og kompetanseheving

Vi er nødt til å holde oss selv ansvarlige for progresjon og tiltak som settes. Det handler også om å sikre at hele virksomheten er kjent med vår tilnærming og at de som drifter leverandørkontrakter i det daglige har nødvendig kompetanse. Dette steget inngår i trinn 3 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Integrering av policyer

Én ting er å ha policyer, retningslinjer og rammeverk. En annen ting er å sette det i system og passe på at vi integrerer de inn i arbeidshverdagen og faktisk sikrer orden i eget hus. Både i People & Culture (vår HR-avdeling) og på innkjøp har dette arbeidet blitt prioritert, og det har kommet langt på vei de siste årene. I 2020 ansatte KPMG en «Head of Procurement» som jobber med å sørge for at retningslinjer blir fulgt og at vi jobber systematisk med dette feltet. Dette steget samsvarer med trinn 3 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Overvåking og leverandørdialog

Overvåking av gjennomføring og effekt av tiltak handler om hvorvidt KPMG gjør gode aktsomhetsvurderinger og om vi iverksetter effektive tiltak for å hindre gjentakende brudd/avvik. Leverandørdialog handler om å ha et system for oppfølging av leverandørene for å sikre at retningslinjer blir fulgt opp. Dette steget samsvarer med trinn 4 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Rapportering og kommunikasjon

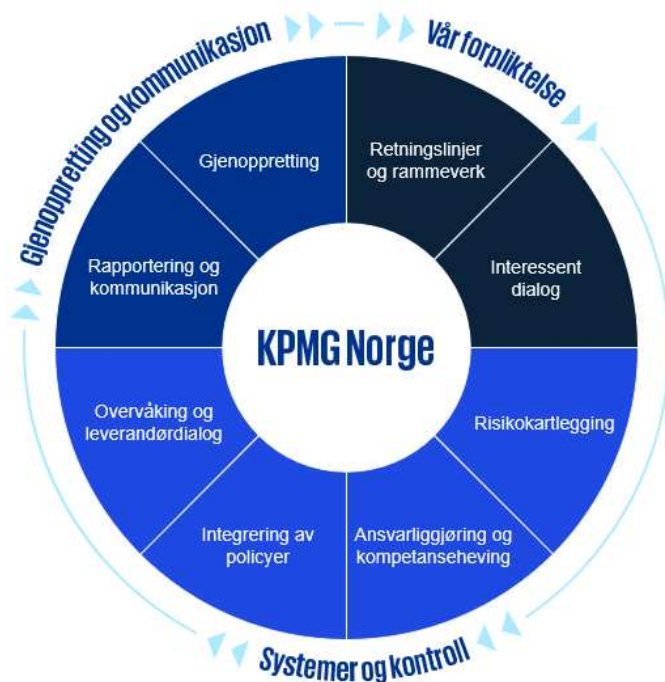
KPMG skal være åpen om vurderingene og tiltakene som gjøres i våre verdikjeder. Åpenhet skaper tillit, inkludert åpenhet rundt utfordringer. Gjennomføring av aktiviteter, og målbare resultater er forutsetninger for god ekstern kommunikasjon rundt KPMGs arbeid med ansvarlighet og bærekraft. Ikke alt kan måles, og i noen sammenhenger vil konkrete og verifiserte beskrivelser være god kommunikasjon. Dette steget samsvarer med trinn 5 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Gjenoppretting

Dette handler om hvilke tiltak for gjenoppretting som blir iverksatt dersom et brudd/avvik har skjedd. Dette steget samsvarer med trinn 6 i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Prosess og metode for gjenoppretning står beskrevet i selskapets nasjonale kriseplan som eies av CFO

FY 2022 - Våre tiltak

Hvert år har vi til hensikt om å redegjøre for de tiltak vi har satt i gang og hva vi opplever vil være forbedringsområder fremover. I år, som er første året for redegjørelsen, har mange tiltak handlet om å kartlegge og undersøke hva vi allerede gjør bra, hvor vi har potensiale for forbedring samt oppdatering av våre policyer.



Våre forpliktelser

- ✓ Opprettet tverrfaglig prosjektgruppe som skal drive arbeidet internt
- ✓ Oppdatert Supplier Code of Conduct
- ✓ Gjennomgang av våre interne policyer og retningslinjer
- ✓ Utformet metode og prosessbeskrivelse av aktsomhetsvurderinger i KPMG for internt bruk
- ✓ Jevnlig interessentdialog med ansatte, ledelse og styret

Systemer og kontroller

- ✓ Gjennomført vår første risikokartlegging
- ✓ Sendt ut pilot supplier questionnaire til noen av våre leverandører
- ✓ Oppfølging av leverandører med høyest risiko

Gjenoppretting og kommunikasjon

- ✓ Revidert og oppdatert nasjonal kriseplan
- ✓ Oppdatert våre nettsider med informasjon om hvor man henvender seg ved forespørsler



Overordnet risikovurdering

Vi har gjort en overordnet kartlegging av vår iboende risiko tilknyttet anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og våre leverandører.

Våre policyer og tiltak i egen virksomhet

Etikk og integritet står sentralt i alt vi gjør og alle ansatte er forpliktet å følge våre gjeldene policyer og retningslinjer. Arbeidet med rammen av policyer og tiltak er viktig for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i KPMG. Vi jobber kontinuerlig med våre prosesser og styringssystem for å sikre at vi imøtekommer behovet hos de ansatte og etterlever gjeldene lover og regler. Policyene er tilgjengelige for alle ansatte gjennom vårt intranett.

Oppfølging av ansatte

Medarbeiderundersøkelser

Vi setter våre ansatte først (People First) og det er avgjørende å skape dialog for å være oppdatert og forstå hvordan den ansatte har det. Som nevnt tidligere har vi derfor årlige medarbeiderundersøkelser samt kontinuerlige pulsundersøkelser. Pulsundersøkelser brukes som et supplement til medarbeiderundersøkelsen for å få hyppigere innsikt i hvordan den enkelte har det på jobb. I FY22 ble det gjennomført den faste globale medarbeiderundersøkelsen samt tre pulsundersøkelser med tematikker som blant annet balanse mellom jobb og fritid, stress og arbeidsbelastning.

Oppsummeringen av hovedfunnene fra medarbeiderundersøkelsen og pulsundersøkelsene tilgjengeliggjøres for alle ansatte. Det viktigste arbeidet gjøres i etterkant av undersøkelsene, der vi jobber med oppfølgings- og utviklingstiltak.

Medarbeidersamtaler

I KPMG ønsker vi en læringskultur for å sikre personlig og faglig utvikling. For å underbygge dette har vi et fast årshjul med jevnlig samtaler og oppfølgingssamtaler. Det oppfordres også til å gi løpende feedback, og det gjennomføres feedback-trening for ansatte og ledere.

Sounding board

Next Generation Sounding Board ble opprettet i 2021. Forumet består av talenter og neste generasjons ledere, og formålet er å være et innspillsforum og utredningsorgan for konsernledelsen. Ved å lytte til medarbeidere i større retningsvalg og prosesser får vi et større mangfold av perspektiver og sikrer at beslutninger treffer medarbeiderne våre. Sounding Board møtes omtrent en gang i måneden.

Datadrevet innsikt

En viktig strategisk prioritering for People & Culture er å bidra til å dele datadrevet innsikt for relevante beslutningstakere og ledergrupper i organisasjonen. Dette gjøres blant annet gjennom å implementere hensiktsmessige teknologiske løsninger som grunnlag for data og analyse. Det jobbes videre med analyser knyttet til strategiske prioriteringer og årshjulet. Hver måned tilgjengeliggjøres data og annen innsikt i form av nyhetsbrev, datapakker og dashboards.

HMS og wellbeing

HMS-policy

I KPMG jobber vi systematisk med spørsmål knyttet til helse, miljø og sikkerhet, og vår målsetning er å sikre et godt fysisk arbeidsmiljø og gode psykososiale forhold. KPMG jobber kontinuerlig med å videreutvikle vårt systematiske HMS-arbeid. I samarbeid med arbeidsmiljøutvalg, verneombud og bedriftshelsetjeneste sørger vi for løpende evaluering av HMS-arbeidet.

Wellbeing

Wellbeing i KPMG handler om hvordan ansatte har det på jobb, og livskvalitet – både fysisk, mentalt og sosialt. Vi jobber kontinuerlig med å følge opp ansatte på dette området og undersøker nye tiltak. I FY22 ble det arrangert flere kurs innen wellbeing og igangsatt flere tiltak som videreføres i FY23.

Hjemmekontorpolicy

KPMG ønsker å legge til rette for fleksibilitet og en hybrid arbeidshverdag. Hjemmekontorpolicyen gjelder for alle KPMGs ansatte, og alle blir informert i forbindelse med ansettelse.

Code of Conduct og våre verdier

Code of Conduct definerer standarder for den etiske atferden til alle ansatte i KPMGs nettverk av selskaper over hele verden; hva det betyr å jobbe i KPMG, samt vårt individuelle og felles ansvar. Dette innebærer en forpliktelse til verdiene Integrity, Excellence, Courage, Together og For Better, og en forpliktelse til at disse verdiene alltid skal påvirke våre handlinger.

I Code of Conduct spesifiseres blant annet nulltoleranse for brudd på menneskerettigheter, fokuset på den ansatte samt oppfordringen om å varsle om uetisk adferd.



Varslingskanaler

Alle ansatte får opplæring i varslingsrutiner og det gis anledning til å varsle om brudd på lovregler, brudd på interne regler og brudd på etiske retningslinjer. Rutiner for varsling og informasjon om de ulike varslingskanalene ligger tilgjengelig for alle ansatte via forsiden på KPMGs intranett. Varsling kan skje enten internt eller via en hotline som er driftet av en ekstern leverandør. Gjennom denne hotlinen, Clearview Connects, kan også kunder og tredjeparter varsle konfidensielt. Rapporter om varsling blir vurdert av KPMGs ombud.

Varslingsrutinene følges opp av Head of Ethics and Independence, Risk Management Partner, Head of People & Culture og General Counsel. Vi har i FY22 mottatt et fåtall varslingssaker som ble håndtert i tråd med etablerte policier, anstendig arbeidsforhold og norsk arbeidsmiljølov.

Mangfold, inkludering og likeverd

Arbeidet med mangfold, inkludering og likeverd er viktig for å sikre at hver enkelt ansatt kan være seg selv, føle seg ivaretatt og oppleve like muligheter. Vi har definert en strategi og handlingsplan som setter klare mål for hvor vi vil være som selskap, både på kort og lengre sikt.

Policy for mangfold, inkludering og likeverd

Policyen for mangfold, inkludering og likeverd er et viktig element i vår tilnærming til å jobbe aktivt, meningsfylt og systematisk mot alle former for diskriminering og trakassering, og bygge en kultur hvor den ansatte blir behandlet rettferdig og den enkeltes forskjeller blir verdsatt. Implementering av oppdatert policy ferdigstilles i FY23. Alle i KPMG er forpliktet til å etterleve policyen. Den eies av Head of Inclusion and Diversity, som har hovedansvaret for å følge opp hvordan KPMG jobber med mangfold, inkludering og likeverd.

Lønnsolicy

KPMG har et lønnsystem som er basert på ønsket om å rekruttere, utvikle og beholde dyktige medarbeidere som identifiserer seg med selskapets verdier og atferd og bidrar til selskapets lønnsomhet. Utgangspunktet for våre belønningsmodeller er at vi gjennomfører individuell fastsettelse av belønning i alle forretningsområder, i alle roller og på alle stillingsnivåer.

Vi jobber strukturert med kalibrering av lønn i forbindelse med nyansettelser og det årlige lønnsoppgjøret. KPMG legger til rette for at det skal være en sammenheng mellom oppnådde dokumenterbare resultater, prestasjoner, etterlevelse av verdier og den belønningen den enkelte oppnår. KPMGs lønnsmodeller og betingelser er gjenstand for løpende markedstilpasning og belønningsnivået tilpasses det lokale markedet der KPMG har kontorer.

Global Opportunities (GO) International Assignment Policy

KPMGs Global Opportunities (GO) gir ansatte mulighet til å skaffe internasjonal erfaring gjennom et tidsbegrenset arbeidsopphold i utlandet. Ulike perspektiver og erfaringer driver innovasjon og bygger en mer inkluderende samarbeidskultur. GO International Assignment Policy etablerer standardvilkår som gjelder globalt for alle internasjonale oppdrag. Konsekvent policyanvendelse bidrar til å legge til rette for rettferdig og lik behandling av ansatte på oppdrag.

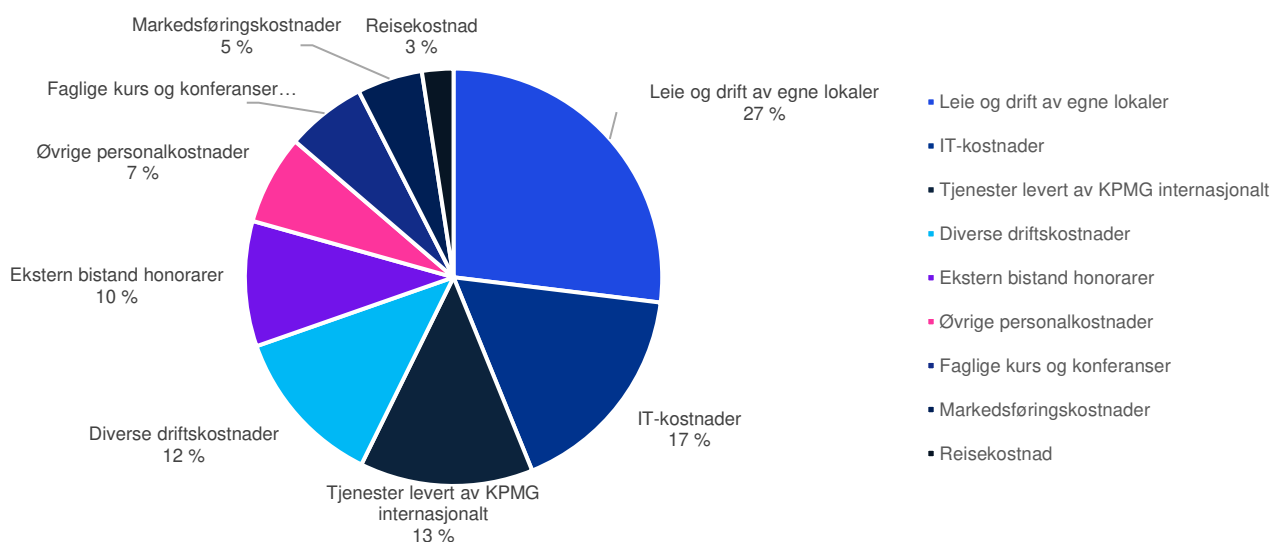
Våre leverandører

Vi har gjort en overordnet kartlegging av vår iboende risiko tilknyttet de ulike leverandørkategoriene. Vi har benyttet oss av ulike kilder for å komme frem til vesentlighetsvurderingen. Listen inkluderer, men er ikke uttømmende; offentlig liste over høyrisikoanskaffelser fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, International Trade Union Confederation annual Global Rights Index, liste over varer produsert av barnearbeid eller tvangsarbeid produsert av U.S Department of Labour.

KPMG Norge leverer hovedsakelig tjenester i Norge. I dag har vi omtrent 1600 leverandører, hvor 550 av dem er definert som aktive, de fleste lokalisert i Norge. En aktiv leverandør har vi definert til å være en leverandør som inneværende FY har fakturert oss for mer enn NOK 100 000 eller som har fakturert oss 15 ganger eller mer.

Vår innledende vurdering av leverandørene på overordnet nivå er basert på årlig innkjøp over kr 100 000. Våre største innkjøpskategorier er; Facility (leie og drift av våre lokaler), IT-hardware og software. I all hovedsak skal alle innkjøp innom innkjøpsavdelingen og godkjennes etter et sett med parametere. Imidlertid har også hvert enkelt forretningsområde mulighet til å inngå samarbeidsavtaler med tredjepart. Vi erkjenner at dette kan være en utfordring og vi har ikke fått kartlagt alle samarbeidspartnere med hensyn til åpenhetsloven for FY 2022, men vil fokusere på dette fremover. Våre innkjøp i FY 22 fordeler seg på følgende kategorier:

Total



Grunnleggende risiko

KPMG Norge har en grunnleggende høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til kjøp av IT-varer og tjenester i verdikjeden. Vi er avhengige av IT for å kunne gjøre jobben vår, men er samtidig klare over at utvinning og produksjon av elektronikk og IKT-produkter stort skjer i land hvor menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er utfordret.

Videre ser vi at vi har en grunnleggende middels risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold tilknyttet facility (drift og vedlikehold av KPMG-kontorene), arrangementer og reise. For FY 2022 har vi valgt å se nærmere på IT-varer og -tjenester, i tillegg til facility.

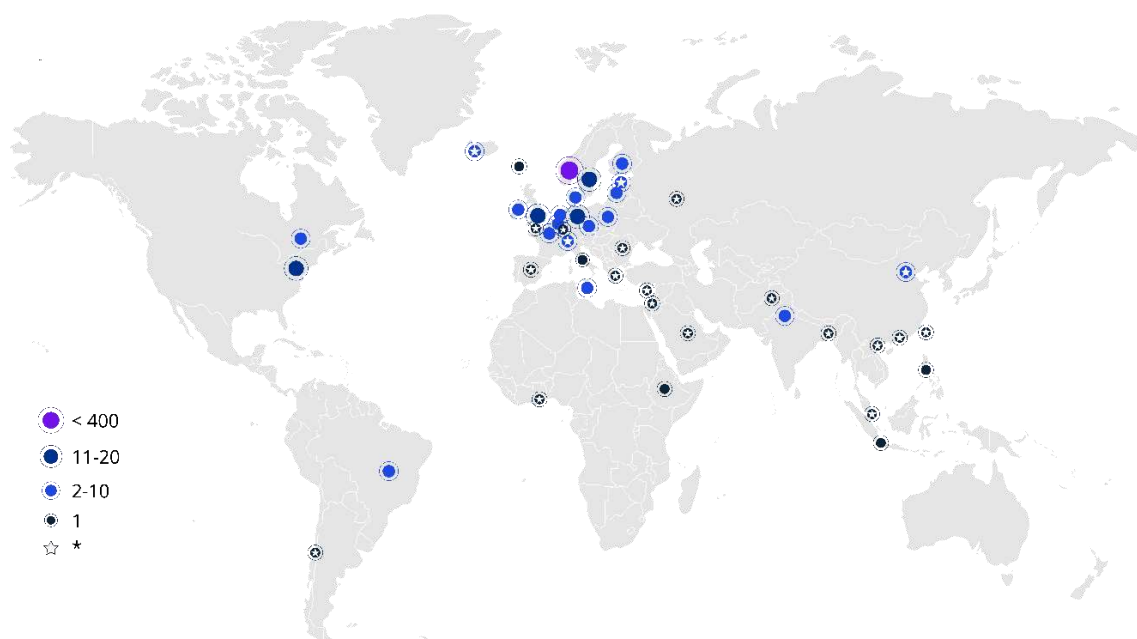
Tabellen under viser vår overordnede risikovurdering av grunnleggende risiko i vår egen virksomhet og leverandørkjede. Det reflekterer på ingen måte virksomhetsstyringen av våre leverandører, men er risikovurderinger basert på overnevnte risikokilder.

Kategori	Risikoscore menneskerettigheter	Risikoscore anstendige arbeidsforhold	Vesentlighetsvurdering
Ansatte i egen virksomhet	Lav	Lav	Lav
IT-varer og tjenester	Høy	Høy	Høy
Facility	Lav	Middels	Middels
Markedsføring	Lav	Lav	Lav
Arrangementer (inkludert rekruttering)*	Lav	Middels	Middels
Reiser*	Lav	Middels	Middels
Samarbeidspartnere**			

*Arrangementer og reiser er planlagt gjennomgått i FY 2023

** Samarbeidspartnere er planlagt gjennomgått i FY 2024

Tabellen under viser hvor våre aktive leverandører er lokalisert



* >90 % av leverandører er KPMG-selskap som gjennom medlemskapsavtalen er pliktig å følge KPMGs standarder for anstendige arbeidsforhold og åpenhet



Dette har vi gjort i FY 2022

KPMG Norges aktsomhetsvurderinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold følger FNs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Vi erkjenner at arbeidet med aktsomhetsvurderinger er kontinuerlige prosesser som er mest effektive når de er forankret i våre prosesser og systemer.

VÅRE FORPLIKTELSER

Tverrfaglig prosjektgruppe

Etter at loven trådte i kraft ble det satt ned en intern prosjektgruppe som skulle drive arbeidet med aktsomhetsvurderinger i KPMG fremover. Prosjektgruppen består av innkjøpsleder, bærekraftsansvarlig, fageksperter, internjurister og representant for People & Culture. Prosjektgruppen har løpende kommunikasjon og avklarer eventuelle problemstillinger som kommer opp, samt avgrensninger på arbeidet.

Det er bærekraftsansvarlig og innkjøpsleder som har det daglige ansvaret for å følge opp arbeidet.

Gjennomgang av interne retningslinjer

Vi har startet arbeidet med å gjennomgå og revidere interne retningslinjer og policyer for å sikre at vi jobber helhetlig og fokusert i tråd med åpenhetsloven. Kartleggingen av dette arbeidet startet opp høsten 2022 og fortsetter i 2023. Arbeidet vil gjennomgås av ledergruppen i de respektive avdelingene for å sikre at nødvendige tiltak blir implementert.

Jevnlig interessentdialog

Det har vært jevnlig statusmøter mellom innkjøpsleder, bærekraftsansvarlig, CFO samt representant fra People & Culture samt interessentdialog ved eksterne leverandører ved avtaleinngåelse og -fornyelse. I tillegg har både konsernledelsen og styret blitt informert om progresjon i arbeidet med aktsomhetsvurderingene.

Supplier Code of Conduct (SCC)

Noe av det første som ble tatt tak i etter at åpenhetsloven trådte i kraft var å revidere vår Supplier Code of Conduct. Sammen med våre internjurister så vi et behov for å oppdatere denne med hensyn til å få inn det nye regelverket. Gjennom vår SCC kommuniserer vi tydelig vår forventning om at våre leverandører følger blant annet åpenhetsloven, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold. Vår SCC finnes her: [KPMG Information for Suppliers](#).

Metode- og prosessbeskrivelse av aktsomhetsvurderinger i KPMG

Det har blitt utarbeidet en intern metode og prosessbeskrivelse hvor det beskrives hvordan KPMG bør jobbe med aktsomhetsvurderinger. Dokumentet gir en oversikt over trinnene i aktsomhetsvurderingen, hva dette betyr i KPMG og hvordan det er integrert i våre policyer, systemer og rutiner. Det viser også hvor det må utarbeides rutiner og tiltak for at vi skal kunne gjennomføre gode aktsomhetsvurderinger.

SYSTEMER OG KONTROLLER

Baseline-vurderinger

For oss i KPMG er det viktig å finne riktig metode for arbeidet med aktsomhetsvurderinger slik at vi jobber systematisk. For oss handler dette om mer enn rene compliance-øvelser, det gir oss mulighet til å effektivisere og forbedre vårt interne bærekraftsarbeid. Vi har derfor laget en modell som viser hvor vi er, hvilke områder vi må jobbe med og hvor vi må igangsette tiltak. Modellen bidrar også til å ansvarliggjøre oss selv i arbeidet. Vurderingen av baseline mot FY 2022 ble gjort i samråd med konsernledelsen og styret.

Risikovurderinger

Som en komponent i vår modell har vi gjennomført første foreløpige risikovurdering knyttet til åpenhetsloven for å identifisere våre risikoområder. Kartleggingen hjalp oss til å prioritere områder vi bør fokusere på fremover. Vår overordnede risikovurdering finner du på side 9.

Pilot Supplier Questionnaire

Det ble laget en spørreundersøkelse med totalt 22 spørsmål som ble sendt ut som en pilotundersøkelse til noen av våre leverandører. Svarene derfra har blitt brukt til å undersøke om de var i overensstemmelse med risikovurderingen vår og samtidig få et overblikk over hvordan noen av våre leverandører jobber med aktsomhetsvurderinger. Sammen med undersøkelsen ble det også sendt ut oppdatert Supplier Code of Conduct for signering.

Oppfølging av leverandører

Vi erkjenner at nåværende prosess for oppfølging av leverandører ikke er tilfredsstillende. Det jobbes kontinuerlig med å forbedre innkjøpsprosessen, herunder også oppfølging av eksisterende leverandører. FY23s revisjon av KPMGs innkjøpspolicy vil ha et eget avsnitt for oppfølging av leverandører.

GJENOPPRETTING OG KOMMUNIKASJON

Vi har revidert og oppdatert nasjonal kriseplan

Vi har gjennomgått og revidert vår nasjonale kriseplan. Nasjonal kriseplan gir en praktisk veiledning til hva som skal gjøres av hvem og i hvilken rekkefølge (prosess og metode for gjenoppretning). Videre gir planen klare retningslinjer for hvordan vi skal kommunisere både internt og eksternt, og hvem som skal stå for kommunikasjonen. Kriseplanen er en del av vårt internkontrollsystem. En oppdatert papirutgave av hele planen skal være tilgjengelig ved alle kontorer og samtlige avdelingsledere skal ha lest og forstått planen. Dersom det skulle være en hendelse av nasjonal karakter vil denne håndteres av nasjonalt kriseteam der selskapets daglige ledelse er representert.

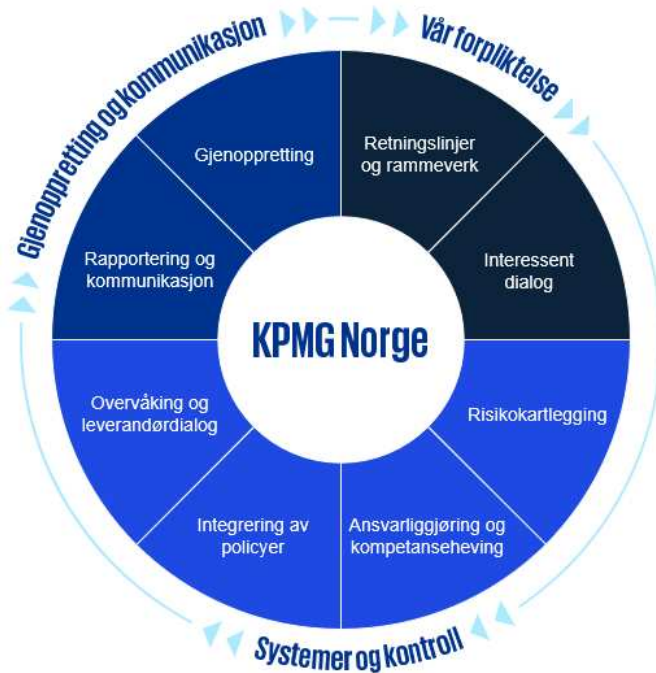
Nettsidene er oppdatert med hensyn til forespørsler

Vi har oppdatert nettsidene våre med informasjon om åpenhetsloven. Vår redegjørelse vil publiseres på nettsiden sammen med eventuell annen relevant informasjon tilknyttet arbeidet med åpenhetsloven. Her finnes det også informasjon om hvor man kan henvende seg ved eventuelle forespørsler: [KPMG og åpenhetsloven - KPMG Norge](#).



FY 2023: Prioriteringer

Over de neste årene vil KPMG Norge jobbe med kontinuerlig forbedring og holde oss selv ansvarlige for hvor langt vi har kommet. Våre prioriteringer for FY 2023 kan du se nedenfor:



VÅRE FORPLIKTELSER

- Revidering av eksisterende retningslinjer og rammeverk for å identifisere muligheter for hvor vi kan styrke arbeidet med aktsomhetsvurdering
- Revidering av innkjøpspolicy
- Interessentdialog med våre leverandører

SYSTEMER OG KONTROLL

- Oppgradere løsningen på innkjøp for å få bedre systemstøtte for kontraktoppfølging
- Sikre at leverandører med høyest risiko har oppdaterte kontrakter og signert Supplier Code of Conduct
- Utvide spørreundersøkelsen til leverandører som har grunnleggende høy eller medium risiko ut fra kartlegging

Ønsker du mer informasjon?

Les mer i disse rapportene:

- [Åpenhetsrapport 2022 \(kpmg.com\)](#)
- [KPMGs bærekraftsrapport - KPMG Norge](#)
- [Global Code of Conduct - KPMG Global](#)
- [Business and Human Rights Statement - KPMG Global](#)
- [Modern Slavery Statement 2022 \(kpmg.com\)](#)

Ekstern varslingskanal:

- [KPMG International hotline - KPMG Global](#)

Signaturer

Disse har signert redegjørelsen:

KPMG Law

Daglig leder Cathrine Bjerke Dalheim
Styrets leder Thor Leegaard
Styremedlem Stig Bjørklund
Styremedlem Oddgeir Kjørsvik
Styremedlem Christoffer Dalsbø Selfors
Styremedlem Jannicke Knudtzon Rokkan
Styremedlem Ole Jacob Angermo
Styremedlem Victoria Smedsrud Hersvik

KPMG Rav

Daglig leder Sven Ove Hølland
Styrets leder Rune Asbjørn Valle Skjelvan
Styremedlem Lars Roar Masdal
Styremedlem Roland Fredriksen

KPMG AS/Holding (samme styre)

Daglig leder Rune Asbjørn Valle Skjelvan
Styrets leder Monica Hansen
Styremedlem Jan Ove Fredlund
Styremedlem Karin Haugseth Johnsen
Styremedlem Torbjørn Hansen
Styremedlem John Thomas Sørhaug
Styremedlem Hanne Schøyen
Styremedlem Kjetil Kristoffersen
Styremedlem Stig Tore Richardsen
Styremedlem Marie Ørbeck-Nilssen



Asgeir Lunåshaug

Head of Procurement KPMG Norge

Tlf: +47 90 12 07 78

asgeir.lunashaug@kpmg.no

Frøydis Høgsæt

Head of People & Culture

Tlf: +47 41 44 12 63

froydis.hogsaet@kpmg.no

Morten Galta

CFO KPMG Norge

Tlf: +47 95 26 02 81

morten.galta@kpmg.no



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© KPMG AS and KPMG Law Advokatfirma AS, a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.