



Hållbarhets- redovisning 2014/2015

KPMG Sverige

kpmg.se

Innehåll

04

Om redovisningen

10

Vår roll och vårt ansvar

05

VD har ordet

12

Marknad

06

Om KPMG

07

KPMG:s värdekedja och påverkan

09

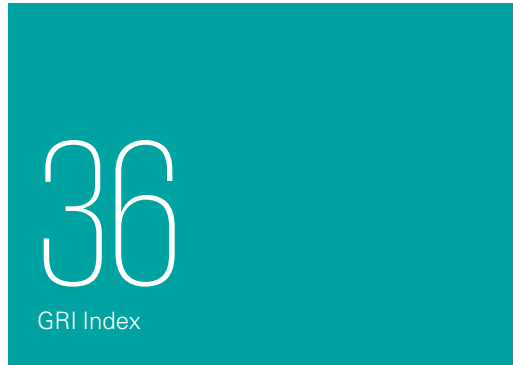
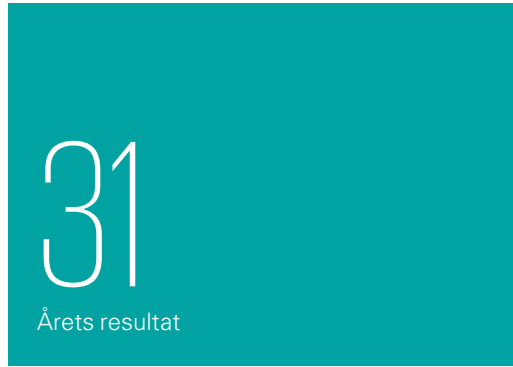
Kontinuerlig dialog med våra intressenter

17

Medarbetare

20

Kunskap



Om redovisningen

Detta är KPMG Sveriges fjärde hållbarhetsredovisning. Här redogör vi för vår syn på och resultatet av vårt arbete med att stärka KPMG:s ekonomiska, sociala och miljömässiga ansvar under verksamhetsåret 2014/2015.

KPMG:s affärsidé och kärnverksamhet är att bidra till effektivitet på kapitalmarknaden och samhället i stort genom att ge råd till svenska företag och organisationer, samt att granska och utvärdera effektiviteten i interna kontroller, olika delar av verksamheten och den interna/externa rapporteringen. Det i sig stödjer hållbar utveckling genom att ge förutsättningar för förtroendefulla relationer i ett väl fungerade näringsliv.

Det icke-finansiella resultat som redovisas i denna hållbarhetsredovisning kompletterar det finansiella resultat som redovisas i årsredovisningen för Bohlinsgruppen AB. Hållbarhetsredovisningen har en ambition att ge en bredare helhetsbild av hur, och utifrån vilka principer verksamheten bedrivs för kunder, ägare och medarbetare samt

samhället i stort. Mer information om styrningen av verksamheten och arbetet med kvalitets- och oberoendefrågor presenteras i KPMG:s Transparency Report 2014/2015 som finns publicerad på vår hemsida www.kpmg.se.

Hållbarhetsredovisningen avser arbetet från 1 oktober 2014 till 30 september 2015 och omfattar KPMG:s verksamhet i Sverige. Data har bland annat hämtats från KPMG:s ekonomi- och HR-system samt vår miljörapportering. Vi har under året inlett det viktiga arbetet att identifiera våra väsentliga hållbarhetsaspekter och förankra dem såväl internt som externt. Vårt mål är att upprätta en hållbarhetsredovisningen i enlighet med GRI G4 även om så inte är fallet för detta verksamhetsår.

Hör gärna av dig om du har frågor eller synpunkter på redovisningen. Mejla oss på: info@kpmg.se.

Trevlig läsning!

VD har ordet



Den roll vi har som företag är att skapa trygghet och bidra i förändring. I snart 100 år har KPMG bidragit till utvecklingen i Sverige och globalt. Vi har skapat trygghet kring investeringar och affärsmässiga vägval för våra kunder, deras ägare och intressenter. Vi har verifierat offentliga verksamheter och skapat förtroende för samhället och dess institutioner. Det fortsätter vi att göra i dagens globala och digitala värld med ett hållbart perspektiv.

Med över 30 000 kunder inom näringsliv, offentlig verksamhet och ideell sektor är vi en viktig samhällsaktör och kraven på oss som rådgivare och revisorer fortsätter att öka. För fjärde året redogör vi för vårt hållbarhetsarbete i en hållbarhetsrapport.

Vår största påverkan på omvärlden sker via vår affär. Vi erbjuder revisions- och rådgivningstjänster som bygger förtroende för våra kunder gentemot ägare, kreditgivare, kunder, leverantörer och samhället i stort vilket bidrar till det finansiella systemets stabilitet. Vi erbjuder dessutom både strategisk rådgivning och redovisnings- och granskningstjänster på hållbarhetsområdet. KPMG har skrivit under och rapporterat till FN:s Global Compact sedan 2002.

Vid lanseringen av FN:s nya mål för hållbar utveckling var vi på plats i New York för att presentera ett case med vår True Value-metodik. KPMG har utvecklat en modell kallad True Value för att analysera och kvantifiera finansiellt och samhällsligt värdeskapande. Modellen är utformad för att mäta de faktiska externa värden som uppstår, såväl miljömässiga som socioekonomiska, och hur de påverkar verksamhetens resultaträkning.

Jobbskapande och integration är viktiga komponenter i ett hållbart samhällsbygge. Vi har under året gått in som Sverigepartner till Ung Företagsamhet, en organisation som stöttar och uppmuntrar entreprenörskap bland gymnasieungdomar. Utöver det så har vi under året även haft två pilotprojekt på tema social hållbarhet. Tillsammans med My Dream Now har vi erbjudit medarbetarna på Stockholmskontoret möjligheten att vara klasscoacher i skolor i Stockholms förortsområden. I samarbete med Arbetsförmedlingen har vi inom ramen för praktikprogrammet

”Äntligen jobb” erbjudit praktikplatser till sex utlandsfödda akademiker på våra kontor i Gävle, Uppsala och Västerås.

En långsiktig intern satsning är att vi vill ha bättre balans mellan kvinnor och män på ledande befattningar. Vi är mitt uppe i de åtgärder vi gör på området och vi ser fram emot att det ger resultat. Vi samarbetar även med Styrelsebalans, en organisation som arbetar för ett jämställt näringsliv.

En utmaning under kommande år är EU:s nya regler för revisionsbranschen som träder i kraft i juni 2016. Syftet med reformen är primärt att stärka revisorernas oberoende, förbättra revisionskvaliteten samt göra revisionsmarknaden mer konkurrensutsatt, och det kommer att förändra spelplanen för vår verksamhet i grunden.

En annan förändring under kommande år är en flytt av huvudkontoret till nya miljöklassade lokaler. Vi går i och med flytten även över till att arbeta aktivitetsbaserat och storsatsar på digitalisering av våra processer, vilket är oerhört spännande.

George Pettersson, vd

Om KPMG

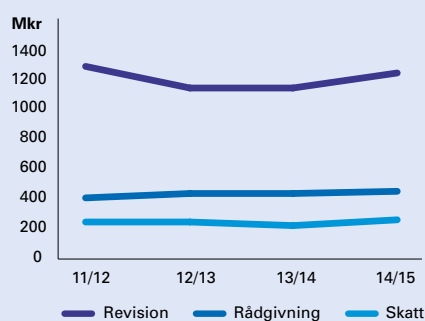
Ekonomiskt värdeskapande

Under 2014/15 skapade KPMG betydande värde för olika intressenter i samhället – för våra kunder, ägare och medarbetare, för den svenska staten och för samhället i stort. I tabellen nedan presenteras firmans direkta ekonomiska värdeskapande i ett intressentperspektiv.

Årets resultat

Tkr	2014/2015	2013/2014
Direkt tillskapat ekonomiskt värde		
Intäkter	2 182 034	2 015 033
Fördelat ekonomiskt värde		
Rörelsekostnader	-642 899	-614 349
Löner och ersättningar till anställda	-1 349 901	-1 224 389
Betalningar till finansörer	-105 497	-153 894
Betalningar till offentliga sektorn (inkomstskatter)	-34 283	-30 978
Investeringar i samhället	-11 820	-11 171
Behållet ekonomiskt värde	37 634	-19 748
Utdelning (fg års)	99 363	144 621
Skatt	-3 304	-4 605
Avskrivning	-21 310	-20 905
Årets resultat	112 383	99 363

Nettoomsättning per tjänsteområde



Vår verksamhet

KPMG erbjuder branschspecifika och kvalificerade tjänster inom revision, skatt, rådgivning och ekonomiservice. Vi är ett av världens ledande kunskapsföretag. Vårt globala nätverk har 174 000 medarbetare i 155 länder.

KPMG i Sverige har sin historia i Bohlins Revisionsbyrå AB som grundades 1923. KPMG i Sverige har cirka 1500 personer i affärsverksamheten och 200 personer i stödfunktioner. Vi har kontor på ett 60-tal orter från Malmö i söder till Haparanda i norr. Huvudkontoret ligger i Stockholm.

Struktur och organisation

KPMG är en koncern där moderbolaget är Bohlinsgruppen AB. Koncernens operativa bolag omfattar KPMG AB och Bohlinsgruppen i Sverige Försäkring AB. KPMG AB är det svenska medlemsföretaget i KPMG International, ett schweiziskt kooperativ som lyder under schweizisk lag. KPMG International bedriver ingen verksamhet utan är en paraplyorganisation för de nationella medlemsföretagen.

Våra tjänster

Revision

Revisionens främsta uppgift är att kvalitetssäkra företagets förvaltning och finansiella information till ägare och övriga intressenter. Vår revision ska bygga förtroende mellan marknadens aktörer och skapa förutsättningar för

sunda affärer, bättre kontroll över och en effektiv styrning.

Skatt

Vår skatterådgivning täcker hela skalan, från det stora internationella börsföretagets behov till det mindre familjeägda företagets. Vi går på djupet för att samla in rätt information, engagerar oss i specifika frågeställningar och klarlägger de olika alternativen. Vi följer och deltar i utvecklingen av lagstiftning och domstolspraxis och bistår med rådgivning och analyser av hur aktuella skattefrågor påverkar olika risker, affärsmöjligheter och handlingsalternativ för våra kunder.

Rådgivning

Vi ger råd vid uppköp och sammanslagningar, bistår vid verksamhetsutveckling, effektivisering av arbetsprocesser, etik- och hållbarhetsarbete samt analys och rådgivning kring IT-system och IT-säkerhet. Vi hjälper företag och organisationer att identifiera risker och integrera riskhantering i sina verksamheter. Vi har även specialister inom en mängd områden, exempelvis inom regelverk och redovisning.

KPMG:s värdekedja och påverkan

Marknaden och samhället i stort



Vår verksamhet

KPMG:s viktigaste roll är att bidra till att skapa trygghet och stabilitet på marknaden – att bidra till att marknadens förtroende för våra kunder upprätthålls. Att också leverera våra tjänster på ett affäretiskt och oberoende sätt är fundamentalt för att upprätthålla vår samhällsfunktion. Genom hela vår värdekedja har vi möjlighet att skapa och en skyldighet att skydda värde, för människor, miljö och samhället i stort.

Genom vår revision och rådgivning har vi stor möjlighet att påverka. Vi skapar värde genom de råd och den revision vi utför och vi kan ha en positiv påverkan genom att därutöver väva in ett hållbarhetsperspektiv i våra tjänster.

Vår viktigaste tillgång är vårt human-kapital, den kompetens våra medarbetare besitter. I detta perspektiv är vi också med och skapar värde för samhället genom

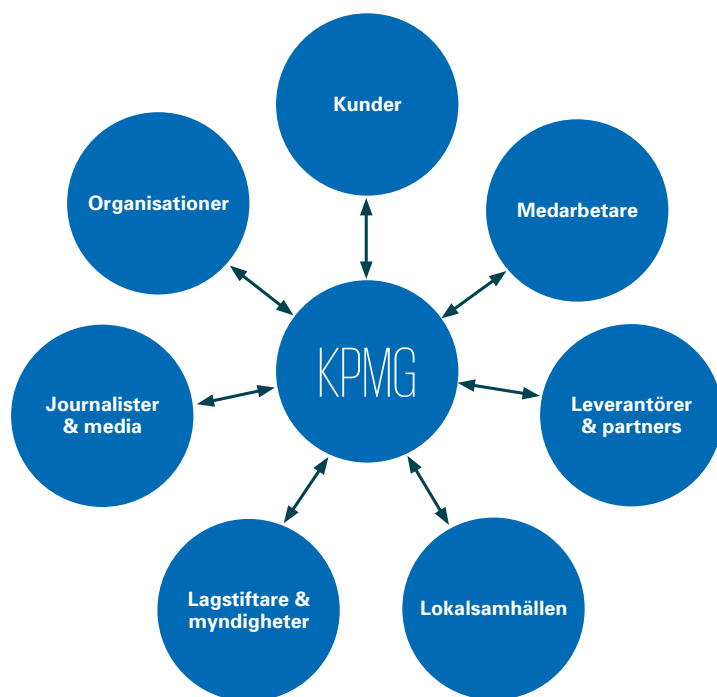
kompetensutveckling av medarbetare och genom att tillgängliggöra vår kunskap. Utöver detta har vi också en påverkan i de leverantörsval vi gör rörande materialinköp (ca 3000 leverantörer), de fastigheter vi brukar och i vårt affärsresande.



Kontinuerlig dialog med våra intressenter

KPMG:s verksamhet påverkas av och påverkar en rad olika organisationer och grupper i samhället. Våra huvudsakliga intressentgrupper är kunder, medarbetare och samhället i stort. Att ha en öppen, lyhörd och kontinuerlig dialog med våra intressenter är en förutsättning för att kunna möta behov och skapa goda resultat.

Vi är t ex aktiva inom vår branschorganisation FAR där allt från finansiell redovisning och revisionsfrågor till hållbarhet diskuteras och vi har stort engagemang i lokalsamhället i olika frågor. Läs mer om detta i stycket Kunskap på sidan 20 och i stycket om vårt Samhällsengagemang på sidan 26.



Vår roll och vårt ansvar

KPMG:s roll är att bidra till effektivitet på kapitalmarknaden och samhället i stort och att förtroendet för våra kunder upprätthålls av marknaden och dess intressenter.

En del av vår globala vision och våra värderingar, som hela vår verksamhet vilar på, handlar om att vara ett företag som tar ansvar och engagerar sig i samhället. Vi strävar efter ett socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart förhållningssätt i varje uppdrag för att hjälpa kunderna till ökad transparens och ökat ansvar. Vi driver vårt hållbarhetsarbete via de fem fokusområdena:

➤ Marknad

Vår ambition är att bidra till att våra kunders finansiella utveckling och stabilitet, och därigenom skapa förtroende för branschen.

➤ Medarbetare

Vi ska vara den mest attraktiva arbetsplatsen, som utvecklar sina medarbetare och som engagerar sig aktivt i samhället och för miljön.

➤ Kunskap

Vi ska fortsätta att investera resurser i utbildningsinsatser för kunder och medarbetare, både befintliga och kommande.

➤ Miljö & klimat

Vi ska fortsätta minska våra koldioxidutsläpp och vår energiförbrukning.

➤ Samhällsengagemang

Genom att investera en del av vårt årliga resultat i det svenska samhället visar vi våra intressenter att vi är och vill vara ett ansvarsfullt företag.



*"I rådgivningen till kund ligger
KPMG:s största påverkan."*

Citat från KPMG:s intressentdialog

Marknad

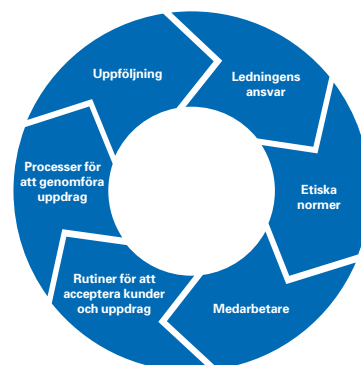
Förändringstakten i vår omvärld ökar. Detta ställer höga krav på oss som rådgivare åt företag i många olika branscher. Företagens påverkan på sin omvärld har under åren blivit en allt viktigare fråga och ansvarsfullt företagande ses alltmer som en affärskritisk komponent. Som stor aktör på tjänsteområdet har vi både ett ansvar och en möjlighet att påverka i frågor som är viktiga ur ett samhällsperspektiv, och vi ser att vår största påverkan sker genom vår rådgivning. Av detta skäl är det av största vikt att vi jobbar med öppenhet och transparens. Varje år publicerar vi en transparency report på vår hemsida. Det är ett lagstadgat krav för alla företag som är revisorer i ett eller flera börsnoterade bolag och den ger mer detaljerad information om vårt kvalitets- och oberoendearbete.

som syftar till att alla medarbetare ska förstå och följa företagets policyer och riktlinjer i det dagliga arbetet. För alla uppdrag kontrolleras att intressekonflikt inte föreligger i förhållande till genomförda eller pågående uppdrag inom KPMG:s hela nätverk. Vi använder en strukturerad process – analysmodellen – för att i vår revisionsverksamhet analysera vår opartiskhet och självständighet för revisions- och andra bestyrkandeuppdrag.

Systemet för kvalitetskontroll hjälper våra medarbetare att agera med integritet och objektivitet, följa lagar och förordningar samt möta professionella krav. Detta finns beskrivet i vår kvalitetspolicy som fastställs av styrelsen årligen.

Inga överträdelser av lagar eller bestämmelser rörande diskriminering, korruption och liknande har rapporterats under året. Det har inte heller förekommit några juridiska åtgärder mot KPMG på grund av konkurrenshämmande beteende.

Nyckelfaktorer i vårt kvalitetskontrollsystem



Etik och oberoende

Vår uppgift är att bidra till effektivitet på kapitalmarknaden och samhället i stort. Att vi är oberoende är en förutsättning för detta, det vill säga att vi inte står i beroendeställning till någon part som har intressen i vår granskning eller vår rådgivning och att vi inte själva har ekonomiska intressen som kan påverka utfallet. Det är en grundbult i vår verksamhet och finns invävt i vår kultur.

Vi utvärderar och utvecklar ständigt våra tjänster och sättet vi utför dem på, i syfte att säkerställa hög kvalitet och att tillföra värde. Inom KPMG har varje medarbetare också ett eget ansvar för riskhantering och kvalitetssäkring. Detta säkerställs genom ett obligatoriskt utbildningsprogram

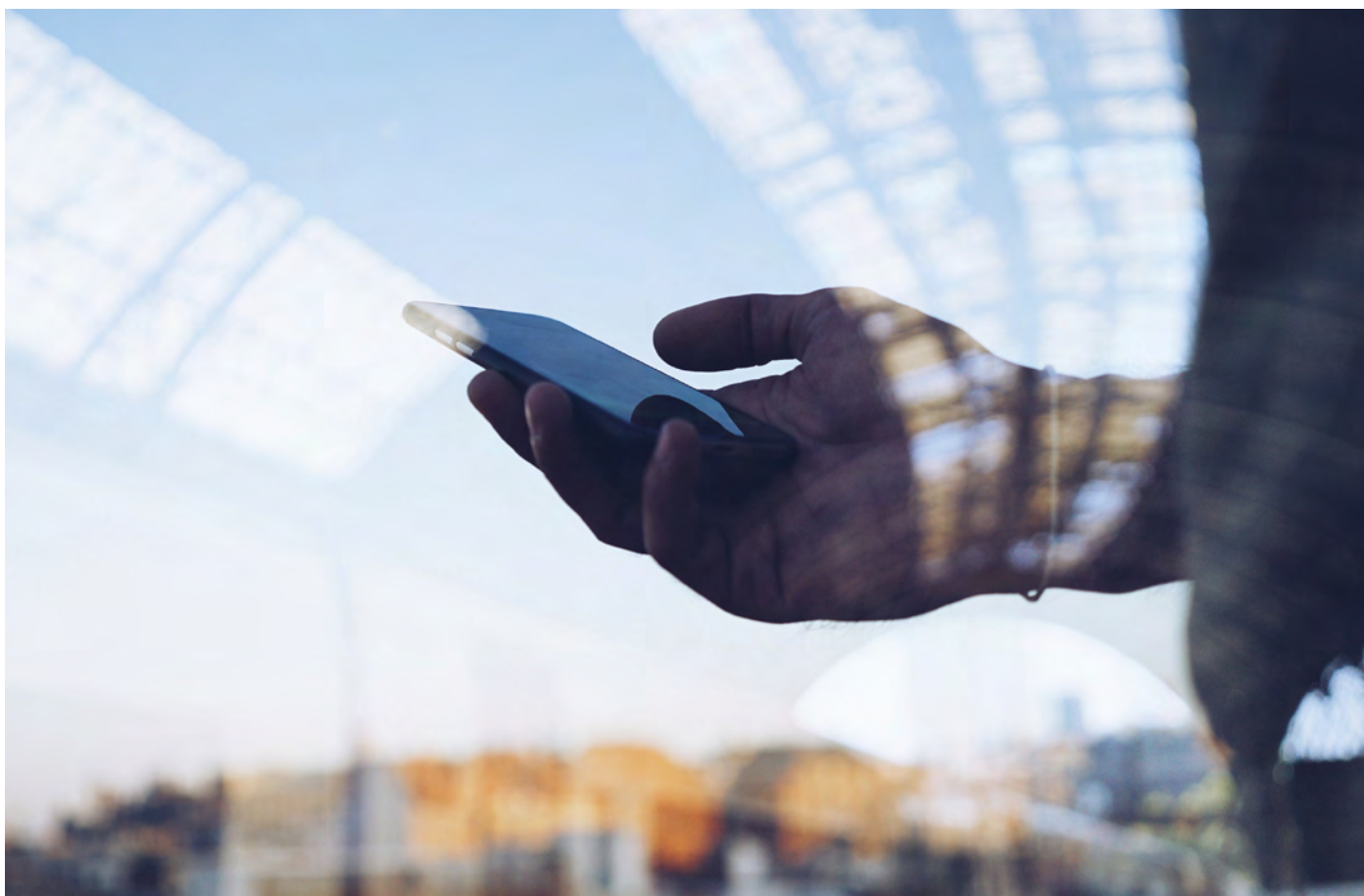


Läs mer om vårt kvalitets- och oberoendearbete i vår **Transparency Report 2014/2015**.



Vår globala uppförandekod antogs första gången 2005. Den uppdaterades 2012 för att bland annat tydliggöra vikten av att vi arbetar i enlighet med FN:s tio Global Compact principer.

De kan laddas ner på kpmg.se



Revisionens och revisorns roll

Revision är en samhällsnyttig tjänst. Den skapar stabilitet och kvalitetssäkrar information till nytta för ägare, investerare, banker och andra intressenter. Oavsett företagets storlek klarlägger revisionen möjligheter och risker samt skapar underlag för bra affärsbeslut.

Efter finanskrisen 2008, och ett antal i media uppmärksammade revisionsinsatser, har fokus satts på vilken roll revisionen ska ha i framtiden. Det finns önskemål från olika aktörer om att revisionen ska omfatta mer än vad uppdraget hittills gjort. Vi verkar för förändring och deltar i den publika debatten. Ett exempel är det förslag som EU initierade 2011 för att stärka revisorernas oberoende, förbättra revisionskvaliteten samt göra revisionsmarknaden mer konkurrensutsatt. Vi välkomnar reformen men via vårt engagemang i FAR (Branschorganisationen för

redovisningskonsulter, revisorer och rådgivare) samt egna kanaler såsom nyhetsbrev vill vi också belysa nödvändigheten av att inte tynga företag med alltför svåra avväganden och komplicerade regelverk.

Skatterådgivning

De senaste åren har rollen som skatterådgivare förändrats i takt med förändringar i omvärlden. Sedan några år tillbaka har internationella samverkansorganisationer som G20 och OECD mobiliserats för att få stopp på det som brukar kallas aggressiv gränsöverskridande skatteplanering. Samtidigt ser företagen själva förtroenderisker med sitt agerande och det blir allt viktigare hur man som företag uppfattas som skattebetalare.

Idag är det ett stort fokus från olika intressenter på hur företag betalar sin skatt, bara de senaste två åren har vi sett ett ökat intresse från t.ex. media och

investerare. Det är tydligt att skatt utvecklats till en hållbarhetsfråga. Det är viktigt att börja titta på till exempel ett företags skatte-policy, strategier och kommunikationsplaner för att kunna möta det ökade kravet på transparens. Det är också viktigt att börja fatta aktiva val kring skatt och hållbarhet och om hur detta kommuniceras både internt och externt.

KPMG:s skatterådgivning täcker in allt från det stora internationella börsföretagets till det mindre familjeägda företags behov. Vår uppgift är att bidra till att säkerställa att våra kunder uppfyller lagkraven och att de kan tillvarata de möjligheter som nya lagar ger upphov till. Vår skatterådgivning följer KPMG:s globala principer för ansvarsfull skatterådgivning.

Rådgivning

KPMG har världsledande kompetens när det gäller finansiell och kommersiell

*“Ur ett samhällsperspektiv har revisionsbolag ett stort, och ett större ansvar än andra, eftersom ni är en **garant för andra som inte har kunskap.**”*

Citat från KPMG:s intressentdialog

rådgivning samt riskhantering. Vi hjälper företag vid transaktioner, förändrings- och effektiviseringsprocesser och ger stöd i IT- och säkerhetsfrågor. Nya regelverk ställer ökade krav på våra kunder, inte minst inom bank- och försäkringsbranschen. Vi bistår med råd gällande såväl regelefterlevnad som en långsiktig optimerad och hållbar vinstnivå.

I takt med att hållbarhetsaspekterna integreras i företagets strategier, styrning och processer, ökar kraven på att revisorn och rådgivaren har kunskap även i dessa frågor. För oss innebär det att hållbarhet ska vara en av utgångspunkterna, vid varje individuellt beslut, i varje kunduppdrag och i varje kontaktyta med våra intressenter. Våra kunder ska känna sig trygga med våra råd även ur ett hållbarhetsperspektiv. Vår ambition är att ligga i framkant och genom vårt agerande bidra till att utveckla branschen och framförallt näringslivet och det sätt företag och organisationer styrs.

Hållbarhetsrelaterade tjänster

I takt med att hållbarhetsfrågor har breddats och fått ett större fokus de senaste 30 åren så har våra hållbarhetstjänster ständigt utvecklats. Från att i början av 1990-talet enbart ha fokuserat på kundernas miljöpåverkan, erbjuder vi idag ett brett spektra av tjänster inom hållbarhetsområdet. Riskperspektivet har länge varit dominerande i företags hållbarhetsarbete, men allt fler ser idag att sociala och miljömässiga aspekter av verksamheten i allt högre grad får en direkt påverkan på företagets möjligheter att skapa värde. I KPMG:s rapport “A New Vision of Value” presenteras en ny metod för att kvantifiera företags ekonomiska, sociala och miljömässiga värdeskapande ur ett samhällsperspektiv. Läs gärna mer om metoden och våra tjänster på kpmg.se/hallbarhetstjanster.

Lokal och global kompetens

Oavsett om våra kunder är verksamma på den svenska marknaden eller internationellt, så har de behov av en partner med lokal förståelse och kunskap om hur globala skeenden påverkar deras affär. KPMG:s modell innebär att nationella verksamheter har stöd av globala metoder och tillvägagångssätt, och av våra globala kunskapscenter inom olika områden.

Vi är nära sammanlänkade och arbetar i internationella team för de kunder som behöver det. Utöver access till KPMG:s kompetens på andra marknader har den svenska verksamheten sedan många år nationell expertkompetens för utvalda tillväxtmarknader, för närvarande Afrika, Arabvärlden, Indien, Japan, Kina, Latinamerika och Ryssland.

Branschspecifikt stöd

KPMG har samlat expertis inom olika branscher och tjänstesegment för att bättre kunna följa trender och förstå de utmaningar som våra kunder står inför. Detta är nödvändigt för att kunna hålla en hög kunskapsnivå kring lagstiftning, regelverk och marknadsutveckling.

Global hållbar utveckling

År 2002 undertecknade KPMG FN:s Global Compact ett FN-initiativ som bygger på tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, miljö och anti-korruption. KPMG International har tillsammans med andra representanter från näringsliv och ideella organisationer bidragit i att forma FN:s mål för en hållbar utveckling. (Sustainable Development Goals). Målen utgör en ambitiös plan för att nå en hållbar, inkluderande utveckling.

A group of people, mostly women, are shown from the chest up, with their arms raised and hands clapping or high-fiving each other. The scene is backlit by a very bright sun, creating a strong lens flare and silhouetting the participants. The background is a clear, bright blue sky. The overall mood is one of celebration, teamwork, and success.

Nöjdare kunder

Ett av våra affärsmål är att ha de mest nöjda kunderna i vår bransch. Ett sätt för oss att följa hur väl vi lyckas är att kontinuerligt mäta hur nöjda våra kunder är. Sedan 2008 deltar KPMG i Svenskt kvalitetsindex (SKI) årliga mätning av kundnöjdheten i revisionsbranschen. I 2015 års mätning har kundnöjdheten ökat med 3,7 enheter till 76,5. Vi genomför kontinuerligt intervjuer med våra kunder och sedan drivs ett förbättringsarbete via en kvalitetskommitté.



Medarbetare

För att KPMG ska kunna tillfredsställa kundernas höga krav och uppfylla rollen som värdeskapande företag måste vi attrahera och behålla de bästa medarbetarna. Vi är stolta över och jobbar hårt för att vara en av de mest attraktiva och utvecklande arbetsplatserna i Sverige.

Våra värderingar

Medarbetarna är KPMG:s viktigaste tillgång och det är nödvändigt för vår framgång att de främsta talangerna väljer att stanna hos oss. I det arbetet är det viktigt att ha en företagskultur som motiverar medarbetare och får dem att tro på sin förmåga och att använda den till att överträffa förväntningar. Våra sju värderingar syftar till att vägleda vårt uppträdande och stödja utvecklingen av våra medarbetare.

Våra värderingar:

- Vi föregår med gott exempel
- Vi arbetar tillsammans
- Vi värdesätter individen
- Vi söker fakta och förmedlar insikt
- Vi kommunicerar öppet och ärligt
- Vi engagerar oss i samhället
- Vi agerar med integritet

Att attrahera och behålla talang

KPMG är ett av de företag som rekryterar flest nyutexaminerade civilekonomer i Sverige och vi arbetar strategiskt för att bygga relationer med framtida medarbetare, såväl studenter som yrkesarbetande. Det sker bland annat genom personliga möten, föreläsningar och praktikprogram. Under året har vi rekryterat 346 nya medarbetare och vid räkenskapsårets slut hade KPMG 1708 medarbetare vilket är en ökning med 126 personer mot förra året (1582). Personalomsättningen har sjunkit från 14 % till 12 %. Denna sänkning beror till stor del på att våra långsiktiga satsningar på ledarskapsutveckling nu börjar ge resultat.

Vi arbetar aktivt med att synliggöra interna karriärvägar för dem som vill avancera inom företaget. Som ett exempel annonserar vi ut våra lediga tjänster på intranätet. Det finns även möjlighet till utlandstjänstgöring genom vårt "Global Opportunities Mobility program".

Karriär och utveckling på KPMG

KPMG:s medarbetarutvecklingsprocess, Performance Development, är en nyckelprocess för att behålla, utveckla och belöna medarbetare. Den hjälper oss att nå uppsatta mål och förbättra resultatet genom att motivera medarbetare att göra goda insatser och utvecklas i sin yrkesroll. Alla medarbetare tilldelas en coach som vi kallar Performance Manager men varje medarbetare förväntas även ta ett stort eget ansvar för sin utveckling.

Under året har 68 % av medarbetarna haft utvärdering och uppföljning enligt vår Performance Development-process vilket är en ökning från tidigare år. Nu ingår detta som en del i utvärderingen av chefer.

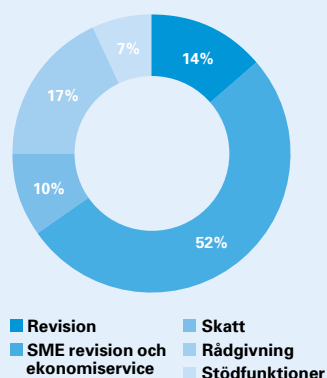
Kompetensutveckling

För att KPMG ska vara konkurrenskraftigt behöver våra medarbetare ha en hög och uppdaterad kompetens. Vi har ett brett utbud av utbildningar inom affärs-mannaskap, ledarskap och en mängd olika specialistområden. De samlas i "KPMG Business School," vårt interna utbildningsprogram för nationella och internationella utbildningar. Under året investerade vi mer än 80 000 (84 000) timmar i kompetensutveckling, vilket motsvarar cirka 50 (57) timmar per person. Detta är en sänkning från förra året då vi nu, med stöd från forskning om lärande, vill öka andelen utbildning i det dagliga arbetet. Dessutom har vi effektiviserat våra utbildningsinsatser genom att samordna obligatoriska kurser till färre tillfällen.

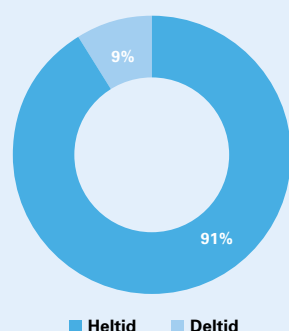
Ersättningsmodell

Våra ersättningsmodeller ska stimulera till engagemang, goda presentationer och kontinuerlig utveckling. De ska också ge möjligheter att rekrytera och behålla marknadens mest efterfrågade medarbetare. Ersättningen är knuten till vår utvärderingsprocess och respektive medarbetares mål och grundas på ansvar, svårighetsgrad och prestation. KPMG:s medarbetare omfattas av kollektivavtal. KPMG gör pensionsavsättningar i enlighet med ITP-planen.

Anställda per tjänsteområde

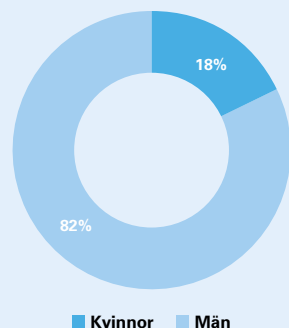


Heltid- och deltidstantälda



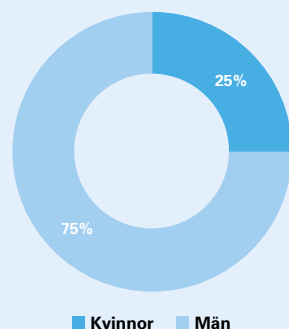
Delägare

Andel kvinnor/män



Företagsledningen

Andel kvinnor/män



Se sidan 32 för mer utförlig information.

Delägarersättningen består av två komponenter: dels en fast grundlön, dels ett andelsystem. Ersättningsprocessen är årlig och inleds med att styrelsen fastställer vägledande principer. I dessa framgår vad som ska värderas och prioriteras, som till exempel kvalitet, affärsmannaskap, ledarskap, samverkan och bidrag till KPMG:s utveckling.

Jämställdhet och mångfald

Mångfald är ett brett begrepp som innefattar såväl fysiska attribut (ytlig mångfald) som tankesätt och kompetenser (djup mångfald).

En mångfald av medarbetare i samarbete tillför större värden i kunduppdrag och i interna utvecklingsprojekt, jämfört med homogena arbetsgrupper. Genom ledarskapsprogram och som moment i interna utbildningar har vi som ambition att sprida kunskap om mångfaldens fördelar i organisationen.

Arbetsförhållanden ska vara sådana att företaget kan behålla en mångfald av medarbetare. De faktiska arbetsförhållandena ska stämmas av löpande i uppdragsgenomgångar och minst en gång per år i utvecklingssamtal.

År 2014 satte vi ett delmål på att andelen kvinnliga delägare ska uppgå till 33 % år 2020. Vi införde även ett krav på att det vid varje chefstillsättning ska finnas ett alternativ av respektive kön. Vidare ser vi även ett behov av att förbättra oss på mångfaldsområdet. Vi ska givetvis spegla det svenska samhället. Detta för att bidra till en kultur där alla medarbetare kan nå

sin fulla potential och för att kunna sätta samman de bästa teamen samt vinna nya marknader och affärer. Med hjälp av Nyckeltalsinstitutet (JÄMIX) har vi börjat kartlägga hur vi ligger till på mångfaldsområdet.

Ledarskap

Genom en långsiktig satsning på ledarskap vill vi stärka och utveckla ledarrollen inom KPMG. Detta gör vi genom att öka den grundläggande kunskapen kring ledarskap samt ge ledare och chefer konkreta verktyg för att utföra sitt uppdrag på bästa sätt. Samtliga chefer har genomgått utvecklingsprogrammet "Att leda för framgång" och det erbjuds även löpande för nya chefer.

Hälsa och arbetsmiljö

Ett arbete som revisor eller konsult innebär stundtals ett mycket högt tempo och krav på leverans med snäva tidsramar. Branschen attraherar högrepresterande individer med stort engagemang för uppgiften. Kundernas önskemål, det höga tempot och tvära kast mellan olika projekt och arbetsuppgifter är delar av det som gör arbetet roligt. Men ibland kan detta leda till oönskad stress och ohälsa. Alla chefer har en viktig roll i att stötta medarbetare och kollegor. Under året har vi startat upp en satsning inom arbetsmiljöområdet i syfte att förebygga ohälsa. Ledning och chefer har fått ökad kunskap och förståelse för vad som gäller och vad de behöver göra kopplat till sitt arbetsmiljöansvar. Där går vi igenom hur de kan undersöka och förbättra arbetsmiljön



inklusive hantering av psykosociala händelser. Lanseringen påbörjades under året.

Vi har olika lösningar för att minska risken för stressrelaterad ohälsa. Vi vet att det många gånger är svårt att uppnå balans mellan privat- och arbetsliv och där det är möjligt tillämpas flexibla arbetstider. Under sommarmånaderna är vår arbetstid förkortad till 34 timmar per vecka. Vi erbjuder också hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag på 3 000 kr/år och delfinansiering av gemensamma idrottsaktiviteter. Under året var sjukfrånvaron 2,5 % (2,4 %), varav 50 % var långtidssjukskrivningar.

Vi följer kontinuerligt upp hur våra medarbetare uppfattar sin arbetssituation i samtal och genom medarbetarundersökningar samt avgångsintervjuer.

Medarbetarundersökningar

Varje år genomför KPMG en medarbetarenkät, Global People Survey. För drygt tre år sedan identifierades tre förbättringsområden; ledarskap, individuell utveckling och ledningskommunikation. Dessa tre prioriteringar har stått fast under 2014/2015 och årets undersökning visar glädjande nog på förbättringar inom dessa områden.

84%

Årets medarbetarundersökning visar på att 84 % av våra anställda är stolta över att arbeta på KPMG och att 78 % skulle rekommendera KPMG som arbetsgivare.

Kunskap

KPMG är ett av Sveriges ledande kunskapsföretag och att på olika sätt tillgängliggöra vår kompetens i samhället ser vi som en del av vårt uppdrag.

Kunskap och utbildning är grunden för växande ekonomier, välstånd och demokrati. Därför innebär en del av vårt sociala ansvar att dela med oss av vår kunskap till befintliga och potentiella kunder och medarbetare samt till samhället i stort. Genom att ställa vår kunskap till förfogande kan vi öka företags och individers möjlighet att själva påverka sin och vår gemensamma framtid.

Vi delar med oss av vår kunskap på olika sätt.

Genom våra tjänster

Genom vår dagliga yrkesutövning som revisorer och rådgivare tillför vi våra kunder värdefull kunskap och hjälper dem att lösa problem och övervinna utmaningar. Läs mer om våra tjänster på sid 12-15 i stycket om Marknad.

Genom att arrangera möten och seminarier

KPMG arrangerar ett stort antal seminarier för företag, offentlig sektor och ideella verksamheter. Under verksamhetsåret 2014/2015 genomförde vi mer än 200 seminarier. Ett av dem var KPMG Economic Forum med tema "Global business in times of increasing risks". KPMG Economic Forum har arrangerats i över 30 år och har tagit fasta på makroekonomiska trender och samhällsfrågor.

Genom undersökningar och publik debatt

KPMG publicerar regelbundet artiklar, rapporter och undersökningar som syftar till att dela insikter och förståelse för den komplexa verklighet som företag och branscher verkar i. Vi deltar i den offentliga diskussionen genom debattinlägg i dagspress och branschmedia. Exempel på detta är vårt deltagande i Almedalen och publicerade debattartiklar om EU:s revisionsreform. Vi samverkar och utbyter erfarenheter i olika branschorganisationer som exempelvis FAR, där vi är aktiva i olika funktioner.

Genom anställning av nytutexaminerade

KPMG rekryterar varje år en mängd nytutexaminerade civilekonomer i Sverige. Genom sin anställning hos oss får de möjlighet att bygga upp erfarenhet och kunskap så att de antingen kan avancera inom KPMG eller ta sig vidare ut på marknaden.

För den som är nyfiken på en karriär som revisor erbjuder vi ett praktikprogram – Audit Academy – där studenter parallellt med sina studier får en inblick i revisorsyrkets alla delar. Programmet arrangeras två gånger per år, en gång på hösten och en gång på våren. Audit Academy riktar sig till de som är i början av sin ekonomiutbildning och som är intresserad av att lära sig mer om vad revisorsyrket innebär.

Genom stöd till högskolor och universitet

För oss är det viktigt att säkerställa kunskapsöverföringen till landets universitet

och högskolor. Vi ser det som en del av vår uppgift att delta i utbildningen av nästa generations ekonomer och rådgivare. Vi arbetar därför tillsammans med utvalda universitet och högskolor, bland annat genom att tillhandahålla föreläsare och bidra med praktiska exempel från verkligheten som ett komplement till den ordinarie utbildningen. Vi bidrar med finansiering av en professur vid Handelshögskolan i Stockholm.

Svenska revisionsakademien har till uppgift att verka för kunskapsförsörjning och kunskapsutveckling inom redovisning och revision och sammanhörande områden. Det innebär att akademien skall initiera, stimulera och stödja olika aktiviteter inom



KPMG arrangerar en av världens största case-tävlingar, KPMG International Case Competition, där runt 20 000 studenter från hela världen deltar årligen.

redovisning och revision vilket sker genom finansiering av forskningsprojekt som genomförs av doktorander och seniora forskare. KPMG är en av tre finansiärer av Svenska Revisionsakademiens verksamhet.

KPMG arrangerar även en av världens största case-tävlingar, KPMG International Case Competition, där runt 20 000 studenter från hela världen deltar årligen. Under året ansökte närmare 700 studenter om att få delta i den svenska tävlingen. Av dessa valde vi ut 288 studenter från 8 skolor som fick tävla i 8 lokala finaler. I den nationella finalen segrade slutligen de fyra studenter från Lund som i april representerade Sverige i den internationella finalen som hölls i Dubai.



Genom att bidra i olika sammanhang

KPMG International är även strategisk partner till World Economic Forum och bidrar med kunskap och insikter för att främja global ekonomisk och social utveckling.

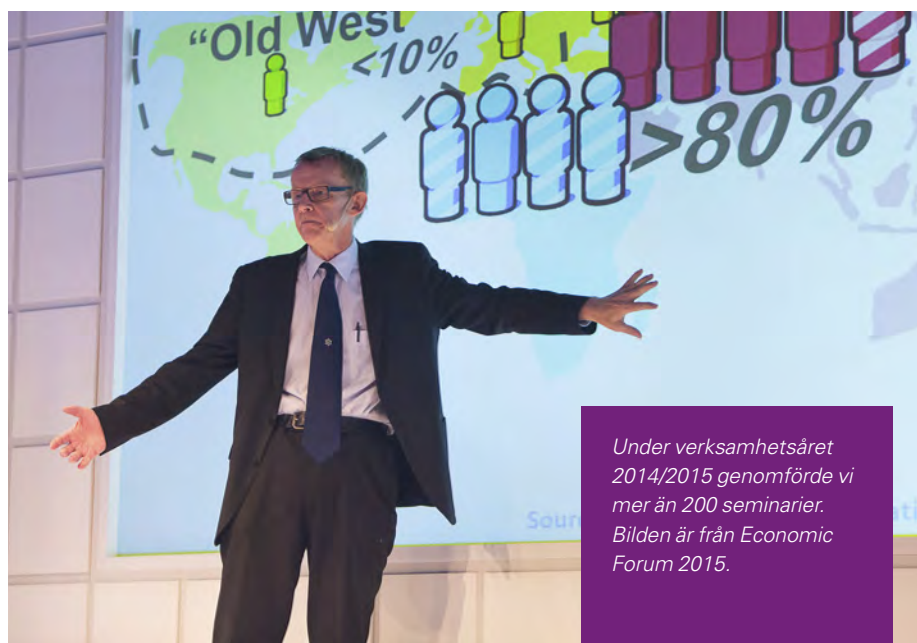
Vi har under året sammankallat representanter från näringslivet, civilsamhällets organisationer och biståndet till rundabordssamtal för att utveckla förståelse för varandras erfarenheter och styrkor i syfte att hitta förutsättningar för utökat samarbete, i Sverige och i utvecklingsländer.

Genom sponsorskap till Stockholm Philanthropy Symposium (<http://filantropi.eu/>) bidrar KPMG också till att öka för-

ståelsen för, och behovet av, filantropiska insatser. Något som sker såväl i den lokala, nationella som globala kontexten.

*”KPMG har en **viktig roll som utbildning och skola** – en fortsättning på universitetet.”*

Citat från KPMG:s intressentdialog



Under verksamhetsåret 2014/2015 genomförde vi mer än 200 seminarier. Bilden är från Economic Forum 2015.



Gröna hyresavtal

De nya i lokalerna i Stockholmsregionen är BREEAM- respektive LEED-certifierade och hyresavtalen är så kallade gröna hyresavtal där båda parter har ambitioner att finna resurseffektiva och miljösarta driftslösningar. Flytten är planerad till augusti 2016.

Miljö & klimat

Klimatförändringar, resursbrist och negativ påverkan på ekosystem är några av de största och mest angelägna utmaningarna i vår tid. Genom vår dagliga kontakt med företag, myndigheter och organisationer världen över kan vi se att detta är frågor uppmärksammas allt mer. Genom KPMG:s interna och externa miljöarbete vill vi bidra till skapandet av ett hållbart samhälle med begränsad påverkan på miljön och tillämpning av försiktighetsprincipen.

Vår påverkan

Vår största påverkan på omvärlden sker genom de tjänster vi erbjuder våra kunder. Vi erbjuder strategisk rådgivning och redovisnings- och granskningstjänster inom hållbarhetsområdet. Genom att bidra till hållbara affärer för våra kunder kan vi göra skillnad. Som revisorer och konsulter erbjuder vi en rad olika tjänster för att stödja företag att ta ut riktning för, att mäta, genomföra och redovisa sitt miljöarbete.

För att kunna erbjuda tjänsterna med trovärdighet är det viktigt att väsentligt föregå med gott exempel. Vi har en miljöpolicy som gäller för hela företaget samt personer med särskilt ansvar för miljöarbetet. Alla inom KPMG stimuleras att bidra till att KPMG blir ett mer hållbart företag och intresset för frågorna är stort. Under våren 2015 anordnades en uppskattad intern seminariereserie med externa föreläsare för att ytterligare öka intresset och kunskapen om hållbarhet. Förutom att miljöpolicyen fokuserar på vår

verksamhet, uppmuntrar den även varje medarbetare att ta eget ansvar.

Global Green Initiative

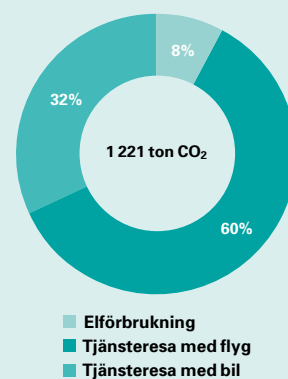
Global Green Initiative är KPMG:s internationella arbete för bland annat minskade koldioxidutsläpp. Global Green är både ett ställningstagande och en åtgärdsplan för att bidra till förbättringar. Målet för perioden 2007-2010 var att minska utsläppen med 25 % per anställd vilket uppnåddes med god marginal och Sverige hade ett av de fem bästa resultaten bland KPMG:s medlemsfirmor. Under perioden 2010-2015 var målet att minska utsläppen med ytterligare 15 % per anställd vilket KPMG Sverige uppfyllde redan år 2013.

Koldioxidutsläpp

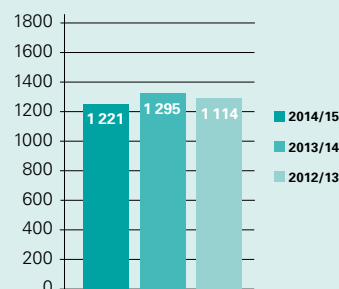
Vi mäter och följer upp utsläppen av koldioxid från bland annat tjänsteresor, leasingbilar, elförbrukning och förbrukning av papper.

Utsläppen från tjänsteresor med flyg har minskat med 128 ton från förra året till 740 ton. Antalet resta kilometer är oförändrat från förra året trots en ökning av antalet anställda. Utsläppen från tjänsteresor med bil har dock ökat till 388 ton (336). Denna ökning beror till största delen på att vi nu har tillgång till mer exakta utsläppsfaktorer via vår leasingpartner. Antalet körda mil med hybrid- och miljötjänstebilar har fördubblats mot tidigare år vilket är positivt. Utsläppen från resor med tåg har minskat från en redan låg nivå till 0,003 ton (0,004).

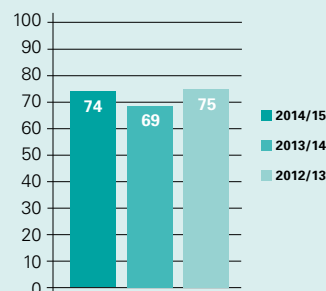
Totala koldioxidutsläpp per utsläppskälla, ton CO₂



Totala koldioxidutsläpp, ton CO₂



Inköp papper, ton



Resurseffektivitet

Elförbrukningen på våra kontor har ökat något under året. Det har även inköp av papper gjort. Dessa ökningar beror till stor del på ökat antal anställda. Återvinningen av papper fortsätter att överstiga inköpsvolymen.

Nya kontorslokaler

KPMG arbetar löpande med att effektivisera användningen av de kontorslokaler som nyttjas runt om i Sverige. När KPMG stod inför upphandling av nya lokaler för huvudkontoret i Stockholm togs ett större grepp. Nu går vi från tre till två kontor i Stockholmsregionen, ett i Stockholm city och ett i Arenastaden i Solna. En viktig parameter vid upphandlingen var bland annat miljöklassning. De nya lokalerna är BREEAM- respektive LEED-certifierade och hyresavtalen är så kallade gröna hyresavtal där båda parter har ambitioner att finna resurseffektiva och miljösmarta driftslösningar.

Resor

Som revisorer och konsulter är resandet en del av vår vardag då vi har kunder med verksamhet över dels hela Sverige dels utanför Sveriges gränser. Vi jobbar därför för att försöka minska vår negativa miljöpåverkan kopplade till resor. Under 2014 antog vi en ny tjänstebilspolicy med syfte att ta större hänsyn till miljön. Nya tjänstebilar måste understiga EU:s miljögräns. Dessutom får inga leasingbilar vara äldre än 5 år. Policyn har gett resultat och antalet körda mil med hybrid- och miljö-tjänstebilar har nu fördubblats mot tidigare år.

Digitalisering

KPMG arbetar intensivt med att digitalisera sina arbetsflöden, såväl hur vi jobbar tillsammans med kunder som med interna processer. Digitala arbetsprocesser har en positiv inverkan på hållbart resursutnyttjande. Vi kan minska vårt resande genom digitala möten, minska resursförbrukningen av t ex kontorsmaterial och vi behöver inte längre lika stora lokaler för vår verksamhet.

Inköp

Chefer och medarbetare med ansvar för inköp har ett särskilt ansvar för det interna miljöarbetet. I enlighet med KPMG:s miljöpolicy om att integrera miljöhänsyn och miljömål i våra inköp, väger vi alltid in offertgivarnas miljöarbete vid valet av leverantörer för centrala inköp.





*"Man måste omfamna
digitaliseringen – video-
konferenser istället för
resor, mindre pappers-
förbrukning osv."*

Citat från KPMG:s intressentdialog

Samhällsengagemang

Under året har vi påbörjat ett stort internt projekt kring vad som är vår roll som företag. Vår verksamhet skapar trygghet och bidrar till förändring. Vi upprätthåller stabilitet i de finansiella systemen och utvecklar företagande. Utöver detta är det viktigt för oss som företag att vara engagerat i det samhälle vi verkar i. Genom att investera en del av vårt årliga resultat, samt vår tid och kunskap i det svenska samhället kan vi på ett konkret sätt visa att vi är ett ansvarsfullt företag. Det är en viktig del av vår företagskultur samt viktigt för våra medarbetare.

Under förra räkenskapsåret investerade KPMG i Sverige drygt 11,8 miljoner kr i samhällsstödande insatser. Mot bakgrund av att vi är ett kunskapsföretag har vi valt att fokusera på kunskapsfrämjande insatser samt på att utveckla unga människor att nå sin fulla potential.

Lifta unga människor

Ung Företagsamhet (UF) ger unga barn och ungdomar i grundskolan och gymnasiet möjlighet att träna och utveckla sin kreativitet, företagsamhet och sitt entreprenörskap. De finns över hela Sverige, från norr till söder, genom ett nationellt kansli. KPMG är Sverigepartner till UF och genom vårt samarbete kan vi bidra med vår kompetens och förhoppningsvis hjälpa unga människor att finna glädjen i att skapa något eget.

My Dream Now

Steget från utbildning till yrkesliv kan ibland kännas långt. KPMG samarbetar

med My Dream Now, ett socialt företag som engagerar yrkesaktiva att bli förebilder/coacher för gymnasie- och grundskoleungdomar i förortsområden. Vi är regionpartner i Stockholm och genom detta samarbete får våra medarbetare en möjlighet att bidra på ett direkt sätt i vårt samhällsengagemang. Målsättningen är att stimulera ett intresse för en karriär inom vår bransch samt att agera förebilder för unga människor som står inför stora val och behöver coaching.

Styrelsebalans

Styrelsebalans är en organisation som på olika vis verkar för fler kvinnor i näringslivets styrelser. KPMG är partner till Styrelsebalans och har under året även varit värd för Styrelsebalansdagen.



1. Ung företagsamhet
2. My Dream Now
3. Kungliga Operan
4. Good to Great Tennis Academy
5. Projektet "Äntligen jobb"

Sponsring

Kungliga Operan

Kultur är en nödvändig del av samhällsbyggandet och på KPMG har vi varit partner till Kungliga Operan sedan 2000. Förutom att hålla de klassiska verken vid liv arbetar de för att sprida operakulturen till nya generationer och grupper.



Praktikprogrammet "Äntligen jobb"

Tillsammans med Arbetsförmedlingen och flera svenska storföretag som bl a Swedbank arbetar vi på KPMG för att fler utrikesfödda akademiker ska komma in på arbetsmarknaden. Inom projektet "Äntligen jobb" tar vi emot praktikanter som Arbetsförmedlingen bedömer har relevant yrkes- och utbildningsbakgrund. Under året har vi haft praktikanter på tre utvalda orter, Gävle, Uppsala och Västerås inom verksamhetsområdet Ekonomiservice.



Fotograf: Carl-Johan Paulin



Sponsring

Good to Great Tennis Academy (GTG)

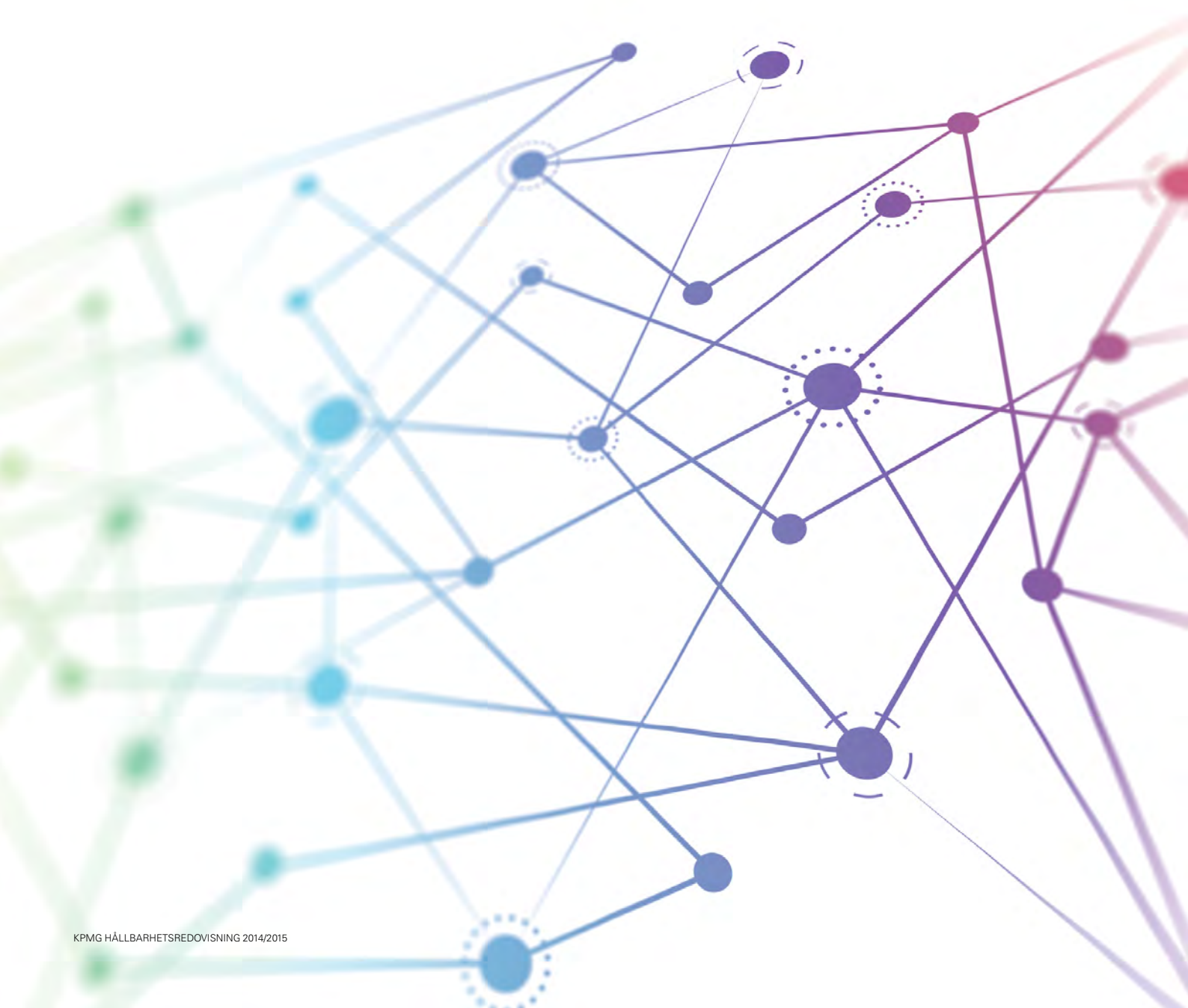
KPMG vill vara med och göra skillnad för svensk tennis. Därför är KPMG partner till GTG som arbetar med att ge unga tennistalanger från alla delar av samhället möjlighet att nå sin fulla potential.

Katastrofdonationer

Under 2015 uppgick antalet människor på flykt i världen till 60 miljoner, den högsta siffran sedan andra världskriget. Vi har under året gett finansiella bidrag till Röda Korset och UNHCR för deras arbete med flyktingsituationen.

*”Man förväntar sig att revisionsbolag ska knuffa hållbarhetsfrågan framåt. Positivt att ni jobbar med **Shared** och **True value.**”*

Citat från KPMG:s intressentdialog



Styrning och uppföljning

Verksamhetens styrning

Delägarna

KPMG Sverige ägs idag av ca 100 delägare, vilka alla är verksamma i bolaget. Delägarna beslutar om inval av nya delägare och om företagets finansiering. Vid bolagsstämman väljs styrelsen med beaktande av bestämmelserna i revisorslagen, samt extern revisor.

Styrelsen

Styrelsen fastställer årligen KPMG:s strategi, policydokument och övergripande riktlinjer. Styrelsen ansvarar för system och rutiner för intern kontroll. I arbetet ingår också att utse verkställande direktör (som enligt revisorslag måste vara auktoriserad revisor) och delägarkandidater, upprätta riktlinjer för ersättning till delägare och att utse ledamöter till ersättningskommittén. Styrelsen utser också ledamöter till disciplinkommittén och kvalitetskommittén.

Verkställande direktören

Den verkställande direktören är ansvarig för den operativa verksamheten och utser övriga i företagsledningen. Den består av verkställande direktör, vice verkställande direktör, cheferna för de fyra verksamhetsområdena, chefen för marknad och försäljning samt kommunikationsdirektören.

Företagsledningen är ansvarig för att uppnå satta mål och för att genomföra vår strategi. De ansvarar också för att utveckla och införa KPMG:s policyer och riktlinjer samt för löpande kontrollrutiner.

Styrning av hållbarhetsarbetet

Företagsledningen fastställde den nationella strategin för hållbarhetsarbetet 2010. Chefen för verksamhetsområdet revision, som också sitter i ledningsgruppen, är ytterst ansvarig för att driva KPMG:s hållbarhetsarbete.

Det är upp till varje affärsområde, stab och kontor att driva egna initiativ inom ramen för hållbarhetsstrategin.

Miljöansvar

Miljöchefen leder en grupp med särskilt ansvar för miljöarbetet.

Samhällsengagemang/ Corporate Citizenship

Kommunikationsdirektören har det övergripande ansvaret för vårt ideella samhällsengagemang. Vi har dessutom en styrgrupp som ansvarar för vårt sponsringsarbete. Gruppen består av vd, vice vd och kommunikationsdirektören. Arbetet leds av vår presschef samt sponsringschef.

Årets resultat

Miljöindikatorer

Miljöindikator	2014/2015	2013/14	2012/13*
EN1 MATERIALANVÄNDNING			
Inköp papper (ton)	74	69	106
Kommentar: Informationen är inhämtad från vår huvudleverantör av kopieringspapper.			
EN3 ENERGIFÖRBRUKNING			
Elförbrukning (kWh)	2 579 632	2 509 690	3 563 493
Kommentar: Informationen är hämtad från fakturor baserad på elkonsumtionen för ca 70 % av våra kontor. Resterande 30 % är uträknat efter en schablon. Elförbrukning hänförlig till fjärrvärme och fjärrkyla ingår ej i denna beräkning.			
EN16 UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER FRÅN ELFÖRBRUKNING			
El CO ₂ utsläpp (ton)	93	91	129
Kommentar: Beräknad på elförbrukningen som redovisas i EN4. Bygger på en uppskattning att 90 % av våra kontor har ursprungsmärkt el från vattenkraft fr.o.m. januari 2011. Resterande är räknade som lcke ursprungsmärkt el (s k residualmix).			
EN17 UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER FRÅN TJÄNSTERESOR			
Tjänsteresa flyg, CO ₂ utsläpp (ton)	740	868	915
Tjänsteresa bil, CO ₂ utsläpp (ton)	388	336	534
Tjänsteresa tåg, CO ₂ utsläpp (ton)	0,003	0,004	0,004
Kommentar: Flyg: Information hämtad från vårt resebolag. Bil: Information inhämtas från vårt HR-system samt vår leasingpartner Tåg: Statistik hämtad från SJ. SJ har Bra miljöval på alla sina resor vilket ger låga utsläpp.			
TOTALA KOLDIOXIDUTSLÄPP EN16 + EN17			
CO ₂ utsläpp (ton)	1 221	1 295	1 578

*2012/2013 är baserat på 17 månader p g a förlängt räkenskapsår.

Sociala indikatorer

Anställningsförhållanden och arbetsvillkor

2014/2015

2013/14

2012/13*

G4-10 TOTAL PERSONALSTYRKA UPPDELAD PÅ ANSTÄLLNINGSFORM, ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH REGION

Antal prov- och tillsvidareanställda

	1 708	1 582	1 538
Heltid	1 558	1 429	1 365
Deltid	150	153	173

Antal tidsbegränsade anställda**

	43	30	38
Heltid	39	25	29
Deltid	4	5	9

Antal anställda per verksamhetsområde

Revision	235	363	1 030
Små och medelstora företag	892	700	
Skatt	164	151	148
Rådgivning	300	265	223
Stab	117	103	137

** Vikariat & allmän visstidsanställning

Kollektivavtal***

Antal anställda med kollektivavtal	1 691 (99 %)	1 561 (98,7 %)	1 507 (98 %)
------------------------------------	--------------	----------------	--------------

*** Kollektivavtal revision- och konsultföretagen, mellan Tjänsteföretagen (Almega), Unionen & Akademikerförbunden

LA1 TOTALT ANTAL ANSTÄLLDA SOM SLUTAT OCH PERSONALOMSÄTTNING PER ÅLDERSGRUPP

Antal som börjat uppdelat per åldersgrupp

	346	279	227
< 30 år	164	152	132
30-50 år	154	113	91
>50 år	28	14	10

Antal som slutat uppdelat per åldersgrupp

	220	235	305
< 30 år	48	34	53
30-50 år	129	151	179
>50 år	43	50	73

Personalomsättning

	11,7	14,0	12,2
Män, %	10,7		
Kvinnor, %	12,5		

*2012/2013 är baserat på 17 månader p g a förlängt räkenskapsår.

Sociala indikatorer

Anställningsförhållanden och arbetsvillkor	2014/2015	2013/14	2012/13*
LA6 SJUKFRÅNVARO			
Sjukfrånvaro, %	2,5	2,4	1,9
Varav långtidssjukfrånvaro, %	50,1	56,06	54,2
Sjukfrånvaron är det viktigaste nyckeltalet för KPMG för att säkerställa balans i livet samt minska stressrelaterade sjukdomar. Arbetsolyckor redovisas ej.			
LA9 UTBILDNINGSTIMMAR PER ANSTÄLLD OCH ÅR			
Utbildningstimmar total, antal **	80 005	84 602	122 208
Genomsnittligt antal timmar per anställd	50,2	57,2	79,5
** Avser affärsverksamheten exkl stab			
LA11 ANDEL ANSTÄLLDA SOM FÅR REGELBUNDEN UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING AV SIN PRESTATION OCH KARRIÄRUTVECKLING			
Andel anställda (%) som får utvärdering och uppföljning enligt vår Performance Development-process	68	63	
LA12 SAMMANSÄTTNING AV STYRELSE OCH LEDNING SAMT UPPDELNING AV ANSTÄLLDA EFTER KÖN OCH ÅLDERSGRUPP			
Antal anställda	1 708	1 582	1 538
Varav kvinnor	979	890	860
Varav män	729	692	678
Antal Partners	97	89	93
Varav kvinnor	17	16	18
Varav män	80	73	75
<30 år	0	0	0
30-50 år	40	30	42
>50 år	57	59	51
Antal revisorer och konsulter	1 396	1 291	1 243
Varav kvinnor	789	715	683
Varav män	607	576	560
<30 år	409	358	299
30-50 år	692	677	685
>50 år	295	256	259
Antal anställda i stab och administration	215	202	202
Varav kvinnor	173	159	159
Varav män	42	43	43
<30 år	20	13	15
30-50 år	135	136	129
>50 år	60	53	58

*2012/2013 är baserat på 17 månader p g a förlängt räkenskapsår.

Sociala indikatorer

Anställningsförhållanden och arbetsvillkor	2014/2015	2013/14	2012/13*
Antal i styrelsen	9	8	8
Varav kvinnor	2	1	1
Varav män	7	7	7
<30 år	0	0	0
30-50 år	5	2	2
>50 år	4	6	6
Antal i företagsledningen	8	8	9
Varav kvinnor	2	2	3
Varav män	6	6	6
<30 år	0	0	0
30-50 år	6	7	7
>50 år	2	1	2

LA16 ANTAL KLAGOMÅL PGA AV ARBETSFÖRHÅLLANDEN SOM RAPPORTERATS OCH HANTERATS

Inga klagomål avseende arbetsförhållanden har rapporterats under året.

Mänskliga rättigheter

	2014/2015	2013/14	2012/13*
HR3 FALL AV DISKRIMINERING			

Inga kända fall av diskriminering har förekommit under året.

*2012/2013 är baserat på 17 månader p g a förlängt räkenskapsår.

Organisationens roll i samhället

	2014/2015	2013/14	2012/13*
SO4 ANDEL SOM GENOMGÅTT UTBILDNING I ORGANISATIONENS POLICYER OCH RUTINER AVSEENDE MOTVERKAN MOT KORRUPTION	100 %	100 %	100 %
Kommentar: Samtliga anställda genomgår vartannat år KPMG:s internationella utbildning Acting with Integrity som omfattar såväl lagefterlevnad som etiska frågor. Kursen är därtill obligatorisk för alla nyanställda och externa konsulter i uppdragsverksamheten.			
SO8 MONETÄRA/ICKE MONETÄRA SANKTIONER PGA BROTT MOT GÄLLANDE LAGAR OCH BESTÄMMELSER			
Inga rapporterade överträdelser av lagar eller bestämmelser har förekommit under året.			

Produktansvar

	2014/2015	2013/14	2012/13*
PR5 RESULTAT FRÅN KUNDUNDERSÖKNINGAR			
KPMG deltar sedan 2008 i Svenskt kvalitetsindex (SKI) årliga mätning.	76,5	72,8	71,8

*2012/2013 är baserat på 17 månader p g a förlängt räkenskapsår.

GRI Index

G4 Indikator		Sida	Hänvisning/information
Strategi och analys			
G4-1	Kommentar från verkställande direktör	5	
Organisationsprofil			
G4-3	Organisationens namn	6	
G4-4	Huvudsakliga tjänster	6	
G4-5	Huvudkontorets lokalisering	6	
G4-6	Länder där organisationen är verksam	6	
G4-7	Ägarstruktur och bolagsform	29	
G4-8	Marknader där organisationen är verksam	6	
G4-9	Organisationens storlek	6	
G4-10	Medarbetardata	18, 32	Uppdelning per region redovisas ej. Inte heller fördelning per kön för prov- och tillsvidareanställning samt tidsbegränsad anställning
G4-11	Procent av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	17, 32	
G4-12	Organisationens leverantörskedja	7	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	4	Inga förändringar som påverkar redovisningen har skett
G4-14	Om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen	23	
G4-15	Externa regelverk, standarder och principer som organisationen omfattas av/stödjer	15	UN Global Compact, UN Declaration of Human Rights, the Guiding Principles, the International Labor Organization Core Conventions and the Organisation for Economic Co-operation and Development's Guidelines for International Enterprises
G4-16	Medlemskap i organisationer och sammanslutningar	20, 21	FAR, SNS
Identifierade väsentliga frågor och avgränsningar			
G4-17	Organisationsstruktur	6	Transparency Report sid 14-15
G4-18	Processer för att definiera redovisningens innehåll		Arbetet med att identifiera våra väsentliga hållbarhetsaspekter inleddes under slutet av året och fortsätter under 2015/2016
G4-19	Väsentliga aspekter		Arbetet med att identifiera våra väsentliga hållbarhetsaspekter inleddes under slutet av året och fortsätter under 2015/2016
G4-20	Väsentliga aspekter inom organisationen		Att definiera om respektive aspekt är väsentlig inom eller utom organisationen ingår i det arbete som ska göras under 2015/2016
G4-21	Väsentliga aspekter utom organisationen		Att definiera om respektive aspekt är väsentlig inom eller utom organisationen ingår i det arbete som ska göras under 2015/2016
G4-22	Ev korrigerig av information från tidigare rapporter		Inga korrigeringar av information från tidigare rapporter har skett
G4-23	Justeringar vad gäller avgränsningar och omfattning från tidigare rapport		Inga justeringar har gjorts

G4 Indikator		Sida	Hänvisning/information
Intressentengagemang			
G4-24	Intressentgrupper	9	
G4-25	Identifiering och urval av intressenter	9	
G4-26	Formerna för intressentengagemang under rapporteringsperioden	9	
G4-27	Väsentliga frågor som rests av respektive intressentgrupp i dialogen samt vilka initiativ som tagits	9	
Rapportprofil			
G4-28	Redovisningsperiod	4	
G4-29	Senaste redovisningen	4	KPMG Hållbarhetsredovisning 2013/2014 publicerades i april 2015
G4-30	Redovisningscykel		Årsvis
G4-31	Kontaktperson för redovisningen	Omslagets baksida	
G4-32	Rapporteringsnivå och GRI Innehållsindex	4, 36-39	
G4-33	Extern granskning		Redovisningen är inte granskad externt
Styrning			
G4-34	Organisationens bolagsstyrning	29	Transparency Report sid 6
Etik och Integritet			
G4 56	Organisationens värderingar, principer, uppförandekod och etiska policy	12	Transparency Report sid 8

Transparency Report 2014/2015
Årsredovisning 2014/2015

Finns tillgängliga på www.kpmg.se

Aspekter och indikatorer

Aspekt	G4 Indikatorer	Beskrivning av Indikator	Sida	Hänvisning/Information
EKONOMISK PÅVERKAN (EC)				
DMA			6-10, 29	
Ekonomiskt resultat	G4 EC1	Skapat och levererat ekonomiskt värde	6	
MILJÖPÅVERKAN (EN)				
DMA			7-10,23-24,29	
Materialanvändning	G4 EN1	Resursanvändning	24, 31	
Materialanvändning	G4 EN2	Återvinning	24	
Energi	G4 EN3	Elförbrukning	24, 31	
Utsläpp	G4 EN16	Scope 2	24, 31	
Utsläpp	G4 EN17	Scope 3	24, 31	
Miljöscreening av nya leverantörer	G4 EN32	Nya leverantörer som miljöscreenats	24	Gäller alla nya leverantörer
ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR (LA)				
DMA			7-10,17-19, 29	
Anställning	G4 LA1	Totalt antal anställda samt per VO. Nyanställda per ålder. Personalomsättning totalt och per kön och ålder	17, 32-33	Antal anställda delas ej upp på region och kön
Anställning	G4 LA4	Uppsägningstid	32	
Hälsa och säkerhet	G4 LA6	Sjukfrånvaro och långtids-sjukskrivningar	33	Redovisas ej per region och kön
Utbildning	G4 LA9	Utbildningstimmar totalt och per person (ex stab)	33	Redovisas ej per kön och per anställningskategori
Regelbunden utvärdering	G4 LA11	Regelbunden uppföljning och utvärdering (totalt)	33	Redovisas ej per anställningskategori och kön
Mångfald och jämställdhet	G4 LA12	Sammansättning av personalstyrka, styrelse och ledning, per kön, ålder och minoritetsgrupper	18, 33-34	
Arbetsförhållanden	G4 LA16	Antal klagomål pga av arbetsförhållanden som rapporterats och hanterats	34	Via medarbetarundersökningen

Aspekt	G4 Indikatorer	Beskrivning av Indikator	Sida	Hänvisning/Information
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER (HR)				
DMA			7-10, 29	
Diskriminering	G4 HR3	Antal fall av diskriminering	34	
ORGANISATIONENS ROLL I SAMHÄLLET (SO)				
DMA			7-10,12-14, 29	
Antikorruption	G4 SO4	Hur stor del av personalstyrkan har utbildats om företagets rutiner och policyer mot korruption	35	
	G4 SO8	Monetära/Icke monetära sanktioner pga brott mot gällande lagar och bestämmelser	35	
PRODUKTANSVAR (PR)				
DMA			7-10,12-15, 20-21, 29	
Tjänster	PR5	Kundnöjdhet	15	

Utmärkelser under året:

- KPMG rankas som den femte mest attraktiva arbetsgivaren i världen, World's most attractive employers, Universum 2015
- KPMG rankas som den åttonde mest attraktiva arbetsgivaren i Europa, Europe's Most Attractive Employers, Universum 2015
- I Norden rankas KPMG som den tionde mest attraktiva arbetsgivaren, Nordic's most attractive employers, Univiersum 2015
- KPMG International utsågs till "Sustainable Firm om the year" av the International Accounting Bulletin (IAB), 2015

KPMG

Besöksadress:

Evenemangsgatan 17/Dalvägen 22

Postadress:

Box 3018

169 03 Solna

(Besöks- och postadress gäller fr o m 16 augusti 2016)

Tel: 08-723 91 00

Fax: 08-10 52 58

E-post: info@kpmg.se

kpmg.se

Om denna produkt:

Ansvarig utgivare och kontaktperson för denna redovisning:

Björn Bergman, Kommunikationsdirektör, bjorn.bergman@kpmg.se

Design och layout: Normy Stockholm AB

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.

© 2016 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.