



Hållbarhetsredovisning 2018/2019

KPMG Sverige

[kpmg.se](https://www.kpmg.se)





Innehåll

3	Förord
4	Det här är KPMG
8	Våra intressenter
9	Väsentlighetsanalys
10	Kunder och marknad
14	Medarbetare
18	Ekonomiskt värdeskapande
20	Miljö
22	Samhällsengagemang
24	GRI-index
30	Revisorns rapport



KPMG:s roll är att skapa trygghet och bidra i förändring

Revisions- och rådgivningsbranschen har en viktig roll i samhället. Genom att granska och kvalitetssäkra information och beslutsunderlag bygger vi förtroende mellan marknadens aktörer.

Med vår kompetens inom revision och rådgivning ger vi våra uppdragsgivare nya insikter, råd och stöd så att de känner sig trygga i att driva och vidareutveckla sina verksamheter. En positiv utveckling för våra kunder bidrar positivt till samhället i stort.

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, kreditgivare, myndigheter och andra intressenter. Trovärdighet är avgörande för samverkan, tillväxt och hållbar utveckling.

KPMG:s mest väsentliga tillgång är vårt humankapital, den kompetens och ständiga strävan efter utveckling och förbättring våra medarbetare har och kan tillföra. Genom kompetensutveckling av medarbetare och genom att erbjuda och tillgängliggöra vår kunskap på olika sätt skapar KPMG värde för medarbetare och kunder, liksom för samhället i stort.

KPMG:s hållbarhetsarbete utgår från tre dimensioner som samspelar och stödjer varandra – vår verksamhet ska vara miljömässigt, socialt och ekonomiskt hållbar. Vi vill ta vårt ansvar och lämna något bättre efter oss än vad vi tog över.

Stockholm, den 31 mars 2020



Patrik Anderbro
CEO



Det här är KPMG

KPMG erbjuder kvalificerade tjänster inom revision, skatt och rådgivning. KPMG i Sverige har sin historia i Bohlins Revisionsbyrå AB som grundades i Stockholm 1923. Idag har företaget cirka 1 500 medarbetare och finns på många orter i Sverige.

KPMG AB är det svenska medlemsföretaget i KPMG International som totalt omfattar 219 000 medarbetare i 147 länder.

Revision

Revision bygger förtroende mellan marknadens aktörer och skapar förutsättningar för sunda affärer, bättre kontroll och en effektiv styrning. Den skapar stabilitet och kvalitetssäkrar ekonomisk information till nytta för ägare, investerare, långgivare och andra intressenter. KPMG:s revision ger en professionell och oberoende bedömning av om årsredovisningen ger en rättvisande bild av ett företags verksamhet, resultat, tillgångar och skulder. Revisionen ser också till att årsredovisningen följer de regler som finns för finansiell rapportering.

Skatt

Skatterådgivning syftar till att säkerställa att ett företag följer de lagkrav som finns men även att de kan ta tillvara de möjligheter som lagar på skatteområdet ger upphov till. Rollen som skatterådgivare har förändrats i takt med omvärldens förändringar. Skatt utvecklas allt mer till en hållbarhetsfråga där det är stort fokus på hur företag betalar sin skatt. KPMG:s skatterådgivning täcker in hela spektrumet från det stora, internationella börsföretagets behov till det mindre, familjeägda företaget.

Rådgivning

KPMG:s rådgivning bidrar till att utveckla både näringslivet och den offentliga sektorn. Vi hjälper företag och organisationer med såväl kvalificerad redovisning som att effektivisera verksamheter med hjälp av nya processer och innovationer. Vi kan regelverken och vad implementering och efterlevnad innebär, samtidigt som vi hjälper våra kunder att förändras i takt med en digitaliserad och uppkopplad värld. Vi bistår med att identifiera och hantera både möjligheter och risker i företags affärsverksamheter, för att säkerställa långsiktigt positiv utveckling. I detta ingår också ett fokus och erfarenhet inom hållbarhetsfrågor, en aspekt som i allt högre utsträckning integreras i organisationers strategier och styrning.

Vad vi tror på:

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

Vår vision:

Det självklara valet

- Våra medarbetare är unika
- Våra kunder upplever att vi gör skillnad
- Samhället har förtroende för det vi gör

KPMG strävar efter att vara en arbetsplats dit talanger söker sig och där medarbetarna trivs och utvecklas. Kundengagemanget står i fokus – med stor sakkunskap och nyskapande metoder skapar vi bestående värden tillsammans med våra kunder. Vi bidrar i samhället där vi lever och verkar – både med vår kärnverksamhet och i olika stöttande samarbeten.

Vår roll i samhället:

Vi skapar trygghet och bidrar i förändring

KPMG ska vara en vägvisare och trygg samarbetspart i en föränderlig och snabbväxande omvärld. Globalisering, digitalisering och ett ökat ansvar för en långsiktigt hållbar värld är rörelser som påverkar såväl oss som våra kunder. För att lyckas behöver man förstå vad förändringarna innebär, hur man anpassar sig samt kunna se och ta vara på möjligheterna.

Vad vi alltid lovar:

Uppskatta förändring

Alla företag och organisationer står inför olika typer av förändringar. Våra kunder ska uppleva att KPMG arbetar engagerat tillsammans med dem för att deras verksamhet ska kunna utvecklas så bra som möjligt. Med vår djupa expertis och proaktiva förhållningssätt levererar vi tydliga resultat och är våra kunders förändringspartner.



KPMG:s roll och påverkan

KPMG:s viktigaste roll är att bidra till att skapa trygghet och stabilitet mellan aktörer i näringslivet samt att marknads förtroende för våra kunder upprätthålls. Att vi har en hög affärsetik där vår integritet och vårt oberoende inte kan ifrågasättas är fundamentalt för att upprätthålla vår samhällsfunktion.

Genom hela vår värdekedja har vi möjlighet att skapa, och en skyldighet att skydda, värde för människor, miljön och samhället i stort. Vi skapar värde genom de råd och den revision vi utför och vi vill ha en positiv påverkan genom att väva in ett hållbarhetsperspektiv i våra tjänster.

KPMG:s mest väsentliga tillgång är vårt humankapital, den kompetens våra medarbetare har och kan tillföra. Genom kompetensutveckling av medarbetare och

genom att erbjuda och tillgängliggöra vår kunskap på olika sätt är KPMG med och skapar värde för samhället. KPMG påverkar också miljön i de leverantörsväl vi gör rörande materialinköp, de fastigheter vi brukar och i vårt affärsresande.

Styrning

Verksamhetsstyrning

KPMG Sverige ägs idag av ett 100-tal delägare, som alla är verksamma i bolaget. Delägarna beslutar om inval av nya delägare och om företagets finansiering. Vid bolagsstämman väljs en styrelse med beaktande av bestämmelserna i revisorslagen, samt en extern revisor.

Styrelsen fastställer varje år KPMG:s strategi, policydokument och övergripande riktlinjer. Styrelsen ansvarar för system och rutiner för intern kontroll, att upprätta riktlinjer för ersättning till delägare och att utse ledamöter till ersättningskommittén respektive disciplinkommittén. Styrelsen utser verkställande direktör (som enligt revisorslagen måste vara auktoriserad revisor) och nominerar delägarkandidater.

Verkställande direktören ansvarar för att driva verksamheten och utser till sin hjälp en företagsledning. I KPMG:s företagsledning sitter verkställande direktören, verksamhetsområdeschefer samt CDO.

Företagsledningen ansvarar för att på årsbasis upprätta en affärsplan och driva verksamheten mot uppsatta mål. Ledningen ansvarar också för att utveckla och införa KPMG:s policyer och riktlinjer samt för löpande kontrollrutiner.

Styrning av hållbarhetsarbetet

KPMG:s affärsstrategi ska vara långsiktigt hållbar och hållbarhetsarbetet ska genomsyra hela verksamheten. En av våra delägare har uttalat ansvar att driva och följa upp utvecklingen inom de områden som framkom som viktigast i väsentlighetsanalysen (se sid 9).

Miljöchefen leder en grupp med särskilt ansvar för KPMG:s miljöarbete.

Kommunikationsansvarig har det övergripande ansvaret för Corporate Citizenship-arbetet. Utöver det har en styrgrupp ansvar för att också våra sponsrings-samarbeten stöder framtidens näringsliv och arbetsmarknad utifrån ett långsiktigt och hållbart perspektiv.

Utmärkelser under året

Årets skatterådgivare 2019

För fjärde året i rad har KPMG Sverige utnämnts till National Tax Firm of the Year och Transfer Pricing Firm of the Year av tidskriften International Tax Review.

KPMG – världsledande inom cybersäkerhet

Forrester Research utnämnde KPMG till en ledare bland globala konsultföretag inom cybersäkerhet 2019 och gav samtidigt KPMG högsta möjliga betyg inom affärsmannaskap, konsultkapacitet inom säkerhetsstrategi samt kapacitet inom governance, risk & compliance.

KPMG – En attraktiv arbetsgivare när ekonomistudenter rankar sina drömarbetsgivare

Universum rankar KPMG som den 6:e mest attraktiva arbetsgivaren i världen 2019. Universum rankar KPMG som den 25:e mest attraktiva arbetsgivaren i Sverige 2019.

Ledande leverantör inom Microsoft AI

HFS Top 10 Microsoft AI Services rankar KPMG som ledande leverantör inom Microsoft AI globalt.

Externa initiativ och Föreningsmedlemskap

KPMG Sverige är bl a medlem i:

- FAR – Branschorganisation där KPMG-anställda är aktiva i flera roller.
- International Chamber of Commerce Sweden (ICC) – ICC arbetar för att underlätta internationell affärsverksamhet.
- SNS – En mötesplats för kunskapsbaserad dialog om centrala samhällsfrågor.

Genom KPMG International är vi även anslutna till:

- FN:s Global Compact – KPMG International har undertecknat FN:s initiativ Global Compact.
- International Integrated Reporting Council (IIRC) – KPMG är en aktiv aktör inom IIRC för att främja integrerad rapportering.
- World Business Council for sustainable development (WBCSD) – KPMG har en aktiv roll och är involverade i en rad olika WBCSD-projekt.
- World Economic Forum (WEF) – KPMG är strategisk partner.
- KPMG Internationals Human Rights statement – Ställningstagandet följer FN:s vägledande principer för näringsliv och mänskliga rättigheter.
- Women's Empowerment Principles – KPMG har undertecknat Women's Empowerment Principles.
- Woman Corporate Directors – WCD är världens största nätverk för kvinnliga styrelseledamöter.
- The Financial Stability Board's Task Force on Climate-related Financial Disclosures – KPMG har undertecknat detta ställningstagande.



Våra intressenter

KPMG:s verksamhet påverkas av och påverkar en rad olika grupper i samhället. Dessa grupper är våra intressenter. Listan över KPMG Sveriges intressenter ses över en gång per år som en del i uppföljningen av vårt hållbarhetsarbete och -rapportering. Våra intressenters åsikter är betydelsefulla när vi utvecklar

vår verksamhet. Genom att lyssna på dem får vi bättre förståelse för hur vi bör prioritera våra insatser.

Vi strävar efter en kontinuerlig dialog med våra intressentgrupper för att också löpande kunna validera vår väsentlighetsanalys (se sid 9).

Intressentgrupp	Dialog genom	Viktigaste förväntningar (hållbarhet)
Kunder	Regelbundna kundundersökningar, uppdragsutvärdering, möten och seminarier	Affärsetik, oberoende, kvalitet, innovation
Medarbetare	Årliga medarbetarundersökningar, kontinuerliga utvecklingssamtal, daglig dialog, intranät	God arbetsmiljö, engagerande arbetsuppgifter, jämställdhet/mångfald, utvecklingsmöjligheter
Potentiella medarbetare	Återkommande arbetsmarknadsdagar, studentaktiviteter, möten, sociala kanaler, extern webbsida	Attraktivt varumärke
Delägare	Periodisk information från styrelsen och verkställande direktören via mail, intranät, delägar möten och årsstämma	Kvalitet, kundnöjdhet, medarbetarfrågor, marknadsfrågor, lönsamhet, finansiell stabilitet, hållbar affärsverksamhet
Samhället	Företagsrapporter, rådgivning till kunder, extern webbsida	Agera ansvarsfullt och transparent, tillgänglig kunskap, resursutnyttjande
Media	Extern webbsida, möten, dialog via mail	Transparens och tillgänglighet
Lagstiftare och myndigheter (t.ex. Revisorsinspektionen och Finansinspektionen)	Möten, kvalitetskontroller, granskningsärenden	Agera ansvarsfullt och transparent, finansiell stabilitet
Leverantörer och samarbetspartners	Uppförandekod, upphandling, förhandling, leverans/samarbete	Agera ansvarsfullt, finansiell stabilitet
Intresseorganisationer/Ideella organisationer (t.ex. FAR, UF och My Dream Now)	Möten, våra medarbetares engagemang	Agera ansvarsfullt och transparent. Hållbar affärsverksamhet
Konkurrenter	Branschorganisationen FAR	Bidra till förtroende för branschen samt utvecklingen av densamma
KPMG International	Globala policyer, riktlinjer och forum, inspektioner, möten	Affärsetik, oberoende, risk, kvalitet, varumärke, miljöpåverkan

Väsentlighetsanalys

I en fördjupad intressentdialog har KPMG kartlagt förväntningarna på företaget och verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv. I grundarbetet ingick en analys av kund-, medarbetar- och marknadsundersökningar samt intervjuer med utvalda intressenter. Efter validering i ledningsgruppen utmynnade arbetet i tolv aspekter som framåt på olika sätt ska prioriteras i KPMG:s strategi och hållbarhetsarbete. Vid årets översyn konstaterades att samtliga tidigare intressenter kvarstår och inga nya intressenter har tillkommit.

KPMG:s största påverkan på människa och miljö ryms inom företagets ekonomiska och sociala ansvar. De aspekter som såväl de externa som interna intressenterna anser är mest väsentliga är affärsetik,

oberoende och risk samt kvalitet. Även finansiell stabilitet och jämställdhet/mångfald anses mycket viktigt. Aspekter som hälsa och balans i livet, ledarskap och att vara en attraktiv arbetsgivare är särskilt viktiga för våra medarbetare och vår ledning.

Genom en kontinuerlig dialog med våra externa och interna intressenter (se sid 8) validerar vi vår väsentlighetsanalys och de mest väsentliga frågorna. Vi har under året inte fått några indikationer på att de väsentliga frågorna bör uppdateras. För att tydliggöra inriktningen på vårt arbete har vi sorterat in de tolv frågorna från analysen i fem fokusområden. Se nedan bild.

Område	Väsentliga frågor
Kunder och Marknad	Affärsetik, oberoende och risk, kvalitet, innovation och utveckling, öppenhet och transparens, utvärdering av leverantörer
Medarbetare	Attrahera, utveckla och behålla medarbetare, jämställdhet och mångfald, hälsa och balans i livet, ledarskap
Ekonomiskt värdeskapande	Finansiell stabilitet och tillväxt
Miljö	Klimatpåverkan
Samhällsengagemang	Samhällsengagemang (investeringar i tid och pengar)

Kunder och marknad

Vår omvärld utvecklas i allt snabbare takt. De stora trenderna idag är globalisering, digitalisering och geopolitik. En annan stor och viktig trend är näringslivets utökade ansvar för en hållbar värld. Som leverantörer av professionella tjänster till organisationer av varierande storlek i många olika branscher har vi både ett ansvar och en möjlighet att påverka i frågor som är viktiga ur ett samhällsperspektiv.

KPMG erbjuder en mängd olika tjänster, allt från revision och olika typer av bestyrkandeuppdrag till värdering, genomlysning och rådgivning vid transaktioner, stöd vid större och mindre transformationer av centrala funktioner i företag, skatterådgivning, regelverk, riskhantering och management consulting. KPMG erbjuder även hållbarhetsrelaterade tjänster där vi hjälper företag med allt från att integrera hållbarhet i företags kärnverksamhet och att kvantifiera verksamhetens effekt på omvärlden till rådgivning kring och granskning av hållbarhetsrapportering.

KPMG:s största påverkan sker genom just vår affärsverksamhet d.v.s. genom vår rådgivning och revision. Genom att bidra till högt förtroende och hållbara affärer för våra kunder kan vi göra skillnad. Det innebär också att våra kunder och andra intressenter har höga krav på oss vad gäller affäretik, oberoende och den kvalitet vi levererar i våra uppdrag.

Affäretik, oberoende och antikorrupcion
KPMG:s funktion Ethics & Independence har ett övergripande ansvar för yrkesetiska frågor inom företaget. Ett obligatoriskt utbildningsprogram, som alla medarbetare genomgår varje år, säkerställer att alla får kunskap om de policyer och riktlinjer som gäller i det dagliga arbetet. Samtliga KPMG:s medarbetare som varit i tjänst under året (dvs exklusive tjänstlediga, föräldralediga etc) har genomgått utbildningsprogrammet som omfattar uppförandekod, etiska beslut, mutor och korrupcion.

Under perioden har inte några fall av korrupcion rapporterats. Det har inte heller varit aktuellt med några rättsliga eller andra åtgärder pga konkurrens-hämmande beteende.

KPMG ska bidra till förtroende på kapitalmarknaden och samhället i stort. Vår opartiskhet och självständighet ("oberoende") är en förutsättning för detta. Vi kan inte stå i beroendeställning till någon part som har intressen i vår revision eller rådgivning och vi själva kan inte ha några ekonomiska intressen som kan riskera att påverkas av utfallet av våra uppdrag.

Vårt oberoende till våra kunder säkerställs genom specifika rutiner för utvärdering av kunder och uppdrag. Vi åtar oss inte kunder eller uppdrag som inte uppfyller KPMG:s högt ställda krav. För alla uppdrag kontrolleras att intressekonflikt inte föreligger i förhållande till genomförda eller pågående uppdrag inom hela KPMG:s globala nätverk. Vi använder också en strukturerad process för att analysera vår opartiskhet och självständighet för revisions- och andra bestyrkandeuppdrag.

De regler som behandlar riskhantering och oberoende är sammanställda i vår riskmanual; KPMG Global Quality & Risk Management Manual (GQ&RMM). Reglerna har bl a sin grund i The International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA).

För att säkerställa att vi lever upp till lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism (penningtvättslagen) genomför KPMG kontroller av kunder. Kontrollerna relaterade till godkännande av nya kunder omfattar förutom risker för penningtvätt även ledningens integritet, verksamhetsrelaterade risker och finansiell risk. Under året har en mindre andel av det utvärderade kund- och uppdragsunderlaget bedömts ha förhöjd risk, vilket i några fall inneburit att vi dels i förtid avsagt oss befintliga uppdrag och dels avböjt potentiella kunder.

Effektiviteten i våra processer och skyddsmekanismer, som ska förhindra överträdelse av regler och reducera risk för oberoende- och intressekonflikter samt korrupcion, kontrolleras löpande. Detta görs dels i periodiska genomgångar organiserade av KPMG International och dels i kontroller som görs internt i Sverige. Vidare utförs kontroller av FAR samt Revisorsinspektionen.

Vi står också under tillsyn av US PCAOB som genomför kontroller enligt särskilt schema av de revisionsföretag som är revisorer i SEC-registrerade företag eller närstående företag till dessa.

Vi mäter årligen våra anställdas förmåga att förhålla sig till våra högt ställda krav inom området. Mätningen genomförs utifrån en trafikljusmodell som omfattar ett antal mätområden, i vilka varje mätområdes underliggande kontrollmoment sammanvägs. Modellen används för styrning och uppföljning.

Systemet för kontroller tillsammans med policyer, riktlinjer och obligatoriska utbildningsprogram ska säkerställa att våra medarbetare agerar med integritet och objektivitet, följer lagar och förordningar samt möter professionella krav. KPMG Global Code of Conduct är den globala uppförandekod som gäller alla KPMG:s medlemsfirmor. Den finns att ladda ned på kpmg.com.

Riskprofil

Riskerna i vår verksamhet ökar i takt med ökad komplexitet i kunders processer, ökad risk för oegentligheter i vårt samhälle, risk för cyberattacker, ökade lagkrav på revisorer med mera. Årligen sammanställer vi en riskprofil i vilken identifierade risker för vårt företag rankas i förhållande till sannolikhet och konsekvens. I modellen bedömer vi också våra affärsmässiga risker såsom vår förmåga att attrahera och behålla medarbetare, att klara kraven på effektivisering och samtidigt upprätthålla kvalitetskraven samt att ha en affärsmodell som ligger i linje med marknadens krav.

Rapporteringsrutin

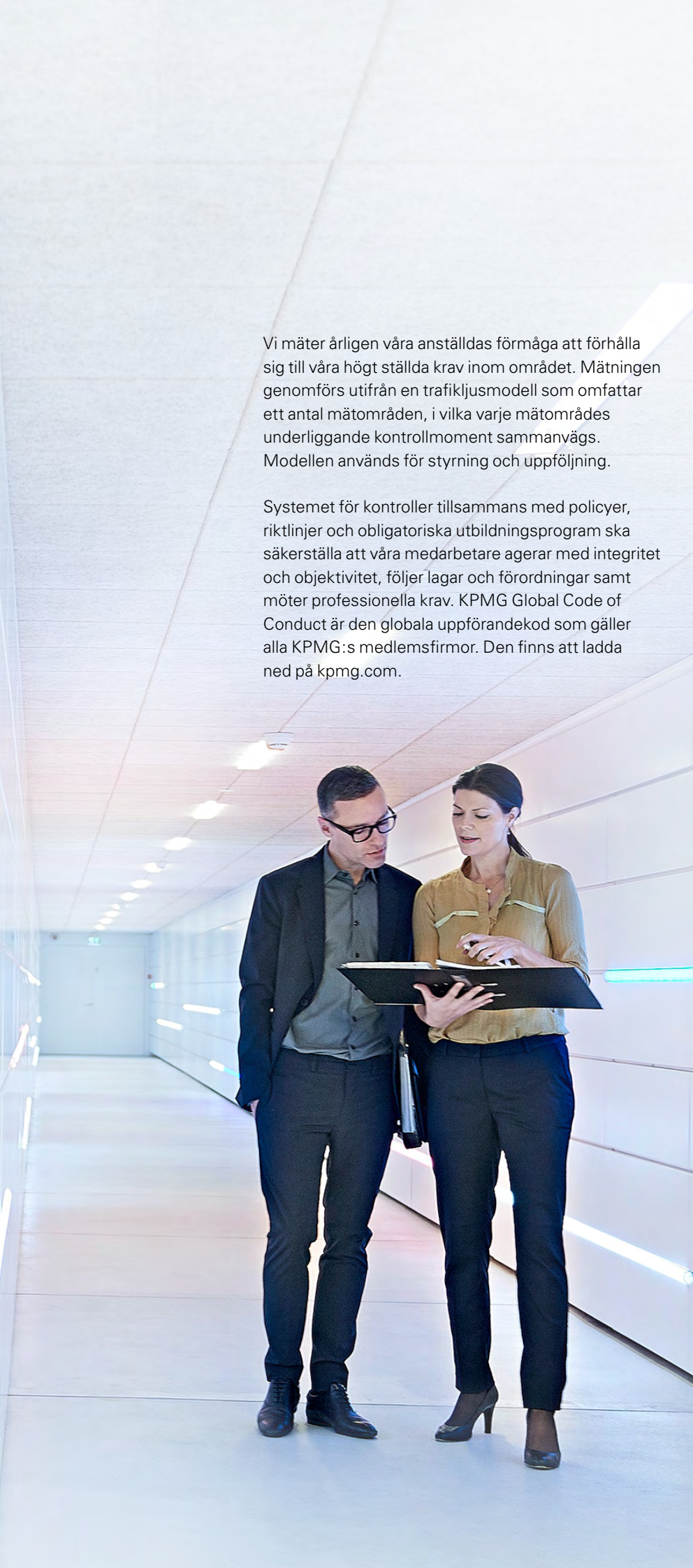
Frågor och anmälningsärenden internt som rör risk och etik kan ställas direkt till vår Ethics & Independence-funktion via ett ärendehanteringssystem, i vilket frågor, anmälningar och svar loggas. Eventuella överträdelse av uppförandekoden eller våra etiska regler kan rapporteras via samma kanal. Genom en internationell "hotline" kan medarbetare, kunder och leverantörer anonymt rapportera misstänkta överträdelse. Mer information finns på vår hemsida www.kpmg.se under rubriken "Kontakta oss". Vi har inte haft några överträdelse under året.

KPMG:s kunder

- Nationella och internationella storföretag
- Mindre, medelstora och ägarledda företag
- Offentlig verksamhet
- Ideella organisationer

Branscher:

- Bank, finans & försäkring
- Bygg & fastigheter
- Handel & konsument
- Ideella organisationer
- Media & telekom
- Offentlig sektor
- Private Equity
- Teknologi
- Tillverkning & industri
- Vård, medicin & hälsa





Kvalitet

KPMG är ett multidisciplinärt revisions- och rådgivningsföretag som bedriver lagreglerad verksamhet som kräver tillstånd och som står under tillsyn. Kvalitet har högsta prioritet och är en grundläggande förutsättning för alla våra tjänster. Vi lägger därför stor vikt vid att kvalitetssäkra våra processer, vår metodik och våra leveranser. Det sker löpande och på olika sätt:

Interna kvalitetskontroller:

- Via programmet Quality Performance Review genomförs årliga kvalitetskontroller av KPMG:s revisions- och rådgivningsuppdrag. Urvalet av uppdrag sker slumpmässigt och kvalitetskontrollen genomförs av från uppdraget fristående partners.
- Omfattande interna kvalitetskontroller på flera nivåer i organisationen som ska säkerställa att våra medarbetare följer vår metodik.
- Årlig kontroll av att processer och nyckelkontroller efterföljs via ett Risk Compliance Program (RCP).
- I uppdrag som uppfyller vissa kriterier, bl a baserat på risk och komplexitet, utses alltid en kvalitetssäkrare. Dennes uppgift är att följa uppdraget och bevaka att uppdraget genomförs enligt fastställd planering och metodik. Kvalitetssäkraren kan även bistå den uppdragsansvarige som rådgivare och bollplank.

Externa kvalitetskontroller:

- KPMG International genomför regelbundet kontroller (Peer Reviews och Global Compliance Reviews) av nätverkets medlemsfirmor. För att få verka under KPMG:s namn, måste man bl a kunna påvisa efterlevnad av KPMG:s metodik, utbildningskrav, att stöd från specialiserade medarbetare är tillräckligt samt att Quality Performance Reviews och Risk Compliance Reviews genomförs på ett ändamålsenligt sätt. Kontrollen utförs av seniora partners från andra länder än det land som kontrolleras.
- Revisorsinspektionen utför regelbundet kvalitetskontroller. Kontrollen kan utföras av Revisorsinspektionen själva eller av kvalitetsnämnden hos FAR. Dessa kontroller har ISQC1, den övergripande IAASB-standarderna för kvalitetskontroll, liksom EU:s Revisorsförordning som utgångspunkt. Vårt kvalitetskontrollsystem beskrivs utförligt i vår Transparency Report. Den finns tillgänglig på vår hemsida www.kpmg.se.

Kundnöjdhet

Kvalitet kan beskrivas utifrån flera aspekter. Av kunderna upplevd kvalitet handlar om problemlösningsförmågan i våra leveranser och vår servicenivå, vårt engagemang och det sätt vi möter kundens förväntningar. Ett av våra affärsmål är att ha de mest

nöjda kunderna i vår bransch. Genom att kontinuerligt mäta hur nöjda våra kunder är följer vi upp hur väl vi lyckas. Vi genomför regelbundet kundenkäter och intervjuer för att fånga upp förbättringsbehov.

Sedan 2008 deltar KPMG i Svenskt kvalitetsindex (SKI) årliga mätning av kundnöjdheten i revisionsbranschen. Branschen rankas högt och skillnaden mellan olika revisionsbyråer är relativt liten. I 2019 års undersökning ökade hela branschen något jämfört med tidigare år. KPMG ökade i kundnöjdhet och placerade sig i topp av Big 4 (de fyra största revisions- och konsultföretagen i världen).

Innovation och utveckling

KPMG är precis som alla andra företag och verksamheter föremål för ett omfattande förändringstryck, pådrivet av globalisering, digitalisering, regelverksförändringar och politik. När nya aktörer utmanar vår bransch är det viktigt att vi själva är innovativa, snabbrikliga och ständigt förbättrar förmågan att leverera värde till våra kunder på ett hållbart sätt.

Vår ambition är att fortlöpande utveckla verksamheten genom en kombination av innovativa idéer och de möjligheter som den digitala tekniken för med sig. Globala allianser med ledande aktörer som Microsoft ger oss plattformen för att kontinuerligt tillhandahålla relevanta och värdeskapande tjänster till våra kunder och till de marknader vi är verksamma inom. Genom digitala revisionsverktyg, skatteprocesser och rådgivningstjänster kan vi kontinuerligt utveckla våra affärsmodeller och verksamhetsprocesser vilket baddar för tillväxt och ökad lönsamhet både för vårt eget företag och för våra kunder.

Ett av de mest centrala områdena för innovation och utveckling är förmågan att leverera datadriven affärsutveckling, vilket handlar om att omvandla kunddata till insikter och förädla dessa vidare till konkreta kundvärden, samt att öka vår egna förmåga att digitalt samarbeta såväl externt med våra kunder och partners som internt inom bolaget. KPMG har beslutat att göra signifikanta globala och lokala investeringar de kommande fem åren inom det digitala området och förstärka förmågan att vara innovativa och flexibla i affärs- och verksamhetsutvecklingen. Vi anställer digitala specialister som tillsammans med specialister inom revision, skatt och verksamhetsrådgivning förstärker vår förmåga att kontinuerligt utveckla och leverera tjänster med ett tydlig kundvärde och därmed fortsätta vara i högsta grad relevanta för våra kunder i en digitalt datadriven värld.

De kommande årens investeringar syftar till att öka KPMG:s förmåga att samarbeta med och leverera våra olika tjänster till våra kunder digitalt, vilket har en direkt påverkan på verksamhetens effektivitet och samtidigt reducerar behovet av bland annat resor vilket ger en positiv effekt i vårt hållbarhetsarbete. Två centrala komponenter inom ramen för de strategiska investeringarna är alliansen med Microsoft samt uppbyggnaden av den lokala dataspecialistverksamheten under namnet Lighthouse, som är en del av det globala Lighthouse-samarbetet med över 14 000 digitala specialister runt om i världen.

Under året lade vi grunden för KPMG Nordic Customer & Insights Center i Göteborg, det 19:e av sitt slag i världen och utrustat med såväl 5G som smarta lösningar för klimatomfattig hållbarhet. Det högteknologiska centret är en mötesplats för innovation och datadrivna insikter, med målet att stötta våra kunder i deras mest strategiska och kritiska framtidsutmaningar. Tack vare sin placering mitt i teknikonviken på Lindholmen tar vi självklart den självkörande elbussen eller elhybridfärjan till centret.

Öppenhet och transparens

Ett högt förtroende är avgörande för KPMG, vilket medför att öppenhet och transparens är viktigt. Vår årsredovisning, som innehåller väsentlig information om vår verksamhet, är publik och publiceras på vår hemsida. På vår hemsida publiceras även vår Transparency Report som bl a ger mer detaljerad information om vårt kvalitets- och oberoendearbete. Tillsammans med vår hållbarhetsredovisning ger dessa dokument en bra bild av KPMG som företag. På global nivå publiceras KPMG International Annual Review på hemsidan www.kpmg.com. Huvudprincipen i KPMG:s kommunikationspolicy är att kommunikation ska vara öppen, ärlig och saklig samt snabb och lättillgänglig. KPMG:s webbplats (www.kpmg.se) är samlingsplatsen för vår externa kommunikation.



Läs mer:

Vår globala uppförandekod, **Global Code of Conduct**, antogs första gången 2005.

Läs mer om vårt kvalitets- och oberoendearbete i vår **Transparency Report 2018/2019**.

Dokumenterna kan laddas ner på kpmg.se

74,3%

kundnöjdhet i SKI:s undersökning 2019.

Snittet för revisionsbranschen är 72,8 och KPMG har högst kundnöjdhet bland Big 4.

Leverantörer

KPMG strävar mot ett hållbart resursutnyttjande. Att leverantörer delar och arbetar efter samma värderingar är därför en betydelsefull del i vårt arbete med att reducera vår klimatpåverkan. 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 hållbarhet i våra inköp, väger vi alltid in offertgivarnas miljö- och hållbarhetsarbete vid valet av leverantörer för centrala inköp. Samtliga nya leverantörer, med ett avtalsvärde överstigande 50 000 kr, ska skriftligen bekräfta att de:

- Följer de nationella och internationella bestämmelserna om arbetsvillkor.
- Verkar för att grundläggande mänskliga rättigheter, enligt FN:s konventioner, respekteras och efterlevs.
- Följer lagar och förordningar i övrigt.
- Tar hänsyn till hållbarhet i verksamheten.
- Köper/använder ekologiska varor i största möjliga utsträckning.
- Verkar för att eventuella underleverantörer delar samma värderingar.

Majoriteten av våra leverantörer är verksamma i Sverige. Vi arbetar aktivt med leverantörerna och tillförsäkrar oss om att avtalen följs, både genom egna analyser och genom leverantörer som specialiserar sig på denna typ av analyser.

Medarbetare

Attrahera nya medarbetare

Vår roll, att skapa trygghet och bidra i förändring, är en grundpelare i vår företagskultur där trygga och kompetenta medarbetare driver förändring för både våra kunder och samhället i stort. Vi vill attrahera medarbetare som vill utvecklas hos oss och rekommenderar KPMG som arbetsgivare.

Rekrytering

Under året har vi rekryterat 400 nya medarbetare (195 kvinnor och 205 män) och vid räkenskapsårets slut var vi 1 528 (769 kvinnor och 759 män) prov- och tillsvidareanställda samt 54 (29 kvinnor och 25 män) med tillfällig anställning. Personalomsättningen har minskat från 19,7 % till 17,9 % (kvinnor 9,3 % och män 8,6 %) jämfört med föregående år. Vår medarbetarundersökning visar att 87 % är stolta över att arbeta på KPMG, en minskning med 1 % från föregående år. 81 % av våra medarbetare rekommenderar KPMG som arbetsplats (Great place to work).

För att säkerställa att våra rekryteringsprocesser bidrar till att vi rekryterar rätt kompetens samt främjar mångfald och likabehandling fortsätter vi utbilda, coacha och utmana rekryterande chefer i alla steg av processen.

Utveckling och karriär

I vår medarbetarundersökning kan vi se att 95 % av våra medarbetare, lika högt antal som under fjolåret, känner ansvar för sin egen utveckling och kompetensutveckling. Det är en enorm styrka i en organisation som lever på att medarbetarna växer och utvecklas. Att kunna erbjuda kontinuerlig utveckling av vår egen kompetens och våra förmågor är en förutsättning för att vi ska leva upp till vår vision – att vara "det självklara valet" för medarbetare och kunder.

Medarbetarutveckling, Performance Development, är en nyckelprocess för att behålla, utveckla och belöna medarbetare. Den hjälper oss att motivera våra medarbetare att utvecklas och göra goda insatser. Alla medarbetare tilldelas en Performance Manager (PM). En PM ansvarar för att stödja medarbetaren i sin utveckling utifrån satta mål samtidigt som medarbetaren också förväntas ta ett stort eget ansvar. Under året har vi implementerat en ny

Performance Management process som bygger på en mer frekvent dialog mellan PM och medarbetare med löpande anpassning i det fall förutsättningar förändras och där krav på formell dokumentation har minskats. Den nya processen stöds av ett nytt system som ska underlätta administration och uppföljning. Som en del av implementeringsarbetet utbildar vi också våra PM:s så att de förstår och kan ta till sig det nya arbetssättet och får rätt förutsättningar att vara det stöd de är tänkta att vara för våra medarbetare.

Vi arbetar även med att synliggöra interna karriärvägar för dem som vill utvecklas inom företaget. Exempelvis annonserar vi ut våra lediga tjänster på intranätet. Vi erbjuder även utlandstjänstgöring genom vårt "Global Opportunities Mobility program".

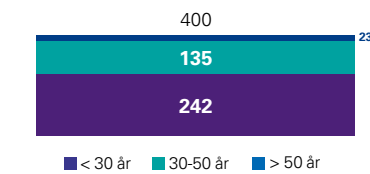
Kompetensutveckling

På KPMG utvecklas våra medarbetare framförallt genom att praktiskt arbeta i våra kunduppdrag. Våra medarbetare får också löpande coaching och feedback från seniora medarbetare och kollegor. Till detta kommer strukturerat lärande som vi erbjuder i form av lärlarledda utbildningar, blended learning och e-learning. Vi utvärderar kontinuerligt våra medarbetares kapacitet och kompetens att utföra uppdrag i enlighet med våra höga krav på professionalism och vi vill ge dem möjlighet att utvecklas både inom sitt kompetensområde och som person. Alla anställda erbjuds möjligheter till utveckling inom ramen för verksamhetens behov. Medarbetare och chefer arbetar tillsammans för att driva individens kompetensutveckling.

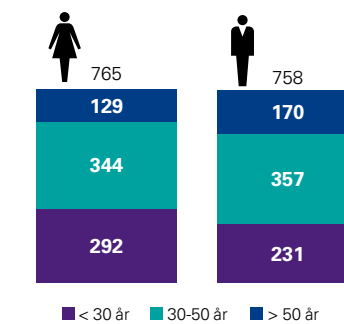
Den ökade förändringshastigheten på marknaden och hos våra kunder, kräver ökad tillgång till kunskapsuppdatering, utbildning och utveckling för våra medarbetare. För att möta detta behov, så långt som möjligt, möjliggör KPMG i ökad grad och frekvens, utbildning genom vår utbildningsplattform KPMG Business School (KBS) där våra medarbetare genom självstyrd inlärning kan uppdatera sig när de så önskar. KBS erbjuder utbildningar framtagna av KPMG samt av ett flertal globala samarbetspartners i form av lärlarledd utbildning, Virtual Classroom training, blended learning och e-Learning. I samband med att vi utvecklar vårt sätt att leverera utbildning på, med utökat utbud av digitala utbildningar,



Antal nyanställda uppdelat utifrån åldersgrupp

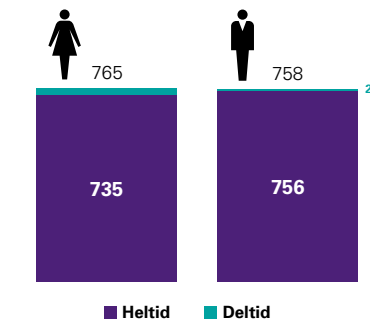


Antal anställda* uppdelat utifrån åldersgrupp och kön

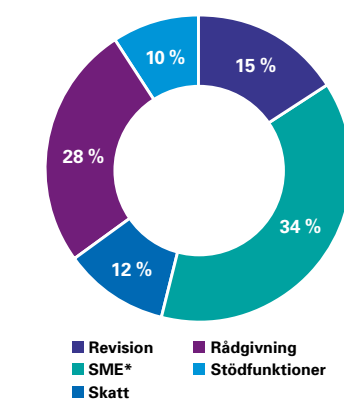


*Prov- och tillsvidareanställda

Heltids- och deltidsantällda uppdelat på kön



Anställda per verksamhetsområde



*SME – Small Medium Enterprises

kortare format och ökad flexibilitet för när medarbetaren väljer att genomföra sin utbildning, utvärderar vi också hur mycket tid som krävs för att tillmötesgå det ökade kunskapskravet.

Ersättningsmodeller

Våra ersättningsmodeller ska stimulera till engagemang, goda prestationer och kontinuerlig utveckling. De ska också ge möjligheter att rekrytera och behålla de mest eftertraktade talangerna inom våra tjänstområden. Ersättningen är knuten till vår utvärderingsprocess och respektive medarbetares mål, och grundas på ansvar, svårighetsgrad och prestation. KPMG:s medarbetare omfattas av kollektivavtal (Kollektivavtal revision- och konsultföretagen, mellan Tjänsteföretagen Almega, Unionen & Akademikerförbunden) och pensionsavsättningar görs i enlighet med ITP-planen. Delägarersättningen består av två komponenter: dels en fast grundlön, dels ett rörligt andelssystem. Ersättningsprocessen är årlig och inleds med att styrelsen fastställer vägledande principer.

Hälsa och balans i livet

För att våra medarbetare ska trivas och satsa på en långsiktig karriär inom KPMG är det viktigt att de får möjlighet att påverka. Vi genomför årligen en medarbetarundersökning där medarbetarna får chansen att ge sin återkoppling och ledningen får en indikator på trivsel och engagemang. Vid årets mätning låg svarsfrekvensen på 77 %, vilket är en procentenhet högre än fjolåret. Årets undersökning visar att vi fortsatt är på rätt väg då Engagement Index (EI) återigen visar en signifikant förbättring i jämförelse med föregående års mätning. Vi genomför även avgångsenkäter och intervjuer med medarbetare som slutar för att få bättre insikt i hur vi kan utvecklas och förbättras.

Att arbeta som revisor eller konsult innebär stundtals ett mycket högt tempo och krav på leverans med snäva tidsramar. Branschen attraherar högpresterande 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 och ledare har en viktig roll i att stötta medarbetare och varandra. Ledning och chefer har fått ökad kunskap, förståelse och verktyg för att uppfylla sitt arbetsmiljöansvar. Vi vet att det många gånger är svårt att uppnå balans mellan privat- och arbetsliv och där det är möjligt tillämpas flexibla arbetstider. Vi fortsätter utveckla vårt sätt att arbeta genom bl a ökad grad av digitalisering. Detta ger en ökad flexibilitet för våra medarbetare. Under sommarmånaderna är vår arbetstid förkortad till 34 timmar per vecka. Vi erbjuder hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag på 3 000 kr per år och delfinansiering av gemensamma idrottsaktiviteter. Vi har påbörjat ett arbete med att utveckla vårt proaktiva hälsoerbjudande till våra medarbetare där vi bl a arbetar för att enkelt och anonymt kunna söka hjälp med t ex psykisk ohälsa eller missbruk av alkohol och droger. Vår målsättning är att kunna introducera detta under

87%

av våra medarbetare är stolta över att arbeta på KPMG

verksamhetsåret 2019/2020. Sjukfrånvaron fortsätter att sjunka och ligger lägre än föregående verksamhetsår med totalt 1,9 % (kvinnor 2,9 % och män 1 %) varav 44,7 % var långtidssjukskrivna.

Jämställdhet, inkludering och mångfald

Vår definition för jämställdhet och mångfald lyder:

“För KPMG betyder jämställdhet att kvinnor och män ges samma möjligheter till arbete i företaget, ska ha likvärdiga anställnings- och arbetsvillkor samt lika möjligheter till utveckling och befordran.”

För KPMG betyder mångfald olikheter. I vårt företag ska alla ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”

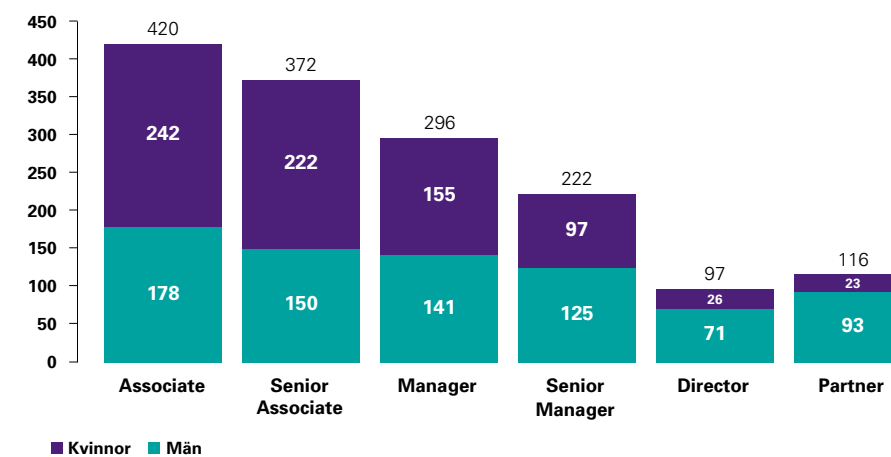
KPMG anser att mångfald berikar och i jämförelse med homogena arbetsgrupper tillför större värden i kunduppdrag och utvecklingsprojekt. Det är vår uppfattning att företag där jämställdhet, inkludering och mångfald genomsyrar såväl ledarskap som verksamhet är bättre rustade för att möta den mångfacetterade omvärld vi verkar i. Att företaget speglar samhället och sina kunder har ett starkt affärsmässigt syfte. Genom ledarskapsprogram och som delmoment i interna utbildningar har vi som ambition att sprida kunskap om inkludering och 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 i löpande dialog med Performance Manager.

Vi arbetar aktivt för att få ett mer jämställt delägar-kollektiv och har en målsättning att öka andelen kvinnliga delägare. Denna siffra är för närvarande 20 %. Dessutom arbetar vi målmedvetet för att öka andelen kvinnor på högre befattningar. Vid varje chefstillsättning ska det finnas minst ett alternativ av respektive kön och gärna någon med utländsk bakgrund. På chefspositioner och i ledningsgrupper är strävan efter en jämn fördelning mellan män och kvinnor uttalad. I dagsläget har vi 42 % kvinnor på chefspositioner. För att etablera en kultur som präglas av jämställdhet, inkludering och mångfald utbildar vi våra medarbetare och delägare, bl a genom vårt samarbete med Stiftelsen Allbright. Under våren 2020 kommer alla våra medarbetare att genomgå en obligatorisk e-Learning utbildning inom inkludering och mångfald. Utbildningen kommer därefter att vara en del i vårt onboarding-program för nyanställda.

Ledarskap

KPMG:s vision är att vara det självklara valet för såväl kunder som medarbetare. Vi ska attrahera och utveckla talangfulla medarbetare som delar våra värderingar och vill vara med att skapa en inkluderande kultur där alla kan nå sin fulla potential. För att nå dit behövs ett engagerat ledarskap med fokus på att motivera och utveckla våra medarbetare – ett ledarskap som utgår ifrån empowerment, för att stärka och utveckla engagerade, ansvarstagande och kompetenta medarbetare som driver sin egen och firmans utveckling framåt. Ett ledarskapsutvecklingsprogram har designats för att bygga viktiga kompetenser hos våra chefer och ledare.

Antal medarbetare per befattningskategori och kön



Antal i företagsledningen per kön



Antal i styrelse per kön



Ekonomiskt värdeskapande

Information om vårt finansiella resultat återfinns i våra årsredovisningar för KPMG AB och för koncernen i Bohlinsgruppen AB. Båda bolagen har brutet räkenskapsår, från och med den 1 oktober till och med den 30 september. Vi driver även ett till Bohlinsgruppen AB helägt försäkringsbolag, Bohlinsgruppen i Sverige Försäkring AB, som har kalenderår som räkenskapsår. Alla årsredovisningar finns publicerade på vår hemsida www.kpmg.se.

Förutsättningarna för att ett företag ska bidra på ett positivt sätt till samhället är att företaget är välskött, ansvarsfullt och ekonomiskt hållbart. Bohlins revisionsbyrå AB, sedermera Bohlinsgruppenkoncernen, grundades 1923 och har varje år redovisat positiva resultat. Årets resultat efter finansiella poster, för koncernen, uppgick till 274 mkr. Det är en minskning med 292 mkr jämfört med föregående år, vilket beror på försäljningen av ekonomiservice- och löneadministrationsverksamheten som gjordes föregående räkenskapsår. Den kvarvarande verksamheten visar

dock en ökad lönsamhet. Jämfört med för två år sedan ökade resultatet efter finansiella poster med 12 %.

Målsättningen är att både resultat och nettoomsättning ska öka varje år för att säkerställa den finansiella stabiliteten. Minskningen av nettoomsättningen för koncernen var drygt 5 % jämfört med förra räkenskapsåret, då vi sålde ekonomiservice- och löneadministrationsverksamheten. Kvarvarande verksamhet ökade med 7 % i jämförelse med föregående räkenskapsår. Nettoomsättningen ökade med 2 % jämfört med för två år sedan.

I alla verksamheter finns risker. För en långsiktig överlevnad måste koncernen säkerställa att ett tillräckligt stort kapital finns. Soliditet är ett begrepp som visar på kapitalets storlek i förhållande till balansomslutningen. Koncernens målsättning är att varje år uppvisa en soliditet som överstiger 20 %. Soliditeten uppgick vid utgången av räkenskapsåret 2018/2019 till 25,5 %, vilket är en minskning med 16,3 procentenheter jämfört med föregående år och med 8,3 procentenheter jämfört med för två år sedan.

Ekonomiskt värdeskapande (tkr)

	2018/2019	2017/2018	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Intäkter	2 435 895	2 886 515	2 395 414	2 231 167	2 182 034
Rörelsekostnader	-793 393	-805 652	-715 749	-645 649	-642 899
Löner och ersättningar till anställda	-1 329 384	-1 473 064	-1 385 969	-1 361 906	-1 349 901
Betalningar till finansärer	-522 473	-185 676	-136 184	-119 323	-105 497
Betalningar till offentliga sektorn	-77 099	-71 324	-66 638	-42 836	-34 283
Investeringar i samhället	-5 806	-7 463	-10 550	-10 816	-11 820
Behållet ekonomiskt värde	-292 260	343 336	80 324	50 637	37 634
Utdelning (fg års)	511 655	182 604	133 772	115 488	99 363
Skatt	12 540	16 230	7 254	-2 489	-3 304
Avskrivning	-22 412	-31 422	-37 084	-30 437	-21 310
Årets resultat	209 523	510 748	184 266	133 199	112 383

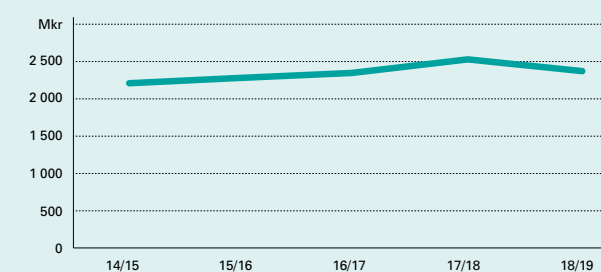
Ett annat sätt att skapa en finansiell stabilitet är att tillse att kassalikviditeten (omsättningstillgångar dividerade med kortfristiga skulder) alltid ligger över 100 %. Kassalikviditeten för koncernen var 127 % för räkenskapsåret och 166 % ett år tidigare.

För att skapa ett långsiktig skydd mot oförutsedda risker har koncernen ett försäkringsskydd. Förutom sedvanliga försäkringar mot bland annat fysiska skador tecknar koncernen ansvarsförsäkring i det egna så kallade captivebolaget, Bohlinsgruppen i Sverige Försäkring AB. För mycket stora skador finns ett kompletterande försäkringsskydd.

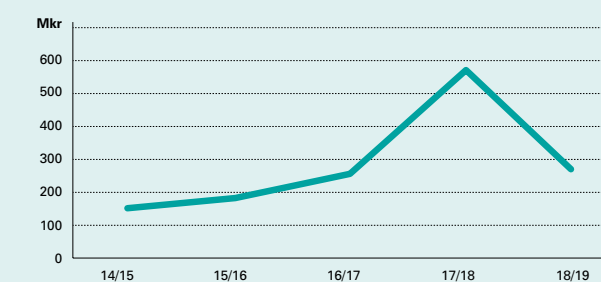
Koncernen bidrar både direkt och indirekt till ett ekonomiskt hållbart samhälle. Ett väsentligt bidrag är att betala skatt. Koncernen betalade 780 mkr i skatt i form av bolagsskatt, sociala avgifter, löneskatt och moms under räkenskapsåret 2018/2019. Dessutom betalade vi 332 mkr i preliminär inkomstskatt till staten för våra medarbetares räkning under fjolåret.

Indirekt bidrar vi genom att skapa värde för våra kunder, som bidrar till deras hållbarhet. Vi anlitar leverantörer och hjälper därmed till med att skapa fler arbetstillfällen. Genom att anställa medarbetare tryggar vi deras försörjning och att de i sin tur kan bidra till ett mer hållbart samhälle.

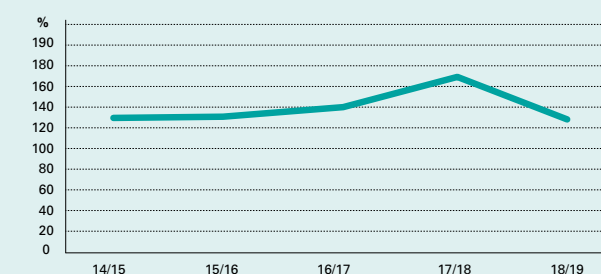
Nettoomsättning



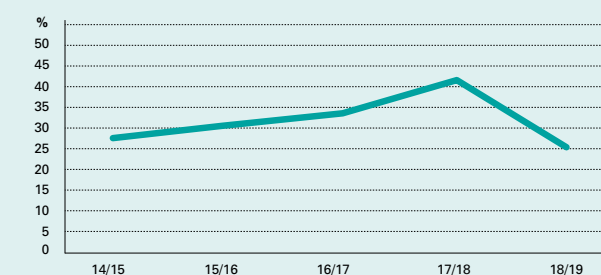
Resultat efter finansiella poster



Kassalikviditet



Soliditet

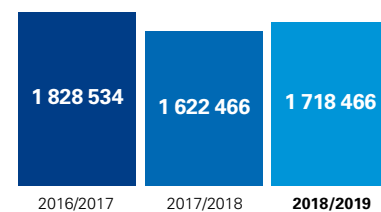


Miljö

Klimatförändringar, resursbrist och negativ påverkan på ekosystem är några av de största och mest angelägna utmaningarna i vår tid. Genom att reducera vår miljöpåverkan vill vi bidra till utvecklingen mot ett mer hållbart samhälle.

KPMG har en miljöpolicy som gäller för hela företaget. KPMG:s miljöarbete är utformat i linje med ISO 14001 och tillämpar försiktighetsprincipen.

Elförbrukning (kWh)



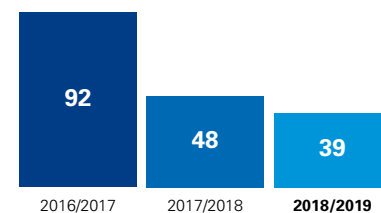
Kommentar: Uppgift om elkonsumtionen är hämtad från E.ON, som är vår huvudsakliga leverantör (83% av vår totala kvm-yta). Resterande 17% är uträknat efter en schablon. Elförbrukning hänförlig till fjärrvärme och fjärrkyla ingår ej i denna beräkning.

Inköp papper (ton)



Kommentar: Informationen är inhämtad från vår huvudleverantör av kopieringspapper.

Pappersåtervinning (ton)



Kommentar: Återvinning av papper avser helår. Vi kan inte få fram uppgifter på räkenskapsår.

Global Climate Respons

KPMG Sverige är sedan 12 år tillbaka delaktig i KPMG:s globala miljöstrategi, Global Climate Respons (GCR), som både är ett ställningstagande och en åtgärdsplan för att bidra till positiva förändringar med syfte att minska KPMG:s koldioxidutsläpp (koldioxidutsläpp totalt). Sedan starten 2007 har KPMG Sverige minskat utsläppen med 12,5 (23) %.

De aktuella målen för GCR härrör från Parisavtalet, som beslutades på FN-mötet i slutet av 2015. Vårt mål är att minska CO₂-utsläppen per anställd med ytterligare 10 % till 2020 jämfört med startåret 2007. Inköpt el ska komma från förnybara energikällor till minst 60 %. Det senare målet uppfyller KPMG i Sverige redan.

Resurseffektivitet

KPMG arbetar löpande med att effektivisera användningen av de kontorslokaler som vi hyr runt om i Sverige. När vi flyttar till nya lokaler eller moderniserar befintliga sker övergång till aktivitetsbaserat arbets-sätt där så är möjligt, vilket minskar energiförbrukningen. Vi eftersträvar så kallade gröna hyresavtal där båda parter har ambitioner att finna resurseffektiva och miljösmarta driftslösningar.

Elförbrukningen för hela kontorsbeståndet har minskat med 41 % jämfört med 2010 (startår för mätningarna). Elen som försörjer 82 (83) % av den totala kontorsytan kommer från förnybara energikällor.

Koldioxidutsläpp

Vi mäter och följer upp utsläppen av koldioxid från tjänsteresor, leasingbilar, elförbrukning samt inköp/återvinning av papper.

Resor

Som revisorer och konsulter är resandet en del av vår vardag eftersom vi har kunder med verksamhet över hela Sverige och även utanför Sveriges gränser. Vi arbetar därför för att försöka minska vår negativa miljöpåverkan kopplade till resor. Kundernas behov har dock medfört att flygresor inom KPMG har ökat med 25 (5) % per anställd sedan förra året. Förhoppningen är att kunna motverka denna utveckling med hjälp av digitala möten.

Tjänsteresor med tåg har fördubblats under året och vi ser en minskning av resor med bil. Andelen körda km med hybrid och miljöbilar fortsätter att öka. Resandet med hybridbilar har ökat med ytterligare 12 (11) % jämfört med i fjol.

Sedan några år tillbaka har KPMG en tjänstebilpolicy med målet att alla nya tjänstebilar ska understiga EU:s miljögräns. Dessutom får inga leasingbilar vara äldre än 5 år.

Digitalisering

KPMG fortsätter att arbeta intensivt med att digitalisera arbetsflöden, såväl hur vi jobbar tillsammans med kunder som i interna processer. Digitala arbetsprocesser har en positiv inverkan på hållbart resursutnyttjande eftersom vi kan minska vårt resande genom digitala möten och minska resursförbrukningen av t ex kontorsmaterial. Vår vision är, en i princip, papperslös verksamhet.

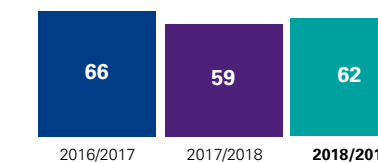
Inom vår revisionsverksamhet har vi helt digitala arbetsflöden, för större företag, utvecklade inom KPMG:s globala organisation och arbetsflöden, för mindre företag, utvecklade i Sverige i samverkan med en extern systemleverantör. Även inom verksamhetsområdena Advisory och Tax sker en snabb digitalisering.

Klimatkompensation

2018 beslutades att KPMG ska klimatkompensera för de CO₂ utsläpp som vi rapporterar i vår Globala miljöstrategi (GCR). Rapporten inkluderar bl a tjänsteresor, el, uppvärmning/kyla och inköp/återvinning av papper. Investeringen motsvarar närmare 130 % av uppmätta utsläppsvärden.

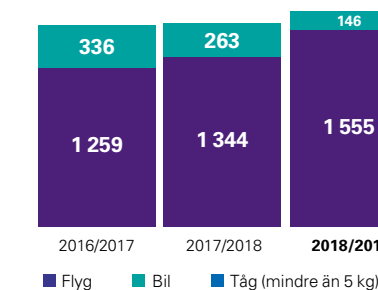
Koldioxidutsläpp per utsläppskälla

El – CO₂ (ton)



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 icke ursprungsmärkt el (s k residualmix).

Tjänsteresa – CO₂ (ton)*



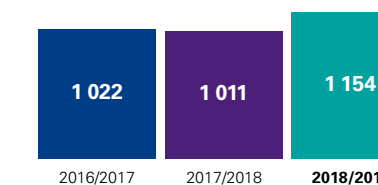
Kommentar:

Flyg: Information hämtad från vårt resebolag.

Bil: Information inhämtas från vårt HR-system samt vår leasingpartner.

Tåg: Statistik från SJ. SJ har Bra Miljöval på alla resor vilket ger låga utsläpp. Värdet är mindre än 5 kg så visas ej i diagrammet.

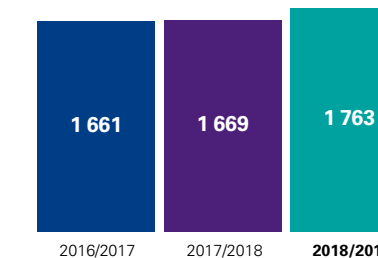
Koldioxidutsläpp per anställd – CO₂ (kg)*



*2016/2017 års siffror har justerats för att för att ligga i paritet med det årets definitioner av beräkningarna.

Koldioxidutsläpp totalt*

CO₂ (ton)



*2016/2017 års siffror har justerats för att för att ligga i paritet med det årets definitioner av beräkningarna.

Samhällsengagemang

Att vara ett ansvarsfullt företag är viktigt för KPMG. Vi investerar en del av vårt årliga resultat i samhället. Vårt samhällsengagemang består både av ekonomiska bidrag, kunskapsdelning, tjänsteutveckling och frivilliginsatser i olika former.

Ung Företagsamhet

För oss är det viktigt att unga människor får möjligheten att starta och driva företag. Vi vill göra något för att hjälpa unga människor att finna glädjen i att utveckla något eget och samtidigt bidra till att fler arbetstillfällen skapas. I Ung Företagsamhet (UF) känner vi att vi hittat ett gott syfte som fungerar väl med det som är viktigt för vår affär. UF har som målsättning att tillsammans med skolan införa entreprenörskap och ett engagerat näringsliv i utbildningssystemet. UF ger barn och ungdomar i grundskolan och gymnasiet möjlighet att träna och utveckla sin kreativitet, företagsamhet och sitt entreprenörskap. Ungdomars första erfarenheter av företagande och arbete är oerhört viktiga för deras fortsatta utveckling och inträde i näringslivet.

Målet med vårt engagemang i UF är att:

- bidra med stöd, kunskap och inspiration till UF-företagande
- bidra till fortbildning bland UF-lärare
- höja kvaliteten i utbildningsmaterialet för UF-elever och lärare
- bygga relationer med UF Alumninätverk.

Under året har KPMG bidragit vid drygt 100 aktiviteter. Bland annat deltog vi i "Ledare för en dag" där två UF-alumner fick följa med KPMG:s VD under en dag.

För mer information om UF besök www.ungforetagsamhet.se

My Dream Now

Under året har KPMG samarbetat med My Dream Now som regionspartner i Stockholm och Göteborg. My Dream Now är ett socialt företag som engagerar yrkesaktiva att bli förebilder/coacher för gymnasie-

och grundskoleungdomar i förortsområden. Målsättningen är att stimulera ett intresse för en karriär inom vår bransch samt att vara förebilder för unga människor som står inför stora val och behöver coaching.

KPMG har under året haft ett 20-tal aktiva klass-coacher i Stockholm och Göteborg. Vi har tagit emot ett antal studiebesök på vårt huvudkontor i Stockholm.

För mer information besök www.mydreamnow.se

Women Corporate Directors (WCD)

WCD, WomenCorporateDirectors, är världens största nätverk för kvinnliga styrelseledamöter, etablerades 1998 och finns på 80 platser över hela världen med syftet att inspirera till visionärt styrelsearbete. KPMG International har varit huvudsponsor till WCD i över 10 år och har ett långsiktigt samarbete på global och lokal nivå. Varje lokalt WCD-nätverk drivs av en extern, oberoende ordförande med en co-chair från KPMG. Nätverket riktar sig främst till kvinnliga styrelsemedlemmar men medlemmarna består idag även av andra inflytelserika kvinnor på ledande positioner.



Målet med vårt engagemang i nätverket är att:

- öka kvinnors representation i styrelser
- öka och underlätta rekryteringen av kvalificerade kvinnliga styrelsekandidater
- främja en kraftfull och global gemenskap av inflytelserika kvinnor på ledande positioner
- inspirera styrelser över hela världen genom att tillhandahålla utbildningar och verktyg som håller medlemmarna engagerade, informerade och högpresterande.

För mer information om WCD besök www.womencorporatedirectors.org

Donationer

Under året har KPMG skänkt pengar till Hjärnfonden. Bidraget har stöttat forskningsprojekt som bland annat handlar om att hitta nya sätt att diagnosticera och behandla Alzheimers sjukdom, att använda stamceller för att behandla Parkinsons sjukdom, att testa nya läkemedel mot ALS samt att identifiera ungdomar som riskerar att få en depression.

Kunskapsdelning

KPMG är ett kunskapsföretag och att på olika sätt tillgängliggöra vår kompetens i samhället ser vi som en del av vårt sociala ansvarstagande. Vi delar med oss av vår kunskap på olika sätt.

KPMG arrangerar ett stort antal seminarier för företag, offentlig sektor och ideella verksamheter. Under verksamhetsåret 2018–2019 arrangerade vi cirka 125 seminarier över hela Sverige. Vi deltar varje år i Almedalen och sommaren 2019 genomförde vi seminarium om:

- Hur det moderna kooperativa företagandet ska ta plats i svenskt näringsliv
- Hur vi ska klara finansieringen av välfärden år 2030
- Vad styr den artificiella intelligensen i finanssektorn och vem bestämmer, människa eller maskin?
- Involvering och lönsamhet – nycklar i det lokala hållbarhetsarbetet
- Armkrok, avlastning och renodling – flera vägar för att lösa lärarbristen

KPMG publicerar regelbundet artiklar, rapporter och undersökningar som syftar till att dela insikter och förståelse för den komplexa verklighet som företag

125

KPMG-seminarier
arrangerades
under 2018/2019

och organisationer verkar i. Vi samverkar och utbyter erfarenhet i olika branschorganisationer som exempelvis FAR, där vi är aktiva i olika funktioner.

Praktikprogram

För den som är nyfiken på en karriär som revisor erbjuder vi praktikprogrammet – KPMG Audit Internship – där studenter parallellt med sina studier får en inblick i revisorsyrkets alla delar. Programmet sträcker sig över åtta veckor och riktar sig till ekonomistudenter. Vi erbjuder även praktikprogrammet Deal Advisory Internship där man under studietiden får arbeta en termin hos oss och tillsammans med våra rådgivare vara involverad i några av de största transaktionerna på den nordiska marknaden. Vill man få en inblick i hur det är att driva stora förändringsprojekt kan man söka sig till Management Consulting Summer Internship som innebär åtta veckors anställning under sommaren. Vill man prova på hur det är att jobba i team och samtidigt vara med och möjliggöra våra kunders förändringsresor inom digital transformation och innovation kan man söka sig till vårt talangprogram DTI Talent Program. Inom skatteområdet finns InTaxship som innefattar åtta veckors praktik där man får en insyn i hur det är att arbeta med olika skatte-, hållbarhets och strategiprojekt.

Läs mer om våra praktikprogram på kpmg.se

Landets högskolor och universitet är en viktig målgrupp för KPMG. Vi ser det som en del av vår uppgift att delta i utbildningen av nästa generations revisorer och rådgivare. Vi arbetar tillsammans med utvalda skolor, bland annat genom att tillhandahålla föreläsare och bidra med praktiska exempel från verkligheten som ett komplement till den ordinarie undervisningen. Vi bidrar dessutom med finansieringen av en professur vid Handelshögskolan i Stockholm.



GRI-index

Detta är KPMG Sveriges åttonde hållbarhetsredovisning där vi redogör för resultatet av vårt arbete med KPMG:s ekonomiska, sociala och miljömässiga ansvar under verksamhetsåret 2018/2019. Vår ambition är att ge en bredare helhetsbild av hur, och utifrån vilka principer, verksamheten bedrivs för kunder, ägare och medarbetare samt samhället i stort.

Om redovisningen

Hållbarhetsredovisningen avser arbetet från 1 oktober 2018 till 30 september 2019 och omfattar hela KPMG:s verksamhet i Sverige. Denna redovisning är upprättad enligt GRI Standards, nivå Core.

Data har bland annat hämtats från KPMG:s ekonomi- och HR-system samt vår miljörapportering.

Redovisningen är granskad av extern part.

Hållbarhetsredovisningen tillsammans med årsredovisningen (ÅR) för Bohlingsgruppen AB och Transparency Report (TR) utgör KPMG:s årliga externa rapportering.

Har du frågor eller synpunkter på redovisningen kontaktar du projektledare Cammi Hilland, cammi.hilland@kpmg.se.

Generella upplysningar

GRI 102: General disclosures 2016

Organisationens profil

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-1	Organisationens namn		4
102-2	Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster		4
102-3	Huvudkontorets lokalisering	KPMG Sveriges huvudkontors lokalisering är Vasagatan 16 i Stockholm.	
102-4	Länder där organisationen har verksamhet		4
102-5	Ägarstruktur och företagsform		4, 6
102-6	Marknader där organisationen är verksam		4, 11
102-7	Organisationens storlek		4, 18, 19
102-8	Anställda	Region ej relevant. Rapporteringen gäller endast Sverige.	4, 14
102-9	Leverantörskedja		13
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisationen och värdekedja	Inga väsentliga förändringar.	3, 24
102-11	Försiktighetsprincipen		20
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer/omfattas av		7, 20, 22-23
102-13	Medlemskap i organisationer		7

Strategi

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare		3

Etik och Integritet

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-16	Organisationens värderingar, principer och uppförandekoder		4-5, 10-13, 20

Styrning

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-18	Bolagsstyrning		6

Intressentdialog

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-40	Intressentgrupper		8
102-41	Kollektivavtal	99,7 %	16
102-42	Identifiering och urval av intressenter		8
102-43	Metod för intressentdialog		8-9
102-44	Viktiga frågor som lyfts		8-9

Redovisningspraxis

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen		18 + TR sid 6
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll		9
102-47	Lista över väsentliga frågor		9
102-48	Förändringar av information	Inga väsentliga förändringar	
102-49	Förändringar i redovisningen	Inga väsentliga förändringar	
102-50	Redovisningsperiod		24
102-51	Datum för publicering av senaste redovisningen	April 2019	
102-52	Redovisningscykel	Årsvis per räkenskapsår 1 oktober till 30 september	
102-53	Kontaktperson för redovisningen		24
102-54	Tillämpningsnivå enligt GRI Standards		24
102-55	GRI-index		24-28
102-56	Extern granskning		24, 30



Finansiell stabilitet och tillväxt

GRI 103: Management approach 2016, GRI 201: Economic performance 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9,18-19
201-1	Skapat och levererat värde		18-19

Väsentliga frågor

Affärsetik och oberoende

GRI 103: Management approach 2016, GRI 205: Anti-corruption 2016, GRI 206: Anti-competitive behavior 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-11
205-2	Information och utbildning avseende antikorrupktion	Avgränsning inom organisation. Region och anställningsform ej relevant då rapportering endast gäller Sverige och utbildningen är obligatorisk oavsett anställningsform. Kan ej rapportera gällande business partners pga begränsad data.	10
205-3	Rapporterade fall av korrupktion och åtgärder som vidtagits		10
206-1	Rättsliga åtgärder pga konkurrenshämmande beteende		10
Egen indikator	Hur säkerställer organisationen sitt oberoende		10-11 +TR sid 12-13
Egen indikator	Hur säkerställer organisationen att de affärsetiska reglerna efterlevs		10-11 +TR sid 12-13

Klimatpåverkan

GRI 103: Management approach 2016, GRI 301: Materials 2016, GRI 302: Energy 2016, GRI 305: Emissions 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9, 20-21
301-1	Materialanvändning	Avsteg görs från att redovisa icke-förnybart material	20-21
301-2	Återvinning	Totalt återvunnet papper mot inköp 57 % (inköp avser printerpapper)	20
302-1	Energiförbrukning	Avsteg görs från att redovisa fjärrvärme/fjärrkyla görs pga begränsning av tillgång till data	20-21
305-2	Utsläpp av växthusgaser – elförbrukning		20
305-3	Utsläpp av växthusgaser – tjänsteresor		20-21

Kvalitet

GRI 103: Management approach 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9,11-13
Egen indikator	Kundnöjdhet (SKI)		12-13
Egen indikator	Hur kontrolleras kvaliteten i uppdragen		10-12

Innovation och utveckling

GRI 103: Management approach 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9, 12-13
Egen indikator	Innovations- och utvecklingsarbete		12-13

Öppenhet och transparens

GRI 103: Management approach 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9, 13
Egen indikator	Öppenhet och transparens		13

Utvärdering av leverantörer

GRI 103: Management approach 2016, GRI 308: Supplier environmental assessment 2016, GRI 414: Supplier social assessment 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9, 13
308-1	Utvärdering av nya leverantörer – Miljö		13
414-1	Utvärdering av nya leverantörer – Sociala förhållanden		13

Attrahera, utveckla och bibehålla medarbetare

GRI 103: Management approach 2016, GRI 401: Employment 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9,14
401-1	Nyanställda och personalomsättning	Region ej relevant då rapporteringen endast gäller Sverige.	14-15
404-3	Andel anställda som får regelbundna utvecklingssamtal och utvärdering		14-15



Hälsa och balans i livet

GRI 103: Management approach 2016, GRI 403: Occupational health and education 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9, 16-17
Egen indikator	Sjukfrånvaro		16-17

Ledarskap

GRI 103: Management approach 2016, GRI 404: Training and education 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9, 16-17
Egen indikator	Ledarskapsutveckling		17

Jämställdhet och mångfald

GRI 103: Management approach 2016, GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9, 14, 17
405-1	Personalstyrkans sammansättning, ålder och kön		15-17

Samhällsengagemang

GRI 103: Management approach 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		8-9, 22-23
Egen indikator	Samhällsinvesteringar		18-19

Avgivande av hållbarhetsredovisning

Undertecknade avger härmed KPMG AB:s hållbarhetsredovisning för verksamhetsåret 2018/2019.

Stockholm 2020-04-27

Björn Hallin
Styrelseordförande

Helena Arvidsson Älgne
Styrelseledamot

Anders Bäckström
Styrelseledamot

Mattias Eriksson
Styrelseledamot

Susann Lundström
Styrelseledamot

Nigel Rouse
Styrelseledamot

Fredrik Waern
Styrelseledamot



Revisorns rapport



Revisors rapport från översiktlig granskning av KPMG AB:s hållbarhetsredovisning

Till KPMG AB, org.nr 556043-4465

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i KPMG AB att översiktligt granska KPMG AB:s hållbarhetsredovisning för år 2018-10-01 – 2019-09-30. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidorna 24-28 i detta dokument.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 24 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 *Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information*. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i övrigt har.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Vi är oberoende i förhållande till KPMG AB enligt god revisionssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts.

Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning utgår från de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

Stockholm den 29 april 2020

Mazars AB

Michael Olsson
Auktoriserad revisor

Caroline Norrsand
Hållbarhetsspecialist/Auktoriserad revisor





KPMG

Besöksadress:

Vasagatan 16, Stockholm

Postadress:

Box 382

101 27 Stockholm

Tel: 08-723 91 00

E-post: info@kpmg.se

kpmg.se

Om denna produkt:

Kontaktperson: Cammi Hilland, cammi.hilland@kpmg.se

Produktion: 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.

© 2020 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. Normy/2003/E