KPMG Holding

Årsberetning 2022

Virksomhetens art og hvor den drives

KPMG AS er et revisjons- og rådgivningsfirma. Vi har en bred kundeportefølje som inkluderer både store børsnoterte selskaper, internasjonale virksomheter, små og mellomstore selskaper. I tillegg leverer vi en rekke tjenester til statlige virksomheter, kommuner og fylkeskommuner. Hovedkontoret til KPMG Norge ligger på Majorstuen i Oslo, i tillegg har vi 22 lokalkontorer på forskjellige steder i landet. KPMG Norge er en del av *KPMG International*, et internasjonalt nettverk med over 236 000 ansatte i 144 land.

Samfunnsansvar og bærekraft

KPMG tar samfunnsansvar gjennom å integrere sosiale, miljø- og samfunnsmessige hensyn i strategi og daglig forretningsdrift. Vår virksomhet drives på en ansvarlig måte, gjennom miljøsertifisert drift, godt arbeidsmiljø, en kultur som fremmer mangfold og inkludering, og med et etisk og verdibasert fundament.

I juni 2022 publiserte vi vår andre bærekraftsrapport. Rapporten gir innsikt i det interne bærekraftsarbeidet vårt, og viser KPMGs mål, ambisjoner og strategi for videre arbeid på bærekraftsområdet.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. KPMG har startet kartlegging av virksomhetens verdikjeder, vi har gjennomført en GAP-analyse, og produsert styredokumenter knyttet til innkjøp. Vi skal gjennomføre risiko- og aktsomhetsvurderinger knyttet til våre verdikjeder. Vi har også opprettet en intern prosjektgruppe bestående av innkjøpssjef, bærekraftsansvarlig, interne jurister og fageksperter for dette arbeidet. KPMG vil være klare for å redegjøre for virksomhetens aktsomhetsvurderinger innen 30. juni 2023. Redegjørelsen vil bli tilgjengeliggjort i KPMGs kanaler og på kpmg.no.

KPMG legger stor vekt på å kunne tilby tverrfaglig kompetanse og tjenester av høy kvalitet. Derfor bruker vi betydelige ressurser på å utvikle våre medarbeidere både faglig og personlig gjennom strukturerte og tilpassede utviklingsprogrammer. På denne måten bidrar vi til å utdanne fremtidens ledere. Vi arrangerer også bærekraftsuke internt, med obligatoriske kurs for å heve ESG-kompetansen hos våre medarbeidere. Bærekraftsuken er en del av vår målsetning om å tilby minimum åtte timers årlig opplæring på bærekraft for alle ansatte.

Vi utøver vårt sosiale engasjement gjennom samarbeid med ideelle organisasjoner og sosiale entreprenører gjennom pro bono-tjenester, økonomisk støtte og ved å synliggjøre arbeidet de gjør. KPMG har tidligere inngått en sponsoravtale med Norges Skiforbund Alpint. I 2022 ble avtalen utvidet til å inkludere både herrelaget, kvinnelaget og paralaget.

Å bidra til at samfunnet rundt oss blir mer bærekraftig er en viktig del av KPMGs samfunnsoppdrag. Rammen for vårt bærekraftsarbeid tar utgangspunkt i FNs17 bærekraftsmål. Gjennom vårt kundearbeid bidrar vi indirekte til å nå flere av disse, samtidig har vi identifisert fem mål som harmonerer godt med vår forretningsstrategi.

- Mål nummer 4: Utdanning
- Mål nummer 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- Mål nummer 9: Industri, innovasjon og infrastruktur
- Mål nummer 10: Redusert ulikhet
- Mål nummer 13: Stoppe klimaendringene

Penneo dokumentnøgle: 28JQJ-2OCIB-TQ7TW-SPSFN-SUSKJ-SX24O

KPMG er medlem av UN Global Compact, FNs organisasjon for bærekraftig næringsliv. I tillegg samarbeider vi med stiftelsen *United Cities* gjennom et partnerskap forankret i FN-programmet *United 4 Smart Sustainable Cities* (U4SSC). Programmet bistår byer med å identifisere såkalte bærekraftsgap, altså områder der de kan bli bedre, som for eksempel transport og vann og avløp. United Cities og KPMG jobber tett med lokale myndigheter, privat næringsliv og akademia, for å se hvordan disse gapene kan tettes på en effektiv måte. KPMG har også et samarbeid med We Play Green, en stiftelse som arbeider for å dra samfunnet i en mer bærekraftig retning gjennom fotballens brede engasjement.

KPMG og Microsoft samarbeider om å utvikle den digital løsningen «ESG Platform» som skal forenkle ESG-rapportering og monitorering for små og mellomstore bedrifter. Vi har også et samarbeid med KS (kommunesektorens interesseorganisasjon) om pilotprosjektet «TØRN» der vi bidrar til å implementere bærekraftige løsninger i helse- og omsorgssektoren. Prosjektet ble startet i 2021, og utvidet i 2022.

Mangfold og inkludering

Mangfold og inkludering er en viktig del av bærekraftsarbeidet vårt, og noe vi må levere på som en del av vårt samfunnsansvar. For å tiltrekke oss og beholde de beste hodene, er det essensielt at vi greier å skape et arbeidsmiljø hvor alle får realisere sitt potensial, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell legning, etnisk opprinnelse eller religiøs overbevisning. Hver enkelt medarbeider skal føle seg ivaretatt og oppleve at de har like muligheter. Mangfolds- og inkluderingsarbeid er derfor svært viktig for å sikre fremtidig vekst og økt konkurransekraft. KPMG har i år videreført flere viktige tiltak fra tidligere og iverksatt nye. Det ble blant annet arrangert Mangfoldsuke med ulike foredragsholdere og tematikker, samt gjennomført en rekrutteringskampanje med fokus på å tiltrekke mennesker med ulike bakgrunner, erfaringer og perspektiver.

Å oppnå bedre kjønnsbalanse i selskapet er en sentral del av vårt bærekraftsarbeid. Per i dag er kjønnsfordelingen i selskapet 44 % kvinner og 56 % menn. Kvinneandelen på partnernivå er 22 % %, i konsernledelsen er 6 av 12 medlemmer kvinner, og i styret utgjør kvinnene 5 av 9. Vi jobber målrettet med å få flere kvinner opp karrierestigen, og har definerte måltall for kvinneandel på hvert ledernivå. Våren 2022 gikk vi også åpent ut og diskuterte hvorfor vi mister 40% flere kvinner enn menn etter de har blitt ledere.

Kjønnsfordeling i KPMG AS

Kjønnsfordeling				Gjennomsnittlig grunnlønn	
Stillingsnivå	Kvinner	Menn	Total antall	Menn	Kvinner (i % av menn)
Associate	46 %	54 %	478	100 %	99 %
Senior Associate	53 %	47 %	370	100 %	97 %
Manager	52 %	48 %	266	100 %	98 %
Senior Manager	38 %	62 %	185	100 %	97 %
Director	22 %	78 %	135	100 %	103 %
Partner	22 %	78 %	99	IA	IA
Total	**44 %**	**56 %**	**1553**	IA	IA

Penneo dokumentnøgle: 28JQJ-2OCIB-TQ7TW-SPSFN-SUSKJ-SX24O

For å bedre kjønnsbalansen på ledernivå, samt tiltrekke og rekruttere flere erfarne kvinner til fagstillinger og lederroller, fremheves dette budskapet gjennom tekst- og bildebruk i annonser, medievalg, tematikk i intervjuer og gjennom å vise fram gode kvinnelige rollemodeller. Vi er bevisst på kjønnsfordelingen når kandidater blir presentert fra headhuntere. Vi samarbeider også med Women's Board Award som identifiserer og fremmer kvinnelige styremedlemmer som har potensialet til å bli styreledere.

Videre jobber vi kontinuerlig med å avdekke eventuelle systematiske forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår. Som en del av dette arbeidet bruker vi kjønnsdelte statistikker for alle viktige ansattparametere, som lønnsjustering, bonusutbetaling, evaluering, overtidsbruk, uttak av foreldrepermisjon, eget sykefravær og barns sykdom. Statistikkene benyttes som grunnlag for å vurdere tiltak, påvirke holdninger og motvirke eventuelle skjevfordelinger.

Å sørge for at KPMG er en arbeidsplass der alle føler seg velkommen uavhengig av seksuell legning og kjønnsidentitet er et annet viktig mål for oss. Derfor er det naturlig å sette fokus på dette i forbindelse med arrangementet Pride som feires i juni hvert år. I år gjennomførte vi en markering ved hovedkontoret, da det ikke var mulig å gjennomføre opprinnelig plan om å delta i Pride Parade som følge av terrrorangrepet i Oslo sentrum. Det ble besluttet å holde kontoret åpent for alle som ønsket å være sammen i tiden etter angrepet. Som en del av vårt arbeid med å gjøre KPMG til en enda mer inkluderende arbeidsplass har vi også innført kjønnsnøytrale toaletter i alle etasjer ved hovedkontoret i Oslo.

Vi henter deler av vår arbeidskraft gjennom interne utvekslingsprogrammer med KPMG i andre land og gjennom direkte ansettelser fra utlandet. Dette bidrar til å få nye erfaringer og perspektiver inn i bedriften. Blant våre ansatte har vi en stor gruppe med annen familiebakgrunn enn etnisk norsk, og vi har kontinuerlig kolleger fra andre land på oppdrag eller utveksling. Vi tilbyr betalt språkopplæring i norsk for arbeidstakere som ansettes fra utlandet, slik at de raskere skal kunne tilpasse seg sin nye hverdag i Norge. Vi tar hensyn til religiøse matregler i sosiale sammenhenger og utviser fleksibilitet ved ønske om fri på religiøse helligdager.

Som en del av vårt mangfolds- og inkluderingsarbeid har vi tilrettelagte fysiske arbeidsplasser for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Videre har vi klare retningslinjer for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidstid, samt rutiner for ansatte som behøver særskilt tilpasning.

Det forventes at alle ansatte bidrar til KPMGs mangfolds- og likestillingsarbeid, og konsernledelsen har et særlig ansvar for å sette tematikken på agendaen og lede an som gode eksempler. Derfor er det etablert en særskilt rolle med ansvar for dette. Som en del av dette arbeidet har hele KPMGs konsernledelse gjennomgått en mangfoldssertifisering i regi av Seema, med fokus på hva det betyr å lede og utvikle en mangfoldig organisasjon. I løpet av 2022 har også flere ansatte på ledernivå gjennomført sertifiseringen.

Equality Check er en viktig samarbeidspartner i vårt arbeid på likestilling, mangfold og inkludering, både internt men også eksternt. Tjenesten er en teknologisk plattform hvor ansatte i norske selskaper kan gi ærlige, anonyme tilbakemeldinger om likestilling og mangfold på arbeidsplassen deres. I tillegg har de også utviklet et verktøy for å rapportere på aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Gjennom samarbeidet med Equality Check jobber vi med å sette likestilling og mangfold på agendaen i næringslivet og kan gjennom vårt arbeid være en pådriver for en sosial bærekraftig transformasjon på dette området.

Det er en selvfølge for oss at vi har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Våre holdninger er tydelig formidlet i personalpolitikk og gjennom tilgang til anonyme varslingskanaler. Det fokuseres på at ansatte skal føle seg trygge på at vi har en klar og

Penneo dokumentnøgle: 28JQJ-2OCIB-TQ7TW-SPSFN-SUSKJ-SX24O

uttalt holdning mot trakassering og vil håndtere brudd på en profesjonell måte. Vår årlige medarbeiderundersøkelse inneholder spørsmål om hvorvidt ansatte føler de kan være seg selv fullt og helt på jobb, om de opplever å bli behandlet med verdighet og respekt, og om det føles trygt å varsle om uønskede hendelser. Vi har høy score på disse spørsmålene.

Våre ansatte
KPMGs ansatte er vår viktigste resurs. Vi har som mål å nå 3 milliarder i omsetning innen 2024. Skal vi greie det, må vi vinne kampen om talentene. For å gjøre det, må vi være «people first». Det vil si at vi setter folkene våre først. Det gjør vi blant annet ved å gi den enkelte medarbeider muligheten til å være med å påvirke egen arbeidshverdag og karriereutvikling. Dette sikres blant annet gjennom et konsept for langsiktige karriereplaner for alle ansatte. Her er fokuset å diskutere og avklare karriereutvikling for de neste tre til fem årene. Vi tilbyr også alle ansatte ulike muligheter for kurs og faglig videreutvikling.

For å tilrettelegge for at småbarnsforeldre i permisjon kan holde seg faglig oppdatert i fraværsperioden, får alle tilbud om kurs og kompetanseutvikling også under permisjon. Vi arrangerer halvårlige barseltreff for medarbeidere i fødselspermisjon (både kvinner og menn). Her får ansatte muligheten til å utveksle erfaringer og får holdt kontakt med selskapet. Det gjennomføres samtaler i forkant, under og etter foreldrepermisjon for å tilrettelegge for den ansatte.

Å sette folkene våre først betyr også at det skal være mulig å bygge en karriere i KPMG og samtidig ha en god balanse mellom jobb og fritid. For å bidra til dette, måler vi blant annet jevnlig den enkeltes overtidsmengde og sørger for stor grad av fleksibilitet i det daglige gjennom varierte og individuelt tilpassede arbeidstidsordninger. Vi har dessuten ansatt en større gruppe studenter i Audit Delivery Center, blant annet for å redusere arbeidstoppene under årsoppgjør. Basert på erfaringene med hjemmekontor under pandemien, har vi gått over til en hybrid arbeidshverdag. Det betyr at den ansatte selv styrer om de sitter hjemme, ute hos kunde eller på kontoret. Detaljene avklares med nærmeste leder og KPMGs arbeidskontrakter er oppdatert for å inkludere hjemmekontor. Slik kan de ansatte i langt større grad enn tidligere tilpasse arbeidshverdagen til sin egen livssituasjon.

Hvert år gjennomfører vi en internasjonal medarbeiderundersøkelse i regi av KPMG globalt. Svarprosent var på 79 %, hvorav 84 % svarer at de vil anbefale KPMG som et godt sted å jobbe og 85 % svarer at de er stolte av å jobbe i KPMG. Det gjennomføres også kvartalsvis pulsundersøkelser, med tematikker som blant annet well-being. Vi følger aktivt opp på undersøkelsene og utarbeider tiltak basert på resultatene.

Det har i løpet av regnskapsåret 2022 ikke forekommet skadetilfeller under arbeidet som har medført sykefravær.

	Menn	Kvinner	Totalt
Andel ansatte med foreldrepermisjon	3,7 %	6,5 %	4,96 %
Antall forfremmelser på alle nivåer	150	134	284
Sykefravær (korttidssykefravær)	0,98 %	1,55 %	1,23 %
Sykefravær (langtidssykefravær)	0,6 %	2,87 %	1,59 %
Andel i redusert stilling	0.87 %	3,5 %	2,06 %
Gjennomsnittlig antall overtidstimer	200	150	175
Antall fraværsdager pga. sykt barn	582	731	1313

**Tallene ovenfor inkluderer ikke næringsdrivende (partnere) hvor det gjelder andre rutiner for fravær og timeregistrering.*
**Sykefravær dekker perioden 01.01.22-30.09.22*

Penneo dokumentnøgle: 28JQJ-2OCIB-TQ7TW-SPSFN-SUSKJ-SX24O

Redegjørelse for resultat og økonomisk stilling

Selskapet hadde et årsresultat på MNOK 27,0 etter skatt i 2022 mot MNOK 23,4 foregående år. Drifts- og årsresultat er tilfredsstillende og må sees i sammenheng med at selskapet er et holdingselskap.

Konsernet har hatt en økt omsetning det siste året fra MNOK 2 160 til MNOK 2 384, hvilket utgjør en økning på 10,4 %.

Konsernets driftsresultat for regnskapsåret 2022 ble MNOK 301,3 (MNOK 326,2 i 2021). Årsresultat ble MNOK 285,3 (MNOK 305,9 i 2021).

Netto kontantstrøm fra operasjonelle-, investering og finansieringsaktiviteter var MNOK -103,7 mot MNOK 153,5 i 2021.

Konsernets egenkapitalandel er 20,6 %, mot 15,8 % i 2021.

Selskapet har ikke bedrevet FoU-aktiviteter i regnskapsåret.

Selskapets kapital- og finansieringsstruktur er tilpasset virksomheten og består av en kombinasjon av kapitalinnskudd fra deltakerne, kreditt fra selskapets bankforbindelse og ikke uttatte resultater.
Det har ikke inntrådt forhold etter balansedagen som er av betydning for å bedømme selskapets resultat eller stilling.

Regnskapsåret omfatter perioden fra 01.10.2021 – 30.09.2022.

Styret og ledelsen mener at årsregnskapet gir et rettvisende bilde av virksomheten i regnskapsåret.

Finansiell risiko
KPMG styrer og overvåker løpende sin finansielle risiko. Den finansielle posisjonen og likviditeten er god. Selskapet har begrenset valutarisiko knyttet til enkelte utbetalinger i USD og EUR. Kredittrisiko knyttet til selskapets fordringer anses samlet sett å være moderat. Selskapet har etablert planer for å håndtere disse risikoene.

Styret og ledelsen ser positivt på fremtiden for selskapet. Vi har etablert en sterk og tverrfaglig organisasjon som er tilpasset kravene og behovene i markedet, og særlig har vi det siste året videreutviklet vår kompetanse innenfor teknologiske områder som digitaliseringer, robotisering og cybersikkerhet. Gjennom aktiv styring tilpasser vi dette løpende til endringer i rammebetingelser og i markedet for øvrig. Gjennom systematisk videreutvikling av vår gode fag- og bransjekompetanse, samt strenge kvalitetssikringsrutiner, er vi godt rustet til å møte markedets krav for profesjonelle revisjons- og rådgivningstjenester fremover.

Styreansvarsforsikring
KPMG har tegnet styreansvarsforsikring for konsernet. Forsikringen omfatter tidligere, nåværende eller fremtidige styremedlemmer og ledere. Forsikringen dekker krav som første gang fremsettes mot sikrede eller forsikringsselskapet i forsikringsperioden.
Forsikringen dekker erstatningsansvar for formuesskade herunder personlig ansvar for konsernets gjeld.

Penneo dokumentnøgle: 28JQJ-2OCIB-TQ7TW-SPSFN-SUSKJ-SX24O

Fortsatt drift
Årsregnskapet er avlagt under forutsetning om fortsatt drift og styret bekrefter at denne forutsetningen er til stede. Selskapet er i en sunn økonomisk stilling, med god likviditet.

Anvendelse av overskudd

Styret foreslår følgende anvendelse av årets overskudd	TNOK	27 045
Utbytte	TNOK	18 600
Til annen egenkapital	TNOK	8 445

Oslo 7. desember 2022

Monica Hansen	Tonje Christin Norrvall	Kjetil Kristoffersen	John Thomas Sørhaug	Stig-Tore Richardsen
Styrets leder	*Styremedlem*	*Styremedlem*	*Styremedlem*	*Styremedlem*
Hanne Schøyen	Marie Ørbeck-Nilssen	Torbjørn Hansen	Karin Haugseth Johnsen	Lars Inge Pettersen
Styremedlem	*Styremedlem*	*Styremedlem*	*Styremedlem*	*Adm. dir.*

Penneo dokumentnøgle: 28JQJ-2OCIB-TQ7TW-SPSFN-SUSKJ-SX24O

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Torbjørn Hansen
Underskriver
På vegne av: KPMG AS
Serienummer: 9578-5999-4-2923895
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-07 15:16:55 UTC
bankID

Monica Hansen
Underskriver
På vegne av: KPMG AS
Serienummer: 9578-5999-4-1810180
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-07 20:18:36 UTC
bankID

Marie Ørbeck-Nilssen
Underskriver
Serienummer: 9578-5999-4-1505210
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-07 20:28:46 UTC
bankID

John Thomas Sørhaug
Underskriver
På vegne av: KPMG
Serienummer: 9578-5997-4-539502
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-07 20:42:43 UTC
bankID

Kjetil Kristoffersen
Underskriver
På vegne av: KPMG
Serienummer: 9578-5998-4-1007631
IP: 46.15.xxx.xxx
2022-12-08 08:37:52 UTC
bankID

Tonje Christin Norrvall
Underskriver
På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS
Serienummer: 9578-5999-4-1026530
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-08 08:57:25 UTC
bankID

Stig Tore Richardsen
Underskriver
På vegne av: KPMG AS
Serienummer: 9578-5999-4-1349114
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-08 09:11:42 UTC
bankID

Lars Inge Pettersen
Underskriver
På vegne av: KPMG AS
Serienummer: 9578-5999-4-857839
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-08 09:21:05 UTC
bankID

Penneo Dokumentnøkkel: 28JQJ-2OCIB-TQ7TW-SPSFN-SUSKJ-SX24O

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er orginalen?
Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - **https://penneo.com/validate**

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Karin Haugseth Johnsen
Underskriver
Serienummer: 9578-5999-4-2257928
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-08 09:41:44 UTC

bankID

Hanne Schøyen
Underskriver
Serienummer: 9578-5999-4-1093330
IP: 80.232.xxx.xxx
2022-12-08 10:26:47 UTC

bankID

Penneo Dokumentnøkkel: 28JQJ-2OCIB-TQ7TW-SPSFN-SUSKJ-SX24O

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er orginalen?
Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - **https://penneo.com/validate**