



Års- og bærekraftsrapport

2024



Innhold i rapporten

CEO-letter 03

Nøkkeltall 04

Virksomhet, verdier, strategi 05

Vår virksomhet
Våre verdier
Strategi

Økonomiske resultater 11

Bærekraftsberetning 14

Generelle opplysninger
Styring og ledelse
Strategi og vesentlighet

E - Klima og miljø 28

Klimaendringer
Klimaregnskap
Karbonkreditter og skogbevaring

S - Sosiale forhold 39

Egen arbeidsstyrke
Våre ansatte i tall
Arbeidere i verdikjeden

G - Forretningsskikk 54

Forretningsskikk og bedriftskultur
Leverandørforbindelser
Korrupsjon og bestikkelser



Rune Skjelvans betraktninger om året som har gått

Tillit som fundament

I en verden preget av rask endring og usikkerhet er tillit vår viktigste ressurs. KPMG har en sentral rolle i å sikre tillit mellom mennesker, bedrifter og institusjoner. Vår jobb er å skape trygghet gjennom innsikt, råd og gjennomføring, slik at virksomheter kan investere, skape arbeidsplasser og levere verdifulle tjenester, selv i krevende tider.

Sterk vekst og strategiske fremskritt

KPMG har lagt bak seg et godt 2024. Vi økte inntektene med 500 millioner kroner, et løft på hele 18 prosent fra 2023. Jeg er stolt av våre medarbeidere som har bidratt til disse solide resultatene. Vår strategi, som setter kundene, teknologi og ikke minst våre motiverte ansatte i sentrum, sikrer et moderne og robust KPMG for fremtiden.

Vi har investert i våre ansatte gjennom nye utviklingsprogrammer på alle nivåer, med et særlig fokus på ledelse og verdien våre.

Samtidig har vi for alvor startet å integrere kunstig intelligens i våre tjenester, noe som har bidratt til økt effektivitet og kvalitet samt merverdi for kundene våre. Den sterke veksten i FY24 viser at vi lykkes så langt. Vårt mål er ikke å bli størst, men å være best.

KPMG skal være et sted der folk trives og utvikler seg, enten de bygger en lang karriere hos oss eller tar med seg erfaringen videre i andre virksomheter. Vi står fast ved våre forpliktelser til

mangfold og inkludering, selv i en tid hvor dette er en verdi under press.

Utfordringer i et krevende år

Mange virksomheter har stått overfor store utfordringer i året som er gått. Geopolitisk uro, økonomisk usikkerhet og regulatoriske endringer har tvunget ledere til å ta tøffe valg. Våren 2024 intervjuet vi toppledere i noen av Norges største virksomheter, og de var tydelige på at evnen til både rask omstilling og langsiktig tenkning er nøkkelen til å navigere i dette usikre landskapet.

Klimakrisen krever fortsatt handling

Midt i geopolitisk og økonomisk uro skal vi ikke miste klimakrisen av syne. Den er like alvorlig, selv om den får mindre oppmerksomhet i debatten nå enn tidligere. Vi må handle raskere på dette området. KPMG har forpliktet seg til å sette klimamål i henhold til Science Based Targets (SBT), og bidrar aktivt med kompetanse og løsninger som hjelper næringslivet med å kutte utslipp.

Et blikk mot fremtiden

Til tross for utfordringene ser vi også store muligheter. For KPMG, for samfunnet og for klimaet. Vi tror på en fremtid preget av fortsatt vekst, innovasjon og bærekraftige løsninger – og vi skal være en drivkraft i denne utviklingen.

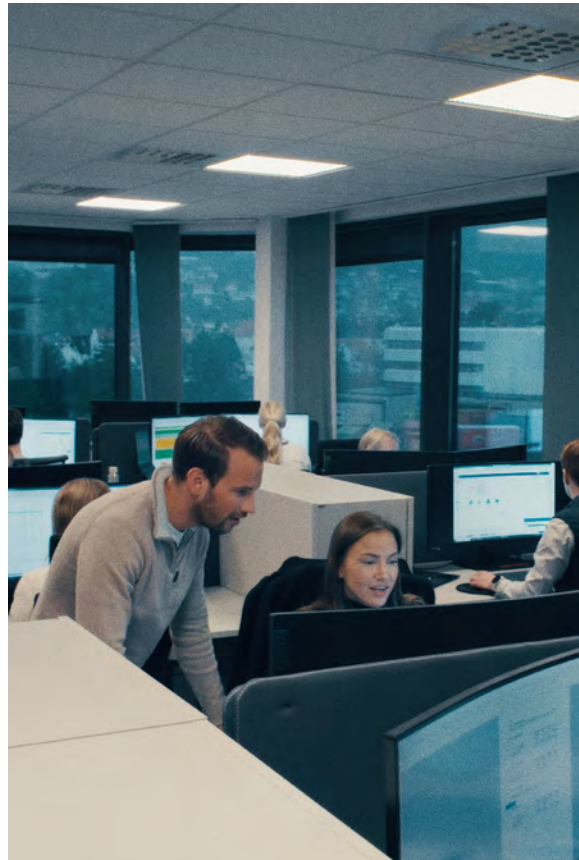
Nøkkeltall

Omsetning i MNOK:

3 283,1

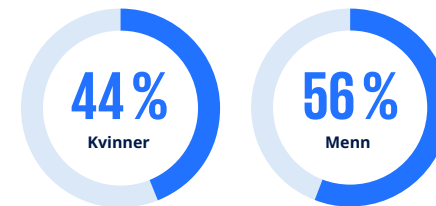
Omsetningsvekst:

15,3 %



Antall ansatte:

1720



Andel kvinnelige partnere: 17 %

Initiativ KPMG er med i:

UN Global Compact /
Eco Lighthouse /
EcoVadis / Seema /
Sammen om en jobb /
Women's Board Award

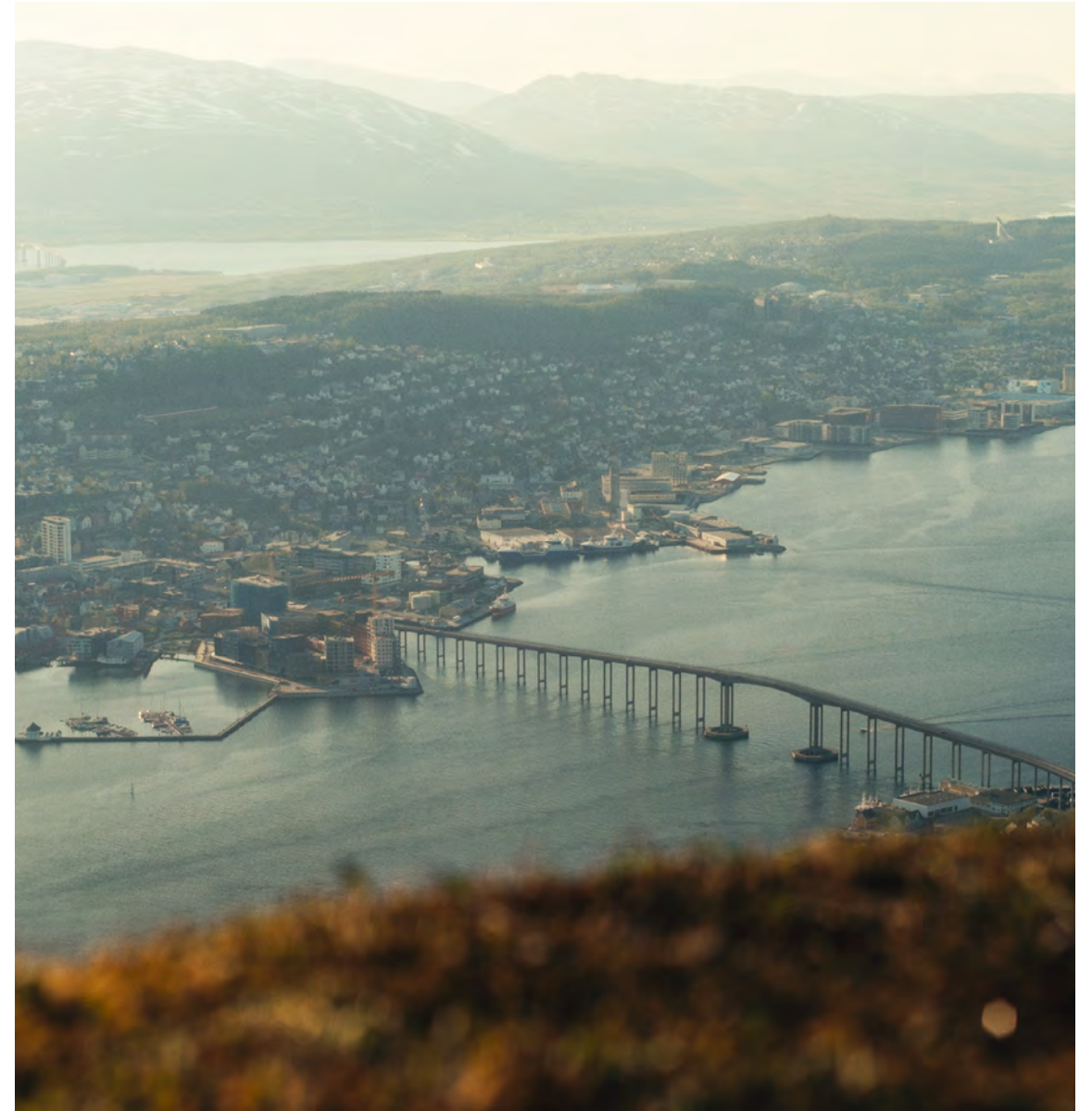
Timer brukt på kompetanseheving:

59 t

per ansatt

Virksomhet, verdier og strategi

KPMG hjelper virksomheter med å beskytte og skape verdier. I KPMG jobber vi med mange av Norges og verdens største selskaper, innenfor alle bransjer og sektorer. Vi kjenner de regulatoriske forholdene i alle land, og er tett på internasjonale organisasjoner og deres nettverk. Det setter oss i en unik posisjon til å hjelpe virksomheter og myndigheter verden over med å løse de store utfordringene vi står overfor, enten det dreier seg om klimakrise, økonomisk stabilitet eller teknologiutvikling.



Dette er KPMG i Norge

De norske KPMG-selskapene består av KPMG Holding og KPMG Law Advokatfirma, der sistnevnte er et samarbeidende selskap, og vi har totalt rundt 1900 medarbeidere, fordelt på 21 kontorer over hele landet. Et av våre store konkurransefortrinn er vår evne til å dele kompetanse på tvers av geografi og fagområder for å løse komplekse utfordringer hos kundene våre.

Vi er særlig opptatt av næringslivets rammevilkår, bærekraftig vekst, teknologisk omstilling, sikkerhet og totalforsvar, samt behovet for tillit mellom ulike samfunnsaktører.

Vår norske historie strekker seg mer enn 100 år tilbake i tid. Gjennom årene har vi vokst mye, og det som tidligere var et rent revisjonsselskap er nå et fullskala kompetansehus som leverer løsninger for hele virksomheten til kundene våre.

Som revisorer og rådgivere har vi sterkt fokus på lokale forretningsforhold og har spisskompetanse på norske lover og retningslinjer. Samtidig følger vi alltid den internasjonale utviklingen tett, og bistår til enhver tid kunder som opererer over hele verden.

Da drar vi nytte av vårt globale nettverk, bestående av rundt 275 000 fagspesialister over hele verden. Vi samarbeider tett på prosjekter, deler verktøy, metodikk, kunnskap og innsikt, og utvikler teknologi og løsninger sammen.

Vårt internasjonale system rustet oss til å gjøre omfattende investeringer innen innovasjon og satsingsområder, slik at vi kan bidra til å hjelpe et internasjonalt næringsliv inn i en grønnere og mer digital fremtid.

1900

medarbeidere

21

kontorer

275 000

fagspesialister over hele verden



Organisering

KPMG Holding AS eier 100 % av datterselskapet KPMG AS, et godkjent norsk revisjonsselskap. KPMG AS er hovedselskapet og hovedmannen i KPMG Indre Selskap. I tillegg eier KPMG AS datterselskapene KPMG Regnskapsservice AS og KPMG Technology Solutions AS.

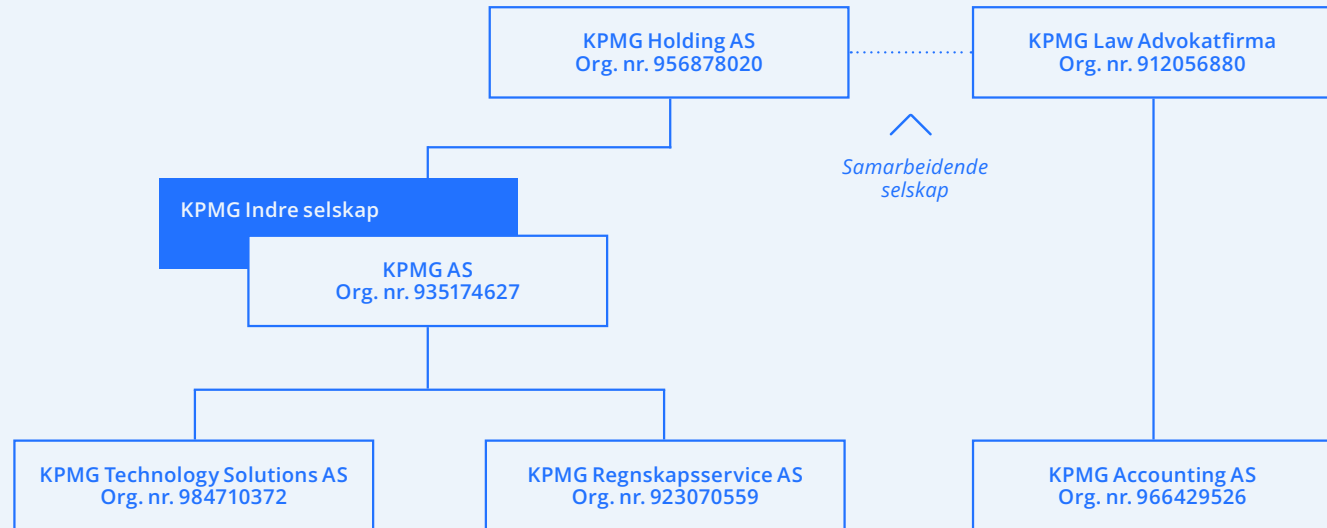
KPMG Law Advokatfirma AS, med datterselskapet KPMG Accounting AS, er samarbeidende selskap, men opererer uavhengig. KPMG Law Advokatfirma AS er regulert av domstolloven, Advokatloven med forskrift og regler for God Advokatskikk.

KPMG Holding AS er godkjent som revisjonsselskap i henhold til revisorloven § 4-1, men driver ikke revisjonsvirksomhet eller leverer tjenester direkte til kunder. Kundefokuserte tjenester leveres gjennom:

- KPMG AS (revisjon og rådgivning)
- KPMG Regnskapsservice AS (autorisert regnskapsførerselskap)
- KPMG Technology Solutions AS

KPMG Indre Selskap håndterer all virksomhet i KPMG AS, men opererer ikke utad. De norske KPMG-selskapene styres samlet av en nasjonal ledelse og omtales i rapporten som KPMG Norge.

Selskapsstruktur



Forretningsområder i KPMG-selskapene

Audit & Assurance er revisjonsdelen av virksomheten vår. Gjennom våre tjenester kvalitetssikrer og bekrefter vi virksomheters informasjon, og bygger dermed kritisk tillit mellom samfunnsaktører. Vi har en bred kundeportefølje som spenner fra store børsnoterte selskaper og internasjonale virksomheter, til små og mellomstore bedrifter og ideelle organisasjoner.

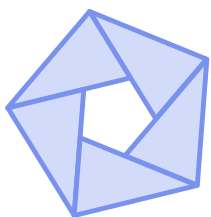
Advisory er rådgivningsdelen av KPMG. Vi jobber med mange av Norges største og mest samfunnskritiske virksomheter i både privat og offentlig sektor, men vi jobber også med små og mellomstore bedrifter i hele landet. Gjennom våre tjenester bidrar vi til å skape mer robuste og bærekraftige selskaper, og til å styrke offentlige aktører i sine samfunnsoppdrag. Vi hjelper med å ta i bruk ny og riktig teknologi, utvikle strategier, styrke langsiktig lønnsomhet, redusere risiko og finne de gode løsningene på store utfordringer som treffer hele virksomheten.

KPMG Law Advokatfirma er et uavhengig advokatfirma og samarbeidende selskap med KPMG Holding. Selskapet har 179 ansatte og partnere, og leverer tjenester hovedsakelig innen skatt- og avgift, forretningsjus. KPMG Accounting AS, som er et heleid datterselskap av KPMG Advokatfirma, leverer regnskaps- og økonomitjenester til både offentlig og privat sektornorske bedrifter, og utenlandske selskaper med virksomhet i Norge.



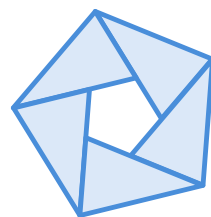
Våre verdier

Verdiene våre reflekterer hvem vi er og hva vi står for. De veileder oss daglig, styrer beslutningene vi tar og påvirker hvordan vi samarbeider med kolleger, kunder, reviderte selskaper og andre interessenter i samfunnet.



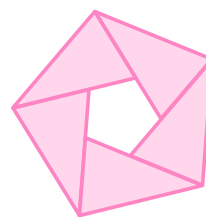
Integrity

Vi gjør det som er riktig



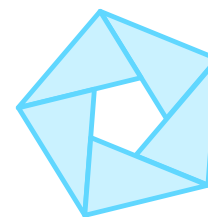
Excellence

Vi lærer og forbedrer oss hele tiden



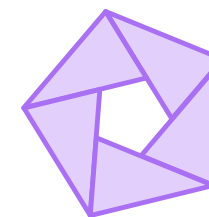
Courage

Vi er modige i tanker og handling



Together

Vi respekterer hverandre og styrkes gjennom våre forskjeller



For Better

Vi skaper positiv endring

Vår strategi

I en verden i rask endring trenger vi tillit mellom mennesker, institusjoner og bedrifter. Vi i KPMG bistår virksomheter med innsikt, råd og gjennomføringskraft, slik at de kan fortsette å investere, ansette og levere tjenester og produkter som folk trenger, selv i tøffere tider.

Komplekse utfordringer krever bred kompetanse. KPMGs modell kombinerer revisjon, advokattjenester og rådgivning, noe som lar oss sette sammen sterke, tverrfaglige team. Dette gjør oss både bedre rustet til å hjelpe kundene våre og til å være en attraktiv arbeidsplass med spennende utviklingsmuligheter.

KPMGs ambisjon er å være Norges mest attraktive multidisiplinære selskap.

Vår visjon og misjon skal ta oss mot dette ambisiøse målet.

Vår visjon er å være det klare valget - "The Clear Choice"

Markedet vi opererer i er svært skiftende og det setter store krav til oss som selskap. Da må vi hele tiden være relevante og i forkant av utviklingen.

Vår misjon - sammen gjør vi en forskjell

KPMG bidrar til et robust og bærekraftig samfunn ved å styrke norske virksomheter, sikre etterlevelse av lover og regler, og gjøre dem mer konkurransedyktige, både på hjemmebane og internasjonalt.

Strategien er veien til målet

Vårt mål er å drive frem positiv endring for kundene våre og for samfunnet. I strategien vår, som går frem mot 2026, legger vi opp til en sterk og offensiv satsing på de viktigste områdene for å bli det klare valget for kunder og ansatte, og for å lykkes med å skape merkbar, positiv endring der vi er involvert. Det innebærer at vi skal være best på å ta i bruk ny teknologi, at vi skal kjenne og forstå kundenes virkelighet, at vi skal være innovative og raske med å utvikle nye tjenester og at vi skal ha de mest motiverte menneskene.



Økonomiske resultater

– FY24 i tall

KPMG Norge leverte solide økonomiske resultater i 2023/24, med sterk omsetningsvekst og økt lønnsomhet. Konsernet har en solid finansiell stilling, god likviditet og en bærekraftig kapitalstruktur. Gjennom målrettet styring, kompetanseutvikling og strategiske investeringer er selskapet godt posisjonert for videre vekst. Styret og ledelsen ser positivt på fremtiden og fortsetter arbeidet med å sikre kvalitet og bærekraft i alle ledd.



Økonomiske resultater

KPMG Holding har avvikende regnskapsår som dekker perioden 1. oktober 2023 til 30. september 2024. Selskapet oppnådde et årsresultat på MNOK 38,8, en økning fra MNOK 32,8 foregående år. Resultatet vurderes som tilfredsstillende, gitt selskapets rolle som holdingselskap. Konsernets resultater for 2023/24 viser solid vekst:

Totalomsetning i MNOK:

3 283,1

(+15,3 % fra MNOK 2 846,4 i fjor)

Driftsresultat i MNOK:

451,8

(opp fra MNOK 326,0)

Årsresultat i MNOK:

446,4

(økning på MNOK 134,1)

Egenkapitalandel per 30.09.24

17,1%

(ned fra 20,3 % året før)

Kontantstrøm og investeringer:

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter:

MNOK 422,8

(økning fra MNOK 252,5)

Netto endring i kontanter:

MNOK 81,7

(opp fra MNOK -47,9)

Hovedårsaker til avvik mellom driftsresultat og kontantstrøm:

- Ordinære avskrivninger
- Endringer i utført, ikke fakturert produksjon
- Kundefordringer og leverandørgjeld

Investeringer:

MNOK 37,3

(mot MNOK 45,1 i fjor)

Likviditet og gjeld:

Likviditetsbeholdning per 30.09.24:

MNOK 345,5

(opp fra MNOK 263,8)

Kortsiktig gjeld som andel av total kapital:

MNOK 37,3

(mot MNOK 45,1 i fjor)

Solid likviditet og finansieringssituasjon:

Konsernet kan innfri kortsiktig gjeld med tilgjengelige likvider.

Konsernet har en sterk økonomisk posisjon, med god evne til egenfinansierte investeringer og en bærekraftig kapitalstruktur.

Det er ikke gjennomført forsknings- og utviklingsaktiviteter i regnskapsåret. Selskapet vurderer usikkerheten knyttet til resultat og finansiell stilling som lav. Styret bekrefter at årsregnskapet gir et rettviseende bilde av konsernets stilling. Det foreligger ingen vesentlige hendelser etter balansedagen som påvirker vurderingen av selskapets resultat eller finansielle situasjon.

Bærekraftsberetning

Vi står overfor en urolig tid preget av komplekse utfordringer. Klimaendringer, tap av natur, overforbruk, demografiske endringer, politisk ustabilitet og teknologisk utvikling er bare noen av de kritiske spørsmålene samfunnet må håndtere i dag.

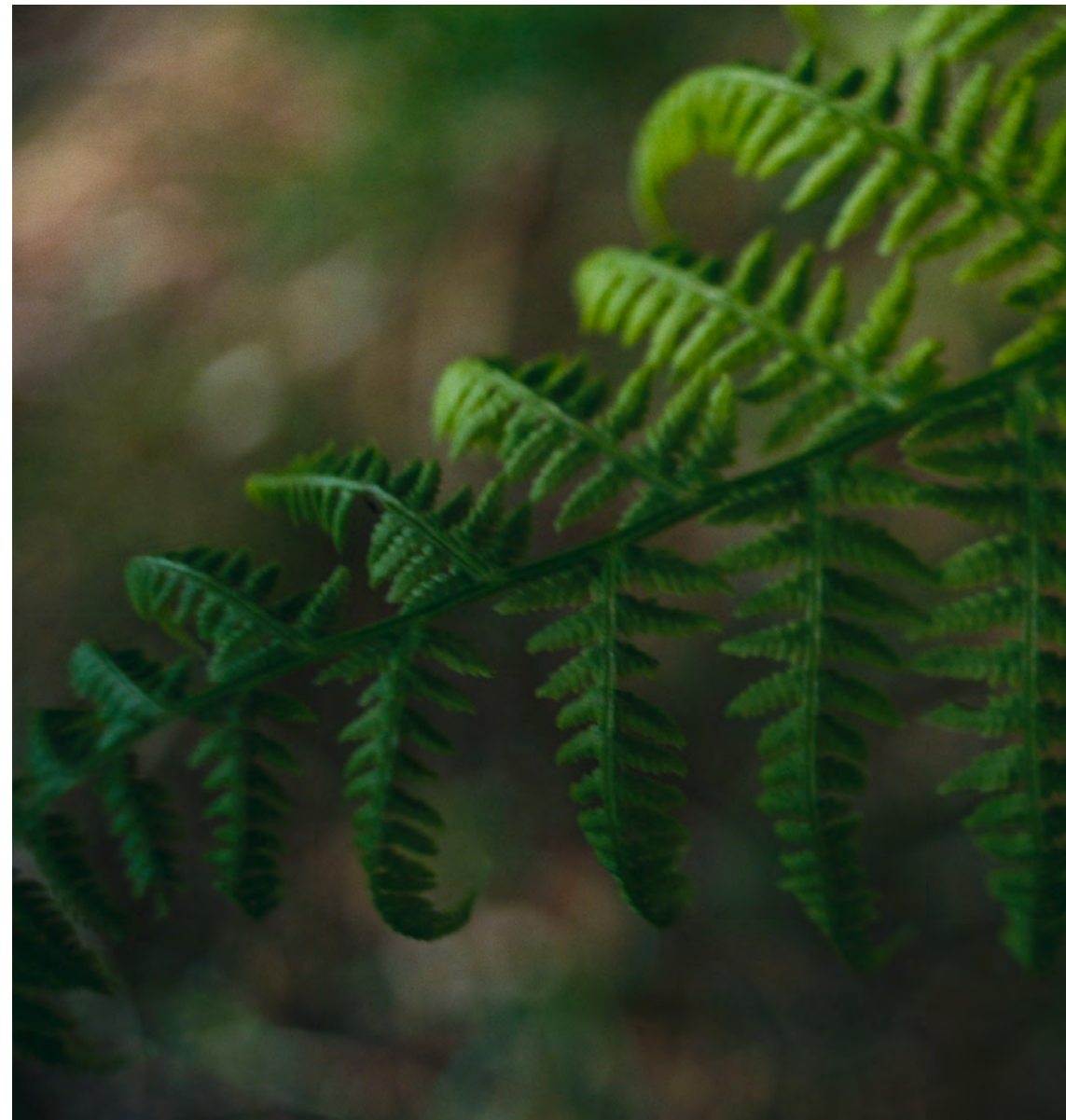
KPMG skal være en drivkraft for positiv endring gjennom å hjelpe virksomheter og myndigheter å navigere i disse komplekse utfordringene. Vi bistår selskaper med utarbeidelse av strategi, virksomhetsstyring og med å lykkes med en bærekraftig omstilling. Det er gjennom arbeidet med kundene KPMG har størst mulighet for positiv påvirkning.

Vi har et ansvar for vår hvordan egen virksomhet påvirker samfunnet: for å redusere vårt eget fotavtrykk og bidra i omstillingen til et lavutslippssamfunn, opprettholde en høy etisk standard og leve etter de verdiene vi fremmer, samt sikre rettferdige arbeidsforhold og forhindre menneskerettighetsbrudd i våre verdikjeder. Som en ledende pådriver for bærekraftig omstilling skal vi sikre at

våre kunder og samfunnet kan ha tillit til informasjonen som rapporteres – og til at vi lever etter de verdiene vi fremmer.

KPMG Holding har forpliktet seg til å sette vitenskapsbaserte klimamål gjennom Science Based Targets-initiative (SBTi) og er Miljøfyrtårnsertifisert. Vi er også medlem av UN Global Compact og rapporterer på vårt bærekraftsarbeid i Ecovadis, hvor vi ble tildelt sølvmedalje for vårt bærekraftsarbeid i 2023-2024.

I denne rapporten forklarer vi hvordan vi organiserer bærekraftsarbeidet for KPMG-selskapene i Norge, presenterer områdene der vi har størst påvirkning og gjør rede for hvilke retningslinjer og tiltak vi har innenfor våre vesentlige bærekraftstema. I rapporten henvises det til ESRS-kravene. For oversikt over relevante rapporteringskrav som er svart ut, se ESRS-indeks side 62.



Generell informasjon

Grunnlag for bærekraftsrapporten og offentliggjøring av spesifikke omstendigheter (BP-1, BP-2)

Bærekraftsrapporten dekker regnskapsåret 2024, fra 1. oktober 2023 til 30. september 2024, og gjelder for KPMG Holding.

Fra og med regnskapsåret 2026 (FY26) vil KPMG Holding være forpliktet til å rapportere bærekraftsinformasjon i henhold til regnskapsloven og EUs direktiv for bærekraftsrapportering (CSRD). KPMG benytter European Sustainability Reporting Standards (ESRS) som rammeverk for en frivillig overgangsrapport. KPMG har tidligere rapportert etter WEF-rammeverket.

KPMG Holding styres samlet av en nasjonal ledelse og omtales i rapporten som KPMG Norge. KPMG Law Aadvokatfirma har eget styre og egen ledergruppe. Eierskap og organisering av de norske KPMG-selskapene er beskrevet på side 7.

Klimaregnskap og EU-taksonomi

KPMG rapporterer ikke på EU-taksonomien i år. Rapportering i tråd med taksonomiforordningen vil skje når KPMG Holding AS eventuelt blir omfattet av forordningen. Klimaregnskapet publisert i denne rapporten er utarbeidet for KPMG Holding og KPMG AS. De totale utslippene og tiltak for å kutte utslipp følges opp internt for de norske KPMG-selskapene.

KPMG jobber kontinuerlig med å forbedre datakvaliteten og redusere usikkerheter i klimaregnskapet.

Innsikt i leverandørkjeden

KPMG har begrenset innsikt utover førsteleddslleverandører og baserer derfor vurderinger på offentlig tilgjengelige data og rapporter. Dette påvirker presisjonen i analyser av påvirkninger, risikoer og muligheter, samt rapportering på disse områdene internt for de norske KPMG-selskapene.

Forbedringer og usikkerheter i klimaregnskapet

I årets klimaregnskap er både datainnhenting og kvalitet betydelig styrket. Likevel gjenstår noen usikkerheter, særlig knyttet til datagrunnlag og estimater:

- Datainnsamling: Bruk av e-post og Excel øker risikoen for menneskelige feil, spesielt for scope 1, 2 og 3.
- Manglende utslippsfaktorer: Begrenset tilgang til faktorer for detaljerte beregninger i scope 3 kategori 1 (innkjøpte varer og tjenester) og kategori 2 (kapitalvarer).
- Spendbaserte beregninger: Brukt for kategori 1 (innkjøpte varer og tjenester), kategori 2 (kapitalvarer) og kategori 4 (oppstrøms transport).
- Oppskalering av beregninger: Gjort for kategori 5 (avfall) og kategori 7 (pending) på grunn av ufullstendige målinger, noe som gir økt usikkerhet.
- Manglende data på leasede eiendeler: Estimerer brukt for kategori 8 (oppstrøms leasede eiendeler), særlig knyttet til leasingbiler.

Styring og ledelse av bærekraft

(GOV-1, GOV-2)

Styret

Styret er KPMG Holdings øverste styrings- og tilsynsorgan. Det har ansvar for langsiktig bærekraftig vekst, risikostyring, internkontroll og strategi. Styret overvåker forretningsresultater og beskytter KPMG-merkevaren. Det sikrer også at KPMG Norge rapporterer på bærekraft i henhold til lovkrav og håndterer bærekraftsrelaterte risikoer og muligheter.

Styret består av fem aksjonærvalgte og fire ansattvalgte medlemmer. Kjønnsbalansen i KPMG AS er 40 % kvinner, 60 % menn.

Ansattrepresentantene har samme rettigheter som aksjonærvalgte. Alle styremedlemmer skal ivareta selskapets felles interesser.

I tillegg til styret har KPMG følgende komiteer/grupper:

- Valgkomiteen
- Partnerkomiteen
- Nasjonal ledergruppe
- Disiplinærkomiteen
- Belønningskomiteen

KPMG Holding har ingen uavhengige styremedlemmer.

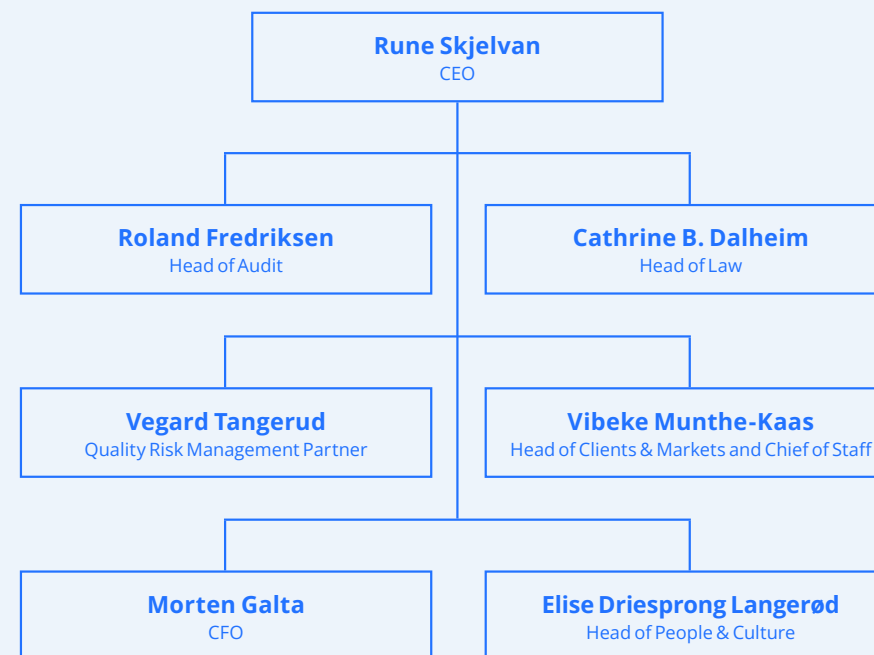
Nasjonal ledergruppe

Den nasjonale ledergruppen styrer den daglige driften og iverksetter forretningsplanen innenfor styrets strategi. Gruppen håndterer blant annet:

- Økonomiske resultater og budsjetter
- Nye forretningsmuligheter og markedsføring
- Teknologiutvikling og rekruttering
- Lønns- og godtgjørelsespolitikk
- Ressursallokering og risikostyring

Ledergruppen består av fem medlemmer med en kjønnsfordeling på 60 % menn og 40 % kvinner. Den ledes av CEO Rune Skjelvan, som også utnevner medlemmene. Per oktober 2024 består gruppen av:

Ledergruppe:



CEO har overordnet ansvar for selskapets bærekraftsarbeid og sikrer etterlevelse av retningslinjer for etikk og forretningsatferd.

Ansvarlige roller innen bærekraft

Flere ledere har spesifikke oppgaver innen bærekraft:

- **CFO:** Ansvarlig for finansiell- og bærekraftsrapportering
- **Head of People & Culture:** Ansvarlig for people-strategi, IDE, HMS og aktsomhetsvurderinger av ansatte
- **Quality Risk Management Partner:** Sikrer etiske standarder, risikostyring og compliance
- **Head of Clients & Markets:** Håndterer kommunikasjon, strategiske samarbeid og intern mobilisering

I tillegg har **Procurement Officer** ansvar for innkjøpsveileder, aktsomhetsvurdering og leverandøroppfølging, og rapporterer til CFO.

KPMG bruker også interne fagekspert for å sikre etterlevelse av CSRD og rapportering etter ESRS.

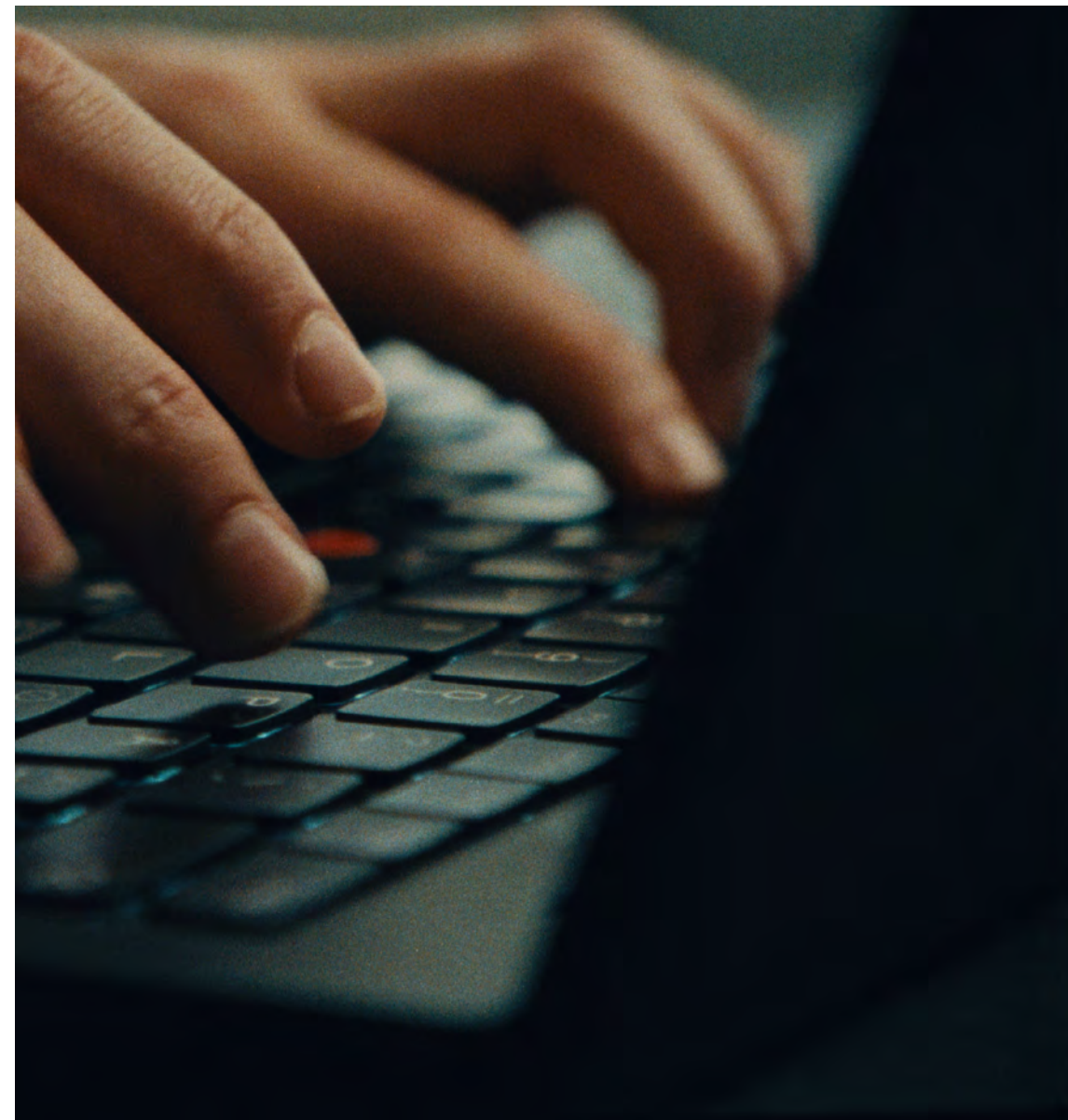
I 2025 opprettes en bærekraftsgruppe med fem medlemmer fra ulike deler av KPMG relatert til KPMGs vesentlige bærekraftstema. Ressursene skal dedikere

en viss andel av sin arbeidstid til å utarbeide og gjennomføre tiltak knyttet til bærekraft og bærekraftsrapportering. Gruppen vil rapportere til KPMGs ledergruppe gjennom CFO.

I rapporteringsperioden har både styret og ledelsen fått grundig informasjon om CSRD og KPMGs forberedelser, med særlig vekt på vitenskapsbaserte klimamål og selskapets klimautslipp. Resultatene fra den doble vesentlighetsanalysen har vært diskutert og forankret i styret og ledelsen.

Status for KPMGs arbeid med mangfold og inkludering (IDE) samt bedriftskultur (Culture Compass) gjennomgås i ledelsen minst to ganger i året. Fra FY25 vil nasjonal ledergruppe og styret årlig evaluere dobbel vesentlighetsanalyse, klimamål og omstillingsplan. Bærekraftsarbeidet, inkludert måloppnåelse, rapporteres kvartalsvis.

Leder for bærekraftsgruppen rapporterer til CFO og sikrer jevnlig oppdatering av styret og ledelsen i henhold til en felles plan.



Bærekraft i incentivordninger (GOV-3)

Godtgjørelse til partnere i KPMG fastsettes årlig og bygger på en modell som skal motivere, anerkjenne og belønne bidrag til selskapets utvikling. Modellen fremmer ønsket adferd i tråd med KPMGs strategi, lederprinsipper, mål og verdier.

For toppledelsen er insentivordningene knyttet til sentrale bærekraftstemaer, inkludert mangfold og inkludering, medarbeiderundersøkelser, etikk og bedriftskultur.

Uttalelse om aktsomhet (GOV-4)

KPMG har strategier og planer på plass knyttet til bærekraftig forretningspraksis, samt relevante policier og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger som er vedtatt av ledelsen. Vi har plassert ansvar internt for aktsomhetsvurderinger, og arbeider kontinuerlig med å integrere aktsomhetsvurderinger i den daglige driften.

Vi har en risikobasert tilnærming i våre aktsomhetsvurderinger og kategoriserer og prioriterer våre leverandører og

samarbeidspartnere ved bruk av anerkjente kilder i tillegg til å kartlegge risiko i egen virksomhet. Oppfølging av klassifisert risiko og aktuelle interessenter er tilpasset og differensiert for kategorier med lav, middels og høy risiko. I tillegg vurderes vår påvirkningsmulighet. Vår påvirkningsmulighet endrer ikke direkte vårt ansvar, men danner en del av grunnlaget for hvilke risikoreduserende tiltak som er aktuelle.

Innkjøpssjef og CFO er ansvarlige for å overvåke effekten av egen prosess for

aktsomhetsvurderinger og tiltak iverksatt for å håndtere virksomhetens vesentlige risiko for skade eller negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Vi bruker våre erfaringer fra jobben med aktsomhetsvurderinger for å sørge for kontinuerlig forbedring.

Åpenhetsloven

KPMG AS og KPMG Technology Solutions omfattes av kravene i åpenhetsloven på individuelt grunnlag, jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a nr. 1-3. KPMG Holding AS og KPMG Regnskapsservice AS er ikke omfattet av åpenhetsloven, men KPMG Regnskapsservice AS må likevel inkluderes i aktsomhetsvurderingene og redegjørelsen til KPMG AS som følge av sammenslåingsregelen. Selskapene samarbeider om fellesfunksjoner som økonomi, finans og innkjøp. Alle selskaper i KPMG Norge er dekket gjennom aktsomhetsvurderingene og i redegjørelsen.

Vi har ikke avdekket faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden i løpet av rapporteringsåret. For informasjon om hvordan KPMG jobber systematisk med sine aktsomhetsvurderinger og hvordan vi har svart ut pliktene i åpenhetsloven, se henvisninger i tabellen til venstre.

Sentrale elementer i aktsomhetsvurderinger	Sidetall i bærekraftsrapport
a) Forankre ansvarlighet i bedriftens retningslinjer, strategi og styringssystemer	16, 42, 52, 56
b) Involvering av påvirkede interessenter i sentrale steg av aktsomhetsvurderingsprosessen	22, 43, 52
c) Kartlegge og vurdere faktisk eller potensiell negativ påvirkning	18, 23, 26
d) Stanse, forebygge og redusere påvirkningene	45, 53, 59
e) Overvåke gjennomføring og resultater, og kommunisere hvordan påvirkningene er håndtert	45, 53, 59

Plikter i åpenhetsloven	Sidetall i bærekraftsrapport
Beskrivelse av virksomheten og våre interessenter	15-22
Redegjøre for faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet	23, 26, 40-41
Redegjøre for faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden	23, 26, 51
Tiltak og resultater	45, 46, 53

Risikohåndtering og internkontroll

(GOV-5)

KPMG har startet arbeidet med å formalisere rutiner for risikostyring og internkontroll i bærekraftsrapporteringen. Målet er å integrere disse prosessene i selskapets eksisterende systemer for risikostyring og internkontroll. Vi arbeider systematisk med innhenting og kvalitetssikring av data, og har involvert fageksperter for å sikre at rapporteringen for FY2025 er fullstendig og nøyaktig i tråd med ESRS-kravene.

Som en del av denne overgangsrapporten har vi utviklet et rapporteringsverktøy som strukturerer innsamling og kvalitetssikring av data. Verktøyet reduserer risikoen for feilrapportering ved å gi tydelige føringer for hvilke krav som skal besvares, hvilken datatype som skal brukes og hvem som er ansvarlig for kvalitetskontroll. Gjennom denne prosessen sikrer vi også at underlagsdata er tilstrekkelig dokumentert og kan ettergås ved fremtidig attestasjon.

Rapporteringsteamet har jevnlig dialog med CFO og øvrig ledelse for å identifisere og adressere risikoer og utfordringer underveis. I forberedelsene til CSRD-rapporteringen har vi avdekket flere risikofaktorer, særlig knyttet til tilgjengeligheten av informasjon for å oppfylle rapporteringskravene. Dette er spesielt utfordrende for data fra oppstrøms verdikjede, der vi er avhengige av informasjon fra eksterne aktører.

Arbeidet med overgangsrapporten har gitt oss verdifull innsikt i bærekraftsrapporteringens utfordringer. Vi bruker denne erfaringen til å styrke våre rutiner for datainnhenting, risikostyring og internkontroll ytterligere.



Bærekraft i strategi og forretningsmodell

(SBM-1)

KPMGs viktigste bærekraftspåvirkning ligger i vårt arbeid med å hjelpe kunder med å overholde lover og reguleringer, samt gjennomføre revisjoner, kontroller og granskinger av økonomiske, sosiale og styringsmessige forhold. Vi støtter selskaper i deres bærekraftige omstilling – fra kartlegging og rapporteringsforberedelser til strategiutvikling og integrering av bærekraft i kjernevirksomheten. Som revisor utfører vi uavhengige attestasjoner av både finansiell og ikke-finansiell rapportering, noe som sikrer tillit til den informasjonen som formidles.

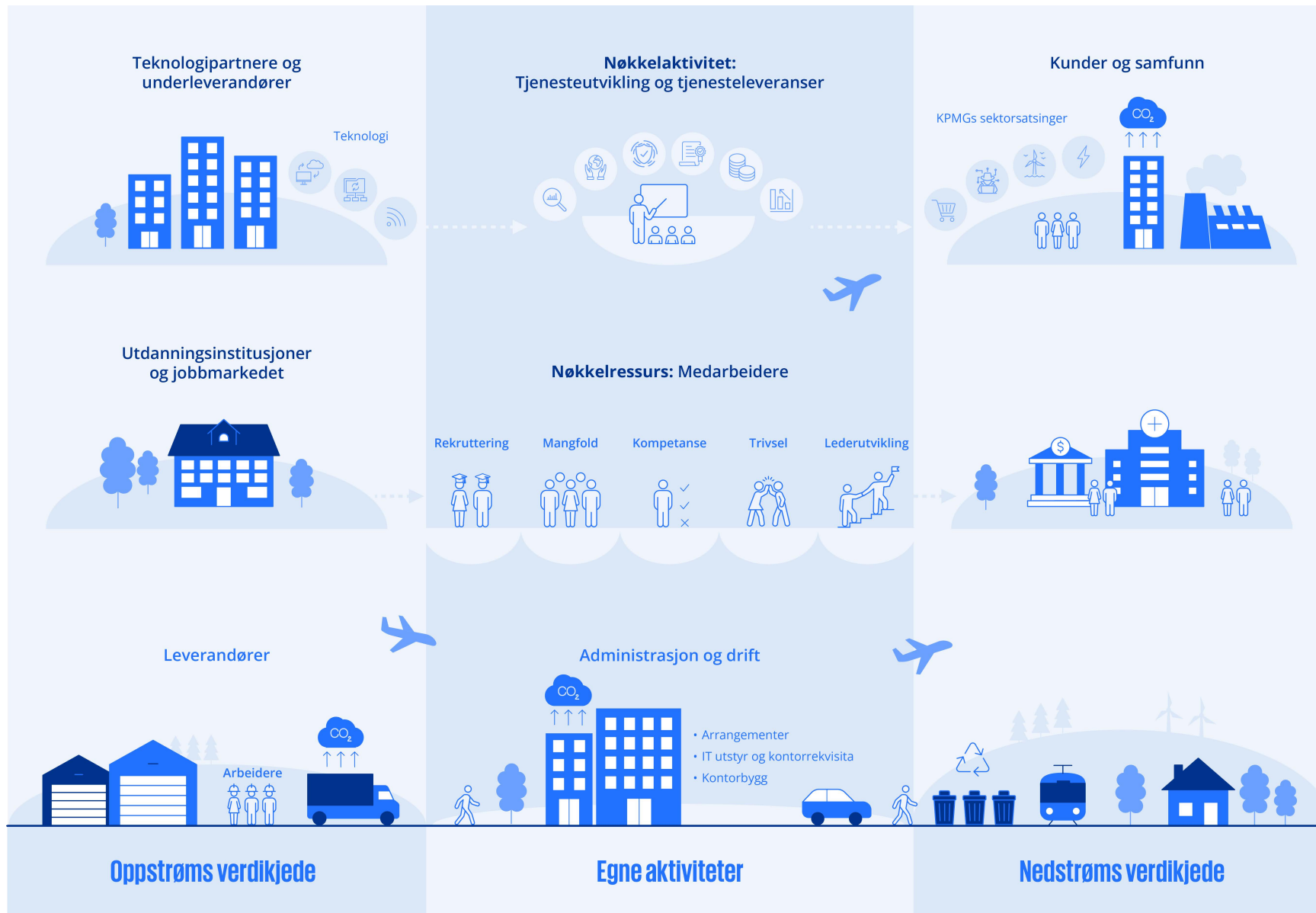
Bærekraft og miljøhensyn er integrert i vår daglige drift. Våre ansatte er vår viktigste ressurs, og vi har interne mål knyttet til et godt arbeidsmiljø, en inkluderende

kultur og et solid etisk fundament. Vi arbeider også aktivt med å redusere våre klimaavtrykk, blant annet gjennom utslippsreducerende tiltak på kontorene våre og i forbindelse med reiseaktivitet.

Vår reisepolicy påvirker hvordan vi leverer tjenester, og vi vil i FY2025 utvikle enda tydeligere mål og tiltak for å minimere miljøpåvirkningen. Disse vil ikke bare påvirke vår egen forretningsmodell, men også våre samarbeidspartnere og kunder i verdikjeden.

Vårt bærekraftsarbeid er tett knyttet til vår visjon om å være det klare valget for kunder og ansatte, og vår misjon om å bidra til et robust og bærekraftig samfunn gjennom vår kompetanse.





Verdikjede

KPMG Norge er et profesjonelt tjenesteselskap som leverer revisjons- og attestasjon og rådgivningstjenester.

Vår forretningsmodell er basert på utvikling og salg av tjenester, enten direkte eller i samarbeid med strategiske partnere. Hovedsakelig betjener vi norske kunder, med unntak av våre tjenester innen bistand og internasjonal utvikling, som har et globalt nedslagsfelt. Verdikjeden omfatter planlegging, gjennomføring og levering av tjenester, der samarbeid med KPMG-selskaper i andre land og teknologipartnere er avgjørende.

I tillegg til våre nøkkellaktiviteter, er relasjonsbygging, salg og markedsføring viktig og våre ansatte er vår mest verdifulle ressurs. Vi rekrutterer våre medarbeidere fra arbeidslivet, samtidig som vi samarbeider tett med ulike utdanningsinstitusjoner for å rekruttere nyutdannede. I KPMG utvikler vi mange av morgendagens ledere til norsk arbeidsliv. Våre aktiviteter medfører både reiseaktivitet og innkjøp av varer og tjenester til internt og eksternt bruk, og våre ansatte og våre bygg genererer utslipp og avfall. Kundene våre inkluderer alt fra små og mellomstore bedrifter til Norges største selskaper, inkludert børsnoterte virksomheter. Vi bistår også offentlige virksomheter og frivillige organisasjoner. KPMG har særlig satsing innen helse, retail, infrastruktur, energi, sjømat, finans og offentlig sektor.

Interessenter

KPMG har et bredt spekter av interessenter, og som en multidisiplinær virksomhet er det avgjørende at vi lytter aktivt for å kunne levere tjenester i tråd med interessentenes forventninger. Våre viktigste interessentgrupper fremgår av tabellen til høyre.

Formålet med interessentdialogen er å identifisere og forstå hvilke direkte og indirekte påvirkninger KPMG har på våre interessenter og relevante bærekraftstemaer som klima, natur og samfunnsansvar. Gjennom dialogen kartlegger vi også hvilke økonomiske og operasjonelle risikoer og muligheter interessentene mener er viktige for KPMG å håndtere.

Interessentenes innspill og vesentlighet (SBM-2)

Dialogen med interessentene våre har gitt viktig innsikt i KPMGs strategi og forretningsmodell gjennom vår doble vesentlighetsanalyse. Ansatte er avgjørende for selskapets drift og verdiskapning, og temaer knyttet til arbeidsmiljø, likestilling, mangfold og balanse mellom jobb og fritid trekkes frem som særlig viktige.

Også temaer som tillit og omdømme, inkludert uavhengighet, anti-korrupsjon, anti-hvitvasking og bedriftskultur, fremheves som vesentlige blant interessentene. Miljø- og klimaforhold samt ansvarlig leverandørkjede anses også som viktige områder, men er per i dag mindre direkte koblet til selskapets kjerneaktiviteter.

Beskrivelse av interessentene

Kunder

KPMG leverer tjenester som er strategisk viktige, lovpålagte eller virksomhetskritiske for kundene våre. Tett dialog med kundene er avgjørende for å forstå deres behov og gi relevant, ledende rådgivning. Også i arbeidet med uavhengige attestasjoner er dialog og forståelse av kundens virkelighet avgjørende.

Medarbeidere

Våre ansatte er vår viktigste ressurs. Deres trivsel, motivasjon og faglige utvikling er avgjørende for KPMGs suksess. Vi er avhengige av å tiltrekke oss medarbeidere med variert kompetanse, erfaring og bakgrunn for å kunne levere ledende tjenester.

Partnere (eiere)

Partnerne er eiere, ledere og aktive bidragsyttere i selskapets utvikling og drift. Et variert partnerskap med bred kompetanse er avgjørende for å lykkes med felles strategiske mål.

Myndigheter

KPMG AS reguleres av Finanstilsynet. Andre viktige myndighetsorganer er Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Vi bistår myndighetene gjennom evaluering av politikk, sikrer etterlevelse av lover og regler hos kunder, herunder betaling av skatter og avgifter, og bygger tillit gjennom uavhengige attestasjoner.

Strategiske allianser og teknologiplattformer

KPMG samarbeider tett med ledende internasjonale teknologiplattformer og strategiske partnere som Microsoft, ServiceNow og SAP. Vi bidrar med fagkompetanse som muliggjør effektiv implementering og bruk av teknologi for våre kunder innen arbeidsflyt, datahåndtering, rapportering og sikkerhet.

Utdannings- og forskningsinstitusjoner

KPMG samarbeider aktivt med utdanningsinstitusjoner gjennom forelesninger, internships, ansettelse av nyutdannede og samarbeid med forskningsmiljøer. Eksempler på viktige samarbeidspartnere er Forskningscenteret «Digital Innovation for Growth» ved NHH, og utdanningsinstitusjoner som tilbyr master i regnskap og revisjon.

Media og befolkningen

Vi har kontinuerlig dialog med media for å sikre transparens og bidra til en opplyst samfunnsdebatt. KPMG stiller som eksperter innen våre fagområder, svarer på spørsmål og tipser media om relevante saker vi mener bør løftes frem.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (SBM-3)

Tabellen nedenfor viser KPMGs vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter. Dette er første gang vi rapporterer basert på funn fra vår doble vesentlighetsanalyse, og dermed også første gang disse resultatene presenteres i selskapets bærekraftsrapport.

KPMG har startet arbeidet med en klimaomstillingplan. Gjennom dette arbeidet vil vi få bedre innsikt i effekten av ulike tiltak og ta strategiske valg som kan påvirke selskapets overordnede strategi og forretningsmodell. Eksempler på slike tiltak er redusert reiseaktivitet og mindre innkjøp av varer og tjenester knyttet til våre leveranser og den daglige driften ved våre kontorer.

E1 Klima og miljø				
Klimaendringer	Faktisk negativ påvirkning	KPMG har en negativ påvirkning på klimaendringer gjennom direkte og indirekte klimagassutslipp knyttet til oppvarming av kontorer, elektrisitetsbruk, innkjøpte varer og tjenester og forretningsreiser.	Oppstrøms, egen virksomhet og nedstrøms	Kort
Energiforbruk	Faktisk negativ påvirkning	Negativ påvirkning som følge av energiforbruk i bygg.	Egen virksomhet	Kort, medium
Klimatilpasning	Finansiell risiko	Mer ekstremvær kan føre til økte forsikringspremier eller leiekostnader. Det kan også skape forstyrrelser i samfunnene hvor KPMG operer, noe som kan resultere i inntektstap for selskapet.	Egen virksomhet	Lang

Klimatilpasning	Finansiell risiko	Dersom KPMG ikke leverer høy kvalitet i rådgivning og revisjon knyttet til kundenes klimamål og omstillingsplaner, risikerer selskapet anklager om grønnvasking, tap av tillit og bortfall av potensielle inntekter.	Egen virksomhet	Medium, lang
Klimatilpasning	Positiv påvirkning	Ved at KPMG leverer høy kvalitet i rådgivning og revisjon knyttet til kundenes klimamål, arbeid med klimarisiko og omstillingsplaner bidrar til tillit til kundenes arbeid med klima, redusert risiko for grønnvasking og langsiktig risikostyring blant våre kunder.	Egen virksomhet, nedstrøms verdikjede	Medium, lang
S1 Egen arbeidsstyrke				
Opplæring og kompetanseutvikling	Faktisk positiv påvirkning	KPMG har en positiv påvirkning på arbeidsstyrken gjennom brede tilbud for videreutdanning og kompetanseheving, både på et teoretisk og praktisk nivå.	Egen virksomhet	Medium
Arbeidsmiljø	Faktisk positiv påvirkning	KPMG arrangerer flere sosiale sammenkomster for ansatte som bidrar til sosialt nettverk og nye relasjoner.	Egen virksomhet	Kort

Arbeidsvilkår	Faktisk negativ påvirkning	Perioder med stor arbeidsmengde kan føre til økt stress, utbrenthet blant ansatte, høyere fravær og en negativ effekt på balansen mellom arbeid og fritid.	Egen virksomhet	Kort
Likestilling mellom kjønnene	Potensiell negativ påvirkning	Underrepresentasjon av kvinnelige partnere og risikoen for forskjellsbehandling i bonusordninger for kvinner og menn kan ha en negativ påvirkning på de ansattes opplevelse av å ha like muligheter.	Egen virksomhet	Kort
Mangfold	Finansiell risiko	Om KPMG ikke imøtekommer markedets forventninger til mangfold og inkludering kan selskapet tape anbudsprosesser og få utfordringer med rekruttering av nye ansatte.	Egen virksomhet	Medium
Mangfold	Finansiell mulighet	En systematisk tilnærming til mangfold og inkludering kan styrke KPMGs evne til å løse komplekse problemstillinger som krever ulike perspektiver og innfallsvinkler.	Egen virksomhet	Medium, lang
Opplæring og kompetanseutvikling	Finansiell mulighet	Et sterkt fokus på kompetanseheving kan øke KPMGs langsiktige inntekter og konkurranseevne. Ved å posisjonere seg som en arbeidsgiver som tilbyr gode karrieremuligheter, blir det enklere å rekruttere og beholde talenter.	Egen virksomhet	Medium
S2 Arbeidere i verdikjeden				
Arbeidsvilkår	Potensiell negativ påvirkning	Manglende sikring av anstendige arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i KPMGs verdikjede kan skape negativ påvirkning på arbeidere.	Oppstrøms verdikjede	Kort, medium

Arbeidsvilkår	Finansiell risiko	Potensiell finansiell risiko knyttet til omdømmerisiko, bøter og innteksttap dersom KPMG er forbundet med KPMGs begrensede innsikt i arbeidsforholdene i sin verdikjede medfører risiko for samarbeid med selskaper som bryter menneskerettigheter eller ikke sikrer anstendige arbeidsforhold.	Egen virksomhet, oppstrøms verdikjede	Medium, lang
G1 Forretningsskikk				
Bedriftskultur	Finansiell risiko	KPMGs kombinasjon av revisjons- og rådgivningstjenester kan utfordre selskapets uavhengighet, noe som er avgjørende for å opprettholde tillit og integritet i revisjonsarbeidet.	Egen virksomhet	Medium, lang
Bedriftskultur	Finansiell mulighet	Ved å investere i tiltak som fortsetter å skape trygghet og tillit hos kundene, samt drive frem endringer, kan selskapet fortsette å tiltrekke seg flere ansatte og vinne flere kundeprosjekter.	Egen virksomhet	Medium
Bedriftskultur	Potensiell negativ påvirkning	Brudd på personvernregler kan sette selskapets kunder i fare om sensitiv data kommer på avveie.	Nedstrøms verdikjede	Medium
Forvaltning av leverandørforbindelser	Finansiell risiko	KPMG risikerer å jobbe med leverandører som har en negativ påvirkning på klima, natur, miljø og mennesker fordi selskapet har begrenset innsikt forbi førsteledd.	Egen virksomhet	Lang

Forvaltning av leverandør-forbindelser	Potensiell negativ påvirkning	Manglende robusthet i KPMGs innkjøpsprosess kan føre til negative konsekvenser som overforbruk av vann, avskoging, uansvarlig mineralutvinning, brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, naturforringelse eller forurensning som påvirker lokalsamfunn og arbeidere i verdikjeden.	Oppstrøms verdikjede	Medium
ESG kunderisiko	Finansiell risiko	Svakheter i KPMGs QRM-system kan føre til at selskapet uforvarende leverer tjenester til eller samarbeider med virksomheter som har betydelig negativ innvirkning på mennesker, miljø, klima eller skattepraksis. Slike forbindelser kan skade KPMGs omdømme og resultere i økonomiske tap gjennom tap av kunder.	Egen virksomhet	Medium, lang
Selskapsstyring	Potensiell positiv påvirkning	KPMG er spesialisert på å håndtere samfunnsutfordringer knyttet til bekjempelse av hvitvasking og korrupsjon, cyberangrep, risiko for underbetaling og menneskerettighetsbrudd og andre utfordringer knyttet til sikkerhet, beredskap, samt arbeidslivs- og økonomisk kriminalitet. Våre tjenester på disse områdene kan skape positive effekter for samfunnet i stort.	Nedstrøms verdikjede	Kort, medium, lang
Korrupsjon og bestikkelser	Potensiell negativ påvirkning	Korrupsjon, bestikkelser og innsidehandel kan ha alvorlige konsekvenser for både enkeltpersoner og lokalsamfunn. Slike hendelser kan føre til økt sosial ulikhet, mistillit til offentlige institusjoner og økonomisk ustabilitet.	Egen virksomhet, nedstrøms verdikjede	Medium, lang

Korrupsjon og bestikkelser	Finansiell risiko	Risiko for korrupsjon og innsidehandel kan føre til bøter og svekket omdømme.	Egen virksomhet	Medium
Vern av varslere	Potensiell negativ påvirkning	Mangelfull beskyttelse av varslere kan undergrave tilliten til varslingsystemene, noe som kan føre til at ansatte nøler med å rapportere bekymringer. Dette kan resultere i et utrygt arbeidsmiljø.	Egen virksomhet	Medium, lang

KPMGs doble vesentlighetsanalyse

(IRO-1)

KPMG har gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse basert på ESRS-rammeverkets liste over emner og underemner for å identifisere selskapets vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (IRO). Arbeidet er utført gjennom en strukturert firestegsprosess:

1 Forstå

I første steg kartla vi KPMGs aktiviteter, verdikjede og relevante interessenter for å definere omfanget av analysen. Dette ga innsikt i hvilke deler av virksomheten som har reell eller potensiell påvirkning på klima, miljø, sosiale forhold og virksomhetsstyring.

2 Identifisere

I andre steg ble konkrete påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til KPMGs operasjoner og forretningsforbindelser identifisert. Målet var å utvikle en langliste over ESG-relaterte IROer. Vi gjennomførte intervjuer med totalt 15 interessenter, inkludert representanter fra KPMGs tjenesteområder, stabsfunksjoner, kunder og eksterne eksperter. Intervjuene fokuserte på hvordan interessentene opplever at KPMG påvirker eller påvirkes av ESG-temaer.

I tillegg til intervjuer gjennomførte vi analyser av 20 interne retningslinjer og rapporter, mediesøk, benchmarking mot konkurrenter og dialog med kollegaer ved andre europeiske KPMG-kontorer.

3 Vurdere

I tredje steg ble langlisten vurdert gjennom en systematisk scoring for å prioritere de mest vesentlige IROene. Vi vurderte påvirknings-vesentlighet basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet, samt finansiell vesentlighet basert på sannsynlighet og omfang av økonomisk effekt, i henhold til ESRS 1.

Alle IROer fikk en poengscore på en fempunktsskala. For potensielt negative menneskerettighetsrelaterte påvirkninger ble alvorlighetsgraden prioritert høyere enn sannsynligheten, i tråd med ESRS-rammeverket.

Vurderingene ble kvalitetssikret gjennom interne workshops med fagspesialister. Den kvantitative scoringen ble supplert med en overordnet kvalitativ vurdering, slik at kortlisten gir et riktig bilde av KPMGs vesentligste IROer.

4 Validere

I siste steg ble resultatene fra analysen validert. Det ble besluttet at IROer med en score høyere enn 3,5 skal regnes som vesentlige for KPMG. Den endelige listen over vesentlige IROer ble forankret og godkjent av KPMGs styre og nasjonale ledergruppe.

I etterkant av analysen har KPMG påbegynt arbeidet med å etablere prosesser for overvåking og oppfølging av IROene, inkludert relevante retningslinjer, tiltak og mål for hvert bærekraftstema.

Den doble vesentlighetsanalysen har dekket temaer innen klima og miljø, sosiale forhold og forretningsskikk. KPMG har imidlertid ikke gjennomført spesifikke analyser av klima- eller naturrisiko eller vurdert enkeltlokasjoner med tanke på spesifikke miljørelaterte IROer som forurensning, vannbruk eller sirkulærøkonomi. Klimarelaterte risikoer ble identifisert med et skille mellom fysiske risikoer og overgangsrisikoer, men ikke vurdert med scenariobaserte analyser.

KPMG oppdaterte i 2024 sin tidligere vesentlighetsanalyse, som var basert på GRI og utelukkende tok utgangspunkt i påvirkningsperspektivet. Den doble vesentlighetsanalysen vil fremover oppdateres årlig for å sikre at den til enhver tid reflekterer virksomhetens nåsituasjon.

KPMGs vesentlige bærekraftstema

Basert på KPMGs doble vesentlighetsanalyse inkluderer bærekraftsrapporten informasjon knyttet til følgende temaer: (IRO-2)

E1

**Klima-
forandringer**

S1

**Egne
ansatte**

S2

**Arbeidere i
verdikjeden**

G1

**Forretnings-
skikk**

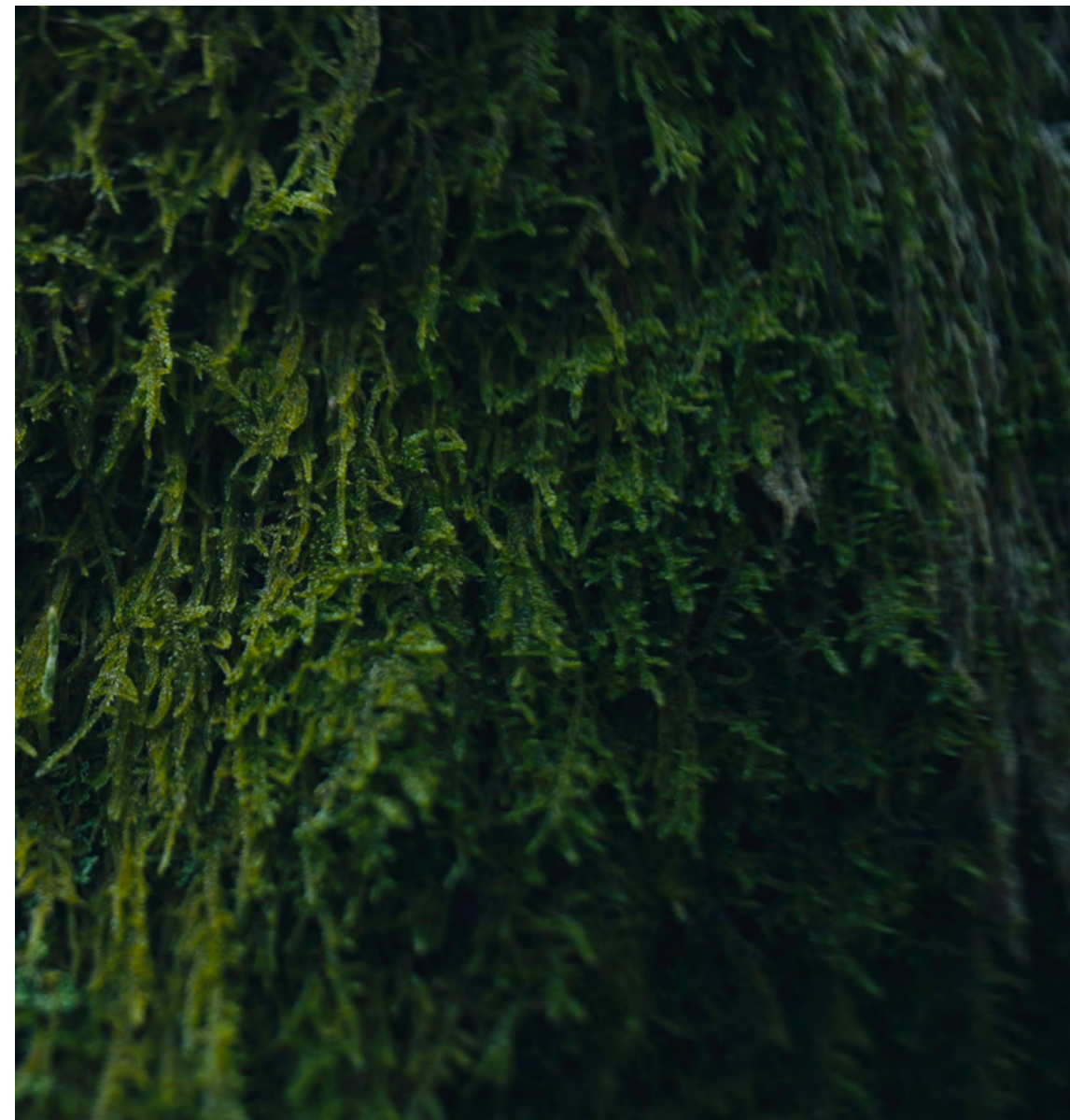
Disse temaene rapporteres fordi KPMG har identifisert vesentlige påvirkninger, risikoer eller muligheter ut fra enten påvirkningsperspektivet, det finansielle perspektivet eller begge deler.

For å avgjøre hvilke konkrete rapporteringskrav som skal inkluderes, har KPMG benyttet EFRAGs veiledning. Konklusjonen fremgår av tabellen under, som viser hvilke krav som anses vesentlige, samt hvor i rapporten disse er omtalt.

I tråd med ESRS 1 seksjon 3.2 har vi vurdert om de vesentlige rapporteringskravene muliggjør en korrekt og presis beskrivelse av våre påvirkninger, risikoer og muligheter.

Innenfor enkelte områder har vi derfor valgt å justere eller supplere informasjonskravene. For eksempel har vi under rapporteringskrav S1-15 (work-life balance) supplert med ytterligere informasjon utover kravet om foreldrepermisjon.

Vi har samtidig valgt å ikke rapportere på G1-6 (betalingspraksis), selv om vi har identifisert vesentlige risikoer knyttet til leverandøroppfølging. Dette skyldes at risikoen ikke handler om betalingspraksis, men om risikovurdering og oppfølging av leverandørenes miljømessige og sosiale forhold. Dette forholdet blir tilstrekkelig og presist beskrevet under G1-2.





Klima og miljø

Klimaendringene har store konsekvenser for mennesker og samfunn. Løsningen krever politiske tiltak og personlig ansvar, men også en betydelig innsats fra næringslivet. KPMG hjelper kunder med å navigere i nye reguleringer og rapporteringskrav knyttet til klima, natur og fornybar energi. Gjennom våre tjenester innen klimaomstilling, naturrisiko, sirkulære forretningsmodeller og fornybar energi er vi en pådriver for det grønne skiftet.

I bærekraftstrategien vår har vi forpliktet oss til å sette vitenskapsbaserte klimamål og redusere egne utslipp. Vi jobber for å minimere vår egen påvirkning på klima, ressursbruk og natur. Samtidig gir vi finansmarkedene, kunder og ledere tydelig og grundig informasjon om klimaendringers konsekvenser, og sikrer at våre kunders rapportering er etterprøvbart og riktig.

Klimaendringer

Overgangsplan for klimaomstilling (E1-1)

KPMG har per i dag ikke etablert en overgangsplan for klimatilpasning, og har derfor heller ikke spesifikke finansielle ressurser knyttet til OpEx eller CapEx innen dette området. I forbindelse med utarbeidelse av våre vitenskapsbaserte klimamål, utvikler vi en klimaomstillingsplan frem mot 2050 som involverer samarbeid med ansatte, leverandører, forretningsforbindelser og kunder. Overgangsplanen skal ferdigstilles i løpet av 2025.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (E1, SMB-3)	Bærekraftstema	Påvirkning, risiko eller mulighet	Beskrivelse	Verdikjede	Tids-horisont
	Klimaendringer	Faktisk negativ påvirkning	KPMG har en negativ påvirkning på klimaendringer gjennom direkte og indirekte klimagassutslipp knyttet til oppvarming av kontorer, elektrisitetsbruk, innkjøpte varer og tjenester og forretningsreiser.	Oppstrøms, egen virksomhet og nedstrøms	Kort
	Energiforbruk	Faktisk negativ påvirkning	Negativ påvirkning som følge av energiforbruk i bygg	Oppstrøms, nedstrøms	Medium, lang
	Klimatilpasning	Finansiell risiko	Mer ekstremvær kan føre til økte forsikringspremier eller leiekostnader. Det kan også skape forstyrrelser i samfunnene hvor KPMG operer, noe som kan resultere i inntektstap for selskapet.	Egen virksomhet	Lang
	Klimatilpasning	Finansiell risiko	Dersom KPMG ikke leverer høy kvalitet i rådgivning og revisjon knyttet til kundenes klimamål og omstillingsplaner, risikerer selskapet anklager om grønnvasking, tap av tillit og bortfall av potensielle inntekter.	Egen virksomhet	Medium, lang
	Klimatilpasning	Positiv påvirkning	Ved at KPMG leverer høy kvalitet i rådgivning og revisjon knyttet til kundenes klimamål, arbeid med klimarisiko og omstillingsplaner bidrar til tillit til kundenes arbeid med klima, redusert risiko for grønnvasking og langsiktig risikostyring blant våre kunder.	Egen virksomhet, nedstrøms verdikjede	Medium, lang

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (SBM-3)

KPMGs vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (IRO) knyttet til klima og miljø omfatter både vår egen virksomhet og vår verdikjede. Vi har identifisert klimaendringer, energiforbruk og klimatilpasninger som våre mest vesentlige temaer innen klima og miljø.

KPMG har en faktisk negativ påvirkning på klimaet gjennom egne utslipp fra kontorer, elektrisitetsbruk, innkjøpte varer og tjenester samt forretningsreiser, i tillegg til energiforbruk på KPMGs kontorer.

Klimatilpasning medfører finansiell risiko, både gjennom økte kostnader som følge av ekstremvær og potensielt tap av tillit og inntekter dersom selskapet ikke leverer høy kvalitet i bærekraftsrelaterte tjenester.

Samtidig ligger det en betydelig mulighet i å være en pålitelig rådgiver for kunders klimamål og arbeid for omstilling. Ved å sikre høy kvalitet i revisjon og rådgivning kan KPMG bidra til økt tillit, redusert grønnvaskingsrisiko og bedre risikostyring for kunder.



Retningslinjer (E1-2)

KPMG Norge følger KPMG Globals «Impact Plan» som utgangspunkt for vårt klimaarbeid. Vi har tilpasset relevante ambisjoner og mål fra den globale planen til norske forhold. I tillegg har KPMG Norge en egen miljøretningslinje som beskriver standardene for vårt miljøstyringssystem, inkluderer konkrete tiltak for å redusere selskapets miljøbelastning og legger føringer for en bedriftskultur preget av miljøhensyn. Retningslinjene gjelder for samtlige ansatte, danner grunnlag for valg av leverandører, og påvirker hvordan vi utvikler våre tjenester. Nasjonal ledergruppe har ansvar for og vedtar selskapets miljøpolicy.

KPMG Norge overholder Miljøfyrtårn-standarden ved alle kontorer, bortsett fra våre fem minste kontorer (Elverum, Larvik, Mo i Rana, Tynset og Ulsteinvik). Miljøfyrtårn stiller krav til blant annet energiforbruk, papirbruk, avfallshåndtering, resirkulering, reisevirksomhet og vannforbruk. Miljøpolicyen er utformet med hensyn til sentrale interessenter, særlig ansatte og leverandører, og er gjort tilgjengelig gjennom vårt intranett og på KPMGs nettsider.

Vår reisepolicy skal sikre at forretningsreiser utføres på en bærekraftig, effektiv og trygg måte. Policyen oppfordrer til digitale møter og bruk av miljøvennlige transportalternativer når fysiske møter er nødvendig. Målet er at minst 50 % av styre- og nasjonale ledermøter skal gjennomføres digitalt for å redusere klimagassutslipp. Reisepolicyen er et viktig virkemiddel for å fremme miljøvennlige reisevaner og redusere selskapets totale klimaavtrykk.



Tiltak (E1-3)

KPMG Norge har vært Miljøfyrtårn-sertifisert siden 2011. Miljøfyrtårn er en anerkjent sertifiseringsordning som dokumenterer virksomheters miljøinnsats. Gjennom Miljøfyrtårn rapporterer KPMG regelmessig på retningslinjer, mål og tiltak. I 2024 var over 11 000 virksomheter sertifisert gjennom ordningen.

Selskapet har per i dag ingen egen ressurs dedikert kun til klimaarbeid. I stedet fordeles oppgavene mellom sentrale medlemmer i nasjonal ledergruppe, med CTO og HR som sentrale aktører. Dette støttes av interne fageksperter som blant annet bistår med utarbeidelsen av KPMGs klimaregnskap.

Tabellen nedenfor viser sentrale klimatiltak som er iverksatt i løpet av året, samt tiltak som er planlagt fremover. Innen utgangen av 2025 skal vi utarbeide en detaljert handlingsplan for utslippsreduksjon og minimering av vår miljøpåvirkning, i tråd med MDR-A kravene i ESRs. Planen vil dekke omfang (inkludert oppstrøms og nedstrøms verdikjede, geografi og berørte interessenter), tidshorisont og forventede resultater av tiltakene.

Tiltak for utslippsreduksjon og redusert miljøpåvirkning

Gjennom vårt miljøstyringssystem har KPMG implementert spesifikke tiltak for å adressere de mest betydelige miljøaspektene for vår virksomhet. Disse tiltakene er en integrert del av KPMGs prosess for kontinuerlig forbedring og miljømessig ansvar. Nedenfor følger noen eksempler på disse tiltakene:

Avfallshåndtering	- Implementering av returordninger for papir, batterier og elektronisk avfall. - Innsamling og korrekt behandling av elektronisk og elektrisk avfall (EE-avfall). - Gjenbruk og/eller reparasjon av kontormøbler, samt resirkulering eller videresalg/kjøp av brukte møbler.
Redusert forbruk	- Elektronisk behandling av fakturaer for å redusere papirforbruket. - Bruk av elektronisk kursmateriell utelukkende. - Utsendelse av elektroniske julekort. - Innføring av smarte utskriftsløsninger på alle kopimaskiner og skrivere. - Automatisk avstenging av lys annenhver time etter ordinær arbeidstid for å spare energi. - Gjennomføring av miljømessig due diligence ved innkjøp.
Redusert reiseaktivitet	- Innføring av en streng reisepolicy som prioriterer digitale møter for interne sammenkomster. - Økt bruk av tele-, web- og videokonferanser og kontinuerlige oppdateringer av relevant utstyr og fasiliteter. - Tilby flere nettbaserte opplæringskurs. - Oppfordring til ansatte om å benytte offentlig transport til og fra jobb, samt tilrettelegging med sykkelparkering og dusjfasiliteter.
Nytt hovedkontor	- Vi har valgt et rehabiliteringsprosjekt som er mer miljøvennlig enn et nybygg. - Sentral beliggenhet for enkel tilgang med offentlig transport. - Flyttebyrå med fokus på miljørapportering og bruk av elektriske biler. - Kontormøbler fra tidligere kontor gjenbrukes så langt det lar seg gjøre både til nytt hovedkontor og til andre KPMG kontorer. - For nye møbler har vi inngått en nasjonal avtale med en bærekraftsprisvinnende leverandør som leverer miljørapport. Vi prioriterer norsk og nordisk design/produksjon for god kontroll på næringskjeden og kort transport. - Ny kantine vil ha fokus på matsvinn, allergivennlige alternativer og vegetarretter.
Klimamål	KPMG skal sette seg vitenskapsbaserte klimamål i tråd med SBTi i løpet av FY2025.
Klimamål	KPMG skal vurdere å gå over til en systembasert løsning for klimaregnskap for FY2025.

Mål

KPMG Norge erkjenner vårt ansvar for å redusere virksomhetens klimaavtrykk. Vi arbeider aktivt med å etablere egne mål for utslippsreduksjon og klimatilpasning, med mål om å fullføre dette arbeidet innen utgangen av 2025.

Klimamål (E1-4)

KPMG Global har allerede etablert vitenskapsbaserte klimamål, og KPMG Norge har støttet opp om disse siden 2019. Vi er nå i gang med å utvikle egne klimamål, som skal sendes inn til Science Based Targets Initiative (SBTi) med forventet godkjenning i løpet av 2025.

Beslutningen om å etablere egne SBTi-godkjente mål innebærer en viktig strategisk endring i KPMGs klimaarbeid. Vårt hovedfokus flyttes fra kompensasjon

av klimagassutslipp gjennom eksterne tiltak, til direkte reduksjon av utslipp fra egen drift og indirekte reduksjoner gjennom hele verdikjeden.

Investeringer i eksterne prosjekter og tiltak utenfor egen verdikjede vil fortsatt bli videreført, men vil ikke lenger inngå i beregningen av vår karbonkompensasjon. Disse investeringene vil vurderes som tilleggstiltak, uavhengig av vår overordnede net-zero-strategi.

Energiforbruk og energimiks (E1-5)

Tabellen viser energiforbruk og energimiks knyttet til KPMGs direkte (Scope 1) og indirekte (Scope 2) utslipp. Beregningene er basert på lokasjonsbaserte faktorer.

Energiforbruk og energimiks	Mengde (MWh)	Prosent av total forbruk
Energiforbruk fra fossile kilder	177	3.05 %
Energiforbruk fra kjernefysiske kilder	72	1.24 %
Energiforbruk fra fornybare kilder	5576	95.71 %
– Brenselsforbruk fornybare kilder	0	
– Innkjøpt elektrisitet, varme, damp og kjøling	5576	
– Egenprodusert fornybar energi	0	

KPMGs klimaregnskap

(E1-6)

KPMG utarbeider årlig klimaregnskap som dekker selskapets finansielle år (1. oktober – 30. september). Klimaregnskapet inkluderer alle relevante aktiviteter innenfor scope 1, 2 og 3, og følger standardene i GHG-protokollen (Greenhouse Gas Protocol). Rapporteringen omfatter samtlige klimagasser definert i Kyoto-protokollen.

Utslippene er allokert ved bruk av IFRS’ veiledning basert på prinsippet om finansiell kontroll, samt IFRS sine regler relatert til leasing. KPMG er ikke underlagt ordningen for kvotepliktige utslipp.

For å sikre en komplett oversikt har KPMG gjennomført en screening av alle kategorier i scope 3 for å avdekke eventuelle utslippsaktiviteter. Tomme felter i årets klimaregnskap indikerer kategorier hvor KPMG ikke har utslippsrelevante aktiviteter.

	Retrospektivt				Milepæler og målår			
	2023	2023	2024	%N / N-1	2025	2030	2050	Årlig %-mål / basisår
Klimagassutslipp Scope 1								
Scope 1	5.87	5.87	6.81	16 %				
Prosentdel av klimagassutslipp innenfor scope 1 fra regulerte ordninger for handel med utslippskvoter (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Klimagassutslipp Scope 2								
Lokasjonsbasert	80.74	80.74	77.19	-4 %				
Markedsbasert	1736.66	1736.66	878.85	-49 %				
Klimagassutslipp Scope 3								
Total scope 3 utslipp	1 196.17	1 196.17	4 460.65	273 %				
1. Kjøpte varer og tjenester	3.96	3.96	1 546.44	38 951 %				
Underkategori: cloud computing and data center services	Ingen data	Ingen data	15.44					
2. Kapitalvarer	Ingen data	Ingen data	103.67					
3. Brensel og energirelaterte aktiviteter	Ingen data	Ingen data	86.60					
4. Oppstrøms transport og distribusjon	N/A	N/A	29.32					
5. Avfall generert under drift	18.06	18.06	0.65	-96 %				
6. Forretningsreiser	1 174.08	1 174.08	2031.00	73 %				
7. Pendling for ansatte	Ingen data	Ingen data	577.21					
8. Oppstrøms leide eiendeler	Ingen data	Ingen data	70.35					
9. Nedstrøms transport	N/A	N/A	N/A					
10. Bearbeiding av solgte produkter	N/A	N/A	N/A					
11. Bruk av solgte produkter	N/A	N/A	N/A					
12. Behandling av kasserte solgte ptodukter	N/A	N/A	N/A					
13. Nedstrøms leide eiendeler	N/A	N/A	N/A					
14. Franchise	N/A	N/A	N/A					
15. Investeringer	N/A	N/A	N/A					

Oppsummering av klimaregnskapet

KPMG Holding omfattes av CSRD-krav fra 2025, med krav om klimamål og omstillingsplan fra FY26. Som en konsekvens er utslipp fra KPMG Law utelatt allerede fra årets klimaregnskap (FY24). Fordi klimaarbeidet i KPMG Norge følges opp samlet på tvers av selskaper, er det utfordrende å skille utslippene. Derfor er scope 3-utslipp relatert til KPMG Law beregnet og utelatt basert på antall ansatte, noe som gjelder kategoriene 1, 2, 4, 6 og 7.

For FY24 hadde KPMG et samlet utslipp på 4 545 tonn CO₂-ekvivalenter (scope 1, 2 og 3), en økning på ca. 254 prosent fra FY23. Økningen skyldes hovedsakelig at KPMG i år for første gang har inkludert alle relevante scope 3-utslipp og gjennomført en mer detaljert kartlegging.

Scope 1 og 2

Data for scope 1 og 2 samles inn fra KPMGs kontorer og konsolideres manuelt, noe som innebærer risiko for menneskelige feil. Beregningene er basert på utslippsfaktorer fra NVE, Norsk Energi, DEFRA og Norsk Fjernvarmes CO₂-kalkulator.

Scope 1:

Utslippene i scope 1 kommer utelukkende fra naturgass ved ett kontor på Vestlandet.

Årets naturgassforbruk var 2 998 Sm³, en økning fra fjorårets korrigerte forbruk på 2 589 Sm³.

Scope 2:

Scope 2 omfatter utslipp knyttet til energiforbruk (strøm, fjernvarme og kjøling) ved kontorene. Beregningene viser både lokasjonsbaserte og markedsbaserte utslipp. Lokasjonsbaserte utslipp bruker nasjonal energimiks, mens markedsbaserte utslipp justeres for opprinnelsesgarantier. I FY24 hadde fem av våre kontorer opprinnelsesgarantier, totalt 2 479 MWh.

Reduksjonen i lokasjonsbaserte scope 2-utslipp skyldes en lavere nasjonal utslippsfaktor, selv om energiforbruket økte fra 4 880 MWh til 5 791 MWh. Markedsbaserte utslipp viser en betydelig reduksjon fordi opprinnelsesgarantiene, som tidligere ikke ble inkludert, nå er hensyntatt.

Scope 3:

Scope 3-beregningene bygger på både økonomiske transaksjonsdata (spenddata) og aktivitetsdata. For å sikre at alle utslipp inkluderes, ble de største postene samlet inn detaljert, mens mindre poster ble aggregert:

Kategori 1 (Innkjøpte varer og tjenester):

Beregningene ble gjort med spenddata, der begrenset tilgjengelighet av detaljerte utslippsfaktorer gjorde det nødvendig å benytte forenklete estimater. I FY2023 var kun papir inkludert, mens årets klimaregnskap inkluderer alle innkjøpte varer og tjenester, noe som forklarer utslippsøkningen.

Kategori 2 (Kapitalvarer):

Data ble behandlet tilsvarende som kategori 1, basert på spenddata, økonomiske grupperinger og aggregert beregning.

Kategori 3 (Drivstoff- og energirelaterte utslipp):

Ingen antagelser er gjort, men små unøyaktigheter kan forekomme grunnet manuell innsamling. Utslippsfaktorene brukt er generiske, ikke spesifikke for norske forhold.

Kategori 4 (Oppstrøms transport):

På grunn av manglende spesifikke data ble det antatt at 3 % av totale innkjøpskostnader representerer transportrelaterte utslipp.

Kategori 5 (Avfall):

Avfall fra kontorene estimeres basert på to ukers årlige målinger og oppskalering etter kvadratmeterareal, spesielt på Oslokontoret. Utslippsreduksjonen i årets regnskap skyldes korrigerte utslippsfaktorer fra DEFRA. Avfallsmengden for FY2024 var 102 044 kg, mot 116 333 kg i 2023.

Kategori 6 (Forretningsreiser):

Selv om policyen krever bruk av Egencia for reisebestillinger, etterleves ikke dette alltid, noe som innebærer manuell datainnsamling og risiko for feil. Innsamlede data for flyreiser var mer omfattende i FY2024, noe som forbedret kvaliteten og presisjonen av rapporteringen sammenlignet med året før.

Kategori 7 (Pendling):

Pendlerutslippene ble estimert basert på en spørreundersøkelse besvart av ca. halvparten av medarbeiderne, og deretter ekstrapolert til resten av organisasjonen.

Kategori 8 (Oppstrøms leasede eiendeler):

Utslippene stammer fra ansatte med firmabil, hvor utslippet er beregnet ut fra maksimal tillatt kjørelengde i leasingavtalene. Dette kan føre til overestimerte utslipp siden faktisk kjørelengde ikke registreres nøyaktig.

GHG-intensitet

Tabellen viser KPMGs klimagassintensitet beregnet som totale utslipp per million kroner nettoinntekt, basert på både lokasjonsbaserte og markedsbaserte utslipp. Som forklart i kapittelet om klimaregnskap, er årets og fjorårets tall ikke direkte sammenlignbare grunnet endringer i beregningsmetode og inkludering av flere scope 3-kategorier.

For FY24 var den lokasjonsbaserte GHG-intensiteten på 1,38 tonn CO₂e per million kroner nettoinntekt.

Klimagassintensitet per nettoinntekt	Sammenligning	N	%N/N-1
Samlede klimagass-utslipp (lokasjonsbaserte) per nettoinntekt (tonn CO2-ekvivalenter/pengeenhet)	0,000000451	0,000001384	207 %
Samlede klimagass-utslipp (lokasjonsbaserte) per nettoinntekt (tonn CO2-ekvivalenter/pengeenhet)	0,000001032	0,000001628	58 %



Karbonkreditter for bevaring av skog

(E1-7)

KPMG har siden 2023 støttet Fossagrim-prosjektet gjennom kjøp av karbonkreditter, med formål om å bevare skog i Kvistaul-området i Åmotsdal, Seljord. Gjennom prosjektet mottar skogeierne økonomisk kompensasjon fra KPMG og Gjensidige, slik at skogen, som opprinnelig var planlagt hogget i januar 2024, i stedet kan bevares urørt. Eierne har forpliktet seg til kontraktsmessige begrensninger på hogst både innen Kvistaul-området og andre områder, utover ordinære restriksjoner.

Gjennom dette initiativet bidrar KPMG til å bevare totalt 47 dekar skog, med en estimert karbonbinding på 187 tonn CO₂-ekvivalenter (CO₂e) årlig. Totalt omfatter Fossagrimprosjektet 951 dekar skog, med en forventet karbonbinding på 3 807 tonn CO₂e over en 30-års periode. Fjorårets rapport oppga feilaktig tallet 187 tonn over hele perioden; denne feilen er nå korrigert.



Metode

Karbonbindingen beregnes ved bruk av Heureka-modellering og «discounted ton-year accounting», metoder som sikrer nøyaktige og pålitelige klimaberegninger. Fossagrim jobber dessuten mot å oppnå ISO 14064-2 sertifisering, som ytterligere vil kvalitetssikre prosjektets dokumentasjon og resultater.

Fossagrims etterlevelse av ICVCMs karbonprinsipper

Fossagrim følger The Integrity Council for the Voluntary Carbon Markets (ICVCM) sine ti karbonprinsipper. Disse er fordelt på tre hovedkategorier:

A. Styring

1. Effektiv styring: Programmet skal sikre god styring, transparens, ansvarlighet, kontinuerlig forbedring og høy kvalitet på karbonkreditter.
2. Sporing: Programmet skal benytte et tydelig register som unikt identifiserer, registrerer og sporer karbonkreditter, slik at transaksjoner kan spores sikkert.
3. Transparens: Programmet skal sikre offentlig tilgang til detaljert og transparent informasjon om alle karbonreduserende aktiviteter.
4. Uavhengig validering og verifikasjon: Programmet krever uavhengig tredjeparts validering og verifikasjon av tiltakene for utslippsreduksjon.

B. Utslippspåvirkning

1. Tilleggseffekt: Utslippsreduksjoner eller karbonfjerning skal være tilleggseffekter som ellers ikke ville funnet sted uten inntekter fra karbonkreditter.
2. Varighet: Reduksjoner eller karbonbinding skal være permanente, eller risiko for reversering skal håndteres gjennom kompenserende tiltak.
3. Robust kvantifisering: Utslippsreduksjoner eller karbonbinding skal måles pålitelig, basert på konservative og vitenskapelige metoder.
4. Ingen dobbelttelling: Utslippsreduksjoner eller karbonbindinger skal ikke telles mer enn én gang mot ulike klimamål eller forpliktelser.

C. Bærekraftig utvikling

1. Bærekraftige fordeler og sikkerhetsmekanismer: Programmet skal sikre at karbonreduserende tiltak følger anerkjente beste praksiser innen sosial og miljømessig bærekraft, med tydelige retningslinjer og forventninger.
2. Bidrag til netto null: Karbontiltakene skal unngå å støtte teknologier eller praksiser som låser virksomheten fast i høye klimagassutslipp. Fossagrim oppfyller dette ved å verdsette skogsområder utover tømmerverdi, og ved å fremme deres potensial for karbonbinding og positiv naturpåvirkning som biologisk mangfold og regulering av vann og jord. Dette gjør at familier kan bevare skogsområder med grantrær eldre enn 140 år, som fortsetter å fungere som karbonlagre over tid.





Sosiale forhold

Vi er en menneskesentrert virksomhet, og det er verdiene våre som ligger til grunn for hvem vi er og hvordan det er å jobbe hos oss. Vi lykkes best dersom vi utvikler de beste talentene, og vi ser på erfarings- og kompetansemangfold som en strategisk fordel.

Ved å samle individer med forskjellig bakgrunn, erfaringer og talenter, kan vi utfordre etablerte sannheter og oppdage nye muligheter. Dette gagnar ikke bare vår egen organisasjon, men også våre kunder, lokalsamfunn og miljøet. Mangfold bringer ulike perspektiver, som igjen driver innovasjon og skaper mer robuste løsninger. En kultur og et arbeidsmiljø der kollegene våre trives, er en forutsetning for å kunne

levere tjenester på det høye nivået kundene våre forventer. Når de beste menneskene velger oss for å bygge sin karriere, og utfører sitt arbeid med høy kvalitet og etterrettelighet, kan vi skape positive ringvirkninger for våre kunder, våre kolleger, våre lokalsamfunn og mennesker i vår leverandørkjede.

KPMGs virksomhet har påvirkning på mennesker, enten det gjelder våre ansatte, mennesker i leverandørkjeden, eller mennesker vi samarbeider med gjennom våre kunder og forretningspartnere. Vi forplikter oss til å sørge for at vår innvirkning er positiv. Dette arbeidet avsluttes aldri, men vil være konstant pågående ved at vi systematisk leter etter måter å forbedre og bedre forstå våre påvirkninger.

Egen arbeidsstyrke

Motiverte medarbeidere er kjernen i KPMGs strategi. For å tiltrekke og beholde riktig kompetanse legger vi stor vekt på å skape et inspirerende og engasjerende arbeidsmiljø, preget av fleksibilitet og attraktive arbeidsvilkår. Våre ansatte skal oppleve frihet til å trives, vokse og lykkes i jobben og karrieren. Gjennom tett samarbeid og kunnskapsdeling på tvers av selskapet skaper vi meningsfulle arbeidsoppgaver, som utgjør en forskjell for kundene og samfunnet. I KPMG er det rom for ulike erfaringer, tankesett og personligheter – og vi ønsker at alle skal føle seg trygge på å være seg selv. Mangfoldet gjør oss bedre rustet til å møte fremtidige utfordringer og utvikle innovative løsninger sammen med kundene våre.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (S1, SMB-3)	Bærekraftstema	Påvirkning, risiko eller mulighet	Beskrivelse	Verdikjede	Tidshorisont
	Opplæring og kompetanse-utvikling	Faktisk positiv påvirkning	KPMG har en positiv påvirkning på arbeidsstyrken gjennom brede tilbud for videreutdanning og kompetanseheving, både på et teoretisk og praktisk nivå.	Egen virksomhet	Medium
	Arbeidsmiljø	Faktisk positiv påvirkning	KPMG arrangerer flere sosiale sammenkomster for ansatte som bidrar til sosialt nettverk og nye relasjoner.	Egen virksomhet	Kort
	Arbeidsvilkår	Faktisk negativ påvirkning	Perioder med stor arbeidsmengde kan føre til økt stress, utbrenthet blant ansatte, høyere fravær og en negativ effekt på balansen mellom arbeid og fritid.	Egen virksomhet	Kort
	Likestilling mellom kjønnene	Potensiell negativ påvirkning	Underrepresentasjon av kvinnelige partnere og risikoen for forskjellsbehandling i bonusordninger for kvinner og menn kan ha en negativ påvirkning på de ansattes opplevelse av å ha like muligheter.	Egen virksomhet	Kort
	Mangfold	Finansiell risiko	Om KPMG ikke imøtekommer markedets forventninger til mangfold og inkludering kan selskapet tape anbudsprosesser og få utfordringer med rekruttering av nye ansatte.	Egen virksomhet	Medium
	Mangfold	Finansiell mulighet	En systematisk tilnærming til mangfold og inkludering kan styrke KPMGs evne til å løse komplekse problemstillinger som krever ulike perspektiver og innfallsvinkler.	Egen virksomhet	Medium, lang
	Opplæring og kompetanse-utvikling	Finansiell mulighet	Et sterkt fokus på kompetanseheving kan øke KPMGs langsiktige inntekter og konkurranseevne. Ved å posisjonere seg som en arbeidsgiver som tilbyr gode karrieremuligheter, blir det enklere å rekruttere og beholde talenter.	Egen virksomhet	Medium

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til egen arbeidsstyrke (SBM-3)

KPMGs vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til egen arbeidsstyrke omfatter selskapets egne ansatte, inkludert revisorer, rådgivere og administrativt personell ansatt i KPMG Norge. Innenfor vår virksomhetskontekst er det ikke identifisert risiko knyttet til tvangsarbeid eller barnearbeid. Våre identifiserte påvirkninger, risikoer og muligheter er derimot relatert til bransje- og virksomhetsspesifikke utfordringer innen arbeidstid, likestilling, mangfold og karriereutvikling.

De positive påvirkningene KPMG bidrar med, kommer gjennom investeringer i et godt sosialt arbeidsmiljø samt kompetanseheving og videreutdanning for ansatte. Vår suksess bygger på dyktige medarbeidere som skaper verdi for kundene. Derfor satser vi aktivt på våre medarbeideres trivsel, karriere og faglige utvikling.

De negative påvirkningene er typiske utfordringer i vår virksomhet og bransje og skyldes derfor ikke enkeltstående hendelser. KPMGs avhengighet av en solid arbeidsstyrke med høy arbeidsevne og kompetanse innebærer også finansielle risikoer og muligheter. Våre positive tiltak styrker selskapets attraktivitet som arbeidsgiver, noe som hjelper oss å beholde eksisterende talenter og tiltrekke nye. Samtidig ser vi at manglende likestilling kan medføre økte finansielle og omdømmemessige risikoer på grunn av økende forventninger fra både ansatte og kunder.

Disse vesentlige påvirkningene er tett knyttet til vår strategi og forretningsmodell, som fokuserer på kundedrevet arbeid og tjenester rettet mot store kunder med omfattende behov. Et sterkt kundefokus kan tidvis medføre høy og uforutsigbar arbeidsbelastning for våre medarbeidere. Arbeidsmengden styres i stor grad av kundenes behov, korte tidsfrister og prosjektleveranser. Det er viktig å balansere kundenes forventninger med hensynet til medarbeidernes arbeidstid og privatliv. En særlig utfordring er revisjonssesongen og årsoppgjøret, som innebærer økt arbeidsmengde innenfor korte perioder hvert år.



Retningslinjer

(S1-1)

KPMG har etablert tydelige retningslinjer for å håndtere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til egen arbeidsstyrke. De viktigste retningslinjene er vår **Code of Conduct**, **IDE-policy** (Inclusion, Diversity and Equity), **HMS-policy** og vårt systematiske arbeid med **Performance Development**.

Code of Conduct

KPMGs globale Code of Conduct (CoC) definerer standardene for etisk atferd som gjelder alle ansatte. Den tydeliggjør hva det innebærer å arbeide i KPMG og understreker vårt individuelle og felles ansvar for å opptre i tråd med verdiene **Integrity, Excellence, Courage, Together, For Better**. I KPMG Norge har Risk Management Partner og Head of People & Culture ansvaret for å implementere og følge opp retningslinjene i praksis.

IDE-policy

Vår IDE-policy definerer KPMGs forpliktelser til å fremme inkludering, mangfold og

likeverd gjennom hele ansettelsesforløpet. Policyen innebærer en systematisk og målrettet innsats mot enhver form for trakassering eller diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjoner knyttet til fødsel eller adopsjon, omsorgsansvar, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige egenskaper. KPMG arbeider aktivt med inkludering og anti-diskrimineringsarbeid gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), som er nærmere beskrevet i vår ARP-rapport. Nasjonal ledergruppe er ansvarlig for implementering og oppfølging av IDE-policyen.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

KPMGs HMS-policy sikrer en systematisk tilnærming til helse, miljø og sikkerhet, med mål om å skape et sunt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. HMS integreres i relevante arbeidsprosesser, og innsatsen retter seg spesielt mot forebygging av sykefravær, skader, belastningsplager og

stressrelaterte helseutfordringer. Våre primære yrkesrelaterte helserisikoer knytter seg til psykososiale faktorer og belastningsskader som muskel- og skjelettplager. Head of People & Culture har ansvar for implementering og oppfølging av HMS-policyen, i tett samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og verneombudene.

KPMG er også forpliktet til **UN Global Compact**, og rapporterer årlig vår fremgang («Communication on Progress») innen blant annet menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Performance Development (PD)

KPMG arbeider aktivt for en kultur preget av kontinuerlig læring og faglig utvikling. Gjennom Performance Development legger vi til rette for at hver medarbeider kan nå sine ambisjoner og utvikle nødvendig kompetanse. PD er en strukturert medarbeiderutviklingsprosess som følger et årshjul med tydelige milepæler.

Proessen starter med målsetting og utforming av en individuell karriereplan, og inkluderer regelmessige tilbakemeldinger på måloppnåelse, atferd, faglig kvalitet og karriereprogresjon. Den årlige evalueringen utgjør grunnlaget for belønning og anerkjennelse.

Vi oppfordrer også ledere og medarbeidere til å gjennomføre jevnlig samtaler utenom den faste PD-proessen. Disse samtalene åpner for løpende tilbakemeldinger, justeringer av mål og dialog om andre relevante temaer. For å støtte denne prosessen er det utarbeidet veiledninger og støttmateriell, tilgjengelig på vårt intranett og formidlet gjennom ulike interne fora.

Involvering og dialog med ansatte

(S1-2)

KPMG prioriterer aktiv dialog og involvering av ansatte gjennom flere etablerte kanaler og initiativer:

Sounding Board

Sounding Board fungerer som et talerør for medarbeiderne og består av representanter på tvers av avdelinger og stillingsnivåer. Gjennom gruppen mottar ledelsen innspill, forslag til forbedringer, perspektiver på strategiske beslutninger og tilbakemeldinger på nye initiativer. I tillegg sikrer jevnlige allmøter og KPMG Live-sendinger løpende kommunikasjon med alle ansatte.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU har ansvar for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i KPMG. Utvalget består av like mange representanter fra ansatte og ledelse, i tillegg til hovedverneombudet. AMU møtes kvartalsvis, eller oftere ved behov, og følger aktivt opp områder som arbeidstid, overtidsbruk, sykefravær, turnover, skader og ulykker.

Utvalget deltar også i kartlegginger av arbeidsmiljø, utvikler handlingsplaner og gir anbefalinger om prioritering av HMS-tiltak.

Global People Survey (GPS)

Hvert år gjennomfører KPMG en anonym medarbeiderundersøkelse (Global People Survey) for å innhente tilbakemeldinger og måle medarbeidertilfredshet. Undersøkelsen gir verdifull innsikt i organisasjonens styrker og forbedringsområder innen temaer som mangfold, tillit, kompetanseutvikling og jobbengasjement. I 2024 oppnådde vi en høy svarprosent på 85 %.

Resultatene danner grunnlag for konkrete tiltak i alle forretningsområder. Gjennom workshops og målrettede tiltaksplaner sikres grundig og langsiktig oppfølging. People & Culture (HR-avdelingen) samarbeider tett med de ulike avdelingene for å sikre systematisk oppfølging av resultatene.

Øvrige undersøkelser

KPMG gjennomfører også flere supplerende undersøkelser som gir ansatte mulighet til å gi innspill og bidra til videre utvikling

av organisasjonen. Disse inkluderer blant annet onboardingundersøkelser, pulsundersøkelser, exit-undersøkelser og evalueringer av kurs og opplæringstiltak. Det er også gjennomført undersøkelser knyttet til mangfold og etterlevelse av etiske retningslinjer. Resultatene brukes aktivt i arbeidet med tiltak og handlingsplaner, og inngår som en naturlig del av KPMGs kontinuerlige forbedringsarbeid.

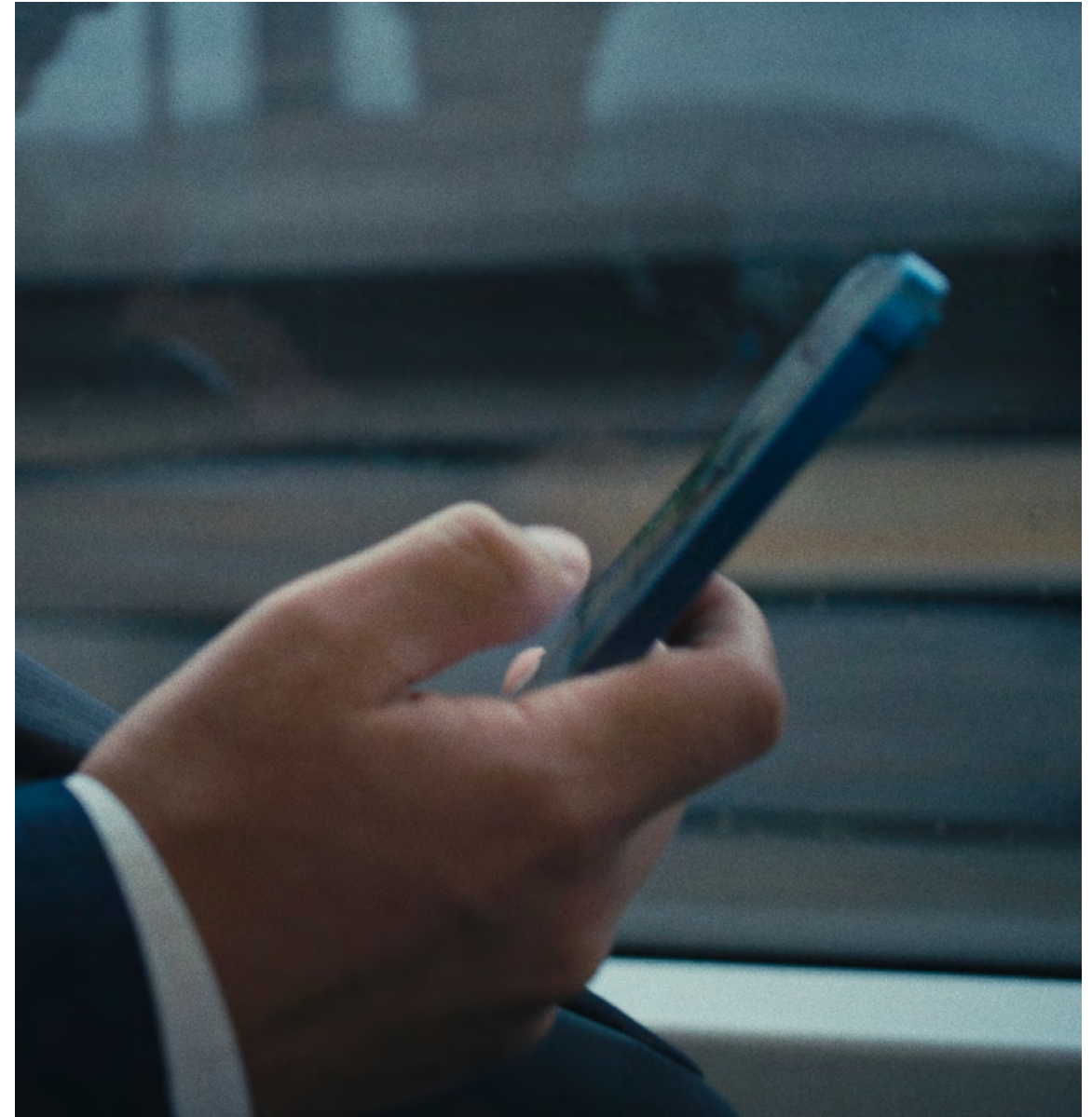
Varslingskanal

(S1-3)

KPMG har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Alle ansatte oppfordres til å varsle om hendelser som oppleves som ubehagelige, eller som bryter med lovgivning og KPMGs etiske retningslinjer (Code of Conduct). Våre varslingsrutiner og -kanaler er tilgjengelige for alle ansatte via intranettet, og gjelder både faste ansatte og innleid personell.

Ansatte kan varsle til nærmeste leder, HR Business Partner, Head of People & Culture, Risk Management Partner, verneombud eller hovedverneombud. Varsling kan gjøres anonymt. I tillegg tilbyr vi en ekstern, uavhengig varslingskanal gjennom KPMG international hotline. Denne administreres av en uavhengig tredjepart og kan benyttes om en foretrekker dette fremfor interne kanaler. De ansatte har også mulighet til å varsle direkte til KPMGs varslingsombud i Bull & Co Advokatfirma AS.

Varsler håndteres i henhold til prinsipper for god saksbehandling. Dette innebærer at varslers identitet beskyttes, at saken behandles konfidensielt, at saksbehandler ikke skal ha personlige interesser i saken, og at den som anklages får anledning til å redegjøre for sin versjon. Varslere beskyttes også mot gjengjeldelse i henhold til arbeidsmiljøloven. Alle varsler behandles av disiplinærkomiteen og dokumenteres med informasjon om eventuelle iverksatte tiltak. Styret mottar årlig en rapport om varslingssaker og resultatene av disse.



Tiltak

(S1-4)

KPMG har etablerte prosesser for å følge opp ansatte gjennom People & Culture (HR-avdelingen). HR arbeider systematisk med aktiviteter knyttet til mangfold, inkludering og kompetanseutvikling, som en integrert del av årshjulet. Basert på våre identifiserte vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (IROer), ser vi behov for å styrke og konkretisere arbeidet ytterligere. Vi vil øke innsatsen for å redusere negative påvirkninger og finansielle risikoer, og styrke våre muligheter.

Som en del av dette arbeidet har KPMG begynt etableringen av en bærekraftsgruppe, som vil få ansvar for å operasjonalisere selskapets bærekraftstrategi. Forankring av tiltak og mål knyttet til egen arbeidsstyrke vil være prioritert, og gruppen vil samarbeide tett med People & Culture.

I løpet av rapporteringsåret har KPMG prioritert tre hovedområder med konkrete tiltak:

Arbeidsvilkår – arbeidsmengde og overtid

For å redusere negativ påvirkning knyttet til arbeidsmengde og overtid, har vi implementert en tydelig overtidsguide, innført systematisk oppfølging av overtidsbruk på tvers av alle forretningsområder og styrket ressursstyringen for å håndtere arbeidsbelastningen proaktivt. Særlig fokus gis til revisjonsteam under årsoppgjøret. Tidshorisont for disse tiltakene er satt til 30.09.2025.

Mangfold – forventninger til IDE-arbeidet

For å minimere finansiell risiko knyttet til mangfold og økende forventninger fra ansatte og kunder, styrker vi oppfølgingen av vårt systematiske IDE-arbeid i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Vi arbeider også med å utvikle og måle flere relevante KPI-er innen mangfold, samt tydeliggjøre vårt IDE-arbeid eksternt og i

tilbudsprosesser. Tidshorisonten for disse tiltakene er satt til 30.09.2026.

Kompetanseutvikling – karrieremuligheter

Vi ser en betydelig mulighet i å styrke ansattes kompetanse og karrieremuligheter. For å realisere denne muligheten har vi gjennomført workshops med ansatte om karriereplanlegging og utvikling, videreført kompetansetiltak innen ESG, teknologi og AI, samt styrket lederutviklingsprogrammene for å utvikle bedre lederegenskaper. Tidshorisonten for disse tiltakene er satt til 30.09.2026.

For mer detaljert informasjon om risikovurderinger, tiltak og status på tiltak knyttet til vårt arbeid for å hindre diskriminering og fremme mangfold og likestilling, se [KPMGs ARP-rapport](#).

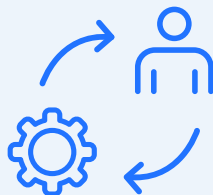
Mål

(S1-5)

KPMG har satt tydelige mål for arbeidet med å håndtere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til egne ansatte. Spesielt prioriteres oppfølging av arbeidsmengde og overtidbruk, samt innsatsen for kompetanseutvikling, mangfold og likestilling. Målene er definert på bakgrunn av innsikt fra vår årlige medarbeiderundersøkelse og utviklet i samarbeid med HR-driftsgrupper og ansvarlige for «people-prosesser» i hver avdeling. People & Culture (HR-avdelingen) følger opp målene gjennom workshops og tiltaksplaner, og evaluerer regelmessig fremdriften i tett samarbeid med avdelingene.

Målene våre for 2025 er illustrert til høyre.

Arbeidsmengde og overtid



Flytte **20 %** av arbeidsmengden knyttet til årsoppgjøret i revisjon fra vår til høst.

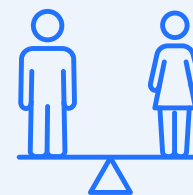


Ingen brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtidarbeid.

Mangfold og likestilling



30 % kvinnelige partnere innen 2030.



Kjønnsbalanse på minst **40/60** på alle stillingsnivåer.

Opplæring og kompetanseutvikling



Alle ansatte skal gjennomføre den årlige **Performance Development-prosessen**.



Alle ledere i alle forretningsområder skal gjennomføre **grunnopplæring i coaching**

(«Coaching Fundamentals»)

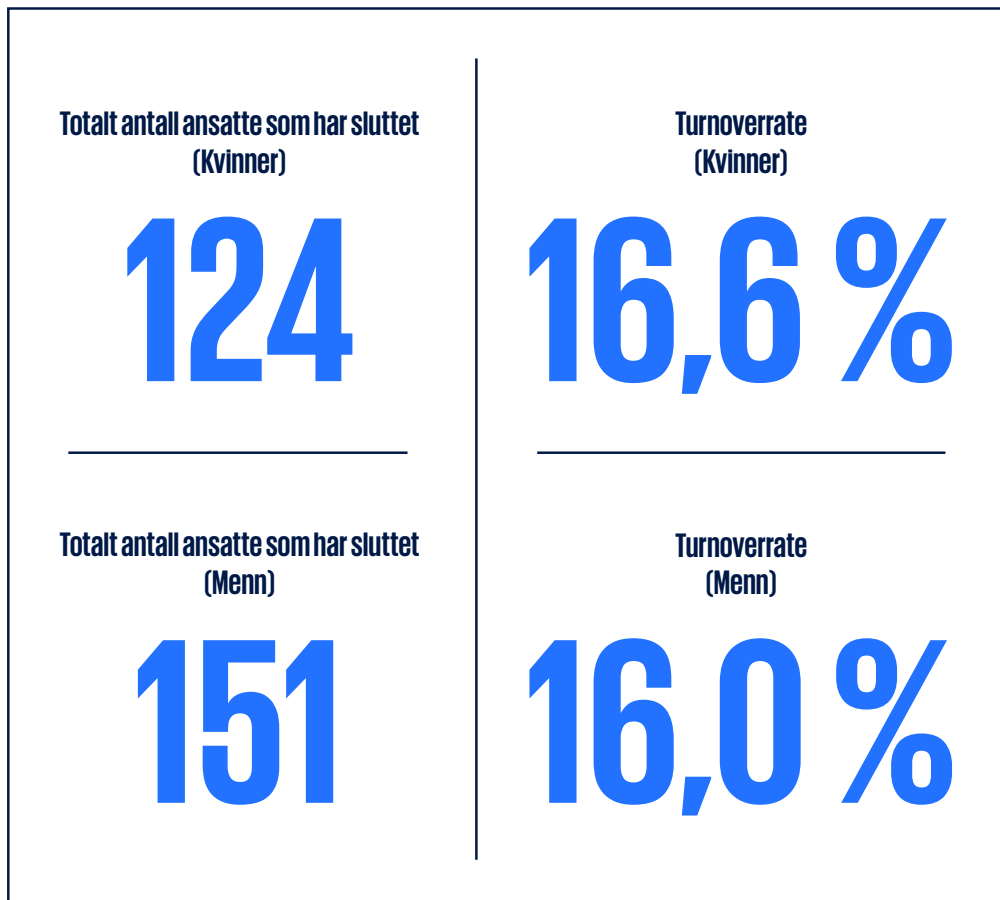
Våre ansatte i tall

(S1-6)

Tallene viser antall ansatte per 30.09.2024, inkludert medarbeidere som er i permisjon eller langtidssykemeldt. Faste ansatte er definert som medarbeidere uten avtalt sluttdato, mens midlertidige ansatte inkluderer interne vikarer og ansatte tilknyttet vårt Global Mobility-program. Kategorien «ansatte uten garantert arbeidstid» omfatter timelønnede ekstrahjelpere.

Faste ansatte (Kvinner)	Midlertidig ansatte (Kvinner)	Ansatte uten garantert arbeidstid (Kvinner)
750	7	46
Faste ansatte (Menn)	Midlertidig ansatte (Menn)	Ansatte uten garantert arbeidstid (Menn)
955	8	49

Tabellen viser totalt antall faste og midlertidige ansatte som har sluttet i rapporteringsperioden i 1.10.2023 til 30.09.2024. Turnoverraten beregnes ved at antallet som har sluttet i perioden, deles på gjennomsnittlig antall ansatte i perioden.



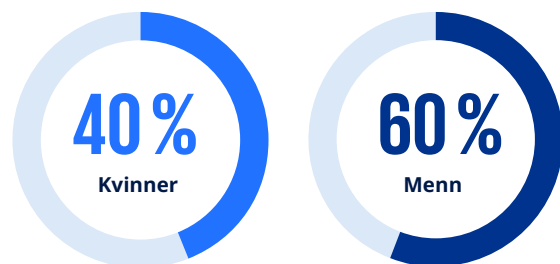
Virksomhetenes innleide ansatte (S1-7) Leverandører, vikarer og konsulenter

- Leverandører er eksterne konsulenter tilknyttet leverandørselskaper som leverer tjenester mot faktura til KPMG. Leverandører representerer ikke KPMG utad.
- Vikarer er innleid personell fra eksterne vikarbyråer. Disse er ansatt i vikarbyrået, som også håndterer lønnsutbetaling. KPMG betaler for tjenestene direkte til vikarbyrået.
- Konsulenter er enkeltpersoner med spesialkompetanse som har inngått direkte avtale med KPMG. Disse konsulentene representerer KPMG utad i prosjekter og kundeoppdrag.



Kjønnsfordeling i ledergruppen (S1-9)

Nasjonal ledergruppe består av to kvinner og tre menn.



Aldersfordeling (S1-9)

Tallene inkluderer kun faste ansatte og midlertidig ansatte (interne vikarer og Global Mobility Ansatte).

Ant. ansatte
Under 30 år **738** | **43 %**

Ant. ansatte
Mellom 30 og 50 år **806** | **47 %**

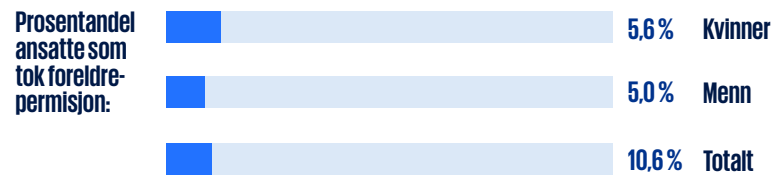
Ant. ansatte
Over 50 år **176** | **10 %**

Opplæring og kompetanseutvikling (S1-13)

Det gjennomsnittlige antallet opplæringstimer er basert på timer som er selvrapportert av ansatte som har registrert gjennomført opplæring. På grunn av selvrapporteringen kan datakvaliteten være noe redusert.

	Kvinner	Menn	Totalt
Antall ansatte som har blitt forfremmet	129	171	300
Antall ansatte som har gjennomført Year-End-prosessen	435	505	940
Antall ansatte som har gjennomført Mid-Year-prosessen	533	647	1180
Gjennomsnittlig antall timer med opplæring blant ansatte som har gjennomført opplæring	57t	61t	59t

Balanse mellom arbeid og fritid (S1-15)



Helse, miljø og sikkerhet (S1-14)

KPMG har per i dag ikke systematisk registrerte data om arbeidsrelatert helseproblematikk eller antall tapte arbeidsdager grunnet helseutfordringer. Dette skyldes primært manglende rapporteringsrutiner for slik informasjon. Selskapet har også svært begrenset innsikt i årsakene til sykemeldinger.

	Måltall
Prosentandel av personer i egen arbeidsstyrke som er dekket av HMS-system basert på lovkrav og (eller) anerkjente standarder eller retningslinjer	100 %
Antall dødsfall som følge av arbeidsrelaterte skader og arbeidsrelatert dårlig helse	0
Antall arbeidsrelaterte ulykker	0
Antall tilfeller av arbeidsrelatert dårlig helse	I/A
Antall dager tapte dager på grunn av arbeidsrelaterte skader og dødsfall som følge av arbeidsrelaterte ulykker, arbeidsrelatert dårlig helse og dødsfall som følge av dårlig helse	I/A



Kompensasjon (lønnsgap og total kompensasjon) (S1-16)

Lønnsforskjell mellom kvinnelige og mannlige ansatte, illustrert i kvinners andel av menns lønn i tabellen under:

	Forskjeller mellom gjennomsnittlig grunnlønn for kvinner sammenlignet med menn	Forskjeller mellom gjennomsnittlig utbetalt overtids-godtgjørelse for kvinner sammenlignet med menn	Forskjeller mellom gjennomsnittlig bonus for kvinner sammenlignet med menn	Forskjeller for gjennomsnittlig total belønning for kvinner sammenlignet med menn
Associate	100 %	84 %		99,0 %
Senior Associate	98,7 %	72 %		94,5 %
Manager	99,2 %		85 %	97,3 %
Senior Manager	98,1 %		98 %	97,5 %
Director	99,4 %		85 %	95,7 %

Lønnsdata som benyttes til beregning av lønnsforskjeller mellom kjønn hentes fra KPMGs lønssystem. Datagrunnlaget inkluderer utbetalt brutto godtgjørelse for regnskapsåret 2024 og omfatter all godtgjørelse som inngår i feriepengegrunnlaget for både faste og midlertidige ansatte.

Forskjeller i lønn og belønning kan tilskrives variasjoner i ansiennitet, utdanningsbakgrunn og prestasjoner på arbeidsplassen. KPMG følger en strukturert Performance & Development-prosess, hvor medarbeideres atferd og karriereutvikling evalueres. Disse vurderingene danner grunnlaget for lønns- og bonusfastsettelse.

Kjønnsforskjeller i overtidsgodtgjørelse og bonus kan delvis forklares med at kvinner i gjennomsnitt tar lengre foreldrepermisjon, har høyere sykefravær og jobber færre overtidstimer enn menn.

Årlig samlet godtgjøringsgrad	Forklaring
34 %	Forholdet mellom den årlige totale kompensasjonsraten for den best betalte personen og den gjennomsnittlige årlige totale kompensasjonen for alle ansatte (ekskl. den best betalte personen). Avtalt årslønn er brukt som indikator for total kompensasjonsforhold.

Hendelser, klager og alvorlige menneskerettighetskonsekvenser (S1-17)

	Antall	Forklaring
Antall klager mottatt gjennom ansattes klagemekanismer	11	11 saker har blitt håndtert i KPMGs disiplinærkomité i FY24
Mengden av materielle bøter, straffer og erstatning for skader som følge av brudd på sosiale og menneskerettighetsfaktorer	0	
Antall alvorlige menneskerettighetspåvirkninger og hendelser knyttet til egen arbeidsstyrke (for eksempel tvangsarbeid, menneskehandel eller barnearbeid)	0	
Antall alvorlige menneskerettighetspåvirkninger og hendelser knyttet til egen arbeidsstyrke som ikke respekterer FNs veiledende prinsipper og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper	0	
Mengden av materielle bøter, straffer og kompensasjon for alvorlige menneskerettighetspåvirkninger og hendelser knyttet til egen arbeidsstyrke	0	

Arbeidere i verdikjeden

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til arbeidere i verdikjeden (SBM-3)

KPMGs vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (IRO) knyttet til arbeidere i verdikjeden omfatter flere typer arbeidstakere. Gjennom våre innkjøp og drift påvirker vi både ansatte hos våre leverandører og deres produsenter.

De største risikoene og potensielle negative påvirkningene oppstår i bransjer og regioner hvor det er kjent risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Dette gjelder særlig våre indirekte innkjøp – altså anskaffelser som støtter KPMGs kjernevirksomhet, men som ikke er direkte knyttet til vår forretningsstrategi. Risikoen for brudd på arbeidstakerrettigheter gjelder spesielt leverandører av transport- og IT-tjenester, samt innkjøp av IKT-produkter, profilartikler og kontorrekvisita. Utfordringer i disse verdikjedene inkluderer lønn under minstelønnsnivå, lange arbeidstider og svake HMS-standarder.

For leverandørenes produsenter kan risikoen være enda større, spesielt i sektorer som mineralutvinning og IKT-produksjon, hvor tilfeller av tvangs- og barnearbeid forekommer. KPMG jobber derfor for å styrke vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og innkjøpskontroll for å sikre ansvarlige leverandørkjeder.

Det er ikke identifisert faktiske brudd på menneske- eller arbeidstakerrettigheter i løpet av rapporteringsåret.

Sosiale forhold – S2 – Arbeidere i verdikjeden Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (S2.SBM-3)				
Bærekraftstema	Påvirkning, risiko eller mulighet	Beskrivelse	Verdikjede	Tids-horisont
Arbeidsvilkår	Potensiell negativ påvirkning	Manglende sikring av anstendige arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i KPMGs verdikjede kan skape negative påvirkninger på arbeidere.	Oppstrøms verdikjede	Kort, medium
Arbeidsvilkår	Finansiell risiko	KPMGs begrensede innsikt i arbeidsforholdene i sin verdikjede medfører risiko for samarbeid med selskaper som bryter menneskerettigheter eller ikke sikrer anstendige arbeidsforhold.	Egen virksomhet, Oppstrøms verdikjede	Medium, lang

Retningslinjer

(S2-1)

KPMG Norge har flere retningslinjer som styrer arbeidet med ansvarlig leverandøroppfølging og risikohåndtering knyttet til arbeidere i verdikjeden. De tre mest sentrale er:

- **Prosessbeskrivelsen for aktsomhetsvurderinger**
- **Innkjøpsveilederen**
- **Supplier Code of Conduct**

Prosessbeskrivelsen for aktsomhetsvurderinger gir en oversikt over KPMGs prosess for aktsomhetsvurderinger, hvordan dette er integrert i våre systemer og rutiner, og hva det betyr for KPMG Norge.

Innkjøpsveilederen fastsetter retningslinjer for beslutningsnivåer, ansvar og fullmakter knyttet til alle innkjøp i KPMG Norge. Den tydeliggjør hvem som kan foreta hvilke typer innkjøp, og

hvilke beløpsgrenser som gjelder på ulike fullmaktsnivåer. Veilederen forvaltes av innkjøpsleder.

Supplier Code of Conduct beskriver KPMGs forventninger til leverandører når det gjelder etterlevelse av Åpenhetsloven, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold og FNs menneskerettighetserklæring. Leverandører forplikter seg til å avstå fra barnearbeid, tvangsarbeid og diskriminering basert på alder, etnisitet, religion, kjønn, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse. Supplier Code of Conduct inngår som en del av alle leverandørkontrakter og forvaltes av Quality & Risk Management (QRM).

I tillegg har KPMG Global publisert **Global Business and Human Rights Statement**, som er forankret i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og

menneskerettigheter. KPMG Norge har også signert **“Future Proof”-plakaten**, som bekrefter vårt engasjement for menneskerettigheter i arbeidslivet.

I FY24 mottok KPMG 12 varslingsaker. 11 av disse ble behandlet og avsluttet innen utgangen av regnskapsåret, mens én sak fortsatt er under behandling. Ingen av varslene har krevd gjenopprettingstiltak.

Involvering og dialog (S2-2)

Interessentdialog er en viktig del av KPMGs arbeid for å forstå hvordan vi påvirker arbeidere i verdikjeden, samt hvilke risikoer som er knyttet til dette.

I arbeidet med aktsomhetsvurderinger har KPMG i FY24 involvert ansvarlige for innkjøp, HMS, økonomi, interne eksperter på aktsomhetsvurderinger og personell med ansvar for styringsdokumenter og -prosesser. Vi har også hatt dialog med

leverandører i første ledd av verdikjeden.

Per i dag har vi ikke hatt direkte kontakt med berørte parter utover førsteleddsleverandører. Vi vurderer kontinuerlig behovet for ytterligere involvering og har blant annet sett på muligheten for dialog med fagforeninger og ansatte hos leverandører og underleverandører.

Varslingskanaler og rutiner for gjenoppretting (S2-3)

KPMG Norge har etablert varslingskanaler for eksterne parter, tilgjengelig via selskapets nettsider og administrert i samarbeid med Clearview Connects. Varslere kan rapportere anonymt, og Clearview Connects sikrer konfidensiell behandling av saker.

KPMG oppfordrer alle til å varsle om kritikkverdige forhold, og selskapet beskytter varslere mot gjengjeldelse.

KPMGs nasjonale kriseplan beskriver hvordan vi håndterer situasjoner hvor vi har skapt eller bidratt til negativ påvirkning på mennesker eller miljø. Ved slike tilfeller arbeider vi raskt for å normalisere situasjonen gjennom vurdering av skadeomfang, behov for gjenoppretting og oppfølging av berørte parter.

Tiltak (S2-4)

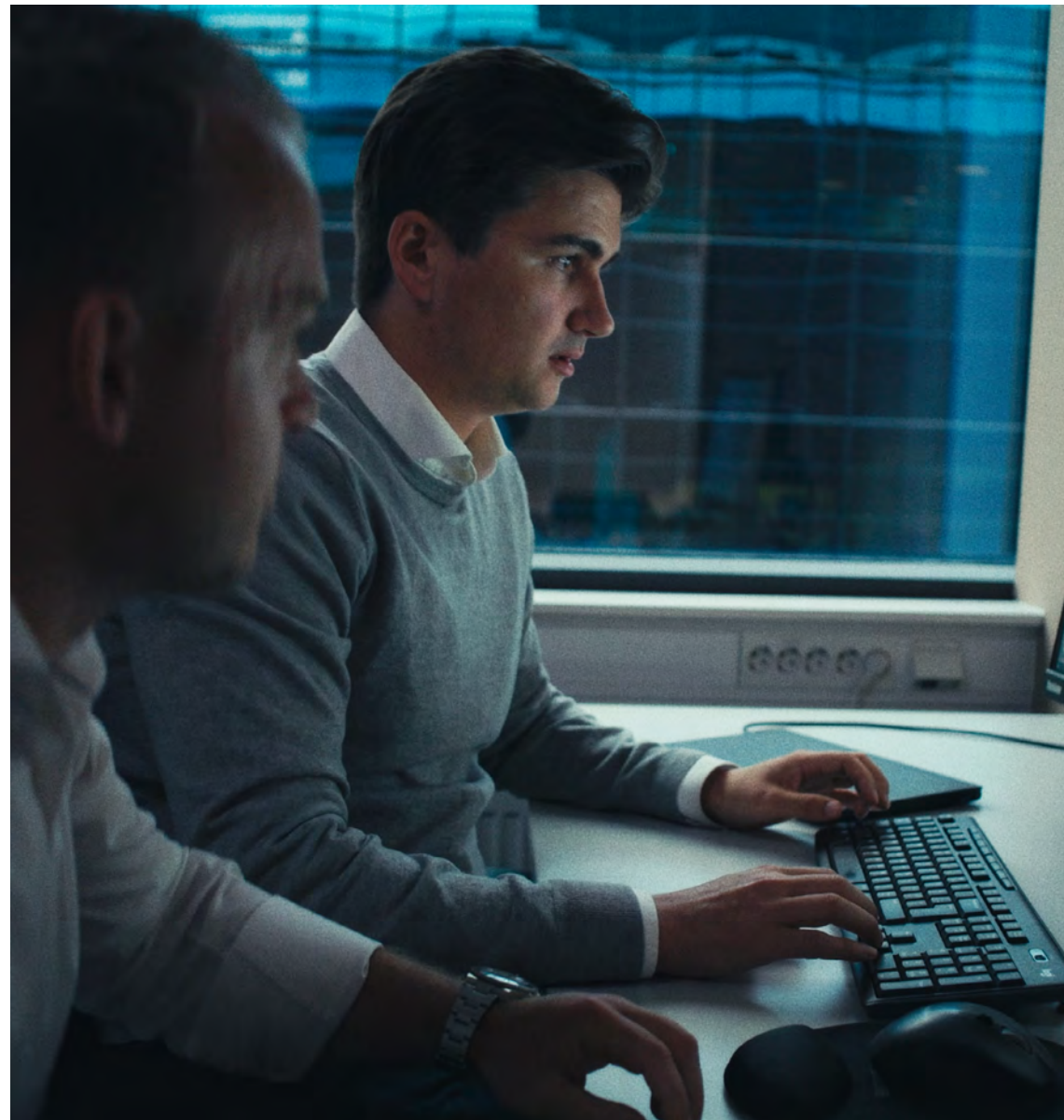
KPMG har identifisert manglende innsikt i arbeidsforhold i verdikjeden som en vesentlig risiko. For å redusere sannsynligheten for negativ påvirkning har vi iverksatt tiltak for å styrke innsiktsarbeidet og aktsomhetsvurderingene. I FY24 har vi blant annet:

- Oppdatert risikokategorisering av leverandører
- Revidert retningslinjer for å sikre samsvar med beste praksis
- Planlagt integrering av leverandørrisikovurderinger i vårt ERP-system (forventes ferdigstilt i 2025)
- Sikret at alle leverandører med leverandørkontrakt også signerer KPMGs Supplier Code of Conduct

Videre vil vi styrke aktsomhetsvurderinger gjennom et prosjekt dedikert til risikovurdering av leverandører og gjennomføring av ytterligere tiltak knyttet til leverandøroppfølging, samt videre integrasjon av prosess for aktsomhetsvurderinger i eksisterende roller og interne prosesser. Fra 01.01.2025 vil vi også ha en dedikert ressurs som skal arbeide med implementering av tiltak og rapportering av fremdrift.

Mål (S2-5)

KPMG har avsatt både personal- og økonomiske ressurser til videreutvikling av mål for operasjonalisering av aktsomhetsvurderinger. Tidsbestemte mål for oppfølging av leverandører og aktsomhetsvurderinger vil være på plass i løpet av 2025.





Forretningsskikk

I KPMG Norge ønsker vi å spille en nøkkelrolle i å hjelpe virksomheter og myndigheter med å navigere i dagens og fremtidens utfordringer. For å lykkes, må vi etterleve verdiene våre. Det er de som styrer beslutningene vi tar, og påvirker hvordan vi samarbeider med kolleger, kunder, reviderte selskaper og andre interessenter i samfunnet.

I KPMG lærer vi av erfaring og søker alltid forbedringer. Vi står fast i vårt ansvar for å støtte kunder og samfunn med tjenester av høy kvalitet, integritet og profesjonalitet. Motiverte og kompetente ansatte, effektiv teknologi, strenge krav og sterke kvalitetssystemer gjør oss i stand til å levere på dette.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter tilknyttet forretningsskikk (SBM-3)

KPMGs vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter (IRO) knyttet til forretningsskikk og virksomhetsstyring omfatter i all hovedsak vår egen virksomhet, men er også i noen grad knyttet til vår oppstrøms- og nedstrøms verdikjede. Vi har identifisert bedriftskultur, leverandørforvaltning, kunderisiko, korrupsjon og vern av varslere som våre mest vesentlige temaer innen forretningsskikk.

KPMGs styringsmodell og incentivordninger kan medføre finansiell risiko dersom kortsiktige mål prioriteres over langsiktig bærekraft og ESG-krav. Kombinasjonen av revisjons- og rådgivningstjenester kan også utfordre selskapets uavhengighet, noe som er kritisk for å opprettholde tillit og integritet i revisjonsarbeidet.

Bærekraftstema	Påvirkning, risiko eller mulighet	Beskrivelse	Verdikjede	Tidshorisont
Bedriftskultur	Finansiell risiko	KPMGs styringsmodell og incentivordninger prioriterer kortsiktige mål, noe som kan gjøre forretningsmodellen sårbar overfor økende ESG-krav og forventninger.	Egen virksomhet	Medium
Bedriftskultur	Finansiell risiko	KPMGs kombinasjon av revisjons- og rådgivnings-tjenester kan utfordre selskapets uavhengighet, noe som er avgjørende for å opprettholde tillit og integritet i revisjonsarbeidet.	Egen virksomhet	Medium, lang
Bedriftskultur	Finansiell mulighet	Gjennom ansvarlig skatterådgivning kan KPMG styrke sitt omdømme som et pålitelig revisjons- og rådgivningsselskap, noe som bidrar til en solid kundebase og bærekraftig vekst.	Egen virksomhet	Lang
Bedriftskultur	Finansiell mulighet	Ved å investere i tiltak som fortsetter å skape trygghet og tillit hos kundene, samt drive frem endringer, kan selskapet fortsette å tiltrekke seg flere ansatte og vinne flere kundeprosjekter.	Egen virksomhet	Medium
Bedriftskultur	Potensiell negativ påvirkning	Brudd på personvernregler kan sette selskapets kunder i fare om sensitiv data kommer på avveie.	Nedstrøms verdikjede	Medium
Forvaltning av leverandør-forbindelser	Finansiell risiko	KPMG risikerer å jobbe med leverandører som har en negativ påvirkning på klima, natur, miljø og mennesker fordi selskapet har begrenset innsikt forbi førsteledd.	Egen virksomhet	Lang
Forvaltning av leverandør-forbindelser	Potensiell negativ påvirkning	Manglende robusthet i KPMGs innkjøpsprosess kan føre til negative konsekvenser som overforbruk av vann, avskoging, uansvarlig mineralutvinning, brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, naturforringelse eller forurensning som påvirker lokalsamfunn og arbeidere i verdikjeden.	Oppstrøms verdikjede	Medium
ESG kunderisiko	Finansiell risiko	Svakheter i KPMGs QRM-system kan føre til at selskapet uforvarende leverer tjenester til eller samarbeider med virksomheter som har betydelig negativ innvirkning på mennesker, miljø, klima eller skattepraksis. Slike forbindelser kan skade KPMGs omdømme og resultere i økonomiske tap gjennom tap av kunder.	Egen virksomhet	Medium, lang
Korrupsjon og bestikkelser	Potensiell negativ påvirkning	Korrupsjon, bestikkelser og innsidehandel kan ha alvorlige konsekvenser for både enkeltpersoner og lokalsamfunn. Slike hendelser kan føre til økt sosial ulikhet, mistillit til offentlige institusjoner og økonomisk ustabilitet.	Egen virksomhet, nedstrøms verdikjede	Medium, lang
Korrupsjon og bestikkelser	Finansiell risiko	Risiko for korrupsjon og innsidehandel kan føre til bøter og svekket omdømme.	Egen virksomhet	Medium
Vern av varslere	Potensiell negativ påvirkning	Mangelfull beskyttelse av varslere kan undergrave tilliten til varslingssystemene, noe som kan føre til at ansatte nøler med å rapportere bekymringer. Dette kan resultere i et utrygt arbeidsmiljø.	Egen virksomhet	Medium

Retningslinjer

(G1-1)

Det ligger betydelige muligheter i en ansvarlig bedriftskultur. Ved å tilby rådgivning og revisjon av høy kvalitet og investere i tiltak som styrker kundetillit, kan KPMG både tiltrekke seg flere ansatte og sikre bærekraftig vekst.

Forvaltning av leverandørforbindelser utgjør en risiko dersom KPMG ikke har tilstrekkelig innsikt i verdikjeden, noe som kan føre til samarbeid med leverandører som bidrar til klima- og naturforringelse eller brudd på menneskerettigheter.

Korrupsjon, bestikkelser og innsidehandel representerer en betydelig risiko, både økonomisk og omdømmemessig. Manglende vern av varslere kan også svekke tilliten til interne varslingsystemer og skape et utrygt arbeidsmiljø.

For å minimere disse risikoene jobber KPMG kontinuerlig med å opprettholde strenge styringssystemer, sikre robuste kontrollmekanismer og hele tiden forbedre

transparens og ansvarlighet i egen virksomhet og verdikjede.

Retningslinjer for etisk forretningsskikk og bedriftskultur

KPMG er forpliktet til å opprettholde en kultur preget av åpenhet, ansvarlighet og høy etisk standard på tvers av hele organisasjonen. Vi sikrer overholdelse av juridiske og etiske krav, samt kravene til profesjonell uavhengighet, gjennom tydelige retningslinjer og omfattende risikostyringsprosedyrer. KPMGs globale **Code of Conduct** og våre verdier er styrende for vår bedriftskultur, og disse prinsippene integreres i medarbeidersamtaler og belønningsprosesser på alle nivåer. Etterlevelse av KPMGs verdier er en sentral vurderingsfaktor ved partneropptak og lederforfremmelser.

Code of Conduct

KPMGs globale **Code of Conduct** setter tydelige standarder for hvordan ansatte,

ledere og fremtidige medarbeidere skal opptre. Den forplikter selskapet til integritet, rettferdighet og ansvarlighet, og presiserer kravene til uavhengighet, konfidensialitet, objektivitet og yrkesetikk. Enhver overtredelse av uavhengighetsreglene skal rapporteres umiddelbart. Retningslinjene eies av **Head of Global Ethics**, overvåkes av **KPMG International** og kommuniseres bredt til lovgivere, kunder, leverandører og samfunnet for å sikre åpenhet om selskapets verdier.

Code of Conduct fungerer som et verktøy for å fremme en kultur preget av etikk, respekt og profesjonalitet, og gir en felles forståelse av forventet atferd. Retningslinjene evalueres og oppdateres regelmessig for å sikre at de er relevante og i tråd med utviklingen i selskapet og samfunnet.

Retningslinjer for anti-hvitvasking og terrorfinansiering

KPMG har omfattende retningslinjer for

anti-hvitvasking og terrorfinansiering, som beskriver selskapets rutiner for kundetiltak, opplæring, undersøkelsesplikt og rapportering. Retningslinjene sikrer etterlevelse av hvitvaskingsregelverket og dekker områder som bestikkelser, økonomiske sanksjoner, bedrageri og annen økonomisk kriminalitet.

Retningslinjene er vedtatt av styret, dokumentet eies av **Quality & Risk Management (QRM)** og revideres årlig.

Retningslinjer for gaver og underholdning

KPMG har strenge retningslinjer for gaver og underholdning. Ingen ansatte skal motta eller godta gaver som kan påvirke selskapets integritet, uavhengighet eller objektivitet. Videre skal ingen ansatte akseptere gaver eller fordeler som kan oppfattes som et forsøk på å påvirke beslutninger eller forretningsmessige relasjoner.

Mekanismer for å identifisere, rapportere og undersøke brudd på etiske retningslinjer

KPMG Norge følger det globale rammeverket for **kvalitet og integritet**, som sikrer robuste prosesser for å identifisere, rapportere og undersøke brudd på selskapets etiske retningslinjer. Våre interne rapporteringsstrukturer er tydelig kommunisert til alle ansatte.

Brudd på forretningsskikk, inkludert korrupsjon og bestikkelser, behandles gjennom en rask, uavhengig og objektiv prosess:

Dersom saken er kunderelatert og **Engagement Partner** ikke er involvert, håndteres varselet av vedkommende.

- Hvis Engagement Partner er involvert, eskaleres saken til **Risk Management Partner**.
- Dersom også **Risk Management Partner** er involvert, vurderes saken av **Senior Partner i KPMG Norge** eller **KPMG International**.

Varslingsrutinene overvåkes av **Head of Ethics & Independence, Risk Management Partner, Head of People & Culture og General Counsel**.

Brudd på retningslinjene evalueres i henhold til KPMGs **disiplinærretningslinjer**, hvor risikoen vurderes på en skala fra 1 til 4 (hvor 1 er lav risiko og 4 er høy risiko).

KPMG har også etablerte prosedyrer for å varsle om potensielt mistenkelige aktiviteter relatert til kunder. Ved mistanke om hvitvasking skal hvitvaskingsansvarlig informeres. Dersom mistanken er alvorlig, vurderes saken for eventuell rapportering til **Økokrim** via en **MT-rapport**.

Varslingskanal

KPMGs **International Hotline** er en anonym varslingskanal tilgjengelig for både ansatte og eksterne tredjeparter. Tjenesten overholder gjeldende lovgivning, inkludert **Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1937**, for å sikre at varslere er beskyttet mot gjengjeldelse. I KPMG Norge har de ansatte også mulighet til å varsle anonymt direkte til KPMGs varslingsombud i Bull & Co Advokatfirma AS. Varsler blir i begge kanaler vurdert av en uavhengig ombudsmann, som ikke er ansatt av KPMG, men engasjert av selskapet for å undersøke innrapporterte forhold og foreslå tiltak.



Opplæring i forretningsskikk og bedriftskultur

(G1-1)

KPMG Norges strategi for opplæring i forretningsskikk omfatter alle ansatte, inkludert både fagansatte og stab. Opplæringen er utviklet for å sikre at medarbeidere er kjent med selskapets etiske retningslinjer og forstår sitt personlige ansvar for å handle i samsvar med disse.

Alle ansatte må fullføre obligatoriske e-læringskurs om etisk forretningsskikk årlig. Kursene skal være gjennomført innen **14 dager** etter mottatt invitasjon. Innhold og varighet varierer basert på stillingsnivå og ansvarsområde (se detaljert tabell nedenfor). Under opplæringsstrategien ligger følgende kurs:

Kursnavn	For hvem	Obligatorisk	Innhold	Tid
Anti-Money Laundering	Alle fagansatte	Ja	Kurset gir en innføring i de plikter vi er pålagt i henhold til hvitvaskingsloven, herunder gjeldende rutiner, undersøkelser og rapportering av mulige tilfeller av hvitvasking. Gjennomføres årlig.	1 time
We do what is right: Integrity at KPMG	Alle ansatte	Ja	Dette kurset styrker forståelsen av KPMGs forpliktelse til integritet i kunde-interaksjoner og gir en grundig gjennomgang av selskapets verdier og Code of Conduct. Det dekker rammeverket for etisk beslutningstaking (CARE) og tar for seg sentrale temaer som juks, bruk av kunstig intelligens, konfidensiell informasjon, ærlighet og integritet, omdømmebeskyttelse, korrupsjon, bestikkelser, innsidehandel og gjengjeldelse.	1.5 time
Global Independence training	Alle fagansatte	Ja	Dette årlige kurset gir en grundig gjennomgang av KPMGs uavhengighetsregler, med fokus på personlig uavhengighet og ansattes forpliktelser i henhold til selskapets retningslinjer og lovpålagte krav. Kurset dekker også retningslinjer for korrupsjon og bestikkelser. Det er utformet som et repetisjonskurs for å sikre kontinuerlig etterlevelse og bevissthet om regelverket.	3 timer
KICS Training	Alle fagansatte fra managere og oppover	Ja	Formålet med kurset er å øke kunnskap om KICS (KPMG Independence Compliance System) - et støtteverktøy for å sikre at man blir varslet om egne investeringer som kan være i strid med uavhengighetsregelverket.	45 min
Independence - Basic training	Alle fagansatte i Audit	Ja	Grunnleggende forståelse av hvilke regler som gjelder for ulike typer kunder.	1 time
Onboarding QRM for Advisory	Alle ansatte i Advisory	Ja	Kurs for nyansatte i Advisory hvor man blir gjort kjent med de grunnleggende prinsippene innen QRM og fokus på bruk av CEAC og Sentinel. Holdes hver 3 mnd.	1 time

Årlig bekreftelse av uavhengighet

I tillegg til de obligatoriske kursene skal alle ansatte årlig signere en Compliance Confirmation, en erklæring som bekrefter overholdelse av regulatoriske krav og KPMGs interne retningslinjer.

Avdelinger med forhøyet eksponering for korrupsjon og bestikkelser

Generelt anses risikoen for korrupsjon og bestikkelser i KPMG som lav på tvers av alle avdelinger. Enkelte avdelinger har imidlertid en noe høyere eksponering, men risikoen vurderes fortsatt som lav:

Avdeling	Risikovurdering	Begrunnelse
IDAS (Forensic)	Lav	Gjennomfører gransking av selskaper i land med kjent korrupsjonsrisiko.*
Innkjøp	Lav	Ansvar for kontraktsforhandlinger, leverandørvalg og prisbetingelser.
Marked	Lav	Forhandlinger med kunder og salgsinsentiver.
Økonomi	Lav	Håndtering av transaksjoner, betalingsgodkjenninger og tilgang til konfidensielle økonomiske data.

**IDAS består med å avdekke korrupsjon og bestikkelser, og har ikke en reell forhøyet risiko. Alle ansatte i avdelingen gjennomfører obligatorisk opplæring i integritet.*

Leverandørforbindelser

(G1-2)

KPMG Norge stiller høye krav til våre leverandører og forventer at de overholder våre etiske standarder og retningslinjer. Dette sikres gjennom vår **Supplier Code of Conduct** og innkjøpsveileder, som definerer kravene til anskaffelsesprosesser og leverandøroppfølging.

I 2023 oppgraderte vi vår innkjøpsløsning for å effektivisere leverandørhåndtering og muliggjøre en systematisk aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter i leverandørkjeden. Dette har styrket vår evne til å overvåke og redusere risiko i verdikjeden.

Som en del av denne oppgraderingen har vi forbedret datakvaliteten i pågående avtaler, inkludert en mer presis kategorisering av leverandørkontrakter for å sikre bedre oppfølging. **Procurement Manager** har overordnet ansvar for leverandøroppfølging og risikostyring i leverandørkjeden.

Vi er sterkt engasjert i risikostyring innenfor vår leverandørportefølje for å sikre etterlevelse av krav knyttet til etikk, miljø, revisors uavhengighet og vår **Code of Conduct**.

Tiltak for ansvarlig leverandørstyring

1. Supplier Code of Conduct

- Alle leverandører forplikter seg til vår leverandørkodeks, som signeres og inngår i kontraktene.
- Dokumentene lastes opp i vårt sentrale kontraktsarkiv (ServiceNOW).

2. Årlig risikovurdering

- Alle leverandører vurderes årlig i henhold til Åpenhetslovens føringer for å sikre etterlevelse av våre krav.

3. Gjennomgang av topp 10 % av leverandørene

- De største leverandørene gjennomgås i en rullerende 24-måneders periode.
- Resultater dokumenteres og lagres som vedlegg i kontraktsarkivet.

4. Årlig oppdatering av tredjepartsavtaler

- Ved innleie av personell eller konsulenttenester fornyes Onboarding of Third Parties og Confidentiality and Independence Agreement (inkludert NDA).

5. Stikkprøver og revisjoner

- Vi gjennomfører jevnlig kontroll for å sikre kontinuerlig etterlevelse og identifisere eventuelle avvik tidlig.

Disse tiltakene sikrer en rettferdig og transparent håndtering av leverandører i KPMG Norge.

Hensyn til klima, miljø og sosiale aspekter ved leverandørvalg

KPMG Norge er forpliktet til ansvarlig innkjøpspraksis og stiller tydelige krav til sosiale og miljømessige forhold i leverandørkjeden. Våre etiske retningslinjer krever at leverandører overholder Åpenhetsloven, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold.

- Nye leverandører må besvare spørreskjemaer om menneskerettigheter og miljøpåvirkning.
- Revisjonsplikt: Leverandører forplikter seg til å være tilgjengelige for revisjon innen 14 dager ved forespørsel, i tråd med Åpenhetsloven.

Innkjøpsveileder

KPMGs innkjøpsveileder definerer beslutningsnivåer, ansvarsområder, forutsetninger og fullmakter for alle anskaffelser i selskapet. Formålet er å sikre tydelige retningslinjer for innkjøp og etterlevelse av:

- Hvem som kan foreta innkjøp
- Hvilke beløpsgrenser som gjelder for ulike fullmaktsnivåer

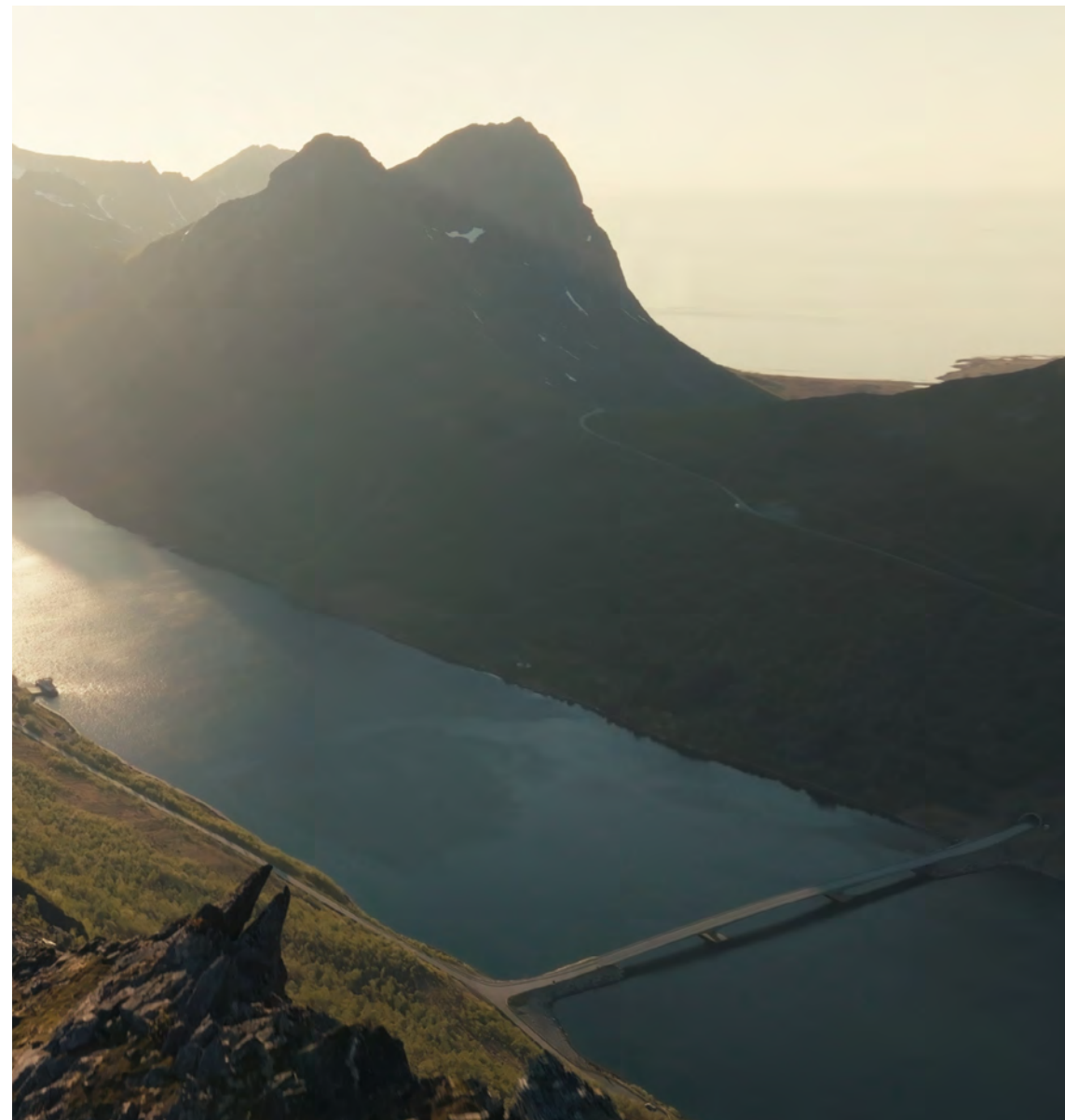
Miljø- og bærekraftskrav i innkjøp

Alle anskaffelser skal overholde KPMGs miljøkrav, og miljøhensyn skal vektlegges i beslutningsprosesser. Spesielt prioriteres:

- Klima og energi
- Transport og reise
- IKT-utstyr
- Kontor- og forbruksmateriell
- Møbler

KPMG er medlem av Grønt Punkt Norge og sertifisert som Miljøfyrtårn-bedrift. Vi prioriterer leverandører som kan dokumentere miljøvennlig drift og produkter. Dette innebærer:

- Preferanse for miljømerkede produkter og tjenester
- Bærekraftige transportløsninger
- Overvåking av energiforbruk og avfallsreduksjon



Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser

(G1-3)

Definisjon av korrupsjon og bestikkelser

- Bestikkelse: Å tilby eller motta en urettmessig fordel for å oppnå eller beholde forretningsmessige fordeler.
- Korrupsjon: Å akseptere eller motta slike fordeler.

Prosedyrer og rapporteringsrutiner

For å forebygge, avdekke og håndtere tilfeller av korrupsjon og bestikkelser har KPMG etablert klare retningslinjer:

1. Rapporteringsplikt

- Alle ansatte er forpliktet til å melde mistanke om brudd.
- Ved konkrete kundeoppdrag skal Engagement Partner varsles, som videreformidler saken til Risk Management Partner (RMP).
- Øvrige tilfeller håndteres gjennom KPMGs generelle varslingsrutiner (se GOV-1).

2. Konsekvenser ved brudd

- Interne sanksjoner: Disiplinære tiltak, påvirkning på belønning/forfremmelse, eller oppsigelse.
- Eksterne konsekvenser: Bøter, tap av profesjonelle lisenser eller rettslige sanksjoner, inkludert fengselsstraff.
- Etterforskning av korrupsjonssaker håndteres av uavhengige enheter uten interessekonflikter.

3. Retningslinjer for gaver og underholdning

- Se G1-1, Retningslinjer for etisk forretningsskikk og bedriftskultur.

4. Løpende informasjon og oppdateringer

- KPMGs Quality & Risk Management (QRM) publiserer oppdaterte rutiner for korrupsjon og bestikkelser på selskapets intranett.

Rapportering til administrasjon, ledelse og kontrollorganer

Resultater fra KPMGs arbeid med anti-korrupsjon og etterlevelse rapporteres regelmessig til administrasjon, ledelse og kontrollorganer.

Opplæring i korrupsjon og bestikkelser

Opplæring i korrupsjon og bestikkelser er obligatorisk for alle ansatte i KPMG Norge, inkludert administrasjon, ledelse og kontrollorganer.

- 100 % av ansatte i risikoutsatte avdelinger tilbys spesialtilpasset opplæring.
- Se GOV-1 for oversikt over KPMGs obligatoriske kurs i forretningsetikk, korrupsjon og bestikkelser.

Tilfeller av korrupsjon og bestikkelser (G1-4)

KPMG Norge er forpliktet til full åpenhet om eventuelle hendelser knyttet til korrupsjon og bestikkelser. I rapporteringsåret 2024 har det ikke vært noen offentlige rettslige prosesser relatert til slike forhold, og det er ikke avdekket tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser.

Oversikt over tilfeller av korrupsjon og bestikkelser:

Kategori	Antall
Domfellelser og bøter for brudd på korrupsjons- og bestikkelseslover	0
Bekreftede tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser	0
Antall ansatte oppsagt eller ilagt disiplinære tiltak for korrupsjon eller bestikkelser	0
Kontrakter med forretningspartnere sagt opp eller ikke fornyet grunnet korrupsjon eller bestikkelser	0

Denne oversikten bekrefter at KPMG Norges tiltak for å forebygge korrupsjon og bestikkelser er effektive, og at det ikke har vært noen avvik i rapporteringsperioden.

Rapporteringskrav	Tema	Sidetall
ESRS 2		
BP-1	Generell informasjon	15
BP-2		
GOV-1	Styring og ledelse av bærekraft	16
GOV-2		
GOV-3	Bærekraft i incentivordninger	18
GOV-4	Uttalelse om aktsomhet	18
GOV-5	Risikohåndtering og internkontroll	19
SBM-1	Bærekraft i strategi og forretningsmodell	21
SBM-2	Interessentenes innspill og vesentlighet	22
SBM-3	Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter	23
IRO-1	KPMGs doble vesentlighetsanalyse	26
IRO-2	KPMGs vesentlige bærekraftstema	27
E1 – Klimaforandringer		
E1-1	Overgangsplan for klimaomstilling	29
E1-2	Retningslinjer	31
E1-3	Tiltak	32
E1-4	Klimamål	33
E1-5	Energiforbruk og energimiks	33
E1-6	KPMGs klimaregnskap	34
E1-7	Karbonkreditter for bevaring av skog	37
S1 – Egen arbeidsstyrke		
S1-1	Retningslinjer	42

Rapporteringskrav	Tema	Sidetall
S1-2	Involvering og dialog med ansatte	43
S1-3	Varslingskanal	44
S1-4	Tiltak	45
S1-5	Mål	46
S1-6	Våre ansatte i tall	47
S1-7	Virksomhetenes innleide ansatte	48
S1-9	Kjønnsfordeling i ledergruppen	49
S1-13	Opplæring og kompetanseutvikling	49
S1-14	Helse, miljø og sikkerhet	49
S1-15	Balanse mellom arbeid og fritid	49
S1-16	Kompensasjon	50
S1-17	Hendelser, klager og alvorlige menneskerettighetskonsekvenser	26
S2 – Arbeidere i verdikjeden		
S2-1	Retningslinjer	52
S2-2	Involvering og dialog	52
S2-3	Varslingskanaler og rutiner for gjenoppretting	53
S2-4	Tiltak	53
S2-5	Mål	53
G1 – Forretningsskikk		
G1-1	Retningslinjer	56
G1-2	Leverandørforbindelser	59
G1-3	Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser	61
G1-4	Tilfeller av korrupsjon og bestikkelser	61



KPMG.no

© 2025 KPMG AS and KPMG Law Advokatfirma AS, a Norwegian limited liability companies and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

