



# Hållbarhets- redovisning 2015/2016

KPMG Sverige



# Om redovisningen

**Detta är KPMG Sveriges femte hållbarhetsredovisning. Här redogör vi för resultatet av vårt arbete med KPMG:s ekonomiska, sociala och miljömässiga ansvar under verksamhetsåret 2015/2016.**

Vår ambition är att ge en bredare helhetsbild av hur, och utifrån vilka principer verksamheten bedrivs för kunder, ägare och medarbetare samt samhället i stort.

Hållbarhetsredovisningen för verksamhetsåret 14/15 publicerades i juli 2016. Inga väsentliga förändringar har skett under verksamhetsåret 15/16 vad gäller organisation, ägarförhållanden eller värdekedja. Mindre förändringar har gjorts redovisnings- och innehållsmässigt vilket har sin grund i den väsentlighetsanalys som genomförts under perioden samt övergången till nya GRI-riktlinjer.

Hållbarhetsredovisningen avser arbetet från 1 oktober 2015 till 30 september 2016 och omfattar hela KPMG:s verksamhet i Sverige. Data har bland annat hämtats från KPMG:s ekonomi- och HR-system samt vår miljörapportering. I förra årets redovisning angavs att ambitionen var att redovisa enligt GRI G4 men denna redovisning är istället upprättad enligt de nya internationella riktlinjerna GRI Sustainability Reporting Standards (GRI SRS) nivå Core. Årets redovisning är för första gången granskad av extern part.

Denna hållbarhetsredovisning tillsammans med årsredovisningen för Bohlinsgruppen AB och Transparency Report utgör KPMG:s årliga externa rapportering. Alla KPMG:s årsrapporter finns tillgängliga på hemsidan, [www.kpmg.se](http://www.kpmg.se).

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

# Innehåll



**Vårt hållbarhetsarbete**



**Det här är KPMG**



**KPMG:s värdekedja och påverkan**



**Kontinuerlig dialog med våra intressenter**



**Väsentlighetsanalys**



**Marknad & Affärsrelationer**



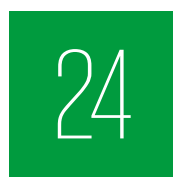
**Medarbetare**



**Miljö**



**Samhällsengagemang**



**Ekonomiskt värdeskapande**



**Styrning och uppföljning**



**Årets resultat**



**GRI-index**



**Väsentliga ämnen**



**Revisorns rapport**

# Vårt hållbarhetsarbete

## – några ord från vår vd och styrelseordförande



Anders Malmeby



Björn Hallin

I snart 100 år har KPMG bidragit till utvecklingen i Sverige och globalt. Vi har skapat trygghet kring investeringar och affärsmässiga vägval för våra kunder, deras ägare och intressenter. Vår snabbt föränderliga omvärld skapar både utmaningar och möjligheter för oss som firma. Som tjänsteföretag är vår egen miljöpåverkan relativt begränsad. KPMG ska fortsätta vara en ansvarsfull samhällsaktör genom att, utöver det som lagen kräver, ta ett ansvar för hur företagets verksamhet påverkar intressenter och samhälle ur ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv. Den väsentlighetsanalys som vi gjort visar att de viktigaste aspekterna för oss är affäretik, oberoende och risk samt kvalitet, vilket vi aktivt arbetat med under året. Via interna styrdokument och utbildningar av våra medarbetare ser vi till att målen för dessa områden uppfylls och att vi håller en hög kvalitet i verksamheten. Under året har vi utnämnts till både "Årets revisionsbyrå" samt "Årets

skatterådgivare" vilket vi är stolta över. Som kunskapsföretag är medarbetarna vår absolut viktigaste tillgång och vi har under året genomfört ledarskapsutbildningar och satsat på jämställdhet. Framåt gör vi även en satsning på mångfald, ett område vi ser att vi kan förbättra oss inom. Under året har vi digitaliserat vår verksamhet och våra arbetsprocesser. Vi flyttade även vårt huvudkontor till nya lokaler med miljöklassning BREEAM respektive LEED i Solna och Stockholm city och gick över till ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Den nya kontorsmiljön lever på alla sätt upp till vår vision om en modern och flexibel arbetsplats, där vi får nya möjligheter att mötas. Lokalerna är även anpassade till dagens alltmer snabbföränderliga arbetsliv. Vår bransch blir allt mer regelstyrd. I juni 2016 trädde EUs revisionsreform i kraft. Företag måste nu följa detta regelverk i alla EU-länder där de räknas som ett företag av allmänt intresse. För oss innebär det bland annat att tydliggöra hela

KPMG:s tjänsteutbud i de fall vi inte längre kan revidera ett bolag. Detta är några av de större förändringar vi mött när vi summerar året.

Stockholm, april 2017

**Anders Malmeby**  
Verkställande direktör

**Björn Hallin**  
Styrelseordförande

# Det här är KPMG

Människor har i alla tider varit i behov av trygghet och tydligt ledarskap. Men politiska system förändras. Människor och beteenden förändras. För företag och organisationer ändras ständigt förutsättningarna för att finnas, verka och lyckas. Att vara trygg och framgångsrik handlar om att förstå, omfamna och genomföra förändringar. Att se nya möjligheter, upptäcka risker och vara snabb och trygg nog att ta för sig av allt det positiva som förändringar innebär. Mitt i den här världen står KPMG, och tillsammans med våra uppdragsgivare ritas kartan över var vi är idag och vart vi ska imorgon.

Under 2015 och 2016 har vi definierat vad KPMG står för, vår berättelse.

Där ingår komponenter som syfte, värderingar, vision och varumärkeslöfte. Detta är inget nytt. Vi vill fortsätta att göra det vi alltid gjort; skapa trygghet och bidra i förändring, på ett sätt så att vi är fortsatt meningsfulla och framgångsrika i en värld som är global, digital och hållbar.

Vi använder vår berättelse som ett ramverk när vi fattar beslut – stora som små, när vi gör våra prioriteringar, när vi exekverar vår strategi, när vi levererar på vårt varumärkeslöfte – allt i en strävan att nå vår vision om att bli det självklara valet.



## Vad vi tror på

### Våra värderingar

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



## Vår vision

### Det självklara valet

- Våra medarbetare är unika
- Våra kunder vet att vi gör skillnad
- Samhället litar på oss

Genom att bygga och upprätthålla vårt renommé som den bästa samarbetspartnern samt att hjälpa våra medarbetare, kunder och samhället att utveckla sin fulla potential ska vi bli det självklara valet för våra kunder.

## Vår roll i samhället

### Vi skapar trygghet och bidrar i förändring

Vår roll i världen handlar om att inspirera och ge våra uppdragsgivare råd och stöd så att de känner sig trygga. Samtidigt som vi hjälper dem på deras förändringsresa mot framtiden.

## Vad vi alltid lovar

### Uppskatta förändring

Alla företag och organisationer står inför olika förändringar. Sida-vid-sida parar vi vår innovationsförmåga och djupa expertis för att leverera tydliga resultat och på så sätt bli våra kunders förändringspartner. Tillsammans ser vi till att förändringsarbetet blir någonting som alla kan uppskatta.

*KPMG erbjuder kvalificerade tjänster inom revision, skatt, rådgivning och ekonomiservice och är ett av världens ledande kunskapsföretag.*

*KPMG i Sverige har sin historia i Bohlins Revisionsbyrå AB som grundades 1923.*

*KPMG har kunder inom följande marknadssegment:*

- Nationella och internationella stora företag
- Små och medelstora företag
- Offentlig verksamhet
- Ideell verksamhet

*Vi har 1700 medarbetare på ett 50-tal kontor från Malmö i söder till Haparanda i norr. Huvudkontoret ligger i Solna.*

*Vårt globala nätverk har 189 000 medarbetare i 152 länder.*

# KPMG:s värdekedja och påverkan

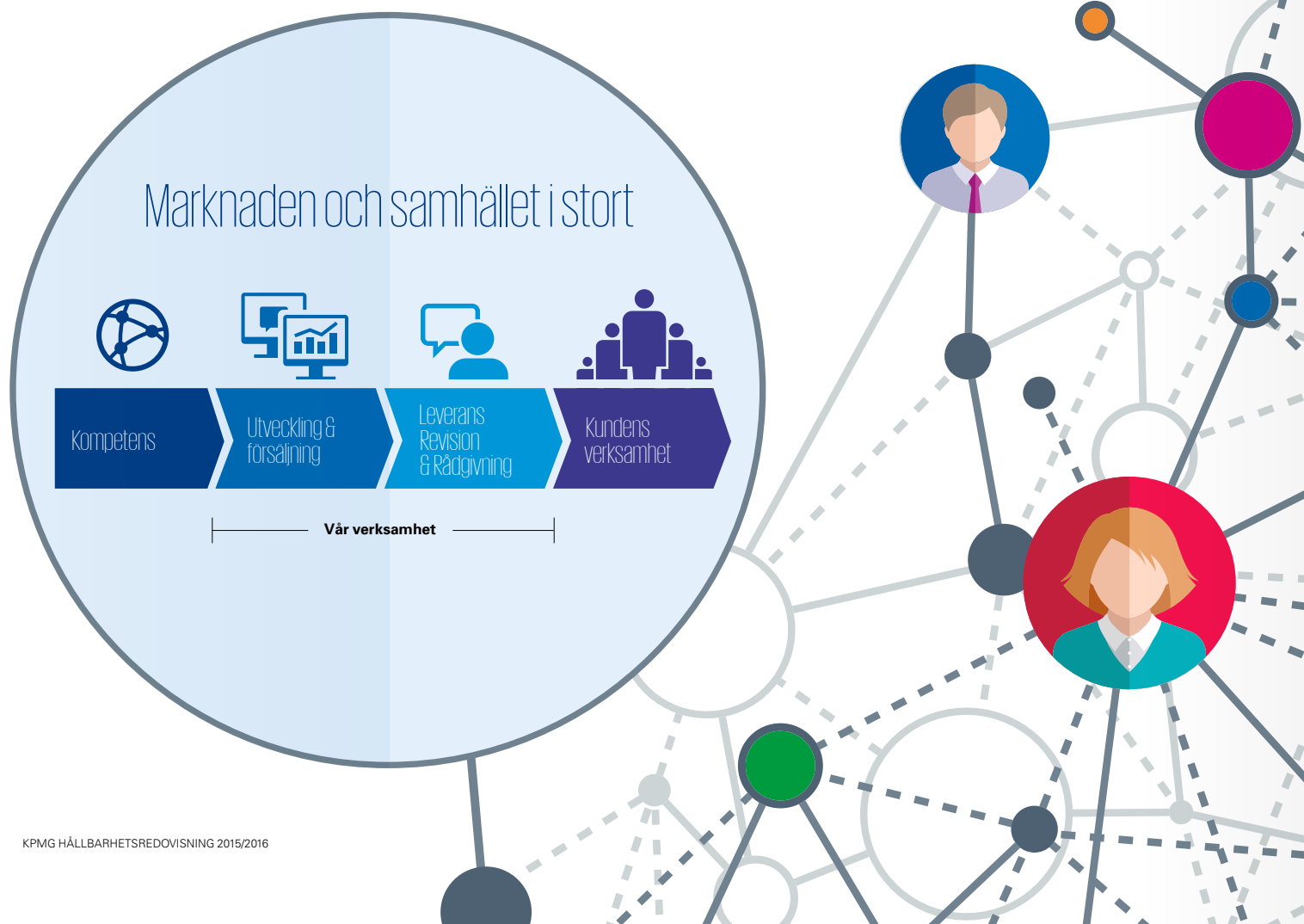
KPMG:s viktigaste roll är att bidra till att skapa trygghet och stabilitet på marknaden samt att marknads förtroende för våra kunder upprätthålls. Att också leverera våra tjänster på ett affärsetiskt och oberoende sätt är fundamentalt för att upprätthålla vår samhällsfunktion. Genom hela vår värdekedja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

Genom vår revision och rådgivning har vi stor möjlighet att påverka. Vi skapar värde

genom de råd och den revision vi utför och vi kan ha en positiv påverkan genom att därutöver väva in ett hållbarhetsperspektiv i våra tjänster.

Vår mest väsentliga tillgång är vårt humankapital, den kompetens våra medarbetare besitter. I detta perspektiv är vi också med och skapar värde för samhället genom kompetensutveckling av medarbetare och genom att tillgängliggöra vår kunskap på olika sätt.

Utöver detta har vi också en påverkan i de leverantörsval vi gör rörande materialinköp (ca 3000 leverantörer), de fastigheter vi brukar och i vårt affärsresande. De fastighetsägare vi hyr våra lokaler av är våra största leverantörer utgiftsmässigt. Vi jobbar på att bli mer yteffektiva genom att där så är möjligt övergå till en aktivitetsbaserad miljö på kontoren.



# Kontinuerlig dialog med våra intressenter

KPMG:s verksamhet påverkas av och påverkar en rad olika organisationer och grupper i samhället. Dessa intressentgrupper identifierades via en analys i samband med företagets första hållbarhetsredovisning och ses över årligen som en del i arbetsprocessen med uppföljning och hållbarhetsrapportering.

Våra intressenters åsikter är avgörande när vi utvecklar vår verksamhet. Genom att lyssna på intressenterna får vi bättre förståelse för vad som är betydelsefullt för dem och utifrån detta kan vi prioritera våra insatser.

Vi strävar efter en kontinuerlig dialog med våra intressentgrupper. Under året har vi genomfört en väsentlighetsanalys och som en del i detta arbete har vi intervjuat ett antal personer inom våra viktigaste intressentgrupper (kunder, medarbetare, ägare, journalister/media samt ideella organisationer) om vilka förväntningar de har på KPMG utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Läs mer om väsentlighetsanalysen på sidan 8-9.



# Väsentlighetsanalys

## Process och resultat

Under 2015 initierade KPMG en fördjupad intressentdialog för att klargöra förväntningarna på KPMG ur ett hållbarhetsperspektiv. En analys av kund-, medarbetar- och marknadsundersökningar gjordes tillsammans med intervjuer med utvalda intressenter. Analysen och intressenternas åsikter lyftes och validerades sedan i ledningsgruppen och under 2016 utmynnade arbetet i 12 ämnen, som framöver på olika sätt ska prioriteras i KPMG:s strategi och hållbarhetsarbete.

KPMG:s största påverkan på människa och miljö ryms inom företagets ekonomiska och sociala ansvar. De ämnen som såväl externa som interna intressenter anser är mest väsentliga är affäretik, oberoende och risk samt kvalitet. Även finansiell stabilitet och jämställdhet/mångfald anses mycket viktigt. Ämnen som hälsa och balans i livet, ledarskap och att vara en attraktiv arbetsgivare är särskilt viktiga för våra medarbetare och vår ledning.

För att tydliggöra vårt fokus har vi sorterat in de viktiga ämnen som framkom i analysen i fem fokusområden. Det som skiljer sig från tidigare års rapportering är att vi har lagt till ett område; finansiell stabilitet och lönsam tillväxt då det är mycket väsentligt för våra intressenter samt att området kunskap, dvs hur vi ställer vår kunskap till förfogande för samhället, nu ingår i området samhällsengagemang.

1. Affäretik, oberoende och risk
2. Kvalitet
3. Finansiell stabilitet och tillväxt
4. Innovation och utveckling
5. Öppenhet och transparens
6. Attrahera, utveckla och behålla medarbetare
7. Jämställdhet och mångfald
8. Hälsa och balans i livet
9. Ledarskap
10. Samhällsengagemang
11. Klimatpåverkan
12. Utvärdering av leverantörer (Ekonomiskt, socialt och miljömässigt)





## Väsentligt ämne:

## Fokusområden:

- 1 Affärsetik, oberoende och risk
- 2 Kvalitet
- 4 Innovation och utveckling
- 5 Öppenhet och transparens
- 12 Utvärdering av leverantörer



**Som stor aktör** på tjänsteområdet har vi både ett ansvar och en möjlighet att påverka i frågor som är viktiga ur ett samhällsperspektiv och vår största påverkan sker genom just vår professionella verksamhet. Genom att bidra till hållbara affärer för våra kunder kan vi göra stor skillnad.

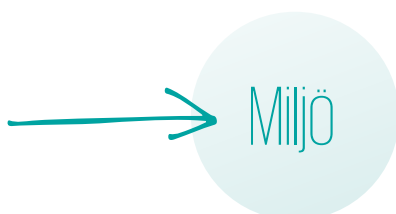
Att vi har en oberoende ställning är en förutsättning i våra uppdrag som revisorer och rådgivare. Det är en grundbult i vår verksamhet och finns invävt i vår kultur. Vi utvärderar och utvecklar ständigt våra tjänster och sättet vi utför dem på, i syfte att säkerställa hög kvalitet och att tillföra värde för våra kunder.

- 6 Attrahera, utveckla och behålla medarbetare
- 7 Jämställdhet och mångfald
- 8 Hälsa och balans i livet
- 9 Ledarskap



**Som tjänsteföretag** är medarbetarna KPMG:s viktigaste tillgång. För att KPMG ska kunna tillfredsställa kundernas höga krav och uppfylla vår roll som värdeskapande företag måste vi attrahera och behålla de bästa medarbetarna. Vi är stolta över och arbetar hårt för att vara en av de mest attraktiva och utvecklande arbetsplatserna i Sverige.

- 11 Klimatpåverkan



**Klimatförändringar**, resursbrist och negativ påverkan på ekosystem är några av de största och mest angelägna utmaningarna i vår tid. Genom att reducera vår miljöpåverkan vill vi bidra till skapandet av ett hållbart samhälle. Vi ska fortsätta minska vår klimatpåverkan genom minskade koldioxidutsläpp samt genom att minska vår resursförbrukning.

- 10 Samhällsengagemang



**Genom att investera** en del av vårt årliga resultat i det svenska samhället visar vi våra intressenter att vi är och vill vara ett ansvarsfullt företag. Vi ställer även vår kunskap till förfogande för samhället genom att investera resurser i utbildningsinsatser för kunder och medarbetare, både befintliga och kommande.

- 3 Finansiell stabilitet och tillväxt



**Ett stabilt och sunt företag** är grunden för företagets existens på lång sikt. Finansiell stabilitet och tillväxt är en grundförutsättning för ett strategiskt arbete inom övriga fokusområden.





# Marknad & Affärsrelationer

**Vår omvärld utvecklas i allt snabbare takt. De stora trenderna idag är globalisering, digitalisering och geopolitik. En annan stor och viktig trend är näringslivets utökade ansvar för en hållbar värld. Detta ställer höga krav på oss som leverantörer av professionella tjänster till företag av olika storlek i många olika branscher.**

Företagens påverkan på sin omvärld har under åren blivit en allt viktigare fråga och ansvarsfullt företagande ses alltmer som en affärskritisk komponent. Som stor aktör på tjänsteområdet har vi både ett ansvar och en möjlighet att påverka i frågor som är viktiga ur ett samhällsperspektiv och vår största påverkan sker genom just vår professionella verksamhet.

## Revision

Revision är en samhällstjänst. Den skapar stabilitet och kvalitetssäkrar ekonomisk information till nytta för ägare, investerare, långgivare och andra intressenter. Revisionen ska bygga förtroende mellan marknadens aktörer och skapa förutsättningar för sunda affärer, bättre kontroll och en effektiv styrning. KPMG:s revision ger en professionell genomlysning av en



verksamhet, kartlägger möjligheter och risker samt skapar underlag för bra affärsbeslut.

## Skatterådgivning

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

viktigare hur man som företag uppfattas som skattebetalare. Idag är det ett stort fokus på hur företag betalar sin skatt, bara de senaste två åren har vi sett ett ökat intresse från media och investerare. Det är tydligt att skatt utvecklats till en hållbarhetsfråga. Det är väsentligt att genomlysna ett företags skattepolicy, strategier och kommunikationsplaner för att kunna möta det ökade kravet på transparens. KPMG:s skatterådgivning täcker in allt från det stora internationella börsföretagets till det mindre familjeägda företagets behov. Vår uppgift är att hjälpa



Läs mer om vårt kvalitets- och oberoendearbete i vår **Transparency Report 2015/2016**.



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

Dokumentet kan laddas ner på [kpmg.se](http://kpmg.se)

våra kunder säkerställa att de uppfyller lagkraven och att de kan tillvarata de möjligheter som lagar ger upphov till.

### Rådgivning

KPMG har världsledande kompetens när det gäller finansiell och kommersiell rådgivning samt rådgivning inom riskhantering. Vi hjälper företag vid transaktioner, förändrings- och effektiviseringsprocesser och ger stöd i IT- och säkerhetsfrågor. Nya regelverk ställer ökade krav på våra kunder, inte minst inom bank- och försäkringsbranschen. Vi bistår med råd gällande såväl regelefterlevnad som en långsiktig optimerad och hållbar vinstnivå. I takt med att hållbarhetsaspekterna integreras i företagets strategier, styrning och processer, ökar kraven på att rådgivaren har kunskap även i dessa frågor. För oss innebär det att hållbarhet ska vara en av utgångspunkterna, vid varje individuellt beslut, i varje kunduppdrag och i varje kontaktyta med våra intressenter. Vår ambition är att ligga i framkant och genom vårt agerande bidra till att utveckla näringslivet och det sätt på vilket företag och organisationer styrs.

### Hållbarhetsrelaterade tjänster

I takt med att hållbarhetsfrågor har bredats och fått ett större fokus de senaste 30 åren har våra hållbarhetstjänster utvecklats. Från att i början av 1990-talet enbart ha fokuserat på kundernas miljöpåverkan, erbjuder vi idag ett brett spektrum av tjänster inom hållbarhetsområdet. Riskperspektivet har länge varit dominerande i företagets hållbarhetsarbete, men allt fler ser idag att sociala och miljömässiga aspekter av verksamheten i allt högre grad får en direkt påverkan på företagets möjligheter att skapa värde. I KPMG:s rapport "A New Vision of Value" presenteras en ny metod "True Value" för att kvantifiera företagsekonomiska, sociala och miljömässiga värdeskapande utifrån ett samhällsperspektiv.

### Etik och oberoende

KPMG:s uppgift är att bidra till effektivitet

på kapitalmarknaden och samhället i stort. Att vi är oberoende är en förutsättning för detta, det vill säga att vi inte står i beroendeställning till någon part som har intressen i vår revision eller vår rådgivning och att vi inte själva har ekonomiska intressen som kan påverka utfallet.

Vi utvärderar och utvecklar ständigt våra tjänster och sättet vi utför dem på, i syfte att säkerställa hög kvalitet och att tillföra värde. Inom KPMG har varje medarbetare också ett eget ansvar för riskhantering och kvalitetssäkring. Ett obligatoriskt utbildningsprogram säkerställer att alla medarbetare får kunskap om de policyer och riktlinjer som gäller i det dagliga arbetet. Här ingår bla delar om uppförandekod, etiska beslut, mutor och korruption.

Vårt oberoende till våra kunder granskas i samband med våra specifika rutiner för utvärdering av kunder och uppdrag. Vi åtar oss inte kunder och uppdrag som inte uppfyller kraven enligt KPMG:s interna kontrollsystem. För alla uppdrag kontrolleras att intressekonflikt inte föreligger i förhållande till genomförda eller pågående uppdrag inom KPMG:s hela nätverk. Vi använder en strukturerad process – analysmodellen – för att i vår revisionsverksamhet analysera vår opartiskhet och självständighet för revisions- och andra bestyrkandeuppdrag.

Avdelningen Ethics & Independence har ett övergripande ansvar för yrkesetiska frågor inom företaget.

### Vår riskmanual och efterlevnad av den

De regler som behandlar riskhantering och oberoende är sammanfattande i vår Quality & Risk Management Manual. Reglerna har bl a sin grund i den internationella IESBA's Code of Ethics.

I syfte att på bästa sätt säkerställa att vi som företag lever upp till lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism (penningtvättslagen) har



sedan 2016 en central grupp inom Quality & Risk Management ansvar för att genomföra kontroller av kunder. Kontrollerna omfattar förutom risker för penningtvätt även ledningens integritet, verksamhetsrelaterade risker och finansiell risk. Under året har en mindre andel av det utvärderade underlaget bedömts ha förhöjd risk vilket i några fall inneburit att vi dels i förtid avsagt oss befintliga revisionsuppdrag, dels avböjt potentiella kunder.

Effektiviteten i våra processer och skyddsmekanismer som ska förhindra överträdelse av regler och reducera risk för oberoende- och intressekonflikter samt korruption, kontrolleras löpande. Detta görs dels i periodiska genomgångar organiserade av KPMG International, dels i kontroller som görs internt. Vidare utförs kontroller av FAR samt Revisorsinspektionen. Vi står också under tillsyn av US PCAOB som genomför kontroller enligt särskilt schema av de revisionsföretag som reviderar SEC-registrerade företag eller närstående företag till dessa.

Vi mäter årligen våra anställdas förmåga att förhålla sig till våra högt ställda standards. Mätningen resulterar i en trafikljusmodell som omfattar 13 mätområden i vilka varje mätområdes underliggande kontrollmoment sammanvägs. Mätningen ligger till grund för medarbetar- och ersättningsamtal samt ger möjlighet att rikta åtgärder och göra jämförelser på olika nivåer inom företaget.

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

### Riskprofil

Riskerna i vår verksamhet ökar i takt med ökad komplexitet i kunders processer, ökad risk för oegentligheter i vårt samhälle, risk för cyberattacker, ökade lagkrav på revisorer etc. Årligen sammanställer

vi en riskprofil i vilken identifierade risker för vårt företag rankas i förhållande till sannolikhet och konsekvens. I modellen bedömer vi också våra affärsmässiga risker såsom vår förmåga att attrahera och behålla medarbetare, att klara kraven på effektivisering och samtidigt upprätthålla kvalitetskraven samt att ha en affärsmo- dell som ligger i linje med marknadens krav. Riskprofilen behandlas bl a i styrelsen.

### Rapporteringsrutin

Frågor och anmälningsärenden internt som rör risk och etik kan ställas direkt till vår Ethics & Independence-funktion via ett ärendehanteringssystem i vilket frågor, anmälningar och svar loggas. Eventuella överträdelse av uppförandekoden eller våra etiska regler kan rapporteras via samma kanal. Genom en internationell "hotline" kan medarbetare, kunder och leverantörer anonymt rapportera misstänkta överträdelse. Mer information finns på vår hemsida [www.kpmg.se](http://www.kpmg.se) under rubriken "Kontakt".

### Kvalitet

KPMG är ett multidisciplinärt revisionsföretag som bedriver lagreglerad verksamhet som kräver tillstånd och står under tillsyn. Kvalitet har högsta prioritet inom KPMG. Det är något vi aldrig ger avkall på. Kvalitet är av avgörande betydelse och en grundläggande förutsättning för alla våra tjänster. Vi lägger därför stor vikt vid att kvalitetssäkra våra processer och vår metodik. Vårt kvalitetsarbete är under ständig utvärdering och utveckling i syfte att säkerställa högsta kvalitet i alla våra åtaganden. Kvaliteten i våra leveranser följs löpande upp genom olika kvalitetsprogram:

- Via KPMG:s kvalitetsprogram Quality Performance Review genomförs årligen kvalitetskontroller av KPMG:s revisions- och rådgivningsuppdrag. Urvalet av uppdrag sker slumpmässigt och kvalitetskontrollen genomförs av från uppdraget fristående partners.
- KPMG International genomför regelbundet så kallade Peer Reviews av de

nationella medlemsfirmorna. För att få verka under KPMG:s namn, måste varje nationell medlemsfirma kunna påvisa efterlevnad av KPMG:s metodik, utbildningskrav, att stöd från specialiserade medarbetare är tillräckligt och att Quality Performance Review genomförs på ett ändamålsenligt sätt. Kontrollen utförs av seniora partners från andra länder än det land som kontrolleras.

- Dessutom genomförs kvalitetskontroller i enlighet med Revisorsinspektionens föreskrifter och där kontrollen kan utföras av Revisorsinspektionen själva eller av kvalitetsnämnden hos FAR. Dessa kontroller har ISQC1, den övergripande ISA standarden för kvalitetskontroll, som utgångspunkt.
- I våra större uppdrag utser vi alltid en kvalitetssäkrare. Dennes uppgift är att följa uppdraget och bevaka att uppdraget genomförs enligt fastställd planering. Kvalitetssäkraren skall också finnas tillgänglig och vid behov själv ta kontakt med kunden för att utvärdera om rätt kvalitet levereras. Kvalitetssäkraren kan även bistå den uppdragsansvarige som rådgivare och bollplank.
- All kvalificerad personal genomgår fortlöpande utbildning i ärenden som rör ny lagstiftning och nya regelverk samt KPMG:s policyer och arbetsmetoder.
- Vi har också en mycket omfattande kvalitetskontroll på flera nivåer i organisationen som säkerställer att våra medarbetare följer vår metodik och tillämpar IT-verktygen på ett effektivt och adekvat sätt. För mer utförlig information om vårt kvalitetskontrollsystem se Transparency Report på [www.kpmg.se](http://www.kpmg.se).

### Kundnöjdhet

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



Det är därför vi alltid sätter kunden i centrum. Genom att kontinuerligt mäta hur nöjda våra kunder är följer vi upp hur väl vi lyckas i våra ambitioner. Vi genomför därför regelbundet intervjuer med enskilda kunder för att fånga upp förbättringsbehov.

Sedan 2008 deltar KPMG i Svenskt kvalitetsindex (SKI) årliga mätning av kundnöjd-

heten i revisionsbranschen. Branschen rankas högt och skillnaden mellan olika revisionsbyråer är relativt små. I 2016 års undersökning fick KPMG 73,3 poäng (av 100).

KPMG har också rankats som "Årets revisionsbyrå" i Finansbarometern 2016. I Finansbarometern har analysföretaget

Eastbrook för fjortonde året i rad låtit beslutsfattare från företag med fler än 100 anställda eller mer än 100 miljoner kronor i omsättning ranka de revisionsbyråer man anlitat. Närmare 1 000 företag var med och utsåg "Årets revisionsbyrå".

Tidskriften International Tax Review utser varje år "Årets skatterådgivare" ("National Tax Firm of the Year") och Årets rådgivare inom internprissättning ("National Transfer Pricing Firm of the Year") bland revisions- och advokatbyråernas skattespecialister. 2016 utsågs KPMG till vinnare i båda kategorierna.

### **Innovation och utveckling**

Vi är föremål för ett omfattande förändringstryck – reglering, globalisering, digitalisering och geopolitik. Vi synas av media på ett sätt som vi inte sett tidigare. Nya aktörer utmanar vår bransch och behovet av att ständigt ligga i framkant är avgörande för att överleva och utvecklas. Innovation är den viktigaste drivkraften för tillväxt. Vi utvecklar våra affärslösningar till innovativa och värdeskapande tjänster. Vi fokuserar bla på att utveckla våra tjänster inom:

#### *Transformation*

Den globala ekonomins instabilitet fortsätter att öka och dagens framgångsrika verksamheter behöver ständigt utvecklas och förändras för att kunna uppnå tillväxt i denna föränderliga miljö. KPMG:s globala studie 2016 CEO Outlook visar att fyra av tio företagsledare förväntar sig att inom de kommande tre åren leda ett företag som har förändrats betydligt. I branschteam utvecklar vi resurser för att kunna erbjuda stora, långsiktiga, multifunktionella åtaganden som hanterar förändringar i kundens affärsmiljö, vilka drivs av förändrande kundbeteenden, omstörtande teknik, lagstiftning och globalisering.

#### *Data & Analytics*

Data & Analytics (D&A) är i grund och botten ett nytt sätt att lösa verksamhetsrelaterade problem genom att kombinera

ständig växande datamängder med nya innovativa algoritmer och tekniker. Sex av tio företagsledare som deltog i undersökningen 2016 CEO Outlook anser att det finns utrymme för förbättring gällande i vilken utsträckning de kan förlita sig på att deras data och analysaktiviteter är korrekta, effektiva och säkra. KPMG:s mål är att skapa en portfölj med D&A-relaterade lösningar som kan erbjudas kunder över hela världen. Detta arbete drivs genom ett växande nätverk av D&A-expertiser samt regionala KPMG Lighthouses (expert-centrum för D&A).

#### Cyber Security

IT-säkerhet, cyber security, har fått hög prioritet på ledningarnas dagordning, eftersom uppmärksammade läckor har avslöjat företagets sårbarhet för IT-attacker. I undersökningen 2016 CEO Outlook angav företagsledare IT-säkerhet som den främsta risken för deras verksamheter, till skillnad från 2015 då den angavs vara den femte största risken. KPMG:s tjänsteutbud omfattar IT-säkerhetens alla grenar, från upptäckt till hantering av kundernas säkerhetsrutiner. Genom att hjälpa våra

kunder att förstå IT-relaterade risker förbättrar vi deras förmåga att hantera sådana risker samt använda IT-säkerhet för att stärka, snarare än begränsa, deras marknadsposition.

#### Öppenhet och transparens

Ett högt förtroende är avgörande för KPMG vilket medför att öppenhet och transparens är viktigt. Vår årsredovisning är publik och publiceras på vår hemsida. Där publiceras även vår transparency report. Det är en rapport som ger mer detaljerad information om vårt kvalitets- och oberoende-arbete. Tillsammans med denna hållbarhetsredovisning ger dessa dokument en bra bild av KPMG som företag.

Huvudprincipen i KPMG:s kommunikationspolicy är att all kommunikation skall vara öppen, ärlig och saklig samt snabb och lättillgänglig. KPMG:s webbplats ([www.kpmg.se](http://www.kpmg.se)) är navet för vår externa kommunikation.

#### Leverantörer

KPMG strävar mot ett uthålligt resursutnyttjande. Att leverantörer delar och

arbetar efter samma värderingar är därför betydelsefullt, som en del av värdekedjan. Chefer och medarbetare med ansvar för inköp har ett särskilt ansvar för det interna miljöarbetet. I enlighet med KPMG:s miljöpolicy om att integrera miljöhänsyn och miljömål i våra inköp, väger vi alltid in offertgivarnas miljöarbete vid valet av leverantörer för centrala inköp. Vi begär även att leverantörerna skriftligen ska bekräfta att de bland annat följer FNs konventioner om mänskliga rättigheter.

#### Intervju med Anders Bäckström, ansvarig för KPMG:s hållbarhetsarbete



**Anders Bäckström**  
Partner, revisor och  
hållbarhetsansvarig

#### Hur har KPMG arbetat med frågorna inom området Marknad & Affärsrelationer under året?

Vi har lagt stort fokus på att arbeta med konsekvenserna av EUs revisionsreform där alla företag av allmänt intresse inte längre fritt får välja sin revisionsfirma och där det också reglerats i lag vilka andra tjänster utöver revision företag får köpa från sin revisionsfirma. Det här är ett väldigt komplext regelverk som implementerats på olika sätt i olika länder inom EU och som innebär stora utmaningar dels för oss som multidisciplinärt revisionsföretag, dels för de företag som är beroende av våra tjänster. Vi har lanserat begreppet "client-for-life" och en modell för hur vi över tid kan växla från att hjälpa våra kunder med revisionstjänster till att hjälpa till med icke-revisionstjänster.

#### Vad har vi åstadkommit under året?

Vi har under flera år gjort omfattande investeringar i kvalitet och vi börjar nu kunna ta hem effekterna av dessa

investeringar vilket innebär att vi arbetar alltmer enhetligt och alltmer digitalt. Vi har ett fullständigt elektroniskt arbetsflöde och kan arbeta helt papperslöst med de kunder som så önskar – från gränssnittet för utbyte av digital information med kunden genom e-room eller secure e-mail, via våra interna helt elektroniska arbetsprocesser till slutarkivering av kund- och uppdragsakter. Utvecklingen av verktyg inom dataanalys, robotisering och artificiell intelligens går snabbt och det har också påverkat våra produktionsprocesser. Kvalitetsaspekterna går hand-i-hand med digitaliseringen av våra arbetsflöden. På flera av våra kontor arbetar vi numera helt papperslöst. Vi har vunnit flera utmärkelser såsom Årets revisionsföretag, samt Årets Skatterådgivare. Efter räkenskapsårets utgång har vi rankats som branschledande inom dataanalys där vi anses ha "knäckt koden till att balansera affärs- och teknisk expertis" och att vi även befinner oss "i framkant inom innovation".







# Medarbetare

## Attrahera nya medarbetare

För att KPMG ska kunna tillfredsställa kundernas höga krav och uppfylla rollen som värdeskapande företag måste vi attrahera, rekrytera och behålla de bästa medarbetarna. Vi är stolta över och arbetar hårt för att vara en av de mest attraktiva och utvecklande arbetsplatserna i Sverige. Vi arbetar strategiskt för att bygga relationer med framtida medarbetare, såväl studenter som yrkesarbetande. Det sker bland annat genom personliga möten, föreläsningar och praktikprogram.

## Rekrytering

Under året har vi rekryterat 256 nya medarbetare och vid räkenskapsårets slut hade KPMG 1662 heltids- och provanställda vilket är en minskning mot föregående år (1708). Personalomsättningen har ökat från 12 % till 16 % jämfört med föregående verksamhetsår. Vår målsättning inför kommande verksamhetsår är att minska personalomsättningen genom att bland annat fokusera på vår medarbetarutvecklingsprocess samt genom fortsatta satsningar på ledarskapet.

## Utveckling och karriär

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



# 83 %

Uppgifter från 2016 års medarbetarundersökning visar att:

- 83 % av våra medarbetare är stolta över att arbeta på KPMG
- 76 % av våra medarbetare skulle rekommendera KPMG som en attraktiv arbetsgivare.

eget ansvar. Under året har 70 % av medarbetarna gjort utvärdering och uppföljning enligt KPMG:s Performance Development-process. Vi tycker att detta är viktigt och det ingår därmed som en del i utvärderingen av chefer.

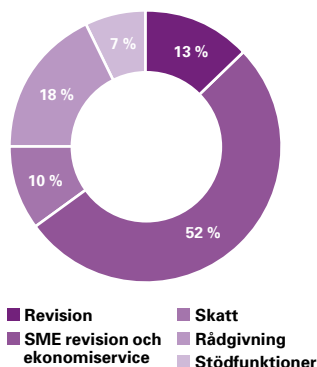
Vi arbetar aktivt med att synliggöra interna karriärvägar för dem som vill avancera inom företaget. Som ett exempel annonserar vi ut våra lediga tjänster på

intranätet. Det finns även möjlighet till utlandstjänstgöring genom vårt "Global Opportunities Mobility program".

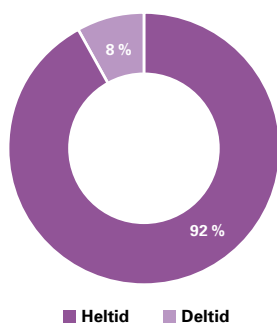
## Kompetensutveckling

För att KPMG ska vara konkurrenskraftigt behöver våra medarbetare ha en hög och uppdaterad kompetens. Vi har ett brett utbud av utbildningar inom affärsmanuskap, ledarskap och en mängd olika specialismråden. De samlas i "KPMG

Anställda per tjänsteområde

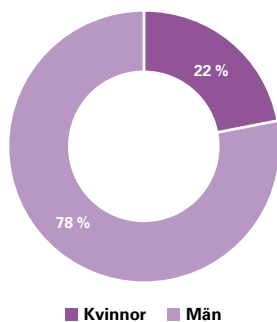


Heltids- och deltidstantallda



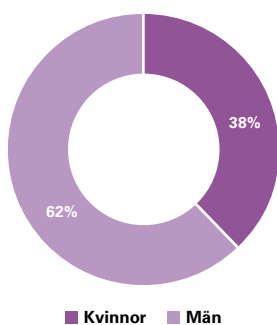
Delägare

Andel kvinnor/män



Företagsledningen

Andel kvinnor/män



Se sidan 25 för mer utförlig information.

Business School", vårt interna utbildningsprogram för nationella och internationella utbildningar. Under året investerade vi mer än 70 000 timmar i kompetensutveckling, vilket motsvarar cirka 45 timmar per person. Detta är en sänkning från förra året då vi likt tidigare verksamhetsår fokuserat på, med stöd från forskning om lärande, att öka andelen utbildning i det dagliga arbetet.

### Ersättningsmodeller

Våra ersättningsmodeller ska stimulera till engagemang, goda prestationer och kontinuerlig utveckling. De ska också ge möjligheter att rekrytera och behålla marknadens mest efterfrågade medarbetare. Ersättningen är knuten till vår utvärderingsprocess och respektive medarbetares mål och grundas på ansvar, svårighetsgrad och prestation. Majoriteten av KPMG:s medarbetare omfattas av kollektivavtal vilket ger en ökad trygghet. KPMG gör pensionsavsättningar i enlighet med ITP-planen. Delägarersättningen består av två komponenter: dels en fast grundlön, dels ett andelssystem. Ersättningsprocessen är ärlig och inleds med att styrelsen fastställer vägledande principer. I dessa framgår vad som ska värderas och prioriteras, som till exempel kvalitet, affärsmannaskap, ledarskap, samverkan och bidrag till KPMG:s utveckling. Vi har under året gjort justeringar i villkorsstrukturen för våra juniora medarbetare vilket är sprunget ur den återkoppling vi fått från såväl medarbetareundersökningen som exitintervjuer.

### Hälsa och balans i livet

För att behålla våra medarbetare tror vi att det är viktigt att de får komma till tals och uttrycka sina åsikter. Vi skickar årligen ut en medarbetarundersökning där medarbetarna får chansen att ge återkoppling på vad som fungerar bra respektive mindre bra och hur vi som företag kan utvecklas. Vid förgående mätning låg svarsfrekvensen på 74 %. Utifrån resultatet kunde vi konstatera att det fanns ett fortsatt behov att fokusera på ledarskap

och vår Performance Development-process. Vi genomför även exitintervjuer med samtliga medarbetare när de lämnar KPMG för att få en tydligare bild av hur vi kan utvecklas och förbättras.

Ett arbete som revisor eller konsult innebär stundtals ett mycket högt tempo och krav på leverans med snäva tidsramar. Branschen attraherar högpresterande individer med stort engagemang för uppgiften. Kundernas önskemål, det höga tempot och tvära kast mellan olika projekt och arbetsuppgifter är delar av det som gör arbetet roligt. Men ibland kan detta leda till oönskad stress och ohälsa. Alla chefer har en viktig roll i att stötta medarbetare och kollegor. Vi har under året haft ett ökat fokus på arbetsmiljön och arbetat systematiskt i en större utsträckning för att förebygga ohälsa. Vår ledning och chefer har fått ökad kunskap, förståelse och verktyg för att uppfylla sitt arbetsmiljöansvar.

Vi vet att det många gånger är svårt att uppnå balans mellan privat- och arbetsliv och där det är möjligt tillämpas flexibla arbetstider. Under året har vi tagit ytterligare ett kliv mot ett modernt arbetssätt genom att bli ökat graden av digitalisering. Detta innebär delvis en ökad flexibilitet för våra medarbetare. Under sommarmånaderna är vår arbetstid förkortad till 34 timmar per vecka. Vi erbjuder också hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag på 3 000 kr/år och delfinansiering av gemensamma idrottsaktiviteter. Under året var sjukfrånvaron 2,8 % varav 57 % var långtidssjukskrivningar.

### Jämställdhet och mångfald

KPMG satte under verksamhetsåret 2015-2016 en definition på jämställdhet och mångfald.

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

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



KPMG anser att mångfald berikar och i jämförelse med homogena arbetsgrupper tillför större värden i kunduppdrag och utvecklingsprojekt. Det är vår uppfattning att företag där jämställdhet och mångfald

genomsyrar såväl ledarskap som verksamhet är bättre rustade för att möta den mångfacetterade omvärld vi verkar i. Att företaget speglar samhället och sina kunder har ett starkt affärsmässigt syfte. Genom ledarskapsprogram och som delmoment i interna utbildningar har vi som ambition att sprida kunskap om mångfaldens fördelar i organisationen. Arbetsförhållanden ska vara sådana att företaget kan behålla en mångfald av medarbetare. De faktiska arbetsförhållandena ska stämmas av löpande i uppdragsgenomgångar och minst en gång per år i utvecklingsamtal. År 2014 satte vi ett delmål på att andelen kvinnliga delägare ska uppgå till 33 % år 2020. Vi införde även ett krav på att det vid varje chefstillsättning ska finnas ett alternativ av respektive kön. Under 2015/2016 mätte vi, med hjälp av Nyckeltalsinstitutet, hur vi ser ut gällande annan bakgrund än svensk och av KPMG:s medarbetare är bara 9 % av annan härkomst än Sverige (Def. enligt SCB: Person som själv är född utomlands eller där båda föräldrar är födda utomlands = Norden, Europa eller utom Europa). Detta är vi inte nöjda med utan under 2016/2017 skall vi sätta mål för hur vi kan öka mångfalden. Detta för att bidra till en kultur där alla medarbetare kan nå sin fulla potential och för att kunna sätta samman de bästa teamen samt vinna nya

marknader och affärer. Under det gångna året har vi också tagit beslut om att vi på chefspositioner och i ledningsgrupper alltid skall sträva efter en 40 %- 60 % fördelning mellan män och kvinnor.

### Ledarskap

Genom en långsiktig satsning på ledarskap vill vi stärka och utveckla ledarrollen inom KPMG. Företaget genomgår stora förändringar och förändrade marknadsförutsättningar som sätter ledarskapet än mer i fokus. Det är viktigt att våra ledare är rustade för att leda den förändring och vara med och påverka så att våra medarbetare får det stöd de behöver för att utveckla sitt arbete anpassat för den verklighet vi verkar i. Detta gör vi genom att öka den grundläggande kunskapen kring ledarskap samt ge ledare och chefer konkreta verktyg för att utföra sitt uppdrag på bästa sätt. Våra chefer har genomgått utvecklingsprogrammet "Att leda för framgång" och det erbjuds även löpande för nya chefer. Vi har också ledarutbildningar för våra ledare med ledande befattningar utan personalansvar såsom våra Performance Managers, Uppdragsledare m.fl.

### Intervju med Maria Karlén, HR-chef på KPMG



**Maria Karlén**  
HR-chef

#### Varför är området medarbetare viktigt för KPMG?

Som kunskapsföretag är medarbetarna vår viktigaste tillgång. Vi vill erbjuda en positiv och stimulerande arbetsplats som skapar engagemang och ger medarbetare möjlighet att utvecklas och kunna prestera på topp. Detta för att kunna ha högsta kvaliteten i våra tjänster, men också för att kunna behålla och attrahera de bästa medarbetarna på marknaden.

#### Hur har vi jobbat med frågorna under året?

KPMG erbjuder generösa möjligheter till kompetensutveckling, som anpassas utifrån individuella behov. Vi tillhandahåller ett uppskattat förmånspaket, samt satsar på att erbjuda en modern och dynamisk arbetsmiljö som står för öppenhet,

inspiration och hållbarhet. Under året flyttade vi vårt huvudkontor till nya lokaler, och i samband med det har vi utvecklat arbetssätt som stödjer vår vision att vara ett kundnära och miljöanpassat kontor i en mobil värld.

#### Vad har vi åstadkommit under året?

Vi följer regelbundet upp medarbetarfrågor i en stor enkät. För detta år ser vi att det samlade resultatet i princip är oförändrat sedan förra mätningen. Roligt är dock att vi ser en fortsatt positiv utveckling i hur våra medarbetare upplever att KPMG värdesätter deras insatser. Utöver det kan vi utläsa att vårt digitaliseringsarbete har en positiv inverkan.

# Miljö

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

## Vår påverkan

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

KPMG är ett företag som har ett samhällsansvar. Därför är miljöfrågor en del av våra grundvärderingar. Genom KPMG:s interna och externa miljöarbete vill vi bidra till skapandet av ett hållbart samhälle med begränsad påverkan på miljön och tillämpning av försiktighetsprincipen.

KPMG har en miljöpolicy som gäller för hela företaget. KPMG:s miljöarbete är utformat i linje med ISO14000.

## Global Climate Respons

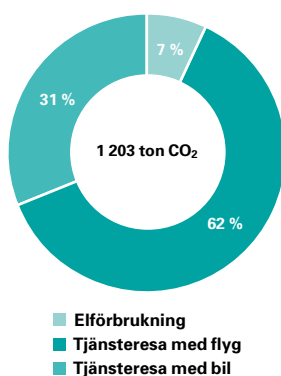
KPMG:s globala miljöstrategi uppdaterades under 2016 och går nu under namnet Global Climate Respons (GCR). Målen härrör från Parisavtalet, som beslutades på FN-mötet i slutet av 2015. Än så länge är två mål beslutade inom GCR. Dels ska vi försöka minska CO<sub>2</sub>-utsläppen per anställd med 10 %, dels ska inköpt el komma från förnybara energikällor till minst 60 %. Det senare målet uppfyller KPMG i Sverige redan idag.

KPMG:s tidigare globala miljöstrategi, Global Green Initiative, pågick under två faser. Målsättningen var att minska utsläppen av koldioxid med 25 % per anställd under perioden 2007-2010. Resultatet blev 29 % och Sverige hamnade på tredje plats och var bäst i Europa. Under fas 2, år 2010-2015, var målsättningen att minska utsläppen ytterligare 15 %. Resultatet blev 16 %, samma resultat som vi nådde i Sverige. Sverige minskade utsläppen under hela mätperioden, 2007-2015, med över 30 %.

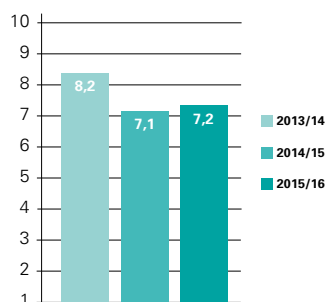
## Koldioxidutsläpp

Vi mäter och följer upp utsläppen av koldioxid från bland annat tjänsteresor, leasingbilar och elförbrukning. Utsläppen från tjänsteresor med flyg har ökat marginellt till 743 ton (740). Antalet resta kilometer med bil är oförändrat från förra året men utsläppen har minskat till 370 ton (388).

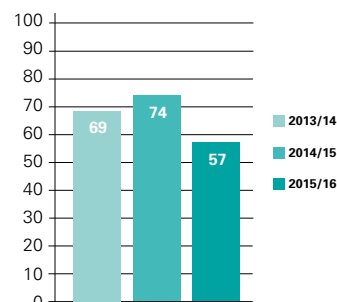
**Totala koldioxidutsläpp per utsläppskälla, ton CO<sub>2</sub>**



**Koldioxidutsläpp per anställd, kg CO<sub>2</sub>**



**Inköp papper, ton**





### Resurseffektivitet

Elförbrukningen på våra kontor har minskat och ligger på den näst lägsta nivån sedan mätningarna startade. Inköp av papper ligger på den hittills lägsta uppmätta nivån, 57 ton (74). Även pappersåtervinningen sätter rekord på 101 ton (93). Under året har vi drivit ett internt digitaliseringsprojekt parallellt med att vi förberett oss för att flytta verksamheten i Stockholm till nya lokaler. Vår vision är en i princip papperslös verksamhet. Inom vår revisionsverksamhet har vi dessutom helt digitala arbetsflöden, för större företag, utvecklade inom KPMG:s globala organisation och arbetsflöden, för mindre företag, utvecklade i Sverige i samverkan med en extern systemleverantör.

### Nya kontorslokaler

KPMG arbetar löpande med att effektivisera användningen av de kontorslokaler som nyttjas runt om i Sverige. När vi flyttar till nya lokaler eller moderniserar befintliga sker övergång till aktivitetsbaserat arbetssätt där så är möjligt. Under året har vi gått från tre till två kontor i Stockholmsregionen, ett i Stockholm city och ett i Arenastaden i Solna (huvudkontoret). En viktig miljöaspekt är de båda kontorens miljöklassningar; BREEAM

respektive LEED. Hyresavtalen är så kallade gröna hyresavtal där båda parter har ambitioner att finna resurseffektiva och miljösmarta driftslösningar.

### Resor

Som revisorer och konsulter är resandet en del av vår vardag då vi har kunder med verksamhet över hela Sverige och även utanför Sveriges gränser. Vi arbetar därför för att försöka minska vår negativa miljöpåverkan kopplade till resor. Under 2014 antog vi en ny tjänstebilpolicy med syfte att ta större hänsyn till miljön. Målet är att alla nya tjänstebilar skall understiga EU:s miljögräns. Dessutom får inga leasingbilar vara äldre än 5 år. Policyn har gett resultat. Vi ser att andelen körda km med hybrid- och miljöbilar fortsätter att öka.

### Digitalisering

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

### Intervju med Per Metzén, ansvarig för KPMG:s miljöarbete



**Per Metzén**  
CFO

#### Varför är området Miljö viktigt för KPMG?

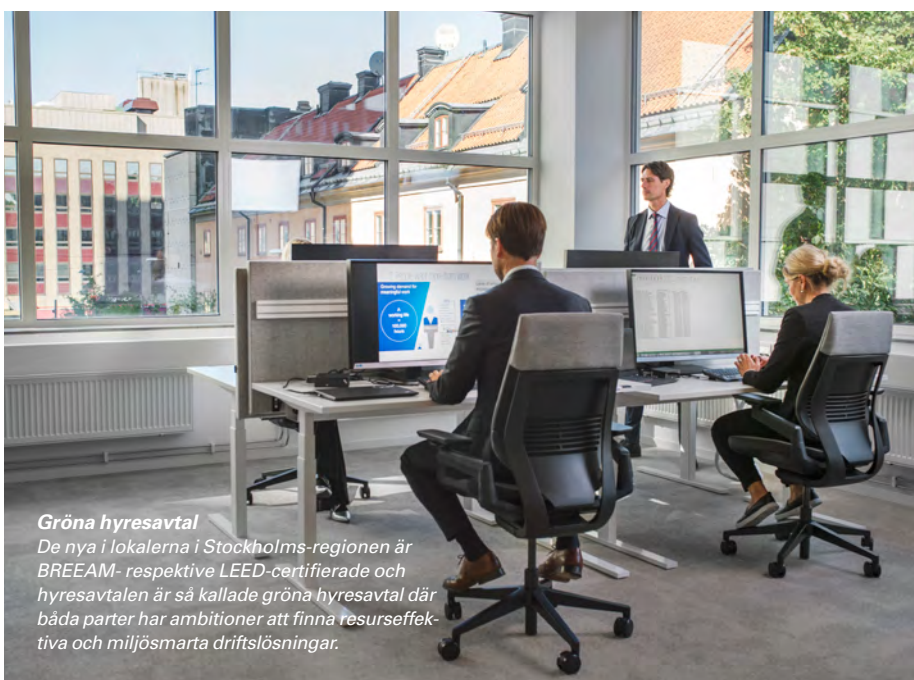
Som revisionsföretag har KPMG ett samhällsansvar, vilket vi tycker även innebär en skyldighet att bidra till ett hållbart samhälle. Det ligger också i våra grundläggande värderingar. Vi vill inte bara ständigt förbättra oss själva utan även påverka vår omgivning i form av anställda, leverantörer och kunder. Efterfrågan ökar glädjande nog också på de hållbarhetstjänster som vi tillhandahåller våra kunder.

#### Hur har vi jobbat med frågorna under året?

Hållbarhetsfrågor är ständigt på agendan. I år har vi bytt lokaler i Stockholmsområdet och det kändes självklart att våra nya adresser skulle vara i miljöcertifierade byggnader. Vi har dessutom genomfört flera mycket omfattande digitaliseringsprojekt, vilket har fått stor effekt på vår pappersförbrukning. Men hållbarhetsfrågor får inte bara innebära stora frågor utan måste även ske i det dagliga, såsom ekologiskt kaffe och frukt, användning av porslin istället för pappersprodukter etc. Under Almedalsveckan hade vi ett seminarium om att "Mäta och kvantifiera hållbarhet", vilket belyser vikten av att kunna mäta och översätta hållbarhetsarbetet i faktiska pengar.

#### Vad har vi åstadkommit under året?

Inköp av papper ligger på den lägsta nivån sedan våra mätningar startade år 2009 och pappersåtervinningen ligger på den högsta. Vi återvinner nästan dubbelt så mycket papper som vi köper in. Vi mäter hur stora våra koldioxidutsläpp är per anställd. Sedan mätningarna startade 2007 har vi minskat utsläppen med mer än 30 % per person. Hur mycket vi har påverkat våra anställda, kunder och leverantörer är svårt att mäta men vi ser, precis som i samhället i stort, en ökad medvetenhet i miljö- och hållbarhetsfrågor. Vi vill gärna tro att vårt miljöengagemang ger ringar på vattnet.



#### Gröna hyresavtal

De nya i lokalerna i Stockholms-regionen är BREEAM- respektive LEED-certifierade och hyresavtalen är så kallade gröna hyresavtal där båda parter har ambitioner att finna resurseffektiva och miljösmarta driftslösningar.

# Samhälls- engagemang

**Vi är en del av det samhälle vi verkar i. Genom att investera en del av vårt årliga resultat i det svenska samhället, kan vi på ett konkret sätt visa våra medarbetare, kunder och andra intressenter att vi är och vill vara ett ansvarsfullt företag. Det är en viktig del av vår företagskultur. Vi har ett långtgående engagemang som består av både ekonomiska bidrag samt kunskapsdelning, tjänsteutveckling och frivilliginsatser.**

## **Ung Företagsamhet**

Ung Företagsamhet (UF) har som syfte att tillsammans med skolan införa entreprenörskap och ett engagerat näringsliv i utbildningssystemet. UF ger barn och ungdomar på grundskolan och gymnasiet möjlighet att träna och utveckla sin kreativitet, företagsamhet och sitt entreprenörskap. Ungdomars första erfarenheter av företagande och arbete är oerhört viktiga för deras fortsatta utveckling och anpassning till näringslivet. Men tröskeln mellan utbildning och yrkesliv kan vara svår att ta sig över. Vi vill stödja unga att starta och driva företag.

## **My Dream Now**

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

## **Praktikprogram "Äntligen Jobb"**

Tillsammans med Arbetsförmedlingen och flera svenska storföretag som bl a Swedbank, ABB m fl arbetar vi på KPMG för att fler utrikesfödda akademiker ska komma in på arbetsmarknaden. Inom projektet "Äntligen jobb" tar vi emot praktikanter som Arbetsförmedlingen bedömer har relevant yrkes- och utbildningsbakgrund. Hos oss får de som minst en tre veckor lång praktikperiod där en så kallad "yrkeskompetensbedömning" görs. Målet är att det ska leda till en 6 månaders praktik och vidare även till en anställning. Under året tog vi emot 6 praktikanter, varav 2 erbjöds anställning hos oss på KPMG och 2 fick anställning hos annan arbetsgivare.

## **Kungliga Operan**

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

## **Good to Great Tennis Academy (GTG)**

KPMG vill vara med och göra skillnad för svensk tennis. Vi vill bidra till utveckling av framtida unga talanger för att Sverige ska återta sin plats i världstoppen inom tennis. Därför är KPMG partner till GTG som arbetar med att ge unga tennistalanger från alla delar av samhället möjlighet att nå sin fulla potential.

## **Donationer**

Under året uppgick antal människor på flykt undan krig och förföljelse till 60 miljoner. Vi valde att skänka pengar till UNHCR för att stödja deras arbete med flyktingar.

## **Kunskap**

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

### Genom att arrangera möten och seminarier

KPMG arrangerar ett stort antal seminarier för företag, offentlig sektor och ideella verksamheter. Under verksamhetsåret 2015-2016 arrangerade vi över 100 seminarier. Vi deltar även årligen i Almedalen. Sommaren 2016 var vi på plats och pratade om framtidens infrastruktur, vård och hållbarhetsfrågor.

### Genom undersökningar och publik debatt

KPMG publicerar regelbundet artiklar, rapporter och undersökningar som syftar till att dela insikter och förståelse för den komplexa verklighet som företag och branscher verkar i. Vi deltar i den offentliga diskussionen genom debattinlägg i dagspress och branschmedia. Vi samverkar och utbyter erfarenheter i olika branschorganisationer som exempelvis FAR, där vi är aktiva i olika funktioner.

### Genom praktikprogram

För den som är nyfiken på en karriär som revisor erbjuder vi ett praktikprogram –

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

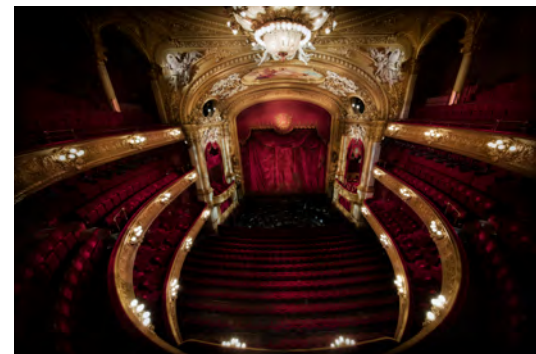
Genom stöd till högskolor och universitet Landets högskolor och universitet är en viktig målgrupp för oss. Vi ser det som en del av vår uppgift att delta i utbildningen av nästa generations ekonomer och rådgivare. Vi arbetar därför tillsammans med utvalda universitet och högskolor, bland annat genom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



Ung Företagsamhet.



Good to Great Tennis Academy



Kungliga Operan

## Intervju med Maria Bucher, presschef och CSR ansvarig på KPMG



Maria Bucher

### Varför är området Samhällsengagemang viktigt?

Steget mellan skola och yrkesliv kan kännas svårt. Många unga saknar idag också förebilder. Att stötta unga som på olika sätt står inför att ta steget till yrkeslivet samt att dela med oss av vår kunskap ser vi som kunskapsföretag som ett viktigt bidrag till samhället. Vidare vill vi uppmuntra och stödja initiativ som skapar arbetstillfällen och ökar möjligheterna till professionell utveckling på både individuell och företagsmässig nivå.

### Hur har vi jobbat med frågorna under året?

My Dream Now är ett socialt företag som erbjuder våra medarbetare möjligheten att på ett direkt sätt engagera sig för social hållbarhet. Vi har sedan tidigare ett samarbete med dem

i Stockholm, och har under året utökat det till Göteborg. Samarbetet innebär att vi tar emot studiebesök på våra kontor, samt att våra medarbetare är ute som klasscoacher.

”Äntligen Jobb” är ett praktikprogram som syftar till att underlätta för arbetslösa, utrikesfödda akademiker att få in en fot på arbetsmarknaden. Tillsammans med Arbetsförmedlingen har vi tagit emot ett antal praktikanter och ska under nästa år utöka programmet. Företagsamhet skapar arbetstillfällen och möjligheter. Vi har även valt att stödja Ung Företagsamhet, som varje läsår engagerar över 24 000 gymnasieelever i att driva företag.



# Ekonomiskt värdeskapande

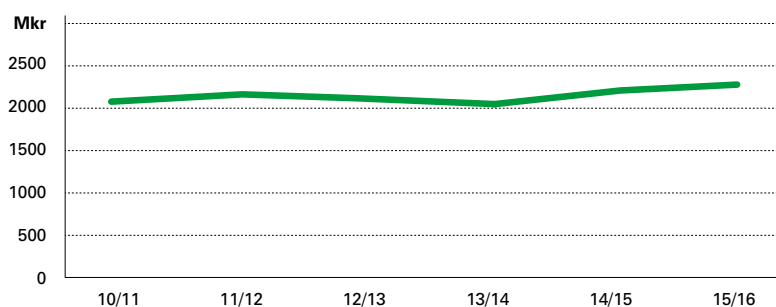
Information om vårt finansiella resultat återfinns i våra årsredovisningar för KPMG AB och för koncernen i Bohlinsgruppen AB. Båda bolagen har brutet räkenskapsår, från och med den 1 oktober till och med den 30 september. Vi äger även ett försäkringsbolag, Bohlinsgruppen i Sverige Försäkring AB, som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

Soliditeten uppgick vid utgången av räkenskapsåret 2015/2016 till 31 %, vilket är en

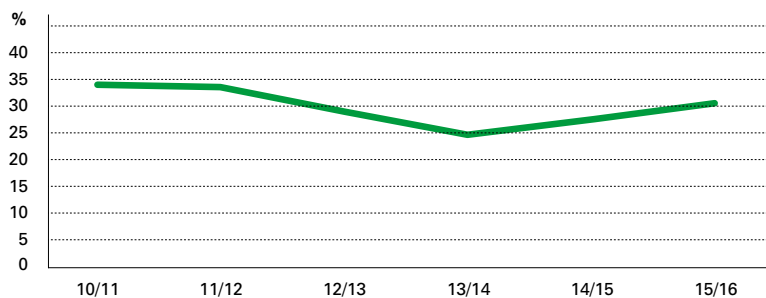
ökning med 3,4 procentenheter jämfört med föregående år och med 2,5 procentenheter för tre år sedan.

Årets resultat, efter skatt, uppgick till 133 mkr för räkenskapsåret 2015/2016. Det är en ökning med 18,5 % jämfört med föregående år och med 34 % jämfört med för två år sedan. För tre år sedan var räkenskapsåret förlängt, varför jämförelse inte kan ske med det året.

## Nettoomsättning KPMG



## Soliditet



## Intervju med Per Metzén, CFO på KPMG



**Per Metzén**  
CFO

### Varför är det ekonomiska värdeskapandet särskilt väsentligt för KPMG?

KPMG är en del av den svenska samhällsstrukturen eftersom revision är en lagstadgad tjänst för många företag och som bland annat syftar till att säkerställa den finansiella redovisningen. Vi är dessutom ett av få revisionsföretag som har kompetensen och nätverket för att bistå alla svenska företag. Till exempel vill en stor internationell koncern att revisionen utförs med samma metoder och kvalitet i alla de länder som de verkar i. Det kan bara de stora revisionsföretagen göra. Genom KPMG:s 189 000 medarbetare i 152 länder kan vi göra det. KPMG har över 30 000 kunder i Sverige. Vårt företag har ett stort ansvar att utföra revisions-tjänster och andra tjänster med mycket hög kvalitet och kontinuitet. Den finansiella stabiliteten för KPMG är således av avsevärd betydelse.

### Är KPMG finansiellt stabilt?

KPMG grundades 1923. Koncernen har sedan bildandet aldrig gått med förlust. I takt med att KPMG har vuxit har vi stärkt stabiliteten genom att höja eget kapital flera gånger. Senast det gjordes var 2012 genom ett ovillkorligt aktie-ägartillskott om cirka 100 mkr.

Ett av de mest väsentliga sätten att skapa ett ekonomiskt värdeskapande för KPMG är att vi har en attraktiv arbetsplats. Det skapar kontinuitet i personalstyrkan och skapar de bästa förutsättningarna för att kunna leverera tjänster med hög kvalitet till kunderna, vilket vi tycker måste vara ett av våra adelsmärken. Då skapas ett förtroende hos kunderna och långsiktig stabilitet för KPMG.

Ett annat sätt är att hela tiden effektivisera utförandet av tjänsterna. Konkurrensen är hård inom alla marknadssegment och den som inte effektiviserar hela tiden får svårt med lönsamheten över tid. Det gäller för i princip alla branscher.

# Styrning och uppföljning

## **Verksamhetens styrning**

### *Delägarna*

KPMG Sverige ägs idag av ca 100 delägare, vilka alla är verksamma i bolaget.

Delägarna beslutar om inval av nya delägare och om företagets finansiering. Vid bolagsstämman väljs styrelsen med beaktande av bestämmelserna i revisorslagen, samt extern revisor.

### *Styrelsen*

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

### *Verkställande direktören*

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

Företagsledningen är ansvarig för att uppnå satta mål och för att genomföra företagets strategi. De ansvarar också för

att utveckla och införa KPMG:s policyer och riktlinjer samt för löpande kontrollrutiner.

### *Styrning av hållbarhetsarbetet*

KPMG:s affärsstrategi skall vara långsiktigt hållbar och hållbarhetsarbetet skall genomföra hela verksamheten. För att säkerställa fokus och framsteg på området har KPMG:s ledningsgrupp under året utsett en person med särskilt ansvar för att driva på och följa upp utvecklingen inom de områden som framkom som viktigast i väsentlighetsanalysen (se sid 8-9).

### *Miljöansvar*

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

### *Samhällsengagemang/ Corporate Citizenship*

Kommunikationsdirektören har det övergripande ansvaret för Corporate Citizenship-arbetet. Dessutom finns en styrgrupp som ansvarar för vårt sponsringsarbete. Gruppen består av vd, vice vd och kommunikationsdirektören.

# Årets resultat

Nedan redovisas resultatet av årets arbete på de mätpunkter som identifierats för de 12 ämnesområden som KPMG:s intressenter tycker är viktigast utifrån ett hållbarhetsperspektiv. För att visa på utvecklingen redovisar vi även resultatet från förra året och året dessförinnan.

## Affärsetik, oberoende och risk

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>INFORMATION OCH UTBILDNING AVSEENDE ANTIKORRUPTION</b>			
Andel av anställda som genomgått utbildning i organisationens policies och rutiner avseende motverkan mot korruption.	100 %	100 %	100 %
<i>Kommentar: Samtliga anställda har genomgått KPMG:s internationella utbildning Acting with Integrity då den är obligatorisk för samtliga anställda. Där ingår delar om uppförandekod, etiska beslut, mutor och korruption m.m.</i>			
<b>RAPPORTERADE FALL AV KORRUPTION OCH ÅTGÄRDER SOM VIDTAGITS UNDER PERIODEN</b>	0	0	0
<b>RÄTTSLIGA ÅTGÄRDER PGA KONKURRENSHÄMMANDE BETEENDE UNDER PERIODEN</b>	0	0	0
<b>HUR SÄKERSTÄLLER BOLAGET SITT OBEROENDE</b>	Se beskrivning på sid 11-12		
<b>HUR SÄKERSTÄLLER BOLAGET ATT DE AFFÄRSETISKA REGLERNA EFTERLEVS</b>	Se beskrivning på sid 11-12		

## Kvalitet

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>KUNDNÖJDHET</b>			
Svenskt kvalitetsindex (SKI) – Kundnöjdhet	73,3	76,5	72,8
<i>Kommentar: KPMG deltar sedan 2008 i Svenskt kvalitetsindex (SKI) årliga mätning</i>			
<b>HUR KONTROLLERAS KVALITETEN I UPPDRAGEN</b>	Se beskrivning på sid 12		

## Innovation och utveckling

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>HUR ARBETAR BOLAGET MED INNOVATION OCH UTVECKLING</b>	Se beskrivning på sid 12-13		

## Öppenhet och transparens

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>HUR ARBETAR BOLAGET MED ÖPPENHET OCH TRANSPARENS</b>	Se beskrivning på sid 13		



## Utvärdering av leverantör

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>UTVÄRDERING AV NYA LEVERANTÖRER – MILJÖ</b>			
Andel av nya leverantörer som miljöscreenats	100 %	100 %	100 %
<i>Kommentar: Gäller endast leverantörer vid centrala inköp. Vi tar in och screenar leverantörernas miljöpolicy (eller likvärdigt). Deras miljöarbete är en del i offert-utvärderingarna. Ett företag med ett bra miljötänk har en klar fördel.</i>			
<b>UTVÄRDERING AV NYA LEVERANTÖRER – SOCIALA FÖRHÅLLANDEN</b>			
Andel av nya leverantörer som signerat ett intyg om att de följer nationella och internationella bestämmelser om arbetsvillkor och mänskliga rättigheter (FN:s konventioner inkluderade).	100 %	100 %	100 %

## Attrahera, utveckla och bibehålla medarbetare

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>PERSONALSTYRKA UPPDELAD PÅ ANSTÄLLNINGSFORM</b>			
<b>ANTAL PROV- OCH TILLSVIDAREANSTÄLLDA</b>	1 662	1 708	1 582
Kvinnor	939	-	-
Män	723	-	-
<b>HELTID</b>	1 534	1 558	1 429
Kvinnor	821	-	-
Män	713	-	-
<b>DELTID</b>	128	150	153
Kvinnor	118	-	-
Män	10	-	-
<b>ANTAL TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLDA (VIKARIAT OCH VISSTIDANSTÄLLNING)</b>	41	43	30
Kvinnor	20	-	-
Män	21	-	-
<b>HELTID</b>	38	39	25
Kvinnor	19	-	-
Män	19	-	-
<b>DELTID</b>	3	4	5
Kvinnor	1	-	-
Män	2	-	-
<b>ANTAL ANSTÄLLDA PER AFFÄRSOMRÅDE</b>			
Revision	222	235	363
SME revision och ekonomiservice	858	892	700
Skatt	161	164	151
Rådgivning	304	300	265
Stödfunktioner	117	117	103

**NYANSTÄLLDA OCH PERSONALOMSÄTTNING****ANTAL SOM BÖRJAT UPPDELAT PER ÅLDERSGRUPP**

	256	346	279
< 30 år	144	164	152
30-50 år	100	154	113
>50 år	12	28	14

**ANTAL SOM SLUTAT UPPDELAT PER ÅLDERSGRUPP**

	304	220	235
< 30 år	80	48	34
30-50 år	167	129	151
>50 år	57	43	50

**PERSONALOMSÄTTNING I %**

	15,8	11,7	14
Män	12,5	10,7	
Kvinnor	18,5	12,5	

**ANSTÄLLDA MED KOLLEKTIVAVTAL**

	1 650	1 691	1 561
--	-------	-------	-------

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

**UBILDNINGSTIMMAR, ANTAL**

	70 852	80 005	84 602
Genomsnittligt antal timmar per anställd	45,8	50,2	57,2

*Kommentar: Avser affärsverksamheten exkl stab.*

## Jämställdhet och mångfald

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
-------------	-----------	-----------	-----------

**PERSONALSTYRKANS SAMMANSÄTTNING, ÅLDER OCH KÖN****ANTAL ANSTÄLLDA**

	1 662	1 708	1 582
Kvinnor	939	979	890
Män	723	729	692

**ANTAL PARTNERS**

	105	97	89
Kvinnor	23	17	16
Män	82	80	73
<30 år	0	0	0
30-50 år	52	40	30
>50 år	53	57	59

**ANTAL REVISORER OCH KONSULTER**

	1 350	1 396	1 291
Kvinnor	752	789	715
Män	598	607	576
<30 år	418	409	358
30-50 år	659	692	677
>50 år	273	295	256

<b>ANTAL ANSTÄLLDA I STAB OCH ÖVRIGA ADMINISTRATIVT ANSTÄLLDA</b>	207	215	202
Kvinnor	164	173	159
Män	43	42	43
<30 år	15	20	13
30-50 år	126	135	136
>50 år	66	60	53
<b>ANTAL I STYRELSEN</b>	9	9	8
Kvinnor	3	2	1
Män	6	7	7
<30 år	0	0	0
30-50 år	5	5	2
>50 år	4	4	6

## Hälsa och balans i livet

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>SJUKFRÅNVARO</b>			
Sjukfrånvaro (%)	2,8	2,5	2,4
Varav långtidssjukfrånvaro (%)	57,4	50,1	56,1

## Ledarskap

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>REGELBUNDEN UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING AV PRESTATION OCH KARRIÄR</b>			
Andel anställda (%) som gjort utvärdering och uppföljning enligt KPMG:s Performance Developmentprocess	70 %	68 %	63 %

## Klimatpåverkan

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
<b>MATERIALANVÄNDNING</b>			
Inköp papper (ton) 57	74	69	
<i>Kommentar: Informationen är inhämtad från vår huvudleverantör av kopieringspapper.</i>			
<b>ÅTERVINNING</b>			
Pappersåtervinning (ton)	101	93	91
<i>Kommentar: Återvinning av papper avser kalenderår. Återvinningen året 15/16 är troligtvis högre pga flytt av HK.</i>			
<b>ENERGIFÖRBRUKNING</b>			
Elförbrukning (kWh)	2 479 181	2 579 632	2 509 690
<i>Kommentar: Uppgift om elkonsumtionen är hämtad från E.ON, som är vår huvudsakliga leverantör (83 % av vår totala kvm-yta). Resterande 17 % är uträknat efter en schablon. Elförbrukning hänförlig till fjärrvärme och fjärrkyla ingår ej i denna beräkning.</i>			



**UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER – ELFÖRBRUKNING**

El CO <sub>2</sub> utsläpp (ton)	90	93	91
----------------------------------	----	----	----

*Kommentar: Beräknad på elförbrukningen som redovisas i EN4. Bygger på en uppskattning att 90 % av våra kontor har ursprungsmärkt el från vattenkraft fr.o.m. januari 2011. Resterande är räknade som lcke ursprungsmärkt el (s k residualmix).*

**UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER – TJÄNSTERESOR**

Tjänsteresa flyg, CO <sub>2</sub> utsläpp (ton)	743	740	868
Tjänsteresa bil, CO <sub>2</sub> utsläpp (ton)	370	388	336
Tjänsteresa tåg, CO <sub>2</sub> utsläpp (ton)	0,002	0,003	0,004

*Kommentar:*

*Flyg: Information hämtad från vår resebyrå.*

*Bil: Information inhämtas från vårt HR-system samt vår leasingpartner. Omfattar inte taxiresor.*

*Tåg: Statistik från SJ. SJ har Bra miljöval på alla resor vilket ger låga utsläpp.*

**TOTALA KOLDIOXIDUTSLÄPP**

CO <sub>2</sub> utsläpp (ton) 1 203	1 221	1 295	
-------------------------------------	-------	-------	--

*Kommentar: I beräkningen av de totala koldioxidutsläppen ingår samtliga poster i 305-2 och 305-3 det vill säga el (scope2) och tjänsteresor (scope3).*

## Samhällsengagemang

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
-------------	-----------	-----------	-----------

**SAMHÄLLSINVESTERINGAR**

*Kommentar: Se 201-1, Investeringar i samhället, under Finansiell stabilitet och lönsam tillväxt*

## Finansiell stabilitet och tillväxt

Beskrivning	2015/2016	2014/2015	2013/2014
-------------	-----------	-----------	-----------

**SKAPAT OCH LEVERERAT DIREKT EKONOMISKT VÄRDE**

Intäkter	2 231 167	2 182 034	2 015 033
Rörelsekostnader	-645 649	-642 899	-614 349
Löner och ersättningar till anställda	-1 361 906	-1 349 901	-1 224 389
Betalningar till finansörer	-119 323	-105 497	-153 894
Betalningar till offentliga sektorn	-42 836	-34 283	-30 978
Investeringar i samhället	-10 816	-11 820	-11 171
Behållet ekonomiskt värde	50 637	37 634	-19 748
Utdelning (fg års)	115 488	99 363	144 621
Skatt	-2 489	-3 304	-4 605
Avskrivning	-30 437	-21 310	-20 905
Årets resultat	133 199	112 383	99 363

# GRI-index

KPMG:s hållbarhetsredovisningen för verksamhets 2015/2016 följer Global Reporting Initiatives riktlinjer, GRI Standards Core. Detta index visar var information återfinns i denna hållbarhetsredovisning, i årsredovisningen för Bohlinsgruppen av 2015/2016 (ÅR) eller i KPMG Transparency Report 2015/2016 (TR).

## Standardupplysningar

### Organisationens profil

GRI Nummer	Beskrivning	Sida
102-1	Organisationens namn	2
102-2	Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster	11-12
102-3	Huvudkontorets lokalisering	5
102-4	Länder där organisationen är verksam	2
102-5	Ägarstruktur och företagsform	2, 25 + TR sid 6
102-6	Marknader där organisationen är verksam	5
102-7	Organisationens storlek	24, 27, 30
102-8	Total personalstyrka	27
102-9	Organisationens leverantörskedja	6, 15
102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden vad gäller organisationens storlek, struktur, ägarförhållanden eller värdekedja	2
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	20
102-12	Externa regelverk, standarder eller principer som organisationen omfattas av	40
102-13	Medlemskap i organisationer	40
102-41	Kollektivavtal	28

### Strategi

GRI Nummer	Beskrivning	Sida
102-14	Kommentar från ledningen	3

## Etik och Integritet

GRI Nummer	Beskrivning	Sida
102-16	Värderingar, principer, standarder, uppförandekod och etisk policy	4, 5, 12-15

## Styrning

GRI Nummer	Beskrivning	Sida
102-18	Bolagsstyrning	25

## Intressenter och intressentdialog

GRI Nummer	Beskrivning	Sida
102-40	Intressentgrupper	7
102-42	Identifiering och urval av intressenter	7-8
102-43	Metod för intressentdialog	7-9
102-44	Viktiga ämnen som lyfts av intressenter och hur organisationen har hanterat dessa	8-9

## Information om redovisningen

GRI Nummer	Beskrivning	Sida
102-45	Bolag/Verksamhetsenheter som ingår i den finansiella redovisningen	2
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll	8-9
102-47	Lista över väsentliga ämnen	8-9
102-48	Förändringar av information	2
102-49	Förändringar i rapporteringen	2
102-50	Redovisningsperiod	2
102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	2
102-52	Redovisningscykel	2
102-53	Kontaktperson för frågor angående redovisningen	2
102-54	Tillämpningsnivå enligt GRI Standards	2
102-55	GRI-index	31-37
102-56	Extern granskning	2, 38-39



# Väsentliga ämnen

## Affärsetik och oberoende

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	9, 11-15, TR	
<b>RESULTAT</b>			
205-2	Information och utbildning avseende antikorrupktion	26	
205-3	Rapporterade fall av korrupktion och åtgärder som vidtagits	26	
206-1	Rättsliga åtgärder pga konkurrenshämmande beteende	26	
Egen indikator	Hur säkerställer bolaget sitt oberoende	12-13, TR sid 12-13	
Egen indikator	Hur säkerställer bolaget att de affärsetiska reglerna efterlevs	12-13, TR sid 8-13	

## Kvalitet

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	9, 13	
<b>RESULTAT</b>			
Egen indikator	Kundnöjdhet (SKI)	13-14	
Egen indikator	Hur kontrolleras kvaliteten i uppdragen	13, TR sid 8-13	

## Innovation och utveckling

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	14-15, ÅR sid 5-6	
<b>RESULTAT</b>			
Egen indikator	Innovation och utveckling	14-15	

## Öppenhet och transparens

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	15	
<b>RESULTAT</b>			
Egen indikator	Öppenhet och transparens	15, ÅR och TR	

## Utvärdering av leverantör

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp		
<b>RESULTAT</b>			
308-1	Utvärdering av nya leverantörer – Miljö	15	
414-1	Utvärdering av nya leverantörer – Sociala förhållanden	15	

## Attrahera, utveckla och bibehålla medarbetare

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	9, 17-19, 27-28	
<b>RESULTAT</b>			
102-8	Personalstyrka uppdelad på anställningsform	18, 27	
401-1	Nyanställda och personalomsättning	27	
102-41	Andel anställd med kollektivavtal	27	
404-1	Utbildningstimmar	27	

## Jämställdhet och mångfald

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	18-19	
<b>RESULTAT</b>			
405-1	Personalstyrkans sammansättning, ålder och kön	28	

## Hälsa och balans i livet

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	18	
<b>RESULTAT</b>			
403-2	Sjukfrånvaro	29	KPMG är ett tjänsteföretag och mäter därför endast sjukfrånvaro

## Ledarskap

GRI Nummer	Uppllysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	19	
<b>RESULTAT</b>			
404-3	Andel anställd som får regelbundna utvecklingssamtal och utvärdering	29	
Egen indikator	Ledarskapsutveckling	19	

## Klimatpåverkan

GRI Nummer	Uppllysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	9, 20-21	
<b>RESULTAT</b>			
301-1	Materialanvändning	29-30	
301-2	Återvinning	29-30	
302-1	Energiförbrukning	29-30	
305-2	Utsläpp av växthusgaser – elförbrukning	29-30	
305-3	Utsläpp av växthusgaser – tjänsteresor	29-30	

## Samhällsengagemang

GRI Nummer	Uppllysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	9, 22-23	
<b>RESULTAT</b>			
201-1	Samhällsinvesteringar	30	



# Finansiell stabilitet och tillväxt

GRI Nummer	Upplysning – Beskrivning	Sida	Avsteg
<b>STYRNING OCH UPPFÖLJNING</b>			
103-1 – 103-3	Beskrivning varför aspekten är relevant, avgränsning samt eventuell begränsning avseende avgränsning samt hur organisationen arbetar med aspekten och hur arbetet följs upp	9, 24	
<b>RESULTAT</b>			
201-1	Skapat och levererat ekonomiskt värde	24, 30 + ÅR	

# Revisorns rapport



## Revisors rapport över översiktlig granskning av KPMG AB's hållbarhetsredovisning 2015/2016 Till KPMG AB

### Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i KPMG AB att översiktligt granska KPMG AB's hållbarhetsredovisning för 2015/2016. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 2 i hållbarhetsredovisning 2015/2016.

### Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 32-34 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av Sustainability Reporting Standards, utgivna av The Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

### Revisorns ansvar

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

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av FAR. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och god revisionssed i övrigt har. Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

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

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

### Uttalande

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

Stockholm den 26 april 2017

Mazars SET Revisionsbyrå AB

Michael Olsson

Auktoriserad revisor

Yvonne Jansson

Specialist





# Utmärkelser under året

- ★ Årets Revisionsbyrå 2016. KPMG Sverige har utsetts till årets revisionsbyrå 2016, Finansbarometern.
- ★ Årets Skattekonsult 2016. KPMG Sverige har utsetts både till Årets Skattekonsult 2016 (National Tax Firm of the Year) och Årets Skattekonsult 2016 inom internprissättning (Transfer Pricing Firm of the Year) av tidskriften International Tax Review (ITR).
- ★ KPMG – En attraktiv arbetsgivare när ekonomistudenter rankar sina drömarbetsgivare.
  - KPMG rankas som den åttonde mest attraktiva arbetsgivaren i världen 2016, Universum
  - KPMG rankas som den sjätte mest attraktiva arbetsgivaren i Europa 2016, Universum
  - KPMG rankas som den nionde mest attraktiva arbetsgivaren i Norden 2016, Universum
  - KPMG rankas som den sextonde mest attraktiva arbetsgivaren i Sverige 2016, Universum

## KPMG Sverige är medlem i:

- FAR (Branschorganisation där många av KPMG:s anställda är medlemmar och dessutom aktiva i olika roller)
- ICC Sweden
- SNS

## KPMG har på global nivå undertecknat:

- FN:s Global Compact sedan 2002 (UNGC)
- Sustainable Development Goal Business Manifesto
- Zero Hunger Declaration
- World Economic Forum's partnering against corruption – Principles for countering bribery

## KPMG är på global nivå även anslutna till:

- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) – Medlem
- World Economic Forum (WEF) – Strategisk Partner
- UNGC:s LEAD initiative

## KPMG

### Besöksadress:

Evenemangsgatan 17, Solna

### Postadress:

Box 3018  
169 03 Solna

**Tel:** 08-723 91 00

**E-post:** info@kpmg.se

**kpmg.se**

### Om denna produkt:

Kontaktperson: Ulrika Lund, Projektledare, ulrika.lund@kpmg.se  
Design och layout: Normy Stockholm AB

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

© 2017 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Normy/1704/E