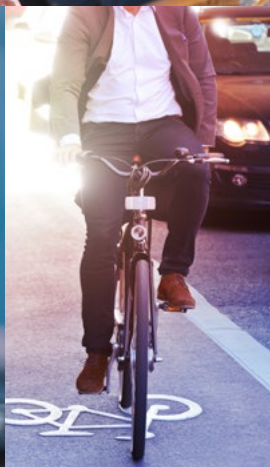




Hållbarhets- redovisning 2016/2017

KPMG Sverige



Innehåll

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

Några ord från VD



Trygg insikt skapar förutsättningar för hållbar utveckling

Nästa generation ska få det bättre än vi. Det är kärnan i KPMG:s vision. Vår verksamhet ska genomsyras av och bidra till långsiktigt hållbar utveckling. Det gäller för våra medarbetare, i relationen med våra kunder och i vårt samhällsansvar. Vi har en nyckelroll i näringslivet och har under lång tid bidragit till utvecklingen i Sverige och globalt. Det ska vi fortsätta göra, med siktet inställt på morgondagens utmaningar och möjligheter. Företag och organisationer står under ett omfattande förändringstryck. Konkurrensen är global. Digitaliseringen skapar nya möjligheter men också utmaningar. Den allt mer utbredda marknadsekonomi skapar tillväxt och ökat välstånd. Samtidigt leder strävan efter konkurrensneutralitet och stabil kapitalförsörjning till ny och omfattande reglering. Krig och katastrofer ger stora migrationsströmmar som utmanar tidigare relativt fasta och förutsägbara samhällsstrukturer.

Det är en komplex spelplan vi befinner oss på. Näringslivet har fått allt större inflytande och samtidigt ett mer uttalat ansvar att arbeta etiskt. Okunskap eller misstag kan få stora ekonomiska konsekvenser både för företag och enskilda befattningshavare. Till bilden hör också att media bevakar vår bransch och näringslivet i stort mer ingående än tidigare. Ett gott anseende kan snabbt raseras om varumärket uppmärksammas i fel sammanhang eller associeras med fel saker.

Revisions- och rådgivningsbranschen har en viktig roll som samhällsfunktion samt

att bygga förtroende mellan marknadens aktörer. Vi kvalitetssäkrar information och beslutsunderlag. Med vår kunskap skapar vi trygghet kring investeringar och affärs-mässiga vägval för våra kunder, deras ägare och intressenter. Den insikt vi kan ge avseende regelverk och hur de ska efterlevas minskar risken för att göra fel. En positiv utveckling för våra kunder bidrar positivt till samhället i stort. Trovärdighet är avgörande för samverkan, tillväxt och hållbar utveckling.

För KPMG:s del handlar det om att utvecklas så att vi behåller attraktionskraften som arbetsgivare. Våra medarbetare ska trivas och fortsätta utvecklas här. Erfarna såväl som unga förmågor ska söka sig hit. Vi strävar efter att möta den nya generationens värderingar och leva upp till deras förväntningar.

Det handlar också om att ligga i framkant när det gäller innovation. Vi måste kunna utveckla våra tjänster till värdeskapande och konkurrenskraftiga affärslösningar för våra kunder.

KPMG:s hållbarhetsarbete sker utifrån tre perspektiv, där vårt ekonomiska och sociala bidrag är viktigast. Utöver det vinnlägger vi oss självklart om att göra så små miljömässiga avtryck som möjligt. I denna rapport får du helhetsbilden.

Stockholm, 1 mars 2018

Magnus Fagerstedt
Verkställande direktör

Det här är KPMG

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 ser att vi gör skillnad, vi möter högt ställda förväntningar
- Samhället har förtroende för det vi gör

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

Vår roll i samhället:

Vi skapar trygghet och bidrar i förändring

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

Vad vi alltid lovar:

Uppskatta förändring

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



KPMG erbjuder kvalificerade tjänster inom revision, skatt, rådgivning och ekonomiservice. KPMG i Sverige har sin historia i Bohlins Revisionsbyrå AB som grundades i Stockholm 1923. Idag har företaget cirka 1 700 medarbetare på ett 50-tal kontor i Sverige.

KPMG AB är det svenska medlemsföretaget i KPMG International som totalt omfattar ca 197 000 medarbetare i 154 länder.

Revision

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

Revisionen ser också till att årsredovisningen följer de regler som finns för finansiell rapportering.

Skatt

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

Rådgivning

KPMG:s rådgivning bidrar till att utveckla näringslivet och det sätt på vilket företag och organisationer styrs. Vi hjälper företag vid transaktioner, kvalificerad redovisning och med att effektivisera sina organisa-

tioner, processer och IT-system. Vi kan regelverk och vad implementering och efterlevnad innebär. Vi bistår med att identifiera och hantera risker i företagets affärsverksamhet för att säkerställa dess långsiktiga utveckling. I takt med att hållbarhetsaspekterna integreras i företagets strategier och styrning adresserar vi som rådgivare dessa frågor och väger in dem i våra kunduppdrag.

Ekonomiservice

Inom Ekonomiservice hjälper vi våra kunder att frigöra tid för att de ska kunna fokusera på sin kärnverksamhet. KPMG kan sköta hela eller delar av ett företags ekonomihantering. Vi erbjuder redovisningskonsulter som tar hand om bokföringen och löneadministrationen men också tillfällig bemanning på olika nivåer på en ekonomiavdelning.



Utmärkelser under året

Årets skattekonsult 2017

KPMG Sverige har utsetts till Årets skattekonsult 2017 av tidskriften International Tax Review.

Women in Tax Leaders 2017

Tre av KPMG Sveriges skatterådgivare är utsedda till Women in Tax Leaders av tidskriften International Tax Review (ITR).

KPMG – världsledande inom professionell rådgivning

Data & Analytics, 2017, Forrester Research

KPMG – En av landets bästa arbetsgivare

KPMG Sverige rankas som en av Sveriges bästa arbetsgivare av sina medarbetare 2017, Universum.

KPMG – En attraktiv arbetsgivare när ekonomistudenter rankar sina drömarbetsgivare

KPMG rankas som den nionde mest attraktiva arbetsgivare i världen 2017, Universum.

KPMG rankas som den artonde mest attraktiva arbetsgivaren i Sverige 2017, Universum.



KPMG:s roll och påverkan

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

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

KPMG:s mest väsentliga tillgång är vårt humankapital, den kompetens våra medarbetare har och kan tillföra. Genom kompetensutveckling av medarbetare och genom att erbjuda och tillgängliggöra vår kunskap på olika sätt är KPMG med och skapar värde för samhället.

KPMG påverkar också i de leverantörsväl vi gör rörande materialinköp, de fastigheter vi brukar och i vårt affärsresande.

Styring

Verksamhetsstyrning

KPMG Sverige ägs idag av ett 100-tal delägare, som alla är verksamma i bolaget. Delägarna beslutar om inval av nya delägare och om företagets finansiering.

Vid bolagsstämman väljs en styrelse med beaktande av bestämmelserna i revisorslagen, samt en extern revisor.

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

Verkställande direktören ansvarar för att driva verksamheten och utser till sin hjälp



en företagsledning. I KPMG:s företagsledning sitter verkställande direktören, cheferna för de fyra verksamhetsområdena, marknadschefen och kommunikationsdirektören.

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

Styrning av hållbarhetsarbetet

KPMG:s affärsstrategi ska vara långsiktigt hållbar och hållbarhetsarbetet ska genomgå hela verksamheten. En av våra delägare har uttalat ansvar att driva och följa upp utvecklingen inom de områden

som framkom som viktigast i väsentlighetsanalysen (se sid 9).

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

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

Externa initiativ och föreningsmedlemskap

KPMG Sverige är bl a medlem i:

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

Genom KPMG International är vi även anslutna till:

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

Våra intressenter



KPMG:s verksamhet påverkas av och påverkar en rad olika grupper i samhället. De grupperna är våra intressenter. Listan över KPMG Sveriges intressenter ses över en gång om år som en del i uppföljningen av vårt hållbarhetsarbete och -rapportering.

Vid årets översyn, identifierades två nya intressentgrupper; Konkurrenter och KPMG International. Vi har även valt att dela på Medarbetare och Potentiella medarbetare eftersom vi kommunicerar med grupperna på olika sätt samtidigt som de lyfter olika frågor som viktiga.

Våra intressenters åsikter är betydelsefulla när vi utvecklar vår verksamhet. Genom att lyssna på dem får vi bättre förståelse för hur vi bör prioritera våra insatser.

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

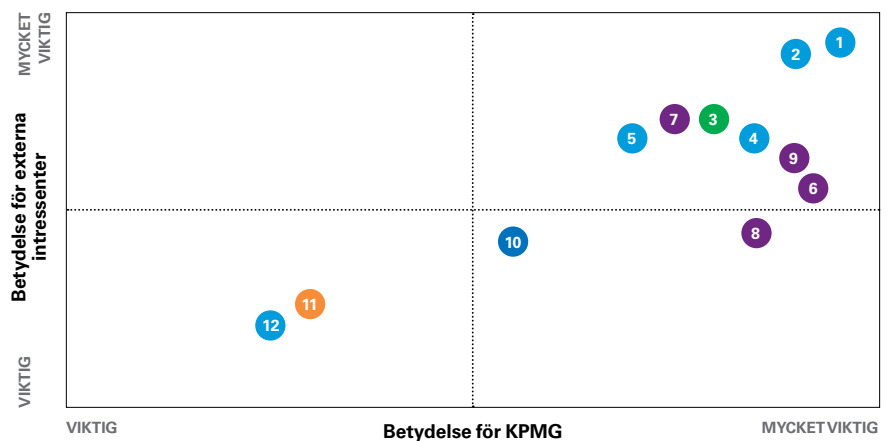
INTRESSENTGRUPP	DIALOG GENOM	VIKTIGASTE FÖRVÄNTNINGAR (HÅLLBARHET)
Kunder	Regelbundna kundundersökningar, uppdragsutvärdering, möten och seminarier.	Affärsetik, oberoende, kvalitet, innovation
Medarbetare	Årliga medarbetarundersökningar, kontinuerliga utvecklingssamtal, daglig dialog, intranät	God arbetsmiljö, engagerande arbetsuppgifter, jämställdhet/mångfald, utvecklingsmöjligheter
Potentiella medarbetare	Återkommande arbetsmarknadsdagar, studentaktiviteter, möten, sociala kanaler, extern webbsida	Attraktivt varumärke
Delägare	Årlig delägarstämma	Lönsamhet, finansiell stabilitet, hållbar affärsverksamhet
Samhället	Företagsrapporter, rådgivning till kunder, extern webbsida	Agera ansvarsfullt och transparent, tillgängliggöra kunskap, resursutnyttjande
Media	Extern webbsida, möten, dialog via mail	Transparens och tillgänglighet
Lagstiftare och myndigheter (T.ex. Revisorsinspektionen och Finansinspektionen)	Möten, granskningsärenden	Agera ansvarsfullt och transparent, finansiell stabilitet
Leverantörer och samarbetspartners	Uppförandekod, upphandling, förhandling, leverans/samarbete	Agera ansvarsfullt, finansiell stabilitet
Intresseorganisationer/Ideella organisationer (T.ex. FAR, UF och My Dream Now)	Dialog genom möten, våra medarbetares engagemang	Agera ansvarsfullt och transparent. Hållbar affärsverksamhet
Konkurrenter	Branschorganisationen FAR	Bidra till förtroende för branschen samt utvecklingen av densamma
KPMG International	Globala policyer, riktlinjer och forum, inspektioner, möten	Affärsetik, oberoende, risk, kvalitet, varumärke, miljöpåverkan

Väsentlighetsanalys

I en fördjupad intressentdialog har KPMG kartlagt förväntningarna på företaget och verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv. I grundarbetet ingick en analys av kund-, medarbetar- och marknadsundersökningar samt intervjuer med utvalda

intressenter. Efter validering i ledningsgruppen utmynnade arbetet i tolv aspekter som framåt på olika sätt ska prioriteras i KPMG:s strategi och hållbarhetsarbete.

1. Affärsetik, 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)



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

Genom en kontinuerlig dialog med våra externa och interna intressenter (se sid 8) validerar vi vår väsentlighetsanalys och de mest väsentliga frågorna. Vi har under året inte fått några indikationer på att de väsentliga frågorna bör uppdateras.

För att tydliggöra inriktningen på vårt arbete har vi sorterat in de tolv frågorna från analysen i fem fokusområden.

OMRÅDE	VÄSENTLIGA FRÅGOR
● Kunder och Marknad	Affärsetik, oberoende och risk, Kvalitet, Innovation och utveckling, Öppenhet och transparens, Utvärdering av leverantörer
● Medarbetare	Attrahera, utveckla och behålla medarbetare, Jämställdhet och mångfald, Hälsa och balans i livet, Ledarskap
● Ekonomiskt värdeskapande	Finansiell stabilitet och tillväxt
● Miljö	Klimatpåverkan
● Samhällsengagemang	Samhällsengagemang

Kunder och marknad



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

KPMG erbjuder en mängd olika tjänster allt från revision, redovisning och olika typer av bestyrkandeuppdrag till ekonomi-

tjänster i mindre bolag, värdering, genomlysning och rådgivning vid transaktioner, stöd vid större och mindre transformationer av centrala funktioner i företag, skatterådgivning, regelverk, riskhantering och management consulting.

KPMG erbjuder även hållbarhetsrelaterade tjänster där vi hjälper företag med allt från att integrera hållbarhet i företags kärnverksamhet och att kvantifiera verksamhetens effekt på omvärlden till rådgivning kring och granskning av hållbarhetsrapportering.

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

Affärsetik, oberoende och antikorrupktion

KPMG:s funktion Ethics & Independence har ett övergripande ansvar för yrkesetiska frågor inom företaget. Ett obligatoriskt utbildningsprogram, som alla medarbetare genomgår varje år, säkerställer att alla får kunskap om de policyer och riktlinjer som gäller i det dagliga arbetet. Alla KPMG:s medarbetare har under året genomgått utbildningsprogrammet. Här ingår bl a delar om uppförandekod, etiska beslut, mutor och korrupktion.

Under perioden har inte några fall av korrupktion rapporterats. Det har inte heller varit några rättsliga åtgärder pga konkurrenshämmande beteende.

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

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



100%

100 % av våra medarbetare har genomgått utbildningsprogrammet "Acting with integrity"

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 också en strukturerad process för att analysera vår opartiskhet och självständighet för revisions- och andra bestyrkandeuppdrag.

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

För att säkerställa att vi lever upp till lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism (penningtvättslagen) genomför KPMG kontroller av kunder. Kontrollerna relaterade till acceptans av nya kunder omfattar förutom risker för penningtvätt även ledningens integritet, verksamhetsrelaterade risker och finansiell risk.

Under året har en mindre andel av det utvärderade underlaget bedömts ha förhöjd risk, vilket i några fall inneburit att vi dels i förtid avsagt oss befintliga uppdrag, dels avböjt potentiella kunder.

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

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

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

Systemet för kontroller tillsammans med policyer, riktlinjer och obligatoriska utbildningsprogram ska säkerställa att våra medarbetare agerar med integritet och objektivitet, följer lagar och förordningar samt möter professionella krav.

KPMG Global Code of Conduct är den globala uppförandekod som gäller alla KPMG:s medlemsfirmor. Den finns att ladda ner på kpmg.com.

Riskprofil

Riskerna i vår verksamhet ökar i takt med ökad komplexitet i kunders processer, ökad risk för oegentligheter i vårt samhälle, risk för cyberattacker, ökade lagkrav på revisorer med mera. Årligen sammanställer vi en riskprofil i vilken identifierade

risker för vårt företag rankas i förhållande till sannolikhet och konsekvens. I modellen bedömer vi också våra affärsmässiga risker såsom vår förmåga att attrahera och behålla medarbetare, att klara kraven på effektivisering och samtidigt upprätthålla kvalitetskraven samt att ha en affärsmodell som ligger i linje med marknadens krav.

Rapporteringsrutin

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

Kvalitet

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

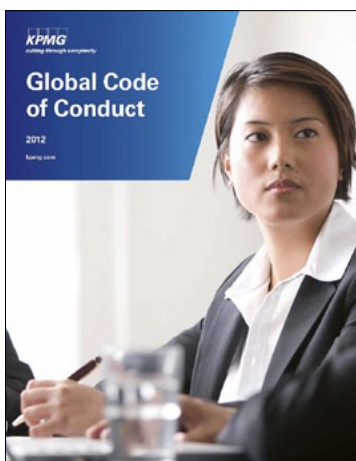
Interna kvalitetskontroller:

- Via programmet "Quality Performance Review" genomförs årliga kvalitetskontroller av KPMG:s revisions och rådgivningsuppdrag. Urvalet av uppdrag sker slumpmässigt och kvalitetskontrollen genomförs av från uppdraget fristående partners.

Läs mer:



Läs mer om vårt kvalitets- och oberoendearbete i vår **Transparency Report 2016/2017**.



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

- Omfattande interna kvalitetskontroller på flera nivåer i organisationen som ska säkerställa att våra medarbetare följer vår metodik.
- Årlig kontroll av att processer och nyckelkontroller efterföljs via ett s k Risk Compliance Program (RCP).
- I uppdrag som uppfyller vissa kriterier, bl a baserat på risk och komplexitet, utses alltid en kvalitetssäkrare. Dennes uppgift är att följa uppdraget och bevaka att uppdraget genomförs enligt fastställd planering och metodik. Kvalitetssäkraren kan även bistå den uppdragsansvarige som rådgivare och bollplank.

Externa kvalitetskontroller:

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

Vårt kvalitetskontrollsystem beskrivs utförligt i vår Transparency Report. Den finns tillgänglig på vår hemsida www.kpmg.se.

Kundnöjdhet

Kvalitet kan beskrivas utifrån flera aspekter. Av kunderna upplevd kvalitet handlar om problemlösningsförmågan i våra leveranser och vår servicenivå, vårt engagemang och det sätt vi möter kundens förväntningar. Ett av våra affärs-

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

Sedan 2008 deltar KPMG i Svenskt kvalitetsindex (SKI) årliga mätning av kundnöjdheten i revisionsbranschen. Branschen rankas högt och skillnaden mellan olika revisionsbyråer är relativt små. I 2017 års undersökning fick KPMG 74,3 poäng (av 100) vilket är en ökning från förra året (73,3).

Innovation och utveckling

Vi är föremål för ett omfattande förändringstryck – reglering, globalisering, digitalisering och geopolitik. Vi bevakas noga av media. 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. Vår globala allians med Microsoft ger oss tillgång till en teknisk plattform med stora möjligheter. Förutom utveckling av en molnbaserad revisions-tjänst och digitalisering av skatteprocesser ligger KPMG även i framkant när det gäller utveckling av tjänster inom områdena:

Transformation

Den globala ekonomins instabilitet fortsätter att öka och dagens framgångsrika verksamheter behöver ständigt utvecklas och förändras för att kunna

74,3

Kundnöjdheten har ökat sedan förra året (73,3) enligt SKI

KPMG:s kunder

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

Branscher

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

uppnå tillväxt i denna föränderliga miljö. I branschteam utvecklar vi resurser för att kunna erbjuda stora, långsiktiga, multifunktionella åtaganden som hanterar förändringar i kundens affärsmiljö, vilka drivs av förändrande kundbeteenden, ny teknik, lagstiftning och globalisering.

Data & Analytics

Data är den nya formen av energi som driver innovation och förändring, detta i en hastighet som vi aldrig tidigare upplevt. Den som fångar, lagrar och använder data för att generera verksamhetsnytta och innovation blir vinnare nu och i framtiden. Data & Analytics (D&A) är i grund och botten ett nytt sätt att lösa verksamhetsrelaterade problem genom att kombinera ständigt växande datamängder med nya innovativa algoritmer och tekniker. Det finns enorm potential i molnbaserade plattformslösningar som Microsoft, Google och Amazon med flera tillhandahåller. KPMG har från globalt håll valt Microsofts molnplattform på vilken vi utvecklar morgondagens tjänster inom alla våra verksamhetsområden. Vi hjälper våra kunder bli med att utnyttja potentialen i det data som finns tillgängligt och stöttar dem även i processen att sätta men säkert transformera sina affärsmodeller, processer och funktioner för att fullt ut bli moderna, digitala och datadrivna verksamheter.

Cyber Security

IT-säkerhet, cyber security, har fått hög prioritet på ledningarnas dagordning, eftersom uppmärksammade läckor har avslöjat företagens sårbarhet för IT-attacker. 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, sin marknadsposition.

Öppenhet och transparens

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

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 ansvaret att säkerställa detta. 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 nya leverantörer skriftligen ska bekräfta att de:

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

Vi arbetar aktivt med våra leverantörer och tillförsäkrar oss om att avtalen följs. Det har hänt att avtal har sagts upp på grund av brister i kvalitet och vid tillfälle då lagregler inte följts.



av våra medarbetare
är stolta över att
arbeta på KPMG

Medarbetare

Attrahera nya medarbetare

För att KPMG ska kunna möta kundernas höga krav och uppfylla rollen som värdeskapande företag behöver vi attrahera, rekrytera och behålla allt från unga talanger direkt från skolan till erfarna specialister. Vi är stolta över och arbetar hårt för att vara en av de mest attraktiva och utvecklande arbetsplatserna i Sverige.

Rekrytering

Under året har vi rekryterat 324 nya medarbetare och vid räkenskapsårets slut var vi 1 657 (949 kvinnor och 708 män) prov- och tillsvidareanställda samt 41 (23 kvinnor och 18 män) med tillfällig anställning. Personalomsättningen har ökat från 15,8 % till 18,3 % (för kvinnor 18,9 % och för män 17,5 %) jämfört med föregående år. Vi påverkas av en stark högkonjunktur och konkurrensen om specialistkompetens är stor. Även den yngre generationen har höga krav och förväntningar på sin arbetsplats, vilket vi målmedvetet arbetar för att möta. Ett av våra uttalade mål är att vara den nya generationens favorit. Därför arbetar vi kontinuerligt med att utveckla såväl ledarskapet som formerna för utveckling och lärande. Vår medarbetarundersökning visar att de allra flesta är stolta över att arbeta på KPMG.

Utveckling och karriär

Medarbetarutveckling, Performance Development, är en nyckelprocess för att behålla, utveckla och belöna medarbetare. Den hjälper oss att motivera våra medarbetare att göra goda insatser och utvecklas i sin yrkesroll. Alla medarbetare tilldelas en "coach" som vi kallar Performance Manager. Den personen ansvarar

för att leda medarbetaren vidare i sin utveckling samtidigt som medarbetaren också förväntas ta ett stort eget ansvar. Vi strävar efter att skapa en dialogkultur med regelbunden återkoppling och provar nu ett koncept som heter "One on one". Det går ut på att ha täta avstämningsmöten för att vägleda och skapa motivation. Under året har 70 % av medarbetarna haft utvecklingssamtal och uppföljning enligt KPMG:s Performance Development-process. För att betona betydelsen av att alla ska arbeta aktivt med systematisk utveckling enligt denna process, ingår det som en del i utvärderingen av chefer. Vi arbetar även med att synliggöra interna karriärvägar för dem som vill avancera inom företaget. Exempelvis annonserar vi ut våra lediga tjänster på intranätet. Det finns även möjlighet till utlandstjänstgöring genom vårt "Global Opportunities Mobility program".

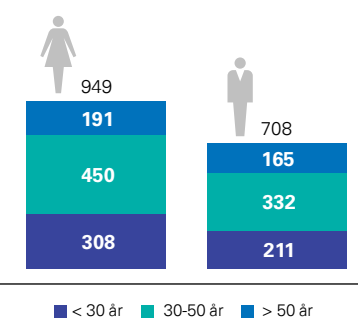
Kompetensutveckling

För att KPMG ska behålla sin konkurrenskraft arbetar vi aktivt med kompetensutveckling. Vi har ett brett utbud av utbildningar, allt ifrån yrkestekniska inom olika specialistområden till ledarskap och affärsutveckling. Kurserna tillhandahålls genom "KPMG Business School", vår interna plattform för nationella och internationella utbildningar. Under året investerade vi mer än 75 000 timmar i kompetensutveckling, vilket motsvarar i genomsnitt 50 timmar per person. Detta är en ökning från förra året (46 h). Vi satsar, med stöd från forskning om lärande, på att öka andelen utbildning i det dagliga arbetet och bli mer digitala och flexibla i vårt sätt att utbilda

Ersättningsmodeller

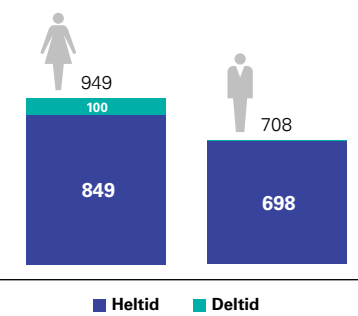
Våra ersättningsmodeller ska stimulera

Antal anställda* uppdelat utifrån åldersgrupp och kön

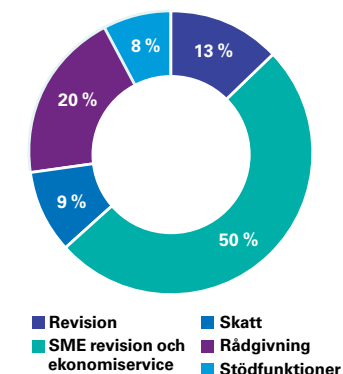


* Prov- och tillsvidareanställda

Heltids- och deltidsantälda uppdelat på kön



Anställda per tjänsteområde





till engagemang, goda prestationer och kontinuerlig utveckling. De ska också ge möjligheter att rekrytera och behålla de mest eftertraktade specialisterna inom våra tjänsteområden. Ersättningen är knuten till vår utvärderingsprocess och respektive medarbetares mål och grundas på ansvar, svårighetsgrad och prestation. KPMG:s medarbetare omfattas av kollektivavtal (Kollektivavtal revision- och konsultföretagen, mellan Tjänsteföretagen (Almega), Unionen &

Akademikerförbunden) och pensionsavsättningar görs i enlighet med ITP-planen. Delägarersättningen består av två komponenter: dels en fast grundlön, dels ett rörligt andelssystem. Ersättningsprocessen är årlig och inleds med att styrelsen fastställer vägledande principer.

Hälsa och balans i livet

För att våra medarbetare ska trivas och satsa på en långsiktig karriär inom KPMG är det viktigt att de får möjlighet

att påverka. Vi genomför årligen en medarbetarundersökning där medarbetarna får chansen att ge sin återkoppling och ledningen får en indikator på trivsel och engagemang. Vid årets mätning låg svarsfrekvensen på 80 %. Årets undersökning visar bl a att möjligheterna att utvecklas och bygga sin karriär inom KPMG upplevs som goda samt att det finns ett behov av att fortsätta fokusera på ledarskap och vår Performance Development-process. Vi genomför även avgångintervjuer med samtliga medarbetare som slutar för att få mer insikt i 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 och ledare har en viktig roll i att stötta medarbetare och kollegor. Ledning och chefer har fått ökad kunskap, förståelse och verktyg för att uppfylla sitt arbetsmiljöansvar. Vi vet att det många gånger är svårt att uppnå balans mellan privat- och arbetsliv och där det är möjligt tillämpas flexibla arbetstider. Vi fortsätter utveckla vårt sätt att

Antal medarbetare per befattningskategori och kön



arbeta genom bl a ökad grad av digitalisering. Detta ger en ökad flexibilitet för våra medarbetare. Under somarmånaderna är vår arbetstid förkortad till 34 timmar per vecka. Vi erbjuder hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag på 3 000 kr/år och delfinansiering av gemensamma idrottsaktiviteter. Sjukfrånvaron ligger kvar på samma nivå som föregående verksamhetsår, 2,8 % (kvinnor 3,9 %, män 1,5 %) varav 57 % var långtidssjukskrivningar.

Jämställdhet och mångfald

Vår definition för jämställdhet och mångfald lyder:

”För KPMG betyder jämställdhet att kvinnor och män ges samma möjligheter till arbete i företaget, ska ha likvärdiga anställnings- och arbetsvillkor samt lika möjligheter till utveckling och befordran. För KPMG betyder mångfald olikheter. I vårt företag ska alla ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell

läggning eller ålder.”

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

Vi har ett långsiktigt mål om att andelen kvinnliga delägare skall uppgå till minst 33% år 2020. Denna siffra är för närvarande 21 %. Inom affärsområdet Revision har vi redan uppnått målet och inom övriga affärsområden arbetar vi aktivt för att öka andelen kvinnliga delägare. Vi arbetar dessutom målmedvetet för att öka andelen kvinnor på högre befattningar. Vid varje chefstillsättning ska det alltid finnas minst ett alternativ av respektive kön. På chefspositioner och i ledningsgrupper är strävan efter en fördelning

inom spannet 40 % - 60 % gällande fördelning mellan män och kvinnor uttalad.

Ledarskap

Genom en långsiktig satsning fortsätter vi stärka och utveckla ledarrollen inom KPMG. Företaget genomgår förändringar bl a på grund av förändrade marknadsförutsättningar vilket sätter ledarskapet i fokus. Årets medarbetarundersökning visar att vi har en bit kvar. Det finns höga förväntningar på våra ledare och så ska det vara. Detta möter 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 och ledare genomgår utvecklingsprogrammet ”Leda för framgång”. Vi har också ledarutbildningar för våra medarbetare med ledande befattningar utan personalansvar såsom våra Performance Managers, Uppdragsledare m.fl.

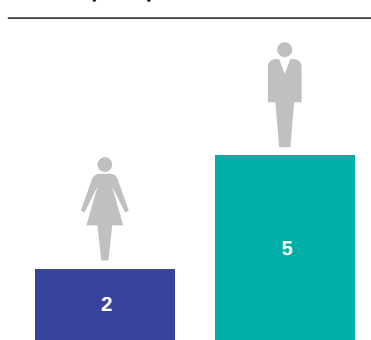
73%

av våra medarbetare skulle rekommendera KPMG som en attraktiv arbetsgivare

Antal i företagsledningen per kön



Antal i styrelse per kön



Ekonomiskt värdeskapande

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

Förutsättningarna för att ett företag ska bidra på ett positivt sätt till samhället är att företaget är välskött, ansvarsfullt och ekonomiskt hållbart. KPMG grundades 1923 och har varje år redovisat positiva resultat. Resultatet, efter skatt, uppgick till 184 mkr för räkenskapsåret 2016/2017.

I alla verksamheter finns risker. För en långsiktig överlevnad måste KPMG säkerställa att ett tillräckligt eget kapital finns. Soliditet är ett begrepp som visar på kapitalets storlek i förhållande till balansomslutningen. Soliditeten uppgick vid utgången av räkenskapsåret 2016/2017 till 34 %, vilket är en ökning med 2,9 procentenheter jämfört med föregående år och med 6,3 procentenheter jämfört med för två år sedan.

För att skapa det långsiktiga skyddet mot oförutsedda risker har KPMG ett försäkringsskydd. Förutom sedvanliga försäkringar mot bland annat fysiska skador tecknar KPMG ansvarsförsäkring

i det egna så kallade captivebolaget, Bohlinsgruppen i Sverige Försäkring AB. För större skador finns ett kompletterande försäkringsskydd via KPMG International..

Vi bidrar både direkt och indirekt till ett ekonomiskt hållbart samhälle. Ett väsentligt bidrag är att betala skatt. KPMG betalade 830 mkr i skatt i form av bolagsskatt, sociala avgifter, löneskatt och moms föregående räkenskapsår. Dessutom betalade vi 315 mkr i preli-

minär inkomstskatt till staten för våra medarbetares räkning under fjolåret.

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

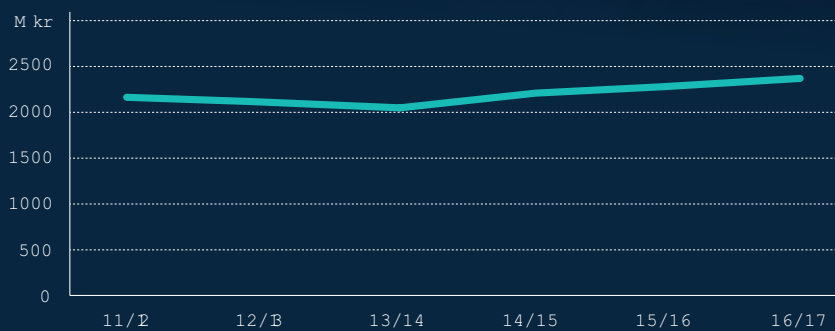
Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde, koncernen (Mkr)

	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Intäkter	2 395	2 231	2 182
Rörelsekostnader	-716	-646	-643
Löner och ersättningar till anställda	-1 386	-1 362	-1 350
Betalningar till finansärer	-136	-119	-105
Betalningar till offentliga sektorn	-67	-43	-34
Investeringar i samhället*	-11	-11	-12
Behållet ekonomiskt värde	80	51	38
Utdelning (fg års)	134	115	99
Skatt	7	-2	-3
Avskrivning	-37	-30	-21
Årets resultat	184	133	112

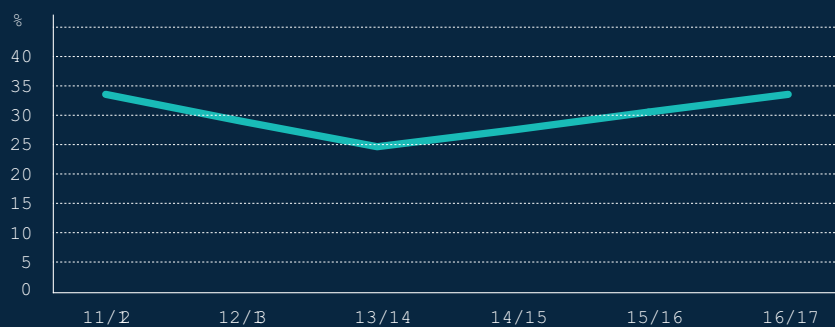
*Omfattar bland annat sponsring och donationer

Under 2016/2017
har vi investerat över
10 mkr
i samhället

Nettoomsättning



Soliditet



Miljö

KPMG:s miljöpåverkan

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

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

Global Climate Respons

KPMG Sverige är sedan drygt tio år tillbaka delaktig i KPMG:s globala miljöstrategi, Global Climate Respons (GCR), som både är ett ställningstagande och en åtgärdsplan för att bidra till positiva förändringar med syfte att minska KPMG:s koldioxidutsläpp (koldioxidutsläpp totalt). Sedan starten 2007 har KPMG Sverige minskat utsläppen med 22 procent.

De aktuella målen för GCR härrör från Parisavtalet, som beslutades på FN-mötet i slutet av 2015. Dels ska vi försöka minska CO₂-utsläppen per anställd med ytterligare 10 procent och dels ska inköpt



el komma från förnybara energikällor till minst 60 procent. Det senare målet uppfyller KPMG i Sverige redan.

Resurseffektivitet

Elförbrukningen på våra kontor har minskat kraftigt och ligger på den absolut lägsta nivån sedan mätningarna startade. I och med flytten 2016 till nya och mer energieffektiva lokaler i Stockholmsregionen har elförbrukningen där halverats. 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.

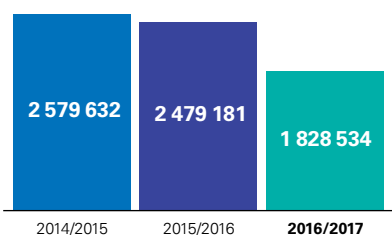
KPMG arbetar löpande med att effektivisera användningen av de kontorslokaler som nyttjas runt om i Sverige. När vi flyttar till

nya lokaler eller moderniserar befintliga sker övergång till aktivitetsbaserat arbetssätt där så är möjligt. Vi investerar också i bättre möjligheter till digitala möten, för att spara på resandet.

Elförbrukningen för hela kontorsbeståndet har minskat med 26 procent. Elen som försörjer minst 78 procent av den totala kontorsytan kommer från förnybara energikällor.

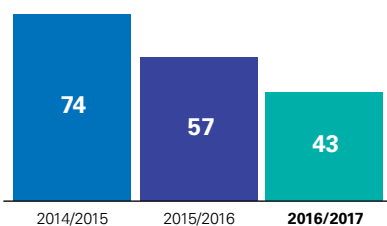
Vårt interna digitaliseringsprojekt har resulterat i kraftigt minskade inköp av papper. Volymen ligger på den hittills lägsta uppmätta nivån, 43 ton (57). Bland annat har vår totala utskriftsvolym minskat med 23 % under året. Vi har dessutom återvunnit mer än dubbelt så mycket papper som vad vi har köpt in, 92 ton (101).

Elförbrukning (kWh)



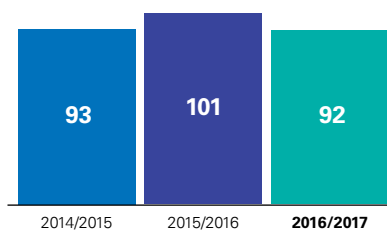
Kommentar: Uppgift om elkonsumtionen är hämtad från E.ON, som är vår huvudsakliga leverantör (78% av vår totala kvm-yta). Resterade 22% är uträknat efter en schablon. Elförbrukning hänförlig till fjärrvärme och fjärrkyla ingår ej i denna beräkning.

Inköp papper (ton)



Kommentar: Informationen är inhämtad från vår huvudleverantör av kopieringspapper.

Pappersåtervinning (ton)



Kommentar: Återvinning av papper avser helår, precis som tidigare år. Vi kan inte få fram uppgifter på räkenskapsår. Återvinningen för året 15/16 är troligtvis högre pga all återvinning i samband med flytt av HK.

Energikartläggning

Enligt lagen om energikartläggning i stora företag (lag 2014:266), gjordes i början av 2017 en energikartläggning. Kartläggningen genomfördes av extern konsult och avsåg perioden oktober 2015 till september 2016 (bränsleenergi för fordon baserades på kalenderåret 2016).

Analys av energianvändningen visade att el till kontoren utgör den övervägande energianvändningen och energi till transporter är liten sett till den totala energianvändningen.

Det finns potential i att byta ut lysrören på kontoren till LED-lysrör men ur ett livscykelperspektiv är det inte motiverat så länge lysrören fungerar.

En striktare policy för nytecknande av tjänstebilar, i huvudsak avseende vilken typ av bil medarbetare kan välja som tjänstebil, skulle enligt kartläggningen minska vår miljöpåverkan ytterligare.

I övrigt noterades mindre energieffektiviserande förslag i form av generellt energiarbete för data- och kontorsutrustning.

Koldioxidutsläpp

Vi mäter och följer upp utsläppen av koldioxid från tjänsteresor, leasingbilar och elförbrukning. Utsläppen från tjänsteresor med flyg har minskat till

707 ton (743), vilket är den lägsta nivån på tre år. Antalet resta kilometer med bil har minskat från förra året, likaså utsläppen 336 ton (370). Sedan förra verksamhetsåret har KPMG:s totala koldioxidutsläpp minskat med 7,4 procent.

Resor

Som revisorer och konsulter är resandet en del av vår vardag eftersom vi har kunder med verksamhet över hela Sverige och även utanför Sveriges gränser. Vi arbetar därför för att försöka minska vår negativa miljöpåverkan kopplade till resor. Sedan några år tillbaka har KPMG en tjänstebilspolicy med målet att alla nya tjänstebilar ska 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.

Det totala flygresandet har minskat. Vi ser dock en ökning på kortare flygresor (mindre än 50 mil).

Tjänsteresor med bil minskar. Vi ser en ganska kraftig förflyttning från diesel och bensin till hybridbilar. Resandet med hybridbilar har ökat med 70 procent jämfört med i fjol.

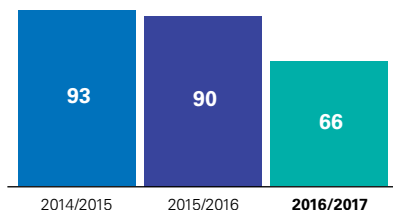
Digitalisering

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

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.

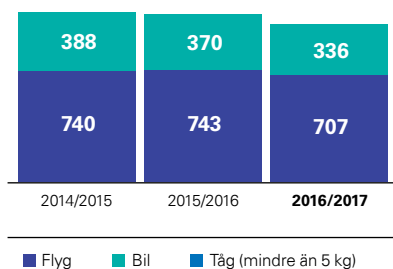
Koldioxidutsläpp per utsläppskälla

El CO₂ (ton)



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

Tjänsteresa CO₂ (ton)



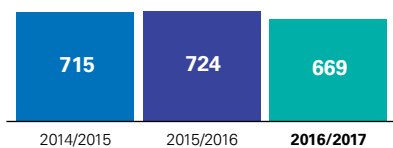
Kommentar:

Flyg: Information hämtad från vårt resebolag.

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

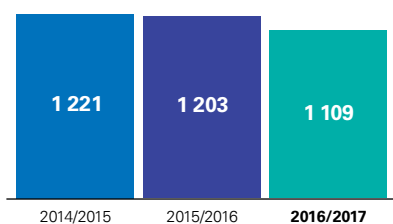
Tåg: Statistik från SJ. SJ har Bra Miljöval på alla resor vilket ger låga utsläpp. Värdet är mindre än 5 kg så visas ej i diagrammet.

Koldioxidutsläpp per anställd CO₂ (kg)



Koldioxidutsläpp totalt*

CO₂ (ton)



*Förra året rapporterades felaktiga utsläpp per antäld pga omvandlingsfel.

Under året har KPMG minskat elförbrukningen med

26%

och utskriftsvolymen med

23%

Samhällsengagemang

Vi är en del av det samhälle vi verkar i. För oss är det viktigt att vara ett ansvarsfullt företag och det gör vi genom att investera tid och en del av vårt årliga resultat. Vårt samhällsengagemang består bland annat av ekonomiska bidrag, frivilliginsatser och kunskapsdelning i olika former.

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 i grundskolan och gymnasiet möjlighet att träna och utveckla sin kreativitet, företagsamhet och sitt entreprenörskap. Ungdomars första erfarenheter av företagande och arbete är oerhört viktiga för deras fortsatta utveckling och inträde i näringslivet. Men tröskeln mellan utbildning och yrkesliv kan vara svår att ta sig över. Vi vill stödja unga att starta och driva företag.

Målet med vårt engagemang i UF är att:

- bidra med stöd, kunskap och inspiration till UF-företagande

- bidra till fortbildning bland UF-lärare
- höja kvaliteten i utbildningsmaterialet för UF-elever och lärare

Under året har KPMG bidragit vid drygt 100 aktiviteter riktade mot gymnasie-elever, gymnasielärare och UF-alumner. Bland annat har vi varit tävlingsvärd och tävlingsjury, utbildat UF-målgrupper och deltagit vid regionala mässor och event. *För mer information se www.ungforetagsamhet.se*

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

KPMG har under året haft ett 20-tal aktiva klasscoacher i Stockholm och Göteborg. Vi har tagit emot ett antal studiebesök på kontoret på Vasagatan i Stockholm och även haft så kallade jobbskuggningar där eleverna fick följa varsin medarbetare under ett par timmar. Några fick bland annat följa med ut till kund, vilket var uppskattat. Jobbskuggningen känns mycket viktig då många skolor helt slutat med prao. *För mer information se www.mydreamnow.se*

Praktikprogram "Äntligen Jobb"

Tillsammans med Arbetsförmedlingen och flera svenska storföretag som bland andra Swedbank och ABB arbetar 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 sex månaders praktik och sedan vidare till



Ung Företagsamhet



My Dream Now

en anställning. Under året 2016/2017 tog vi emot fem praktikanter, varav två erbjöds tillsvidareanställning hos oss på KPMG och resterande tre har fått tillfälliga anställningar hos oss utöver praktiken. Praktiken har för alla varit minst sex månader.

Women Corporate Directors (WCD)

Women Corporate Directors (WCD) är världens största globala nätverk för kvinnor på styrelsepositioner. WCD är en icke-vinstdrivande organisation där KPMG är global huvudsponsor. Nätverket riktar sig främst till kvinnliga styrelsemedlemmar men medlemmarna består idag även av mäktiga kvinnor på andra ledande positioner.

Målet med vårt engagemang i nätverket är att:

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

Nätverket lanserades i Sverige under Almedalsveckan i juli och flera kvinnor på både tunga styrelse- och ledningspositioner deltog i spännande diskussioner kring temat Brexit och geopolitiska trender i världen. Lanseringen i Sverige innebar den 78:e lokala upplagan i världen. Vi kommer att ha 3-4 aktiviteter per år men som medlem blir man även inbjuden till aktiviteter på Europa- och global nivå. *För mer information om WCD besök www.womencorporatedirectors.org*

Donationer

Under året har KPMG skänkt pengar till UNHCR för att stödja deras arbete med flyktingar.

Kunskapsdelning

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

KPMG arrangerar ett stort antal seminarier för företag, offentlig sektor och ideella verksamheter. Under verksamhetsåret 2016-2017 arrangerade vi cirka 130 seminarier över hela Sverige.

Vi deltar varje år i Almedalen och sommaren 2017 genomförde vi bla seminarium om digitalisering av skolan, hur Brexit kan komma att påverka svenskt näringsliv och om hur klimatet ser ut i Sverige för innovativa start up-bolag.

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

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

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 och riktar sig till ekonomistudenter.

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



130

KPMG-seminarier
arrangerades
under 2016/2017

GRI-index

Detta är KPMG Sveriges sjätte hållbarhetsredovisning där vi redogör för resultatet av vårt arbete med KPMG:s ekonomiska, sociala och miljömässiga ansvar under verksamhetsåret 2016-2017. Vår ambition är att ge en bredare helhetsbild av hur, och utifrån vilka principer, verksamheten bedrivs för kunder, ägare och medarbetare samt samhället i stort.

Om redovisningen

Hållbarhetsredovisningen avser arbetet från 1 oktober 2016 till 30 september 2017 och omfattar hela KPMG:s verksamhet i

Sverige. Denna redovisning är upprättad enligt GRI Standards, nivå Core. Data har bland annat hämtats från KPMG:s ekonomi- och HR-system samt vår miljörapportering.

Under verksamhetsåret har en ny VD, Magnus Fagerstedt, tillträtt. I övrigt har inga väsentliga förändringar skett vad gäller organisation, ägarförhållanden eller värdekedja. Mindre förändringar har gjorts vad gäller redovisnings utformning då resultatdelen nu har integrerats med texterna om respektive fokusområde och

finns ej längre i en separat del.

Redovisningen är granskad av extern part.

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

Har du frågor eller synpunkter på redovisningen kontaktar du Ulrika Lund, ulrika.lund@kpmg.se.

Generella upplysningar

GRI 102: General disclosures 2016

Organisationens profil

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-1	Organisationens namn		5
102-2	Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster		5
102-3	Huvudkontorets lokalisering	Solna	
102-4	Länder där organisationen har verksamhet		5
102-5	Ägarstruktur och företagsform		5-6
102-6	Marknader där organisationen är verksam		5, 13
102-7	Organisationens storlek		5, 18
102-8	Anställda	Region ej relevant. Rapporteringen gäller endast Sverige.	5, 15
102-9	Leverantörskedja		6
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisationen och värdekedja	Ny vd har tillträtt	
102-11	Försiktighetsprincipen		20
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer/omfattas av		7
102-13	Medlemskap i organisationer		7

Strategi

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

Etik och Integritet

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

Styring

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-18	Bolagsstyrning		6-7

Intressentdialog

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-40	Intressentgrupper		8
102-41	Kollektivavtal	99,3 %	16
102-42	Identifiering och urval av intressenter		8
102-43	Metod för intressentdialog		8
102-44	Viktiga frågor som lyfts		8-9

Redovisningspraxis

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR	SIDA
102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen		18 + TR sid 6
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll		9
102-47	Lista över väsentliga frågor		9
102-48	Förändringar av information	Inga väsentliga förändringar	
102-49	Förändringar i redovisningen	Inga väsentliga förändringar	
102-50	Redovisningsperiod		24
102-51	Datum för publicering av senaste redovisningen	Maj 2017	
102-52	Redovisningscykel	Årsviis	
102-53	Kontaktperson för redovisningen		24
102-54	Tillämpningsnivå enligt GRI Standards		24
102-55	GRI-index		24
102-56	Extern granskning		24, 30

Väsentliga frågor

Affärsetik och oberoende

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

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		9-10
205-2	Information och utbildning avseende antikorrupktion	Avgränsning inom organisation. Region och anställningsform ej relevant då rapportering endast gäller Sverige och utbildningen är obligatorisk oavsett anställningsform.	10
205-3	Rapporterade fall av korrupktion och åtgärder som vidtagits		10
206-1	Rättsliga åtgärder pga konkurrenshämmande beteende		10
Egen indikator	Hur säkerställer organisationen sitt oberoende		10-11 + TR
Egen indikator	Hur säkerställer organisationen att de affärsetiska reglerna efterlevs		10-11 + TR

Kvalitet

GRI 103: Management approach 2016

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

Innovation och utveckling

GRI 103: Management approach 2016

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

Öppenhet och transparens

GRI 103: Management approach 2016

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

Utvärdering av leverantörer

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

GRI 414: Supplier social assessment 2016

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

Attrahera, utveckla och bibehålla medarbetare

GRI 103: Management approach 2016, GRI 401: Employment 2016, GRI 404: Training and education 2016

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		9, 15
401-1	Nyanställda och personalomsättning	Region ej relevant då rapporteringen endast gäller Sverige. Personalomsättning per åldersgrupp ej rapporterad pga begränsningad data.	15
404-1	Utbildningstimmar	Kan ej rapportera genomsnitt utbildningstimmar per kön pga av begränsningar av data	15

Jämställdhet och mångfald

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

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

Hälsa och balans i livet

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

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		9, 16-17
403-2	Sjukfrånvaro		17

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

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		9, 16-17
404-3	Andel anställd som får regelbundna utvecklingssamtal och utvärdering		15
Egen indikator	Ledarskapsutveckling		17

Finansiell stabilitet och tillväxt*GRI 103: Management approach 2016, GRI 201: Economic performance 2016*

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

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

GRI NUMMER	BESKRIVNING	KOMMENTAR/AVSTEG	SIDA
103-1 - 103-3	Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den.		9, 20-21
301-1	Materialanvändning		20-21
301-2	Återvinning		20
302-1	Energiförbrukning		20-21
305-2	Utsläpp av växthusgaser - elförbrukning		21
305-3	Utsläpp av växthusgaser - tjänsteresor		21

Samhällsengagemang*GRI 103: Management approach 2016*

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

Avgivande av hållbarhetsredovisning

Undertecknade avger härmed KPMG AB:s hållbarhetsredovisning för verksamhetsåret 2016/2017.

Stockholm 2018-03-01



Björn Hallin
Styrelseordförande



Magnus Fagerstedt
Verkställande direktör



Thomas Forslund
Styrelseledamot



Annika Melin Jakobsson
Styrelseledamot



Susann Lundström
Styrelseledamot



Mattias Eriksson
Styrelseledamot



Joakim Thilstedt Fredrik Waern
Styrelseledamot



Styrelseledamot

Revisorns rapport



Revisorns rapport över översiktlig granskning av KPMG AB's hållbarhetsredovisning

Till KPMG AB

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i KPMG AB att översiktligt granska KPMG AB's hållbarhetsredovisning för år 2016/2017. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 24-28 i detta dokument.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 24 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller 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 ISAE 3000 *Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information*. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt 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. Vi är oberoende i förhållande till KPMG AB enligt god revisionssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

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

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

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

Uttalande

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

Stockholm den 2/3 2018

Mazars SET Revisionsbyrå AB

Michael Olsson

Auktoriserad revisor

Yvonne Jansson

Specialist, medlem i FAR

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.

© 2018 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/1802