



# Hållbarhets- redovisning

KPMG Sverige



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

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

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

Den insikt vi kan ge via vår rådgivning och revision skapar trygghet för våra kunder. En positiv utveckling för våra kunder bidrar positivt till samhället i stort. Trovärdighet är avgörande för samverkan, tillväxt och hållbar utveckling.

I snart 100 år har KPMG bidragit till utvecklingen i Sverige och globalt. Vi har skapat trygghet kring investeringar och affärsmässiga vägval för våra kunder, deras ägare, kreditgivare, myndigheter och andra intressenter. Med vår kompetens inom revision och rådgivning ger vi våra uppdragsgivare råd och stöd så att de känner sig trygga i sin förändringsresa.

KPMG:s mest väsentliga tillgång är vårt humankapital, den kompetens och ständiga sträva efter förbättring 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 medarbetare och kunder.

Under verksamhetsåret 2017-2018 har KPMG avyttrat verksamheten inom redovisning och löneadministration, som införlivats i det nybildade bolaget Aspia. Affären var ett led i KPMG:s strategiska satsning att öka fokus på våra tjänster inom rådgivning och revision. Affären innebar en attraktiv utveckling för såväl medarbetarna inom redovisning och löneadministration som för KPMG som helhet.

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

Stockholm, den 5 april 2019



**Björn Hallin**  
Styrelseordförande

## Innehåll

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

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



# Det här är KPMG

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

KPMG AB är det svenska medlemsföretaget i KPMG International som totalt omfattar 207 000 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 både näringslivet och den offentliga sektorn. Vi hjälper företag och organisationer med såväl kvalificerad redovisning som att effektivisera verksamheter med hjälp av nya processer och innovationer. Vi kan regelverken och vad implementering och efterlevnad innebär, samtidigt som vi hjälper våra kunder att förändras i takt med en digitaliserad och uppkopplad värld. Vi bistår med att identifiera och hantera både möjligheter och risker i företags affärsverksamheter, för att säkerställa långsiktigt positiv utveckling. I detta ingår också ett fokus och erfarenhet inom hållbarhetsfrågor, en aspekt som i allt högre utsträckning integreras i organisationers strategier och styrning.

## Vad vi tror på:

### Våra värderingar

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

## Vår vision:

### Det självklara valet

- Våra medarbetare är unika
- Våra kunder 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 långsiktigt hållbar värld är rörelser som påverkar såväl oss som våra kunder. För att lyckas behöver man förstå vad förändringarna innebär, hur man anpassar sig samt kunna se och ta vara på möjligheterna.

## Vad vi alltid lovar:

### Uppskatta förändring

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



## Utmärkelser under året

### ★ Årets skattekonsult 2018

KPMG Sverige har för tredje året i rad utsetts till Årets skattekonsult 2018 av tidskriften International Tax Review.

### ★ Women in Tax Leaders 2018

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

### ★ KPMG – världsledande inom professionell rådgivning 2018

För andra året i rad blir vi utsedda till världsledande inom professionell rådgivning inom Data & Analytics, The Forrester Wave.

### ★ KPMG – En attraktiv arbetsgivare när ekonomistudenter rankar sina drömarbetsgivare

KPMG rankas som den 5:e mest attraktiva arbetsgivare i världen 2018, Universum.

KPMG rankas som den 26:e mest attraktiva arbetsgivaren i Sverige 2018, Universum.

### ★ KPMG har för fjärde året i rad utnämnts till "Sustainable firm of the year" 2018

Av International Accounting Bulletin.



### KPMG:s roll och påverkan

KPMG:s viktigaste roll är att bidra till att skapa trygghet och stabilitet mellan aktörer i näringslivet samt att marknadsens 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, miljö och samhället i stort. Vi skapar värde genom de råd och den revision vi utför och vi vill ha en positiv påverkan genom att väva in ett hållbarhetsperspektiv i våra tjänster.

KPMG:s mest väsentliga tillgång är vårt humankapital, den kompetens våra

medarbetare har och kan tillföra. Genom kompetensutveckling av medarbetare och genom att erbjuda och tillgängliggöra vår kunskap på olika sätt är KPMG med och skapar värde för samhället.

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

### Styrning

#### Verksamhetsstyrning

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

Styrelsen fastställer varje år KPMG:s strategi, policydokument och övergripande riktlinjer. Styrelsen ansvarar för system och rutiner för intern kontroll, att upprätta riktlinjer för ersättning till delägare, 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, COO, chef för kunder och marknad, verksamhetsområdeschefer 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 genomsyra hela verksamheten. En av våra delägare har uttalat ansvar att driva och följa upp utvecklingen inom de områden som framkom som viktiga 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 sponsringssamarbeten 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-anställda är aktiva i flera roller.
- International Chamber of Commerce Sweden (ICC) – ICC arbetar för att underlätta internationell affärsverksamhet.
- SNS – En mötesplats för kunskapsbaserad dialog om centrala samhällsfrågor.

### Genom KPMG International är vi även anslutna till:

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



# Våra intressenter



KPMG:s verksamhet påverkas av och påverkar en rad olika grupper i samhället. 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.

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

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.

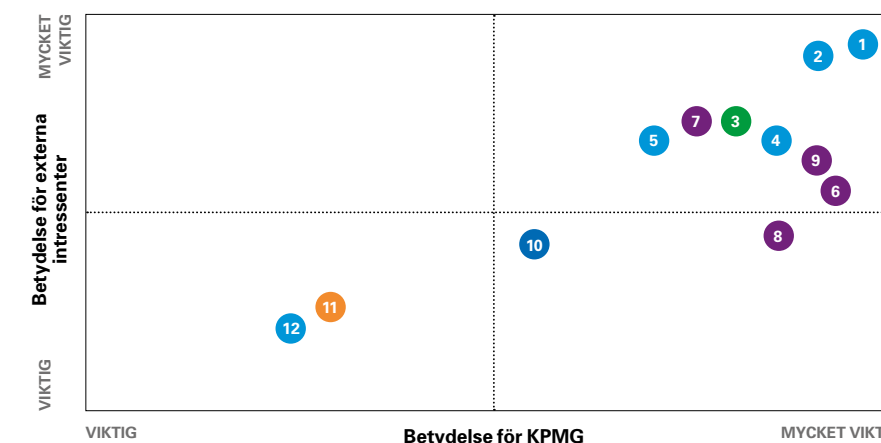
| INTRESSENTGRUPP   | DIALOG GENOM  | VIKTIGASTE FÖRVÄNTNINGAR (HÅLLBARHET)   |
|---|---|---|
| Kunder  | Regelbundna kundundersökningar, uppdragsutvärdering, möten och seminarier   | Affärsetik, oberoende, kvalitet, innovation   |
| Medarbetare   | Årliga medarbetarundersökningar, kontinuerliga utvecklingssamtal,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

# Väsentlighetsanalys

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

arbetet i tolv aspekter som framåt på olika sätt ska prioriteras i KPMG:s strategi och hållbarhetsarbete. Vid årets översyn konstaterades att samtliga tidigare intressenter kvarstår och inga nya intressenter har tillkommit.

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



# Kunder och marknad

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

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

omvärlden till rådgivning kring och granskning av hållbarhetsrapportering.

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

## Affäretik, oberoende och antikorrupcion

KPMG:s funktion Ethics & Independence har ett övergripande ansvar för yrkesetiska frågor inom företaget. Ett obligatoriskt utbildningsprogram, som alla medarbetare genomgår varje år, säkerställer att alla får kunskap om de policyer och riktlinjer som gäller i det dagliga arbetet. Samtliga KPMG:s medarbetare som varit i tjänst under året (d.v.s. exklusive tjänstlediga,

föräldralediga etc) har genomgått utbildningsprogrammet som omfattar uppförandekod, etiska beslut, mutor och korrupcion.

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

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

Vårt oberoende till våra kunder säkerställs genom specifika rutiner för utvärdering av kunder och uppdrag. Vi åtar oss inte kunder eller uppdrag som inte uppfyller

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

KPMG:s högt ställda krav. För alla uppdrag kontrolleras att intressekonflikt inte föreligger i förhållande till genomförda eller pågående uppdrag inom hela KPMG:s globala nätverk. Vi använder också en strukturerad process för att analysera vår opartiskhet och självständighet för revisions- och andra bestyrkandeuppdrag.

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

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

Effektiviteten i våra processer och skyddsmekanismer, som ska förhindra överträdelse av regler och reducera risk

för oberoende- och intressekonflikter samt korrupcion, kontrolleras löpande. Detta görs dels i periodiska genomgångar organiserade av KPMG International och dels i kontroller som görs internt i Sverige. Vidare utförs kontroller av FAR samt Revisorsinspektionen.

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

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

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

## Riskprofil

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

## Rapporteringsrutin

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

## Kvalitet

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

### Interna kvalitetskontroller:

- Via programmet Quality Performance Review genomförs årliga kvalitetskontroller av KPMG:s revisions och rådgivningsuppdrag. Urvalet av uppdrag sker slumpmässigt och kvalitetskontrollen genomförs av från uppdraget fristående partners.
- Omfattande interna kvalitetskontroller på flera nivåer i organisationen som ska säkerställa att våra medarbetare följer vår metodik.
- Årlig kontroll av att processer och nyckelkontroller efterföljs via ett 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.

Läs mer:



Vår globala uppförandekod antogs första gången 2005. I den senaste uppdateringen 2018 återspeglas bland annat att våra åtaganden sträcker sig längre än till efterlevnad av lagar och regler för att hålla den höga kvalitetsnivån vi eftersträvar och för att vara det självklara valet ("the Clear Choice"). I samma avseende har ett antal detaljerade tillägg gjorts.



Läs mer om vårt kvalitets- och oberoendearbete i vår **Transparency Report 2017/2018**.

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

*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 bli medlem i nätverket och kunna påvisa efterlevnad av KPMG:s metodik, utbildningskrav, att stöd från specialiserade medarbetare är tillräckligt samt att Quality Performance Reviews och Risk Compliance Reviews genomförs på ett ändamålsenligt sätt. Kontrollen utförs av seniora partners från andra länder än det land som kontrolleras.
- Revisorsinspektionen utför regelbundet kvalitetskontroller. Kontrollen kan utföras av Revisorsinspektionen själva eller av kvalitetsnämnden hos FAR. Dessa kontroller har ISQC1, den övergripande IAASB-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](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 vi möter kundens förväntningar. Ett av våra affärsmål är att ha de mest nöjda kunderna i vår bransch. Genom att kontinuerligt mäta hur nöjda våra kunder är följer vi upp hur väl vi lyckas. Vi genomför regelbundet kundenkäter och intervjuer för att fånga upp förbättringsbehov.

Sedan 2008 deltar KPMG i Svenskt kvalitetsindex (SKI) årliga mätning av kundnöjdheten i revisionsbranschen. Branschen rankas högt och skillnaden mellan olika revisionsbyråer är relativt liten. I 2018 års undersökning backade hela branschen något jämfört med tidigare

# 72,4

i SKI:s undersökning 2018.

KPMG är över snittet i branschen och tar en andra plats bland Big4.

år. KPMG minskade dock marginellt och placerade sig över snittet för branschen och tog en andra plats bland Big4. (de fyra största revisions och konsultföretagen i världen).

#### Innovation och utveckling

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

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

Ett av de mest centrala områdena för innovation och utveckling är förmågan att leverera datadriven affärsutveckling

vilket handlar om att omvandla kunddata till insikter och förädla detta vidare till kundvärde. KPMG investerar globalt på detta område genom att anställa digitala specialister som tillsammans med vår kärnkompetens inom revision, skatt och verksamhetsrådgivning utvecklar nya spännande erbjudanden till våra kunder. Allianserna med Microsoft och Google är en viktig grund för utvecklingsarbetet. Satsningen går under namnet Lighthouse.

I det globala Lighthouse-samarbetet finns över 13 000 digitala specialister världen över och mer än 600 paketerade erbjudanden. Det är en styrka och det gör oss relevanta på den svenska marknaden som kännetecknas av högt förändringstempo och hård konkurrens.

#### 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. På vår hemsida publiceras även vår Transparency Report. Det är en rapport som bl a ger mer detaljerad information om vårt kvalitets- och oberoendearbete. Tillsammans med vår hållbarhetsredovisning ger dessa dokument en bra bild av KPMG som företag. På global nivå publiceras KPMG International Annual Review på hemsidan [www.kpmg.com](http://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](http://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. Chefer och medarbetare med ansvar för inköp har ett särskilt ansvar för det interna miljöarbetet. I enlighet

med KPMG:s miljöpolicy om att integrera miljöhänsyn och hållbarhet i våra inköp, väger vi alltid in offertgivarnas miljö- och hållbarhetsarbete vid valet av leverantörer för centrala inköp. Den absoluta majoriteten av våra leverantörer är verksamma i Sverige. Samtliga nya leverantörer, med ett avtalsvärde överstigande 50 000 kr, ska skriftligen bekräfta att de:

- Följer de nationella och internationella bestämmelserna om arbetsvillkor.
- Verkar för att grundläggande mänskliga rättigheter, enligt FN:s konventioner, respekteras och efterlevs.

- Följer lagar och förordningar i övrigt.
- Tar hänsyn till hållbarhet i verksamheten.
- Köper/använder ekologiska varor i största möjliga utsträckning.
- Verkar för att eventuella underleverantörer delar samma värderingar.

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

## KPMG:s kunder

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

#### Branscher

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



# Medarbetare

## Attrahera nya medarbetare

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

## Rekrutering

Under året har vi rekryterat 356 nya medarbetare och vid räkenskapsårets slut var vi 1 392 (708 kvinnor och 684 män) prov- och tillsvidareanställda samt 40 (36 kvinnor och 4 män) med tillfällig anställning. Personalomsättningen har ökat från 18,3 % till 19,7 % (för kvinnor 21,5 % och för män 17,9 %) jämfört med föregående år. Vi påverkas av en stark högkonjunktur och konkurrensen om specialistkompetens och talanger är stor. Vi arbetar kontinuerligt med att utveckla såväl ledarskapet som formerna för utveckling och lärande. Vår medarbetarundersökning visar att 88 % är stolta över att arbeta på KPMG. Vilket är en ökning med 8 % från föregående år.

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

## Utveckling och karriär

I vår medarbetarundersökning kan vi se att 95 % av våra medarbetare känner ansvar för sin egen utveckling och kompetensutveckling. Det är en enorm styrka i en organisation som lever på att medarbetarna växer och utvecklas. Att vi hela tiden utvecklar vår egen kompetens

och våra förmågor är helt enkelt en förutsättning för att vi ska leva upp till vår vision - att vara "det självklara valet" för våra kunder.

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. 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 har nu provat ett koncept som heter "One on one" i delar av verksamheten. Det går ut på att ha täta avstämningssamtalet för att vägleda och skapa motivation. Vi förbereder nu för att implementera konceptet stegvis i hela företaget under kommande året. Under året har 55 % av våra medarbetarna haft utvecklingssamtal och uppföljning enligt KPMG:s stödsystem för Performance Development Process. Vi är medvetna om att alla samtal inte dokumenteras, då det finns briser i stödsystemet. Under 2019 kommer ett nytt stödsystem ersätta det vi har idag. Vi arbetar även med att synliggöra interna karriärvägar för dem som vill utvecklas inom företaget. Exempelvis annonserar vi ut våra lediga tjänster på intranätet. Vi erbjuder även utlandstjänstgöring genom vårt "Global Opportunities Mobility program".

## Kompetensutveckling

För att KPMG ska behålla sin konkurrenskraft arbetar vi aktivt med kompetensutveckling. Vi har ett brett utbud av utbildningar, allt ifrån yrkestekniska inom

olika specialismråden till ledarskap och affärsutveckling. Kurserna tillhandahålls genom "KPMG Business School", vår interna plattform för nationella och internationella utbildningar. Under året investerade vi drygt 58 000 timmar i kompetensutveckling, vilket motsvarar i genomsnitt 42 timmar per person (för kvinnor 40,9 och för män 43,1). Detta är en minskning från förra året (50 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.

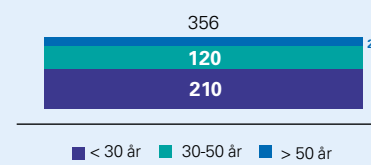
## Ersättningsmodeller

Våra ersättningsmodeller ska stimulera till engagemang, goda prestationer och kontinuerlig utveckling. De ska också ge möjligheter att rekrytera och behålla de mest eftertraktade talangerna 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.

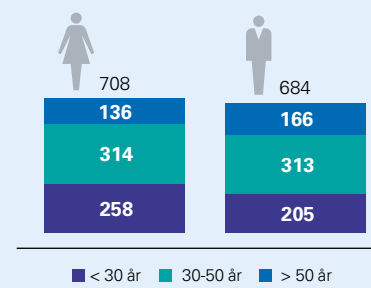
## Hälsa och balans i livet

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.

### Antal nyanställda uppdelat utifrån åldersgrupp

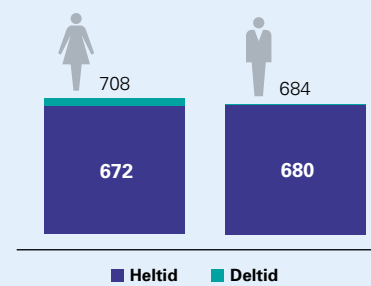


### Antal anställda\* uppdelat utifrån åldersgrupp och kön

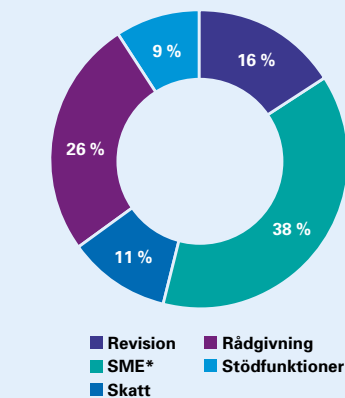


\*Prov- och tillsvidareanställda

### Heltids- och deltidstantallda uppdelat på kön



### Anställda per verksamhetsområde



\*SME – Small Medium Enterprises

88%

av våra medarbetare är stolta över att arbeta på KPMG - en ökning med 8% från föregående år

95%

av våra medarbetare känner ansvar för sin egen utveckling







Vid årets mätning låg svarsfrekvensen på 76 %. I årets undersökning framgår tydligt att vi är på rätt väg då den visar en signifikant förbättring av Engagement Index (EI) i jämförelse med föregående års mätning. Vi genomför även avgångsenkäter och intervjuer med medarbetare som slutar för att få bättre insikt i hur vi kan utvecklas och förbättras.

Att arbeta som revisor eller konsult innebär stundtals ett mycket högt tempo och krav på leverans med snäva tidsramar. Branschen attraherar högpresterande individer med stort engagemang för uppgiften. Kundernas önskemål, det höga tempot och tvära kast mellan olika projekt och arbetsuppgifter är delar av det som gör arbetet roligt. Men ibland kan detta leda till oönskad stress och ohälsa. Alla chefer och ledare har en viktig roll i att stötta medarbetare och 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 arbeta genom bl a ökad grad av digitalisering. Detta ger en ökad flexi-

biliter för våra medarbetare. Under sommarmånaderna 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 något lägre än föregående verksamhetsår, 2,4 % (kvinnor 3,2 %, män 1,3 %) varav 45 % 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

82%

av våra medarbetare skulle rekommendera KPMG som en attraktiv arbetsgivare

– en ökning med 9% från föregående år

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 i löpande dialog med Performance Manager.

Vi arbetar aktivt för att få ett mer jämställt delägarkollektiv och har en målsättning att öka andelen kvinnliga delägare. Denna siffra är för närvarande 19 %. Dessutom arbetar vi målmedvetet för att öka andelen kvinnor på högre befattningar. Vid varje chefställsättning ska det alltid finnas minst ett alternativ av respektive kön och gärna någon med utländsk bakgrund. På chefspositioner och i ledningsgrupper är strävan efter en jämn fördelning mellan män och kvinnor uttalad. I dagsläget har vi 39 % kvinnor på chefspositioner.

Vi har idag  
39%  
kvinnor på  
chefspositioner



För att öka kunskapen avseende jämställdhet och mångfald har vi under året inlett ett samarbete med stiftelsen Allbright. De har bl a haft utbildningar och workshops för medarbetare och delägare på temat jämställdhet och mångfald.

#### Ledarskap

Genom en långsiktig satsning fortsätter vi stärka och utveckla ledarrollen inom KPMG. Förändringstakten är hög till följd av förändrade marknadsförutsättningar och ökad digitalisering, vilket sätter ledarskapet och förmågan att leda i förändring i fokus. Årets medarbetarundersökning bekräftar att vi utvecklas i rätt riktning och visar en signifikant förbättring inom i princip samtliga områden i jäm-

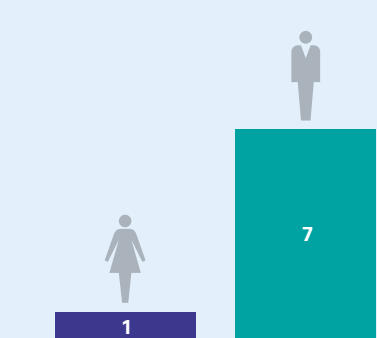
förelse med föregående år. Vi har ledare som tydligt visar vägen och motiverar sina team. Att vara tydliga kring vart vi är på väg som organisation och kunna inspirera kring vår framtida vision är en styrka som vi ska bygga vidare på även framåt.

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. Vi har under året tagit fram ett förfinat ledarutvecklingserbjudande, vilket kommer implementeras fullt ut under nästa år med målet att utveckla en feedbackkultur som ökar förmågan att leda sig själv och andra.

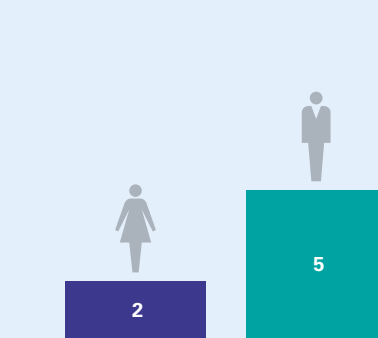
Antal medarbetare per befattningskategori och kön



Antal i företagsledningen per kön



Antal i styrelse per kön



# Ekonomiskt värdeskapande

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

Förutsättningarna för att ett företag ska bidra på ett positivt sätt till samhället är att företaget är välskött, ansvarsfullt och ekonomiskt hållbart. Bohlins revisionsbyrå AB, sedermera Bohlinsgruppen-koncernen, grundades 1923 och har varje år redovisat positiva resultat.

Årets resultat efter finansiella poster, för koncernen, uppgick till 566 mkr. Det är en ökning med 132 % jämfört med föregående år och med 216 % jämfört med för två år sedan. Skälet till den mycket starka resultatutvecklingen står delvis att finna i att koncernen har sålt sin redovisnings- och löneadministrations verksamhet under räkenskapsåret 2017/2018. Även utan inverkan av försäljningen har koncernen haft en stark resultatutveckling.

Målsättningen är att både resultat och nettoomsättning ska öka varje år för att säkerställa den finansiella stabiliteten. Ökningen av nettoomsättningen för koncernen var drygt 6 % jämfört med förra räkenskapsåret och med 14 % jämfört med för två år sedan.

I alla verksamheter finns risker. För en långsiktig överlevnad måste koncernen säkerställa att ett tillräckligt stort kapital finns. Soliditet är ett begrepp som visar på kapitalets storlek i förhållande till balansomslutningen. Koncernens målsättning är att varje år uppvisa en soliditet

Under 2017/2018  
har vi investerat över  
**7 mkr**  
i samhället

som överstiger 20 %. Soliditeten uppgick vid utgången av räkenskapsåret 2017/2018 till 41,8 %, vilket är en ökning med 8 procentenheter jämfört med föregående år och med 10,9 procentenheter jämfört med för två år sedan.

Ett annat sätt att skapa en finansiell stabilitet är att tillse att kassalikviditeten (omsättningstillgångar dividerade med kortfristiga skulder) alltid ligger över 100 %. Kassalikviditeten för koncernen var 166 % för räkenskapsåret och 141 % ett år tidigare.

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

Koncernen bidrar både direkt och indirekt till ett ekonomiskt hållbart samhälle.

Ett väsentligt bidrag är att betala skatt. Koncernen betalade 862 mkr i skatt i form av bolagsskatt, sociala avgifter, löneskatt och moms under räkenskapsåret 2017/2018. Dessutom betalade vi 318 mkr i preliminär inkomstskatt till staten för våra medarbetares räkning under fjolåret.

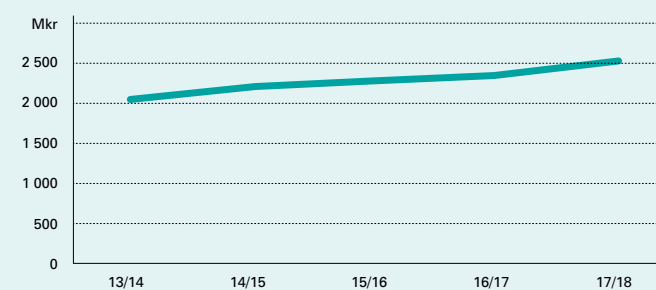
Indirekt bidrar vi genom att skapa värde för våra kunder, som bidrar till deras hållbarhet. Vi anlitar leverantörer och hjälper därmed till med att skapa fler arbetstillfällen. Genom att anställa medarbetare tryggar vi deras försörjning och att de i sin tur kan bidra till ett mer hållbart samhälle.

## Ekonomiskt värdeskapande (Mkr)

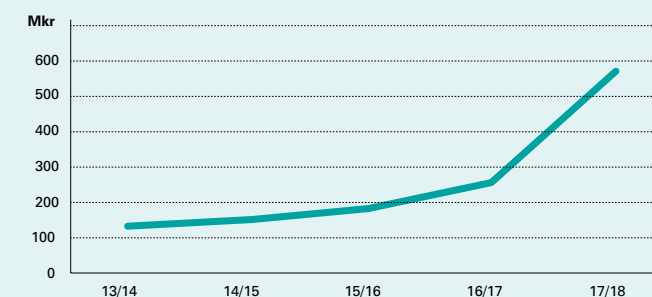
|                                       | 2017/2018  | 2016/2017 | 2015/2016 |
|---------------------------------------|------------|-----------|-----------|
| Intäkter                              | 2 887      | 2 395     | 2 231     |
| Rörelsekostnader                      | -806       | -716      | -646      |
| Löner och ersättningar till anställda | -1 473     | -1 386    | -1 362    |
| Betalningar till finansärer           | -186       | -136      | -119      |
| Betalningar till offentliga sektorn   | -71        | -67       | -43       |
| Investeringar i samhället*            | -7         | -11       | -11       |
| <b>Behållet ekonomiskt värde</b>      | <b>344</b> | 80        | 51        |
| Utdelning (fg års)                    | 183        | 134       | 115       |
| Skatt                                 | 16         | 7         | -2        |
| Avskrivning                           | -31        | -37       | -30       |
| <b>Årets resultat</b>                 | <b>511</b> | 184       | 133       |

\*Omfattar bland annat sponsring och donationer

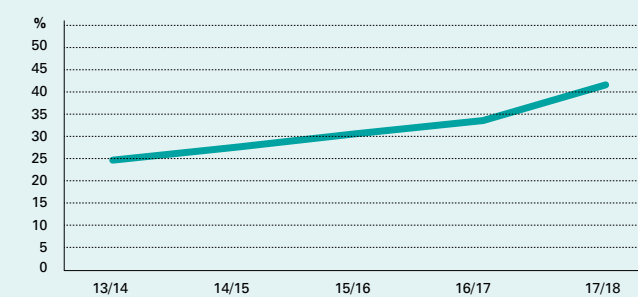
Nettoomsättning



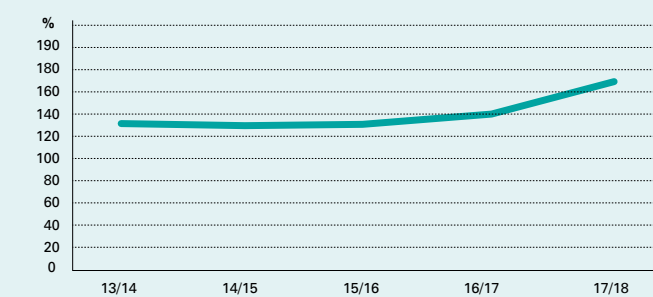
Resultat efter finansiella poster



Soliditet



Kassalikviditet



# 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 23 %.

De aktuella målen för GCR härrör från Parisavtalet, som beslutades på FN-mötet i slutet av 2015. Vårt mål är att

minska CO<sub>2</sub>-utsläppen per anställd med ytterligare 10 % till 2020 jämfört med startåret 2007. Inköpt el ska komma från förnybara energikällor till minst 60 %. Det senare målet uppfyller KPMG i Sverige redan.

## Resurseffektivitet

Elförbrukningen på våra kontor har minskat kraftigt och ligger på den lägsta nivån sedan mätningarna startade. KPMG arbetar löpande med att effektivisera användningen av de kontorslokaler som vi hyr runt om i Sverige. När vi flyttar till nya lokaler eller moderniserar befintliga sker övergång till aktivitetsbaserat arbetssätt där så är möjligt, vilket minskar energiförbrukningen. Vi eftersträvar så kallade gröna hyresavtal där båda parter har ambitioner att finna resurseffektiva och miljösmarta driftlösningar. Elförbrukningen för hela kontorsbeståndet har minskat med 31 % jämfört med 2010 (startår för mätningarna). Elen som försörjer 83 (78) % av den totala kontorsytan kommer från förnybara energikällor.

I den energikartläggning som genomfördes 2017 kunde konstateras att relativt få åtgärder kan ge effekt på kort sikt för KPMG.

Vi investerar också i bättre möjligheter till digitala möten för att minska resandet. Våra digitaliseringsprojekt har även resulterat i kraftigt minskade inköp av papper. Målet är att varje år minska inköp av papper per anställd. I år har inköp av papper minskat med 26 %. Vi återvinner fortfarande mer papper än vad som köps in. I år överstiger återvunnet papper 50 % av inköpen. Målet tas från och med nu dock bort på grund av att det inte längre är lika relevant i digitaliseringens tidsålder.

## Koldioxidutsläpp

Vi mäter och följer upp utsläppen av koldioxid från tjänsteresor, leasingbilar och elförbrukning.

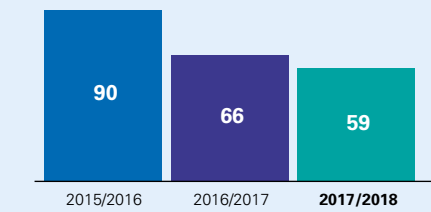
## Resor

Som revisorer och konsulter är resandet en del av vår vardag eftersom vi har kunder med verksamhet över hela Sverige och även utanför Sveriges



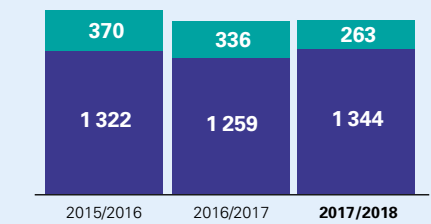
## Koldioxidutsläpp per utsläppskälla

El – CO<sub>2</sub> (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 – CO<sub>2</sub> (ton)\*



■ Flyg ■ Bil ■ Tåg (mindre än 5 kg)

Kommentar:

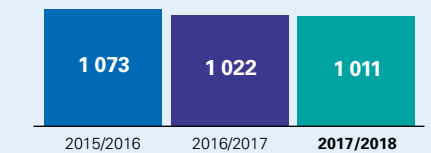
Flyg: Information hämtad från vårt resebolag.

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.

\*Ny beräkningsmetod från KPMG International gör att siffrorna i fjol års rapport skiljer sig från årets.

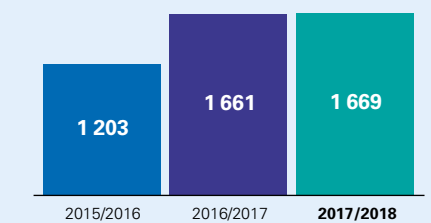
Koldioxidutsläpp per anställd – CO<sub>2</sub> (kg)\*



\*Förra årets siffror har justerats för att för att ligga i paritet med förra årets definitioner av beräkningarna.

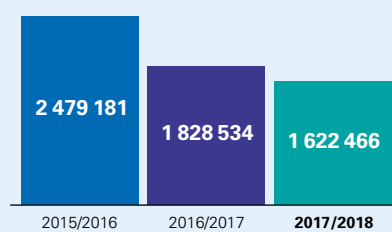
Koldioxidutsläpp totalt\*

CO<sub>2</sub> (ton)



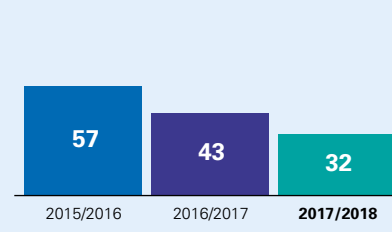
\*Förra årets siffror har justerats för att för att ligga i paritet med förra årets definitioner av beräkningarna.

Elförbrukning (kWh)



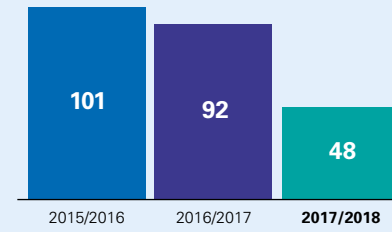
Kommentar: Uppgift om elkonsumtionen är hämtad från E.ON, som är vår huvudsakliga leverantör (83 % av vår totala kvm-yta). Resterande 17 % är uträknat efter en schablon. Elförbrukning hänförlig till fjärrvärme och fjärrkyla ingår ej i denna beräkning.

Inköp papper (ton)



Kommentar: Informationen är inhämtad från vår huvudleverantör av kopieringspapper.

Pappersåtervinning (ton)



Kommentar: Återvinning av papper avser helår. Vi kan inte få fram uppgifter på räkenskapsår. Återvinningen för året 15/16 är troligtvis högre p.g.a. all återvinning i samband med flytt av huvudkontoret.

# Samhällsengagemang



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

## Ung Företagsamhet

För oss är det viktigt att unga människor får möjligheten att starta och driva företag. Vi vill göra något för att hjälpa unga människor att finna glädjen i att utveckla något eget och samtidigt bidra till att fler arbetstillfällen skapas. I Ung Företagsamhet (UF) känner vi att vi hittat ett gott syfte som fungerar väl med det som är viktigt för vår affär.

UF har som målsättning att tillsammans med skolan införa entreprenörskap och ett engagerat näringsliv i utbildningssystemet. UF ger barn och ungdomar i grundskolan och gymnasiet möjlighet att träna och utveckla sin kreativitet, företagsamhet och sitt entreprenörskap. Ungdomars första erfarenheter av företagande och arbete är oerhört viktiga för deras fortsatta utveckling och inträde i näringslivet.

Målet med vårt engagemang i UF är att:

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

Under året har KPMG bidragit vid drygt 100 aktiviteter. Bland annat deltog vi i "Ledare för en dag" där två UF-alumner fick följa med en av våra verksamhetsområdeschefer under en dag. *För mer information om UF besök [www.ungforetagsamhet.se](http://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 samarbetet 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 vårt huvudkontor i Stockholm. *För mer information besök [www.mydreamnow.se](http://www.mydreamnow.se)*

## Women Corporate Directors (WCD)

WCD, WomenCorporateDirectors, är världens största nätverk för kvinnliga styrelseledamöter, etablerades 1998 och finns på 80 platser över hela världen med syftet att inspirera till visionärt styrelsearbete.

KPMG International har varit huvudsponsor till WCD i över 10 år och har ett långsiktigt samarbete på global och lokal nivå. Varje lokalt WCD nätverk drivs av en extern, oberoende ordförande med en co-chair från KPMG. Nätverket riktar sig främst till kvinnliga styrelsemedlemmar men medlemmarna består idag även av andra inflytelserika kvinnor på ledande positioner.

Målet med vårt engagemang i nätverket är att:

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

*För mer information om WCD besök [www.womencorporatedirectors.org](http://www.womencorporatedirectors.org)*

Äntligen jobb var ett givande initiativ för alla parter, men i en översyn av KPMG:s samhällsengagemang har ledningen valt att fokusera på andra mer verksamhetsnära samarbeten.

## Donationer

Under året har KPMG skänkt pengar till Hand in Hand för att stödja deras arbete med att bekämpa fattigdom genom entreprenörskap.

## 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 2017-2018 arrangerade vi cirka 130 seminarier över hela Sverige.

Vi deltar varje år i Almedalen och sommaren 2018 genomförde vi bl a seminarium om:

- Hur vi skapar smarta städer i Sverige
- Patientsäkerheten vs integritet i utvecklingen av hälso- och sjukvården

**130**  
KPMG-seminarier  
arrangerades  
under 2017/2018

- Effektiva inköp i offentlig sektor samt
- Hur brist på kompetens hindrar tillväxt i Sverige.

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.

## Praktikprogram

För den som är nyfiken på en karriär som revisor erbjuder vi praktikprogrammet – KPMG Audit Internship – där studenter parallellt med sina studier får en inblick i revisorsyrkets alla delar. Programmet sträcker sig över åtta veckor och riktar sig till ekonomistudenter. Vi erbjuder även praktikprogrammet Deal Advisory Internship där man under studietiden får arbeta en termin hos oss och tillsammans med våra rådgivare vara involverad i några av de

största transaktionerna på den nordiska marknaden. Vill man få en inblick i hur det är att driva stora förändringsprojekt kan man söka sig till Management Consulting Summer Internship som innebär åtta veckors anställning under sommaren. Vill man prova på hur det är att jobba i team och samtidigt vara med och möjliggöra våra kunders förändringsresor inom digital transformation och innovation kan man söka sig till vårt talangprogram DTI Talent Program. Inom skatteområdet finns InTaxship som innefattar åtta veckors praktik där man får en insyn i hur det är att arbeta med olika skatte-, hållbarhets och strategiprojekt. *Läs mer om våra praktikprogram på [kpmg.se](http://kpmg.se)*

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

## Min Stora Dag

Via stiftelsen Min Stora Dag fick vi möjligheten att bjuda in ett antal barn och unga med allvarliga sjukdomar och diagnoser till Sweden International Horse Show på Friends Arena. Tillsammans med sina anhöriga fick de vara i KPMG:s loge och titta på showen och tävlingarna.





## GRI-index

Detta är KPMG Sveriges sjunde hållbarhetsredovisning där vi redogör för resultatet av vårt arbete med KPMG:s ekonomiska, sociala och miljömässiga ansvar under verksamhetsåret 2017/2018. 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 2017 till 30 september

2018 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 2017-2018 har KPMG sålt verksamheten inom redovisning och löneadministration, som införlivats i det nybildade bolaget Aspia. Affären var ett led i KPMG:s strategiska satsning att öka fokus på våra tjänster inom rådgivning och revision. Affären innebar en attraktiv

lösning för såväl medarbetarna inom redovisning och löneadministration som för KPMG som helhet.

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 projektledare Carina Ekholm, carina.ekholm@kpmg.se.

### Generella upplysningar

GRI 102: General disclosures 2016

#### Organisationens profil

| GRI NUMMER | BESKRIVNING  | KOMMENTAR  | SIDA      |
|------------|--|--|-----------|
| 102-1      | Organisationens namn   |  | 4         |
| 102-2      | Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster                        |  | 4         |
| 102-3      | Huvudkontorets lokalisering  | Under verksamhetsåret beslutades även att KPMG:s kontor på Vasagatan 16 i Stockholm ska vara KPMG Sveriges huvudkontor.                            |           |
| 102-4      | Länder där organisationen har verksamhet                               |  | 4         |
| 102-5      | Ägarstruktur och företagsform  |  | 4         |
| 102-6      | Marknader där organisationen är verksam                                |  | 4, 13     |
| 102-7      | Organisationens storlek  |  | 4, 18, 19 |
| 102-8      | Anställda  | Region ej relevant. Rapporteringen gäller endast Sverige.  | 4, 14     |
| 102-9      | Leverantörskedja   |  | 13, 24    |
| 102-10     | Väsentliga förändringar gällande organisationen och värdekedja         | Under verksamhetsåret 2017-2018 har KPMG sålt verksamheten inom redovisning och löneadministration, som införlivats i det nybildade bolaget Aspia. | 3, 24     |
| 102-11     | Försiktighetsprincipen   |  | 20        |
| 102-12     | Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer/omfattas av |  | 7, 22-23  |
| 102-13     | Medlemskap i organisationer  |  | 7         |

#### Strategi

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

#### Etik och Integritet

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

#### Styrning

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

#### Intressentdialog

| GRI NUMMER | BESKRIVNING                             | KOMMENTAR | SIDA |
|------------|---|-----------|------|
| 102-40     | Intressentgrupper                       |           | 8    |
| 102-41     | Kollektivavtal                          | 99 %      | 14   |
| 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    | Mars 2018  |               |
| 102-52     | Redovisningscykel                                 | Årsvis per räkenskapsår<br>1 oktober till 30 september |               |
| 102-53     | Kontaktperson för redovisningen                   |  | 24            |
| 102-54     | Tillämpningsnivå enligt GRI Standards             |  | 24            |
| 102-55     | GRI-index   |  | 24            |
| 102-56     | Extern granskning                                 |  | 24, 30        |

**Finansiell stabilitet och tillväxt**

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

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

**Väsentliga frågor****Affärsetik och oberoende**

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

| GRI NUMMER     | BESKRIVNING   | KOMMENTAR/AVSTEG   | SIDA                 |
|----------------|---|--|----------------------|
| 103-1 - 103-3  | Förklaring till varför frågan är relevant samt avgränsningar. Hur organisationen ser på frågan, arbetar med den och följer upp den. |  | 9-10, 11             |
| 205-2          | Information och utbildning avseende antikorrupktion   | Avgränsning inom organisation. Region och anställningsform ej relevant då rapportering endast gäller Sverige och utbildningen är obligatorisk oavsett anställningsform. Kan ej rapportera gällande business partners pga begränsad data. | 10                   |
| 205-3          | Rapporterade fall av korrupktion och åtgärder som vidtagits   |  | 10                   |
| 206-1          | Rättsliga åtgärder pga konkurrenshämmande beteende  |  | 10                   |
| Egen indikator | Hur säkerställer organisationen sitt oberoende  |  | 10-11<br>+ TR sid 12 |
| Egen indikator | Hur säkerställer organisationen att de affärsetiska reglerna efterlevs  |  | 10-11<br>+ TR sid 12 |

**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       |

**Kvalitet**

GRI 103: Management approach 2016

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



### 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 |
| Egen indikator | Sjukfrånvaro  |                  | 16       |

### 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 |
| Egen indikator | Ledarskapsutveckling  |   | 17       |
| 404-1          | Utbildningstimmar   | Kan ej rapportera genomsnitt utbildningstimmar per kön pga av begränsningar av data | 14       |

### 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. |                  | 9,16  |
| 405-1         | Personalstyrkans sammansättning, ålder och kön  |                  | 15-17 |

### Samhällsengagemang

GRI 103: Management approach 2016

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

## Avgivande av hållbarhetsredovisning

Undertecknade avger härmed KPMG AB:s hållbarhetsredovisning för verksamhetsåret 2017/2018.

Stockholm 2019-04-05

**Björn Hallin**  
Styrelseordförande



## Revisorns rapport



### Revisors rapport från översiktlig granskning av KPMG AB's hållbarhetsredovisning

Till KPMG AB, 556043-4465

#### Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i KPMG AB att översiktligt granska KPMG AB's hållbarhetsredovisning för år 20171001-20180930. 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 misstag.

#### Revisorns ansvar

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

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

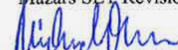
Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

#### Uttalande

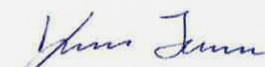
Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

Stockholm den 5/4 2019

Mazars SET Revisionsbyrå AB

  
Michael Olsson

Auktoriserad revisor

  
Yvonne Jansson

Specialist, medlem i FAR





## **KPMG**

**Besöksadress:**

Vasagatan 16, Stockholm

**Postadress:**

Box 382

101 27 Stockholm

**Tel:** 08-723 91 00

**E-post:** [info@kpmg.se](mailto:info@kpmg.se)

**[kpmg.se](http://kpmg.se)**

**Om denna produkt:**

Kontaktperson: Carina Ekholm, Projektledare, [carina.ekholm@kpmg.se](mailto:carina.ekholm@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.

© 2019 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/1903