



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 956 878 020
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: KPMG HOLDING AS
Forretningsadresse: Dronning Eufemias gate 6A
0191 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.10.2023 - 30.09.2024

Konsern

Mørselskap i konsern: Ja
Konsernregnskap lagt ved: Ja

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Nei
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til konsernet: Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Rune Pettersen
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 04.12.2024

Grunnlag for avgivelse

År 2024: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2023: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2024

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 24.03.2026



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Kostnader			
Annen driftskostnad	7	81 000	94 000
Sum kostnader		81 000	94 000
Driftsresultat		-81 000	-94 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Inntekt på investering i datterselskap og tilknyttet selskap		38 102 000	32 500 000
Annen renteinntekt		1 007 000	441 000
Sum finansinntekter		39 109 000	32 941 000
Annen finanskostnad		4 000	5 000
Sum finanskostnader		4 000	5 000
Netto finans		39 105 000	32 936 000
Resultat før skattekostnad		39 024 000	32 842 000
Skattekostnad	9	203 000	75 000
Årsresultat		38 821 000	32 767 000
Overføringer og disponeringer			
Ordinært utbytte	10	33 282 000	26 300 000
Overføringer til/fra annen egenkapital	10	5 539 000	6 466 000
Sum overføringer og disponeringer		38 821 000	32 766 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Finansielle anleggsmidler			
Investering i datterselskap	12	18 389 000	18 389 000
Sum finansielle anleggsmidler		18 389 000	18 389 000
Sum anleggsmidler		18 389 000	18 389 000
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Andre fordringer		57 009 000	45 609 000
Sum fordringer		57 009 000	45 609 000
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende	13	6 429 000	6 153 000
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		6 429 000	6 153 000
Sum omløpsmidler		63 438 000	51 762 000
SUM EIENDELER		81 827 000	70 151 000
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	10,14	13 455 000	13 455 000
Beholdning av egne aksjer	10,14	-2 484 000	-1 449 000
Sum innskutt egenkapital		10 971 000	12 006 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	10	37 309 000	31 770 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
Sum opptjent egenkapital		37 309 000	31 770 000
Sum egenkapital		48 280 000	43 776 000
Sum langsiktig gjeld		0	0
Kortsiktig gjeld			
Betalbar skatt	9	265 000	75 000
Utbytte		33 282 000	26 300 000
Sum kortsiktig gjeld		33 547 000	26 375 000
Sum gjeld		33 547 000	26 375 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		81 827 000	70 151 000



Konsernets resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	2	3 283 065 000	2 846 383 000
Sum inntekter		3 283 065 000	2 846 383 000
Kostnader			
Lønnskostnad	3,4	1 724 481 000	1 560 193 000
Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	52 613 000	51 430 000
Nedskrivning av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	212 000	0
Innleid tjeneste andre selskaper		244 776 000	169 630 000
Annen driftskostnad	6,7	809 216 000	739 130 000
Sum kostnader		2 831 298 000	2 520 383 000
Driftsresultat		451 767 000	326 000 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt	8	16 610 000	8 022 000
Annen finansinntekt	8	7 272 000	5 924 000
Sum finansinntekter		23 882 000	13 946 000
Annen rentekostnad	8	3 628 000	3 379 000
Annen finanskostnad	8	13 088 000	12 299 000
Sum finanskostnader		16 716 000	15 678 000
Netto finans		7 166 000	-1 732 000
Resultat før skattekostnad		458 933 000	324 268 000
Skattekostnad	9	12 492 000	11 887 000
Årsresultat		446 441 000	312 381 000
Overføringer og disponeringer			
Ordinært utbytte	10	33 282 000	26 300 000
Overføring annen egenkapital	10	0	-9 000
Resultatandel stille deltakere	10	413 158 000	286 090 000
Sum overføringer og disponeringer		446 440 000	312 381 000



Konsernets resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
---------------------	-------------	-------------	-------------



Konsernets balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Egenutviklede innmatr. eiendeler	5	18 375 000	11 746 000
Utsatt skattefordel	9	0	136 000
Goodwill	5	74 326 000	95 047 000
Sum immaterielle eiendeler		92 701 000	106 929 000
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende	5,11	79 152 000	80 559 000
Sum varige driftsmidler		79 152 000	80 559 000
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i tilknyttet selskap	12	219 000	206 000
Pensjonmidler	4	0	7 949 000
Sum finansielle anleggsmidler		219 000	8 155 000
Sum anleggsmidler		172 072 000	195 643 000
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Utført ikke faktuert produksjon		393 813 000	314 326 000
Kundefordringer	11	419 887 000	395 250 000
Andre fordringer		223 513 000	147 923 000
Sum fordringer		1 037 213 000	857 499 000
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende	13	345 517 000	263 793 000
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		345 517 000	263 793 000
Sum omløpsmidler		1 382 730 000	1 121 292 000
SUM EIENDELER		1 554 802 000	1 316 935 000



Konsernets balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	10,14	13 455 000	13 455 000
Innskudd stille deltagere	10	173 900 000	187 600 000
Beholdning av egne aksjer		-2 484 000	-1 449 000
Sum innskutt egenkapital		184 871 000	199 606 000
Opptjent egenkapital			
Avkastning innskudd stille deltagere		80 889 000	67 359 000
Annen egenkapital		38 000	38 000
Sum opptjent egenkapital		80 927 000	67 397 000
Sum egenkapital		265 798 000	267 003 000
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	4	0	777 000
Utsatt skatt	9	39 000	0
Sum avsetninger for forpliktelser		39 000	777 000
Annen langsiktig gjeld			
Sum langsiktig gjeld		39 000	777 000
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		67 090 000	60 074 000
Betalbar skatt	9	14 957 000	11 328 000
Skyldige offentlige avgifter		205 850 000	184 234 000
Utbytte		33 282 000	26 300 000
Uopptjent inntekt		157 161 000	141 665 000
Gjeld stille deltagere		533 530 000	396 103 000
Annen kortsiktig gjeld	11	277 095 000	229 451 000
Sum kortsiktig gjeld		1 288 965 000	1 049 155 000
Sum gjeld		1 289 004 000	1 049 932 000



Konsernets balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		1 554 802 000	1 316 935 000



Brønnøysundregistrene

ÅRSREGNSKAP FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

Journalnummer: 2025 302631

Enheten

Organisasjonsnummer: 956 878 020
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: KPMG HOLDING AS
Forretningsadresse: Sørkedalsveien 6
0369 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.10.2023 - 30.09.2024

Konsern

Morselskap i konsern: Ja
Konsernregnskap lagt ved: Ja

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Nei
Benyttet ved utarbeidelsen av
årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler
Benyttet ved utarbeidelsen av
årsregnskapet til konsernet: Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Rune Pettersen
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 04.12.2024

Grunnlag for avgivelse

År 2024: Årsregnskap er elektronisk innlevert.
År 2023: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2024.

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 25.01.2025



Organisasjonsnr: 956 878 020
KPMG HOLDING AS

RESULTATREGNSKAP

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Kostnader			
Annen driftskostnad	7	81 000	94 000
Sum kostnader		81 000	94 000
Driftsresultat		-81 000	-94 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Inntekt på investering i datterselskap og tilknyttet selskap		38 102 000	32 500 000
Annen renteinntekt		1 007 000	441 000
Sum finansinntekter		39 109 000	32 941 000
Annen finanskostnad		4 000	5 000
Sum finanskostnader		4 000	5 000
Netto finans		39 105 000	32 936 000
Resultat før skattekostnad		39 024 000	32 842 000
Skattekostnad	9	203 000	75 000
Årsresultat		38 821 000	32 767 000
Overføringer og disponeringer			
Ordinært utbytte	10	33 282 000	26 300 000
Overføringer til/fra annen egenkapital	10	5 539 000	6 466 000
Sum overføringer og disponeringer		38 821 000	32 766 000



Organisasjonsnr: 956 878 020
KPMG HOLDING AS

BALANSE

Beløp i: NOK **Note** **2024** **2023**

BALANSE - EIENDELER

Anleggsmidler Immaterielle eiendeler

Finansielle anleggsmidler

Investering i datterselskap 12 18 389 000 18 389 000

Sum finansielle anleggsmidler 18 389 000 18 389 000

Sum anleggsmidler 18 389 000 18 389 000

Omløpsmidler

Varer

Fordringer

Andre fordringer 57 009 000 45 609 000

Sum fordringer 57 009 000 45 609 000

Bankinnskudd, kontanter og lignende

Bankinnskudd, kontanter og lignende 13 6 429 000 6 153 000

Sum bankinnskudd, kontanter og lignende 6 429 000 6 153 000

Sum omløpsmidler 63 438 000 51 762 000

SUM EIENDELER 81 827 000 70 151 000

BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD

Egenkapital

Innskutt egenkapital

Aksjekapital 10,14 13 455 000 13 455 000

Beholdning av egne aksjer 10,14 -2 484 000 -1 449 000

Sum innskutt egenkapital 10 971 000 12 006 000

Opptjent egenkapital

Annen egenkapital 10 37 309 000 31 770 000

Sum opptjent egenkapital 37 309 000 31 770 000

Sum egenkapital 48 280 000 43 776 000

Sum langsiktig gjeld 0 0

Kortsiktig gjeld

Betalbar skatt 9 265 000 75 000



Utbytte	33 282 000	26 300 000
Sum kortsiktig gjeld	33 547 000	26 375 000
Sum gjeld	33 547 000	26 375 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	81 827 000	70 151 000



Organisasjonsnr: 956 878 020
KPMG HOLDING AS

KONSERNRESULTATREGNSKAP

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	2	3 283 065 000	2 846 383 000
Sum inntekter		3 283 065 000	2 846 383 000
Kostnader			
Lønnskostnad	3,4	1 724 481 000	1 560 193 000
Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	52 613 000	51 430 000
Nedskrivning av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	212 000	0
Innleid tjeneste andre selskaper		244 776 000	169 630 000
Annen driftskostnad	6,7	809 216 000	739 130 000
Sum kostnader		2 831 298 000	2 520 383 000
Driftsresultat		451 767 000	326 000 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt	8	16 610 000	8 022 000
Annen finansinntekt	8	7 272 000	5 924 000
Sum finansinntekter		23 882 000	13 946 000
Annen rentekostnad	8	3 628 000	3 379 000
Annen finanskostnad	8	13 088 000	12 299 000
Sum finanskostnader		16 716 000	15 678 000
Netto finans		7 166 000	-1 732 000
Resultat før skattekostnad		458 933 000	324 268 000
Skattekostnad	9	12 492 000	11 887 000
Årsresultat		446 441 000	312 381 000
Overføringer og disponeringer			
Ordinært utbytte	10	33 282 000	26 300 000
Overføring annen egenkapital	10	0	-9 000
Resultatandel stille deltakere	10	413 158 000	286 090 000
Sum overføringer og disponeringer		446 440 000	312 381 000



Organisasjonsnr: 956 878 020
KPMG HOLDING AS

KONSERNBALANSE

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Egenutviklede innmatr. eiendeler	5	18 375 000	11 746 000
Utsatt skattefordel	9	0	136 000
Goodwill	5	74 326 000	95 047 000
Sum immaterielle eiendeler		92 701 000	106 929 000
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende	5,11	79 152 000	80 559 000
Sum varige driftsmidler		79 152 000	80 559 000
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i tilknyttet selskap	12	219 000	206 000
Pensjonmidler	4	0	7 949 000
Sum finansielle anleggsmidler		219 000	8 155 000
Sum anleggsmidler		172 072 000	195 643 000
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Utført ikke faktuert produksjon		393 813 000	314 326 000
Kundefordringer	11	419 887 000	395 250 000
Andre fordringer		223 513 000	147 923 000
Sum fordringer		1 037 213 000	857 499 000
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende	13	345 517 000	263 793 000
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		345 517 000	263 793 000
Sum omløpsmidler		1 382 730 000	1 121 292 000
SUM EIENDELER		1 554 802 000	1 316 935 000
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			



Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	10,14	13 455 000	13 455 000
Innskudd stille deltagere	10	173 900 000	187 600 000
Beholdning av egne aksjer		-2 484 000	-1 449 000
Sum innskutt egenkapital		184 871 000	199 606 000
Opptjent egenkapital			
Avkastning innskudd stille deltakere		80 889 000	67 359 000
Annen egenkapital		38 000	38 000
Sum opptjent egenkapital		80 927 000	67 397 000
Sum egenkapital		265 798 000	267 003 000
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	4	0	777 000
Utsatt skatt	9	39 000	0
Sum avsetninger for forpliktelser		39 000	777 000
Annen langsiktig gjeld			
Sum langsiktig gjeld		39 000	777 000
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		67 090 000	60 074 000
Betalbar skatt	9	14 957 000	11 328 000
Skyldige offentlige avgifter		205 850 000	184 234 000
Utbytte		33 282 000	26 300 000
Uopptjent inntekt		157 161 000	141 665 000
Gjeld stille deltagere		533 530 000	396 103 000
Annen kortsiktig gjeld	11	277 095 000	229 451 000
Sum kortsiktig gjeld		1 288 965 000	1 049 155 000
Sum gjeld		1 289 004 000	1 049 932 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		1 554 802 000	1 316 935 000



Organisasjonsnr: 956 878 020
KPMG HOLDING AS

NOTEOPPLYSNINGER - SELSKAP - alle poster oppgitt i hele tall

Note

Regnskapsprinsipper
Vedr. noter, se vedlegg

Note

Antall årsverk i regnskapsåret
0.00

Sum Beløp

Balanseført verdi 31.12. Varige driftsmidler Immaterielle eiend.

Konsernregnskap

Morselskapet sitt navn

Forretningskontor for morselskapet

Begrunnelse for at datterselskap er utelatt fra konsolideringen

Samlet beløp - tilknyttet selskap Årets Fjorårets

Samlet beløp - foretak i samme konsern Årets Fjorårets

Samlet beløp - foretak i samme konsern Årets Fjorårets

Samlet beløp - felles kontrollert virksomhet Årets Fjorårets

Pantstillelse Beløp



Beholdning av egne aksjer Antall Pålydende Andel av aksjek.



Organisasjonsnr: 956 878 020
KPMG HOLDING AS

NOTEOPPLYSNINGER - KONSERN - alle poster oppgitt i hele tall

Note

Regnskapsprinsipper
Vedr. noter, se vedlegg

Note

Antall årsverk i regnskapsåret
1462.00

Sum Beløp

Balanseført verdi 31.12. Varige driftsmidler Immaterielle eiend.

Konsernregnskap

Morselskapet sitt navn

Forretningskontor for morselskapet

Begrunnelse for at datterselskap er utelatt fra konsolideringen

Samlet beløp - tilknyttet selskap Årets Fjorårets

Samlet beløp - foretak i samme konsern Årets Fjorårets

Samlet beløp - foretak i samme konsern Årets Fjorårets

Samlet beløp - felles kontrollert virksomhet Årets Fjorårets

Pantstillelse Beløp



Beholdning av egne aksjer Antall Pålydende Andel av aksjek.



KPMG

Årsberetning 2024

KPMG Holding AS

www.kpmg.no



Virksomhetens art og hvor den drives

KPMG Holding AS er et holdingselskap som eier 100 prosent av datterselskapet KPMG AS, som er et av landets fremste revisjons- og rådgivningsselskaper. Gjennom våre tjenester bygger vi kritisk tillit mellom samfunnsaktører, og bidrar til mer robuste og bærekraftige virksomheter. Med rundt 1700 engasjerte ansatte og partnere over hele Norge, bistår vi både privat og offentlig sektor med ekspertise innen revisjon (Audit) og rådgivning (Advisory). KPMG Law Advokatfirma AS er et samarbeidende selskap, organisert i henhold til domstoloven.

Vi har en bred kundeportefølje som spenner fra store børsnoterte selskaper og internasjonale virksomheter til små og mellomstore bedrifter, samt ideelle organisasjoner, statlige virksomheter, fylkeskommuner og kommuner. Som en del av KPMG International, et globalt nettverk med over 270 000 medarbeidere i 143 land, bringer vi verdensledende kunnskap og fremtidens teknologi til norske virksomheter. Vi jobber fra 22 kontorer over hele Norge, og hovedkontoret vårt ligger i Oslo.

KPMG Norge er en gruppe selskaper organisert etter norsk lovgivning, eid av partnere. KPMG Law Advokatfirma AS er et samarbeidende selskap, organisert i henhold til domstoloven. KPMG Holding, med heleide datterselskaper og samarbeidende selskaper er organisert og ledes som et helhetlig konsern av en nasjonal ledergruppe.

Økonomiske resultater

Selskapet har avvikende regnskapsår og omfatter perioden 1. oktober 2023 til 30. september 2024.

Selskapet hadde et årsresultat på MNOK 38,8 mot MNOK 32,8 foregående år. Resultatet er tilfredsstillende og må sees i sammenheng med at selskapet er et holdingselskap.

Konsernet viser solide resultater for regnskapsåret 2023/24. Total omsetning var MNOK 3 283,1 som tilsvarer en topplinjevækst på 15,3 % i forhold til fjoråret (MNOK 2 846,4). Driftsresultat ble MNOK 451,8 mot MNOK 326,0 i fjor. Årsresultatet endte på MNOK 446,4 som er en oppgang på MNOK 134,1 fra fjoråret. Egenkapitalandel per 30.09.23 er 17,1 % (20,3 % i fjor).

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter for konsernet viser MNOK 422,8 mot MNOK 252,5 fra i fjor. Netto endring i kontanter var MNOK 81,7 mot MNOK -47,9 i fjor.

Hovedårsaken til avvik mellom driftsresultat og kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter er ordinære avskrivninger og endring i utført ikke fakturert produksjon, kundefordringer og leverandørgjeld.

Utbetaling til investeringer for konsernet pr 30.09.24 var MNOK 37,3 (MNOK 45,1 i fjor). Evnen til egenfinansiert investering er god.

Likviditetsbeholdning for konsernet pr 30.09.24 var MNOK 345,5 (MNOK 263,8 i fjor). Konsernets kortsiktige gjeld utgjorde pr 30.09.24 83,0 % av total kapital (79,7 % i fjor). Konsernets likviditet og finansielle stilling er god, og konsernet kan pr 30.09.24 nedbetale kortsiktig gjeld ved sine likvide midler.



Konsernet har ikke bedrevet FoU-aktiviteter i regnskapsåret.

Selskapet vurderer usikkerhet knyttet til resultat og finansielle stilling som lav. Styret mener årsregnskapet gir et rettviseende bilde av regnskapsåret.

Det foreligger ingen forhold etter balansedagen som er av betydning for å vurdere selskapets resultat eller stilling.

Styret og ledelsen ser positivt på fremtiden. Selskapet har etablert en sterk og tverrfaglig organisasjon som er tilpasset kravene og behovene i markedet. Gjennom aktiv styring, strenge kvalitetskrav, og systematisk utvikling av vår fag- og bransjekompetanse, er selskapet godt posisjonert til å møte fremtidens utfordringer. Det er også etablert en egen kriseplan for å håndtere hendelser av alvorlig karakter.

Selskapets kapital- og finansieringsstruktur er tilpasset virksomheten og består av en kombinasjon av kapitalinnskudd fra deltakerne, kreditt fra selskapets bankforbindelse og ikke uttatte resultater.

I henhold til kravene i åpenhetsloven skal selskapet utarbeide en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger. Denne redegjørelsen vil ligge tilgjengelig på selskapets nettside www.kpmg.no

Finansiell risiko

KPMG styrer og overvåker løpende sin finansielle risiko. Selskapets resultatstrøm er primært i norske kroner, og valutarisikoen er begrenset til enkelte transaksjoner i USD og EUR. Kredittrisikoen knyttet til selskapets fordringer vurderes samlet sett som moderat. Selskapet har implementert planer for å håndtere disse risikoene.

Styreansvarsforsikring

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

Fortsatt drift og disponering av overskudd

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk. Styret bekrefter at forutsetningen om fortsatt drift er til stede i tråd med Regnskapsloven § 3–3 a.

Styret foreslår følgende disponeringer av årets overskudd på MNOK 38,8.

	MNOK
Utbytte	33,282
Overført til annen egenkapital	5,539
Sum disponeringer	38,821



Vårt arbeid for mangfold og likestilling

Vi jobber sammen for å bygge tillit og skape positive endringer for våre kollegaer, kunder og samfunnet som helhet, og mangfold er en avgjørende del av dette arbeidet. Vi er overbevist om at et mangfoldig arbeidsmiljø gir flere perspektiver, noe som igjen skaper nye ideer og kreative løsninger. Mangfold kommer imidlertid ikke av seg selv; derfor jobber vi målrettet med konkrete tiltak for å sikre at våre strukturer, prosesser og beslutningsarenaer aktivt støtter mangfold og inkludering. Vi er opptatt av å avdekke og redusere eventuelle barrierer som kan hindre mangfold og inkludering.

Motiverte mennesker er kjernen i vår forretningsstrategi. Vi er opptatt av å tiltrekke og beholde den rette kompetansen gjennom å skape et miljø som inspirerer og engasjerer. Vår suksess er avhengig av å ha dyktige medarbeidere som bidrar til verdiskaping for våre kunder. Derfor investerer vi i våre medarbeidere og legger til rette for karriereutvikling og trivsel. Vi skaper rom for ulike tankesett, erfaringer og personligheter, og ønsker at alle i KPMG skal føle seg fri til å være seg selv. Mangfold av perspektiver og personligheter gjør oss bedre rustet til å møte fremtidige utfordringer, og gir oss muligheten til å utvikle innovative løsninger for våre kunder.

Vi har fokus på inkludering og åpenhet på alle nivå, og har nulltoleranse for diskriminering. I dette ligger også vårt arbeid for å fremme likestilling, mangfold og hindre diskriminering i tråd med aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) i Likestilling- og diskrimineringsloven.

Denne rapporten er laget i tråd med kravene i ARP og gjelder for KPMG Holding AS, som omfatter forretningsområdene Audit, Advisory og Business Services. Rapporten gir en oversikt over vårt arbeid med mangfold og inkludering for regnskapsåret 2024 (FY24), som dekker perioden fra 1.10.2023 til 30.09.2024.



Nøkkeltall for 2024

Vår ambisjon er å nå en kjønnsfordeling på 40 %/60 % på *alle* stillingsnivåer innen 2030. For FY24 er fordelingen mellom kvinner og menn i hele selskapet 44 %/56 % (se tabell 1). Det er en relativt jevn kjønnsbalanse på nivåene Associate, Senior Associate og Manager. Vi ser en positiv utvikling på Senior Manager- og Director-nivå fra fjoråret, hvor antall kvinner har økt. På Director- og Partnernivå er menn fortsatt i flertall, men antall kvinnelige Directors har økt fra FY23 til FY24.

Tabell 1. Kjønnsfordeling KPMG Holding AS

Fordeling kvinner og menn	Totalt antall ansatte FY23	Andel kvinner FY23	Totalt antall ansatte FY24	Andel kvinner FY24
Associate	592	49 %	580	48 %
Senior Associate	372	53 %	382	52 %
Manager	286	49 %	295	47 %
Senior Manager	184	41 %	199	44 %
Director	163	21 %	164	23 %
Partner	106	20 %	100	17 %
Total	1703	45 %	1720	44 %

Vi jobber aktivt med å øke andelen kvinner i ledende stillinger. I KPMG AS sitt styre er kjønnsbalansen 40 % kvinner og 60 % menn. Nasjonal ledergruppe består av 40 % kvinner, noe som reflekterer vår satsing på kjønnsbalanse i ledelsen. 7,3 % av KPMGs ansatte har annet statsborgerskap enn norsk.

Total turnover for KPMG Holding AS per september 2024 var 16 % for menn og 16,6% for kvinner.

I FY24 ble 300 KPMG Holding AS-ansatte forfremmet. Av disse var 57 % menn og 43% kvinner. Vi arbeider målrettet for å sikre like karrieremuligheter på alle nivåer og vil fortsette å løfte både kvinner og menn systematisk oppover på karrierestigen. Les mer om våre tiltak på side 12.

De aller fleste ansatte i KPMG jobber i fulle stillinger. Samtidig tilbyr vi deltidsarbeid som en fleksibel løsning for ansatte i ulike livsfaser. I KPMG AS jobber 1,5 % av de ansatte deltid, fordelt 0,3 % menn og 1,3 % kvinner. En undersøkelse som kartlegger ufrivillig deltid, ble sendt ut til alle deltidsansatte. Undersøkelsen viste at problemer knyttet til ufrivillig deltid ikke er relevant for vår virksomhet.

En betydelig andel av våre ansatte er yngre medarbeidere, og hele 61,6 % av våre medarbeidere befinner seg i aldersgruppen 25 til 34 år (se tabell 2).



Tabell 2. Alderssammensetning for KPMG Holding AS

Aldersgrupper	Antall ansatte	Prosent av selskapet
Under 25 år	59	3,4 %
25 år til 34 år	1056	61,6 %
35 år til 44 år	326	18,9 %
45 år til 54 år	180	10,4 %
55 år +	99	5,7 %

KPMG AS har et lavt sykefravær, både når det gjelder korttids- og langtidsfravær (se tabell 3). Vi ser at kvinner har noe høyere sykefravær, men at de tar ut færre fraværsdager for å ta vare på syke barn. KPMG ønsker å bidra til fleksibilitet for foreldre, og tilbyr ansatte muligheten til å ta ut 'sykt barn'-timer i stedet for hele dager. Ansatte rapporterer selv antall dager med sykt barn, noe som kan påvirke datakvaliteten.

Tabell 3. KPMG Holding AS Sykefravær og overtidstimer

	Menn	Kvinner	Totalt
Sykefravær (*korttidssykefravær)	1,20 %	2,08 %	1,40 %
Sykefravær (**langtidssykefravær)	1,00 %	4,50 %	2,60 %
Antall fraværsdager pga. sykt barn (8 timer)	582	536	1118
Andel i redusert stilling	0,12%	1,36 %	1,48 %
Gjennomsnittlig antall overtidstimer	136	107	126

*Korttidsfravær er definert som sykefravær inntil 40 dager

** Langtidsfravær er definert som fravær fra 40 dager

Vi legger til rette for å bygge en karriere og samtidig opprettholde en god balanse mellom arbeid og familieliv. For å støtte denne balansen måler vi blant annet overtidsmengde regelmessig. Våre data viser at kvinner jobber mindre overtid enn menn. I FY24 har våre medarbeidere jobbet mindre overtid sammenlignet med FY23.

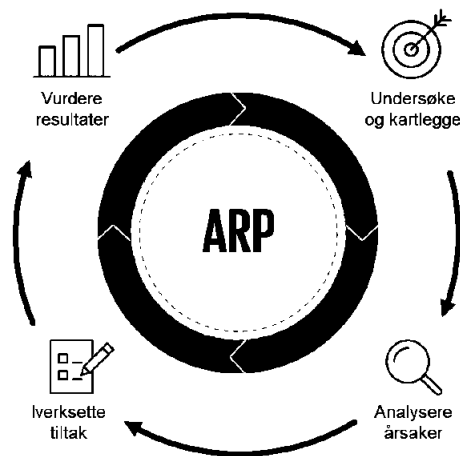
KPMG oppfordrer både menn og kvinner til å ta foreldrepermisjon og tilrettelegger for dette. Totalt var 10,62 % av våre ansatte i foreldrepermisjon i FY24; 5 % av alle menn og 5,62 % av alle kvinner. Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver for mennesker i alle livsfaser, og jobber aktivt for å beholde ansatte når de kommer tilbake fra permisjon.

Organisering av likestillingsarbeid

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering koordineres på tvers av vår People & Culture-avdeling (HR-avdeling) og er en integrert del av vårt mangfolds- og HMS-arbeid. KPMGs mangfoldsarbeid ledes av en partner som er sertifisert mangfoldsleder, og vedkommende har ansvar for å sikre at mangfoldsarbeidet blir en integrert del av vår forretningsmodell. For å sikre forankring, rapporterer leder av mangfolds- og inkluderingsarbeidet direkte til nasjonal ledelse, via stabsleder. Det er også etablert en arbeidsgruppe som jobber med ulike initiativ og arrangementer som skal markere mangfold på arbeidsplassen.

For å jobbe systematisk med risikokartlegging og likestilling, har vi innført ARPs fire-trinns metode (Bufdir, 2021). Metoden sikrer en systematisk og helhetlig tilnærming til arbeidet med å hindre diskriminering og fremme likestilling.

Vi jobber aktivt med å identifisere, forebygge og motvirke diskriminering og fremmer likestilling på flere personalområder, herunder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, tilrettelegging, balansen mellom arbeid og familieliv og forebygging av trakassering og upassende opptreden. Gjennom grundige analyser kartlegger vi årsakene til identifiserte risikoer som avdekkes. Hvert kvartal diskuterer vi funnene fra undersøkelsen med lederne i hvert av forretningsområdene, og iverksetter tiltak og fastsetter mål for å møte utfordringene. Fremover ønsker vi å styrke fokuset på evaluering av resultater.



For å sikre at arbeidet med likestilling og håndtering av risikoer er effektivt og har reell påvirkning, har forretningsområdene – Audit, Advisory, Law og Business Services – ansvar for å utarbeide egne handlingsplaner og mål. Handlingsplanene skal støtte KPMGs ambisjoner om likestilling og selskapets overordnede mål for mangfold og kjønnsbalanse. Forretningsområdene har utnevnte partnere som jobber med å sikre likestilling, og People & Culture-avdelingen (HR) tilbyr støtte og veiledning. Denne ansvarsfordelingen bygger på en felles forståelse av at hvert forretningsområde har egne utfordringer og muligheter. Ved å gi hvert forretningsområde mulighet til å sette egne strategiske mål og omgjøre disse til konkrete tiltak, legger vi til rette for

meningsfulle forbedringer. Denne organiseringen representerer vår forpliktelse til å skape en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass der vi sammen skaper positive og varige endringer.



Policyer, styringsstrukturer og mål som understøtter mangfolds- og likestillingsarbeid

Våre verdier: Integrity, Excellence, Courage, Together og For Better, reflekterer hvem vi er og hva vi står for.

Vår Code of Conduct setter standard for etisk atferd for alle ansatte i KPMG globalt. Alle som jobber i KPMG, skal behandles med respekt og likeverd. I KPMG er det nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Vi ønsker å skape en bedriftskultur som er inkluderende. Som samfunnsaktør, arbeidsgiver og tjenesteleverandør er det viktig for oss å gjenspeile mangfoldet i samfunnet rundt oss og sikrer likestilling. Vi er overbevist om at dette bidrar til bedre løsninger for våre ansatte, våre kunder og samfunnet som helhet.

I 2023 satte vi som mål å revitalisere handlingsplaner og mål for vårt arbeid med likestilling. Vi ønsket å etablere konkrete planer for hvert forretningsområde i KPMG, med et særlig fokus på å styrke kjønnsbalansen og tilrettelegge for ulike behov. Samtidig ville vi sikre at arbeidet med likestilling og identifiserte risikoer for diskriminering ble godt forankret i ledelsen. Dette har vi lyktes med i KPMG i 2024.

I år har vi tatt i bruk en fire-trinns metoden og holdt kvartalsvise møter med forretningsområdene for å diskutere utfordringer og muligheter innen mangfoldsarbeid. Fremover skal vi fortsette å ha fokus på likestilling og minske risiko for diskriminering i de etablerte styringsstrukturene i KPMG. Dette er i tråd med vår strategi om *motiverte mennesker*. For å måle fremgang har vi satt tydelige KPIer, både på konsernnivå og for hvert forretningsområde. På konsernnivå har vi følgende mål:

Vi skal ha 30 % kvinnelige partnere i 2030.

Dette målet er ikke nytt, men viktig, og her har våre forretningsområder og avdelinger ulikt utgangspunkt. For å sikre måloppnåelse har hvert forretningsområde ansvar for å etablere handlingsplaner som skal sørge for at vi har en pipeline som sikrer at vi når målet. Dette handler om å rekruttere, utvikle og beholde talenter, og i 2025 skal vi iverksette tiltak som bidrar til bedre kjønnsbalanse.

Vi innfører krav om 40 – 60 kjønnsbalanse i tilbuds- og kundeteam.

Våre team skal speile samfunnet, og vi vet at mangfold i perspektiver fører til de beste løsningene. Derfor setter vi mål om 40-60 kjønnsbalanse i tilbuds- og leveranseteam, i de tilfellene det er mulig. Riktig kompetanse skal være førende, og vi skal jobbe målrettet med å tette gapet der vi kun har representanter fra ett kjønn. Vi etterstreber også balansert kjønnsfordeling blant partnere i våre kundeteam. Vi etterstreber også balansert kjønnsfordeling blant partnere i våre kundeteam.

Forretningsområdene i KPMG fortsetter sitt arbeid med egne KPIer og handlingsplaner, som skal bidra til å nå de overordnede nasjonale målene.



Ledelse

I fjor revitaliserte vi våre lederprinsipper for å skape en felles forståelse av hva som kjennetegner god ledelse i KPMG. Ett av prinsippene er å fremme inkludering og mangfold. Vi jobber mot at alle ledere i KPMG forstår verdien av mangfold, operasjonaliserer det i KPMGs arbeid og utviser atferd som er i tråd med lederprinsippene.

Alle ansatte i KPMG oppfordres til å være rollemodeller og fremme KPMGs verdier. Vi mener at alle har evnen til å lede, uavhengig av stillingsnivå og posisjon i selskapet. Vår tilnærming, *Everyone a Leader (EaL)*, bygger på troen om at hver medarbeider selv kan ta ansvar, inspirere og bidra til en sterkere organisasjon. Everyone a Leader-rammeverket fokuserer på utvikling av kritiske kompetanser. En av disse kompetansene er å være en forkjemper for likestilling. Alle ansatte skal ha respekt for mangfold, jobbe for å skape trygghet i eget team og aktivt sikre at ulike perspektiver blir hørt. For å forankre disse prinsippene, har vi integrert EaL-rammeverket i våre prestasjonsevalueringer.

I 2024 lanserte vi et nytt prosjekt, Culture Compass. Prosjektet støtter vår strategiske satsing på skape en organisasjon med mest mulig *motiverte mennesker*. Culture Compass består av tre arbeidsstrømmer, hver med sitt ansvarsområde for kulturutvikling i KPMG:

- (1) Inkludering, mangfold og tilhørighet,
- (2) Våre verdier som veivisere, og
- (3) Lederutvikling.

Et grep vi har tatt for å synliggjøre betydningen av verdiene og verdibasert ledelse er lanseringen og gjennomføringen av «Value Awards». Value Awards er en månedlig kåring hvor vi løfter frem kolleger som er gode forbilder i etterlevelsen av våre verdier, og bidrar til å styrke vår kultur. Fremover skal vi iverksette flere aktiviteter i forbindelse med Culture Compass.

Vi er opptatt av både synlig og usynlig mangfold, inkludert ulike tankesett og personlighetstyper. For å styrke våre ansattes evne til å tilpasse seg og forstå ulike arbeidsstiler, tilbyr vi personlighetstester til alle team. Vi arrangerer workshops der ansatte kan diskutere og få bedre innsikt i egne og andres kommunikasjonsstil, personlighetstrekk og preferanser. Vi ønsker at våre medarbeidere skal utvikle en dypere forståelse av egne styrker og svakheter, og lære hvordan de kan tilpasse sin atferd for bedre samspill og samarbeid med andre.

Arrangementer og markeringer

Vi tror at muligheten til å påvirke arbeidshverdagen bidrar til å øke trivsel og motivasjon hos våre medarbeidere, og derfor har vi etablert en egen arbeidsgruppe som jobber med mangfoldsrelaterte aktiviteter. Arbeidsgruppen består av kolleger fra ulike forretningsområder og regioner. Sammen initierer og gjennomfører de aktiviteter som bidrar til økt mangfold og inkludering gjennom å øke kunnskap, kjennskap og innsikt i mangfoldet vi har på arbeidsplassen.

I løpet av året har KPMG markert ramadan, Pride, kvinnedagen, verdensdagen for psykisk helse og den internasjonale dagen for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Vi har også bevisstgjørende innslag i vårt nasjonale allmøte «KPMG Live».



I tillegg til fysiske markeringer på ulike lokasjoner, har vi løftet frem medarbeidere som representerer mangfoldet vi har internt. En viktig del av mangfoldsarbeidet handler om kunnskapsdeling og vi har utarbeidet eget materiell og tilgjengeliggjort kurs og læringer som skal bidra til å øke vår mangfoldskompetanse.

Ved utgangen av FY24 begynte vi arbeidet med å etablere retningslinjer som skal sørge for at vi ivaretar mangfold og inkludering på våre arrangementer og i vår internkommunikasjon (les mer om dette på side 18).

Slik jobber KPMG for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

I KPMG gjennomfører vi regelmessige medarbeiderundersøkelser og analyser av HR-prosesser, samtidig som vi opprettholder tett dialog med medarbeidere og ledere for å avdekke risiko for diskriminering og fremme likestilling. Nedenfor beskriver vi hvilke verktøy vi bruker for å kartlegge mulige risikoer for diskriminering og identifisere årsaker til barrierer for likestilling. Identifiserte risikoer og tiltak er nærmere beskrevet på side 10, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Medarbeiderundersøkelsen og Ethical Culture Survey

Hvert år gjennomfører KPMG en konfidensiell medarbeiderundersøkelse (Global People Survey) for å innhente tilbakemeldinger og måle medarbeidertilfredshet.

Medarbeiderundersøkelsen gir oss verdifull innsikt i våre styrker og områder med forbedringspotensial. Undersøkelsen dekker viktige temaer som mangfold, tillit, utviklingsmuligheter og jobbegasjement. For 2024 var svarprosenten svært høy, med 85 % deltakelse.

Resultatene fra undersøkelsen danner grunnlag for tiltak som skal forbedre arbeidsforholdene hos oss. Hvert forretningsområde bruker resultatene til å definere konkrete tiltak som direkte adresserer identifiserte forbedringsområder. Culture Compass er et av tiltakene som ble iverksatt for å adressere funnene fra medarbeiderundersøkelsen.

Gjennom workshops og tiltaksplaner sikrer KPMG en grundig og langsiktig oppfølging av funnene i undersøkelsen. People & Culture (HR-avdelingen) samarbeider tett med de ulike avdelingene for å følge opp resultatene.

I tillegg til medarbeiderundersøkelsen, gjennomførte vi våren 2024 KPMG Global Ethical Culture Survey; en undersøkelse som kartlegger etterlevelse av etisk atferd. Våre etiske retningslinjer tydeliggjør forventningene til ledere og ansatte, og forplikter oss til en inkluderende og verdibasert kultur. Undersøkelsen ga verdifull innsikt om forbedringsområder og vi har innført et rammeverk som støtter våre medarbeidere i etiske beslutninger (se side 19).



Diversity Index

KPMG har inngått et samarbeid med Diversity Index, et verktøy som hjelper selskaper med å arbeide systematisk, effektivt og målrettet med mangfold. Verktøyet måler mangfold i organisasjonen, samt hvor godt dette mangfoldet er inkludert og brukt til å skape verdi. I mars 2024 gjennomførte KPMG en Diversity Index-spørreundersøkelse, der alle ansatte ble invitert til å delta. Undersøkelsen stilte spørsmål om hvorvidt ansatte opplever seg som en minoritet, hvordan det føles å være en del av organisasjonen, og hvordan de opplever ledelsen av mangfold. Svarprosenten var 47 %. 46 % av våre medarbeidere oppgir at de representerer mangfold gjennom indikatorer som utdanning, erfaring, alder, kultur, sosioøkonomisk bakgrunn, funksjonsnedsettelse, kjønn og/eller kjønnsidentitet.

Medarbeidere i KPMG rapporterer høy opplevelse av velvære, motivasjon og mening i arbeidet. Likevel, scorer KPMG generelt lavt på mangfoldsmodenhet og vi ser forskjeller i hvordan mangfoldige og ikke-mangfoldige medarbeidere opplever inkludering og tilhørighet i selskapet. Samtidig viser undersøkelsen at våre medarbeidere opplever at ledere i KPMG har en høy forståelse for viktigheten av mangfold. Funnene bekrefter at vi har en god mangfoldsstrategi, men peker på behovet for målrettede tiltak for å øke modenhetsnivået.

For KPMG er det viktig at våre ansatte har muligheten til å gi uttrykk for sine ærlige meninger, ha utviklingsmuligheter, og bruke sin kompetanse i arbeidet. Dette vil fortsatt være områder vi fokuserer på i FY25.

Analysearbeid

KPMG arbeider systematisk med data og analyser gjennom et etablert årshjul for å evaluere HR-prosesser, kartlegge risiko for diskriminering, øke bevisstheten om sentrale temaer, og gi ledelsen et solid grunnlag for beslutninger når nye tiltak skal iverksettes.

Et av våre fokusområder er rekrutteringsanalyser, hvor vi kartlegger hele kandidatreisen – fra søknad til eventuelt jobbtillbud – for å avdekke urettmessig favorisering og vurdere kjønnsbalansen blant søkere og nyansatte. Vi følger også nøye med på antall kvinner og menn som tar foreldrepermisjon og hvor mange som fortsetter i selskapet etter endt permisjon. I tillegg gjennomfører vi analyser knyttet til karriereutvikling og lønn, der vi vurderer forskjeller i grunnlønn, bonuser og andre tillegg på tvers av kjønn og stillingsnivå.

I KPMG er belønning basert på prestasjoner. Alle faste ansatte evalueres to ganger i året. Vi analyserer disse vurderingene for å identifisere eventuell systematisk diskriminering. Funnene presenteres for relevante ledere, som deretter iverksetter nødvendige tiltak. Vårt mål er å sikre like karrieremuligheter for menn og kvinner, og derfor overvåker vi også kjønnsbalansen blant ansatte som er aktuelle for forfremmelse.



Sounding Board og arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Vi er opptatt av å lytte til våre medarbeidere. Sounding Board består av medlemmer fra ulike avdelinger og stillingsnivåer, og fungerer som et talerør for ansatte i KPMG. Representantene bidrar med ulike synspunkter, forslag til tiltak, innspill på strategiske beslutninger og fungerer som en testarena for nye initiativer.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har ansvar for å sikre et godt og trygt arbeidsmiljø i KPMG. AMU består av like mange representanter fra ledelsen og fra de ansatte.

Tilbakemeldingene fra Sounding Board og AMU gir oss verdifull innsikt i styrker og svakheter i vårt mangfoldarbeidet, slikt at vi kan jobbe mer målrettet med inkludering.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling, gjennomførte og planlagte tiltak

Gjennom vårt arbeid med analyser, medarbeiderundersøkelsen og dialog med ansatte og ledere, har vi identifisert risikoer knyttet til ulike personalområder. I de påfølgende avsnitt blir identifiserte utfordringer, samt iverksatte og planlagte tiltak som fremmer likestilling gjennomgått. Våre eksisterende tiltak er utformet for å forebygge og forhindre diskriminering på arbeidsplassen og fokuserer på bred bevisstgjøring og inkludering. Enkelte risikoer og tiltak er spesifikke for visse forretningsområder og gjelder ikke nødvendigvis hele virksomheten.

Rekruttering

Risiko

Våre analyser viser at det er mest utfordrende å sikre en ønsket kjønnsbalanse i ansettelser av erfarne kandidater. Vi har bedre helhetsoversikt og kan lettere påvirke kjønnsbalansen i rekruttering av nyutdannede da utvalget av relevante og kvalifiserte kandidater er større og prosessene sentralstyrt. Utfordringen oppstår i situasjoner der tilgangen på erfarne kandidater er begrenset, spesielt i et arbeidsmarked der enkelte kompetanser er mer etterspurt. I enkelte avdelinger og i seniorstillinger ser vi en overvekt av menn, noe som kan potensielt føre til at flere menn ansettes på grunn av ubevisste holdninger.

Nettverksrekruttering har blitt diskutert som en mulig risikofaktor i 2024. Dersom nettverkene som benyttes i rekrutteringsprosessen i hovedsak består av menn, kan dette føre til ubalanse og redusert rekruttering av kvinner.

Hva gjøres og status over implementerte tiltak

Gjennom årene har vi implementert en rekke tiltak og jobbet aktivt mot en transparent, kvalitetssikret og profesjonell rekrutteringsprosess som sørger for at alle kandidater får en rettferdig vurdering. Dette innebærer en rekke krav som må oppfylles før utsendelse av kontrakt og endelig ansettelse. Kravene skal bidra til å sikre et godt beslutningsgrunnlag som legger til rette for at vi unngår fordommer i vurdering av kandidater. Dette innebærer blant annet at mer enn én person skal involveres i beslutning om ansettelse, i tillegg til at det skal redegjøres for



hvordan kandidatens kompetanse og erfaring samsvarer med KPMGs strategiske mål. Rekrutteringsprosessen skal bestå av minst to intervjuer, helst caseløsning, grundig referansesjekk, og innhenting av vitnemål. Bruken av psykometriske tester i rekrutteringssammenheng øker, og bidrar til et bredere og mer objektivt vurderingsgrunnlag.

Vi har implementert kvalitetskontroll i form av obligatoriske evalueringsskjemaer basert på forhåndsdefinerte kriterier for ansettelse. Evalueringsskjema og kandidatprofil godkjennes alltid av rekrutterende leder. For alle erfarne kandidater skal det fylles ut et Business Case som forsvarer ansettelsen og begrunner hvorfor kandidaten er relevant opp mot forretningsspesifikke behov. For å sikre at kravene ivaretas er det besluttet at utarbeidelse av kontrakter og en siste kvalitetskontroll skal gjøres sentralt.

I tillegg har vi implementert nye prosesser og systemer som i større grad gir oss innsikt og kan synliggjøre eventuelle skjevheter i rekrutteringsprosessene. Denne innsikten brukes for å iverksette riktige tiltak.

Vi fortsetter å jobbe mot objektive beslutningsgrunnlag gjennom intervjumaler, e-læringer om ubevisste fordommer og intervjukurs som er tilgjengelige for alle ansatte. I FY24 har rekrutteringsteamet også arrangert intervjukurs med tema som knyttet til risiko for fordommer i rekrutteringsprosesser.

I tråd med målet om å bedre kjønnsbalansen på ledernivå og i seniorroller, bruker vi våre egne, kvinnelige rollemodeller aktivt i kommunikasjonen mot disse målgruppene. Dette innebærer alt fra tekst- og bildebruk, til å løfte frem kvinnelige ledere i ulike fora.

Forretningsområdene Audit og Advisory har fått rekordmange søkere i FY24. Våre rekrutteringsanalyser viser at KPMG de siste årene har blitt bedre på å rekruttere nyutdannede fra forskjellige skoler og tiltrekke både kvinnelige og mannlige søkere. Vi skal fortsette å rekruttere mennesker med ulik bakgrunn og kompetanse for å bidra til større mangfold av perspektiver i KPMG.

Tiltak for FY25

Vi oppnår god kjønnsbalanse blant nyutdannede kandidater. I FY25 vil vi utforske tiltak for å forbedre kjønnsbalansen i rekruttering av erfarne kandidater.

Vi vil fortsette å kartlegge hvem som begynner og slutter i KPMG og arbeide aktivt med å bygge en robust talentpipeline for både kvinner og menn. Vi skal særlig ha fokus på å styrke kvinneverrepresentasjonen på Director- og Partnernivå. Økt kvinneverrepresentasjon på høyere nivåer reduserer også risiko for skjev kjønnsfordeling i rekrutteringsprosesser.

Vi vil implementere tiltak som bidrar til større mangfold og hindrer diskriminering i rekrutteringsprosesser, herunder tilby opplæring i håndtering av ubevisste fordommer til rekrutterende ledere.



Lønns- og arbeidsvilkår

Risiko

Det er en risiko for at menn mottar høyere bonuser enn kvinner, en trend vi også ser i samfunnet generelt (Grini & Fløtre, 2023). Risikoen kan skyldes ubevisst fordeling av prosjekter, der menn i større grad tildeles de mest lønnsomme eller strategisk viktige oppgavene, samt ubevisste skjevheter i evalueringsprosesser. I tillegg kan ulike kjønn ha preferanser for ulike typer oppgaver, noe som kan påvirke fordelingen av prosjekter og i siste instans bonus. KPMG tar kjønnsforskjeller i bonusfordeling på alvor og arbeider aktivt for å redusere dette gapet.

Hva gjøres og status over implementerte tiltak

KPMG har implementert prosesser og retningslinjer for å sikre likebehandling av lønn og arbeidsvilkår. Belønningsmodellene i KPMG er utformet for å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige medarbeidere som reflekterer selskapets verdier og ønsket atferd, og som bidrar til selskapets lønnsomhet. Ansattes kompetanse, erfaring og prestasjoner er grunnlag for lønnsnivå. Vi skal ha konkurransedyktige grunnlønnsnivåer og sørger for å ligge på tilsvarende nivå som andre i samme bransje. Belønningsmodellen i KPMG varierer etter forretningsområde og stillingsnivå. Belønningsmodellen skal motivere til innsats og det skal være en klar sammenheng mellom belønning, individuelle prestasjoner, måloppnåelse og bedriftens resultater.

Vi jobber kontinuerlig med å gjennomføre så transparente lønns- og opprykksprosesser som mulig. Ansattes prestasjoner, atferd og kompetanse evalueres to ganger i året. Prestasjonsevalueringer legges til grunn for justering av fastlønn, samt eventuell bonus og opprykk til nytt stillingsnivå. For å sikre konsistente og rettfærdige vurderinger av ansatte, gjennomføres det kalibreringsmøter på tvers av avdelinger, hvor prestasjoner av ansatte med lignende roller og erfaring blir sammenlignet.

Under det årlige lønnsoppgjøret gjennomfører vi lønnsanalyser som viser eventuelle forskjeller i lønn basert på kjønn, stillingsnivå og avdeling. Disse analysene bidrar til økt bevissthet blant ledere som setter lønn og bonus, og har ført til justeringer som minsker lønnsforskjeller. Vi ser at det fremdeles er forskjeller på noen av stillingsnivåene, og jobber med tiltak for å bedre dette. Forskjeller i grunnlønn mellom kjønn skyldes variasjoner i utdanning, erfaring, prestasjoner, arbeidsrolle og kontortilhørighet i selskapet.

Ansatte i foreldrepermisjon får lønnsøkning vedtatt i ordinært lønnsoppgjør, gjeldene fra samme dato som øvrige ansatte.

Tiltak for FY25

Vi vil fortsette å utføre lønnskartlegginger og tydeliggjøre eventuelle lønnsforskjeller internt. Disse kartleggingene er essensielle for å forstå hvor og hvorfor lønnsgap oppstår i KPMG. Med økt innsikt i disse områdene kan vi bedre adressere og implementere tiltak der det er nødvendig. For å redusere lønnsforskjeller, ønsker vi å innføre tiltak som fremmer karriereutviklingen for alle medarbeidere, med et spesielt fokus på å sikre at kvinner har like muligheter som menn til å oppnå eksepsjonelle resultater.



Forfremmelser og karriereutvikling

Risiko

Vi har lavere andel kvinner på toppledernivå (Director- og Partnernivå). Kvinnelige ledere er ofte viktige mentorer og støttespillere for yngre kvinner. Overrepresentasjon av menn på toppledernivå er en utfordring, da det utgjør færre kvinnelige rollemodeller for kvinner i Manager- og Senior Manager-posisjon. Dette kan gjøre det vanskeligere for kvinnelige ansatte å se for seg selv i slike roller.

En potensiell risiko er mangel på tydelige, objektive kriterier som legges til grunn for forfremmelse. Uklare eller subjektive kriterier kan føre til misforståelser og oppfattes som urettferdige, noe som kan påvirke motivasjonen og engasjementet blant våre ansatte.

Hva gjøres og status over implementerte tiltak

For å jobbe aktivt med å sikre en god talentpipeline og motvirke risikoene som er beskrevet ovenfor, har vi innført et prinsipp for forfremmelser. Der det er mulig, skal kandidater av begge kjønn vurderes ved opprykk til Director og Partner.

Våre medarbeidere og deres kompetanse er vår styrke. Derfor gir vi alle like muligheter til kursing og faglig utvikling. Vi legger til rette for at hver enkelt medarbeider kan påvirke sin egen arbeidshverdag og karriereutvikling. Slik jobber vi forebyggende for å sikre like muligheter for alle.

For å motvirke risikoen for mangel på tydelige og objektive kriterier for forfremmelse, følger vi et rammeverk for karriereplanlegging. Medarbeidere får mulighet til å tydeliggjøre sine karrieremål hvert år og utarbeider sine karriereutviklingsplaner for de neste tre til fem årene i samarbeid med sin personalansvarlig. I tillegg til individuelle mål, har alle ansatte tilgang til informasjon om hva som kreves for ulike stillingsnivåer.

I store deler av selskapet har det vært særlig viktig å markere overgang til ny rolle. Manager og Senior Manager Milestone Event er et faglig program som skal gjøre medarbeiderne bedre i stand til å mestre nye roller som ledere i KPMG. På disse samlingene presenteres selskapsstrategien, krav og forventninger til de nye lederne gjennomgås og ulike former for ledelse blir diskutert (herunder ledelse av forskjellighet og mangfold, samt prosjektledelse). Balanse mellom arbeids- og familieliv, samt salg- og markedsarbeid er også viktige temaer som tas opp. Programmet tilbys for alle og bidrar til likestilt ledelsesutvikling, nettverksbygging og bevisstgjøring rundt det å være en rollemodell.

Vi tilbyr mentorprogram for kvinner på ledernivå for å støtte deres karriereutvikling. I tillegg tilbyr vi et utviklingsprogram utformet for å styrke kompetansen til alle Directors og seniorledere som er i prosess eller vurderes for partnerrollen. Programmet fokuserer på å utvikle ferdigheter og atferd som er avgjørende for langsiktig suksess og for å oppnå KPMGs forretningsmål.

Gjennom KPMG Global Opportunities (GO) får ansatte muligheten til å skaffe seg internasjonal erfaring gjennom et tidsbegrenset arbeidsopphold i utlandet. Initiativet gir oss tilgang til nye perspektiver og erfaringer, som bidrar til en mer innovativ og inkluderende samarbeidskultur. Ordningen gjør også at vi periodevis har ansatte fra andre land hos oss, noe som gir både medarbeidere og kunder verdifull innsikt.



I FY24 samarbeidet vi med Women's Board Award – en utdeling som har mål å synliggjøre dyktige, kvinnelige styremedlemmer. Dette bidrar til at flere får innsikt i hvor mange kompetente kvinnelige styreleder kandidater det finnes i Norge.

Tiltak for FY25

Vårt mål er å utvikle og beholde de beste talentene. Derfor vil vi i 2025 tilby coaching til ansatte i Audit som er i forfremmelsesprosess for Senior Manager og Director-nivå. Alle partnere i KPMG har gjennomført kurs i coachende ledelse. Vi forstår at våre medarbeidere ønsker utvikling og tilbakemeldinger fra sine ledere. Coachende lederstil er en av de mest effektive måtene å levere dette på. Coaching fremmer blant annet en samarbeidsorientert kultur, styrker lederegenskaper og støtter individuell vekst og motstandsdyktighet. Kurs i coachende ledelse blir tilbudt Managere, Senior Managere og Directors i FY25.

For å adressere skjevheter i kjønnsfordelingen på ledernivå, ønsker vi å iverksette et rammeverk som sikrer bedre planlegging av ansattes karriereløp. God planlegging gjør at vi tidlig kan identifisere potensielle mangfoldsutfordringer og vi kan være proaktive i å løse disse. Dette inkluderer å legge til rette for at ansatte får mulighet til å engasjere seg i og lede prosjekter som utvikler nødvendig forretningsmessig kompetanse og ferdigheter.

For å minske risiko for ubeviste fordommer i forfremmelses- og evalueringprosesser, skal vi fortsette å jobbe med standardisering av prosessene, herunder bruke samme evalueringskriterier og prinsipper for alle ansatte, gjennomføre trening i ubeviste fordommer og bruke innsikt for kontinuerlig forbedring.

Vi ønsker å øke synligheten av våre eksisterende kvinnelige ledere. Samtidig anerkjenner vi at det å være en av få representanter kan være utfordrende. Derfor er det viktig for oss å gi nødvendig støtte til våre kvinnelige ledere, slik at de ikke opplever å bli overbelastet.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Risiko

Analysen av foreldrepermisjon viser at det er en risiko for at ansatte velger å slutte etter permisjonen. I tillegg, ser vi at flere kvinner er i foreldrepermisjon og tar lengre permisjoner enn menn, noe som kan skape forskjeller i karriereutviklingen. Mange av våre ansatte er i en livsfase hvor det å etablere en familie er aktuelt. Derfor er det viktig for oss å skape et støttende arbeidsmiljø som tar hensyn til behovene til dem som skal ha eller nylig har fått barn.

Høy arbeidsbelastning er en kjent utfordring i vår bransje, også i KPMG. Til tider kan arbeidsbelastningen i vår bransje være høy som følge av lovpålagte frister og behov for leveranser hos våre kunder. Balanse mellom arbeid og familieliv kan derfor tidvis oppleves som utfordrende. Langvarig arbeidsbelastning kan føre til utbrenthet blant medarbeidere, og påvirke både fysisk og mental helse.



Hva gjøres og status over implementerte tiltak

Foreldrepermisjon

For å motvirke risiko knyttet til medarbeider i foreldrepermisjon, jobber vi med tiltak som sikrer god inkludering når ansatte er i foreldrepermisjon og når de kommer tilbake til KPMG. Vi legger til rette for at medarbeidere i foreldrepermisjon kan holde seg faglig oppdatert gjennom kurs og kompetanseutviklingstilbud, eksempelvis gjennom tilbud om å ha med familie på kurs. For de som ønsker, tilbyr vi også «KPMG Junior», som er et møtested der ansatte i foreldrepermisjon kan treffe kolleger i samme situasjon og diskutere relevante temaer.

For å sikre god en god overgang før og etter foreldrepermisjon anbefaler vi at ledere holder en samtale før permisjonsstart og én før retur. Vi har utarbeidet en samtaleguide som dekker viktige temaer og bidrar til planlegging for en god retur fra permisjon. I 2024 har vi utviklet nye guider og informasjonssider som støtter individuell tilpasning for ansatte som går ut i eller kommer tilbake fra permisjon. På denne måten forsøker vi å sikre at alle nye foreldre opplever trygghet og klarhet rundt forventningene fra KPMG. Samtidig får vi verdifull innsikt i hvordan vi som arbeidsgiver best kan tilrettelegge for gravide og nye foreldre.

Vi tilbyr fleksible løsninger for både gravide og nye foreldre. For gravide ansatte legger vi til rette for at de kan stå lenger i jobb under svangerskapet. Foreldre får tilbud om fleksible løsninger for å tilpasse seg sin nye livssituasjon, inkludert fleksibel arbeidstid og tilpassede arbeidsoppgaver og kundeportefølje.

Arbeidstid

Vi ønsker at alle skal kunne bygge karriere i KPMG samtidig som de opprettholder en sunn balanse mellom arbeid og familieliv. Derfor oppfordrer vi ansatte til å ha en åpen dialog med sin personalansvarlig om tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid, hvis det oppstår behov for det. For å støtte god balanse måler vi bruken av overtid blant våre ansatte. KPMG har interne systemer for å overvåke og håndtere eventuelle avvik fra overtidsgrensene blant ansatte. Personalansvarlige har ansvar for å følge opp overtid og forebygge utbrenthet i sitt team. KPMG har egen guide med tiltak og regler for oppfølging av overtid og arbeidsbelastning.

Vi oppfordrer til regelmessige dialog mellom ledere og ansatte for å identifisere og adressere potensielle stressfaktorer tidlig. Vi har utarbeidet en well-being-guide som støtteverktøy for våre personalansvarlige. Guiden fremhever viktigheten av å ta hensyn til både egne og andres behov i perioder med høyt press, i tillegg til at den gir oversikt over ressurser for å håndtere travle perioder. Målet er å hjelpe ledere med å opprettholde balanse og samtidig ivareta både eget og kollegaers velvære.

Vi oppfordrer ansatte til å ta avspasering etter perioder med mye overtid, spesielt etter hektiske perioder som høysesongen for Audit. Dette bidrar til å forebygge utbrenthet og sikrer at medarbeiderne får nødvendig med hvile. Vi tilbyr også fleksible arbeidstider, noe som gir mulighet til å tilpasse arbeidshverdagen. Alle forretningsområder har sommertid, som betyr normalarbeidstid fra 8 til 15. Audit og Business Services har sommertid i perioden 1. juni til 31. august, mens Advisory fra 1. juni til 31. juli.



For å redusere arbeidsbelastningen i Audit, fortsetter vi å ansette studenter som bidrar gjennom årsoppgjøret. Dette tiltaket har vist seg å være svært effektivt, da det gir støtte til våre revisorer og fungerer som en rekrutteringskanal for fulltidsstillinger.

Gjennom interne sluttundersøkelser samler vi inn verdifull innsikt om hvorfor ansatte forlater KPMG. Innsikten inkluderer funn om overtid og arbeidsbelastning, og mangel på balanse mellom arbeid og familieliv har vært en faktor. Vi bruker funnene til å iverksette målrettede tiltak for å forbedre arbeidsforholdene.

Tiltak for FY25

Vi skal fortsette å sørge for at både menn og kvinner har like muligheter til å ta foreldrepermisjon uten at det har store konsekvenser for karriereutviklingen. Vi undersøker flere praktiske løsninger og måter å tilrettelegge for god balanse mellom arbeid og familieliv.

I 2025 skal vi tilby kurs som fokuserer på teknikker for stressmestring. Disse kursene gir praktiske råd til hvordan man kan ta pauser og håndtere stress i hverdagen.

Tilrettelegging

Risiko

KPMGs yrkesrelaterte helse- og sikkerhetsrisiko er hovedsakelig knyttet til psykososiale faktorer, samt fysiske belastningsskader. Dette inkluderer blant annet muskel- og skjelettplager som følge av langvarig stillesittende arbeid og ensidige arbeidsstillinger.

Rådgivnings- og revisjonsbransjen er kjent for sitt dynamiske arbeidsmiljø som krever høyt tempo og forretningsreiser. Dette kan være utfordrende for personer med funksjonsnedsettelse.

Norsk er vårt arbeidsspråk. Det har blitt identifisert en risiko for at fremmedspråklige ansatte føler seg ekskludert og ikke har full tilgang til viktig informasjon på grunn av språkbarrierer.

Hva gjøres og status over implementerte tiltak

Vi jobber systematisk med spørsmål knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS), og vår målsetning er å sikre et godt fysisk arbeidsmiljø og gode psykososiale forhold. I samarbeid med arbeidsmiljøutvalget, verneombud og bedriftshelsetjeneste sørger vi for løpende evaluering av HMS-arbeidet. Det er etablert et HMS-årshjul med kvartalsvise møter, hvor vi evaluerer HMS-arbeidet, definerer risikoer og lager handlingsplaner for å sikre godt arbeidsmiljø. Både ledere og medarbeidere har ansvar for å utvikle arbeidsmiljøet, men ledere har et særskilt ansvar. Derfor ser vi på systematisk opplæring og utvikling av ledere som et sentralt arbeidsmiljøtiltak.

Vi jobber kontinuerlig med å forebygge sykefravær, sikre gode rutiner for oppfølging av sykmeldte og tilpasse arbeidsplassen for ansatte med spesielle behov. Hos KPMG er det et mål å unngå høy og vedvarende arbeidsbelastning og å bruke ressursene våre effektivt, slik at vi oppnår høy produktivitet med minimal slitasje (les mer på side 15). I tillegg, tilbyr vi gode helseforsikringsordninger.



KPMG har ergonomisk tilrettelagt kontorutstyr som tilfredsstillers lovens krav. Dersom en ansatt har spesielle behov, tilrettelegger vi også for det.

KPMG ønsker å legge til rette for fleksibilitet og muligheten for å ha en hybrid arbeidshverdag. Vår hjemmekontorpolicy gjelder alle KPMGs ansatte og det signeres en hjemmekontoravtale ved ansettelse. Målet er at dette skal bidra til en bedre arbeidshverdag.

Vi er i gang med å implementere policy for arrangementer og teksting av videoer som fremmer mangfold og inkludering. Vi skal sikre at alle matpreferanser er ivarettatt og at arrangementene er tilgjengelig for personer med funksjonsnedsettelse. Vi jobber aktivt for å inkludere underrepresenterte grupper i planlegging og gjennomføring av arrangementer. Dette inkluderer representasjon av ulike kjønn og ulik kulturell bakgrunn blant foredragsholdere. Alle videoer som er produsert for og av KPMG skal være tekstat på en måte som ivaretar medarbeidere med hørselshemminger.

For å tilrettelegge for trosfrihet og mangfold, tilbyr vi inntil to dager lønnet permisjon i året i forbindelse med religiøse høytider for ansatte som har annen religion enn majoriteten.

Arbeidsspråk

For å sikre at fremmedspråklige ansatte får tilgang på nødvendig informasjon etterstreber vi å ha all nødvendig informasjon tilgjengelig på norsk og engelsk. Det er også mulig å søke om dekning til språkopplæring om den enkelte ansatte ønsker kursing. Vi tar i bruk ny teknologi som gjør det mulig med on-demand oversettelse, som i enda større grad vil la oss inkludere alle i alt vi kommuniserer.

Tiltak for FY25

Fremover vil vi fortsette å ha fokus på HMS-arbeidet, overvåke sykefravær og iverksette nødvendige tiltak der det er behov.

Trakassering

Risiko

KPMG har nulltoleranse for all form for vold og trakassering. Slike hendelser utgjør en betydelig risiko for både enkeltpersoners trivsel og det generelle arbeidsmiljøet. Vold og trakassering kan føre til alvorlige negative konsekvenser for de som rammes, samt skape en følelse av utrygghet og redusert tillit blant våre ansatte. For å redusere denne risikoen arbeider vi aktivt med tiltak som sikrer et trygt og respektfullt arbeidsmiljø for alle.

Hva gjøres og status over implementerte tiltak

Alle ansatte får opplæring i varslingsrutiner og oppfordres til å varsle om brudd på lovregler, brudd på interne regler og brudd på etiske retningslinjer. Rutiner for varsling og informasjon om de ulike varslingskanalene ligger tilgjengelig for alle ansatte via forsiden på KPMGs intranett. I 2024 ble det gjort en gjennomgang av rutiner og policy. Alle ansatte og spesielt ledere, skal jobbe forebyggende mot uønsket adferd og være forbilder som fremmer både fysisk og psykologisk trygghet i KPMG. Brudd på policy kan føre til disiplinære tiltak.



Medarbeiderundersøkelsen (GPS) gjennomføres for å kartlegge arbeidsmiljø og resultatene følges opp konsekvent (les mer på side 6).

Tiltak for FY25

I begynnelsen av FY25 implementerte vi et nytt rammeverk (CARE) for etisk beslutningstaking. Dette rammeverket er utviklet for å støtte våre medarbeidere i å ta beslutninger som er godt forankret i KPMGs verdier og etiske standarder. Rammeverket oppmuntrer medarbeidere til å reflektere nøye før de handler, øker bevisstheten rundt egen atferd og hvordan den påvirker andre. Gjennom refleksjonsøvelser og workshops får ansatte mulighet til å vurdere hva som er riktig å gjøre i ulike situasjoner, både når de selv står overfor etiske dilemmaer og når de opplever eller observerer uønsket atferd.

Oppsummering

I regnskapsåret 2024 har vi hatt fokus på å integrere likestilling og mangfold i selskapets HR-strategier og styringsstrukturer. Fremover skal vi fortsette med å iverksette og opprettholde strukturer som fremmer likebehandling og forhindrer diskriminering. Slik bidrar KPMG til å bygge et arbeidsmiljø preget av mangfold og respekt. Selskapet har satt tydelige mål, blant annet mål om å styrke kjønnsbalansen på toppledernivå og sikre at mangfold er representert i alle deler av organisasjonen.

Gjennom verktøy som medarbeiderundersøkelser, Diversity Index og ARPs fire-trinns metode, kartlegger KPMG risiko for diskriminering og identifiserer forbedringsområder. Tett samarbeid mellom ledere og HR gjør at tiltakene forankres godt i organisasjonen. I tillegg styrker KPMG sitt fokus på etisk adferd og ansvarlig ledelse gjennom opplæring, et nytt rammeverk for etisk beslutningstaking, og initiativet Culture Compass.

Fremover vil KPMG videreutvikle sitt mangfolds- og inkluderingsarbeid ved å prioritere videre utvikling av konkrete handlingsplaner og evaluering av resultatene.



Signert av styret

Monica Hansen
Styrets leder

Rune Valle Skjelvan
Daglig leder

Torbjørn Hansen
Styremedlem

John Thomas Sørhaug
Styremedlem

Stig-Tore Richardsen
Styremedlem

Kjetil Kristoffersen
Styremedlem

Hanne Schøyen
Styremedlem

Marie Ørbeck-Anderssen
Styremedlem

Karin H. Johnsen
Styremedlem

Jan Ove Fredlund
Styremedlem

Pemco dokumentnøgle: 01LBZ-714LO-LGNQJ-Q3U54-3MD6X-EK5SO

Vedlegg

Tabell 8: Utvikling av grunnlønn fra FY21 til FY23 KPMG Holding

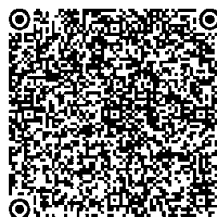
Kvinnerns gjennomsnittlige grunnlønn i % av menns			
Stillingsnivå	FY21	FY22	FY23
Associate	97 %	99 %	100 %
Senior Associate	99 %	97 %	98 %
Manager	99 %	98 %	99 %
Senior Manager	98 %	97 %	98 %
Director	101 %	103 %	99 %

Kilder:

Bufdir - Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2021). Aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) for arbeidsgivere.



Grini, H. K. og Fløtre Alseth, I. (2023). Lønnsgapet i Norge. Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner – hvor stor er den? (SSB Rapport 2023/24). Statistisk sentralbyrå.





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

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.



PENNEO

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

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

Richardsen, Stig Tore

Underskriver

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1349114

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:41:58 UTC



Fredlund, Jan Ove

Underskriver

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5998-4-810468

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:45:48 UTC



Johnsen, Karin Haugseth

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-2257928

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:48:59 UTC



Schøyen, Hanne

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1093330

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:53:28 UTC



Hansen, Torbjørn

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-2923895

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:54:47 UTC



Hansen, Monica

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1810180

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 13:05:16 UTC



Penneo Dokument ID: 01LBZ-714LO-LGN0J-Q3U54-3MD6X-EK550

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

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

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



PENNEO

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

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

Kristoffersen, Kjetil

Underskriver

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: no_bankid:9578-5998-4-1007631

IP: 104.28.xxx.xxx

2024-12-04 13:07:56 UTC



Skjelvan, Rune Asbjørn Valle

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5994-4-1521190

IP: 77.16.xxx.xxx

2024-12-04 13:21:23 UTC



Sørhaug, John Thomas

Underskriver

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: no_bankid:9578-5997-4-539502

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 15:41:17 UTC



Ørbeck-Nilssen, Marie

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1505210

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 07:41:59 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: 0ILBZ-7I4LO-LGN0J-Q3U54-3MD6X-EK550

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

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

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



KPMG Holding AS
Års- og konsernregnskap 2024

Penneo dokumentnøgle: NPQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG

**KPMG Holding AS**
Års- og konsernregnskap 2024**Balanse**

Alle tall i NOK 1000

Mor				Konsern	
2 024	2 023		Note	2 024	2 023
		Egenkapital og gjeld			
		Egenkapital			
		Innskutt egenkapital			
13 455	13 455	Aksjekapital	10/14	13 455	13 455
-	-	Ikke registrert kapitalforhøyelse	10/14	-	-
-	-	Innskudd stille deltagere	10	173 900	187 600
-2 484	-1 449	EGNE AKSJER	10/14	-2 484	-1 449
10 971	12 006	Sum innskutt egenkapital		184 871	199 606
		Opptjent egenkapital			
-	-	Avkastning innskudd stille deltaker	10	80 889	67 359
37 309	31 770	Annen egenkapital	10	38	38
37 309	31 770	Sum opptjent egenkapital		80 928	67 397
48 280	43 776	Sum egenkapital		265 799	267 003
		Gjeld			
		Avsetning for forpliktelser			
-	-	Pensjonsforpliktelser	4	-0	777
-	-	Utsatt skatt	9	39	-
-	-	Sum avsetning for forpliktelser		39	777
		Annen langsiktig gjeld			
-	-	Lån fra foretak i samme konsern		-	-
-	-	Annen langsiktig gjeld		-	0
-	-	Sum annen langsiktig gjeld		-	0
		Kortsiktig gjeld			
-	-	Gjeld til kredittinstitusjoner		-	-
-	-	Uopptjent inntekt		157 161	141 666
-	-	Leverandørgjeld		67 090	60 074
265	75	Betalbar skatt	9	14 957	11 328
-	-	Skyldige offentlige avgifter		205 850	184 234
33 282	26 300	Utbytte		33 282	26 300
-	-	Gjeld stille deltagere		533 530	396 103
-	-	Annen kortsiktig gjeld	11	277 095	229 451
33 547	26 375	Sum kortsiktig gjeld		1 288 965	1 049 156
33 547	26 375	Sum gjeld		1 289 003	1 049 932
81 827	70 151	Sum egenkapital og gjeld		1 554 802	1 316 935

Oslo, 4 desember 2024

Monica Hansen Jan Ove Fredlund Kjetil Kristoffersen John Thomas Sørhaug Stig-Tore Richardsen
Styrets leder Styremedlem Styremedlem Styremedlem Styremedlem

Hanne Schøyen Marie Ørbeck-Nilssen Torbjørn Hansen Karin Haugseth Johnsen Rune Asbjørn Valle Skjelvan
Styremedlem Styremedlem Styremedlem Styremedlem Adm. dir.

Penneo dokumentnr: NPCQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG

**KPMG Holding AS**
Års- og konsernregnskap 2024**Kontantstrømoppstilling**

Alle tall i NOK 1000

Mor			Konsern	
2 024	2 023	Note	2 024	2 023
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter				
39 024	32 841		458 932	324 268
-13	-12		-8 689	-10 007
-	-	5	52 613	51 430
-	-		214	-
-	-	7	-81 613	-71 057
-	-	4	7 172	740
-11 400	-13 339		-5 834	-42 887
27 611	19 490		422 795	252 487
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter				
-	-	5		
-	-	5	-37 327	-33 776
-	-		-	-
-	-	10		460
-	-	10	-13	-11 746
-	-		-37 340	-45 062
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter				
-	-		-0	-100
-	-		-262 696	-233 244
-	-	10	-18 600	-12 500
-	-	10	4 900	9 700
-	-	10/14	-	-
-	-	10/14	-	-
-1 035	-621	10/14	-1 035	-621
-26 300	-18 600		-26 300	-18 600
-27 335	-19 221		-303 731	-255 365
276	269		81 724	-47 940
6 153	5 884	13	263 792	311 731
6 429	6 153		345 517	263 792

Penneo dokumentnøgle: NPQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap for 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Note 1 Regnskapsprinsipper

Grunnleggende prinsipper - vurdering og klassifisering - Andre forhold

Års- og konsernregnskapet består av resultatregnskap, balanse, kontantstrømpstilling og noteopplysninger for selskapet og konsernet, og er avlagt i samsvar med regnskapslov og god regnskapsskikk i Norge gjeldende pr. 30.09.2024. Når ikke annet er angitt gjelder beskrivelsen av regnskapsprinsipper både for selskaps- og konsernregnskapet. Årsregnskapet gir et rettviseende bilde av eiendeler og gjeld, finansiell stilling og resultat.

Års- og konsernregnskapet er utarbeidet på grunnlag av historisk kost samt de grunnleggende prinsipper i regnskapsloven, sammenlignbarhet, fortsatt drift, kongruens og forsiktighet. Transaksjoner regnskapsføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekter resultatføres når de er opptjent og kostnader sammenstilles med opptjente inntekter. Regnskapsprinsippene utdypes nedenfor.

Konsolideringsprinsipper

Konsoliderte selskap

Konsernregnskapet omfatter de selskap hvor morselskapet og datterselskap direkte eller indirekte har bestemmende innflytelse. Konsernregnskapet viser selskapenes økonomiske stilling, resultat av årets virksomhet og kontantstrømmer som en samlet økonomisk enhet. Bestemmende innflytelse anses, i utgangspunktet, å foreligge når en direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av den stemmeberettigede kapital. Det er anvendt enhetlige regnskapsprinsipper for alle selskap som inngår i konsernet. Nyervervede datterselskap medtas fra det tidspunkt bestemmende innflytelse oppnås, og avhendede datterselskap medtas frem til avhendelsestidspunktet.

Eliminering av interne transaksjoner

Alle vesentlige transaksjoner og mellomværende mellom selskaper i konsernet er eliminert.

Overtakelse av virksomhet

Ved overtakelse av virksomhet anvendes oppkjøpsmetoden. Anskaffelseskost måles til virkelig verdi av vederlaget med tillegg av direkte utgifter ved anskaffelsen. Overtatte identifiserte materielle og immaterielle eiendeler og forpliktelser blir vurdert til virkelig verdi på overtakelsestidspunktet. I den grad anskaffelseskost overstiger verdien av identifiserte eiendeler og forpliktelser, regnskapsføres differansen som goodwill og avskrives i resultatregnskapet i takt med de underliggende forhold og forventet økonomisk levetid.

Regnskapsprinsipper for vesentlige regnskapsposter

Generelle prinsipper

Eiendeler/gjeld som knytter seg til varekretsløpet og poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen, er klassifisert som omløpsmidler/kortsiktig gjeld. Vurdering av omløpsmidler/kortsiktig gjeld skjer til laveste/høyeste verdi av anskaffelseskost og virkelig verdi. Virkelig verdi er definert som antatt fremtidig salgspris redusert med forventede salgskostnader. Andre eiendeler er klassifisert som anleggsmidler. Vurdering av anleggsmidler skjer til anskaffelseskost. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives. Dersom det finner sted et vesentlig verdifall som forventes ikke å være forbigående foretas en nedskrivning av anleggsmidlet. Tilsvarende prinsipper legges normalt til grunn for gjeldsposter.

Det er i henhold til god regnskapsskikk noen unntak fra de generelle vurderingsreglene. Disse unntakene er kommentert i de respektive noter. Ved anvendelse av regnskapsprinsipper og presentasjon av transaksjoner og andre forhold, legges det vekt på økonomiske realiteter, ikke bare juridisk form. Betingede tap som er sannsynlige og kvantifiserbare, kostnadsføres. Inndelingen i virksomhetsområder er basert på selskapets interne styrings- og rapporterings-systemer, samt på risiko og inntjening.

Estimater

I utarbeidelsen av årsregnskapet er det brukt estimater og forutsetninger som har påvirket resultatregnskapet og verdsettelsen av eiendeler og gjeld, samt usikre eiendeler og forpliktelser på balansedagen. Virkelig utfall kan avvike fra estimatene.

Inntektsføringsstidspunkt

Honorarinntekt resultatføres når den er opptjent, normalt i takt med at arbeidet utføres og i samsvar med prosjektets ferdigstillelsesgrad. For identifiserte tapsprosjekter, foretas det avsetning for hele det forventede tapet. Utbytte fra datterselskaper inntektsføres i selskapsregnskapet samme år som utbytte foreslås i datterselskapet.

Kostnadsføringsstidspunkt / sammenstilling

Utgifter sammenstilles med og kostnadsføres samtidig med de inntekter utgiftene kan henføres til. Utgifter som ikke kan henføres direkte til inntekter, kostnadsføres når de påløper.



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap for 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Leieavtaler

Leieavtaler hvor konsernet overtar det vesentligste av økonomisk risiko og kontroll knyttet til det underliggende leieobjektet klassifiseres som finansielle leieavtaler. Finansielle leieavtaler balanseføres til nåverdien av leiebetalningene. Andre leieavtaler klassifiseres som operasjonelle. For operasjonelle leieavtaler kostnadsføres leiebetalningene systematisk over hele leieperioden.

Annen driftsinntekt (-kostnad)

Vesentlige inntekter og kostnader som ikke har sammenheng med den ordinære virksomheten, klassifiseres som annen driftsinntekt og -kostnad.

Immaterielle eiendeler og varige driftsmidler

Immaterielle eiendeler

Immaterielle eiendeler som forventes å gi fremtidige inntekter aktiveres. Avskrivninger beregnes lineært over eiendelenes forventede økonomiske levetid.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler føres i balansen til anskaffelseskost, fratrukket akkumulerte av- og nedskrivninger. Dersom den virkelige verdien av et driftsmiddel er lavere enn bokført verdi, og dette skyldes et verdifall som forventes ikke å være forbigående, skrives driftsmidlet ned til virkelig verdi. Et driftsmiddel anses som varig dersom det har en økonomisk levetid på over tre år. Utgifter til vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og bruksverdi. Bruksverdi er nåverdien av de fremtidige kontantstrømmene som eiendelen forventes å generere.

Avskrivninger

Ordinære avskrivninger er beregnet lineært over driftsmidlenes forventede økonomiske levetid med utgangspunkt i historisk kostpris. Tilsvarende prinsipper legges til grunn for immaterielle eiendeler. Avskrivningene er klassifisert som ordinære driftskostnader.

Finansielle eiendeler

Investering i datterselskap

Med datterselskap menes selskap der selskapet normalt har en eierandel på over 50 prosent, hvor investeringen er av langvarig og strategisk karakter og hvor selskapet har bestemmende innflytelse. Datterselskap er balanseført til anskaffelseskost i selskapsregnskapet. Det foretas nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående. Nedskrivninger reverseres når grunnlaget for verdifall ikke lenger er til stede.

Tilknyttet selskap

Med tilknyttet selskap menes selskap der selskapet normalt har en eierandel på mellom 20 og 50 prosent, hvor selskapet har en betydelig innflytelse, men ikke kontroll, over et selskaps ledelse og drift. Tilknyttet selskap er balanseført til anskaffelseskost. Det foretas nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående. Nedskrivninger reverseres når grunnlaget for verdifall ikke lenger er til stede.

Pensjonsmidler, -forpliktelser og pensjonskostnad

Selskapet hadde i 2023 ytelsespensjon. Denne ordningen er avvirket og innløst i fripoliser i 2024.

Alle øvrige ansatte mottar innskudd knyttet til selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning. Innskuddene blir løpende kostnadsført.

Utført ikke fakturert produksjon

Opparbeidede, ikke utfakturerte honorarer behandles som fordringer og er oppført i balansen til forventede realiserbare verdier. Forskuddsfakturert honorar behandles som kortsiktig gjeld i balansen

Fordringer

Fordringer er oppført til pålydende med fradrag for forventede tap. Forventede tap vurderes individuelt for den enkelte fordring.

Transaksjoner, fordringer og gjeld i utenlandsk valuta

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til norske kroner med kurs på transaksjonstidspunktet. Fordringer og gjeld i utenlandsk valuta vurderes til dagskurs på balansedagen. Valutakursdifferanser er presentert i finansregnskapet under finansinntekt/finanskostnad.



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap for 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Utsatt skatt og skattekostnad

Utsatt skatt beregnes på bakgrunn av midlertidige forskjeller mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier ved utgangen av regnskapsåret. Ved beregningen benyttes nominell skattesats. Positive og negative forskjeller vurderes mot hverandre innenfor samme tidsintervall. Visse poster vurderes likevel særskilt, herunder merverdier ved oppkjøp og pensjonsforpliktelser. Utsatt skattefordel oppstår dersom en har midlertidige forskjeller som gir opphav til skattemessige fradrag i fremtiden. Årets skattekostnad består av endringer i utsatt skatt og utsatt skattefordel, sammen med betalbar skatt for inntektsåret korrigert for feil i tidligere års beregninger.

Kontantstrømpoppstilling

Kontantstrømpoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metoden. *Kontanter* og *kontantekvivalenter* omfatter kontanter og bankinnskudd.



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Alle tall i NOK 1000

Note 2 Segmentinformasjon konsern

Virksomhetsområder	2024	2023
Revisjon og revisjonsrelaterte tjenester	1 575 871	1 366 264
Rådgivningsvirksomhet	1 707 194	1 480 119
Salgsinntekter	3 283 065	2 846 383

I hovedsak foregår all virksomhet i Norge.

Note 3 Lønnskostnader / Antall årsverk / Godtgjørelser

Lønnskostnader mm.	Mor		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Lønninger	0	0	1 402 759	1 258 557
Arbeidsgiveravgift	0	0	215 690	207 847
Pensjonskostnader	0	0	72 433	67 209
Andre ytelser	0	0	33 753	26 580
Lønnskostnader	0	0	1 724 634	1 560 193
Antall årsverk	0	0	13 950	1 432

Morselskapet har gjennom året ikke hatt noen ansatte.

Godtgjørelser	Mor	Konsern
	Adm. dir. (30.09)	Adm. dir. (30.09)
Lønn og andre arb.g.avg. pliktige ytelser	0	11
Innskudd til innskuddsbasert pensjonsordning	0	96
Annen godtgjørelse inkl. utbytte fra morselskap	0	13 950
	Styret	Styret *
Lønn og andre arb.g.avg. pliktige ytelser	0	4 254
Innskudd til innskuddsbasert pensjonsordning	0	769
Annen godtgjørelse inkl. utbytte fra morselskap	0	40 900

Selskapets styremedlemmer har ikke mottatt særskilt godtgjørelse for styrearbeidet.

Selskapets styre har ingen avtaler om særskilte godtgjørelser i forbindelse med fratreden.

Det foreligger ikke lån eller sikkerhetsstillelser til fordel for leder av styret.

Adm dir. mottar godtgjørelse på lik linje med øvrige deltakere, og har utover dette ingen særskilt avtaler om bonuser, overskuddsdeling eller lignende. Adm. dir vil ved fratreden fra sin stilling, etter oppsigelse fra selskapet, ha rett på en etterlønn på 6 G (G = Grunnbeløpet i Folketrygden) og en godtgjørelse lik 50% av siste års godtgjørelse.

Det foreligger ikke lån eller sikkerhetsstillelser til fordel for Adm. dir.

* En andel av styrets godtgjørelse og pensjonsordning er utbetalt av nærstående selskap KPMG Law Advokatfirma AS.

Revisor (alle tall eks. MVA)

Honorar for lovpålagt revisjon for morselskapet 2024 utgjør TNOK 71

Honorar for lovpålagt revisjon for konsernet 2024 utgjør TNOK 708,9

Honorar for revisjonsrelaterte tjenester for konsernet 2024 utgjør TNOK 41

Penneo dokumentnøgle: NPCQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG



KPMG Holding AS

Års- og konsernregnskap 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Alle tall i NOK 1000

Note 4 Pensjoner og pensjonsforpliktelser

Sammensetning av samlede pensjoner og pensjonsforpliktelser

Konsernet er pliktig til å ha tjenstepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon. Pensjonsordningen behandles regnskapsmessig ihht. NRS. Ordningen tilfredstiller kravene til tjenstepensjon ihht lov om tjenstepensjon.

Med virkning fra 01.01.2003 gikk konsernet over fra kollektiv ytelsesbasert pensjonsordning til innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte under 52 år. Innskuddene baserer seg på pensjonsgrunnlag mellom 1G og 12G. Pensjoner til ansatte som pr. 01.01.2003 var 52 år eller eldre var sikret gjennom kollektiv pensjonsordning og gjaldt fra fylte 67 år. Denne ordningen ble avviklet i FY24 og innløst i fripoliser. Tidligere års bokførte pensjonsmidler er kostnadsført.

Pensjonskostnad	Mør		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	0	0	-	-
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	0	0	-	2 406
Avkastning på pensjonsmidler	0	0	-	-3 716
Netto amortisering	0	0	-	3 160
Resultatført virkning av estimatavvik	0	0	-	-
Netto pensjonskostnad ytelsesbasert ordning	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>-</u>	<u>1 850</u>
Kostnadsført innskuddsbasert ordning	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>72 433</u>	<u>65 357</u>
Sum pensjonskostnader	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>72 433</u>	<u>67 209</u>

Avstemming av pensjonsordningenes finansierte status mot beløp i balansen:

	Konsern			
	2 024		2 023	
	Forsikret ordning	Usikret ordning	Forsikret ordning	Usikret ordning
Beregnete pensjonsforpliktelser	-	-	-73 812	-863
Pensjonsmidler (til markedsverdi)	-	-	74 379	-
Ikke resultatført virkning av estimatavvik	-	-	7 381	86
Netto pensjonsforpliktelser	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>7 949</u>	<u>-777</u>

Penneo dokumentnr: NPQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Alle tall i NOK 1000

Note 5 Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler

Konsern	Kontormask. inventar mv	Goodwill	Egenutviklede immaterielle eiendeler	2 024 Sum	2 023 Sum
Anskaffelseskost 01.10	557 567	309 711	11 746	879 024	833 524
Tilgang kjøpte driftsmidler	28 709		8 618	37 327	45 522
Avgang		-		-	-22
Nedskrivning	-212			-212	-
Anskaffelseskost 30.09	586 064	309 711	20 364	916 139	879 024
Avskrivninger 01.10	477 008	214 665	-	691 673	640 242
Tilbakeførte avskrivninger på avganger		-		-	-
Akkumulerte avskrivninger 30.09	506 910	235 387	1 989	744 286	691 673
Bokført verdi pr. 30.09	79 152	74 326	18 375	171 854	187 353
Årets avskrivninger	29 902	20 722	1 989	52 613	51 430
Økonomisk levetid	Inntil 10 år	Inntil 10 år *			
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær *			

Erfaringsmessig vil tilført kompetanse og kundeporteføljer gi en betydelig merverdi over mange år. Denne perioden er estimert til å være mellom 7 - 10år.

*Egenutviklede immaterielle eiendeler forventes å tilflyte fremtidige økonomiske fordeler for selskapet og avskrives i takt med forventet profil på avkastningen. Utviklingen er ikke ferdigstilt pr 30.09.24, avskrives ved ferdigstillelse.

Note 6 Leiekontrakter konsern

Driftsmiddel	Leieperiode	Beregnet årlig leie
Kontorlokaler	2024 - 2033	87 163
Kontormaskiner	2024 - 2034	457
Biler	2024 - 2034	442
Sum		88 062

Leieavtalene er ikke balanseført da avtalene i henhold til god regnskapsskikk er å anse som operasjonell leasing. Ved flere av leiekontraktene knyttet til kontorlokaler er det også opsjoner for leie inntil fem år fremover.

Pennco dokumentnr: NPQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Alle tall i NOK 1000

Note 7 Sammenslåtte poster

Sammenslåtte poster i kontantstrømpstillingen:

	Mor		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Endring i utført ikke fakturert produksjon	0	0	-79 488	-25 141
Endring ikke opptjent inntekt	0	0	15 495	50 946
Endring i kundefordringer	0	0	-24 636	-101 295
Endring i leverandørgjeld	0	0	7 016	4 434
Sum	0	0	-81 613	-71 057

Sammenslåtte poster annen driftskostnad:

	Mor		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Godtgjørelse til stille deltakere	0	0	172 782	172 871
Øvrige driftskostnader	81	94	636 434	566 259
Sum annen driftskostnad	81	94	809 216	739 130

Note 8 Annen rente- og finanskostnad/inntekt

	2 024	2 023
Rentekostnader stille deltakere	2 668	2 852
Øvrige rentekostnader	961	527
Annen rentekostnad	3 628	3 379
Agiotap	10 519	8 362
Øvrige finanskostnader	2 569	3 938
Annen finanskostnad	13 088	12 299
Agiogevinst	6 213	5 067
Øvrige finansinntekter	1 059	857
Annen finansinntekt	7 272	5 924

Pennco dokumentnr: NPCQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG

**KPMG Holding AS**
Års- og konsernregnskap 2024**Noter til års- og konsernregnskap 2024**

Alle tall i NOK 1000

Note 9 Skatt

	Mor		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Betalbar skatt fremkommer slik:				
Ordinært resultat før skattekostnad	39 024	32 841	458 932	324 268
Permanent forskjell: Resultatandel stille deltagere			-413 158	-286 090
Permanente forskjeller	-38 102	-32 501	10 327	15 854
Endring midlertidige forskjeller m.v.			-768	1 265
Benyttet underskudd til fremføring			-25	-
Grunnlag betalbar skatt	922	340	55 308	55 297
Betalbar skatt på årets resultat (22 %)	203	75	12 168	12 165
Årets skattekostnad fremkommer slik:				
Betalbar skatt på årets resultat	203	75	12 168	12 165
Avregning betalbar skatt fra tidl. år		-	150	-
Netto endring utsatt skatt	-	-	174	-278
Årets totale skattekostnad	203	75	12 492	11 887
	2 024	2 023	2 024	2 023
Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:				
Betalbar skatt på årets resultat	203	75	12 168	12 165
Betalt forhåndskatt tidl. år			-72	-
Betalbar skatt fra tidl. år ikke ilignet	62	-	2 861	-99
Betalbar skatt knyttet til selskap ut av konsern	-	-	-	-737
Sum betalbar skatt	265	75	14 957	11 328
Beregning av effektiv skattesats:				
Resultat før skatt	39 024	32 841	458 932	324 268
Beregnet skatt av resultat før skatt	8 585	7 225	100 965	71 339
Skatteeffekt av permanente forskjeller	-8 382	-7 150	-88 623	-59 452
For lite/for mye beregnet betalbar skatt fra tidligere år	0	0	150	0
Sum skatt	203	75	12 492	11 887
Effektiv skattesats	1 %	0,2 %	2,7 %	3,7 %
Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skatt:				
Forskjeller som utlignes:				
Anleggsmidler	-	-	431	721
Gevinst- og tapskonto				
Omløpsmidler	-	-	-253	-1 312
Fremførbart underskudd	-	-	-	-25
Sum	-	-	178	-616
Utsatt skatt/(utsatt skattefordel)	-	-	39	-136

Penneo dokumentnr: NPQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Alle tall i NOK 1000

Note 10 Egenkapital konsern

	Ikke registrert		Innskudd stille deltagere	Avkastning innskudd stille deltaker	Annen egenkapital	Sum	
	Aksjekapital	kapitalforhøyelse					
Egenkapital 01.10	13 455	-	-1 449	187 600	67 359	38	267 003
Tilbakebetalt innskudd uttredende stille deltakere				-18 600			-18 600
Innskudd stille deltakere				4 900			4 900
Kapitalforhøyelse	-	-					-
Kjøp av egne aksjer			-1 035				-1 035
Avkastning innskudd stille deltaker					13 530	-13 530	-
Årsresultat					446 440	446 440	446 440
Tilleggsutbytte							-
Utbytte						-33 282	-33 282
Stille deltagers resultatandel						-399 627	-399 627
Egenkapital 30.09	13 455	-	-2 484	173 900	80 889	38	265 799

Avkastning innskudd stille deltaker vil ikke være tilgjengelig for den enkelte deltaker før fratredelse som deltaker, og behandles likt som innskudd stille deltaker.

Egenkapital mor

Årets endring i egenkapital:

	Ikke registrert		Annen		Sum
	Aksjekapital	kapitalforhøyelse	Egne aksjer	egenkapital	
Egenkapital 01.10	13 455	-	-1 449	31 770	43 776
Kapitalforhøyelse	-	-			-
Kjøp egne aksjer			-1 035		-1 035
Årsresultat				38 821	38 821
Utbytte				-33 282	-33 282
Egenkapital 30.09	13 455	-	-2 484	37 309	48 280

Pennco dokumentteknologi: NPQ7P-0VLYX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Note 11 Forpliktelser

	Mor		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Balanseført gjeld som er sikret ved pant ol.				
Gjeld til kredittinstitusjoner (kortsiktig)	0	0	0	0
Sum	0	0	0	0

	Mor		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Balanseført verdi av eiendeler stilt som sikkerhet for pantesikret gjeld:				
Kontormaskiner, inventar m.v.	0	0	79 152	80 559
Kundefordringer	0	0	419 887	395 250
Sum	0	0	499 039	475 810

Ubenyttet del av kassekredittramme			140 000	140 000
Ubenyttet del av Revolving Credit Facility			100 000	100 000

	Mor		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Husleiegaranti				
Kanalveien 11 AS, 5068 Bergen	0	0	0	2 270
Sørkedalsveien. 6 AS, 0214 Oslo	0	0	39 600	39 600
2020Park 01 AS	0	0	2 156	2 156
Sum	0	0	41 756	44 026

	Mor		Konsern	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Skattetrekksgaranti				
Bankgaranti Skatt Øst Oslo for skattetrekk	0	0	100 000	75 000



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Alle tall i NOK 1000

Note 12 Investeringer i datterselskap og tilknyttet selskap

Eiet av KPMG Holding AS (mor):

Datterselskap	KPMG AS
Forretningskontor	Oslo
Eierandel	100 %
Andel av stemmeberettiget kapital	100 %
Egenkapital ifølge siste årsregnskap	263 002
Resultat ifølge siste årsregnskap	451 260
Bokført verdi 30.09	18 389

KPMG AS har avgitt et konsernbidrag på 38,1 MNOK til KPMG Holding AS (mor)

Øvrige selskaper innen konsernet eid av KPMG AS:

Datterselskap	KPMG Regnskapservice AS
Forretningskontor	Oslo
Eierandel	100 %
Andel av stemmeberettiget kapital	100 %
Egenkapital ifølge siste årsregnskap	414
Resultat ifølge siste årsregnskap	216
Balanseført verdi 30.09	411

Datterselskap	KPMG Technology Solutions AS
Forretningskontor	Oslo
Eierandel	100 %
Andel av stemmeberettiget kapital	100 %
Egenkapital ifølge siste årsregnskap	16 357
Resultat ifølge siste årsregnskap	25 877
Balanseført verdi 30.09	69 091

Tilknyttet selskap	KPMG Nordic Services OÜ
Forretningskontor	
Eierandel	20 %
Andel av stemmeberettiget kapital	20 %
Balanseført verdi 30.09	206

Tilknyttet selskap	KPMG Scandinavia Shared Services AB
Forretningskontor	
Eierandel	50 %
Andel av stemmeberettiget kapital	50 %
Balanseført verdi 30.09	13

Mellomværende med selskaper i samme konsern

	Andre fordringer		Annen kortsiktig gjeld	
	2 024	2 023	2 024	2 023
Foretak i samme konsern	57 009	45 609	0	0

Pennco dokumentnr: NPCQ7P-0VLYX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG



KPMG Holding AS Års- og konsernregnskap 2024

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Alle tall i NOK 1000

Note 13 Bundne midler

Selskaper innen konsernet har ingen bundne midler. Selskaper innen konsernet har en bankgaranti, jf. note 11.

Note 14 Aksjekapital og aksjonærinformasjon mor

Aksjekapital pr. 30.09:

	Aksjekapital	Antall aksjer	Antall stemmer	Pålydende	Balanseført
Aksjekapital	13 455	65	53	207	13 455

Eierstruktur:

Aksjonærene i KPMG Holding AS pr. 30.09 var:

	Verv	Antall stemmer	Antall aksjer	Eierandel
KPMG Holding AS		0	12	18,46 %
Rune Asbjørn Valle Skjelvan	Adm. direktør		1	1,54 %
Monica Hansen	Styreleder		1	1,54 %
Stig-Tore Richardsen	Styremedlem		1	1,54 %
Jan Ove Fredlund	Styremedlem		1	1,54 %
John Thomas Sørhaug	Styremedlem		1	1,54 %
Kjetil Kristoffersen	Styremedlem		1	1,54 %
Torbjørn Hansen	Styremedlem		1	1,54 %

Alle øvrige eiere eier hver: 1,54 %

De øvrige eierne er:

Cathrine B. Dalheim, Oddgeir Kjorsvik, Geir Moen, Øyvind Skorgevik, Øivind Karlsen, Charlie Lea, Svein Wiig, Knut Olav Karlsen, Vegard Tangerud, Tor Harald Johansen, Kjell Magne Kjølsvik, Roland Fredriksen, Tobjørn Knudtzen, Tor Henning Knudsen, Thore Kleppen, Kai Holhjem, Ståle Christensen, Frank Horntvedt, Stein Erik Lund, Svein G. Andresen, Thor Leegaard, Tom Rasmussen, Torbjørn Amundsen, Willy Hauge, Jan Erik Gran Olsen, Anne Tengs-Pedersen, Karianne F. Vintervoll, Stig-Tore Bjørklund, Anfinn Fardal, Kirsti Merethe Tranby, Dave Vijfvinkel, Eirik Øsebak, Lars Roar Masdal, Sven Ove Hølland, Andrea De Capitani, Hasse Kristiansen, Frode Lea, Hans-Jörg Robert, Oddbjørn Vegsund, Are Torpe, Per Tore Kraby Lock, Yngve Olsen, Erik Arvnes, Kristine Bolstad, Thomas Føyen, Ivar A. L. Gjul

Pennco dokumentnr: NPCQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG



KPMG Holding AS **Års- og konsernregnskap 2024**

Noter til års- og konsernregnskap 2024

Note 15 Betingede utfall

KPMG AS vurderer løpende alle krav om erstatning i forbindelse med utførelse av oppdrag. Selskapet har en omfattende profesjonsansvarsforsikring. Avsetning til dekning av egenandeler og saksomkostninger vurderes løpende i samarbeide med våre juridiske rådgivere

Note 16 Vesentlige hendelser etter balansedagen

Det har ikke inntruffet andre hendelser etter balansedagen som har en vesentlig effekt på morselskapet eller konsernet som helhet.



PENNEO

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

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

Richardsen, Stig Tore

Underskriver

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1349114

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:41:58 UTC



Fredlund, Jan Ove

Underskriver

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5998-4-810468

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:45:48 UTC



Johnsen, Karin Haugseth

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-2257928

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:48:59 UTC



Schøyen, Hanne

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1093330

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:53:28 UTC



Hansen, Torbjørn

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-2923895

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 12:54:47 UTC



Hansen, Monica

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1810180

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 13:05:16 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: NPQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG

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

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

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



PENNEO

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

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

Kristoffersen, Kjetil

Underskriver

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: no_bankid:9578-5998-4-1007631

IP: 104.28.xxx.xxx

2024-12-04 13:07:56 UTC



Skjelvan, Rune Asbjørn Valle

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5994-4-1521190

IP: 77.16.xxx.xxx

2024-12-04 13:21:23 UTC



Sørhaug, John Thomas

Underskriver

På vegne av: KPMG AS

Serienummer: no_bankid:9578-5997-4-539502

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-04 15:41:17 UTC



Ørbeck-Nilssen, Marie

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1505210

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 07:41:59 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: NPQ7P-0VLX8-4EFH2-PESH0-12MZ1-ILVHG

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

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

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



NITSCHKE

NITSCHKE AS
Vollsveien 17B
Postboks 353, 1326 Lysaker
Telefon: +47 67 10 77 00
E-post: post@nitschke.no
Foretaksregisteret: NO 914 658 314 MVA
Medlemmer av Den norske Revisorforening
Independent member of BKR International
www.nitschke.no

Til generalforsamlingen i KPMG Holding AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for KPMG Holding AS som viser et overskudd for selskapsregnskapet på kr 38 821 000 og et overskudd for konsernregnskapet på kr 446 440 000. Årsregnskapet består av:

- selskapsregnskapet, som består av balanse per 30. september 2024, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet som består av balanse per 30. september 2024, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 30. september 2024 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av konsernets finansielle stilling per 30. september 2024 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.



NITSCHKE

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:

<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Lysaker, 4. desember 2024

NITSCHKE AS


Øystein Fusdahl

statsautorisert revisor