



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 912 056 880
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: KPMG LAW ADVOKATFIRMA 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: Kine Rosenberg Winsnes
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, 04.03.2026



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	2	389 825 000	361 076 000
Sum inntekter		389 825 000	361 076 000
Kostnader			
Lønnskostnad	3,4	162 375 000	143 346 000
Innleide tjenester andre selskaper		77 958 000	71 338 000
Annen driftskostnad	3	88 363 000	81 202 000
Sum kostnader		328 696 000	295 886 000
Driftsresultat		61 129 000	65 190 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		4 073 000	1 931 000
Valuta gevinst		749 000	718 000
Annen finansinntekt		331 000	1 090 000
Sum finansinntekter		5 153 000	3 739 000
Annen rentekostnad		3 001 000	291 000
Valuta tap		1 808 000	1 794 000
Annen finanskostnad		175 000	163 000
Sum finanskostnader		4 984 000	2 248 000
Netto finans		169 000	1 491 000
Resultat før skattekostnad		61 298 000	66 681 000
Skattekostnad	5	13 455 000	14 518 000
Årsresultat		47 843 000	52 163 000
Overføringer og disponeringer			
Ordinært utbytte	9	47 843 000	53 710 000
Overføringer til/fra annen egenkapital		0	-1 547 000
Sum overføringer og disponeringer		47 843 000	52 163 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	5	574 000	151 000
Sum immaterielle eiendeler		574 000	151 000
Finansielle anleggsmidler			
Investering i datterselskap	6	418 000	418 000
Pensjonsmidler	4	0	1 108 000
Sum finansielle anleggsmidler		418 000	1 526 000
Sum anleggsmidler		992 000	1 677 000
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer	7	99 547 000	108 606 000
Utført ikke fakturert produksjon		67 503 000	48 373 000
Andre fordringer	7	8 829 000	9 815 000
Sum fordringer		175 879 000	166 794 000
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende	8	129 385 000	22 915 000
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		129 385 000	22 915 000
Sum omløpsmidler		305 264 000	189 709 000
SUM EIENDELER		306 256 000	191 386 000
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Selskapskapital	9	200 000	200 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
Beholdning av egne aksjer	9	-45 000	-32 000
Sum innskutt egenkapital		155 000	168 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	9	350 000	350 000
Sum opptjent egenkapital		350 000	350 000
Sum egenkapital		505 000	518 000
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Utsatt skatt	5	0	0
Sum avsetninger for forpliktelser		0	0
Annen langsiktig gjeld			
Sum langsiktig gjeld		0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		77 225 000	7 901 000
Betalbar skatt		14 696 000	14 879 000
Skyldige offentlige avgifter	5	11 623 000	22 478 000
Utbytte	9	47 843 000	53 710 000
Uopptjent inntekt		9 747 000	3 511 000
Annen kortsiktig gjeld	7	144 617 000	88 389 000
Sum kortsiktig gjeld		305 751 000	190 868 000
Sum gjeld		305 751 000	190 868 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		306 256 000	191 386 000



Konsernets resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	2	392 658 000	364 060 000
Sum inntekter		392 658 000	364 060 000
Kostnader			
Lønnskostnad	3, 4	162 375 000	143 346 000
Innleid tjenester andre selskaper		78 976 000	72 482 000
Andre driftskostnader	3	89 811 000	82 085 000
Sum kostnader		331 162 000	297 913 000
Driftsresultat		61 496 000	66 147 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		4 116 000	1 953 000
Valuta gevinst		749 000	718 000
Annen finansinntekt		172 000	274 000
Sum finansinntekter		5 037 000	2 945 000
Annen rentekostnad		3 003 000	305 000
Valuta tap		1 808 000	1 794 000
Annen finanskostnad		358 000	287 000
Sum finanskostnader		5 169 000	2 386 000
Netto finans		-132 000	559 000
Resultat før skattekostnad		61 364 000	66 706 000
Skattekostnad	5	13 521 000	14 733 000
Årsresultat		47 843 000	51 973 000
Overføringer og disponeringer			
Ordinært utbytte		47 843 000	53 710 000
Overføringer til/fra annen egenkapital			-1 736 000
Sum overføringer og disponeringer		47 843 000	51 974 000



Konsernets balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	5	704 000	346 000
Sum immaterielle eiendeler		704 000	346 000
Finansielle anleggsmidler			
Pensjonmidler		0	1 108 000
Sum finansielle anleggsmidler		0	1 108 000
Sum anleggsmidler		704 000	1 454 000
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer	7	84 720 000	101 335 000
Utført ikke fakturert produksjon		80 137 000	56 239 000
Andre fordringer	7	4 469 000	5 333 000
Sum fordringer		169 326 000	162 907 000
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende	8	133 875 000	26 598 000
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		133 875 000	26 598 000
Sum omløpsmidler		303 201 000	189 505 000
SUM EIENDELER		303 905 000	190 959 000
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Selskapskapital	9	200 000	200 000
Beholdning av egne aksjer	9	-45 000	-32 000



Konsernets balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
Sum innskutt egenkapital		155 000	168 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	9	488 000	488 000
Sum opptjent egenkapital		488 000	488 000
Sum egenkapital		643 000	656 000
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Utsatt skatt	5	0	0
Sum avsetninger for forpliktelser		0	0
Annen langsiktig gjeld			
Sum langsiktig gjeld		0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	7	73 974 000	5 258 000
Betalbar skatt	5	14 631 000	15 087 000
Skyldige offentlige avgifter		11 623 000	22 478 000
Utbytte	9	47 843 000	53 710 000
Uopptjent inntekt		10 416 000	5 517 000
Annen kortsiktig gjeld	7	144 775 000	88 253 000
Sum kortsiktig gjeld		303 262 000	190 303 000
Sum gjeld		303 262 000	190 303 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		303 905 000	190 959 000



KPMG Law Advokatfirma AS

Års- og konsernregnskap 2024

Pemneo document key: LM1ZC-4E4ZY-KH54O-KOEH2-5W5EJ-ZZLE5



KPMG Law Advokatfirma AS

Års- og konsernregnskap 2024

Balanse

Alle tall i NOK 1000

Morselskap		EIENDELER	Note	Konsern	
2024	2023			2024	2023
		<i>Anleggsmidler</i>			
		<i>Immaterielle eiendeler</i>			
		Utsatt skattefordel	5	704	346
574	151	Sum immaterielle eiendeler		704	346
574	151				
		<i>Varige driftsmidler</i>			
		Aksjer i datterselskap	6	0	0
418	418	Pensjonsmidler	4	0	1 108
0	1 108	Sum varige driftsmidler		0	1 108
418	1 526				
		Sum anleggsmidler		704	1 454
992	1 677				
		<i>Omløpsmidler</i>			
		Kundefordringer	7	84 720	101 335
99 547	108 606	Utført ikke fakturert produksjon		80 137	56 239
67 503	48 373	Andre fordringer	7	4 470	5 333
8 828	9 815	Sum fordringer		169 327	162 906
175 878	166 794				
		Bankinnskudd, kontanter og lignende	8	133 875	26 598
129 385	22 915	Sum omløpsmidler		303 201	189 504
305 263	189 709				
		Sum eiendeler		303 905	190 959
306 256	191 386				

Pemneo document key: LMI7C-4E4ZY-KH54O-KOEHZ-5W5EJ-ZZLES



KPMG Law Advokatfirma AS Års- og konsernregnskap 2024

Kontantstrømoppstilling

Alle tall i NOK 1000

Morselskap		Kontantstrømoppstilling	Note	Konsern	
2024	2023			2024	2023
<i>Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</i>					
61 298	66 681	Resultat før skattekostnad		61 364	66 707
-14 062	-14 062	Periodens betalte skatter		-14 335	-14 335
9 059	-14 781	Endring i kundefordringer		16 614	-15 268
-19 130	2 645	Endring i utført ikke fakturert produksjon		-23 898	5 112
69 323	1 360	Endring i leverandørgjeld		68 717	-1 478
1 108	-165	Forskj. kostnadsført pensjon og inn-/utbet.		1 108	-164
51 653	1 592	Endring i andre tidsavgrensningsposter		51 429	2 053
159 249	43 272	Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		161 000	42 625
<i>Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter</i>					
0	0	Innbetalinger av lån til nærstående		0	0
946	0	Mottatt utbytte fra datterselskap	9	0	0
-14	-5	Utbetalinger ved kjøp av aksjer	9	-14	-5
932	-5	Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-14	-5
<i>Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter</i>					
0	0	Innbetalinger ved salg av egne aksjer	9	0	0
0	0	Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		0	0
-53 710	-49 000	Utbetaling av utbytte	9	-53 710	-49 000
0	0	Utbytte	9	0	0
0	0	Innbetaling ved kapitalforhøyelse	9	0	0
-53 710	-49 000	Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-53 710	-49 000
106 472	-5 733	Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		107 276	-6 379
22 914	28 647	Kontanter og kontantekvivalenter 01.10	8	26 598	32 977
129 385	22 914	Kontanter og kontantekvivalenter 30.09		133 875	26 598

KPMG Law Advokatfirma AS har ubenyttet kassekreditt på inntil MNOK 10.

Penneo document key: LMI7C-4E4ZY-KH54O-KOEHZ-5W5EJ-ZZLE5



KPMG Law Advokatfirma AS

Noter til regnskapet 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. september 2024.

Når ikke annet er angitt gjelder beskrivelsen av regnskapsprinsipper både for selskaps- og konsernregnskapet. Årsregnskapet gir ett 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. Alle beløp i hele 1000.

Regnskapsåret går fra 1.oktober til 30. september.

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 % 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.

Eliminering av eierandeler i datterselskap

Eierandeler i datterselskaper er eliminert i konsernet etter oppkjøpsmetoden. Forskjellen mellom kostpris av eierandelene og bokført verdi av netto eiendeler på oppkjøpstidspunktet analyseres og henføres til de enkelte balanseposter i henhold til virkelig verdi. Eventuell ytterligere merpris som skyldes forventninger om fremtidig inntjening, aktiveres som goodwill og avskrives i resultatregnskapet i takt med de underliggende forhold og forventet økonomisk levetid.



KPMG Law Advokatfirma AS

Noter til regnskapet 2024

Note 1 Regnskapsprinsipper forts.

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.

Regnskapsprinsipper for vesentlige regnskapsposter

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. Virkelige utfall kan avvike fra estimatene.

Inntektsføringstidspunkt

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

Kostnadsføringstidspunkt / 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.

Leieavtaler

Leieavtaler hvor selskapet overtar det vesentligste av økonomisk risiko og kontroll knyttet til det underliggende leieobjektet klassifiseres som finansielle leieavtaler. Finansielle leieavtaler balanseføres til nåverdien av leiebetalingene. Andre leieavtaler klassifiseres som operasjonelle. For operasjonelle leieavtaler kostnadsføres leiebetalingene 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.



KPMG Law Advokatfirma AS

Noter til regnskapet 2024

Note 1 Regnskapsprinsipper forts.

Immaterielle eiendeler

Immaterielle eiendeler

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

Finansielle eiendeler

Investering i datterselskap

Med datterselskap menes selskap der selskapet normalt har en eierandel på over 50 %, 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.

Pensjonskostnad

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

Alle 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.

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.

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 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.

Kontantstrømoppstilling

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



KPMG Law Advokatfirma AS

Noter til regnskapet 2024

(Alle tall i NOK 1000)

NOTE 2 Segmentinformasjon

Virksomhetsområder	Morselskap		Konsern	
	2024	2023	2024	2023
Advokathonorar	325 729	306 599	325 729	306 599
Regnskapstjenester og mva-representasjon	64 096	54 477	66 929	57 461
Salgsinntekter	389 825	361 076	392 658	364 060

I hovedsak foregår all virksomhet i Norge

NOTE 3 Lønnskostnader / Antall årsverk / Godtgjørelser

	Morselskap		Konsern	
	2024	2023	2024	2023
Lønninger	128 227	112 833	128 227	112 833
Folketrygdavgift	22 714	20 738	22 714	20 738
Pensjonskostnader	8 524	7 629	8 524	7 629
Andre ytelser	2 909	2 146	2 909	2 146
Lønnskostnader	162 375	143 346	162 375	143 346

Antall årsverk	154	145	154	145
----------------	-----	-----	-----	-----

Godtgjørelser	Mor		Konsern	
		Daglig leder		Daglig leder
Lønn og andre arb.g.avg. pliktige ytelser		610		610
Innskudd til innskuddsbasert pensjonsordning		95		95
		Styremedlemmer		Styremedlemmer
Lønn og andre arb.g.avg. pliktige ytelser		3 808		5 029
Innskudd til innskuddsbasert pensjonsordning		486		676

Styrets leder og daglig leder er aksjonærer i selskapet og mottar i tillegg utbytte. Selskapets styremedlemmer har ikke mottatt særskilt godtgjørelse for styrearbeidet. Selskapets styre eller ledelse har ingen avtaler om særskilte godtgjørelser i forbindelse med fratreden. Det foreligger ingen lån eller sikkerhetsstillelser til selskapets styre eller ledelsen.

Revisor (alle tall eks mva)

Honorar for lovpålagt revisjon for morselskapet utgjør	168
Honorar for annen bistand for morselskapet	11
Honorar for lovpålagt revisjon for konsernet utgjør	217
Honorar for annen bistand for konsernet	18

Penneo document key: LMI7C-4E4ZY-KH54O-KOEHP-5W5EJ-ZZLES



KPMG Law Advokatfirma AS

Noter til regnskapet 2024

(Alle tall i NOK 1000)

NOTE 4 Pensjoner og pensjonsforpliktelser

Sammensetning av samlede pensjoner og pensjonsforpliktelser

Selskapet 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 selskapet 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 avvirket i FY24 og innløst i fripoliser. Tidligere års bokførte pensjonsmidler er kostnadsført

Pensjonskostnader	2024	2023
Nåverdi av årets pensjonsopptjening		-
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	0	-289
Avkastning på pensjonsmidler	0	453
Netto amortisering	0	0
Resultatført oppgjør/avkorting	0	0
<i>Netto pensjonskostnad</i>	<u>0</u>	<u>164</u>
Kostnadsført innskuddsbasert ordning	8 524	7 465
<i>Sum pensjonskostnader</i>	<u>8 524</u>	<u>7 629</u>

Avstemming av pensjonsordningenes finansierte status mot beløp i balansen:

	Forsikret ordning 2024	Forsikret ordning 2023
Beregnete pensjonsforpliktelser	0	-9 181
Pensjonsmidler (til markedsverdi)	0	8 994
Ikke resultatført virkning av estimatavvik	0	1 296
<i>Netto pensjonsforpliktelser</i>	<u>0</u>	<u>1 108</u>

Pemneo document key: LMI7C-4E4ZY-KH54O-KOEHP-5W5EJ-ZZLES



KPMG Law Advokatfirma AS

Noter til regnskapet 2024

(Alle tall i NOK 1000)

NOTE 5 Skatt i mor- og konsernregnskapet

	Morselskap		Konsern	
	2024	2023	2024	2023
Betalbar skatt fremkommer slik:				
Ordinært resultat før skattekostnad	61 298	66 681	61 364	66 707
Permanente forskjeller	-139	-690	95	260
Endring midlertidige forskjeller	1 924	1 642	1 623	1 612
Betalbar skatt på årets resultat	13 878	14 879	13 878	15 087
Årets skattekostnad fremkommer slik:				
Betalbar skatt på årets resultat	13 878	14 879	13 878	15 087
Endring utsatt skatt	-423	-361	-357	-355
Årets totale skattekostnad	13 455	14 518	13 521	14 733
Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:				
Betalbar skatt på årets resultat	13 878	14 879	13 878	15 087
Betalt forhåndsskatt tidl. år	0	0	-65	0
Betalbar skatt tidligere år	818	0	818	
Sum betalbar skatt	14 696	14 879	14 631	15 087
Beregning av effektiv skattesats	2024	2023		
Resultat før skatt	61 298	66 681		
Beregnet skatt av resultat før skatt	13 486	14 670		
Skatteeffekt av permanente forskjeller	-30	-152		
Sum	13 455	14 518		
Effektiv skattesats	22 %	22 %		
Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skatt:	2024	2023	2024	2023
Omløpsmidler	-2 611	-1 796	-2 405	-2 683
Pensjonsmidler	0	1 108	0	1 108
Fremførbart underskudd	0	0	-793	0
Sum	-2 611	-687	-3 199	-1 575
Utsatt skatt (+) / utsatt skattefordel (-)	-574	-151	-704	-346

NOTE 6 Investeringer i datterselskap

Eiet av KPMG Law Advokatfirma AS (mor):

Selskap	KPMG Accounting AS
Forretningskontor	Oslo
Eierandel	100 %
Andel av stemmeberettiget kapital	100 %
Egenkapital ifølge siste årsregnskap	556
Resultat ifølge siste årsregnskap	234
Bokført verdi 30.09	418

Penneo document key: LMI7C-4E4ZY-KH54O-KOEHP-5W5EJ-ZZLES



KPMG Law Advokatfirma AS

Noter til regnskapet 2024

(Alle tall i NOK 1000)

NOTE 7 Mellomværende med selskap i samme konsern(mor)

Morselskap

	2024	2023
Mellomværende til foretak i samme konsern	5 614	4 452
Kundefordring til foretak i samme konsern	27 130	18 696
Leverandørgjeld til foretak i samme konsern	3 632	3 007

Selskapet har ingen fordringer som forfaller om mer enn 1 år

Datterselskapet KPMG Accounting AS er avgiftsrepresentant og driver med skatteadministrasjon for en rekke kunder. Tjenestene som utføres i forbindelse med dette kjøpes av KPMG Law Advokatfirma AS.

NOTE 8 Bundne midler morselskap og konsern

KPMG Law Advokatfirma AS har hatt skattetrekksgaranti siden 30.08.2016. Skattetrekksgaranti pr 30.09.24 var TNOK 10 000 i SEB
Det er stilt pant i selskapets fordringer i forbindelse med kassekreditt

	Morselskap		Konsern	
	2024	2023	2024	2023
Ubenyttet del av kassekredittramme	10 000	10 000	10 000	10 000

	Morselskap		Konsern	
	2024	2023	2024	2023
Selskapets bankinnskudd for klientmidler	6 374	4 525	12 745	10 257
Selskapets klientansvar	-6 374	-4 525	-12 745	-10 257
Over / underdekning	0	0	0	0

(beløpet er ihht. til Advokatforskriftens §3a-3 ikke oppført i selskapets balanse)

NOTE 9 Eiere og egenkapital

Egenkapital morselskap

	Aksjekapital	Egne aksjer	Ikke registrert kapitalforhøyelse	Annen egenkapital	Sum
Sum egenkapital 1.10	200	-32	0	350	518
Kjøp egne aksjer		-14			-14
Årets resultat				47 843	47 843
Utbytte				-47 843	-47 843
Sum egenkapital 30.09	200	-45	0	350	505

Aksjekapital pr.30.09

Alle aksjer har lik stemmerett

Aksjekap.	Antall	Pålydende	Balansført
200	133	1,5	200

Egenkapital konsern

	Aksjekapital	Egne aksjer	Ikke registrert kapitalforhøyelse	Annen egenkapital	Sum
Sum egenkapital 1.10	200	-32	0	487	656
Kjøp egne aksjer		-14			-14
Årets resultat				47 843	47 843
Utbytte				-47 843	-47 843
Sum egenkapital 30.09	200	-45	0	487	642

Selskapets aksjekapital består av 117 A-aksjer og 16 B-aksjer, hver pålydende kr. 1.500,-.
Samlet aksjekapital er kr. 199.500,-.

Penneo document key: LMI7C-4E4ZY-KH54O-KOEHP-SW5EJ-ZZLES



KPMG Law Advokatfirma AS

Noter til regnskapet 2024

(Alle tall i NOK 1000)

Aksjonærer	Eierandel	A-aksjer	B-aksjer	Sum aksjer	Rolle
Anne Tengs-Pedersen	6,77 %	9		9	Partner
Svein G. Andresen	6,77 %	9		9	Partner
Jan Ove Fredlund	6,77 %	9		9	Partner
Thor Leegaard	6,77 %	9		9	Partner og styreleder
Torbjørn Amundsen	6,77 %	9		9	Partner
Stig Bjørklund	6,77 %	9		9	Partner og styremedlem
Cathrine B. Dalheim	6,77 %	9		9	Partner og daglig leder
Oddgeir Kjorsvik	6,77 %	9		9	Partner og styremedlem
Tor Henning Rustad Knudsen	6,77 %	9		9	Partner
Per Tore Kraby Lock	6,77 %	9		9	Partner
Erik Aas	0,75 %		1	1	Partner
Erik Sand	0,75 %		1	1	Partner
Joachim Pande	0,75 %		1	1	Partner
Ola Mæle	0,75 %		1	1	Partner
Pedro S. Leite	0,75 %		1	1	Partner
Gjertrud H. Behringer	0,75 %		1	1	Partner
Tonje Christin Norrvall	0,75 %		1	1	Partner
Alejandro Serrano-Kristiansen	0,75 %		1	1	Partner
Ole Jacob Angermo	0,75 %		1	1	Partner og styremedlem
Simona Vasile	0,75 %		1	1	Partner
Trond Skjelbreid	0,75 %		1	1	Partner
Andreas Wulff	0,75 %		1	1	Partner
Pål Martin Schreiner	0,75 %		1	1	Partner
KPMG Law Advokatfirma AS	22,56 %	27	3	30	
Sum	100,0 %	117	16	133	

Note 10 Betingede utfall

KPMG LAW Advokatfirma AS vurderer eventuelle krav om erstatning, samt avsetning til dekning av saksomkostninger og egenandeler, i samarbeid med våre juridiske rådgivere.

Note 11 Vesentlige hendelser etter balansedagen

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

Note 12 Nærstående parter

KPMG AS utgjør den operative virksomheten i KPMG Holding Konsernet i Norge. Her betraktes KPMG Law Advokatfirma som en nærstående part. Transaksjoner mellom nærstående består i all hovedsak av kjøp og salg av tjenester samt fordeling av felleskostnader. Alle transaksjoner mellom nærstående parter skjer etter prinsippet om armlengdes avstand.

For 2024 har KPMG AS fakturert felleskostnader for MNOK 66,26 til KPMG Law Advokatfirma AS. Netto gjeld med KPMG Holding Konsernet var MNOK 121,64 pr 30.09.

Penneo document key: LMI2C-4E4ZY-KH54O-KOEHP-SW5EJ-ZZLES



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."

Leegaard, Thor

Styreleder

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1275178

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 09:59:47 UTC



Dalheim, Cathrine Bjerke

Daglig leder

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-998925

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 10:00:47 UTC



Breesth, Perry Sebastian

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-3825946

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 10:13:43 UTC



Mørseth, Jenny Henriette Strøm

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-2137189

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 10:51:20 UTC



Kjørsvik, Oddgeir

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1453463

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 11:30:31 UTC



Angeremo, Ole Jacob

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-773708

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 12:56:21 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: LMIZC-4E4ZY-KH540-KOEH2-5W5EJ-ZZLE5

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."

Bjørklund, Stig

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5998-4-1425626

IP: 193.90.xxx.xxx

2024-12-05 15:13:28 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: LMIZC-4E4ZY-KH54O-KOEH2-5W5EJ-ZZLE5

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>



Årsberetning 2024

KPMG Law Advokatfirma AS

www.kpmg.no



Virksomhetens art og hvor den drives

KPMG Law Advokatfirma AS er et ledende advokatselskap med 179 ansatte og partnere. Vårt hovedkontor er i Oslo og i tillegg har vi tilstedeværelse i Stavanger, Bergen, Trondheim, Bodø, Tromsø, Sandefjord og i Drammen. Fra disse kontorene bistår vi kunder i hele Norge. Vi leverer tjenester hovedsakelig innen skatt- og avgift, forretningsjus, samt regnskaps- og økonomitjenester til både offentlig og privat sektor. Vi har etablert sterke kompetansemiljøer på tvers flere fagområder og en rekke bransjer, og vår målsetning er å være en foretrukket rådgiver for norske og internasjonale virksomheter. Det internasjonale KPMG-nettverket består av over 270.000 medarbeidere i 143 land, og som en del av dette nettverket samarbeider vi med fagmiljøer på tvers av landegrensene. I Norge samarbeider vi tett med KPMG AS (revisjon og rådgivning) for å finne helhetlige løsninger på kundenes utfordringer.

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 domstolloven. 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.

KPMG Law AS viser solide resultater for regnskapsåret 2023/24. Selskapets totale omsetning var MNOK 389,8 som tilsvarer en toppinjevekst på 8,0 % i forhold til fjoråret (MNOK 361,1). Driftsresultat ble MNOK 61,1 mot MNOK 65,2 i fjor. Årsresultatet endte på MNOK 47,8.

Konsernet hadde en omsetning på MNOK 392,7 mot MNOK 364,1 i fjor. Årsresultatet endte på MNOK 47,8 mot MNOK 52,0 året før.

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter for konsernet viser MNOK 161,0 mot MNOK 42,6 fra i fjor. Netto endring i kontanter var MNOK 107,3 mot MNOK -6,4 for fjoråret.

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

Likviditetsbeholdning for konsernet pr 30.09.24 var 133,9 MNOK (MNOK 26,6 i fjor). Konsernets kortsiktig gjeld utgjorde pr 30.09.24 99,8 % av total kapital (99,7 % i fjor). Konsernets likviditet og finansielle stilling er god.

Egenkapitalandel for konsernet per 30.09.24 er 0,21 % (0,34 % i fjor).

Konsernet har ikke bedrevet FoU-aktiviteter i regnskapsåret.

Selskapet vurderer usikkerhet knyttet til resultat og finansielle stilling som lav. Styret mener årsregnskapet gir et rettvise 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 47,8 for konsernet.

	MNOK
Utbytte	47,843
Overført til annen egenkapital	0
Sum disponeringer	47,843



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 strategi. 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 utarbeidet i henhold til kravene i ARP og omfatter KPMG Law Advokatfirma AS (KPMG Law). Nøkkeltallene i denne rapporten er derfor spesifikt beregnet for advokatfirmaet, mens beskrivelsen av det øvrige likestillingsarbeidet er felles for KPMG AS og KPMG Law Advokatfirma AS. Dermed kan identifiserte risikoer og tiltak knyttet til likestillingsarbeid være gjeldende for andre forretningsområder og ikke nødvendigvis KPMG Law. 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 en kjønnsfordeling på 40 %/60 % på *alle* stillingsnivåer innen 2030. For FY24 er fordelingen mellom kvinner og menn i hele selskapet 51 %/49 % (se tabell 1). Sammenlignet med FY23 ser vi en nedgang i andelen kvinner på de fleste nivåer i KPMG Law. Et unntak er Manager-nivået, hvor andelen kvinner har økt fra 56 % i FY23 til 59 % i FY24. Når det gjelder Director- og partnernivåene, er menn fortsatt overrepresentert, men det er verdt å merke seg en positiv utvikling med en økning i antall kvinnelige Directors i FY24.

Tabell 1. Kjønnsfordeling KPMG Law Advokatfirma AS

Fordeling kvinner og menn	Totalt antall ansatte FY23	Andel kvinner FY23	Totalt antall ansatte FY24	Andel kvinner FY24
Associate	25	76 %	20	45 %
Senior Associate	33	79 %	49	67 %
Manager	36	56 %	34	59 %
Senior Manager	18	50 %	21	48 %
Director	26	42 %	32	44 %
Partner	23	26 %	23	22 %
Total	161	57 %	179	51 %

Kjønnsbalansen i KPMG Law sitt styre er 29 % kvinner og 79 % menn. Ved utgangen av FY24 var 25 % av ledergruppen i KPMG Law kvinner. 5,6 % av Law sine ansatte har annet statsborgerskap enn norsk.

Total turnover for KPMG Law per september 2024 er 6,4 % for menn og 13,6 % for kvinner.

I FY24 ble 34 KPMG Law-ansatte forfremmet. Av disse var 32 % menn og 68 % 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 14.

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 Law jobber 1,16 % av de ansatte deltid. Alle deltidsansatte er 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.

KPMG Law har en relativt ung arbeidsstyrke. 37,4 % av alle ansatte er i aldersgruppen 25 til 34 år (se tabell 2).



Tabell 2. Alderssammensetning for KPMG Law

Aldersgrupper	Antall ansatte	Prosent av selskapet
Under 25 år	3	1,7 %
25 år til 34 år	67	37,4 %
35 år til 44 år	53	29,6 %
45 år til 54 år	42	23,5 %
55 år +	14	7,8 %

KPMG Law har et lavt totalt sykefravær, både når det gjelder korttids- og langtidsfravær (se tabell 3). Vi ser at kvinner har noe høyere sykefravær og særlig høyere langtidsfravær. Vi ser også at kvinner tar flere fraværsdager for å ta vare på syke barn enn menn. KPMG ønsker å bidra til fleksibilitet for foreldre, og tilbyr ansatte 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 Law Sykefravær og overtidstimer

	Menn	Kvinner	Totalt
Sykefravær (*korttidssykefravær)	1,10 %	1,90 %	1,60 %
Sykefravær (**langtidssykefravær)	0,10 %	5,70 %	3,30 %
Antall fraværsdager pga. sykt barn (8 timer)	85	93	179
Andel i redusert stilling	0 %	1,16 %	1,16 %
Gjennomsnittlig antall overtidstimer	77	83	80

*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.

KPMG oppfordrer menn og kvinner til å ta foreldrepermisjon og tilrettelegger for det. KPMG oppfordrer både menn og kvinner til å ta foreldrepermisjon og tilrettelegger for dette. Totalt var 14,10 % av våre ansatte i foreldrepermisjon i deler av FY24; 6,4 % av alle menn og 7,69 % 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 (les mer på side 15).

Organisering av likestillingsarbeid

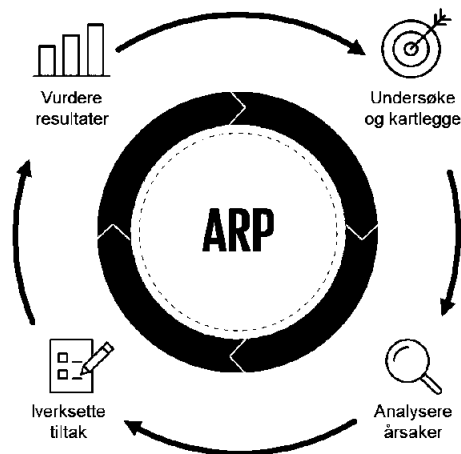
Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering koordineres på tvers av vår People & Culture-avdeling (HR-avdeling) og er en integrert del av vårt mangfolds- og HMS-arbeid. KPMGs mangfoldsarbeid ledes av en partner som er sertifisert mangfoldsleder, og vedkommende har ansvar for å sikre at 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.

Alle som jobber i KPMG, skal behandles med respekt og likeverd, og vår Code of Conduct setter standard for etisk atferd for alle ansatte i KPMG globalt. I KPMG er det nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering, og vi jobber for å skape en bedriftskultur som er inkluderende. Som samfunnsaktør, arbeidsgiver og tjenesteleverandør er det viktig for oss å gjenspeile mangfoldet i det samfunnet vi er en del av og sikre likestilling. Vi er overbevist om at ivaretagelse av mangfold 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.

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.

Forretningsområdene i KPMG fortsetter sitt arbeid med egne KPIer og handlingsplaner, fvsom 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. Enkelte risikoer og tiltak er spesifikke for visse forretningsområder i KPMG Norge og gjelder ikke nødvendigvis KPMG Law. Våre eksisterende tiltak er utformet for å forebygge og forhindre diskriminering på arbeidsplassen og fokuserer på bred bevisstgjøring og inkludering.

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.

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 kvinnerepresentasjonen på Director- og Partnernivå. Økt kvinnerepresentasjon 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.

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 ubehagelige fordommer i forfremmelses- og evalueringsprosesser, skal vi fortsette å jobbe med standardisering av prosessene, herunder bruke samme evalueringskriterier og prinsipper for alle ansatte, gjennomføre trening i ubehagelige 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

Analyser 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. Arbeidsbelastningen i vår bransje kan for noen til tider 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. Law har sommertid i perioden 1. juni til 31. august.

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 ivare tatt 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

Thor Leegaard
Styrets leder

Cathrine Bjerke Dalheim
Daglig leder

Oddgeir Kjørsvik
Styremedlem

Stig Bjørklund
Styremedlem

Ole Jacob Angermo
Styremedlem

Jenny H. Strøm Mørseth
Styremedlem

Perry Sebastian Breesth
Styremedlem

Pennco document key: J0652-GFWSS-A4X28-WMTE1-M0030-WNYPK



Vedlegg

Tabell 9: Utvikling av grunnlønn fra FY21 til FY23 KPMG Law

KPMG Law	Kvinnerns gjennomsnittlige grunnlønn i % av menns		
Stillingsnivå	FY21	FY22	FY23
Associate	IA	100 %	102 %
Senior Associate	102 %	97 %	101 %
Manager	98 %	98 %	95 %
Senior Manager	99 %	98 %	97 %
Director	104 %	101 %	101 %

Pennco document key: J0652-GFWSS-A4X28-WMTE1-M0030-WNYPK



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, 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."

Leegaard, Thor

Styreleder

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1275178

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 09:59:47 UTC



Dalheim, Cathrine Bjerke

Daglig leder

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5997-4-998925

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 10:00:47 UTC



Breesth, Perry Sebastian

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-3825946

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 10:13:43 UTC



Mørseth, Jenny Henriette Strøm

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-2137189

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 10:51:20 UTC



Kjørsvik, Oddgeir

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1453463

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 11:30:31 UTC



Angeremo, Ole Jacob

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5997-4-773708

IP: 80.232.xxx.xxx

2024-12-05 12:56:21 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: JO652-GFW55-44X28-WMTET-MOQ30-WNYPK

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."

Bjørklund, Stig

Styremedlem

På vegne av: KPMG Law Advokatfirma AS

Serienummer: no_bankid:9578-5998-4-1425626

IP: 193.90.xxx.xxx

2024-12-05 15:13:28 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: JO652-GFWSS-A4X28-WMTE1-MOQ30-WNYPK

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 GGI

www.nitschke.no

Til generalforsamlingen i KPMG Law Advokatfirma AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for KPMG Law Advokatfirma AS som viser et overskudd for selskapsregnskapet på kr 47 843 000 og et overskudd for konsernregnskapet på kr 47 843 000. 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.



NITSCHKE

Øvrig informasjon

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

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 avviklet.

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