KPMG

Déclaration consolidée de performance extra-financière 2021

Partenaire de confiance, acteur du changement.

Mai 2022

Edito

Marie Guillemot
Présidente
du Directoire
de KPMG S.A.

Engagés pour une performance responsable dans un monde complexe

Crise sanitaire, tensions géopolitiques, incertitudes économiques couplées à la nécessaire transition énergétique et écologique : l'environnement qui n'a jamais été aussi « VUCA », volatil, incertain, complexe et ambigu, affecte la visibilité économique, les niveaux d'inflation et de taux d'intérêt ainsi que le contexte social dans lequel nous exerçons notre activité. Par ailleurs, de nouvelles réalités s'imposent avec les évolutions réglementaires, l'hybridation des modes de travail post-pandémie, mais aussi la nécessité de répondre à de nouvelles aspirations pour attirer et fidéliser les talents.

Face à ces défis majeurs et simultanés, notre cabinet peut s'appuyer sur la force et la résilience d'un modèle pluridisciplinaire, capable de s'ajuster en permanence aux changements et d'apporter à nos clients les compétences et les technologies indispensables à leur performance et à leur transformation. Combiné à l'appartenance à un réseau mondial garantissant une même excellence de service sur tous les continents, l'atout de notre présence sur l'ensemble du territoire français permet une proximité unique avec les entreprises et les entrepreneurs.

Cet engagement auprès de nos clients s'élargit désormais à nos parties prenantes et à la société. Convaincus que la performance doit intégrer de nouvelles dimensions de sens et d'impact, nous voulons accompagner les entreprises dans la construction de nouveaux modèles soutenables, responsables et compétitifs. C'est la raison pour laquelle nous avons entrepris de transformer KPMG en société à mission, prolongeant ainsi notre rôle centenaire d'acteur de confiance pour tous les acteurs de l'économie française. C'est un projet qui constitue un extraordinaire levier de mobilisation pour nos équipes et qui nous permet de rejoindre les entreprises pionnières qui relient indissolublement performance, responsabilité et engagement.

Contribuer à impulser des décisions ambitieuses et courageuses afin de transformer et préparer l'économie et la société pour demain, à commencer par notre propre cabinet, tel est donc le sens de notre démarche. Forts de nos 10 000 talents, nous souhaitons jouer un rôle moteur, avec l'ensemble de notre écosystème, pour une nouvelle prospérité positive, responsable et partagée.

Déclaration consolidée de performance extra-financière 2021

Sommaire

Notre modèle d'affaires 7

Présentation des risques, des politiques et diligences mises en œuvre et des résultats 15

- Risques sociaux 16
- Risques sociétaux 24
- Risques environnementaux 30

Annexes 35

Notre modèle d'affaires

Notre environnement d'affaires

L'audit financier est le métier historique de KPMG Associés et ses filiales (« KPMG »). Son approche se réinvente grâce aux nouvelles technologies notamment pour renforcer sa robustesse dans un environnement concurrentiel et en constante évolution (lois, règlementations).

Le développement du conseil est un enjeu fort pour KPMG afin de proposer une valeur ajoutée forte à ses clients, allant d'un accompagnement stratégique de leur développement à leur transformation, en passant par la maîtrise des risques auxquels ils sont exposés.

L'apport juridique et fiscal déployé par KPMG Avocats depuis 2019 permet de sécuriser le cadre le plus favorable à leur performance et à leur croissance.

Les cabinets d'audit sont contrôlés périodiquement. Ce contrôle périodique permet d'améliorer la qualité de leurs travaux et de faire ressortir un certain nombre d'insuffisances. Les travaux doivent ensuite être améliorés selon les recommandations notamment du H3C.

Les contrôles de régulation représentent une charge conséquente pour la principale filiale de KPMG en France, à savoir KPMG S.A. Ils sont un investissement dans la réputation de la marque et dans l'excellence des professionnels du cabinet. Nos professionnels tiennent compte des constats des régulateurs, notamment du H3C en France, dans un processus continu de qualité.

Notre organisation et structure

KPMG Associés est une société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance, régie par le Code de commerce ainsi que par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur relatives à l'organisation et l'exercice des professions d'expertise-comptable et de commissariat aux comptes.

Les marchés sur lesquels nous opérons

Leader de l'audit et du conseil, KPMG est membre de KPMG International, réseau de cabinets indépendants exerçant dans 145 pays. Nos 10 000 professionnels interviennent auprès de grands groupes français et internationaux, d'ETI et de groupes familiaux, ou encore de PME/TPE et de start-ups, dans tous les secteurs d'activité : industrie, distribution, établissements financiers, télécoms, énergie, etc., ainsi qu'auprès des acteurs de l'économie sociale et solidaire et du secteur public.

Nos objectifs et stratégies de création de valeur

KPMG s'est engagé dans la création de valeur responsable.

Il s'agit :

- de bâtir de nouveaux modèles pour nos clients ;
- d'agir pour l'épanouissement de nos collaborateurs ;
- de servir le bien commun.

Nous poursuivons pour cela le développement de nos innovations à travers par exemple :

- une plateforme intelligente pour un audit agile (KPMG Clara) ;
- un centre d'excellence data driven technology (Lighthouse) ;
- un réseau d'acteurs de l'innovation (KPMG Innovation Lab).

Ces engagements et investissements servent notre positionnement de leader en nous permettant de délivrer des missions et services de qualité sur des marchés concurrentiels et en attirant et fidélisant nos talents.

L'affirmation et la concrétisation de ce projet nourrit le modèle économique et opérationnel de KPMG afin d'incarner la pluridisciplinarité de nos expertises pour accompagner la croissance des organisations (grands groupes internationaux, ETI, PME, TPE, start-up et toutes les organisations, privées ou publiques) dans toutes leurs dimensions.

Les tendances et facteurs principaux qui pourraient avoir une influence sur notre évolution à l'avenir

Les contextes internationaux, nationaux, locaux, les règlementations nous obligent.

Nous devons sans cesse être agiles et nous adapter à ces environnements.

L'incertitude économique dans un contexte de post-pandémie pourrait influer sur notre modèle économique.

Face à ces incertitudes, KPMG peut s'appuyer sur l'efficience du réseau international qui favorise la coopération et la mutualisation sur tous les continents en garantissant la qualité d'un service homogène auprès de ses clients.

L'ancrage territorial en France est également une chance au service de la proximité et de l'adaptabilité de nos réponses pour tous nos clients.

L'accélération de la stratégie ESG mondiale (KPMG Impact, Net Zéro) ainsi qu'en France à travers le programme « KPMG For Good » sont gages du développement de solutions à impact positif. Cela contribue au développement du cabinet dans l'ambition de devenir le 1er cabinet engagé pour une création de valeur responsable.

Dans ce cadre et de manière cohérente avec les années précédentes, la prise en compte de notre contribution aux actions sociales, sociétales et environnementales est incontournable.

Nos valeurs

INTEGRITY

Nous faisons ce qui est juste

Être intègre, c'est être honnête, juste et fidèle à nos engagements, cohérent dans nos actes et nos décisions, à la fois en interne et en dehors du travail. Nous assumons nos responsabilités et répondons de notre conduite quotidienne.

Nous respectons en permanence les normes morales et éthiques les plus strictes, même sous pression. Nous tenons nos promesses et montrons aux autres l'exemple à suivre.

EXCELLENCE

Nous ne cessons jamais d'apprendre, et de nous améliorer

Viser l'excellence, c'est fournir sans relâche un travail de qualité qui respecte les normes professionnelles les plus strictes. Pour y parvenir, nous faisons preuve de curiosité et nous nous engageons personnellement à nous former. Nous cherchons constamment à améliorer notre pratique grâce aux informations et aux observations recueillies, nous sommes ouverts aux nouveaux défis et attentifs aux commentaires car c'est ainsi que nous nous perfectionnons et que nous nous améliorons.

COURAGE

Nous pensons et agissons avec audace

Être courageux, c'est être ouvert aux nouvelles idées et être conscient des limites de nos propres connaissances et expériences. C'est faire preuve d'esprit critique et poser des questions au moindre doute. Nous prenons la parole lorsque nous constatons ce qui nous semble être une irrégularité, et nous soutenons ceux qui ont le courage de s'exprimer. Être courageux, c'est oser sortir de sa zone de confort.

TOGETHER

Nous nous respectons les uns les autres et nous puisons notre force dans nos différences

Nous travaillons mieux lorsque nous travaillons ensemble : en équipe, entre équipes et en travaillant avec d'autres personnes en dehors de notre organisation. Travailler ensemble est crucial car la collaboration influe sur les opinions et stimule la créativité. Nous accueillons des personnes d'horizons divers, aux parcours, aux compétences et aux expériences personnelles variés et nous veillons à la représentation de la diversité. Nous sommes attentifs aux autres et les traitons avec considération. Nous nous efforçons de créer un environnement inclusif où chacun se sent à sa place.

FOR BETTER

Nos décisions d'aujourd'hui engagent nos actes de demain

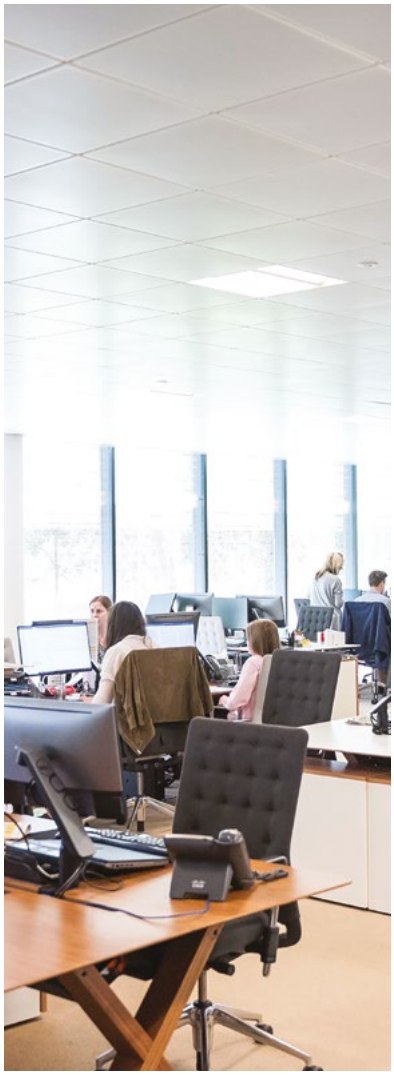
Pour le meilleur, c'est adopter une vision à long terme, même dans nos choix quotidiens, car nous aspirons à bâtir un KPMG plus fort pour l'avenir. Nous ne perdons jamais de vue notre mission primordiale, qui est de renforcer la confiance dans les marchés de capitaux et dans l'économie. Nous sommes porteurs d'un changement durable et positif au sein de nos communautés locales et de la société au sens large, et nous cherchons à rendre le monde meilleur.

Nos valeurs sont le fondement
de tout ce que nous entreprenons
et sont au coeur de chacun de nos actes.

Présentation des risques, des politiques et diligences mises en œuvre, et des résultats

RISQUES SOCIAUX

Santé et sécurité au travail



Politiques et diligences raisonnables

L'année 2020, tout à fait inédite au regard de la crise sanitaire mondiale, a imposé de mettre en œuvre des mesures exceptionnelles de protection des salariés de KPMG et du personnel de ses clients, dans le respect des règles édictées par les autorités de santé.

- Dans une première phase le télétravail a été rendu obligatoire, sauf exceptions très limitées et dûment autorisées quand il ne pouvait pas suffire pour assurer la continuité de service.
- Dans une deuxième phase, afin de gérer le déconfinement, dans le respect des mesures de distanciation sociale, une application a été déployée pour maîtriser les quotas de personnes présentes sur site et les déplacements en clientèle ont fait l'objet d'une procédure stricte de contrôle préalable des mesures sanitaires mises en place par les clients.

Le sujet de la santé et de la sécurité au travail fait l'objet d'un plan d'action structuré, soumis à la consultation du Comité Social et Economique (CSE) et du Comité Santé, Sécurité, Conditions de Travail (CSSCT), dans le cadre de la présentation du document sur les risques professionnels, et ne fait pas l'objet d'un accord collectif.

KPMG répond ainsi à ses obligations en élaborant annuellement un rapport sur les risques professionnels. Conformément aux obligations légales, ce document poursuit 3 objectifs majeurs :

- identifier à l'instant « T » les risques existant dans la société ;
- proposer des solutions efficaces pour y remédier ;
- faire un suivi des actions engagées dans le rapport précédent.

Depuis 2010, KPMG a également mis en place des actions de prévention du stress et des mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Ce dispositif prévoit :

- la diffusion d'une charte des bonnes pratiques et l'évaluation de son application une fois tous les deux ans, cette évaluation faisant l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés au moyen d'une note interne du Comex ;
- un dispositif d'écoute par des psychologues indépendants, accessible 7/7j, 24/24h, pour accompagner les salariés rencontrant des difficultés professionnelles ou personnelles (les coordonnées d'accès à ce dispositif figurent dans l'intranet KPMG à la rubrique RH/QVT) ;
- une formation managériale de prévention du stress, spécifique aux personnes encadrant des équipes ainsi qu'une formation accessible à l'ensemble du personnel, une procédure d'enquête interne à laquelle est systématiquement associé un membre du CSSCT, désigné par le CSSCT, pour traiter des situations professionnelles dans lesquelles il pourrait y avoir présomption de harcèlement moral ;
- un accord QVT (Qualité de Vie au Travail) signé le 17 mai 2018 avec les organisations syndicales de KPMG. Cet accord a notamment instauré le droit à la déconnexion, la possibilité de télétravailler, notamment pour les collaborateurs ayant des enfants de moins de trois ans et le « flexible working » pour le personnel technique ;
- au niveau de KPMG international, les valeurs qui constituent à la fois un guide de conduite et une incarnation de la culture d'une entreprise ont été actualisées en 2021 et ont fait l'objet d'un important programme de communication interne. Ces valeurs sont au nombre de cinq : Integrity, Excellence, Courage, Together, For better.

Résultats et indicateurs de performance

Un intranet dédié aux mesures de protection des salariés par le cabinet a été mis en place.

Des référents COVID ont été nommés pour répondre aux questions du personnel et s'assurer du respect des règles édictées par le cabinet.

Les enquêtes internes menées par le biais de questionnaires envoyés à l'ensemble des salariés ont montré que ces derniers avaient confiance dans les mesures prises par le cabinet pour gérer la crise :

- 93% ont répondu que nous avions les outils et les ressources pour télétravailler de manière productive ;
- 85% qu'ils avaient confiance dans le Comex pour protéger la santé et le bien-être des salariés.

Pendant le 2e confinement national, une nouvelle enquête « A votre écoute » a été proposée aux collaborateurs pour mesurer et identifier les effets de la charge de travail et le besoin d'aide des collaborateurs.

Compte tenu de la nature des activités exercées par KPMG, les déplacements en clientèle constituent le facteur principal de risque, même si le nombre d'accidents reste limité. Depuis l'exercice 2018/2019, une formation sur circuit est systématiquement proposée aux salariés ayant eu un accident 100% responsable et à ceux parcourant le plus de kilomètres.

En 2020, compte tenu de la période de confinement, aucune formation sur circuit n'a pu être organisée. En 2021, la priorité étant de gérer les évolutions de la crise sanitaire (réouverture des sites, nouvelle organisation du travail etc.), cela n'a pas non plus été organisé. De nouvelles sessions seront très certainement mises en place à partir de 2022.

Les différentes périodes de confinement ont eu pour conséquence une très forte diminution des déplacements professionnels. Aussi, seulement 30 accidents de trajet ont été enregistrés en 2020, soit une baisse de 55% par rapport à 2019.

Plus largement le nombre d'accidents professionnels tous motifs confondus a diminué de près de 58%.

Les nouvelles formes d'organisation mises en place à l'issue du confinement devraient impacter positivement et durablement la question des risques professionnels.

L'enquête relative au respect de la charte et à la prévention du stress a lieu tous les 2 ans. La dernière datant de 2018, la nouvelle enquête a été lancée du 16 septembre 2020 au 20 octobre 2020.

La charte vie professionnelle/ vie privée a fait l'objet d'une actualisation dans le cadre de l'accord Qualité de vie au travail. Ainsi, elle tient compte de la modernisation des outils de communication et de la nécessaire utilisation raisonnée de ces derniers. Elle est accessible à tous sur l'intranet de KPMG.

Le dispositif d'écoute des salariés rencontrant des difficultés permet des échanges par chat ou visio-conférence, et les plages de communication ont été élargies.

Conformément à la loi, KPMG a déployé l'entretien de charge de travail pour les collaborateurs au forfait jours, qui est un entretien distinct de l'entretien annuel.

Des formations spécifiques de détection et de prévention des RPS (risques psycho-sociaux) pour les Ressources Humaines ont également été mises en place en 2021.

De nouvelles formes d'exercice du travail ont été mises en place en 2018 avec la signature d'un accord de Qualité de vie au travail. Celui-ci prévoit la possibilité d'effectuer :

- du flexible working pour le personnel technique itinérant ;
- une journée de télétravail par semaine, pour le personnel sédentaire.

Cet accord rappelle aussi le droit à la déconnexion, notamment pour le personnel dont le temps de travail n'est pas encadré par un régime en heures.

L'expérience inédite du télétravail à grande échelle que nous avons connue en 2020, a amené KPMG à revoir ses modalités d'organisation du travail avec des ajustements concrets depuis septembre 2021 :

- système de travail hybride : alternance entre travail sur site (client ou KPMG) ou au domicile ;
- prise en charge de frais d'équipement au domicile.

Attractivité et recrutement des talents

Politiques et diligences raisonnables

KPMG recrute majoritairement des jeunes diplômés. Aussi, la communication de recrutement de KPMG met en avant des valeurs qui résonnent particulièrement auprès des jeunes :

- donner du sens à son travail ;
- être fier de son rôle ;
- avoir de l'impact sur la société ;
- apporter de la valeur à ce que l'on fait.

Un effort important a été fourni pour renforcer la présence de KPMG sur les réseaux sociaux.

L'objectif est de communiquer avec nos cibles de recrutement suivant les codes de communication qui sont les leurs.

Pour accompagner le développement des métiers Advisory, le cabinet a renforcé ses actions auprès des écoles d'ingénieurs.

Résultats et indicateurs de performance

En 2020, KPMG a accueilli 1 003 jeunes dont 304 alternants.

Malgré la crise sanitaire KPMG a poursuivi son engagement auprès des jeunes, l'intégration des stagiaires, alternants et jeunes diplômés a été adaptée au regard du contexte (processus d'intégration renforcé avec un parrain, communication plus régulière…). KPMG a renforcé son programme de recrutement des alternants au sein de tous les Métiers : le nombre d'alternants accueillis a, ainsi, été en augmentation de 8%.

En matière de communication digitale, KPMG a poursuivi sa présence sur les réseaux sociaux (Facebook, lancement d'une page Instagram avec plus de 2 600 abonnés) et démultiplication des formats vidéo (« tu le savais, toi ? », « 5 questions à… ») qui permettent de mettre en lumière une activité ou un métier en donnant la parole aux collaborateurs.

Parallèlement au développement de la communication digitale, nous avons poursuivi les sessions de recrutement « 48H Khrono » que nous avions engagées en janvier 2020. Grâce à ce format, que nous avons étendu aux métiers Advisory et Expertise Services Conseil, nous avons pu réaliser des recrutements aussi bien dans les bureaux de taille importante à moyenne mais également dans les bureaux de plus petite taille. Le format qui mixe questions/réponses, échanges avec des collaborateurs et entretiens a encore donné satisfaction et a permis de maintenir un taux d'acceptation des offres tout à fait satisfaisant dans un contexte de guerre des talents.

L'ensemble des actions en faveur du recrutement a permis d'augmenter de près de 30% le volume de candidatures.

Sur l'exercice, malgré le contexte sanitaire, KPMG a réussi à maintenir la majorité de ces actions écoles. Ainsi plus de 200 actions ont été menées (forums, jurys…) et ont mobilisé plus de 500 personnes. Nous avons digitalisé et aménagé les actions écoles (y compris les évènements sportifs) pour assurer la continuité de notre présence et de notre accompagnement auprès des étudiants.

Formation

Politiques et diligences raisonnables

Le processus formation de KPMG permet à l'ensemble des professionnels d'acquérir les connaissances et les compétences leur permettant de réaliser les missions normées et autres missions afin d'assurer des prestations de qualité.

KPMG crée et entretient pour ses collaborateurs un environnement de formation privilégié, notamment en donnant accès à tous à des informations techniques et sectorielles notamment via une plateforme E-campus.

Chaque collaborateur peut aussi accéder à ces informations via l'intranet et à des sources externes d'informations adaptées pour enrichir ses connaissances.

Le plan de formation de KPMG est annuel et comprend d'une part un cursus de formations obligatoires et d'autre part un cursus de formations spécifiques.

L'orientation du plan de formation est donnée par le Comité Exécutif. Des cursus permettent ainsi aux collaborateurs d'assumer les responsabilités de leurs fonctions dans le respect de toutes les exigences en matière de formation édictées par les instances professionnelles et les organes de supervision des métiers.

Résultats et indicateurs de performance

Le budget pour 2020/2021 s'établit à 52 992 jours/participants pour 63 509 inscriptions, en augmentation de 8% par rapport au réalisé 2019/2020.[1]

Le réalisé 2019/2020 s'établit à 49 044 jours/participants pour 107 204 inscriptions, soit un taux de réalisation de 87%.[2] [3]

L'estimé 2020/2021 s'établit à 52 893 jours/participants pour 107 180 inscriptions.[4]

1 Source : Rapport CSE Budget formation 2020/2021.

2 Source : Rapport CSE Réalisé 2019/2020. Le taux de réalisation correspond au ratio du nombre de jours de formation réalisé rapporté au nombre de jours de formation budgété.

3 Source : Rapport CSE Bilan formation 2019/2020.

4 Source : Rapport CSE Tableau de bord formation 2020/2021.

Relations sociales

Politiques et diligences raisonnables

KPMG respecte toutes ses obligations en matière sociale, notamment celles relatives aux procédures d'information, aux consultations et aux négociations avec les instances représentatives du personnel.

Les procès-verbaux des CSE et des CSSCT, les accords signés avec les partenaires sociaux sont accessibles à tous sur l'intranet du cabinet. Les accords couvrent l'intégralité de nos métiers et des catégories de personnel. Ils sont déposés dans les formes requises auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et du CPH (conseil de prud'hommes).

Résultats et indicateurs de performance

Début décembre 2019, 33 membres titulaires et autant de suppléants ont été élus au CSE national de KPMG S.A. Le cabinet est également doté d'une CSSCT nationale ainsi que de Représentants de Proximité déployés au niveau régional afin d'assurer un dialogue social local.

En 2020 la direction du cabinet et les représentants des organisations syndicales ont signé deux accords :

- un accord de gestion crise pour aménager l'organisation du travail et mettre en place l'activité partielle, dans le cadre de la crise sanitaire ;
- un nouvel accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le précédent étant arrivé à échéance.

Discriminations

Politiques et diligences raisonnables

KPMG s'est engagé dans une démarche « Handi-citoyenne » en créant en 2009 une « Mission HandiKap » ayant pour ambition de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de KPMG et d'intégrer les personnes en situation de handicap.

La signature du 1er accord handicap a eu lieu le 30 mars 2021 avec des engagements pérennes axés sur 3 plans d'actions principaux : un plan d'embauche, un plan de maintien dans l'emploi et un plan de formation.

Des axes d'actions prioritaires concernent également la collaboration avec toutes les entreprises du secteur protégé.

En interne, les salariés en situation de handicap bénéficient de mesures et d'aides complémentaires (par exemple, 3 jours de congés supplémentaires pour gérer leurs démarches administratives ou médicales ; des chèques CESU (Chèque Emploi Service Universel) ; aménagement de poste et du rythme de travail). Les familles des salariés bénéficient également de mesures d'accompagnement (enfant ou conjoint en situation de handicap).

Enfin, le volet communication prend toute son ampleur avec des actions dédiées tout au long de l'année, en particulier dans le cadre de la SEEPH (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées).

En juillet 2020, KPMG a participé à un grand évènement collaboratif digital contre le racisme qui a mobilisé l'ensemble des entités du réseau KPMG au niveau mondial.

En complément, le référentiel de compétences comportementales de KPMG « Everyone is a Leader » a été actualisé en 2021, et la dimension « Favorise l'inclusion » a été renommée « Favorise l'égalité ».

Résultats et indicateurs de performance

Le nombre de travailleurs en situation de handicap, tel que comptabilisé dans le bilan social, était de 145 en 2020.

Au 18 octobre 2021, 157 salariés en situation de handicap ont été comptabilisés.

Depuis la signature de l'accord :

- 8 nouvelles demandes de RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) sont en cours, dont 2 déjà obtenues ;
- 15 nouvelles intégrations ont été comptabilisées.

Le nombre de personnes de nationalité étrangère présentes dans les effectifs au 31 décembre 2020 était de 745.

Diversité

Politiques et diligences raisonnables

KPMG S.A. a signé le 26 novembre 2018, avec l'ensemble des organisations syndicales du cabinet, un nouvel accord sur l'égalité professionnelle, le précédent accord triennal étant arrivé à échéance.

Il augmente le nombre de jours, avec maintien de la rémunération, accordés pour les enfants malades de moins de 16 ans, à savoir 2 jours par enfant dans la limite de 4 jours par exercice social.

Le partenariat signé avec le réseau Babilou permet d'accueillir chaque année 115 bébés, jusqu'à l'entrée en maternelle.

Ce partenariat prévoit aussi un dispositif de garde d'enfants d'urgence en complément du dispositif permanent de crèches.

Depuis juillet 2021, le cabinet prend également en charge à 100% le congé paternité allongé.

Résultats et indicateurs de performance

Dans ce domaine, le plan d'action défini ci-avant a permis d'atteindre les principaux résultats chiffrés suivants fin septembre 2021 :

- la répartition hommes/femmes de l'effectif total à la fin de l'exercice est de 44% d'hommes et 56% de femmes, soit une large majorité de femmes ;
- la place des femmes dans le management continue de progresser. Les femmes représentaient 39,2% du « management group » (soit + 1,7 point par rapport à la même période en 2020) et 21% des associés (soit + 0,8 point par rapport à la même période en 2020) ;
- 339 salariés ont utilisé le dispositif de jours pour enfant malade en 2020 ;
- conformément à la loi, KPMG publie annuellement son index d'égalité hommes/femmes : pour 2020 et 2021, le score obtenu est de 86 sur 100 (à comparer au score de 81 obtenu en 2019).

En février 2019, KPMG S.A. est devenue signataire de la Charte ONU Femmes, s'engageant ainsi à respecter les 7 grands principes de la charte, dans le but de renforcer la place des femmes dans le cabinet.

KPMG communique régulièrement via différents canaux pour sensibiliser ses collaboratrices et collaborateurs au sujet de l'inclusion et de la diversité, et pour les tenir informé(e)s des dernières actualités du cabinet (portail intranet dédié, newsletter trimestrielle…).

RISQUES SOCIÉTAUX

Impact socio-économique local

Politiques et diligences raisonnables

Le Comex de KPMG a décidé de renouveler le programme pluriannuel de la Fondation d'entreprise KPMG France pour 5 ans (2017-2022).

La dotation annuelle allouée par KPMG à la Fondation a été augmentée, passant ainsi de 450 000 € par an à 500 000 € par an, soit un montant total de 2 500 000 € échelonné sur les 5 ans du programme.

Chaque collaborateur KPMG, depuis la signature du manifeste de l'Alliance pour le mécénat de compétences en janvier 2021, a la possibilité de réaliser 6 jours de mobilisation sur les actions Fondation.

La raison d'être de la Fondation pour 2017-2022 est de contribuer activement et collectivement au progrès social et à la transition écologique. Pour ce faire, elle appelle à la mobilisation et à l'investissement des collaborateurs de KPMG. Chaque année, près de 1 000 volontaires KPMG, à travers la France, s'engagent dans l'un des trois programmes proposés, que sont l'inclusion active, l'entrepreneuriat inclusif et l'environnement.

1

LE PÔLE INCLUSION ACTIVE permet à chaque individu, quels que soient son sexe, sa formation, son niveau social et ses difficultés de participer pleinement à la société et d'exercer un emploi.

Il se découpe en deux programmes : Lycées de la Réussite et l'Egalité des chances.

Lycées de la Réussite s'adresse aux jeunes issus des filières professionnelles localisées dans les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville. Deux actions sont proposées :

- l'insertion professionnelle des jeunes des lycées partenaires et de la Cravate Solidaire avec plusieurs ateliers pédagogiques permettant des rencontres et des échanges entre les collaborateurs, Volontaires KPMG et les jeunes sur le fonctionnement de l'entreprise, ses codes, l'orientation, journées découvertes, rencontres métiers... ;
- l'insertion sociale et l'inclusion culturelle grâce à des partenariats avec des institutions culturelles telles que la Philharmonie de Paris ou le Théâtre du Châtelet, qui favorisent le développement des compétences personnelles et de l'estime de soi par la pratique artistique (prise de parole en public, travail d'équipe…).

Chaque année, 37 lycées sont partenaires soit plus de 75 classes de bac pro et BTS et plus de 1 000 jeunes accompagnés par plus de 300 Volontaires KPMG.

L'Egalité des chances a pour vocation de lutter contre les inégalités face à l'accès à l'emploi. La Fondation a décidé de soutenir quatre associations partenaires :

- Article 1 qui propose le parrainage de jeunes étudiants issus de milieux modestes ;
- Mozaïk RH qui offre un cursus d'accompagnement aux jeunes diplômés sans emploi issus des QPV (Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville) ;
- l'Ecole de la 2e Chance qui accueille de jeunes décrocheurs scolaires pour les aider à reprendre un projet professionnel ;
- Rêv'Elles qui accompagne les jeunes filles de 14 à 20 ans dans le développement de l'estime de soi et de la confiance en soi pour leur permettre de réussir leurs projets ;
- Talent Spring est un programme center codéveloppé avec KPMG, permettant à des étudiants, dont le parcours académique a été freiné par des problématiques économiques ou de santé, de prétendre au programme grande école de l'ESCP Business School, sur la base de leurs soft skills et de leur potentiel.

L'objectif de ces partenariats est de créer une passerelle entre le monde de l'entreprise et les publics accompagnés pour favoriser la réussite professionnelle via l'engagement de centaines de Volontaires KPMG.

2

LE PÔLE ENTREPRENEURIAT INCLUSIF accompagne les acteurs qui souhaitent trouver une réponse économique aux besoins sociaux et environnementaux.

En collaboration avec onze associations (Entrepreneurs dans la Ville, TicketForChange, TimeToStart, Adive, la Ruche, Singa…), la Fondation soutient quatre cibles prioritaires : les femmes, les entrepreneurs sociaux, les entrepreneurs dans les quartiers et les réfugiés statutaires.

Elle favorise des rencontres entre les collaborateurs KPMG et des porteurs de projets accompagnés par ses partenaires associatifs.

A travers plusieurs activités de formats diversifiés (formation, speed consulting, tutorat, prix…), elle encourage les collaborateurs du cabinet à découvrir des projets innovants et à impact. Les entrepreneurs peuvent ainsi profiter d'avis d'experts sur leur projet.

Chaque année, 300 entrepreneurs bénéficient de l'accompagnement d'un peu plus de 200 collaborateurs.

3

LE PÔLE ENVIRONNEMENT a pour objectif d'accompagner les acteurs du changement qui veulent renouveler les façons de consommer, de produire, de travailler et de vivre ensemble pour être plus respectueux de l'environnement.

Il œuvre pour réduire et compenser les externalités négatives de KPMG tout en sensibilisant et mobilisant les collaborateurs auprès des associations et fondations. Son ambition est d'adresser les cinq objectifs de développement durable (ODD) suivants : 7, 12, 13, 14 et 15.

Pour répondre à ces ODD, la Fondation s'est fixée comme objectifs de :

- sensibiliser nos collaborateurs à la protection de l'environnement ;
- réduire les externalités négatives de KPMG ;
- compenser les externalités ne pouvant être réduites ;
- agir aux côtés des associations et fondations actrices du changement.

Pour ce faire quatre thématiques principales sont abordées : les déchets, l'alimentation, l'économie circulaire et la biodiversité/le climat.

Depuis son lancement en 2017, quelques actions concrètes ont vu le jour :

- installation d'une signalisation pour tri sélectif sur les poubelles mises à disposition dans les cafétérias à chaque étage de la tour EQHO, afin de faciliter la compréhension des gestes de tri ;
- suppression progressive du plastique à usage unique sur l'ensemble des bureaux KPMG : disparition de 1,5 millions de gobelets jetables au sein de la tour EQHO soit l'équivalent de 110 allers-retours Paris-Londres ; moins 8 728 kg de déchets soit évitement de 21 952 kg de CO_2 produits ;
- 15 000 ecocups Fondation distribués dans tous les bureaux ;
- promotion de la réduction et compensation à hauteur de 40% puis de 100% des impressions papiers de KPMG, soit au total 7 800 arbres plantés pour compenser 40% des 81 millions d'impressions de KPMG France sur la première année et 100% des 61 millions d'impressions sur la deuxième année, cela grâce au challenge « Feuilles pour Arbre » ;
- organisation d'une session de brainstorming en ligne afin de donner la parole aux collaborateurs KPMG pour trouver les solutions « green » de demain destinées à transformer le cabinet vers plus d'écoresponsabilité.

Les collaborateurs peuvent se mobiliser tout au long de l'année au profit d'associations partenaires de la Fondation. Deux types d'actions principales sont proposés :

- Actions courtes (Café green, webinars, ateliers de sensibilisation, Fresque du Climat) : ces ateliers permettent de discuter, d'échanger et de sensibiliser sur des sujets liés aux quatre thématiques adressées par le pôle en partenariat avec différents partenaires (Orée, Veni Verdi, Pik Pik Environnement) ;
- Green action : des demi-journées de mobilisation au sein d'une association partenaire telle que Pik Pik environnement ou la Cravate solidaire.

En plus de ces trois pôles (Inclusion Active, Entrepreneuriat Inclusif et Environnement), les collaborateurs peuvent se mobiliser sur le programme ChangeMaker - Mécénat de compétences afin de permettre aux associations de bénéficier des compétences professionnelles d'un salarié qui interviendra durant son temps de travail dans le cadre d'une mission en mécénat de compétences.

Au cours de la période 2020–2021, le programme ChangeMaker a permis l'accompagnement de 6 structures par 17 volontaires, cela pour un total de plus 1 500 heures de mécénat de compétences[1].

Résultats et indicateurs de performance

Sur le pôle Inclusion Active, en 2020-2021, 386 volontaires se sont mobilisés sur 695 mobilisations représentant environ 1 456 heures.

Sur le pôle Entrepreneuriat Inclusif, 146 collaborateurs se sont mobilisés sur 273 mobilisations pour un total de 925 heures.

Sur le pôle Environnement, 429 volontaires ont agi en faveur de la transition écologique sur un total de 807 mobilisations représentant 1 006 heures.

1 Sur l'exercice précédent 6 500 heures ont été dédiées au mécénat de compétences, ce différentiel s'explique en raison des périodes de confinement.

Qualité des produits / services et relation clients

Politiques et diligences raisonnables

Les politiques et procédures d'acceptation et de maintien de clients et de missions sont primordiales pour fournir des services professionnels de haute qualité et pour préserver la réputation de KPMG et consolider son image.

Ceci est rendu possible grâce à une application stricte des normes professionnelles et des normes de KPMG International en matière de qualité et d'indépendance.

Le Département Qualité y concourt directement en veillant notamment au pilotage et à la maîtrise d'exécution des plans d'actions par les Associés.

Sous-traitance et fournisseurs

Politiques et diligences raisonnables

La politique achat contient un paragraphe dédié aux engagements de KPMG en matière d'achats responsables. Cette politique doit être appliquée et respectée par toute personne étant amenée à solliciter un fournisseur.

Les aspects RSE sont pris en compte à chaque étape du processus achats :

Consultation du marché

Le règlement de consultation standard comporte des clauses dédiées aux aspects de fraude et corruption, indépendance du cabinet, obligation de respect de la règlementation sociale et fiscale, du travail illégal et de la RSE par les fournisseurs consultés.

Pour les appels d'offres significatifs pilotés par la Direction des Achats chaque prestataire complète une « Fiche information fournisseurs » destinée à recueillir les informations essentielles des fournisseurs actuels et prospects, laquelle comporte une partie dédiée à la RSE scindée en trois volets : social, environnemental et « achats responsables du fournisseur ».

Le critère RSE est ainsi pris en considération lors du choix d'un fournisseur à l'issue d'un appel d'offres après revue et analyse par la Direction des Achats.

Réponses des soumissionnaires

KPMG demande aux soumissionnaires de lui fournir les certificats ou justificatifs de leur démarche RSE.

Analyse et choix

KPMG retient un critère de sélection pondéré (dans des proportions qui peuvent varier d'un appel d'offres à l'autre) lié à la démarche RSE des fournisseurs.

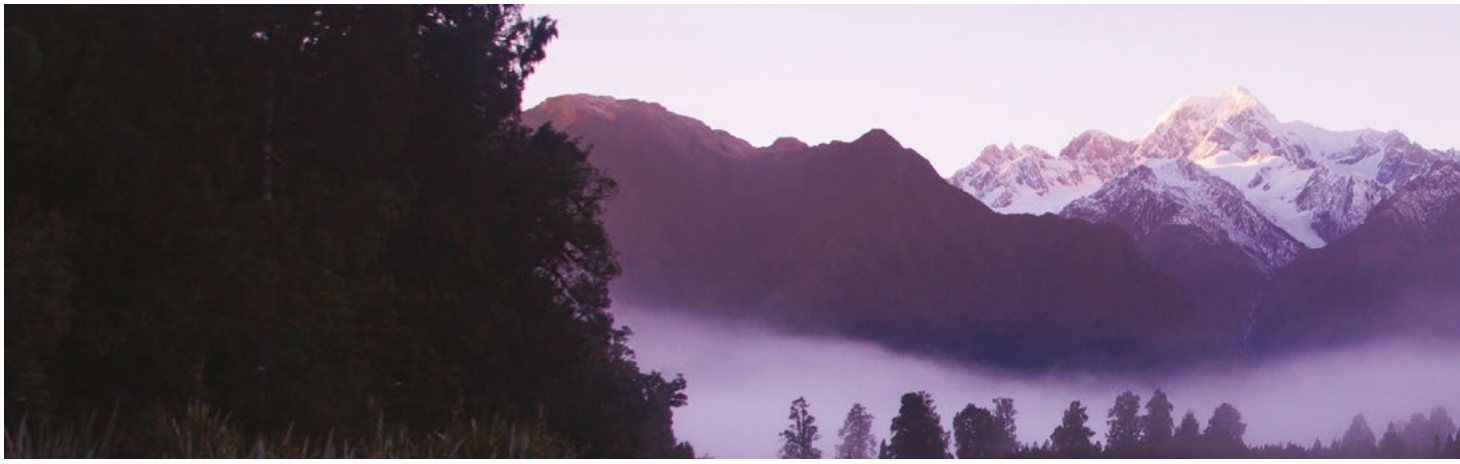
Dans le cadre de la mise en place de référencement fournisseurs, nous favorisons la collaboration avec les EA (Entreprises Adaptées) / ESAT (Etablissement de Service et d'Aide par le Travail) dès que cela est possible. Le cas échéant, nous privilégions les relations tripartites avec des fournisseurs qui font intervenir des EA/ESAT en sous-traitance. Les achats collaborent étroitement avec la Mission Handicap et Fondation KPMG sur une approche Achats Responsables.

La Direction Achats est membre permanent du comité de pilotage Mission HandiKap et contribue au déploiement de l'accord handicap du cabinet sur le volet du développement de son activité auprès du secteur protégé.

Contractualisation

Nos Conditions Générales d'Achat contiennent également les dispositions relatives au respect des droits du travail et de l'environnement (« développement durable », « fraude et corruption », « environnement »).

Enfin, les fournisseurs doivent nous déclarer tout sous-traitant intervenant dans le cadre des missions pour lesquelles nous contractualisons et s'engagent à faire respecter ces mêmes règles à ces derniers.



RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Management environnemental

sites ou produits ou services

Politiques et diligences raisonnables

Le site intranet de KPMG propose plusieurs pages dédiées à la sensibilisation des salariés en matière de protection de l'environnement.

Les informations concernent les questions les plus pertinentes au regard de l'activité de la plupart des collaborateurs, notamment au sujet des déplacements professionnels, de la sobriété numérique, etc. Une formation et une vidéo, publiées en 2018, sont également proposées afin de sensibiliser les collaborateurs aux écogestes, au bureau et ailleurs, et ont été suivies en 2021 par une formation pour « devenir un éco-collaborateur en 20 minutes ».

Depuis leur installation dans la Tour EQHO, les salariés de KPMG de La Défense ont accès à un affichage des impacts environnementaux de la Tour EQHO (économie de déchets produits, économie d'énergie). Ces affiches sont placées au rez-de-chaussée et permettent d'impliquer les salariés dans cette démarche collective.

Un système de tri et de sur-tri (afin d'assurer un tri sélectif optimal) a été mis en place dans la tour EQHO et la tour EUROPLAZA (papier et carton, plastique et métal).

Résultats et indicateurs de performance

Les déplacements professionnels ont représenté, sur la période du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021, 3 698 teqCO_2[1].

Les bâtiments EQHO et EUROPLAZA sont labellisés BREEAM Exploitation (BREEAM - BRE Environmental Assessment Method - est la méthode d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments développée en 1990 par le Building Research Establishment).

1 Sur la précédente déclaration, les déplacements professionnels s'élevaient à 11 336 teqCO_2 pour la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020, la différence de données s'explique en raison de la suspension des déplacements réalisés lors de la période COVID (2 343 si on exclut l'hôtellerie et la restauration).

Changement climatique

Politiques et diligences raisonnables

A travers le Global Green Initiative, KPMG s'engage à lutter contre le changement climatique en se concentrant sur trois axes majeurs :

- le suivi, la réduction et le reporting des émissions mondiales de gaz à effet de serre de KPMG (dues notamment aux consommations d'énergie et aux déplacements professionnels) ;
- le soutien des projets environnementaux au sein des communautés dans lesquelles KPMG est impliqué ;
- travailler avec ses partenaires, employés, fournisseurs et clients afin de les aider à réduire leur impact sur le changement climatique.

Aux actions prioritaires de réduction de la consommation énergétique de KPMG s'ajoutent les actions sur les déplacements professionnels qui constituent l'une des principales sources d'émission de gaz à effet de serre. Par exemple des salles de visioconférence sont progressivement installées dans les différentes implantations de KPMG en France et à travers le monde, ce qui participe à la réduction des déplacements. Également, KPMG s'engage pour réduire sa production de déchets, notamment via la suppression des gobelets en plastique à usage unique de la Tour EQHO et également en régions avec la distribution d'écocups réutilisables.

Afin de répondre aux exigences de l'article 75 de la Loi Grenelle II, KPMG comptabilise et reporte aux autorités compétentes le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) de son activité en France depuis 2012.

Depuis novembre 2020, KPMG International s'est engagé à atteindre la neutralité carbone d'ici 2030. Cette annonce concerne l'ensemble des entités du réseau KPMG, y compris KPMG en France. Les progrès et les réductions seront monitorés par le Carbon Disclosure Project. L'atteinte de cet objectif se fait en s'appuyant sur 3 leviers d'actions :

- passage à 100 % d'électricité renouvelable, ce qui est le cas depuis mars 2021 ;
- réduction d'au moins 50% des émissions de CO2 grâce au suivi du 1,5°C Science Based Target ;
- compensation des émissions résiduelles.

Résultats et indicateurs de performance

Pour l'exercice 2020/2021, les émissions de gaz à effet de serre de KPMG s'élèvent à 67 774 teqCO_2 contre 15 669 teqCO_2 pour l'exercice 2019/2020.[1]

1 Les postes d'émissions de gaz à effet de serre de KPMG pris en compte sont :

- Scope 1 : la consommation de gaz naturel couverte par le contrat cadre et la consommation de carburant pour les véhicules de fonction ;
- Scope 2 : la consommation d'électricité couverte par le contrat cadre et les consommations d'eau glacée et d'eau chaude de la tour EQHO ;
- Scope 3 : les déplacements professionnels en voiture de location, voitures personnelles des collaborateurs, train et avion, l'hôtellerie et la restauration, les déchets, le matériel informatique, les datas centers, les achats de biens et de services, l'immobilier et les déplacements domicile-bureau ;
- L'augmentation significative des émissions constatée s'explique par l'intégration de nombreux nouveaux secteurs comptabilisés permettant au cabinet de mieux comprendre l'ensemble de ses émissions pour agir sur un plan de réduction efficace et efficient et notamment les achats de biens et services, les déplacements domicile/travail des employés (estimés) et les immeubles. Sans ces nouveaux secteurs, les émissions de gaz à effet de serre s'élèvent à 13 165 teqCO2 pour l'exercice 2020/2021.

Efficacité énergétique et énergies renouvelables

Politiques et diligences raisonnables

Des audits énergétiques sont réalisés sur les bâtiments les plus énergivores à l'échelle de la France.

La Tour EQHO, représentant plus d'un tiers des effectifs de KPMG en France, a bénéficié d'une remise à neuf totale, lui faisant accéder aux meilleurs standards d'efficacité énergétique et environnementale.

Par ailleurs, le service ITS de KPMG, en charge de la gestion des services informatiques, a déployé une politique visant la réduction de 50% de la consommation énergétique de ses Data Centers.

Ainsi, au cours de l'exercice 2020, KPMG a remplacé ses infrastructure HCI (Hyper- Converged Infrastructure) et ses équipements de cœur de réseau par des Data Centers qui ont permis de réduire l'empreinte au sol (superficie) et la consommation électrique de KPMG.

KPMG a saisi l'opportunité liée au renouvellement de ses contrats d'électricité et gaz pour souscrire à de l'énergie 100% renouvelable à compter du 1er mars 2021 sur tous ses sites entrant dans le périmètre en gestion directe auprès des fournisseurs d'énergies.

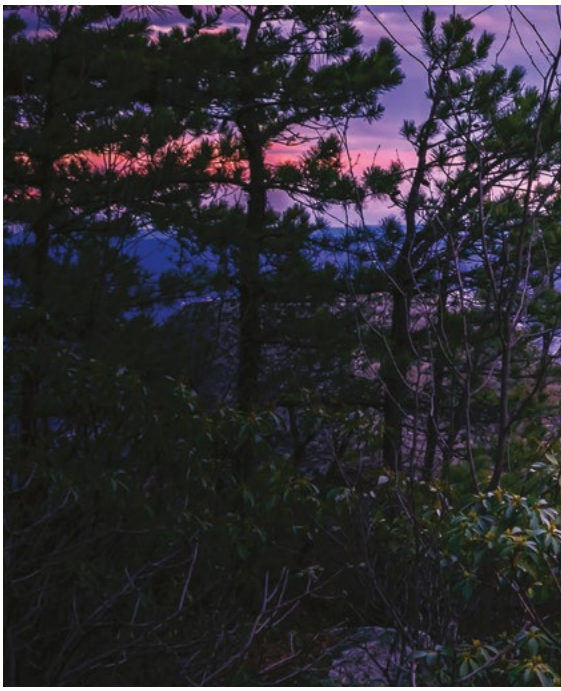
Résultats et indicateurs de performance

Pour l'exercice 2020/2021, la consommation d'énergie des bâtiments de KPMG représente 15 251 MWh contre 14 572 MWh pour l'exercice 2019/2020.

KPMG a réduit sa consommation électrique de 50 kVA à 37,5 kVA sur le site de Roissy et de 31 kVA à 26 kVA sur le site de Saint-Denis au cours du premier semestre 2020.

L'objectif est également de réduire la superficie des salles d'environ 25% à Roissy et 50% à Saint-Denis d'ici la fin du mois d'octobre 2020.

Ces consommations d'énergie comprennent l'électricité et le gaz naturel du contrat cadre et également les réseaux d'eau chaude et d'eau froide des tours EQHO et EUROPLAZA.



La lutte contre le gaspillage alimentaire

Politiques et diligences raisonnables

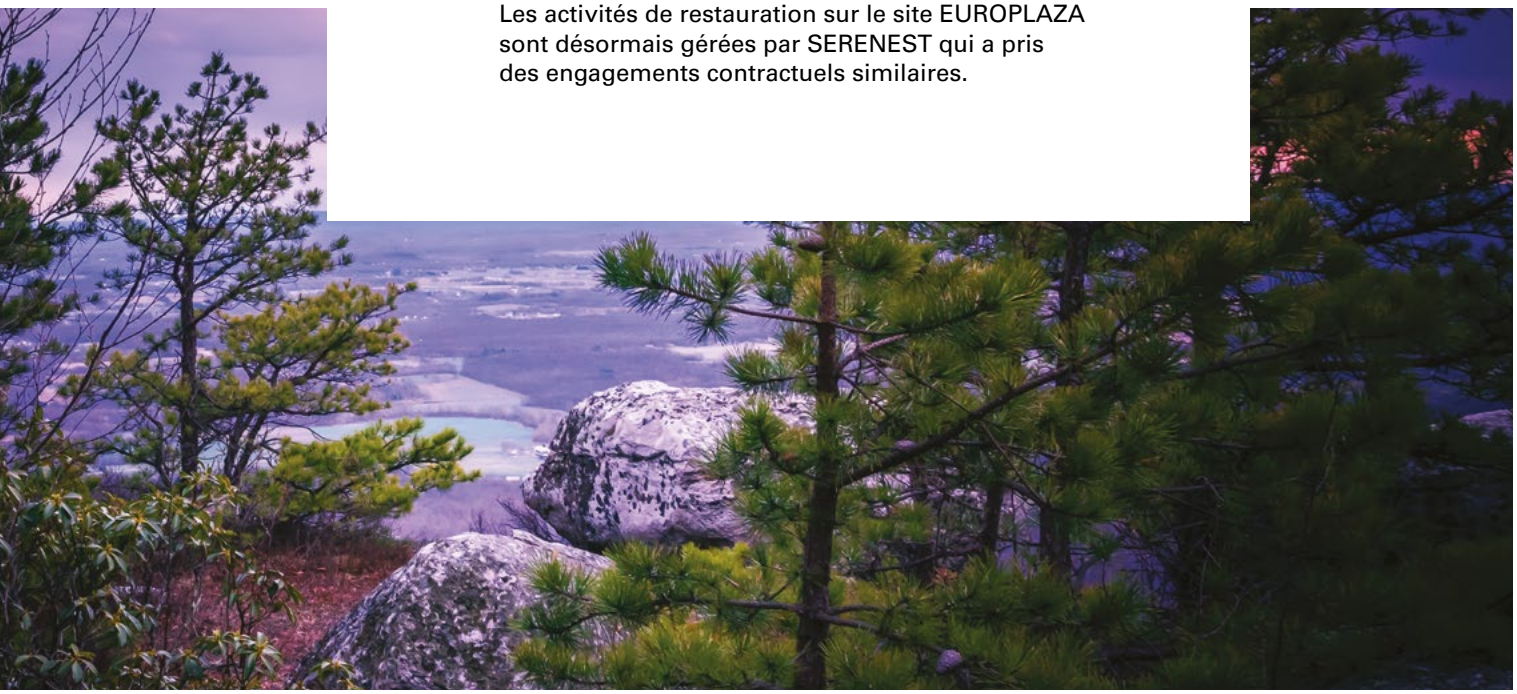
KPMG n'a pas d'impact direct sur la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Le prestataire Sodexo (Tour EQHO) a établi sa politique d'entreprise autour des ODD fixés par les Nations Unies. La réduction du gaspillage alimentaire fait à ce titre partie des objectifs considérés par Sodexo.

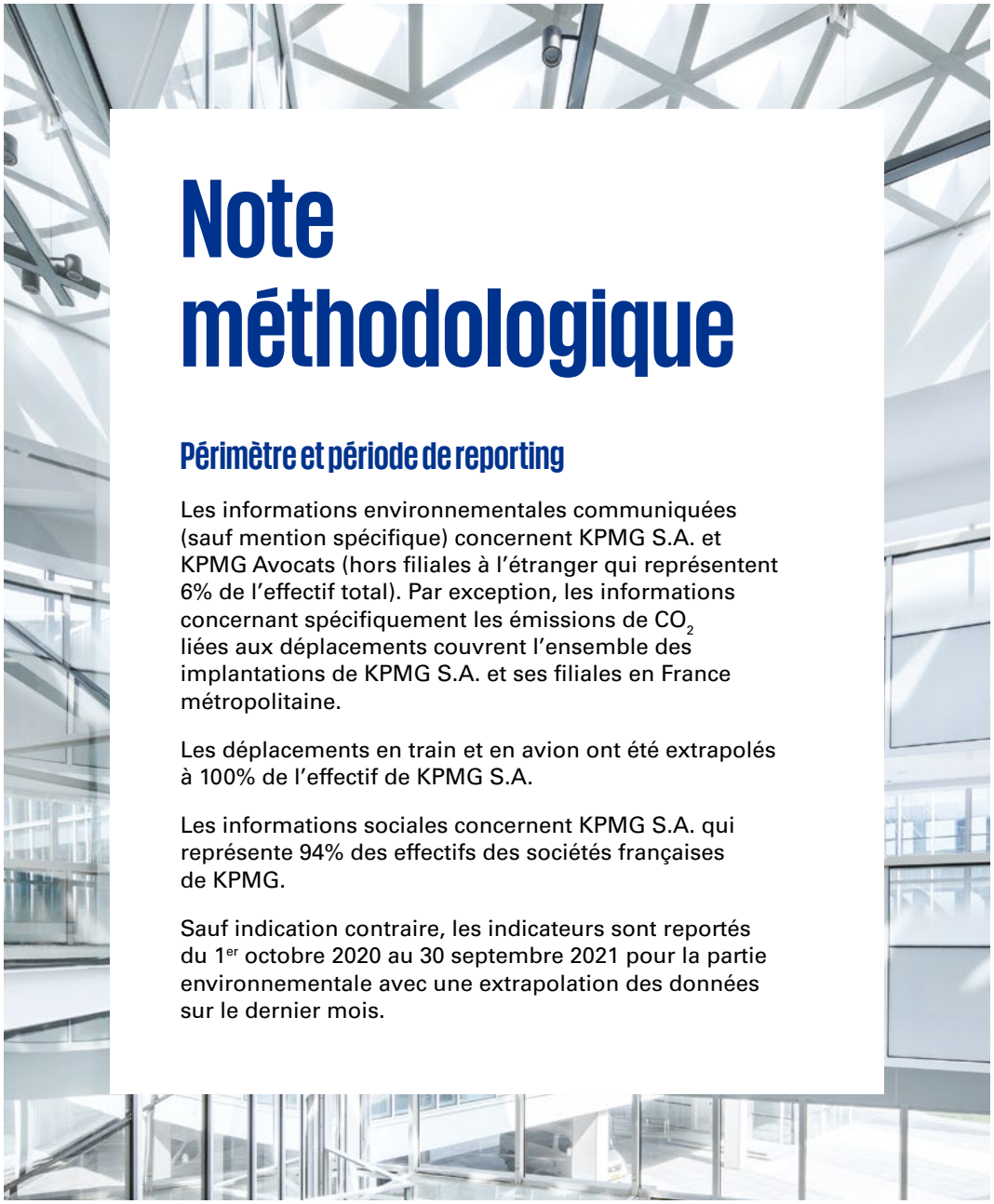
Dans le cadre de sa stratégie Better Tomorrow Plan, Sodexo a mis en place un programme mondial baptisé WasteWatch (Halte au gaspillage) qui s'inscrit dans le cadre légal imposant à tous les restaurateurs de lutter contre le gaspillage alimentaire.

Sodexo s'est par ailleurs engagée contractuellement, dans le cadre de ses activités de restauration à la Tour EQHO, à réduire la quantité de déchets alimentaires (en lien avec la fabrication des plats et par assiette consommée - quantité de déchets limitée à 5%).

Les activités de restauration sur le site EUROPLAZA sont désormais gérées par SERENEST qui a pris des engagements contractuels similaires.



Annexes



Note méthodologique

Périmètre et période de reporting

Les informations environnementales communiquées (sauf mention spécifique) concernent KPMG S.A. et KPMG Avocats (hors filiales à l'étranger qui représentent 6% de l'effectif total). Par exception, les informations concernant spécifiquement les émissions de CO_2 liées aux déplacements couvrent l'ensemble des implantations de KPMG S.A. et ses filiales en France métropolitaine.

Les déplacements en train et en avion ont été extrapolés à 100% de l'effectif de KPMG S.A.

Les informations sociales concernent KPMG S.A. qui représente 94% des effectifs des sociétés françaises de KPMG.

Sauf indication contraire, les indicateurs sont reportés du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021 pour la partie environnementale avec une extrapolation des données sur le dernier mois.

Liste des sociétés incluses

Dénomination sociale	Adresse
KPMG ASSOCIES	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG S.A.	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG Expertise et conseil	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG CORPORATE FINANCE	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG CORPORATE FINANCE REAL ESTATE	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG FIDUCIAIRE DE FRANCE	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AVOCATS	Tour Europlaza, 20 avenue André Prothin 92400 PARIS LA DEFENSE
SALUSTRO REYDEL	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
SCI KPMG E3	Metz Technopole, 2 rue Pierre Simon de Laplace 57078 METZ
VERGNIAUD	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT FS 1	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT ID	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT IS	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT NORD	36 rue Eugène Jacquet - 59705 MARCQ EN BAROEUL Cedex
KPMG AUDIT RHONE ALPES AUVERGNE	51 rue Saint Cyr 69338 LYON Cedex 09
KPMG AUDIT SUD EST	480 avenue du Prado 13269 MARSEILLE Cedex 08
KPMG AUDIT EST	9 avenue de l'Europe 67300 SCHILTIGHEIM
KPMG AUDIT OUEST	7 boulevard Albert Einstein 44311 NANTES Cedex 03
KPMG AUDIT PARIS ET CENTRE	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT SUD OUEST	224 rue Carmin ZAC de la Grande Borde 31676 LABEGE
GROUPE ENEIS	2 boulevard Saint Martin – 75010 PARIS
ATFORD CONSULTING	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
MICROECONOMIE APPLIQUEE	2 square de l'Opéra – Louis Jouvet 75009 PARIS
CAREWAN	36 rue de Liège – 75008 PARIS
KPMG DIGITAL SERVICES	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX

KPMG S.A.
Tour EQHO
2 avenue Gambetta
92066 Paris La Défense Cedex
France
Tél. : +33 (0)1 55 68 86 66

kpmg.fr

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG S.A. est le membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). KPMG International et ses entités liées ne proposent pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2022 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG. Imprimé en France. Conception - Réalisation : Direction de la Communication - OLIVER - Mai 2022.

Crédits photos : Unsplash, iStock, DR.

kpmg.fr