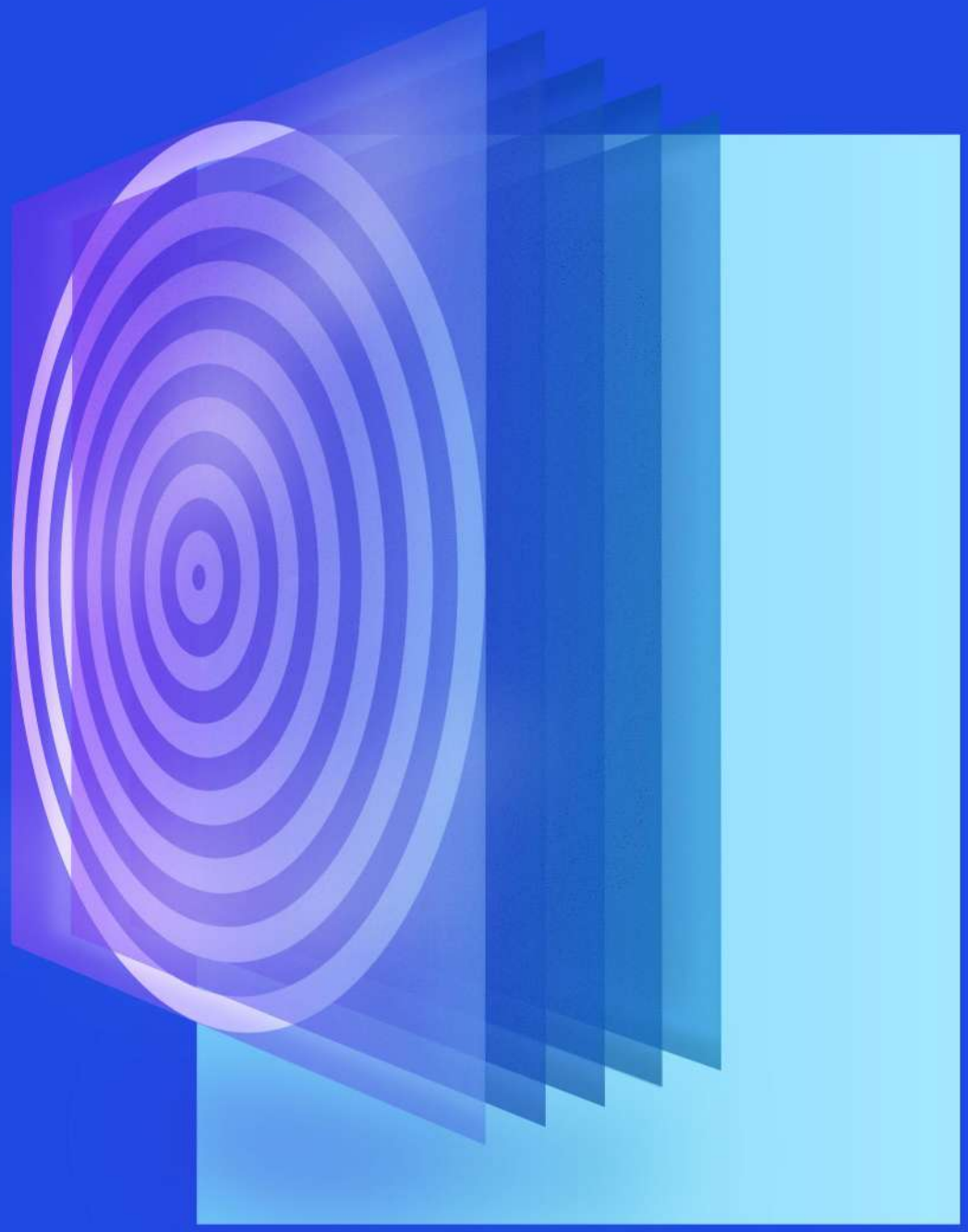
KPMG

Rapport de durabilité 2022

Agir pour une nouvelle prospérité plus positive, durable et responsable



SOMMAIRE

KPMG EN SYNTHÈSE **3**

COMPRENDRE LES ENJEUX D'UNE ÉCONOMIE EN MUTATION **6**

STRATÉGIE, MODÈLE D'AFFAIRES ET GOUVERNANCE **10**
Les priorités stratégiques de KPMG 12
Stratégie « Ensemble 2025 » 13
Notre modèle d'affaires 14
KPMG, partenaire de confiance des entreprises de toute taille 15
La puissance du modèle multidisciplinaire 16
Les instances de gouvernance 21

STRATÉGIE ESG **24**
Cartographie des parties prenantes 26
Matrice de matérialité 27
Piliers de la démarche ESG 28

NOS ENGAGEMENTS, POLITIQUES ET ACTIONS ESG **29**
Agir pour une société de confiance 30
Développer tous les potentiels de notre capital humain 44
Accompagner nos clients vers une performance durable 64
Préserver l'environnement 69

ANNEXE **79**

Note

Ce document concerne KPMG Associés et l'ensemble de ses filiales françaises ainsi que la fondation d'entreprise et l'association KPMG Academy.

KPMG en synthèse

Fondé en 1922, KPMG réunit les activités d'Audit, de Conseil, de Droit et Fiscalité et d'Expertise comptable. Depuis 100 ans, le cabinet accompagne le développement et la transformation durable des entreprises.

KPMG en France

200
bureaux

11 350
collaborateurs

Chiffre d'affaires
1,4 Md €

+ 7%
de croissance

KPMG en France est membre du réseau KPMG International, implanté dans 143 pays

Chiffre d'affaires du Global
34,6 Mds $

+ 14%
de croissance

Amériques	Europe Moyen-Orient Afrique	Asie Pacifique
67 000	142 000	56 000
CA 13,7 Mds $	CA 14,6 Mds $	CA 6,3 Mds $

KPMG International réunit 265 000 collaborateurs dans le monde, unis par une communauté de valeurs guidant leurs actions et leurs comportements :

Intégrité
Nous faisons ce qui est juste.

Excellence
Nous ne cessons jamais d'apprendre et de nous améliorer.

Courage
Nous pensons et agissons avec audace.

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

For better
Nos décisions d'aujourd'hui engagent nos actes de demain.

Expression concrète des valeurs qui animent le cabinet, KPMG en France est devenu, en mai 2022, **Société à Mission** traduisant ainsi notre engagement au quotidien d'être un partenaire de confiance pour nos parties prenantes dans un monde en profonde mutation.

100 ans de mission pour inspirer le futur de l'économie

1870 – Création par William Barclay Peat du cabinet d'expertise comptable éponyme en Grande-Bretagne

1922 – Création de la société anonyme Fiduciaire de France à Grenoble

1979 – Fiduciaire de France est membre fondateur pour la France d'un nouveau réseau international d'audit et de conseil : KMG

1986 – Fusion entre KMG et Peat Marwick international pour constituer le réseau KPMG

2005 – Rapprochement de KPMG et du cabinet d'audit et d'expertise comptable français Salustro Reydel

2007 – Création de la Fondation KPMG

2019 – Création de KPMG Avocats

2020 – Lancement de KPMG Pulse

2022 – Vote du statut d'entreprise à mission

11 mai

Comprendre les enjeux d'une économie en mutation

Acteur ancré par nature au cœur des enjeux de durabilité et de prospérité des entreprises, KPMG fait l'expérience à leurs côtés des transformations qui remettent en question des modèles de croissance historiques. Comprendre les forces à l'œuvre marque une étape fondamentale pour notre propre évolution. Savoir s'y adapter sera la condition de notre durabilité en tant qu'entreprise.

De nouveaux risques et de nouvelles opportunités

Des tensions sociales et énergétiques aux bouleversements climatiques et géopolitiques, notre époque révèle un monde « friable » et interdépendant. Ce nouvel ordre du monde, parfaitement illustré par la pandémie en 2020 et ses conséquences, remet en partie en cause les transferts de la mondialisation. Si ce momentum peut être justement perçu comme une menace, correctement adressé il porte en son sein l'opportunité unique pour les entreprises de repenser des modèles économiques parfois à bout de souffle.

Pour faire face à ces transformations, les entreprises disposent en effet de puissants leviers d'actions : capacité financière, aptitude à mobiliser les clients et les collaborateurs, recours à des technologies innovantes, ou encore nouvelles façons de concevoir et de distribuer leurs produits et services. C'est en effet aux entreprises qu'il revient de créer et déployer les solutions qui permettront de régénérer les écosystèmes, de mieux produire et consommer et d'assurer une prospérité durable. Surtout, il est de leur devoir d'être elles-mêmes moteurs de ce changement et d'agir en acteurs responsables en décarbonant leurs modèles, en protégeant les ressources naturelles et en participant à la construction d'une société plus équitable.

La vision des dirigeants

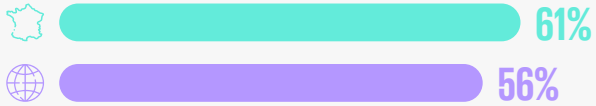
Malgré les incertitudes liées à ces risques, plus de 80% des dirigeants internationaux interrogés restent confiants sur les perspectives d'évolution de leur entreprise et l'accroissement de leurs effectifs selon l'étude annuelle CEO Outlook 2022 conduite par KPMG. Ils restent par ailleurs majoritairement convaincus que la raison d'être de leur entreprise a un impact important sur l'engagement de leurs équipes ainsi que sur leur proposition de valeur, et identifient donc la bonne gestion des enjeux ESG, d'éthique et de réputation comme un chantier prioritaire.

Pleinement conscient des enjeux, KPMG travaille activement à une meilleure compréhension des dynamiques à l'œuvre, avec un double objectif : être en mesure de soutenir nos clients et parties prenantes au rythme de l'évolution de leurs attentes, et prendre nous-mêmes en tant qu'entreprise le chemin vers un modèle plus responsable et générateur d'impacts positifs.

ESG, réputation et éthique : des enjeux identifiés comme prioritaires

Réputation, éthique, exemplarité, au premier rang des défis

Dirigeants prêts à prendre publiquement la parole sur une question controversée politiquement ou socialement pour faire preuve d'intégrité personnelle.



La question climatique : une urgence pour les dirigeants

Les technologies émergentes et les questions environnementales sont :

2e préoccupation la plus importante pour les dirigeants français, juste derrière la lassitude face à la pandémie

4e préoccupation pour les dirigeants internationaux

Une économie des transferts positifs pour repenser la création de valeur

En 2022, KPMG Innovation Lab a exploré les nouveaux défis de l'entreprise dans une ère marquée par les crises, où menaces et résiliences font émerger de nouveaux usages vers de nouvelles formes de valeur. Cette recherche stratégique a été menée en co-construction avec plus de soixante experts et parties prenantes externes et internes. Ensemble, ils ont identifié des dynamiques de changement sous l'angle d'une « économie des transferts positifs », préfigurations d'un futur souhaitable et durable. Cette exploration transcrite dans un book des tendances 2023 a mis en lumière six nouveaux paradigmes qui refondent les matrices de la création de valeur(s) :

- **Bio continuum**
- **Multi-crises**
- **Sobriété**
- **Économie du lien**
- **ADN Tech**
- **L'humain au cœur**

> **Nous avons pensé une innovation capable de répondre aux défis, et ouvert des voies de transformations positives vers un monde où s'articulent harmonieusement l'humain, la technologie et l'environnement.**
>
> Albane Liger-Belair
> Directrice de l'innovation
> KPMG en France

Stratégie, modèle d'affaires et gouvernance

Convaincus que la performance économique doit désormais s'inscrire dans une logique d'impact, de sens et de partage, en mai 2022 les associés de KPMG en France ont voté l'adoption de la forme de Société à Mission telle que prévue par la Loi Pacte. Ils ont inscrit dans les statuts du cabinet une raison d'être ainsi que les objectifs de notre mission.

La raison d'être

« Au cœur de l'économie, des territoires, de la société, nous œuvrons et innovons avec passion pour bâtir la confiance, allier performance et responsabilité, et faire grandir les talents. »

Les 5 objectifs de mission

Au sein d'une culture inclusive, attentive, ancrée dans nos valeurs, faire grandir tous nos talents vers l'excellence.

Encourager et accompagner nos clients et nos partenaires vers une performance durable.

Agir ensemble pour préserver la planète et ses ressources.

Nous engager pour le bien commun, l'éducation, l'inclusion, l'entrepreneuriat dans les territoires.

Vivre nos valeurs, exercer une gouvernance collaborative et ouverte qui promeut l'éthique.

Pour chaque engagement une feuille de route, des indicateurs de progrès et des objectifs opérationnels sont en cours d'élaboration. Conformément à la loi ils seront examinés par un Comité de Mission et un Organisme Tiers Indépendant (OTI).

Les priorités stratégiques de KPMG

Trois enjeux

Devenir l'acteur de référence pour accompagner la transformation des modèles économiques vers des modèles à impact positif.

S'appuyer sur l'innovation et la technologie, leviers majeurs de transformation.

Attirer les meilleurs professionnels en donnant sens et utilité à leurs missions.

Pour adresser ces enjeux, KPMG s'appuie sur sa stratégie « Ensemble 2025 » et la puissance de son modèle multidisciplinaire.

Stratégie « Ensemble 2025 »

Un cabinet conquérant

En mobilisant l'intelligence collective de ses 11 000 salariés, en cultivant l'innovation, en détectant de nouveaux gisements de croissance et en construisant une relation de confiance, KPMG aide tous ses clients dans cette conquête d'une nouvelle prospérité durable et responsable.

Un cabinet performant

KPMG veut offrir aux entreprises et à ses parties prenantes le meilleur de ses savoir-faire. Le cabinet s'appuie sur la diversité et la complémentarité de ses expertises et de ses offres pour accompagner ses clients dans tous leurs enjeux de confiance, de résilience et de transformation. KPMG bénéficie d'une solide santé financière qui lui permet d'investir dans les meilleures compétences comme dans les technologies de pointe pour accompagner sa transformation et celle de ses clients vers des modèles à impact positif.

Un cabinet responsable

En devenant société à mission, KPMG place la responsabilité sociale et environnementale au cœur de sa stratégie et de son accompagnement aux entreprises. KPMG veut contribuer à l'émergence de ce nouveau modèle de prospérité intégrant les enjeux environnementaux et sociétaux et participer à l'essor de champions vertueux dans toutes les filières.

Notre modèle d'affaires

Pour une création de valeur responsable

Notre ADN : la multidisciplinarité au service de la confiance

NOTRE CAPITAL HUMAIN

- L'engagement de nos 11 000 collaborateurs
- Des expertises multidisciplinaires pour couvrir toute la chaîne de valeur de nos clients
- Le Centre d'excellence ESG pour répondre à tous les enjeux ESG

NOS TECHNOLOGIES

- 5 milliards $ investis en économie numérique par KPMG international
- 800 consultants de KPMG Connected Tech experts de la digitalisation des organisations
- 30 alliances stratégiques avec les leaders du numérique
- L'Innovation Lab de KPMG qui décrypte les nouvelles formes de prospérité et co-design des solutions à impact positif
- Des acquisitions récentes (Blockchain Partner ou SilverProd)
- La digitalisation de nos modèles de « delivery » (KPMG Pulse, Digital Audit)
- 25 insights centers dans le monde pour convertir la data en valeur ajoutée

NOTRE CAPITAL IMMATÉRIEL

- La marque KPMG, une signature mondiale
- Nos valeurs internationales : Intégrité, Courage, Excellence, Ensemble, for Better
- 100 ans de mission en France

NOS RESSOURCES INTELLECTUELLES

- Études, analyses et points de vue partagés à nos clients pour impulser le changement
- Participation aux cercles de réflexion pour inspirer le futur de l'économie
- KPMG, voix d'influence dans les instances de place (EIP, ANC, IFRS, IASB, EFRAG….)

Les tendances et opportunités

- Attentes sur le rôle et la responsabilité de l'entreprise dans la société
- Transition environnementale : engagements pour la planète et le climat, transition énergétique
- Transformation digitale, économie numérique, intelligence artificielle
- Nouvelle donne économique : inflation, faible croissance, régionalisation
- Nouveaux modes de travail : sens, équilibre de vie, plein emploi, nouvelles compétences

Notre stratégie « ensemble2025 »

Cabinet à mission conquérant, performant, responsable

ÊTRE LE PARTENAIRE DE CONFIANCE

- Grands groupes français et internationaux
- ETI
- TPE/ME, startups
- ESS et secteur public

OFFRIR UN MODÈLE MULTIDISCIPLINAIRE

- Audit
- Conseil
- Droit et fiscalité
- Expertise comptable

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Au cœur de l'économie, des territoires, de la société, nous œuvrons et innovons avec passion pour bâtir la confiance, allier performance et responsabilité, et faire grandir les talents.

AGIR POUR UNE NOUVELLE PROSPÉRITÉ

- Contribuer à une économie durable et responsable
- Promouvoir des modèles à impact positif
- Concilier performances financières et extra-financières

DÉVELOPPER LE PLEIN POTENTIEL DE NOS TALENTS

- Organisation apprenante
- Culture de l'excellence
- Des missions qui ont du sens

Nos engagements

- **Faire grandir** tous nos talents vers l'excellence
- **Accompagner** nos clients vers une performance durable
- **Préserver** la planète et ses ressources
- **Nous engager** pour l'éducation, l'entrepreneuriat inclusif et le bien commun
- **Exercer** une gouvernance collaborative et ouverte qui promeut l'éthique

Notre valeur créée et partagée

NOS CLIENTS

Chiffre d'affaires : 1,37 Md€

- +7% de croissance sur l'exercice fiscal 2022
- Une présence continue auprès de tous les grands groupes français
- Une relation de proximité avec les ETI et TPE/ME grâce à nos 200 bureaux sur tout le territoire
- Un tiers de confiance reconnu : 8 mandats d'audit au sein du CAC 40 et 26 au sein du SBF 120

NOS COLLABORATEURS

Salaires et charges de personnel : 69%

- 4 218 recrutements sur l'exercice, +6% de nos effectifs
- 6,5% de la masse salariale dédiée à la formation pour des parcours d'excellence
- Un environnement de travail favorisant l'inclusion : effectif des personnes en situation de handicap doublé ; instauration de la semaine de 4j parentale ; 56% de femmes dont 40 % au sein du management
- 1er cabinet préféré par les étudiants en école de commerce du secteur audit et conseil (Classement Universum 2022)

NOS FOURNISSEURS

Achats de biens et services : 26%

- Mise en place en 2022 d'une charte des achats responsables
- KPMG certifié Ecovadis Label Gold

LA SOCIETE CIVILE

Impôts et taxes : 4%

- Des collaborateurs-citoyens au service du progrès social : plus de 10 000 h de mécénat de compétences, 3 700 bénéficiaires accompagnés
- 5 M€ mobilisés depuis 10 ans pour favoriser l'égalité des chances et développer l'entrepreneuriat social

LES ACTIONNAIRES

Dividendes versés : 1%

- Une situation financière saine traduite par une absence d'endettement net
- Un actionnariat stable grâce à un solide partnership

KPMG, partenaire de confiance des entreprises de toute taille

KPMG œuvre en France auprès de 100 000 clients du secteur privé et et des institutions publiques, des professions libérales et des acteurs de l'économie sociale et solidaire ou du monde associatif.

Les grands groupes ou multinationales bénéficient de la capacité d'accompagnement de KPMG à tous les niveaux de leurs organisations, de la vision stratégique à l'excellence opérationnelle, en France et dans le monde. Grâce à la multiplicité de ses expertises, à ses alliances numériques, à sa contribution dans les instances de place ou cercles de réflexion, KPMG maîtrise les évolutions économiques, technologiques ou réglementaires, pour aider les dirigeants à anticiper les enjeux de demain, éclairer leurs décisions et oser des choix responsables et audacieux.

KPMG offre aux **entreprises de taille intermédiaire (ETI)** la singularité de ses positions géographiques, de son rayonnement international à son ancrage territorial, pour accompagner leur développement en France ou dans le monde. De la gestion des risques aux stratégies de rebond, le cabinet élabore des solutions personnalisées pour renforcer leur pérennité tout en œuvrant à préparer la transition de leurs modèles aux défis de demain : transmission, réinvention de la chaîne de valeur, recrutement des talents ou organisation de leur gouvernance.

Grâce à ses 200 implantations sur l'ensemble du territoire, KPMG est en mesure d'accélérer la modernisation des **petites et moyennes entreprises (TPE/ME)** vers des structures qui concilient rentabilité et responsabilité. Il œuvre aux côtés des entrepreneurs, dans un conseil de proximité, pour les aider à décider en pleine confiance. KPMG les accompagne dans l'adoption généralisée d'usages digitaux et d'innovations. Il œuvre également dans des chantiers d'intelligence des données, d'économie de plateformes, d'invention de nouvelles offres et de nouvelles façons de distribuer et d'animer la relation clients.

Les secteurs d'activités de KPMG

- **Énergie et ressources naturelles**
- **Santé et Sciences de la vie**
- **Biens de consommation et distribution**
- **Services financiers (Banque et Assurance)**
- **Industries et Infrastructures**
- **Technologie, media et télécommunication**
- **Économie sociale et solidaire, secteur public**
- **Automobile et mobilité**

La puissance du modèle multidisciplinaire

Depuis 100 ans, KPMG en France renforce son modèle, des métiers du chiffre aux métiers du conseil, pour répondre à tous les besoins de l'entreprise. Grâce à ce modèle opérationnel multidisciplinaire, le cabinet offre :

- à ses clients, un accompagnement holistique dans leurs enjeux de transformations et de performances, financières et extra-financières. Ils ont accès à un large éventail de services, d'analyses et d'expertises ;
- à ses collaborateurs, de multiples opportunités de carrières pour construire un parcours d'engagement et d'excellence. Chacun peut grandir, évoluer, se développer et contribuer dans des disciplines variées, au service de tous les secteurs de l'économie, du grand groupe international à la startup et l'entrepreneur de terrain ;
- à l'ensemble de ses parties prenantes, solidité et résilience pour relever les défis d'aujourd'hui et les enjeux de demain. Le modèle multidisciplinaire a prouvé sa capacité à bâtir une société de confiance, à protéger l'intégrité des marchés financiers et à contribuer à la création de valeur à long terme.

Les métiers de KPMG

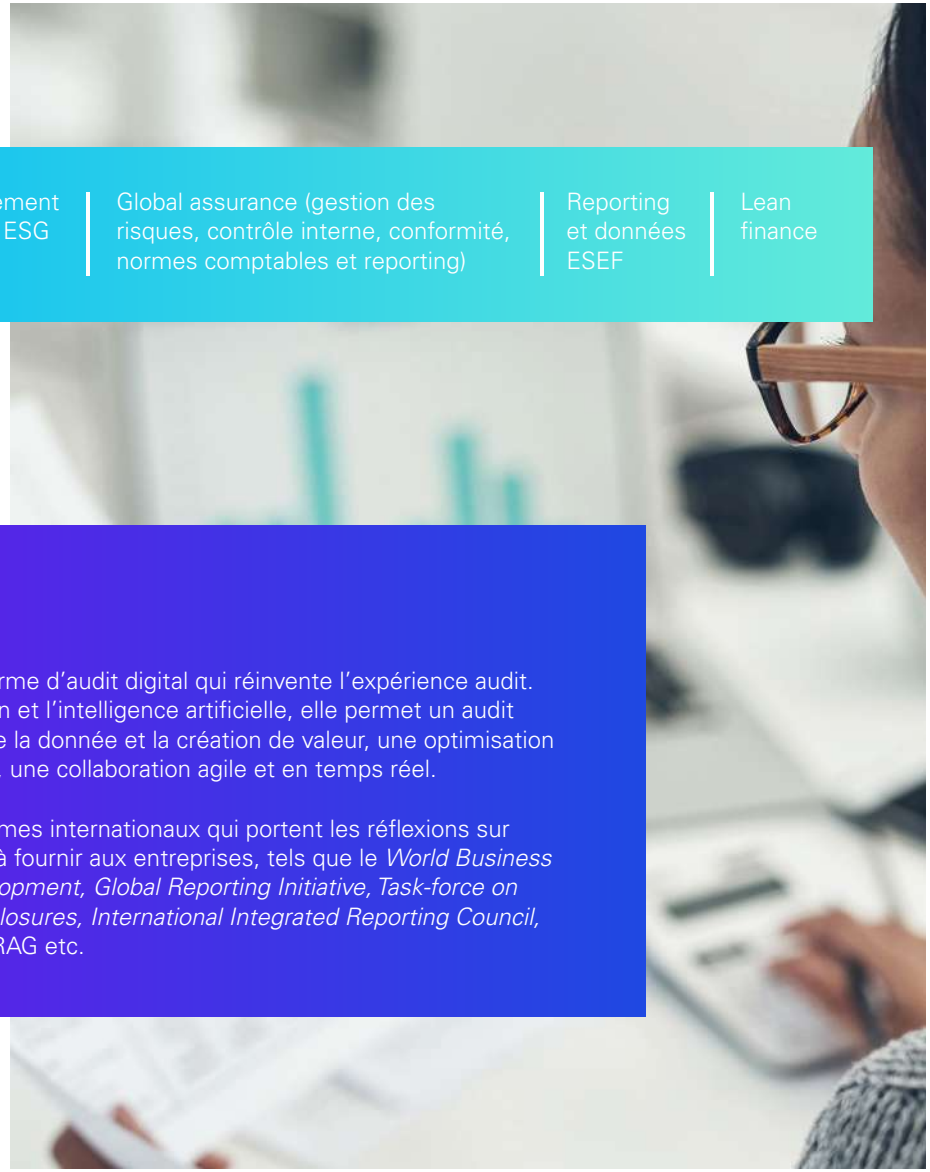
Audit

Métier fondateur du cabinet, l'audit place au cœur de toutes les actions une culture de la transparence et de la confiance fondée sur l'intégrité, l'indépendance et la prévention des risques pour les entreprises.

KPMG a investi massivement dans la digitalisation de l'audit et consacre cinq milliards de dollars au niveau mondial pour élaborer des solutions et des services dans les domaines de l'intelligence artificielle, de l'automatisation, de la cybersécurité ou encore des Data & Analytics.

L'objectif est triple : renforcer la précision des analyses, identifier les risques spécifiques et détecter dans les processus les opportunités de création de valeur.

Conscientes de leurs impacts autant que de leurs performances, les entreprises se doivent désormais de quantifier et piloter les effets de leurs activités. KPMG en France, engagé aux côtés des acteurs économiques, sait explorer les enjeux de leur performance financière et extra-financière et met en place les méthodes appropriées pour concevoir des indicateurs judicieux et leur permettre de produire des données sincères.



Audit et commissariat aux comptes | Développement durable et ESG | Global assurance (gestion des risques, contrôle interne, conformité, normes comptables et reporting) | Reporting et données ESEF | Lean finance

En acte

KPMG Clara est notre plateforme d'audit digital qui réinvente l'expérience audit. Grâce à la D&A, la robotisation et l'intelligence artificielle, elle permet un audit concentré sur l'exploitation de la donnée et la création de valeur, une optimisation de l'identification des risques, une collaboration agile et en temps réel.

KPMG est membre d'organismes internationaux qui portent les réflexions sur l'information extra-financière à fournir aux entreprises, tels que le *World Business Council for Sustainable Development, Global Reporting Initiative, Task-force on Climate-related Financial Disclosures, International Integrated Reporting Council, Climate Bonds Initiative,* l'EFRAG etc.

Conseil

Les activités de conseil de KPMG ont vocation à accompagner les virages stratégiques et opérationnels de nos clients tout en assurant une bonne maîtrise de leurs risques. Elles conjuguent vision prospective, réflexion stratégique et excellence opérationnelle. Elles aident à anticiper les profondes mutations de l'économie et à dynamiser une performance durable et responsable. Guidées par le sens du client, concentrées sur les résultats, les missions de conseil s'inscrivent résolument dans la culture de la confiance et de la co-construction où l'humain est au cœur de la relation.

Grâce à un portefeuille de solutions innovantes, d'expertises sectorielles complémentaires et la parfaite connaissance des enjeux métiers, les activités de conseil aident les entreprises, dans chacun de leurs défis, à générer de la valeur à tous les niveaux de leur organisation : expérience client, transformation de la fonction finance ou de la chaîne logistique, opérations de croissance, digitalisation des opérations, organisation et ressources humaines, plateformisation des services ou stratégie IT.

En acte

800 consultants experts de la Tech

La communauté KPMG Connected Tech accompagne les entreprises dans tous les enjeux de l'économie numérique, de la maîtrise de la data aux solutions IT.

N°1 en Deal

KPMG reconnu leader du marché par les classements de place en 2022 : n°1 en volume de transactions du Magazine Fusions et Acquisions ; n°1 en volume de transactions small cap de l'AGEFI ; n°1 pour le conseil en restructuration opérationnelle par le Magazine des Affaires.

Certified B Corporation

Carewan labellisée Bcorp en juillet 2021

Filiale de KPMG dédiée à la conduite du changement et à la transformation RH.

Développement durable (stratégie ESG, reporting extra-financier, investissement et finance durables, économie circulaire)	Transformation digitale, transformation des métiers, conduite du changement	Gestion des risques technologiques, cyber, opérationnels et financiers	Stratégie financière et *Transaction services.*

Droit & Fiscalité

KPMG Avocats accompagne les entreprises dans toutes les dimensions de leur conformité juridique et fiscale, des fondamentaux de leur activité (conformité, sécurisation de leurs opérations courantes et exceptionnelles, responsabilité sociétale, etc.) aux nouveaux enjeux de leurs marchés : croissance en France ou internationale, digitalisation de l'économie, construction de modèles d'affaires plus responsables ou sécurisation des nouveaux modes de travail.

KPMG Avocats concilie expertises métiers et expertises sectorielles en France et dans le réseau mondial KPMG pour être au plus près des préoccupations des clients, des startups aux grands groupes internationaux.

En acte

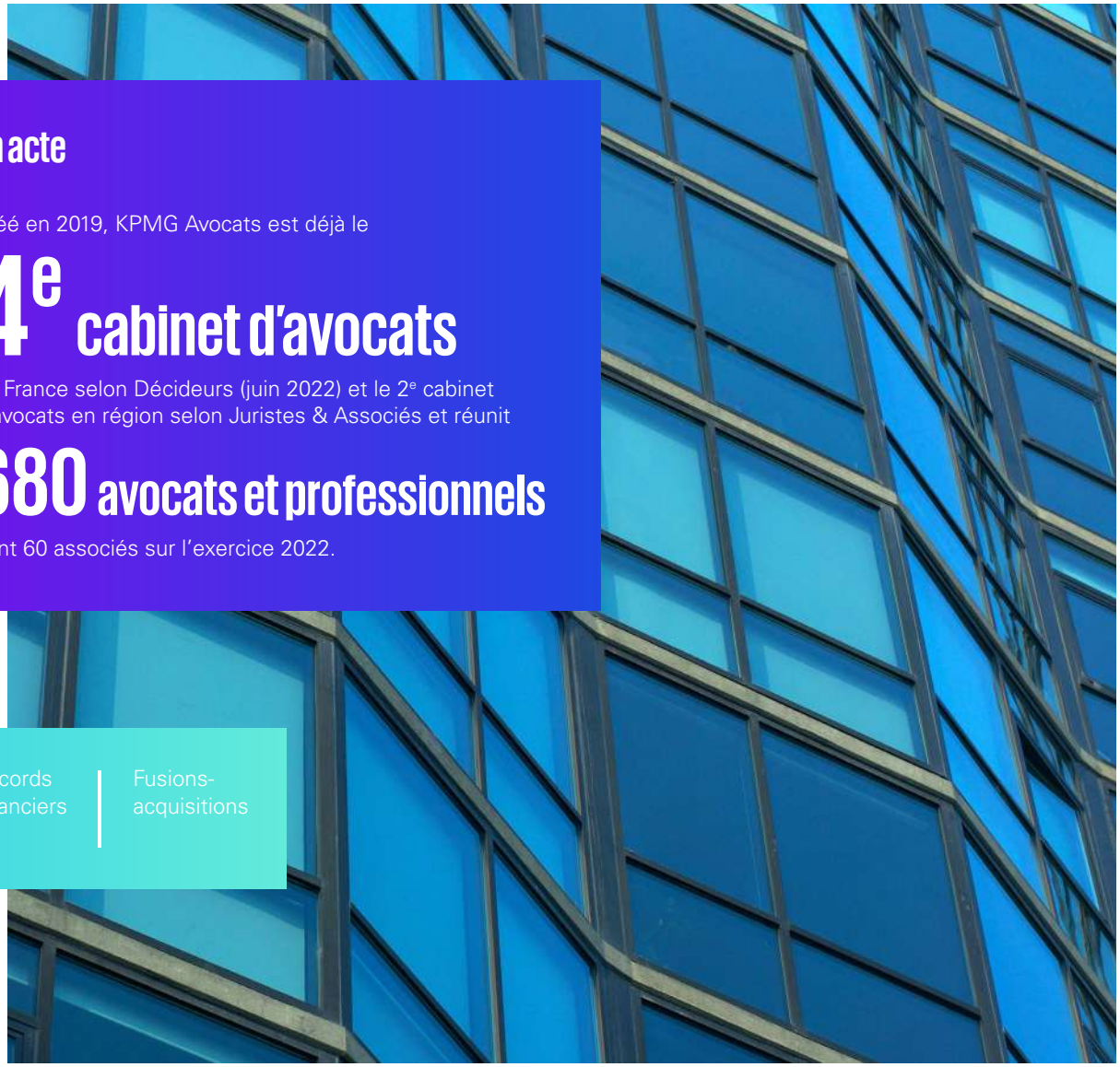
Créé en 2019, KPMG Avocats est déjà le

4e cabinet d'avocats

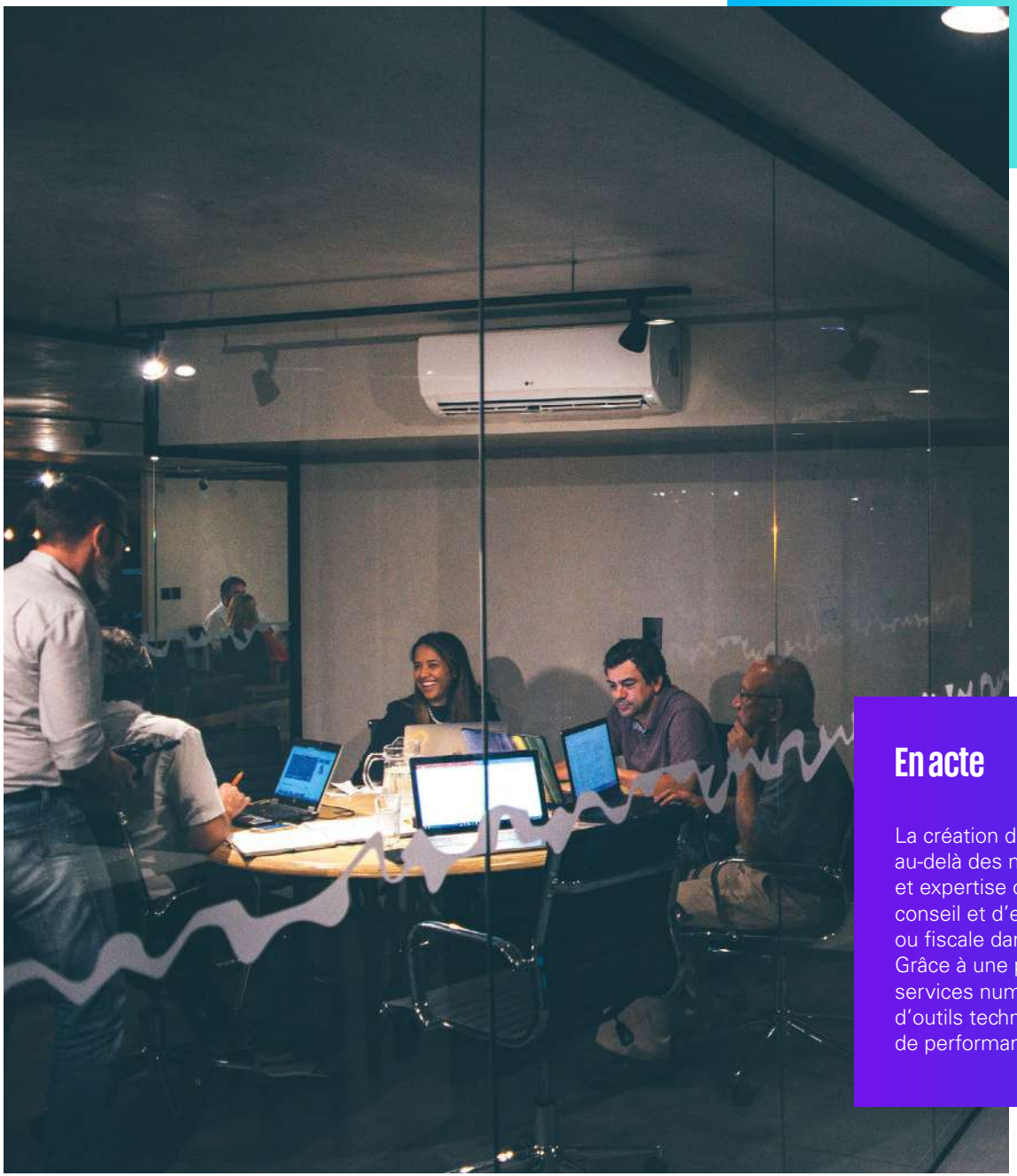
en France selon Décideurs (juin 2022) et le 2e cabinet d'avocats en région selon Juristes & Associés et réunit

680 avocats et professionnels

dont 60 associés sur l'exercice 2022.



Conformité | Emploi et marché du travail | Conseil juridique financier | Pilotage global d'organisations | Accords financiers | Fusions-acquisitions



Expertise Services Conseil (ESC)

Implanté dans 200 villes, le réseau ESC accompagne les entrepreneurs, dirigeants de TPE/PME et du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), aussi bien dans la gestion quotidienne de leurs affaires qu'à chaque moment clef de leur activité. Ces moments, de la création au développement, et jusqu'à l'éventuelle cession de patrimoine professionnel, exigent un partenaire de confiance, capable d'éclairer des décisions capitales.

Au cœur de notre relation, chaque dirigeant peut compter sur son partenaire de confiance KPMG. Impliqué dans une collaboration de proximité, à l'écoute de ses besoins, ce partenaire mobilise toutes nos expertises.

En acte

La création de KPMG Pulse a permis de réunir, au-delà des métiers historiques en gestion sociale et expertise comptable, toutes les activités de conseil et d'expertises en matière sociale, juridique ou fiscale dans un accompagnement personnalisé. Grâce à une plateforme digitale et l'accès à des services numériques efficaces, le dirigeant dispose d'outils technologiques et de tous les indicateurs de performance pour piloter avec fluidité son activité.

En acte

En 2022,

57 personnes

ont été nommées associés
(16 femmes, 41 hommes)
par promotion interne
au sein de KPMG en France.

Les instances de gouvernance

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.

La gouvernance du cabinet est fondée sur le partnership. Ce fonctionnement permet son développement en croisant les expertises métiers et sectorielles.

La nomination de nouveaux associés s'effectue selon un processus collégial, et se fonde sur des compétences multiples et complémentaires : encadrement et leadership, animation d'équipe, relation client, technicités métiers, missions menées avec succès, implication ESG, capacité de développement commercial, intelligence relationnelle et collective.

Le Directoire

Le Directoire est constitué de la présidente et deux directeurs généraux, il est garant de la réputation de KPMG en France et a pour mission de :

- Guider la stratégie du cabinet en tant qu'entreprise à mission.
- Impulser une vision, arbitrer des choix stratégiques, oser des décisions courageuses.
- Protéger l'unité tout en encourageant l'initiative et la responsabilisation.
- Rendre compte au Conseil de surveillance.
- Représenter la France au sein du réseau international.
- Assumer le rôle d'actionnaire actif auprès des participations en Afrique.
- Veiller, avec le Comité exécutif, à exécuter le plan stratégique, dans la collégialité.

Le Comité exécutif

Le Comité exécutif, composé du directoire et de neuf autres dirigeants, a pour mission de mettre en œuvre les objectifs stratégiques du cabinet. Ses membres représentent les métiers et fonctions du cabinet.

1 **Marie Guillemot**
Présidente du Directoire

2 **Axel Rebaudières**
Directeur Général,
Membre du Directoire

3 **Jérôme Kieffer**
Directeur Général,
Menbre du Directoire

4 **Laurent Geoffroy**
Directeur des
Ressources Humaines

5 **Denis Trautmann**
En charge de l'activité
Expertise Services Conseil

6 **Mustapha Oussedrat**
Président de KPMG Avocats

7 **Patrick Planche**
Directeur Financier

8 **Pierre Planchon**
En charge de l'Audit
et de la Qualité

9 **Valentin Ryngaert**
En charge du
Risk Management

10 **Nicolas Richard**
En charge des
activités Conseil

11 **Mathieu Wallich-Petit**
En charge des clients
et marchés

12 **Séverine Lèbre Badré**
Directrice des Affaires
Corporate

Le Conseil de surveillance

Composé de douze membres élus par l'assemblée générale de KPMG en France, il assure ses fonctions conformément aux dispositions légales et statutaires et exerce un contrôle permanent de la gestion de la société par le Directoire.

En acte

En 2021,

le Comité Next Gen

a été créé pour inspirer, interpeller et faire bouger les lignes aux côtés du Comité exécutif. Il est composé de treize jeunes salariés représentatifs des métiers et des fonctions supports. Le renouvellement des membres est annuel.

Stratégie ESG

KPMG a réalisé pour la première fois en 2022 une analyse de matérialité visant à établir une hiérarchie pertinente des enjeux de sa stratégie de responsabilité sociale, sociétale et environnementale, au regard des priorités du cabinet ainsi que des attentes de ses diverses parties prenantes. L'objectif de cette analyse pour KPMG est double :

- inscrire le dialogue avec ses parties prenantes dans l'approche ambitieuse de sa politique ESG ;
- identifier les enjeux, maîtriser les risques et rendre transparentes et lisibles les actions mises en place, dans une démarche volontariste et sincère.

KPMG a en outre choisi d'anticiper le renforcement des obligations à venir avec la future directive européenne CSRD, en intégrant les premiers éléments d'une approche dite de « double matérialité » dans l'analyse, approche qui prend en compte non seulement les impacts des enjeux RSE évalués sur les activités de l'entreprise, mais aussi sur les personnes et l'environnement.

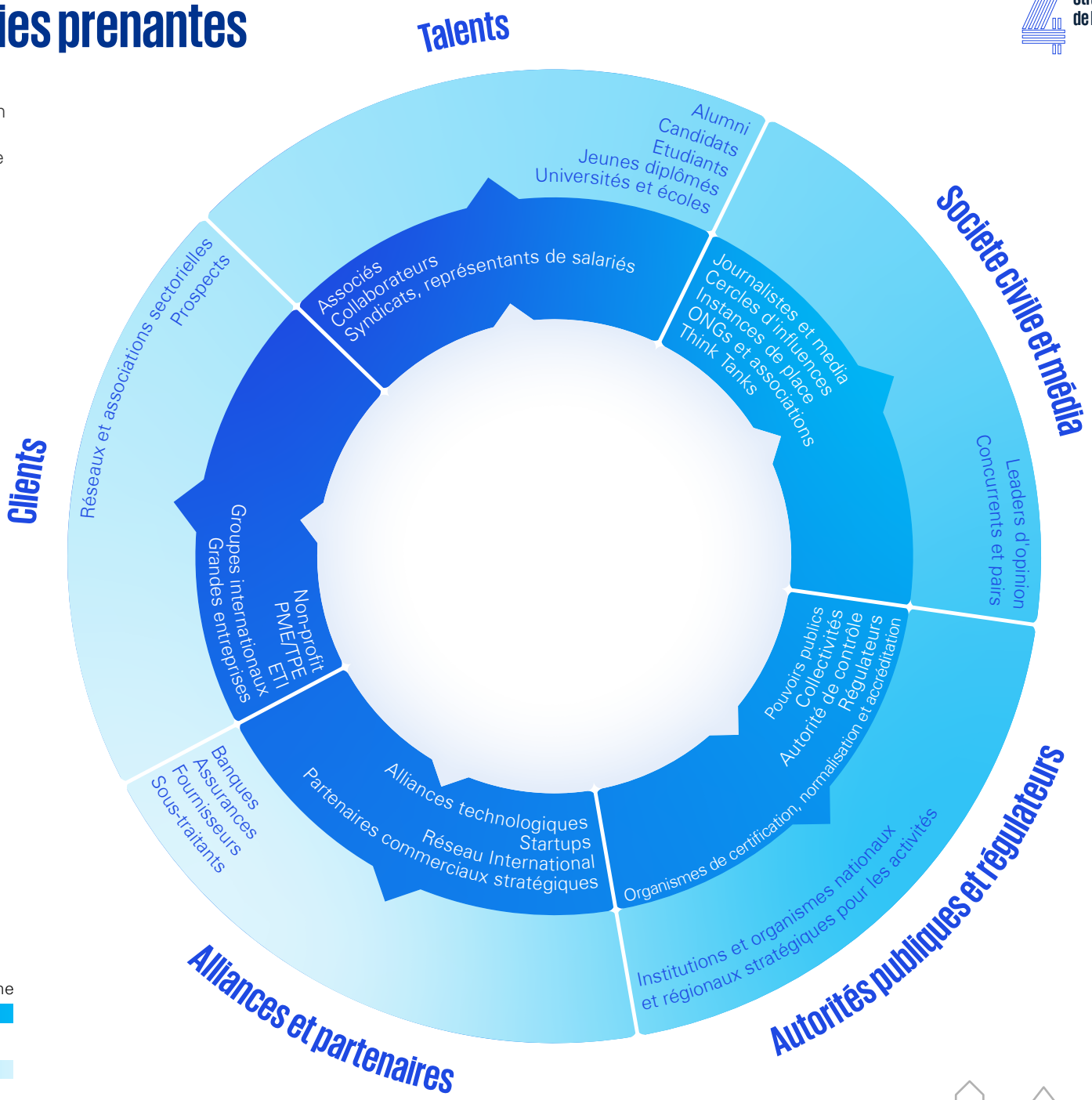
"

KPMG accompagne depuis 100 ans les transformations des entreprises, innovant en permanence pour s'adapter à la montée des enjeux qu'elles affrontent : de transparence et de confiance, d'impact et de responsabilité, numériques et humains. Notre raison d'être vient cristalliser cette valeur des métiers de l'audit et du conseil pour l'économie et la société : bâtir la confiance, concilier performance et responsabilité, faire grandir les talents. Cela implique l'écoute de nos parties prenantes internes et externes, un dialogue permanent avec notre gouvernance pour analyser nos défis, évaluer nos risques et construire les plans d'actions et le suivi nécessaires à l'amélioration de notre performance extra-financière, environnementale et sociétale, au service d'une nouvelle prospérité plus durable et plus responsable.

Séverine Lèbre Badré
Directrice des Affaires Corporate, membre du Comité exécutif

Cartographie des parties prenantes

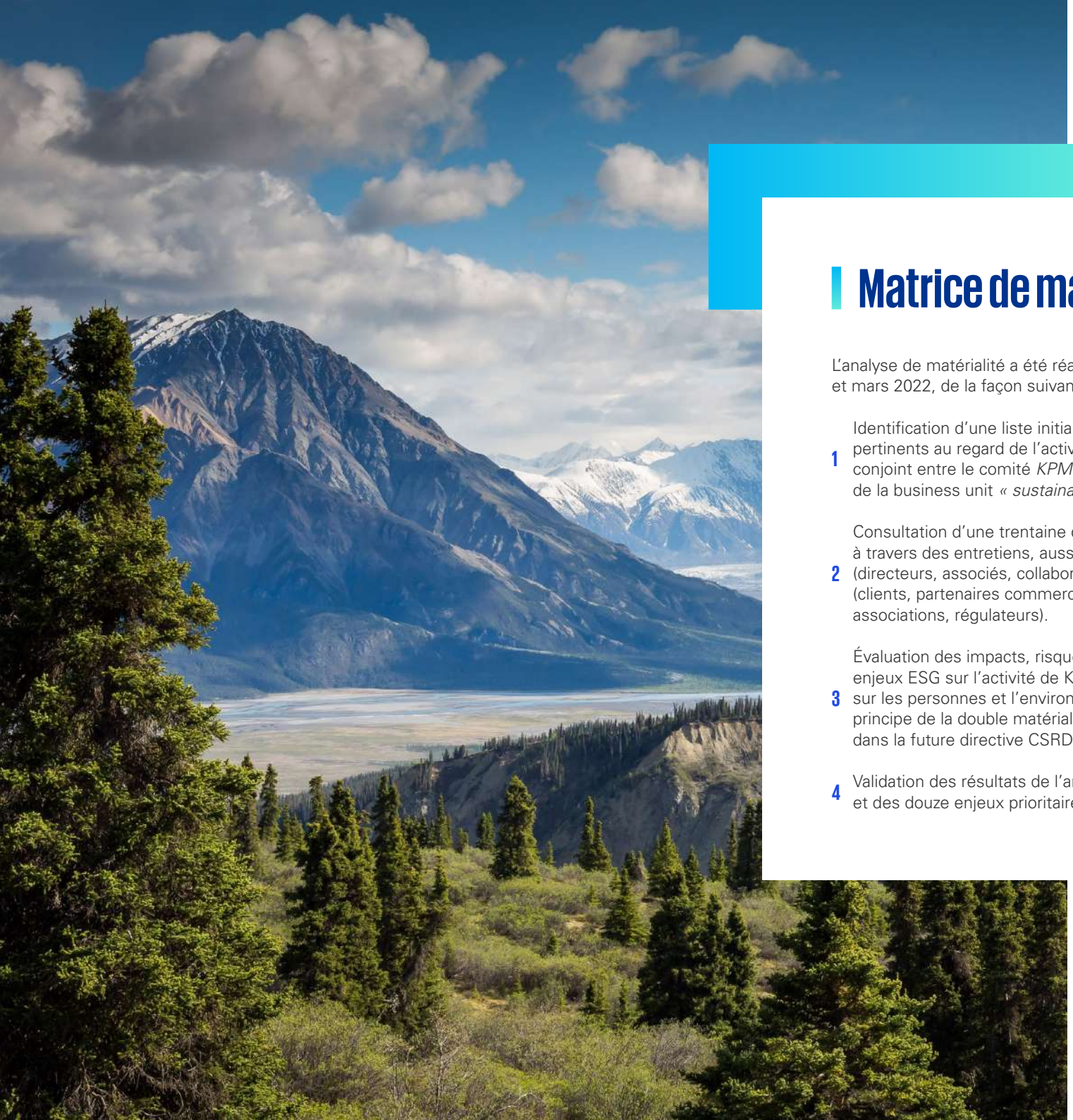
KPMG a procédé fin 2021 à un travail d'identification et de priorisation formel de ses parties prenantes internes et externes, retranscrit dans la cartographie ci-contre. Ce travail a été réalisé avec le comité *KPMG for Impact* dédié à la transformation ESG du cabinet.



Légende

Interdépendance significative et pérenne

Relation ponctuelle



Matrice de matérialité

L'analyse de matérialité a été réalisée entre octobre 2021 et mars 2022, de la façon suivante :

1. Identification d'une liste initiale de vingt-sept enjeux ESG pertinents au regard de l'activité du cabinet, par un travail conjoint entre le comité *KPMG for Impact* et les experts de la business unit *« sustainability »* du cabinet.

2. Consultation d'une trentaine de parties prenantes à travers des entretiens, aussi bien en interne (directeurs, associés, collaborateurs) qu'en externe (clients, partenaires commerciaux, institutions, associations, régulateurs).

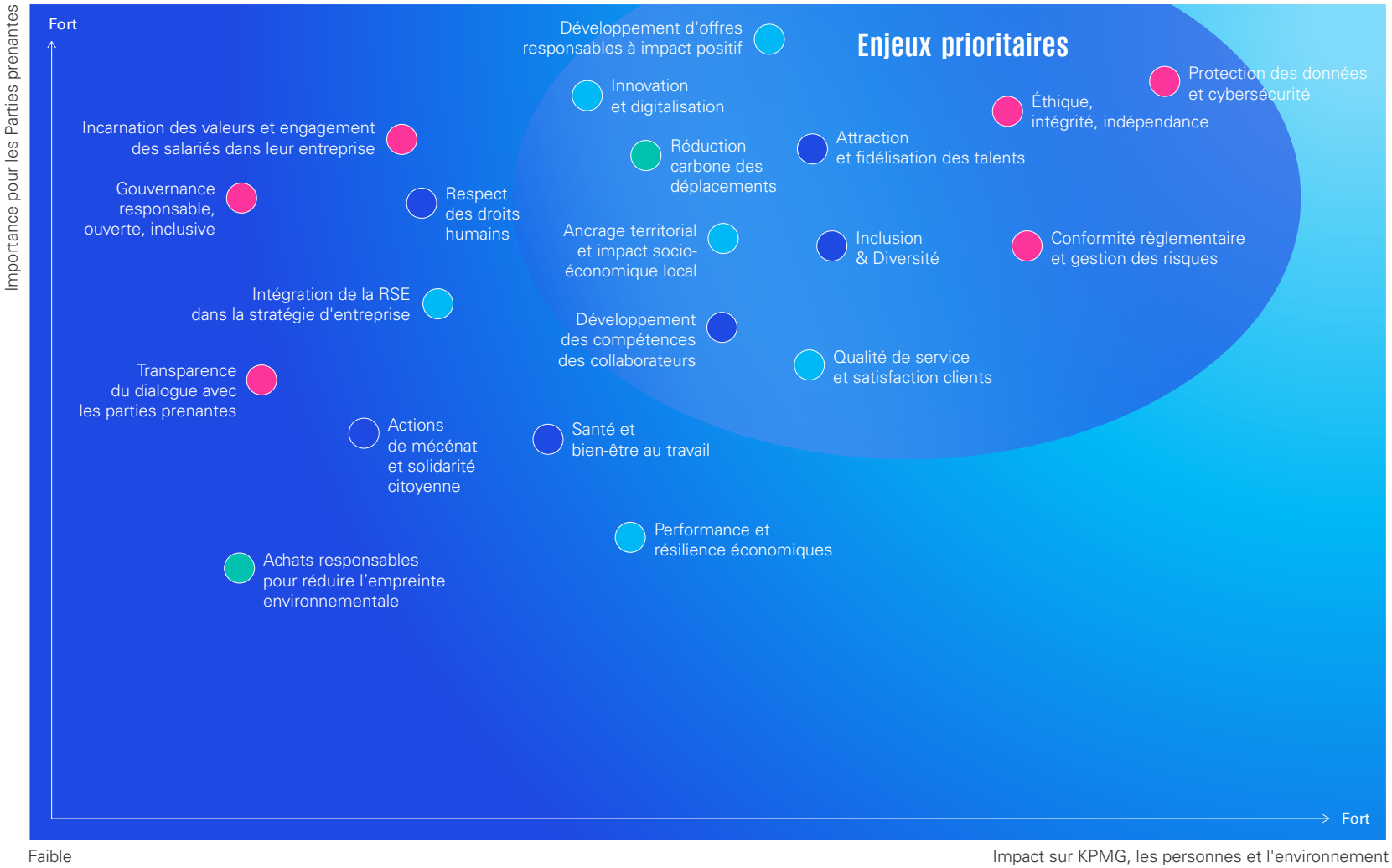
3. Évaluation des impacts, risques et opportunités de ces enjeux ESG sur l'activité de KPMG ainsi que de KPMG sur les personnes et l'environnement, dans l'esprit du principe de la double matérialité qui sera applicable dans la future directive CSRD.

4. Validation des résultats de l'analyse de matérialité et des douze enjeux prioritaires retenus.

Piliers de la démarche ESG

L'analyse de matérialité a ainsi fait ressortir douze enjeux prioritaires pour le cabinet, couverts par notre raison d'être et nos engagements, et structurés en quatre piliers d'actions qui constituent la base de notre démarche RSE :

Matrice de matérialité



1 Agir pour une société de confiance

2 Développer tous les potentiels de notre capital humain

3 Accompagner nos clients vers une performance durable

4 Préserver notre environnement

Nos engagements, politiques et actions ESG

Agir pour une société de confiance

Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU

Nos fondamentaux

Implantée en France depuis 1922, KPMG a construit dans le temps long une marque reconnue, fondée sur la rigueur et la fiabilité des missions menées par ses auditeurs, consultants en stratégie, experts-comptables, avocats, experts du numérique... Cent ans plus tard, KPMG s'inscrit parmi les leaders de son marché, attestant la puissance de sa signature.

La confiance qu'inspire notre cabinet repose à la fois sur :

- la qualité des services que KPMG fournit : les milliers de missions menées chaque année en France, pour tout type d'entreprise, d'organisme public et d'association, dans tous les secteurs ;
- la transparence de l'information, partagée avec toutes ses parties prenantes : les onze mille salariés du cabinet, les dizaines de milliers de clients présents dans tout le territoire, les partenaires, les institutions publiques et les régulateurs, les marchés, les agences d'évaluation et de notation des performances sociales et environnementales, les médias.

"La confiance est une notion paradoxale : elle demande du temps pour s'établir entre les personnes et les entreprises. Elle peut aussi, en quelques minutes, être ébranlée durablement par des révélations sur des comportements illégaux.

Dans les fluctuations permanentes que vivent l'économie et la société, KPMG incarne depuis un siècle en France un repère stable et sûr, agissant pour une prospérité mieux répartie et bénéfique à l'ensemble des acteurs : les personnes physiques et morales, la société civile et la planète.

Béatrice de Blauwe
Présidente du comité d'audit, KPMG en France

La confiance contribue directement à une prospérité élargie, concernant aussi bien les sociétés privées que la société civile.

Leviers clés de gestion des risques et opportunités

Pour constituer une société de confiance, l'ensemble des mesures prises par KPMG vise à activer les trois leviers suivants afin de limiter et prévenir les risques associés.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Non-conformité ou infractions aux lois, réglementations et normes applicables.

Manque de fiabilité des informations produites, défauts de qualité des travaux effectués.

Manquements à l'éthique vis-à-vis d'une ou plusieurs parties prenantes, internes ou externes.

Non-confidentialité des données reçues des clients.

Non-respect des valeurs de KPMG.

RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Situation financière, positionnement et secteur d'activité du client.

Intégrité et réputation du client.

Intégrité et notoriété des dirigeants, des administrateurs, des membres des organismes chargés de la gouvernance.

Efficacité du contrôle interne chez le client.

Problèmes potentiels d'indépendance et de conflits d'intérêt, en tenant compte de l'appartenance au réseau KPMG.

Image et réputation de KPMG (les valeurs et pratiques des clients doivent être compatibles avec celles du cabinet).

Risque de blanchiment des capitaux et de financement du terrorisme.

Opérations de fraude fondées sur des documents falsifiés.

CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Blocage ou fuite d'informations à des fins de rançon.

Interruption d'activité résultant de la compromission de systèmes informatiques, du blocage ou de la destruction de fichiers.

Manquement aux obligations contractuelles ou réglementaires.

Dégradation de la réputation pour le cabinet, les organisations exposées et leurs parties prenantes.

En cas de cyberattaque, ralentissement voire arrêt complet de l'activité.

Non-conformité avec les réglementations, notamment le RGPD.

Vol de données pouvant porter atteinte à la vie privée, aux droits et aux biens des personnes physiques.

Dommages aux données personnelles et confidentielles des clients.

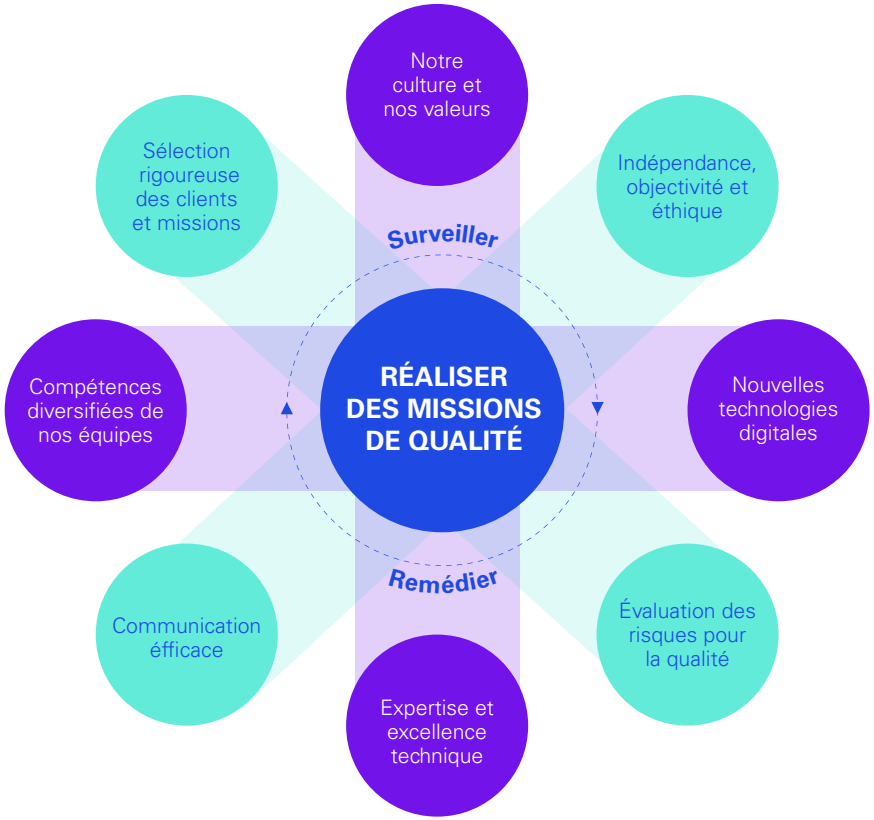
Démarche Qualité globale

Depuis 2021, KPMG International s'appuie sur le référentiel *Global Quality Framework* (conforme à la norme ISQM1) pour définir les standards de qualité et les comportements attendus des associés et des collaborateurs de KPMG, et réaliser ainsi des missions dans le cadre d'un processus continu de contrôle, d'évaluation et de remédiation.

Dans ce cadre, KPMG en France est soumis à une revue complète GQCR *(Global Quality Compliance Review)* au moins une fois tous les trois ans, durant laquelle sont analysées en profondeur les procédures du cabinet dans le pays en termes de qualité, gestion des risques, indépendance, finance et sécurité informatique. Un autre objectif de la revue GQCR est de s'assurer de l'engagement du cabinet envers la qualité et la gestion des risques ainsi que de la manière dont la gouvernance soutient cet engagement.

La fiabilité des programmes de conformité (*Risk Compliance Programs,* ou RCP) est également évaluée, ainsi que la documentation des procédures de contrôle qualité.

Les résultats des RCP et GQCR sont communiqués à l'associé en charge de la gestion des risques *(Risk Management Partner)* ainsi qu'aux directions générales de KPMG en France et à l'international.



Éthique des affaires

Politique globale en matière d'éthique des affaires

Afin de protéger la confiance des parties prenantes et la réputation du cabinet, KPMG applique des exigences strictes en matière d'éthique et de respect des réglementations applicables. Comme l'ensemble des entités membres du réseau KPMG, notre cabinet doit être en mesure de démontrer, en permanence un respect inconditionnel des règles applicables en matière éthique et déontologique, et un niveau de qualité irréprochable dans l'exécution de l'ensemble de ses missions.

Les droits d'utilisation du nom KPMG font ainsi l'objet d'un accord avec KPMG International Limited qui comprend l'obligation pour les membres du réseau de se conformer aux politiques, procédures et réglementations de KPMG International. Les procédures et les outils mis à disposition au niveau mondial sont complétés par KPMG en France afin d'assurer la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires spécifiques en vigueur localement.

Afin de s'assurer que les équipes disposent des compétences et aptitudes requises pour effectuer leur mission, les associés et collaborateurs sont incités à suivre régulièrement des formations proposées par les services de gestion des risques (Risk Management) ou juridique, renforçant ainsi leur connaissance des normes professionnelles et dispositions légales et réglementaires applicables à leurs activités.

Gouvernance de l'éthique des affaires au sein du cabinet

L'associé en charge de la gestion des risques *(Risk Management Partner)* est membre du comité exécutif de KPMG en France. Il est responsable du contrôle de la qualité et de la conformité aux règles et procédures. En échange régulier avec la Présidente du Directoire, il s'assure que les engagements du Code de conduite international se concrétisent dans les décisions prises par le cabinet en France.

Au sein de KPMG en France un **Comité d'éthique et de déontologie** dédié est, par ailleurs, chargé de promouvoir les règles du cabinet et de veiller à leur strict respect. À ce titre, lui sont soumises par les représentants de la gestion des risques *(Risk Management)*, pour avis et décision, toutes les situations, individuelles et collectives, de manquement à ces règles.

Ce Comité est également chargé d'étudier les processus de prévention, de maîtrise et de gestion des risques professionnels liés à l'éthique et à la déontologie, dans le cadre des missions réalisées par le cabinet, ses filiales et sous-filiales. Le Comité d'éthique et de déontologie s'est réuni à trois reprises au cours du dernier exercice fiscal.

Enfin, KPMG a complété les dispositifs du réseau international par des procédures spécifiques en matière d'éthique et d'indépendance, qu'un **associé dédié *(Ethics and Independence Partner)*** est tenu de faire appliquer et de contrôler.

Code de conduite international

Chaque salarié est guidé dans l'exercice de ses missions grâce au Code de conduite international qui décrit quels comportements et réflexes adopter en fonction des situations, et rappelle l'obligation d'appliquer de façon scrupuleuse et exhaustive les normes, lois et règlements internationaux applicables, ainsi que les politiques, valeurs et procédures propres au cabinet.

En outre, il est demandé à chaque collaborateur de signaler toute activité qui pourrait être considérée comme illégale ou en violation de nos valeurs, de nos politiques, des lois, des règlements ou des normes professionnelles en vigueur.

Pour cela, le cabinet a mis en place un système confidentiel d'alerte, qui complète le service d'assistance téléphonique de KPMG International. Celui-ci permet aux collaborateurs de signaler leurs préoccupations ou leurs soupçons quant à d'éventuels manquements en matière de comptabilité, de contrôle interne, d'audit, de délit bancaire ou financier, de corruption, de blanchiment d'argent, de violation des lois, des normes professionnelles ou éthiques et des politiques internes de KPMG.

Le Code de conduite international s'adresse :

- à l'ensemble des salariés quels que soient le métier, le lieu d'exercice et le niveau hiérarchique, afin de connaître, comprendre et appliquer les comportements attendus et les valeurs à faire vivre ;
- aux équipes de direction et aux cadres, afin de faire concorder leurs décisions et leurs comportements avec les valeurs du cabinet ;
- aux recrues et aux candidats ;
- aux régulateurs, aux clients, aux fournisseurs et au grand public, dès lors qu'ils souhaitent connaître les valeurs de notre organisation.

Intégrité du cabinet et règles déontologiques

KPMG International établit dans son référentiel *Global Quality & Risk Management Manual* les règles applicables à tous les membres du réseau, pour s'assurer que tous les professionnels intervenant pour le cabinet se conforment aux exigences les plus strictes en matière déontologique.

Le contrôle du respect des règles et procédures applicables est notamment réalisé au moyen des processus suivants :

- **l'engagement annuel** par lequel tous les associés et collaborateurs du cabinet sont tenus de confirmer, dès leur arrivée puis une fois par an, qu'ils se conforment aux règles d'indépendance, de confidentialité et de sécurité des moyens informatiques qui leur sont applicables ;
- un **contrôle périodique** du respect des règles applicables en matière d'indépendance pour tous les associés et équivalents (tous les trois ans pour les membres du Comité exécutif, tous les cinq ans pour les associés et équivalents, l'année suivant leur arrivée pour les associés recrutés en externe) ;
- un **contrôle préliminaire** du respect de ces règles pour l'ensemble des futurs associés et équivalents (sauf s'ils ont fait l'objet d'un contrôle au cours de l'exercice précédent).

Afin de garantir le respect de ces règles, tous les associés, managers et collaborateurs du cabinet au niveau mondial doivent suivre une **formation interne sur l'indépendance et l'intégrité,** au moment de leur arrivée au cabinet, puis chaque année tout au long de leur carrière chez KPMG.

Enfin, des outils de contrôle préventif ont été déployés à l'échelle mondiale afin de prémunir KPMG des risques de violation des **règles d'indépendance** et prendre des mesures pour en limiter les impacts :

- le système *Sentinel* permet de contrôler l'absence de conflit d'intérêt en vérifiant la compatibilité de chaque mission envisagée avec les missions d'audit existantes ;
- le système KICS *(KPMG Independence Compliance System)* veille au respect des règles françaises et internationales relatives à l'indépendance en matière de placements pour l'ensemble des associés, directeurs et managers. Des audits de conformité relatifs à leurs placements sont mis en œuvre annuellement.

Lutte contre la corruption

La participation à tout type d'acte de corruption est bannie, qu'il implique des membres du cabinet, des clients, des fournisseurs ou des agents publics. KPMG en France applique à ce titre le Code de conduite international, qui détaille entre autres les comportements attendus de tous les associés et de tout le personnel en matière de prévention de la corruption.

À ce titre, il est strictement interdit aux associés et aux collaborateurs de l'ensemble du réseau d'offrir, promettre, solliciter ou accepter des cadeaux et des divertissements lorsqu'ils sont de nature à compromettre l'intégrité, l'indépendance, l'objectivité ou le jugement professionnel.

Le respect de ces politiques fait l'objet de contrôles deux fois par an par les équipes de gestion des risques *(Risk Management),* sur la base de rapports semestriels préparés par l'audit interne à partir des notes de frais.

Conformément à la législation française (loi Sapin II), KPMG prend également en considération le risque de corruption ainsi que le risque de blanchiment dans la sélection et la relation avec nos clients grâce aux rapports KYCs (voir section suivante).

En acte

- Engagement annuel : au cours du dernier exercice, l'intégralité des associés et collaborateurs de KPMG en France a signé l'engagement annuel. 334 réponses ont fait l'objet d'analyses et contrôles complémentaires par les équipes de gestion des risques.
- Contrôles du respect des règles d'indépendance applicables : au cours de l'exercice 2022, 243 contrôles du respect de ces règles par les associés et équivalents ont été effectués.

Sélection des clients et des missions

Politique globale en matière de sélection des clients et des missions

La mise en place d'un processus strict d'acceptation des clients et des missions est une question cruciale pour KPMG, au cœur même de l'enjeu de confiance, et ce à plusieurs titres : maîtrise du risque professionnel, garantie du respect des règles éthiques et de l'image de marque, conformité avec les exigences réglementaires françaises et internationales, etc.

Pour cette raison, KPMG International a mis en place des procédures obligatoires de sélection rigoureuse des clients et des missions, décrites ci-après, dont le respect est une condition préalable à la réalisation de toute mission par le cabinet. Des échanges réguliers ont lieu entre les entités membres du réseau KPMG en vue d'améliorer et faire converger ces procédures, dans le respect des contraintes légales, réglementaires et déontologiques en vigueur localement, et ce dans un souci d'amélioration continue des contrôles et des pratiques.

Gouvernance en matière de processus d'acceptation et maintien des clients et missions

La gouvernance mise en place autour de ce levier d'action est identique à celle décrite dans la section précédente relative à l'éthique des affaires.

Concernant l'acceptation d'un nouveau client, il revient à l'associé en charge du prospect de mettre en œuvre les procédures d'évaluation des risques. Concernant le maintien d'une mission existante, l'associé signataire en charge de la mission est tenu de réévaluer les risques en tenant compte des faits et évolutions majeures survenus depuis la dernière évaluation.

Si la procédure d'évaluation conclut à un risque élevé, un associé EQCR *(Engagement quality control reviewer)* est désigné pour revoir le contexte de la mission (ex. approche retenue, existence de risques de fraude ou de non-continuité d'exploitation…) et émettre un avis sur des risques identifiés en matière d'indépendance et/ou de déontologie et l'acceptation ou non de la mission en conséquence.

Évaluation des risques liés à l'acceptation des clients et des missions

Le processus d'acceptation et de maintien des clients et des missions est applicable à l'intégralité des clients et des missions, et coordonné au travers d'un outil dédié d'évaluation des risques potentiels.

Plusieurs facteurs sont pris en compte dans le cadre de cette évaluation, par exemple :

- pour l'acceptation d'un nouveau client : sa réputation, son activité, son management et ses bénéficiaires effectifs (entre autres) ;
- pour l'acceptation d'une nouvelle mission : le respect des règles d'indépendance, la gestion des conflits d'intérêts, la compatibilité de la mission avec les valeurs de KPMG, le risque sur la réputation de KPMG, la compétence et l'intégrité du management du client, ou encore le caractère satisfaisant de la compétence et l'expérience de l'équipe prévue pour la mission.

Des évaluations plus poussées peuvent être réalisées dans certains cas de figure, par exemple dans le cas d'une mission de commissariat aux comptes, qui impose la réalisation d'une analyse d'indépendance approfondie.

En complément de ce processus, un rapport KYC *(Know Your Customer)* est systématiquement revu et analysé avant l'acceptation d'un nouveau client, afin de pouvoir apprécier le niveau de risque du client sur la base des risques suivants : localisation, activité et situation financière, structure juridique, réputation, existence de personnes politiquement exposées (PPE) parmi les dirigeants, les actionnaires et les bénéficiaires effectifs, ou encore application d'un régime de sanctions. Cette analyse vient notamment renforcer les mesures prises en matière de prévention des risques de corruption.

Revue régulière des clients et missions existantes

L'ensemble des clients et des missions fait l'objet de réévaluations régulières des risques associés : au minimum une fois par an en matière d'audit, et tous les trois ans et selon le niveau de risque identifié en matière de conseil, d'expertise comptable et de gestion sociale. Quelle que soit la typologie de mission, une réévaluation est menée dès qu'un indicateur de niveau de risque varie.

Cette réévaluation est un facteur de décision clé dans le choix de KPMG de continuer ou non à fournir ses services à un client donné. Elle porte sur l'identification d'évènements ou évolutions majeures chez le client qui remettraient en cause notre indépendance ou la réputation du cabinet, par exemple : structure de l'actionnariat, situation financière du client, ou encore l'impact de crises telles que la pandémie de Covid 19 sur la continuité d'exploitation.

Sécurité numérique et protection des données personnelles

Politique globale en matière de cybersécurité et de protection des données personnelles

L'information et le capital intellectuel constituent l'essence des activités de KPMG. Ses missions conduisent le cabinet à détenir un volume de données toujours plus important, dans des contextes le plus souvent soumis à des contraintes réglementaires. KPMG fait donc de la protection des données et de la cybersécurité une priorité fondamentale, sur laquelle repose la confiance de ses clients, de ses relations d'affaires et des autorités de régulation.

À cet effet, KPMG déploie les mesures nécessaires afin de garantir non seulement la conformité aux réglementations existantes comme le RGPD (Règlement général sur la protection des données), mais aussi l'alignement avec les meilleures pratiques à travers des procédures de prévention des risques, la formation des collaborateurs, ou encore des démarches de certification ou d'audit de ses processus.

Gouvernance en matière de cybersécurité

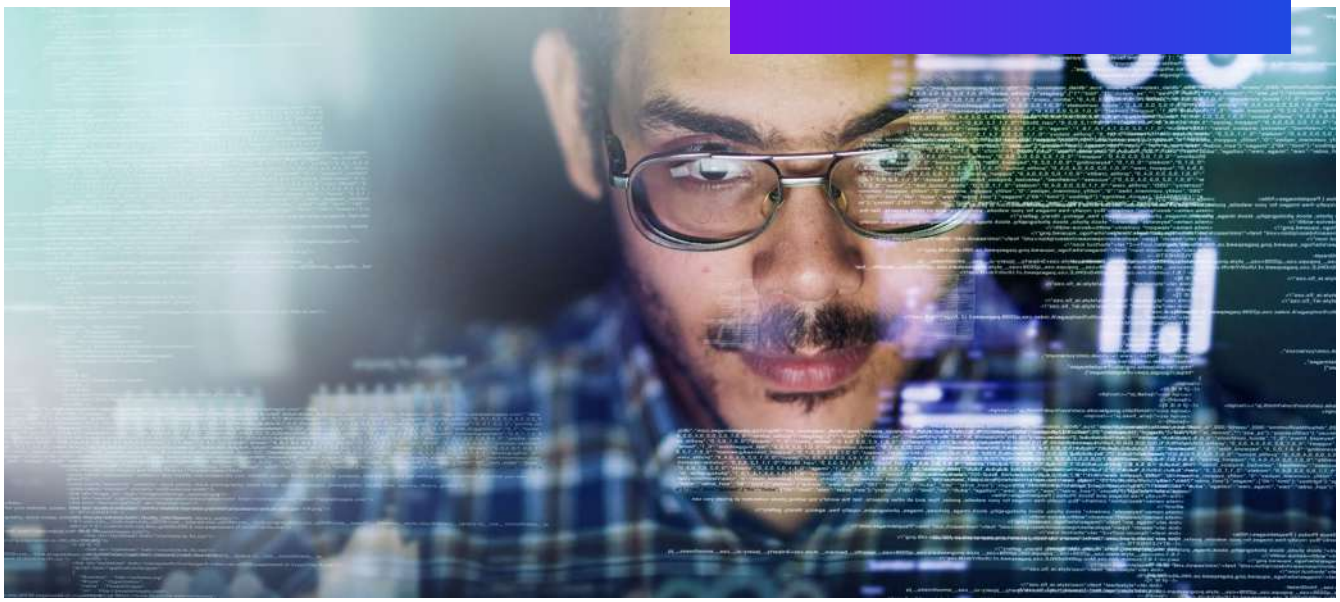
Rattachée à la Direction des systèmes d'information, la fonction « sécurité des systèmes d'information » reporte également au département de gestion des risques *(Risk Management)* du cabinet, lequel joue un rôle essentiel dans la maîtrise des risques induits par les usages technologiques, en particulier lorsqu'ils sont porteurs d'innovation ou au cœur des offres de services et de conseil aux clients.

En acte

L'équipe cybersécurité de KPMG France a

multiplié par 4

son effectif entre 2020 et 2022, que ce soit pour ses activités de gestion des risques et de la conformité comme pour ses activités de sécurité opérationnelle.



Déploiement des mesures de gestion du risque lié à la cybersécurité

KPMG applique des mesures couvrant l'ensemble des aspects organisationnels et techniques de la sécurité numérique :

La sensibilisation des collaborateurs à la cybersécurité, par des formations annuelles obligatoires et des campagnes de simulation d'hameçonnage.

La validation systématique de la conformité des initiatives technologiques aux contraintes du cabinet.

L'intégration de la sécurité dans la gestion de projets et les processus de développement logiciel, selon les principes de « sécurité dès la conception » *(Security by design)*.

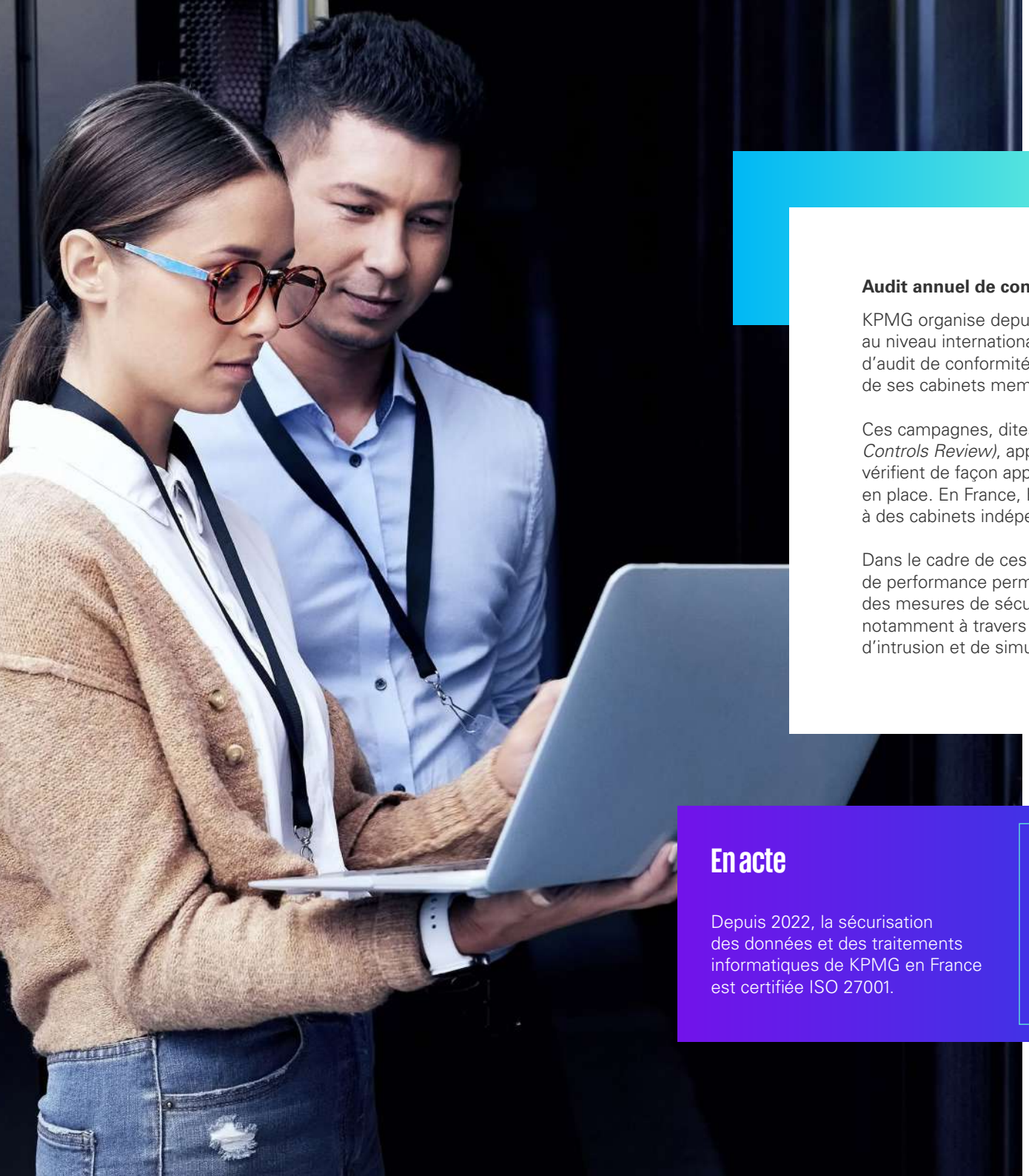
L'application de mesures de renforcement telles que la protection de la messagerie et des postes de travail, l'usage de l'authentification forte et du chiffrement, la gestion des identités et des habilitations, ou la segmentation des réseaux et des centres de données.

La gestion des vulnérabilités, sur la base d'analyses fréquentes et d'un suivi rapproché des actions de correction et de mise à jour.

Le déploiement de capacités techniques et humaines de surveillance du système d'information visant à détecter et à répondre aux évènements suspects et aux incidents.

L'examen systématique de la posture de sécurité des fournisseurs et partenaires, à travers des évaluations initiales et périodiques.

L'intégration de clauses, d'annexes ou de documents spécifiques dans les contrats conclus avec les clients et les fournisseurs.



Audit annuel de conformité

KPMG organise depuis de nombreuses années, au niveau international, des campagnes annuelles d'audit de conformité de la sécurité de l'information de ses cabinets membres.

Ces campagnes, dites IPCR *(Information Protection Controls Review)*, appliquent les techniques d'audit et vérifient de façon approfondie l'efficacité des mesures en place. En France, KPMG fait appel pour cet exercice à des cabinets indépendants.

Dans le cadre de ces contrôles, des indicateurs de performance permettent d'évaluer l'application des mesures de sécurité en testant leur efficacité notamment à travers des campagnes de tests d'intrusion et de simulations d'hameçonnage.

En acte

Depuis 2022, la sécurisation des données et des traitements informatiques de KPMG en France est certifiée ISO 27001.

Respect des réglementations en matière de confidentialité et protection des données

KPMG est engagé pour le respect de la confidentialité et la protection des données à caractère personnel qu'il s'agisse de celles de ses clients, de ses prospects, de ses fournisseurs et partenaires et de ses collaborateurs. La confidentialité des données dès la conception *(Privacy By Design)* est ainsi intégrée à tous les processus.

Le cabinet s'applique à respecter l'ensemble des réglementations en matière de protection des données à caractère personnel et de la vie privée et notamment la loi « informatique et libertés ».

En particulier, depuis la mise en œuvre en 2018 du Règlement général sur la protection des données (RGPD), KPMG a pris les mesures techniques et organisationnelles pour s'y conformer et concilier les objectifs économiques avec le respect des droits fondamentaux des personnes.

Afin de garantir la conformité de ses pratiques, KPMG assure une veille permanente des dernières évolutions règlementaires nationales et internationales ainsi que des décisions et recommandations des autorités de contrôle.

Gouvernance en matière de protection des données personnelles

La gouvernance de KPMG en France en matière de protection des données personnelle est composée :

- du délégué à la protection des données et de son équipe ;
- des référents RGPD par métiers ;
- des fonctions transversales : direction des systèmes d'information, des ressources humaines, du marketing.

En particulier, pour l'ensemble des entités du cabinet en France, KPMG a désigné auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) un délégué à la protection des données, rattaché à l'associé en charge de la gestion des risques *(Risk Management Partner)*.

Ensemble, ces personnes élaborent et déploient le plan d'actions en matière de confidentialité des données personnelles. Un bilan d'avancement est effectué régulièrement lors de comités de pilotage.

Enfin, un comité dédié au traitement des enjeux de protection et confidentialité des données est chargé de la revue de tous les projets incluant des données à caractère personnel.

Actions clés de gestion de la protection et de la confidentialité des données personnelles

En interne, KPMG a mis en place des mesures dédiées formalisées dans une politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI). Au-delà, le cabinet évalue la conformité et la sécurité RGPD de ses fournisseurs et partenaires. KPMG fait en retour l'objet de nombreux audits de conformité portant notamment sur la confidentialité et la protection des données à caractère personnel (DACP) par des tiers indépendants.

Les déclarations de confidentialité générale et de confidentialité en ligne ainsi que les mesures de sécurité prises par KPMG sont disponibles sur le site kpmg.fr. Dans la rubrique « Gérer vos données du site », un guichet unique permet à toute personne d'exercer ses droits. L'ensemble de ces demandes est consigné et suivi dans le registre des violations des données.

Le registre des traitements, pierre angulaire de la conformité, est maintenu à jour grâce aux échanges et aux ateliers de travail avec les équipes métiers, juridiques et techniques, réalisés dans le cadre des campagnes d'évaluation de la conformité. Ce registre est complété, lorsque nécessaire, par des analyses d'impact sur la vie privée.

Enfin, l'ensemble du personnel de KPMG est sensibilisé aux enjeux de confidentialité et de protection des données par le biais de formations régulières et par le suivi obligatoire d'une formation en ligne sur le RGPD, actualisée chaque année.

En acte

KPMG privilégie l'espace économique européen pour le traitement et le stockage des données qui lui sont confiées. Dans l'hypothèse où celles-ci feraient l'objet d'un transfert vers un pays de destination considéré par la Commission européenne comme n'assurant pas un niveau de protection suffisant, KPMG s'engage à effectuer ces transferts au moyen de garanties appropriées, conformément à l'article 46 du RGPD et à la décision *Schrems 2* de la Cour de justice de l'Union européenne.

L'équipe KPMG en charge de la confidentialité maintient ses compétences en passant des certifications telles que CIPP/E *(Certified Information Privacy Professional/Europe)* et CIPM *(Certified Information Privacy Manager)* délivrées par l'IAPP.

KPMG est membre de l'Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel (AFCDP) et participe à des manifestations dont les sujets sont en lien avec la confidentialité, la sécurité et la protection des données.

Développer tous les potentiels de notre capital humain

Talents, employabilité, inclusion, engagement citoyen

Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU

Nos fondamentaux

Les enjeux de capital humain d'intégration des diversités et d'évolution des carrières ne font qu'un pour le cabinet, dont l'ensemble des métiers repose sur l'excellence des savoirs et des comportements. La valorisation de ces actifs essentiels a été renforcée par l'adoption du statut de société à mission en 2022.

Ce changement est en phase avec la transformation culturelle du rapport au travail qui est à l'œuvre depuis plusieurs années. En effet, de plus en plus de salariés entendent à la fois se réaliser dans leur métier et contribuer positivement à la société. Les jeunes diplômés, en particulier, valorisent fortement le sens et l'impact de leur travail.

KPMG propose donc un « Autre Contrat », incitant ses collaborateurs à mettre en cohérence l'exercice de leur métier avec les convictions et valeurs du cabinet et à consacrer une partie de leur temps de travail à servir des causes d'intérêt général.

Car si développer les savoir-faire techniques reste indispensable, il est tout aussi nécessaire de cultiver des savoir-être, en particulier l'aptitude à coopérer dans et au-delà de l'entreprise, à comprendre et vivre avec les diversités et à agir pour favoriser l'employabilité individuelle et collective.

Leviers clés de gestion des risques et opportunités

Pour faire grandir ses talents dans un environnement de travail stimulant, favorisant les diversités, le bien-être au travail et l'engagement des collaborateurs, KPMG emploie les cinq leviers d'actions suivants :

GESTION DES TALENTS, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, SANTÉ, SÉCURITÉ	DIALOGUE SOCIAL	INCLUSION ET DIVERSITÉ	ENGAGEMENT CITOYEN
Formation initiale et continue.	Engagement des collaborateurs.	Relation de qualité avec les partenaires sociaux.	Prévention des risques liés à la discrimination et au harcèlement.	Mécénat de compétences.
Développement de l'employabilité tout au long de la carrière.	Prévention des risques physiques et psychosociaux.	Négociation collective.	Parité entre les femmes et les hommes.	Soutien au réseau d'associations partenaires.
Processus de recrutement et marque employeur.	Equilibre de vie personnelle et professionnelle.	Informations régulières auprès des représentants du personnel.	Inclusion de toutes les formes de diversités.	Employabilité des jeunes.
Diversification des filières de recrutement.	Efficacité individuelle et collective.		Sensibilisation des collaborateurs.	Accompagnement des entrepreneurs.
Mobilités professionnelles.	Nouvelles organisations du travail.			Contribution à l'intérêt général.
Revues annuelles de performance.				

Gestion des talents, développement des compétences et employabilité

"

Si chaque salarié, manager et associé de KPMG incarne un professionnel impliqué et un expert dans son domaine, il n'en reste pas moins un " potentiel en développement ", aussi bien en termes de compétences techniques que transversales - les savoir-être, l'intelligence relationnelle, la capacité à collaborer et communiquer... Nous agissons pour renforcer chacune de ces compétences qui contribuent à l'excellence de nos missions.

Axel Rebaudières
Directeur Général,
Membre du Directoire, KPMG en France

Politique globale en matière de gestion des talents, développement des compétences et employabilité

Les métiers de KPMG évoluent en permanence, au fil des changements de réglementations, du développement des nouvelles technologies, ou encore de l'apparition de nouveaux métiers et compétences. Cette transformation s'accompagne d'une évolution des besoins des clients du cabinet vers des expertises de plus en plus pointues et spécifiques, alors même que la tension est croissante sur le marché du travail pour ces profils très sollicités.

L'employabilité quant à elle est une notion indissociable du modèle multidisciplinaire et multisectoriel de KPMG. Au sein du cabinet, il est ainsi possible de débuter son parcours comme auditeur, puis de développer une nouvelle offre au sein de l'Accélérateur de projets internes et d'évoluer ensuite vers le digital ou le conseil. Le tout en ayant accompagné des entreprises de toutes tailles, dans plusieurs régions et/ou filières économiques.

Apprendre et progresser tout au long de la vie professionnelle sont donc structurants dans la culture de KPMG. Les collaborateurs bénéficient des retours d'expériences de leurs pairs et managers et améliorent leurs pratiques en continu.

Gouvernance en matière de gestion des talents, développement des compétences et employabilité

Clé de voûte du développement en continu des collaborateurs, le plan de formation annuel, orienté selon les recommandations du comité exécutif de KPMG, comprend :

- d'une part des parcours de formations obligatoires d'accueil et de professionnalisation sur l'ensemble de nos métiers ;
- d'autre part des parcours de spécialisation techniques ou sectorielles intégrant des formations aux compétences transversales et à la relation clients.

Ces cursus donnent aux collaborateurs les clés pour endosser pleinement les responsabilités de leurs fonctions et de leur grade, dans le respect de toutes les exigences en matière de formation édictées par le législateur, les instances professionnelles et les organes de supervision des métiers. Ils sont adaptés en fonction des profils des collaborateurs afin de leur proposer les formations les plus pertinentes dans le cadre de leurs activités au quotidien.

Tous les salariés du cabinet disposent d'informations et d'un accès libre à des formations techniques et sectorielles notamment via une plateforme en ligne (e-campus), un Intranet et des sources externes permettant l'enrichissement des connaissances.

L'ensemble de ces mesures réaffirment la conviction de KPMG que l'employabilité est un moteur d'évolution personnelle et collective, et le fondement des parcours des collaborateurs au sein du cabinet. Être promu et se voir confier de nouvelles responsabilités exigent de disposer des compétences adaptées, tant dans la technicité du métier exercé que dans l'aptitude à communiquer, fédérer, mobiliser, partager, recruter, rayonner. Ces compétences s'acquièrent autant par les formations initiales et continues que par l'expérience et les mises en situation, chez les clients et en interne.

> **Les missions réalisées par KPMG touchent aux enjeux cruciaux des clients. La valeur délivrée par nos équipes est donc directement corrélée à la compréhension, voire l'anticipation, des mutations sociales, culturelles, technologiques. Dans ce cadre, l'employabilité de nos collaborateurs est aussi synonyme de capacité d'adaptation, d'ouverture et de réinvention.**
>
> Géraldine Vial
> Directrice talents, culture et innovation en ressources humaines, KPMG en France

En acte

En 2022, plus de

9 000 salariés

de KPMG en France ont bénéficié de plus de 410 000 heures de formation sur l'évolution des méthodologies et outils liés à nos métiers mais aussi sur l'environnement des entreprises dans tous les domaines : finances, ressources humaines, systèmes d'informations, responsabilité sociale et environnementale, sécurité...

6,5%

de la masse salariale a été dédiée à la formation sur l'exercice fiscal 2021.

Aussi, en parallèle des formations liées à des techniques métiers (dans l'audit, le conseil, la gestion des risques, la comptabilité, le droit, la fiscalité…), KPMG propose des formations fonctionnelles et sectorielles - par exemple, l'application de nouvelles normes sociales et environnementales.

Enfin, KPMG encourage l'esprit entrepreneurial et propose aux collaborateurs un espace dédié pour être intrapreneurs : L'accélérateur. Les candidats soumettent leur projet à un comité d'évaluation. Une fois sélectionné, le collaborateur bénéficie d'un accompagnement personnalisé et de méthodologies de startups pour développer, tester et vendre sa solution innovante. Grâce au soutien de coachs dédiés et de sponsors, l'Accélérateur permet aux collaborateurs de développer de nouvelles compétences, de réaliser des projets leur tenant à cœur, voire parfois de transformer leur propre métier.

Politique de recrutement

KPMG déploie une politique de recrutement ayant pour objectif de toucher un public large de candidats potentiels tout en expliquant nos métiers afin de les rendre attractifs et accessibles pour de futurs talents. Le cabinet s'adresse ainsi à des profils de candidats de plus en plus diversifiés, comme en témoigne le fort développement de l'alternance ces dernières années. KPMG organise également de nombreuses actions de visibilité auprès des écoles en impliquant les collaborateurs, nos meilleurs ambassadeurs.

Afin d'élargir l'horizon des possibles, le cabinet a par exemple démultiplié sur les réseaux sociaux des formats vidéo courts (« Tu le savais, toi ? », « 5 questions à… ») qui mettent en avant une activité ou un métier de KPMG au travers des témoignages des salariés.

Parallèlement à cette communication numérique, KPMG poursuit les sessions de recrutement « 48 heures Khrono » engagées depuis 2020. Ce format, élargi aux métiers du conseil et de l'expertise services conseil, a permis de recruter aussi bien dans les bureaux de KPMG de taille importante à moyenne que dans les bureaux de plus petite taille. Il combine des échanges entre recrues potentielles et collaborateurs, ainsi que des entretiens ciblés.

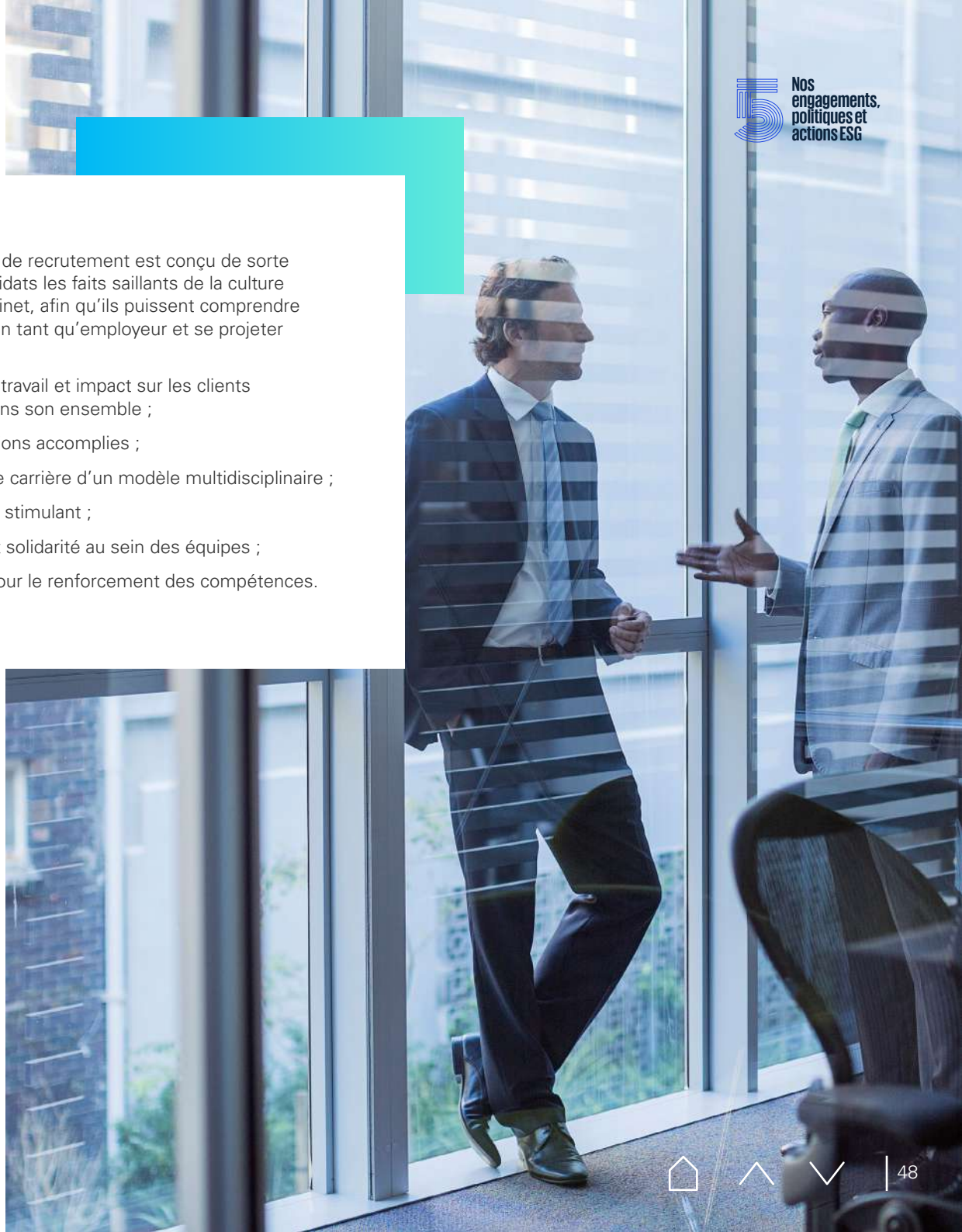
Enfin, le processus de recrutement est conçu de sorte à exposer aux candidats les faits saillants de la culture d'entreprise du cabinet, afin qu'ils puissent comprendre le profil de KPMG en tant qu'employeur et se projeter dans nos équipes :

- sens donné au travail et impact sur les clients et la société dans son ensemble ;
- fierté des missions accomplies ;
- opportunités de carrière d'un modèle multidisciplinaire ;
- environnement stimulant ;
- collaboration et solidarité au sein des équipes ;
- programmes pour le renforcement des compétences.

En acte

1er cabinet

préféré par les étudiants en école de commerce du secteur audit et conseil (Classement Universum 2022)



En acte

- Au cours de l'exercice social 2022, KPMG a recruté 4 218 personnes et promu 2 791 collaborateurs.
- Au cours de ce même exercice, l'évolution de l'effectif moyen global du cabinet est la suivante :

Exercice	2020-21	2021-22
Effectif global	10 706	11 345

- Parmi les collaborateurs recrutés, 621 sont des alternants, soit une hausse de 36% en un an, démontrant l'efficacité des mesures prises pour le renforcement du recours à l'alternance.
- Le volume de candidatures reçues entre 2020 et 2022 a progressé de 43%.
- Lors de l'exercice social, KPMG a constaté 3 584 départs.
- Pour accompagner le développement des métiers de conseil, le cabinet a renforcé ses actions de promotion auprès de 75 établissements partenaires (universités, écoles de commerce et d'ingénieurs).
- Plus de 250 actions ont été menées auprès des écoles (participations à des jurys, des forums, présentations du cabinet, ateliers de ressources humaines, rencontres étudiantes), partout en France, par plus de 700 salariés représentant l'ensemble des métiers de KPMG.

Mobilités professionnelles

Changer de région ou de pays, changer de métier pour un semestre ou plusieurs années, la mobilité au sein de KPMG, géographique ou fonctionnelle, répond aux souhaits d'évolution des collaborateurs. Elle ouvre les horizons, apporte de nouveaux regards sur le métier, le cabinet et la clientèle, enrichit les expériences et le réseau relationnel en France comme à l'international.

KPMG et son modèle multidisciplinaire offrent l'opportunité de carrières variées. La mobilité est préparée et accompagnée par le manager direct ou le responsable d'activité et le responsable des ressources humaines. Quand le salarié réintègre son service d'origine, il y rapporte sa valeur ajoutée et fait bénéficier ses collègues et ses clients des expériences et expertises développées lors de sa mobilité.

Des formations sont également proposées au cas par cas pour assurer la jonction vers le nouveau métier visé. Aidé des responsables en ressources humaines, le manager de proximité accompagne la transition et l'intégration dans la nouvelle équipe, aide à définir les objectifs, et mène les revues intermédiaires et annuelles, accompagnant ainsi tous les aspects de la future progression professionnelle.

Enfin, le cabinet organise chaque année un évènement *Movin@KPMG* pour promouvoir les différentes opportunités de carrière et faciliter les mutations internes.

En acte

- En 2022, plus de 330 mobilités internes ont été réalisées au niveau national, chiffre en croissance chaque année.
- En audit et conseil, des programmes spécifiques sont menés pour des « leaders émergents », durant plusieurs jours, portant aussi bien sur les technicités métiers que les compétences transversales (les savoir-être, la prise de parole en public, la communication interpersonnelle, la relation commerciale). Chaque année 10 managers et 10 senior managers des métiers du conseil et une centaine de collaborateurs du management group audit bénéficient de ce programme.

Qualité de vie au travail, santé, sécurité

Politique globale en matière de qualité de vie, santé, sécurité

La qualité de vie au travail (QVT) est la résultante de multiples facteurs tels que le partage des valeurs, l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle, la qualité des relations, la valorisation du travail accompli, le développement professionnel, la responsabilisation ou encore la prévention des risques en matière de santé et sécurité des collaborateurs. Elle contribue à une perception de satisfaction globale de l'environnement de travail, et donc à l'engagement des collaborateurs.

> **KPMG a instauré un cadre de travail fondé sur la confiance et l'autonomie, tout en insistant sur le droit à la déconnexion. Ce cadre souple participe à l'équilibre des temps de vie, développe des méthodes de travail plus fluides ainsi que des nouvelles formes d'exercice de l'activité professionnelle. Cette organisation du travail répond aux aspirations individuelles à plus de souplesse et de responsabilisation.**
>
> Laurent Geoffroy
> Directeur des ressources humaines, KPMG en France

La charte QVT de KPMG en France traduit l'engagement de la direction générale de promouvoir une démarche responsable en matière de qualité de vie au travail.

Par ailleurs, KPMG invite chaque année ses salariés à participer, de façon anonyme, à une enquête sur le climat interne intitulée *Global People Survey* (GPS). Elle permet aux collaborateurs de donner leur avis sur une quinzaine de thèmes liés à l'expérience KPMG, dont la QVT et la prévention des risques psychosociaux. Sur la base des résultats de cette enquête, des plans d'actions et des mesures correctrices sont mis en œuvre, à tous les niveaux de l'organisation.

Enfin, chaque collaborateur est suivi à travers un processus annuel de développement professionnel comportant plusieurs entretiens (fixation d'objectifs, revue intermédiaire, revue de fin d'année), au cours desquels sont discutées les problématiques d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, afin d'anticiper et réguler la charge de travail avec la hiérarchie.

Télétravail

La charte QVT fixe un cadre national de mise en œuvre du télétravail afin de garantir le fonctionnement optimal de l'activité et la continuité de service en toutes circonstances. Elle inclut aussi la participation financière du cabinet à l'achat d'équipements pour le travail effectué depuis le domicile.

Parentalité

La charte QVT comporte des mesures en faveur de la parentalité, notamment la création d'un environnement favorable aux salariés-parents et aux femmes enceintes, permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Ce dispositif est complété par la mise en place de la semaine parentale de quatre jours. Par cette initiative, les salariés sont en mesure de prolonger leur congé de paternité ou de maternité grâce à un aménagement de leur temps de travail, avec une reprise du poste à 80% payée à 100%, pour une durée maximale de six mois.

En acte

- L'organisation du travail chez KPMG s'articule de la façon suivante :
  - 32% de CDD, 68% de CDI ;
  - 56% de forfait jours vs 50% en N-1.
- KPMG déploie une politique en faveur de l'alternance. 641 alternants ont été recrutés sur l'exercice 2022, soit une hausse significative de 22,5% par rapport à l'exercice précédent.
- En matière d'absentéisme, les données du bilan social 2021 font ressortir les évolutions suivantes :

2019	2020	2021
4,4%	4,4%	4,8%

- Concernant les accidents du travail et sur la même base que précédemment les données sont les suivantes :

Accidents de travail par année civile	2019	2020	2021
Nombre d'accidents de travail	36	12	8
Taux de fréquence AT	2,64%	0,86%	0,58%
Taux de gravité AT	0,06%	0,03%	0,03%

- Le nombre de maladies professionnelles déclarées auprès de la Sécurité Sociale au cours des 3 derniers exercices n'est pas significatif (2, 1, 0).
- Le cabinet a déployé, depuis janvier 2022 un programme Care4you qui offre aux collaborateurs la possibilité de bénéficier de services sportifs, culturels et de bien-être.
- Depuis 2010 et le déploiement d'un plan d'actions relatif à la prévention de l'hyper stress, KPMG a créé avec un prestataire extérieur indépendant Stimulus, un service d'écoute téléphonique, indépendant, gratuit et anonyme.
- La charte No stress rappelle à tous les salariés les dix comportements simples et quotidiens permettant de limiter les risques d'hyper stress et de renforcer les facteurs de protection.
- Sur l'exercice 2021, 76% des collaborateurs ont participé à l'enquête *Global People Survey*, soit une baisse de 6 points vs 2021. Les résultats sur les 2 derniers exercices sont :

Collaborateurs KPMG France	2020	2021	*Écart*
Taux d'engagement	74%	72%	*-2pts*
Indice de confiance	66%	69%	*+3pts*
Indice de croissance	65%	71%	*+6pts*

L'indice d'engagement mesure la capacité d'investissement et d'engagement des collaborateurs au sein du cabinet ainsi que leur fierté à contribuer au succès de KPMG.

L'indice de confiance mesure le sentiment d'appartenance des collaborateurs ainsi que leur perception sur l'engagement du cabinet et de ses leaders en matière d'éthique, d'intégrité, de respect et d'honnêteté.

L'indice de croissance met en perspective la capacité à innover et à passer de l'idée à l'action au regard d'une stratégie business claire et motivante.

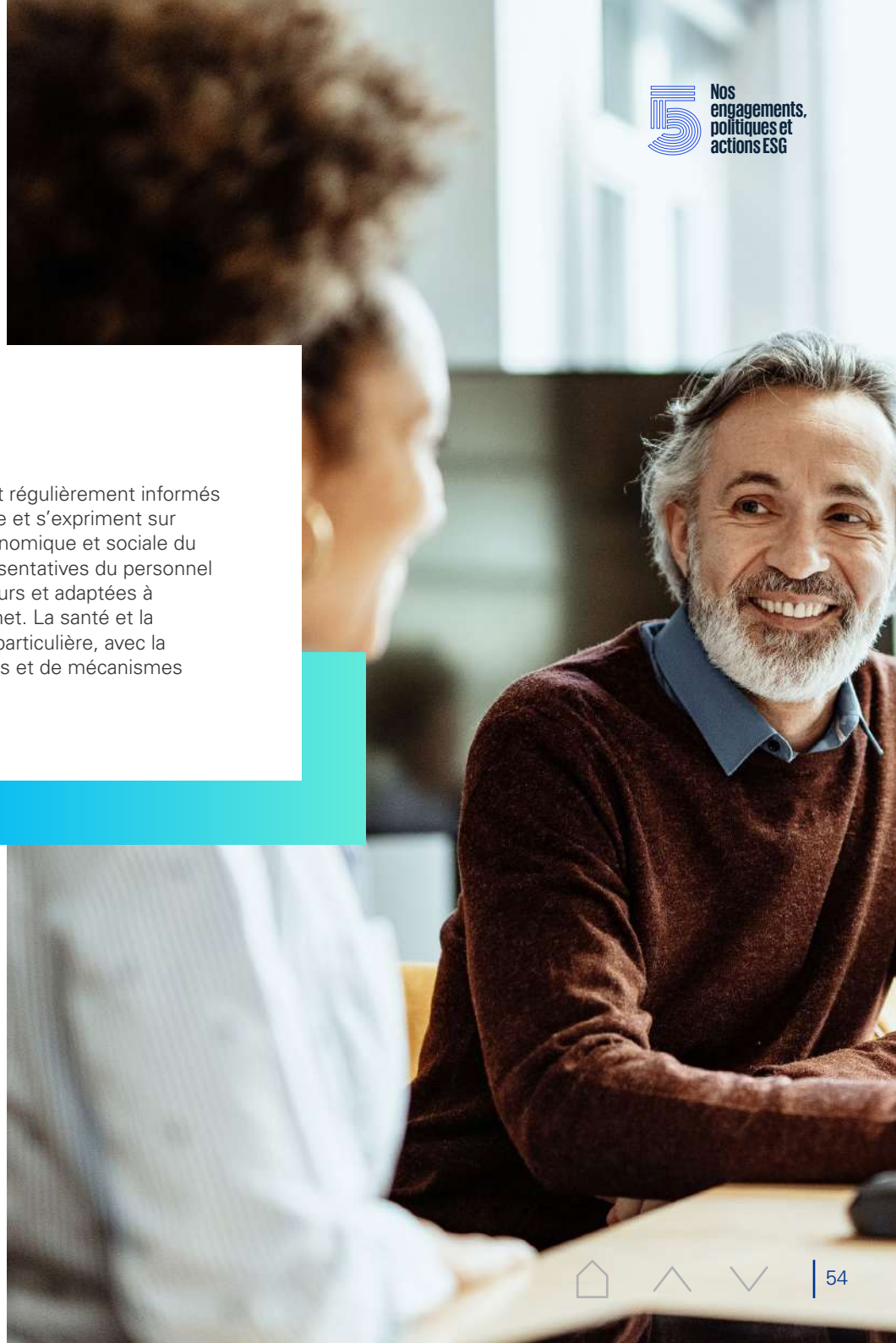
Dialogue Social

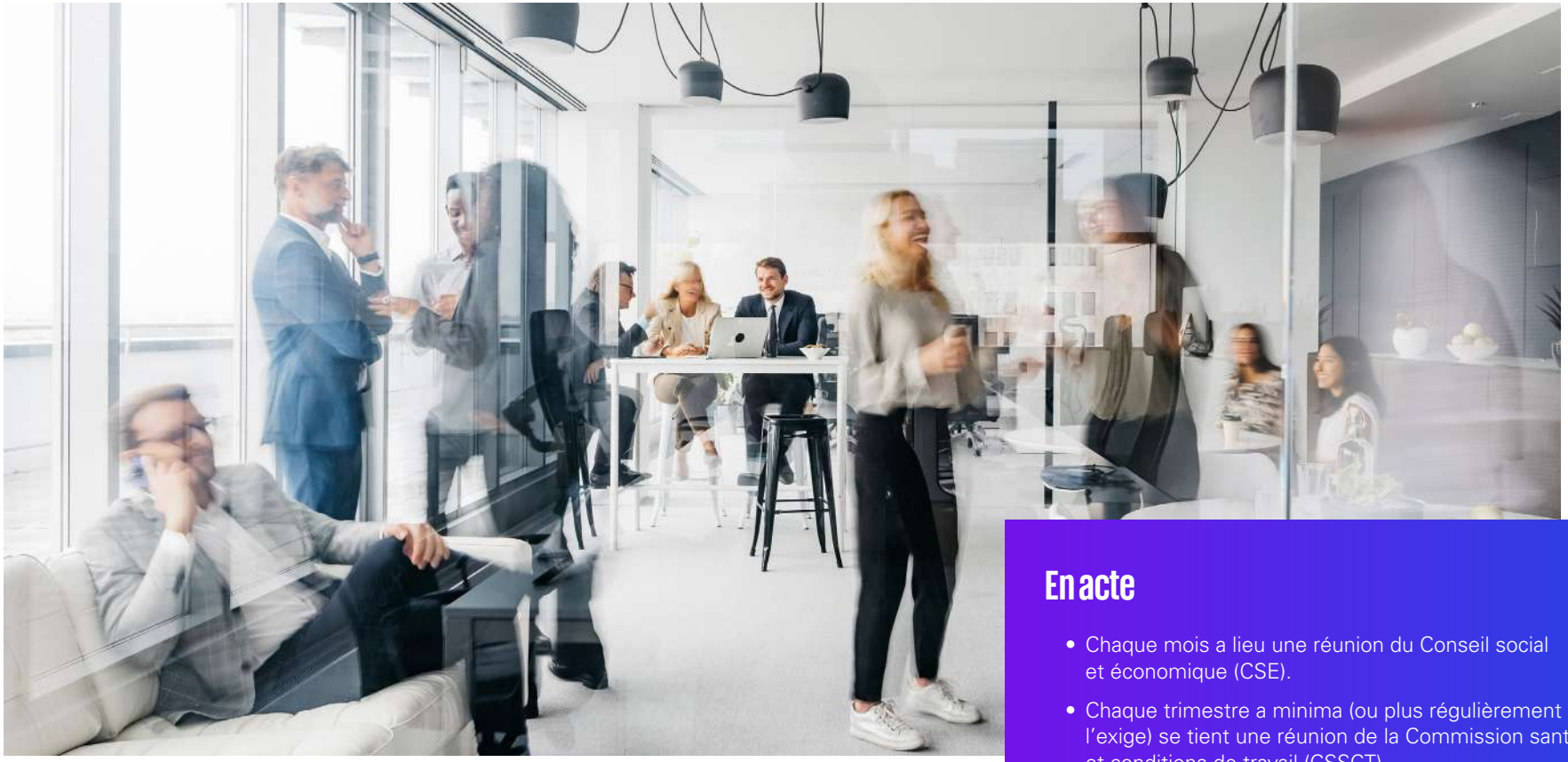
Politique globale en matière de dialogue social

Le cabinet s'assure d'entretenir des relations de qualité avec les partenaires sociaux, en définissant collégialement l'organisation de travail adaptée à une performance sur plusieurs plans : individuelle et collective, financière, sociale et environnementale (ESG).

Le dialogue social est ainsi promu au plan national par le service des Affaires juridiques et sociales, en collaboration avec les organes de représentation du personnel et des syndicats, veillant en particulier à la mise en œuvre de la législation. Le dialogue social au sein de KPMG est soutenu également par la négociation collective. Celle-ci anticipe la gestion des ressources humaines, structure la formation, soutient l'inclusion et la diversité, la rémunération et les avantages sociaux, l'organisation du travail.

Les représentants du personnel sont régulièrement informés de la marche générale de l'entreprise et s'expriment sur les projets structurants de la vie économique et sociale du cabinet, au sein des instances représentatives du personnel couvrant l'ensemble des collaborateurs et adaptées à l'implantation géographique du cabinet. La santé et la sécurité font l'objet d'une attention particulière, avec la mise en place d'interlocuteurs dédiés et de mécanismes de prévention et de soutien.





Gouvernance en matière de dialogue social

Le cabinet et les partenaires sociaux ont conclu en 2019 un accord relatif au dialogue social et à la mise en place du Comité social et économique (CSE), s'accordant ainsi sur les voies de la représentation du personnel et du dialogue interne. Cet accord prévoit, de manière concertée et en conformité avec la législation applicable, la mise en place de la représentation du personnel ainsi que ses attributions et moyens.

En acte

- Chaque mois a lieu une réunion du Conseil social et économique (CSE).
- Chaque trimestre a minima (ou plus régulièrement si un sujet l'exige) se tient une réunion de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).
- En 2021, 13 réunions du CSE et 11 réunions de la CSSCT se sont tenues durant l'année.
- En 2022, 9 réunions du CSE et 7 réunions de la CSSCT ont été organisées.
- Par ailleurs, l'intégralité des salariés en France a accès à une structure de dialogue social, quels que soient le métier, la fonction, le lieu d'exercice et les missions.

Inclusion et diversité

Politique globale en matière d'inclusion et de diversité

Société à mission, KPMG France s'engage statutairement à promouvoir l'inclusion et la diversité, ainsi qu'une culture fédératrice, fondée sur l'égalité des chances, pour tous ses salariés. Cela, en agissant sur trois axes complémentaires :

- sensibiliser, former et communiquer sur les sujets de diversité et d'inclusion auprès de l'ensemble des collaborateurs ;
- promouvoir l'équité pour que les mêmes chances de progression soient données à tous et toutes ;
- concevoir, développer et maintenir un ensemble de ressources accessibles à toutes et tous pour assurer un niveau d'acculturation commun.

Gouvernance en matière d'inclusion et de diversité

Cette politique est définie par la direction des ressources humaines et validée par le comité exécutif, puis déclinée et complétée localement par chaque centre de profit, métier et bureau du cabinet en France. Elle se fonde sur quatre piliers :

Égalité entre femmes et hommes

Prise en compte des situations de handicap

Reconnaissance des différences d'orientation sexuelle

Multiculturalité

Relais essentiel de cette politique, l'ensemble des équipes de recrutement et des ressources humaines de proximité bénéficient d'un accompagnement dédié proposé par KPMG en France, avec par exemple le suivi d'une formation au recrutement inclusif.

Parité

Avec une proportion de femmes représentant plus de la moitié de ses effectifs, KPMG emploie une population de collaborateurs résolument mixte. Les efforts du cabinet portent par conséquent sur l'amélioration du parcours des femmes au sein de KPMG, afin d'encourager leur accès à des postes de managers et d'associées et de les soutenir tout au long de leur carrière.

Des programmes de développement du leadership, notamment le programme Émergence, sont proposés chaque année à des femmes afin de définir leur ambition professionnelle et de renforcer leur assertivité. Des mentors les accompagnent dans ce cadre. Le cabinet propose en outre régulièrement des ateliers et des conférences sur des thèmes variés : deux ateliers consacrés à l'audace ont ainsi rassemblé plus de 300 participants en 2022.

Avec la volonté d'accélérer sur cet enjeu complexe et de long-terme, mais fondamental pour le cabinet, KPMG a signé en 2019 la Charte de l'ONU pour les femmes, s'engageant de fait à respecter sept principes clés pour renforcer la place des femmes dans le cabinet. Des engagements ont également été fixés en matière de parité, et en particulier celui d'atteindre une proportion de 30% de femmes parmi les associés d'ici 2025, soit une progression de 4 points par rapport à 2022.

Ces objectifs sont partagés entre les équipes de recrutement et les équipes de développement des collaborateurs dans les bureaux et au siège, afin de développer à la fois l'attractivité auprès des professionnelles et leur fidélisation. Ils s'inscrivent dans la continuité des résultats obtenus ces dernières années, suivis au titre de l'accord sur l'égalité professionnelle.

Le cabinet applique le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale conformément aux dispositions de l'article L.3221-2 du Code du travail. En effet, le respect de ce principe d'égalité de rémunération constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Plus globalement, KPMG a la volonté de baser l'évolution de la rémunération des salariés sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération du genre ou du temps de travail effectué (temps plein ou temps partiel).

En acte

- Les femmes représentent 56% de l'effectif total de KPMG, dont 40% au sein du management et 26% parmi les associés.
- L'index d'égalité du cabinet entre hommes et femmes est de 87 sur 100. Et KPMG a obtenu la note de 20/20 sur l'indicateur Écart d'augmentation H/F.

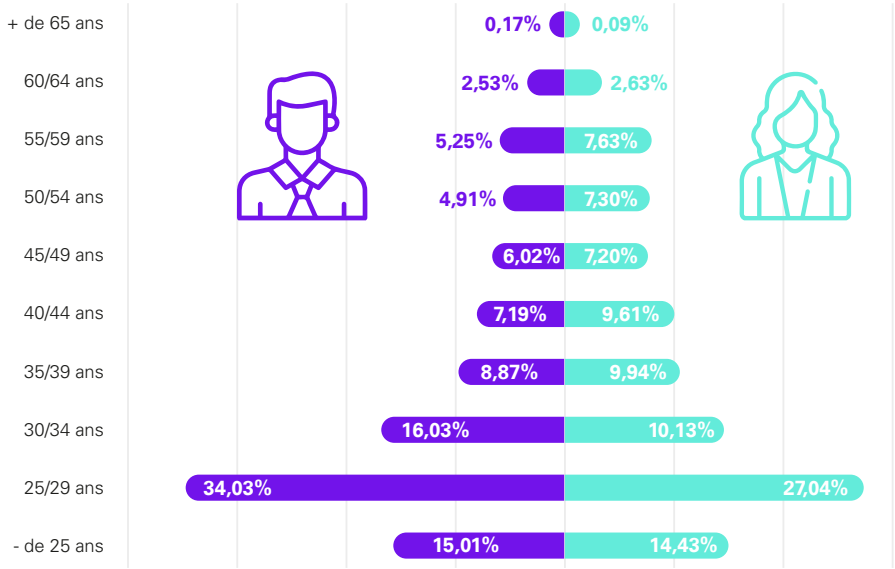
Index de l'égalité F/H

87 sur 100 points*

Avec une augmentation de 1 point par rapport à l'an passé, ce score, calculé sur l'exercice social 2020/2021, reflète l'engagement pris par KPMG depuis plusieurs années en faveur de l'inclusion et de l'égalité professionnelle. Cet index national est basé sur 5 indicateurs : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart des taux d'augmentations individuelles, l'écart des taux de promotion, le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité, le nombre de salarié(e) du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

*Chez KPMG S.A.

La pyramide des âges Homme/Femme (en %)



Collaborateurs en situation de handicap

KPMG s'est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche « handi-citoyenne » en créant, dès 2009, une mission interne qui sensibilise l'ensemble des collaborateurs et veille à intégrer les personnes en situation de handicap.

La signature de l'accord Handicap en 2021 a inscrit des engagements pérennes axés sur l'embauche, le maintien dans l'emploi et la formation, la collaboration avec les entreprises du secteur protégé.

Les salariés en situation de handicap bénéficient de mesures et d'aides complémentaires : trois jours de congés supplémentaires pour gérer leurs démarches administratives ou médicales, des chèques emploi service universel, l'aménagement de poste et du rythme de travail - mesures d'accompagnement qui sont également proposées à leurs familles (enfant ou conjoint en situation de handicap).

L'ensemble du dispositif fait l'objet d'un suivi régulier et réglementé, et de communications internes. Il s'appuie aussi sur l'implication des représentants du personnel. 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 Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

En acte

- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé concerne 153 salariés de KPMG en France, soit un doublement de l'effectif en 2 ans (5 nouvelles demandes sont en cours, 16 nouvelles intégrations ont été effectuées).
- 15 actions spécifiques d'aménagement du cadre de travail ont été réalisées en 2022.
- Un engagement a été pris pour doubler le budget des achats auprès du secteur protégé entre 2021 et fin 2023. 26 partenariats ont déjà été signés avec les entreprises du secteur protégé et adapté.

Engagement citoyen

Politique globale en matière d'engagement citoyen

Engagé de longue date à travers sa Fondation créée en 2007, KPMG place désormais la contribution au bien commun au cœur des activités du cabinet, dans tous les métiers et tous les territoires. Cet engagement fait partie des objectifs de mission du cabinet.

Toute la palette des mobilisations possibles est activée aux côtés des parties prenantes : coalitions d'entreprises, alliances entre acteurs privés, publics et associatifs pour servir des causes d'intérêt général. Ces coalitions se concrétisent dans des projets aux formats innovants, le plus souvent hybrides : co-entreprises philanthropiques, produits de partage, opérations solidaires, ou encore activité commerciale inclusive. Car, face à l'ampleur des défis actuels, seule la mobilisation de l'écosystème peut accélérer la transition d'une économie du « toujours plus » vers celle du « toujours mieux ».

La politique d'engagement citoyen repose sur plusieurs éléments clés, qui sont autant de facteurs de succès pour mobiliser efficacement, et avec un impact positif démultiplié, nos parties prenantes :

- des valeurs de solidarité portées au plus haut niveau de l'entreprise (Directoire et Comité exécutif) ;
- la mobilisation des collaborateurs pour des causes d'intérêt général qui les touchent ;
- la relation partenariale avec le tissu associatif et les acteurs éducatifs pour répondre aux besoins de la société ;
- une approche écosystémique.

Gouvernance en matière d'engagement citoyen

La Fondation d'entreprise KPMG évolue et devient en 2022 la Direction de l'Engagement Citoyen. Celle-ci répond à 3 objectifs :

1. Encourager l'entrepreneuriat et l'innovation sociale partout en France, vecteur d'insertion sociale et professionnelle.
2. Favoriser la réussite éducative et l'employabilité des jeunes. Via le mentorat, les collaborateurs volontaires accompagnent les jeunes pendant leurs parcours scolaires puis les aident dans la recherche de leur premier emploi.
3. Agir pour le bien commun : en facilitant le volontariat en entreprise, KPMG permet à chaque collaborateur de s'engager dans des œuvres caritatives, humanitaires ou pour la protection de l'environnement.

Actions menées en 2022

Janvier
Lancement de la revue stratégique des Lycées de la réussite, en vue du changement d'échelle et de l'essaimage du programme partout en France.

Février
Lancement de la première fresque de la diversité (créée par le Centre égalité ces Chances de l'ESSEC) auprès des équipes des ressources humaines de KPMG. Cet outil facilite la sensibilisation et la prise de conscience sur les enjeux de discrimination et d'inclusion.

Mars
Diffusion du guide des bonnes pratiques ESG de KPMG en France en partenariat avec l'école Audencia.

Mai
KPMG devient société à mission et intègre les engagements historiques de sa Fondation dans ses objectifs de mission sous l'appellation « engagement citoyen ».

Juin
Soirée égalité des chances chez KPMG à l'occasion de l'exposition Visages de la diversité d'Article1, qui met en lumière les parcours de jeunes talents issus de la diversité et ayant bénéficié d'un mentorat.

Octobre
Création de la Direction de l'Engagement Citoyen de KPMG France, qui porte la politique d'engagement du cabinet autour de la jeunesse, l'éducation, l'entrepreneuriat et le bien commun.

Des modes d'interventions très variés et adaptés aux activités du cabinet

KPMG active tout un ensemble d'actions qui se matérialisent par des dons financiers du cabinet et de ses salariés, des dons matériels (ordinateurs, mobiles reconditionnés, la mise à disposition d'espaces…) ou du mécénat de compétences (tutorat, mentorat, parrainage, coaching).

Ces missions sont compatibles avec l'activité professionnelle exercée au sein du cabinet et sont flexibles dans le temps et la durée, allant de quelques heures à plusieurs jours de mobilisation par an. L'ensemble des mobilisations est réalisé sur le temps de travail, permettant à chacune et chacun de trouver la cause qui l'anime le plus. Ainsi, le nombre de jours de mécénat de compétences offerts à chaque collaborateur a doublé en 2021, passant de 3 à 6 jours.

Les compétences demandées sont variées. Chaque collaborateur peut apporter sa contribution à la société civile en offrant ses compétences professionnelles (accompagnement des entrepreneurs, formations, missions pour aider des associations) ou extra-professionnelles (tutorat individuel, aide au CV, rencontres dans des classes…). Une plateforme dédiée, Wenabi, a été créée pour donner l'accès à un large choix de missions en fonction des besoins exprimés par les associations partenaires.

KPMG œuvre aux côtés de partenaires associatifs (Article 1, Mozaïk RH, Talent Spring, Rev'elles, E2C), tous acteurs incontournables de l'égalité des chances.

Le cabinet est partenaire fondateur d'Enactus France depuis sa création en 2002, qui fait émerger une nouvelle génération de leaders responsables et engagés. Il encourage aussi l'entreprenariat au féminin avec le réseau national La Ruche ou Empower'Her.

KPMG soutient la communauté Singa qui facilite l'intégration professionnelle en France des personnes disposant d'un statut de réfugié, en favorisant la rencontre entre les réfugiés, les acteurs des territoires d'accueil et le tissu économique local.

Toutes les actions solidaires de KPMG sont disponibles dans le document « KPMG au service du progrès social et du bien commun ».

> **Afin de mesurer la progression de notre impact social, nous allons nous doter d'indicateurs sur la mobilisation de nos collaborateurs et sur les retours positifs pour la société civile et les publics que nous soutenons partout en France : jeunes, lycéens, entrepreneurs, associations.**
>
> Bouchra Aliouat
> Directrice de l'engagement citoyen, KPMG en France

En acte

Au cours de l'exercice fiscal 2022 :

- l'engagement citoyen a représenté :
  - 1 000 collaborateurs mobilisés (10% de l'effectif de KPMG en France) ;
  - 10 000 heures de mécénat de compétences dispensées ;
  - le lien avec 35 partenaires associatifs et éducatifs ;
  - l'accompagnement de 2 700 jeunes dans 40 lycées à travers la France dans le cadre du projet phare de KPMG, les lycées de la Réussite ;
  - le soutien de 300 entrepreneurs.
- KPMG a signé une convention de mécénat avec l'association 60 000 rebonds. Cette association accompagne les dirigeants, qui ont perdu leur entreprise, dans leur rebond professionnel.

Accompagner nos clients vers une performance durable

Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU

Nos fondamentaux

Contrairement à de précédents évènements qui ont pu bouleverser l'économie mondiale, le mouvement actuel dépasse l'adaptation à une rupture technologique telle que la révolution industrielle ou digitale. Pour la première fois, il s'agit de l'impérieuse nécessité de répondre à une urgence climatique et sociale.

L'enjeu est de taille : atténuer autant que possible les risques environnementaux et sociaux et leurs conséquences - risques dont la question climatique est devenue emblématique - et s'adapter aux changements qu'ils provoquent. Ces questions nécessitent d'être traitées sur un temps long, par exemple à horizon 2050 pour le changement climatique au titre des accords de Paris. Ce nouvel agenda impose de repenser les critères de prises de décision sous l'angle de la durabilité, bien au-delà de la seule rentabilité à court-terme.

> **Les clients attendent d'être protégés sur leur réputation, et de pouvoir se montrer concrets et fiables dans leur politique ESG. Cela exige de définir le bon niveau d'ambition des entreprises, de sécuriser l'exécution de leur trajectoire ESG et de garantir la transparence et la sincérité de leur communication extra-financière.**
>
> Jérémie Joos
> Co-responsable du centre d'excellence ESG, KPMG en France

Face à ce défi, KPMG s'engage à oeuvrer pour une nouvelle prospérité, plus durable, plus positive, plus responsable. Concrètement :

- **faire évoluer les prises de décisions** en proposant une lecture sociale et environnementale des risques et opportunités pour l'entreprise, en mobilisant les instances de gouvernance au plus haut niveau, en participant aux initiatives et groupes de travail à la pointe des réflexions en matière d'ESG, ou encore en amenant les décryptages et analyses nécessaires pour initier ce changement ;
- **répondre à la conjonction des attentes exprimées par les parties prenantes :** clients et consommateurs (soucieux de produits et services durables et éthiques), salariés (en demande de cohérence, notamment dans les filières critiquées pour leurs impacts négatifs), investisseurs (sous pression pour décarboner les lignes d'investissement), ou encore législateurs et régulateurs ;
- **activer un effet de levier maximal** et apporter une réponse à la mesure de l'ampleur et de l'urgence des crises que nous traversons ; intervenir en priorité auprès des grandes organisations publiques ou privées pour contribuer à leur transformation, qui, par définition, sont des organisations à fort impact social et environnemental.

Leviers clés de gestion des risques et opportunités

Pour accompagner ses clients dans leur transformation vers des modèles plus responsables et durables, KPMG emploie les leviers d'actions suivants :

- le Centre d'excellence ESG et ses compétences multidisciplinaires ;
- la formation et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux ESG ;
- la puissance du réseau international ;
- le recours aux nouvelles technologies ;
- la propre transformation de KPMG en tant qu'entreprise à mission.

Gouvernance en matière de gestion de l'offre ESG de KPMG

KPMG engage dans cette mission tout son professionnalisme et son expertise. C'est le sens de la création en 2021 de son Centre d'excellence ESG issu de ses activités historiques d'audit et de conseil en développement durable, qui agit de façon duale :

- pilote des missions de conseil et d'audit auprès des clients du cabinet ;
- centre d'appui à tous les métiers du KPMG pour qu'ils intègrent à leur activités les enjeux ESG.

Ce Centre répond à 360 degrés et de manière transversale à tous les enjeux ESG des entreprises. Il travaille avec tous les métiers du cabinet, dans tous les territoires d'implantation et en coordination avec l'ensemble du réseau KPMG international. Le Centre d'excellence ESG porte en direct les développements, projets et mandats auprès des grands groupes et des ETI, les enjeux des TPE/PME étant couverts par des équipes dédiées, dans les bureaux régionaux.

Centre d'expertise ESG pour accompagner la transformation de nos clients

Fer de lance de KPMG en France en matière d'ESG, le Centre d'excellence ESG contribue à diffuser les connaissances et les bonnes pratiques en interne et en externe, crée des offres conjointement avec les métiers du cabinet, et développe les compétences avec chaque métier et entité en s'appuyant sur les expertises déjà existantes.

Ses offres sont co-construites avec les différents services impliqués : Finances, Ressources humaines, Opérations, Risques, Fusions & Acquisitions... Il est composé de professionnels aux compétences complémentaires capables de porter ces différentes offres, auxquelles les dizaines de consultants dédiés aux enjeux ESG sont formés en interne :

Des formations spécifiques, des séminaires et des groupes de travail sont destinés aux consultants ESG : sur les méthodes de multi capital (comptabiliser la dette sociale et environnementale), sur les mutations climatiques, les certifications Ademe ou les protocoles GHG, et ce en partenariat avec les universités de Cambridge et de New York - Stern, l'European Business School.

Audit

Climat

Finance durable

Économie circulaire

Stratégie RSE et sociétés à mission (devoirs de vigilance, droits humains)

Industrie

Achats responsables

Biodiversité (prochainement)

En acte

- KPMG en France travaille à intégrer dans ses évaluations clients les critères ESG et travaille à revoir son processus et acceptation au regard de sa raison d'être.
- 1,5 milliard d'euros ont été investis dans l'ESG par le réseau international KPMG.
- Près de 300 missions dédiées à l'ESG ont été réalisées au cours de l'exercice fiscal 2022, dont plus de 150 mandats de vérification de données extra-financières.
- 150 consultants et 20 associés sont actifs sur ces sujets à ce jour en France. Ils seront 500 à l'horizon 2025.

Nos offres en environnement, social et gouvernance (ESG)

Transformation ESG

Conseiller les clients sur leurs enjeux stratégiques actuels et futurs

Stratégie

Opérations

Développement durable

Équipes et Changement

Fiscalité & Juridique

Conseil en Fusion-Acquisition

Technologie

Reporting ESG

Mesurer les impacts pour changer les processus de décision & instaurer un reporting transparent en termes réglementaires et de gestion des performances

Développement durable

Stratégie financière & Performance d'entreprise & Services financiers

Conseil en comptabilité

Conseil sur les marchés de capitaux

Technologie connectée : outils de rapport, gestion des données maîtres

Plans de préservation de la planète

Certification et conformité ESG

Aider les clients à anticiper et à se conformer aux attentes croissantes des investisseurs et des régulateurs

Services de développement durable

Auditeurs

Plans de préservation ESG

La puissance du réseau international KPMG

Le cabinet a créé un hub mondial *(Global ESG Hub)* entièrement dédié aux enjeux environnementaux et sociaux, au travers de plusieurs centres de ressources :

- *Global Data ESG Hub :* bases de données sur des fournisseurs ESG, par exemple spécialisés dans les modèles et les comparatifs climatiques (exposition aux risques d'actifs physiques et financiers).
- *Decarbonation Hub :* partenariats et outils sollicitables à la demande par les différents membres du réseau international de KPMG.
- Centre de ressources ESG : base de données d'offres accessibles à toutes les équipes KPMG ESG dans le monde.
- Hub régionaux : création de groupes de travail dédiés à l'échelle locale en fonction des problématiques communes. À titre d'exemple, en Europe, un groupe de travail sur la directive CSRD a été constitué par KPMG entre plusieurs pays avec pour objectif de mutualiser les outils, les connaissances et retours d'expérience.

Préserver l'environnement

Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU

Nos fondamentaux

En lançant son plan d'impact mondial début 2021, KPMG International a réaffirmé son choix d'une nouvelle prospérité conciliant les dimensions financières et économiques avec les contributions positives pour les salariés, les parties prenantes, la société et l'environnement.

En tant que société à mission, KPMG en France inscrit dans ses propres statuts son engagement envers l'environnement. La ligne directrice est la suivante : agir ensemble pour préserver la planète et ses ressources, en réduisant l'empreinte carbone notamment.

S'il accompagne ses clients dans leurs démarches ESG, le cabinet entend ainsi réduire et compenser les externalités négatives de ses activités en s'appliquant un niveau d'exigence qui devra être aligné à terme avec les meilleures pratiques. En particulier, KPMG s'appuie sur les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) pour bâtir sa feuille de route et sa trajectoire de réduction des émissions carbone (voir ci-après).

En réponse à ces enjeux, KPMG s'est fixé comme objectifs de :

- réduire ses externalités négatives ;
- compenser les externalités ne pouvant être réduites ;
- sensibiliser les salariés à la protection de l'environnement ;
- agir aux côtés des associations et fondations actrices des changements positifs.

Leviers clés de gestion des risques et opportunités

Nos actions concrètes pour la protection de l'environnement s'articulent autour de quatre enjeux principaux :

- RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE
- FORMATION AUX ENJEUX ESG
- RÉDUCTION DES DÉCHETS ET LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE
- DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

Bien que l'activité de KPMG ne soit pas de nature à créer des nuisances graves à l'environnement, le cabinet est pleinement conscient de son impact sur la planète et de son rôle essentiel dans la contribution à l'effort collectif pour limiter le réchauffement climatique notamment.

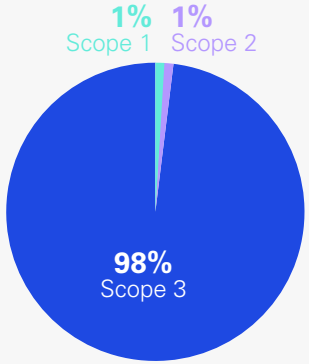
Sophie Martins
Directrice des achats, KPMG en France

Réduction de l'empreinte carbone[1]

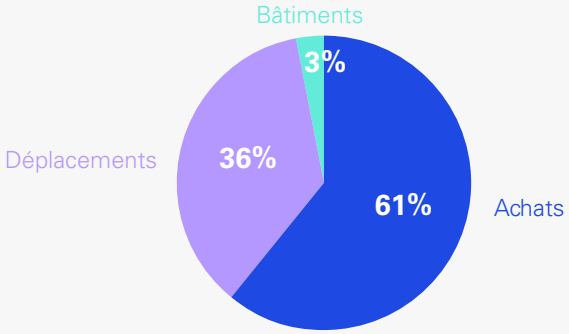
Un impact CO_2 quasi exclusivement indirect

KPMG en France utilise la méthode du GHG Protocol pour estimer son bilan carbone. Selon ce standard, les émissions de gaz à effet de serre sont catégorisées suivant trois périmètres appelés « scopes ».

Répartition de l'empreinte carbone de KPMG en France en FY22



Répartition par postes majeurs d'émissions de l'empreinte carbone de KPMG en France



Répartition des émissions de KPMG par scope

Scope 1

1%

Il représente les émissions directes de l'entreprise essentiellement liées à la combustion, à la consommation de gaz et à l'utilisation de véhicules d'entreprise.

Scope 2

1%

Il regroupe les émissions indirectes liées à la production d'énergie (consommation d'électricité, eau chaude ou froide).

Scope 3

98%

Il représente les autres émissions indirectes (déplacements professionnels, déplacements entre domicile et bureau, déchets, informatique, achats de biens et de services, immobilier).

1 En juin 2023, sur la base des travaux réalisés pour accroître la fiabilité du calcul des postes d'émissions du scope 3, les bilans des émissions de gaz à effet de serre pour les exercices fiscaux 2019 et 2022 ont été recalculés et corrigés. Ils intègrent une meilleure évaluation des données d'entrée (données réelles vs. données estimées), ainsi que l'harmonisation des méthodologies et périmètres pour la définition de la trajectoire de décarbonation de KPMG en France.

Bilan Carbone 2022

		FY 2022
SCOPE 1	Combustion de source fixe	187
	Combustion de source mobile	8
SCOPE 2	Consommation d'électricité	149
	Consommation de vapeur, chaud, froid	103
SCOPE 3 AMONT	Achats de biens et services	21 594
	Immobilisation	455
	Déchets	104
	Voyages d'affaires	9 502
	Déplacements domicile-travail	3 144
	TOTAL en tCO_2eq	**35 246**

Intensité carbone

25,8

$kgCO_2e$/k€ de chiffre d'affaires

Stratégie bas carbone et feuille de route

Nos ambitions

KPMG s'est engagé à :

- réduire ses émissions de CO_2 et à aligner sa contribution à l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) ;
- étudier la façon de compenser ses émissions résiduelles ne pouvant être réduites pour s'inscrire dans une ambition de zéro émissions nette dans le cadre d'un réchauffement limité à +1,5°C.

KPMG a articulé sa feuille de route « bas carbone » autour de quatre leviers, correspondant à nos quatre principaux postes d'émissions : achats, déplacements professionnels, bureaux et informatique.

LEVIER 1

Réduire l'impact des achats de biens et de services en développant une politique d'achats responsables

La politique d'achats responsables de KPMG, décrite en page 78, intègre plusieurs leviers de réduction des émissions de GES et notamment : la réduction à la source des volumes d'achats (« consommer moins »), le choix de produits à impact positif sur l'ensemble de leur cycle de vie (« consommer mieux »), le choix de fournisseurs engagés et responsables, et le développement de l'économie circulaire et des circuits courts.

KPMG a ainsi construit une stratégie d'achats « bas carbone » grâce à :

- une cartographie quantitative des émissions de gaz à effet de serre du portefeuille d'achats, dans les scopes 1, 2 et 3 ;
- la définition d'une feuille de route « bas carbone » pour les catégories majeures de dépenses : informatique, services généraux, achats divers.

LEVIER 2

Réduire l'impact des déplacements professionnels et des trajets entre domicile et bureau, avec l'instauration d'une nouvelle politique voyages et déplacements

KPMG applique une politique de déplacement qui comporte les principes suivants, permettant de réduire les impacts environnementaux :

- utiliser au maximum les salles de visioconférence dont l'implantation a été généralisée en France et à travers le monde ;
- privilégier les outils de travail collaboratif à distance ;
- voyager moins en limitant les déplacements non indispensables ;
- privilégier les mobilités moins polluantes (le train plutôt que l'avion) ;
- diminuer la consommation d'énergies fossiles avec des déplacements en véhicules électriques ou hybrides.

En acte

- En 2022, KPMG a mis en place le « forfait mobilité durable » pour que l'ensemble de ses collaborateurs privilégie les mobilités écologiques pour leurs trajets entre domicile et bureau.
- La politique de voyages de KPMG stipule que les trajets réalisables en train pour une durée inférieure à 3h15 ne sont pas réservables en avion afin de limiter les émissions de CO_2.

LEVIER 3

Réduire les consommations énergétiques, favoriser les consommations en énergies renouvelables et limiter les consommations de ressources naturelles telles que l'eau

Concernant les émissions liées à l'utilisation de ses espaces de travail et activités au bureau, KPMG a défini un ensemble de mesures afin de contribuer à la sobriété énergétique, d'améliorer l'efficacité énergétique, et de développer le recours aux énergies renouvelables.

Ces mesures concernent par exemple les contrats d'approvisionnement en énergie : KPMG souscrit depuis 2021 à l'option « 100% énergie renouvelable » dans le cadre de son contrat cadre avec son fournisseur d'électricité. Le cabinet a également établi depuis 2021 un contrat pour un approvisionnement en biogaz avec son fournisseur de gaz.

Enfin, le cabinet a redéfini sa stratégie immobilière en intégrant les critères environnementaux au cœur des choix immobiliers au niveau national, avec pour objectif de généraliser les démarches de sélection de bureaux à haute performance environnementale.

En acte

- Les sites des tours Eqho et Europlaza à Paris-la-Défense, représentant plus d'un tiers des effectifs de KPMG en France, sont labellisés BREEAM Exploitation *(BRE Environmental Assessment Method)*. La Tour Eqho a bénéficié d'une remise à neuf totale, la faisant accéder aux meilleurs standards d'efficacité énergétique et environnementale.
- KPMG dispose de contrats-cadres pour s'approvisionner en énergies décarbonées et en biogaz. La consommation d'électricité 100% renouvelable représente près de 90% de la consommation totale du cabinet.

LEVIER 4

Réduire la consommation énergétique des équipements informatiques

La direction des systèmes d'information (DSI) œuvre à limiter la consommation énergétique des équipements en adoptant une stratégie écologique et en promouvant la sobriété numérique. Les actions de la DSI sont principalement de deux natures :

- réduire la consommation des équipements informatiques par l'optimisation de la gestion des serveurs et du cloud, en limitant le volume de données et le nombre de bases et de serveurs, par le traitement adapté des équipements en fonction des périodes de présence dans les sites, ou encore en développant les outils de travail collaboratif ;
- réduire le nombre d'équipements et leur renouvellement avec une attention particulière portée au cycle de vie des matériels choisis.

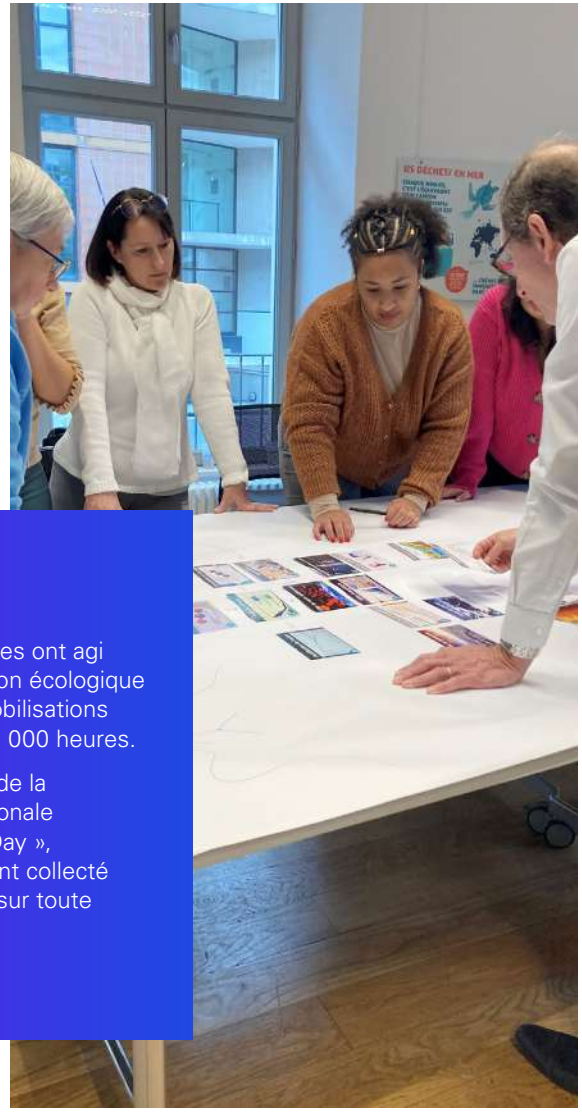
Formation aux enjeux ESG et intégration aux parcours des collaborateurs

L' *Impact Academy* propose un parcours d'engagement et de formation à tous ses collaborateurs, pour que chacun et chacune deviennent acteurs du changement et incarnent la transformation positive de l'économie que KPMG souhaite inspirer. Le programme de formation inclut l'environnement comme un pilier essentiel.

Tous les collaborateurs sont par ailleurs invités à réaliser une fresque du climat.

En complément, la *Climate School* propose des formations en ligne composées de plus de 150 chapitres, adaptées au niveau de connaissance de chaque collaborateur évalué par un quiz, afin de former au changement climatique et plus largement, à la transformation durable.

Enfin, KPMG mène régulièrement des campagnes de sensibilisation sur les écogestes auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, à adopter au quotidien tant en matière de sobriété énergétique que numérique.



Exemples de thèmes abordés

- **Teaser : now is the Time**
- **ESG : l'Essentiel en 45 mn**
- **Comprendre et agir : les leviers d'une transition durable**
- **Société à mission, l'entreprise de demain**
- **Les nouvelles règles du jeu**
- **La fresque du climat**

En acte

- En 2022, 429 volontaires ont agi en faveur de la transition écologique sur un total de 807 mobilisations représentant plus de 1 000 heures.
- En octobre 2021, lors de la journée citoyenne nationale « Make A Difference Day », 7 000 collaborateurs ont collecté 12 500 kg de déchets sur toute la France.

Réduction des déchets et du gaspillage alimentaire

Plusieurs leviers d'actions sont activés par le cabinet afin d'optimiser sa gestion des déchets :

- la suppression progressive du plastique à usage unique dans l'ensemble des sites de la Défense (Eqho et Europlaza) ;
- la suppression de toutes les bouteilles en plastique des distributeurs automatiques dans les sites de la Défense (Eqho et Europlaza) ;
- la distribution de gourdes et de tasses afin de réduire les consommations de gobelets à usage unique ;
- l'installation d'une signalisation pour le tri sur les poubelles mises à disposition dans les cafétérias à chaque étage de la tour Eqho, afin de faciliter les gestes sélectifs.

En matière de lutte contre le gaspillage alimentaire, les prestataires à l'œuvre dans la tour Eqho et dans le bâtiment Europlaza se sont engagés contractuellement, dans le cadre de leurs activités de restauration, à réduire la quantité de déchets alimentaires en lien avec la fabrication des plats et par assiette consommée.

Achats responsables

KPMG porte une vigilance accrue à la conduite éthique de ses parties prenantes, et s'assure que les différents acteurs respectent les normes et réglementations qui s'appliquent à leur profession y compris en matière environnementale.

Le cabinet s'assure ainsi que le comportement de ses fournisseurs soit conforme aux normes sociales et environnementales, selon trois axes principaux :

En particulier, la performance environnementale des fournisseurs influe directement sur le scope trois du bilan carbone de KPMG. Ces derniers ont donc un rôle clé dans l'effort collectif pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Gouvernance en matière d'achats responsables

La direction des achats de KPMG est chargée de définir les politiques et les processus, de piloter les grands appels d'offres et d'accompagner les métiers dans leurs projets pour sécuriser les engagements du cabinet. Elle révise régulièrement sa politique pour tenir compte de l'évolution de la réglementation et des engagements du cabinet en matière sociale et environnementale.

En complément, KPMG propose une série de formations et de contenus pour sensibiliser les acheteurs - et tous les collaborateurs susceptibles d'être à l'initiative d'un acte d'achat - à la démarche d'achats responsables du cabinet, afin de renforcer son déploiement dans l'organisation[1]. La totalité de la direction des achats est ainsi formée aux achats responsables, et a réalisé la fresque du climat.

Chaque collaborateur de la direction des achats dispose en outre d'objectifs de démarche responsable dans l'évaluation de sa performance. La direction veille à expliciter les enjeux de cette démarche et à en faire une source de création de valeur auprès des autres directions.

Le déploiement de la Charte des achats responsables et du code de conduite fournisseurs auprès de l'ensemble des fournisseurs renforcera le pilotage des enjeux ESG par le cabinet.

1 Certains achats restent assurés directement par les fonctions correspondantes dans les différents métiers du cabinet (audit, conseil, droit, fiscalité, expertise comptable…).

Évaluation de la performance RSE des fournisseurs

L'analyse des offres reçues dans le cadre d'appels d'offres prend en compte différents critères de sélection pondérés dont certains liés à la RSE, tels que :

- la démarche responsable du fournisseur : respect des législations et réglementations applicables relatives aux droits humains et aux conditions de travail, notamment le Pacte des Nations Unies ;
- les initiatives en faveur de l'inclusion et de la diversité, du taux d'emploi de personnes en situation de handicap et le chiffre d'affaires réalisé auprès du secteur protégé ;
- les mesures instaurées pour évaluer l'impact de l'activité sur l'environnement et la biodiversité, et les initiatives en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Grâce à la mise en place d'une plateforme d'évaluation spécialisée, KPMG prévoit dès 2023 de catégoriser ses fournisseurs selon le schéma suivant :

1. Fournisseurs responsables.
2. Fournisseurs engagés dans une démarche responsable mais devant mettre en place un plan d'amélioration.
3. Fournisseurs n'ayant pas engagé de démarche et non conformes aux attentes de KPMG.

Selon leur classification, les fournisseurs feront l'objet d'un suivi spécifique et adapté (plan d'amélioration, non sélection, fin de la relation).

Recours au secteur protégé

KPMG a signé un partenariat avec le réseau Gesat afin de poser un état des lieux précis des pratiques et d'identifier les opportunités à saisir, avec un objectif de multiplier par deux *a minima* les dépenses auprès du secteur protégé d'ici fin 2023, via notamment :

- l'intégration d'entreprises adaptées (EA) et d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) dans les soumissionnaires consultés lors des appels d'offres ;
- des référencements régionaux pour des prestations diverses ;
- le développement de la co-traitance avec les principaux fournisseurs.

Par ailleurs, la direction des achats est membre permanent du comité de pilotage de la mission handicap de KPMG et développe l'activité auprès du secteur protégé dans le cadre de l'accord handicap du cabinet.

En acte

En 2022, KPMG renouvelle le label EcoVadis Sustainability Rating Gold.

Annexe

KPMG ASSOCIES

Société anonyme au capital de 81 737 100 euros
R.C.S. Nanterre B 478 921 612

2 avenue Gambetta
92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe

Exercice clos le 30 septembre 2022

A l'Assemblée Générale de KPMG Associés,

En notre qualité de professionnel de l'expertise comptable désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC INSPECTION sous le numéro 3-1093[1], nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra financière incluse dans le rapport consolidé de durabilité de KPMG FRANCE relative à l'exercice clos le 30 septembre 2022 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mis en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A.225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

Au cours de l'exercice clos le 30 septembre 2022, KPMG a initié une démarche ESG ambitieuse en déterminant une raison d'être et s'inscrivant dans le dispositif de la société à mission. Ces évolutions, qui anticipent la directive CSRD, impliquent plusieurs chantiers en termes d'identification et d'analyse des risques et en termes de matérialisation des actions et de suivi de résultats.

Sur 2022, une cartographie des parties prenantes et une matrice de matérialité ont été réalisés, cette analyse a débouché sur l'élaboration de quatre piliers déclinés en douze enjeux prioritaires chacun porteurs de risques et d'opportunités.

La présente déclaration de performance extra financière décrit les actions entreprises afin de maitriser les risques ou de saisir les opportunités d'un point de vue qualitatif mais les indicateurs clé de performance correspondants ne sont pas systématiquement présents. Dans certains, cas, ceux-ci sont en cours d'élaboration ou les systèmes de reporting correspondants ne sont pas encore en place.

1 Liste des sites et portées disponibles sur www.cofrac.fr

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Responsabilité de l'expert-comptable désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du code de commerce ;
- La sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession inséré dans le décret du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable et prend en compte les dispositions prévues à l'article L822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs[1] que nous avons considérés les plus importants :
  - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - Des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices[2] et couvrent entre 25% et 40% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes (cf annexe jointe);
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

1 Ethique intégrité indépendance impartialité lutte contre la corruption ; Attractivité et rétention des talents, inclusion diversité et équité des chances ; Satisfaction des clients et qualité des et adéquation des services ; Réduction des émissions liées au gaz à effet de serre

2 KPMG SA

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences d'une personne et se sont déroulés en novembre 2022 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons mené 5 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Fait à Levallois-Perret, le 22 novembre 2022

AFIGEC

Jérôme REBISCOUL
Associé Gérant

ANNEXE

LISTE DES SOURCES DOCUMENTAIRES CONSULTÉES

Modèle d'affaires

Raison d'être

Statut de la SAM

Stratégie ESG de KPMG

Cartographie des parties prenantes

Dossier de création de la matrice de matérialité

Agir pour une société de confiance

Signature de l'engagement annuel et analyse correspondantes

Formation des collaborateurs et associés sur l'indépendance, l'intégrité et le respect des règles déontologiques du cabinet

Matérialisations de 243 contrôles réalisés en 2022

Sécurisation des données : ISO 27001 obtenu en 2022

Développer tous les potentiels du capital humain

Justification des 9 000 salariés formés et des 410 000 heures de formation dispensés

Bilan social de KPMG

Liste des actions de promotion auprès des établissements partenaires

Détail des bénéficiaires et des actions « leader émergents »

Calcul de l'index d'égalité homme femme

Actions liées à l'accompagnement du handicap

Communication autour de la soirée égalité des chances juin 2022

Détail des actions en mécénat de compétence - KPMG au service du progrès social et du bien commun

Accompagner les clients vers une performance durable

Missions ESG réalisées en 2022

Préserver l'environnement

Bilan carbone de KPMG

Forfait mobilité durable

Renouvellement du label Ecovadis en 2022

Détail des actions en faveur de l'environnement

Contacts

Séverine Lèbre Badré
Directrice des Affaires Corporate, membre du Comité exécutif
slebrebadre@kpmg.fr

Xavier Fournet
Associé Directeur de l'Engagement
xfournet@kpmg.fr

Sabine Boisset
Responsable du contenu et des publications corporate
sboisset@kpmg.fr

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 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.

© 2023 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 - Janvier 2023.

Crédits photos : Unsplash, iStock