



Our Impact Plan 2023

Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil



Sumário

Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil 2023

03

Apresentação

Sobre este relatório	03
Mensagem do Presidente	04
Destaques do ano	06
Reconhecimentos	07



18

Governança

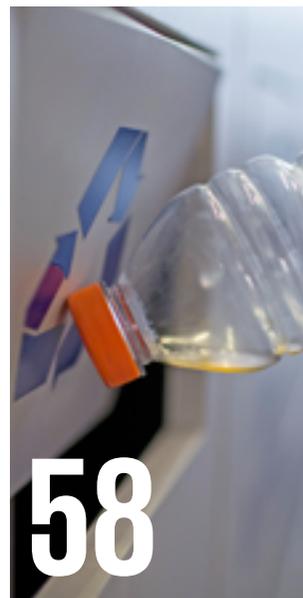
Colocar nossos valores no centro de tudo que fazemos



39

Pessoas

Manter o desenvolvimento constante em uma cultura inclusiva guiada por valores e propósito



58

Planeta

Reduzir nosso impacto ambiental para proteger os ecossistemas



65

Prosperidade

Conduzir práticas de negócios fundamentadas no propósito e na boa cidadania corporativa

84

Referências

Alinhamento técnico e frameworks utilizados	84
Asseguração independente	95
Colaboradores do relatório	96

86

Índices

Índice de conteúdo da GRI	87
Índice do Pacto Global	92
Índice WEF IBC Metrics	93



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Apresentação

Sobre este relatório

É com satisfação que apresentamos nossas atividades no ano fiscal de 2023, reunidas no relatório de sustentabilidade da KPMG no Brasil.

Na elaboração deste relatório, adotamos a estrutura da nossa iniciativa global *KPMG: Our Impact Plan*, que abrange todos os nossos compromissos nos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG). Eles estão categorizados em quatro temas – Governança, Pessoas, Planeta e Prosperidade¹. GRI 3-3

Além disso, seguimos as Normas internacionais da GRI (Global Reporting Initiative) para relatórios de sustentabilidade para apresentar nossos indicadores de desempenho, os quais estão referenciados ao longo de todo o documento.

Reiteramos nosso compromisso em aprimorar o relato de dados relacionados às operações da KPMG no Brasil, alinhados com as diretrizes da KPMG Global. Também reafirmamos nosso

comprometimento com os princípios do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

Para detalhes adicionais sobre as referências utilizadas neste relatório, [acesse aqui](#).

¹ Em todos esses temas, apresentamos nossos compromissos ESG como subcapítulos e, nas faixas azuis em cada um deles, as ações que buscamos colocar em prática para cumprir esses compromissos.

Reiteramos nosso compromisso em aprimorar o relato de dados relacionados às operações da KPMG no Brasil, alinhados com as diretrizes da KPMG Global.



Mensagem do Presidente

GRI 2-22

O ano de 2023 mostrou nossa capacidade de resiliência às adversidades. Apesar de termos tido que fazer ajustes estruturais para nos adaptarmos à nova realidade do mercado, mais complexa, não perdemos de vista nossos valores fundamentais. Por isso, mesmo em um cenário adverso, conseguimos crescer em relação ao ano anterior, tanto em termos financeiros quanto em nosso comprometimento com nossas prioridades fundamentais: investir em ESG, liderar a transformação digital e desenvolver nosso capital humano, sempre com a perspectiva de contribuir com o avanço e a melhoria dos negócios dos nossos clientes, que são nossa razão de ser.

Mantivemos nosso compromisso sólido com a agenda ESG, intensificando nossos esforços para melhorar nossa gestão em torno desses aspectos e avançando em temas críticos. Um exemplo é nosso projeto de precificação interna de carbono, uma iniciativa que não apenas nos prepara para uma realidade na qual essa prática deve se tornar cada vez mais comum, mas também reforça nossa contribuição para um futuro mais sustentável. Além disso, lançamos iniciativas para avaliação e melhoria dos sistemas de gestão ESG e inovamos ao incluir na nossa grade de formação cursos de ESG disponíveis a todos os colaboradores, reafirmando nosso empenho na formação de profissionais alinhados aos valores de uma economia de baixo carbono.





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Já nossa abordagem de prestação de serviços com base em tecnologia e inteligência artificial, além de otimizar a eficiência de nossos serviços, nos posicionou como líderes em inovação em nossas ofertas ao mercado, destacando nossa incansável busca pela excelência no atendimento a nossos clientes.

Também mantivemos os investimentos contínuos em nosso ativo mais valioso: nossas pessoas. Fortalecemos nossas ações de desenvolvimento e bem-estar de nossa equipe. Lançamos programas abrangentes de treinamento e de cuidados com a saúde mental, um reflexo tangível de nossa responsabilidade e da compreensão de que nosso sucesso está intrinsecamente ligado às habilidades e à motivação de nossos colaboradores. Reforçamos ainda nossas ações de inclusão, diversidade e equidade. Nosso foco em talento, qualidade e transparência são alicerces essenciais para impulsionar nosso crescimento.

A mudança para o novo prédio da nossa sede é outro marco importante do ano. Esse espaço reflete nossa adaptação às necessidades pós-pandêmicas, oferecendo, além de um espaço de trabalho inovador, um ambiente que fomenta a colaboração e a interação entre nossa equipe e também com nossos clientes. Esse investimento é mais do que uma evolução física, refletindo nosso comprometimento com a excelência e a adaptabilidade em um mundo em constante transformação.

E adaptabilidade foi um aspecto que tivemos de exercitar muito em 2023, um ano muito desafiador em razão de uma convergência de dificuldades sem precedentes. O mercado brasileiro, ainda em recuperação do período da pandemia, teve de lidar com diversas incertezas, como patamares elevados de taxas de juros e inflação e mudanças governamentais. O cenário geopolítico global, por sua vez, acrescentou uma camada adicional de complexidade. Diante desses

obstáculos, as empresas deixaram de investir, o que teve reflexos em nossos negócios, especialmente para os serviços considerados não discricionários, ou seja, os mais estratégicos para o desenvolvimento dos negócios.

Porém, terminamos o ano fiscal mais fortes, mais resilientes e mais focados em nossos objetivos. Continuaremos a investir, inovar e aprimorar, mantendo nossa visão de confiança, qualidade e crescimento como a bússola que guiará a KPMG no Brasil nos próximos capítulos de nossa jornada.

À medida que nos preparamos para um futuro incerto, reafirmamos nosso compromisso com os princípios fundamentais de confiança, qualidade e crescimento sustentável. Continuaremos a liderar não apenas pelos resultados financeiros, mas pela responsabilidade para com nossos clientes e com a sociedade, pela inovação e pela valorização de nossos profissionais.

Agradeço a cada um de vocês por sua contribuição valiosa e dedicação na construção da nossa jornada de superação e conquistas ao longo do ano fiscal de 2023, que compartilhamos neste relatório, a seguir.

Boa leitura!

Charles Kriek
Presidente da KPMG no Brasil e na América do Sul

GRI 2-22

À medida que nos preparamos para um futuro incerto, reafirmamos nosso compromisso com os princípios fundamentais de confiança, qualidade e crescimento sustentável.

Destaques do ano

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Governança

39%

de mulheres em cargos de liderança
+1% FY2022

75%

dos profissionais concluíram nosso treinamento anticorrupção antecipadamente



Relatório de Sustentabilidade KPMG no Brasil 2023

Pessoas

49%

Homens

51%

Mulheres

R\$ 17,1 mi

investidos em aprendizagem e desenvolvimento

+ de 508 mil

horas de treinamento realizadas

Planeta

100%

da eletricidade nos escritórios do Brasil gerada de fontes renováveis

51,7%

de crescimento da demanda por serviços de sustentabilidade

Preço Interno do Carbono

Iniciativa voluntária e parte do nosso compromisso com a descarbonização

Prosperidade

R\$ 2 bi

faturamento bruto
+2,5% FY2022

63

no Índice NPS
(*Net Promoter Score*)

R\$ 3,3 mi

em investimento direto na comunidade e em projetos *pro bono*



R\$ 9,2 mi

investidos em eventos para compartilhar conhecimento em vários formatos

139

publicações em revistas, pesquisas e estudos

10.968

citações na imprensa

12

Reconhecimentos do mercado



Reconhecimentos

GRI 3-3

Ao longo dos anos, a KPMG tem conquistado importantes reconhecimentos nacionais e internacionais em diversas áreas, incluindo sustentabilidade, direitos humanos, gestão, inovação, consultoria e auditoria.

No FY2023, a Firma recebeu vários prêmios, especialmente nas áreas de inovação e talento. Entre os destaques estão:

Internacionais

Green Quadrant: Climate Change Consulting 2023

Líder global em *Climate Change Consulting* (Consultoria de Mudanças Climáticas).

HFS Horizons Report

Líder no setor de serviços de modernização de dados.

The Forrester Wave™: Customer Experience Strategy Consulting Practices

Líder global em Consultoria sobre Estratégia de Experiência do Cliente.

The Forrester Wave™: Cyber Risk Quantification, Q3 2023

Líder em Quantificação de Riscos Cibernéticos.

The Cyber Risk Quantification Landscape, Q4 2022

Fornecedora destaque em soluções de Quantificação de Risco Cibernético (CRO).

World's Best Management Consulting Firm 2023 - Forbes

Classificação 5 estrelas no setor de *Energy & Environment*

Nacionais

Prêmio Confed 2022

Categoria Fornecedores, nos segmentos Consultoria Tributária, *Outsourcing* e Solução de Preço de Transferência.

Prêmio Visão Agro – Brasil 2022

Categoria Empresa de Auditoria do setor bioenergético brasileiro.

Leaders League 2023

Entre as melhores empresas do Brasil nos segmentos: Contabilidade; Empresas de Consultoria; Mobilidade Global, Assessoria Trabalhista; Investigações Complexas e Forenses; Gestão de Riscos; e *Compliance*.

Prêmio Líderes da Saúde 2023

Categoria Consultoria.

Academia Paulista de Contabilidade

Eleição de Carlos Pires, sócio-líder de Auditoria da KPMG no Brasil e na América do Sul, e de Marcelo Gomes, sócio de *Forensic & Litigation* da KPMG no Brasil.

Anuário Compliance On Top 2022

Entre os Mais Admirados Profissionais de *Compliance* do Brasil, na categoria Consultorias Especializadas, para Emerson Melo, sócio-líder de *Forensic & Litigation* da KPMG e colíder na América do Sul.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

A KPMG

GRI 2-1 • GRI 2-6

A KPMG é uma rede global de firmas independentes que prestam serviços profissionais nas áreas de *Audit*, *Tax* e *Advisory* para empresas, governos, *startups*, agências do setor público, organizações sem fins lucrativos e instituições do mercado de capitais. Está presente em 143 países e territórios nos cinco continentes, com mais de 270 mil sócios e profissionais atuando nas firmas-membro em todo o mundo – no Brasil, somos mais de cinco mil profissionais.

No Brasil, a KPMG é uma sociedade simples de responsabilidade limitada, licenciada da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada também de responsabilidade limitada. Como todas as firmas-membro da KPMG, é uma entidade legal independente, sendo responsável jurídica e financeiramente por suas próprias obrigações e por seus próprios atos.

Orientada pelo seu propósito de empoderar a mudança, a KPMG é uma organização referência nos segmentos em que atua. Compartilha valor e inspira confiança no mercado de capitais e nas comunidades há mais de 100 anos, transformando pessoas e empresas e gerando impactos positivos que contribuem para a realização de mudanças sustentáveis em seus clientes, nos governos e na sociedade civil.

**Orientada pelo seu propósito
de empoderar a mudança,
a KPMG é uma organização
referência nos segmentos
em que atua.**

O que fazemos

GRI 2-6

Prestamos serviços profissionais, baseados em princípios éticos e de excelência, em três áreas:

Audit - Auditoria

Avaliamos e asseguramos as informações geradas por nossos clientes por meio de serviços de auditoria independente e *assurance*, com base em metodologias e tecnologias exclusivas. Dessa forma, contribuimos para a qualidade das informações nas tomadas de decisões.



Tax – Impostos

Mais do que contribuir para que nossos clientes atendam as obrigações e demandas tributárias, atuamos com o objetivo de trazer soluções que ajudem as empresas a atingir seus objetivos de negócios e gerar valor a seus *stakeholders*, antecipando tendências e com uma abordagem de longo prazo e sustentável.

Advisory – Consultoria

Apoiamos as decisões estratégicas e o desenvolvimento de projetos das empresas em planejamento estratégico, ESG, fusões e aquisições, gestão de riscos e *compliance*, melhoria das performances financeira e operacional, transformação dos negócios, inovação e tecnologia, por meio de abordagens multidisciplinares.



Setores prioritários no Brasil

- **Agronegócio**
- **Energia e recursos naturais**
- **Infraestrutura, governo e saúde**
- **Mercado de consumo e varejo**
- **Mercados industriais**
- **Serviços financeiro**
- **Tecnologia, mídia e telecomunicações**

KPMG *International*

GRI 2-1

273.424

profissionais atuam nas firmas-membro no mundo todo

49%

são mulheres

143

países e territórios nos cinco continentes

USD 36,4 bilhões

em faturamento FY2023

Américas

62.781

profissionais

faturamento:

US\$ 14,6 bilhões

Europa, Oriente Médio e África

153.178

profissionais

Faturamento:

US\$ 15,7 bilhões

Ásia Pacífico

57.465

profissionais

Faturamento:

US\$ 6,1 bilhões

KPMG no Brasil

GRI 2-1 • GRI 2-6 • GRI 2-7

5.049

profissionais

66,3% em São Paulo

12,6% no Rio de Janeiro

21,1% nos demais escritórios

15 escritórios regionais, localizados em

15 cidades de **10** estados do Brasil e do Distrito Federal

3 digital offices,

em três estados (São Paulo, Rio Grande do Sul e Espírito Santo)

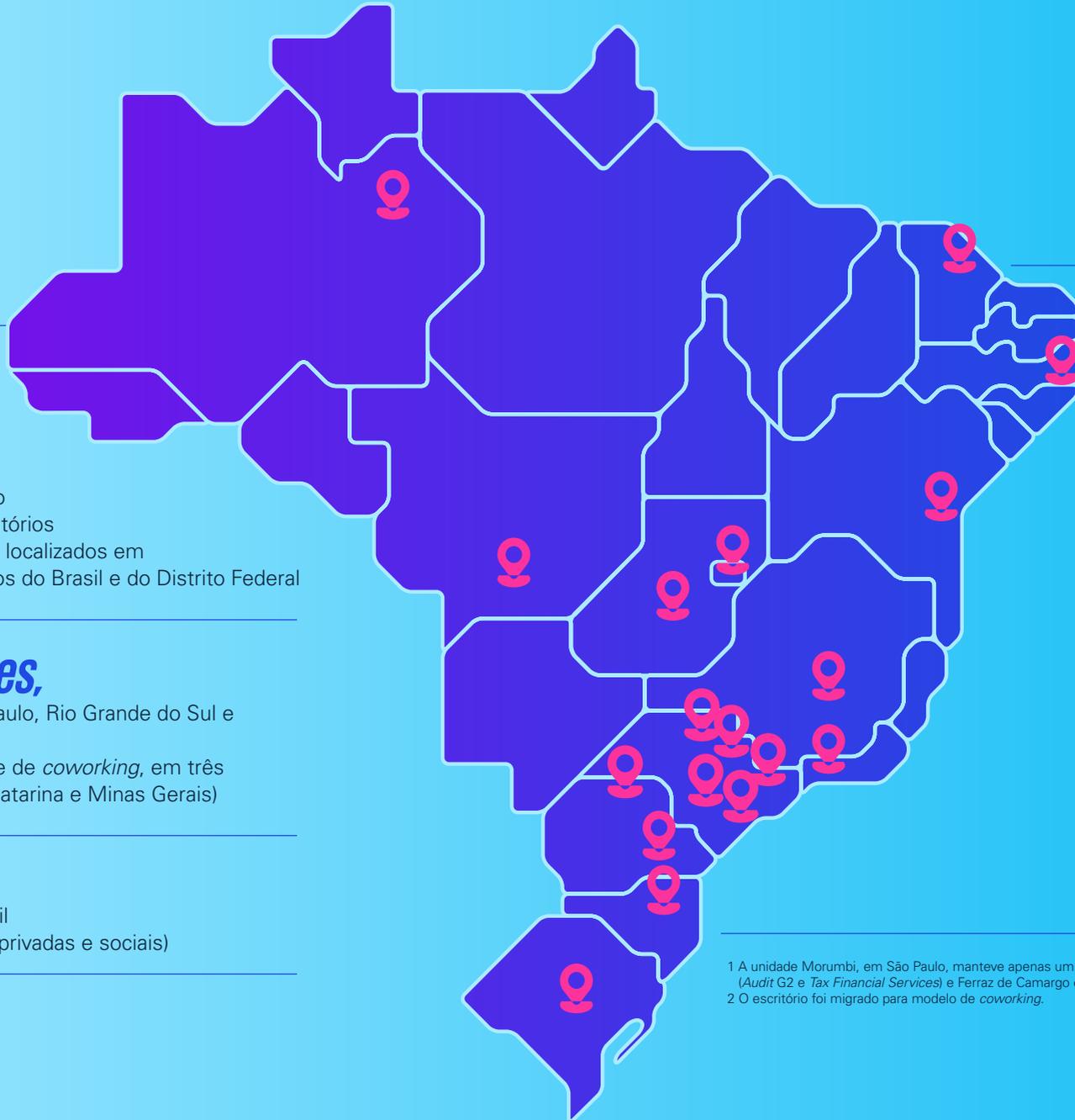
3 escritórios em regime de *coworking*, em três estados (Goiás, Santa Catarina e Minas Gerais)

6.483

clientes em todo o Brasil
(organizações públicas, privadas e sociais)

R\$ 2 bilhões

em faturamento bruto



Escritórios

- Belo Horizonte
- Brasília
- Campinas
- Cuiabá
- Curitiba
- Fortaleza
- Londrina
- Manaus
- Porto Alegre
- Recife
- Ribeirão Preto
- Rio de Janeiro
- Salvador
- São José dos Campos
- São Paulo (sede)¹

Digital offices

- Passo Fundo
- São José do Rio Preto
- Vitória

Coworking²

- Goiânia
- Joinville
- Uberlândia

1 A unidade Morumbi, em São Paulo, manteve apenas um andar para alocação das áreas de Financial Services (Audit G2 e Tax Financial Services) e Ferraz de Camargo e Matsunaga Advogados (FCAM) – área tributária.

2 O escritório foi migrado para modelo de *coworking*.



Ambiente de trabalho inovador e mais sustentável

GRI 2-6

E por meio da interação com nossos *stakeholders* que buscamos gerar um impacto positivo no mercado e na sociedade. O relacionamento com eles também nos propiciam informações importantes sobre suas expectativas, bem como insights sobre de que forma podemos atendê-los da melhor maneira possível.

Essas iniciativas incluíram a transição das operações para espaços de *coworking* em Joinville (SC), Uberlândia (MG) e Goiânia (GO), o encerramento dos escritórios físicos de Belém (PA), Florianópolis (SC) e São Carlos (SP) e a centralização dos negócios na sede da Verbo Divino, em São Paulo (SP), o que permitiu manter apenas um andar em funcionamento no prédio do Morumbi.

Como parte do nosso compromisso em criar um ambiente de trabalho inovador, funcional e colaborativo, investimos ainda na distribuição eficiente das práticas pelos andares da nova sede. Entre as ações executadas, estão a inauguração de um novo auditório equipado com tecnologia de ponta e a readequação do restaurante para responder ao aumento do fluxo de pessoas.

Além disso, o edifício obteve a certificação *Leed v4 Interior Design and Construction: Commercial Interior*, atendendo a diversos requisitos, como eficiência atmosférica, de água, energia, materiais, recursos, qualidade do ambiente interno e inovação em *design*. Também conquistou a certificação *Fitwel*, desenvolvida pelo *Center for Disease Control and Prevention* (CDC) e pela *General Services Administration* (GSA) dos Estados Unidos, que reconhece nosso empenho em promover a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores através de estratégias de projeto e governança.





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Gestão ESG – Dentro e fora GRI 3-3

A construção de um mundo inclusivo, ético e ambientalmente sustentável, que garanta qualidade de vida para todos, depende da habilidade das empresas em desenvolver e implementar práticas de negócios que alinhem lucro, propósito e transparência. Essa é uma jornada que transforma tanto os negócios como a sociedade.

O documento [KPMG: Our Impact Plan](#) apresenta todas as ações que já vinham sendo feitas pela Firma em relação às suas próprias operações e agora ganharam ainda mais força e transparência, em quatro categorias: Planeta, Pessoas, Prosperidade e Governança. Também estabelece e reafirma nossos compromissos, alinhados com os princípios do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), iniciativas das Nações Unidas.

Consideramos que ser comprometidos com a sustentabilidade é cada vez mais importante para as organizações em geral, mais ainda para aquelas comprometidas na construção de um futuro sustentável social e ambientalmente. Vemos essa questão como prioridade e trabalhamos para garantir que os princípios ESG permeiem todos os nossos negócios e operações.

A estruturação e o desenvolvimento contínuo da área de serviços ESG da KPMG no Brasil, para apoiar nossos clientes, também faz parte do nosso esforço em oferecer soluções que façam com que a agenda da transição para uma economia de baixo carbono, regenerativa, inclusiva e circular avance no país. Hoje apoiamos nossos clientes com uma ampla oferta de serviços que combina a experiência dos nossos profissionais especialistas em ESG com os profissionais de dezenas de outras áreas. Os principais núcleos de desenvolvimento de serviços estão nas áreas de ESG na estratégia do negócio, Qualidade de Dados ESG & Relatórios, Descarbonização, Rastreabilidade no Agronegócio, ESG & Cadeia de Fornecedores, ESG & Compliance, ESG & Direitos Humanos, Monetização de impactos ESG, entre várias outras.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

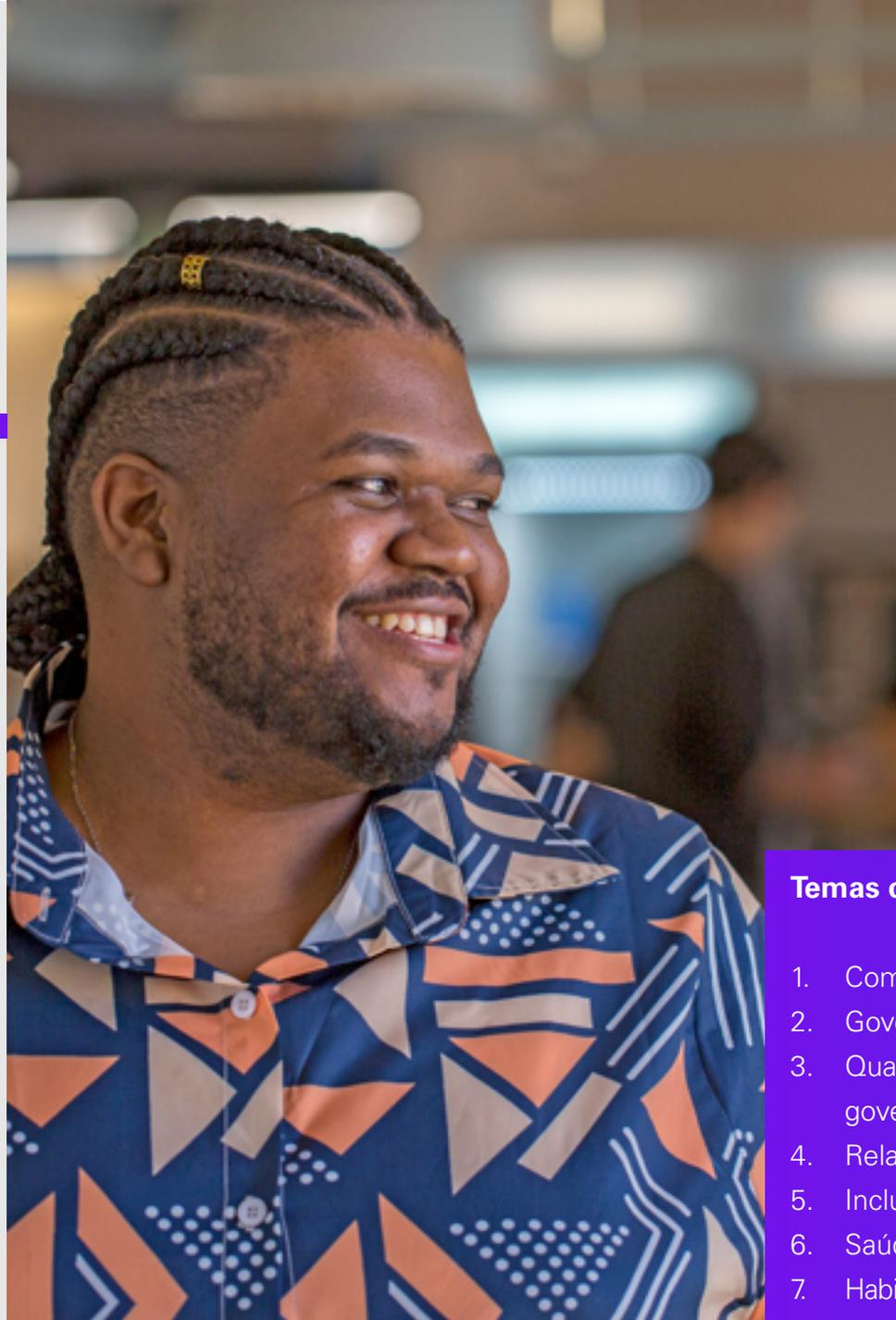
04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Temas materiais em 2023

Os temas materiais da gestão ESG da KPMG no Brasil são aqueles classificados pelos nossos *stakeholders* como mais relevantes por seu impacto na sociedade em geral. No FY2023, nosso time de especialistas ESG revisou a materialidade com o objetivo de identificar possíveis alterações em nossos temas materiais. O processo de revisão considerou informações de *benchmarking* do mercado, pesquisa setorial, pesquisa de mídia, *Sustainability Year Book*, SASB e o próprio relatório global da KPMG – *Our Impact Plan*. Como resultado desse processo de revisão, não foram identificados assuntos que exigissem a atualização da nossa matriz de materialidade. Desta forma, a materialidade da KPMG no Brasil contempla os mesmos temas materiais identificados na análise da materialidade conduzida no FY2021 (e mantida no FY2022). **GRI 3-2 • GRI 3-3**

Para saber mais sobre o processo de análise da materialidade da KPMG no Brasil realizado no FY2021, [clique aqui](#).

Temas considerados como materiais pela KPMG no Brasil (FY2023) GRI 3-2

1. Comprometimento ético
2. Governança com propósito
3. Qualidade das estruturas de governança
4. Relacionamento com *stakeholders*
5. Inclusão, diversidade e equidade
6. Saúde e bem-estar
7. Habilidades para empregabilidade futura
8. Geração de empregos e de valor
9. Vitalidade da comunidade
10. Inovação para melhores produtos e serviços
11. Mudanças climáticas
12. Natureza e biodiversidade
13. Gestão hídrica



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Relacionamento com stakeholders

GRI 2-25 • GRI 2-29 • GRI 3-3 • GRI 413-1

Nosso grupo de *stakeholders* inclui todos os públicos com os quais nos relacionamos e são impactados pelas nossas atividades. O processo de relacionamento e engajamento com esses *stakeholders* ocorre de forma contínua por meio dos seguintes canais que nos ajudam a obter informações importantes sobre suas preocupações, expectativas, bem como *insights* sobre como podemos atender diferentes demandas e aproximá-las da nossa estratégia:

Grupo de stakeholder Forma de relacionamento

Externos

Cientes	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Client Experience Review</i> • <i>Net Promoter Score – NPS</i>
Sociedade civil	<ul style="list-style-type: none"> • Linha Direta da KPMG
Órgãos reguladores	
Associações profissionais e empresariais	<ul style="list-style-type: none"> • Conversas e interações em fóruns, eventos, grupos de trabalho e representação
Entidades de ensino	
ONGs	

Internos

Sócios e profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Global People Survey</i> • Linha Direta da KPMG
------------------------	---



O resultado de todos esses relacionamentos e interações são considerados no processo anual de análise e revisão de materialidade, bem como no de identificação e avaliação de impactos.

Impactos dos temas materiais da KPMG no Brasil

GRI 2-25 • GRI 3-1 • GRI 3-2 • GRI 3-3

No FY2023, a lista de potenciais impactos do nosso negócio foi revisada por especialistas ESG da KPMG no Brasil, levando em consideração as atividades ligadas ao negócio, bem como nossa materialidade, o *Our Impact Plan*, a estratégia ESG da KPMG Global e os dados obtidos através do relacionamento com os *stakeholders*.

Os impactos foram priorizados de acordo com natureza, grau de severidade, probabilidade e direitos humanos, e também classificados em impactos positivos ou negativos, reais ou potenciais.

Esse processo de revisão é fundamental para garantir que os temas materiais reflitam de forma precisa e abrangente os impactos mais significativos da Firma na economia, no meio ambiente, nas pessoas e nos direitos humanos.

Como resultado desse processo, não foram mapeados novos impactos significativos do nosso negócio. Os mais relevantes que resultaram dessa avaliação estão apresentados na tabela a seguir.

Impactos dos temas materiais da KPMG no Brasil GRI 2-25 • GRI 3-1 • GRI 3-2 • GRI 3-3

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Temas Materiais	Subtema	Impactos
1) Comprometimento ético	<ul style="list-style-type: none"> • Anticorrupção • Canais de denúncia • Privacidade do cliente e práticas de segurança • Concorrência desleal • Modernização do sistema tributário 	<ul style="list-style-type: none"> R + Negócios éticos e sustentáveis. R + Confiança dos <i>stakeholders</i>. R + Desenvolvimento técnico e humano contínuo pautado nos valores e pilares éticos globais da KPMG.
2) Governança com propósito	<ul style="list-style-type: none"> • Preparação de líderes para um futuro inclusivo e regenerativo 	<ul style="list-style-type: none"> P + Melhoria nos processos administrativos e gestão dos negócios.
3) Qualidade das estruturas de governança	<ul style="list-style-type: none"> • Anticorrupção • Gestão de riscos e governança • Preparação de líderes para um futuro inclusivo e regenerativo • Profissionalização das estruturas de governança 	<ul style="list-style-type: none"> R + Gestão de riscos e da qualidade. R + Acesso a novos mercados e recursos. P - Perda da qualidade na prestação de serviços e ou na proteção de dados.
4) Relacionamento com <i>stakeholders</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Canais de denúncia 	
5) Inclusão, diversidade e equidade	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidade, igualdade de oportunidades e políticas de não discriminação • Inclusão, diversidade e equidade 	<ul style="list-style-type: none"> R + Ambiente de trabalho íntegro e inclusivo; respeito à diversidade. R + Comportamento ético, íntegro e motivado pela alta performance dos nossos profissionais.
6) Saúde e bem-estar	<ul style="list-style-type: none"> • Saúde e segurança 	<ul style="list-style-type: none"> R + Boas práticas de trabalho, de diversidade e de cidadania corporativa; profissionais altamente qualificados. R - Comportamento inadequado dos nossos profissionais diante de nossas diretrizes, padrões e procedimentos. R - Desenvolvimento de sobrecarga cognitiva, doenças profissionais físicas e psicológicas.
7) Habilidades para empregabilidade futura	<ul style="list-style-type: none"> • Treinamento e educação • Educação profissional 	<ul style="list-style-type: none"> R + Remuneração e benefícios. R - Desafio de equilibrar trabalho e vida pessoal durante <i>busy season</i>. R - Perda de conhecimento e/ou necessidade de novos investimentos para treinar e preparar pessoas. R + Desenvolvimento de carreira e valorização do currículo no mercado. R + <i>Turnover</i> com eventual perda de conhecimento e/ou necessidade de novos investimentos para treinar e preparar pessoas.

Nota: Não foram mapeados novos impactos do nosso negócio, de forma que esta lista passou apenas por uma revisão de nomenclatura, seguindo, principalmente, o padrão global da KPMG e metodologia interna de mensuração.

*Impactos: **R** Real; **P** Potencial; **+** Positivo; **-** Negativo.

Impactos dos temas materiais da KPMG no Brasil GRI 2-25 • GRI 3-1 • GRI 3-2 • GRI 3-3

8) Geração de empregos e de valor	<ul style="list-style-type: none"> Apoio às <i>startups</i> e aos micro e pequenos negócios 	<ul style="list-style-type: none"> P + Orgulho de pertencer; participação em práticas de cidadania; atuação em entidades representativas.
9) Vitalidade da comunidade	<ul style="list-style-type: none"> Apoio às <i>startups</i>, aos micro e pequenos negócios e às comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> R - Afluxo de pessoas buscando oportunidades de emprego. R + Fomento à economia e a comércios locais (impacto econômico indireto). R + Capacitação de profissionais com conhecimento inovador e serviços alinhados aos nossos valores. R + Serviços <i>pro bono</i> para organizações sociais comunidades locais. R - Perda de confiabilidade caso prestemos serviços a clientes que enfrentem questionamentos relacionados a questões éticas. R + Acesso a conhecimento inovador e serviços alinhados.
10) Inovação para melhores produtos e serviços	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimento de processos internos contra desinformação (como <i>greenwashing</i> e outros) 	<ul style="list-style-type: none"> P + Integração e acesso a novas tecnologias, soluções digitais e formatos de atuação prestação de serviços. R + Segurança da informação. R + Qualidade e agilidade em nossas entregas. R + Aumento da confiança dos clientes e parceiros na KPMG. R + Redução do impacto ambiental; redução no uso de recursos em escritórios e deslocamentos. R - Problemas tecnológicos e de segurança da informação.
11) Mudanças climáticas	<ul style="list-style-type: none"> Emissões próprias Emissões de terceiros/fornecedores 	<ul style="list-style-type: none"> R + Consciência e engajamento ambiental. P + Redução e compensação de emissões de gases de efeito estufa.
12) Natureza e biodiversidade		<ul style="list-style-type: none"> P + Modelos de negócios alinhados com a agenda ambiental global. R + Contribuição indireta para preservação da biodiversidade.
13) Gestão hídrica		<ul style="list-style-type: none"> R + Consumo consciente de água na Firma.

Os principais indicadores do desempenho da KPMG no Brasil em relação aos temas materiais e às metas definidas estão detalhados nos capítulos Governança, Pessoas, Planeta e Prosperidade, apresentados a seguir.

*Impactos: **R** Real; **P** Potencial; **+** Positivo; **-** Negativo.

Nota: Não foram mapeados novos impactos do nosso negócio, de forma que esta lista passou apenas por uma revisão de nomenclatura, seguindo, principalmente, o padrão global da KPMG e metodologia interna de mensuração.



Governança

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Colocar nossos valores no centro de tudo que fazemos

Atuamos sempre guiados por nosso propósito e nossos valores. Ao longo de nossa história, é dessa forma que temos criado confiança no mercado e na sociedade, protegendo o interesse público, ao mesmo tempo que promovemos a mudança para um futuro melhor para nossos profissionais, clientes e demais *stakeholders*.

Também alinhamos nosso desempenho financeiro e social a compromissos públicos voltados para o desenvolvimento sustentável, além de manter uma robusta estrutura de governança, que conduz e coordena todas as nossas atividades. **GRI 3-3**

“O dinamismo do mundo atual, impulsionado por demandas tecnológicas e inovação, como a inteligência artificial, tem modificado profundamente o contexto em que operamos. Diante desse cenário, agimos de forma proativa, investindo fortemente em pessoas, tecnologias e métodos mais eficientes para atender às demandas desse mercado em constante evolução.”

Danilo Simões
Líder de *Risk Management*

Governança com propósito

Inspire Confidence. Empower Change.

Sempre agir de acordo com nosso propósito

Nossos valores GRI 3-3

Nossos valores desempenham um papel fundamental nas nossas atividades diárias, fornecendo diretrizes para nossas ações, as decisões que tomamos e como colaboramos uns com os outros. Esses valores estão integrados em toda a jornada dos nossos profissionais, permeando nossos processos de negócios e moldando cada interação que temos com nossos *stakeholders*. Criam um senso de identidade compartilhada dentro da Firma e são responsáveis por definir o que representamos e como agimos.

Integrity é essencial para termos a confiança e a credibilidade que nos permitem crescer em nosso setor.

Excellence guia nossa busca por sermos os melhores em tudo o que fazemos e cumprimos nossos compromissos com a qualidade necessária para ser a empresa mais confiável do mercado.

Courage nos torna ousados e inovadores, capazes de fazer as mudanças necessárias, sinalizando a ambição de impulsionar o crescimento de transformador.

Together enfatiza nossa cultura baseada na colaboração, na inclusão e na conexão local e global, fundamental para todos os nossos *stakeholders*.

For Better reflete nosso desejo de fazer diferença significativa para todos os nossos *stakeholders* e para a comunidade.



Estrutura de governança

GRI 2-25 • GRI 2-9 • GRI 2-10 • GRI 2-11 • GRI 2-12 • GRI 2-13 • GRI 2-14 • GRI 3-3

A KPMG conta com uma estrutura para balizar e monitorar as atividades das firmas-membro. Nossa estrutura de governança no Brasil segue os mesmos padrões, agregando órgãos próprios para a coordenação e o monitoramento da gestão, em conformidade com as leis brasileiras.

O planejamento estratégico anual é responsabilidade do Presidente e do Comitê Executivo da KPMG no Brasil. A partir dessa estratégia, outros órgãos assumem a responsabilidade por avaliar e acompanhar temas específicos:

- **Impactos na economia:** Subcomitês de Finanças, de ESG e de Riscos. Mantêm a gestão financeira da Firma, incluindo seus investimentos e a administração do fluxo de caixa de curto e longo prazos.
- **Impactos no meio ambiente:** Subcomitês de ESG e de Riscos. Responsáveis por integrar a agenda ESG nas diversas soluções oferecidas aos nossos clientes, bem como orientar e fortalecer as decisões estratégicas da Firma, sempre alinhadas à estratégia global ESG. São compostos pelos membros do Comitê Executivo e demais sócios que lideram as linhas de serviço.
- **Impactos nas pessoas:** Subcomitês de Inclusão, Diversidade e Equidade, de ESG e de Riscos. Elaboram, aprovam e monitoram o plano estratégico, que engloba nossos quatro pilares (empoderamento das mulheres, LGBTQIA+, raça/etnia e pessoas com deficiência), a fim de avançarmos nas questões de inclusão, diversidade e equidade, dentro e fora da KPMG.



Clique nos botões para saber mais.

Clique aqui para fechar tudo.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



GRI 2-9

Membros do Comitê Executivo da KPMG no Brasil (da esquerda para a direita): Cláudio Sertório (COO), Jean Paraskevopoulos (Líder de *Clients & Markets*), André Coutinho (Líder de *Advisory*), Luciene Magalhães (Líder de *Human Capital*), Marcus Vinicius (Líder de *Tax*); Frank Meylan (Líder de Tecnologia, Transformação Digital e Inovação), de pé; Danilo Simões (Sócio de *Risk Management*), Carlos Pires (Líder de Auditoria), e Charles Kriek (Presidente), sentados.

ESG é uma das prioridades globais da KPMG.

Desempenho e remuneração dos líderes GRI 2-18 • GRI 2-19

A avaliação de desempenho *BSC (Balance Scorecard)* define as promoções e as evoluções salariais e serve de subsídio para o Programa de Participação nos Lucros (PPL), que considera os resultados gerais da Firma, da unidade de negócio e do próprio profissional. Esses mesmos princípios são utilizados para definir a remuneração dos sócios, incluindo o presidente, somados a critérios financeiros e não financeiros, por exemplo, rentabilidade da KPMG no Brasil, metas do negócio, metas de inclusão, diversidade e equidade.

ESG como impulsionador para a geração de valor GRI 2-17 • GRI 3-3

ESG é uma das prioridades globais da KPMG. Sendo assim, o tema é debatido pela alta liderança em fóruns globais dos quais a Firma brasileira faz parte. As lideranças brasileiras que integram esses fóruns globais compartilham as diretrizes com demais membros da alta liderança (Comitê Executivo) da KPMG no Brasil. Além disso, a Firma mantém o Subcomitê ESG, encarregado de avaliar e melhorar a gestão dos aspectos ESG das suas operações no Brasil e sua reputação nesse campo. Fazem parte do Comitê ESG o presidente da Firma, alguns membros do Comitê Executivo, a sócia líder do tema ESG e convidados.

Geração de valor



Clique nos botões para saber mais.



Clique aqui para fechar tudo.



Entradas



Em tudo o que fazemos, somos comprometidos com inspirar confiança e empoderar a mudança



Modelo de negócios

Saídas

- Aumento da confiança pública e melhores relações com *stakeholders-chave*
- Crescimento contínuo dos negócios e níveis mais altos de satisfação do cliente
- Tornar-se uma empresa ainda mais digital - oferecendo maior eficiência e mais *insights* para os clientes.
- Maior confiança nos mercados financeiros e relatórios corporativos
- Criação de mão de obra qualificada e com maior empregabilidade
- Melhor tomada de decisões de negócios entre as empresas
- Maior receita operacional e lucro
- Maior eficiência, inovação e uso seguro de dados
- Contribuição para o crescimento econômico contínuo

Benefícios para a sociedade



- Maior confiança nos mercados financeiros e relatórios corporativos



- Criação de mão de obra qualificada e com maior empregabilidade



- Melhor tomada de decisões de negócios entre as empresas



- Maior eficiência, inovação e uso seguro de dados



- Contribuição para o crescimento econômico contínuo



Compromissos públicos GRI 2-23 • GRI 3-3

Com o objetivo de reforçar nosso comprometimento com um futuro mais inclusivo e próspero para todos, somos signatários de diversas iniciativas nacionais, além de endossarmos os compromissos globais assumidos pela *KPMG International*. Esses compromissos, alinhados aos nossos valores, balizam nossas políticas e ações e nos apoiam na promoção de boas práticas em toda a nossa cadeia de valor.



Compromissos da KPMG *International* que endossamos

Desenvolvimento e meio ambiente

- Pacto Global da ONU
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU
- *The Carbon Price Communiqué*
- *World Business Council for Sustainable Development*
- *Climate Disclosure Standards Board*
- *Paris Pledge - COP 21*

Diversidade

- Princípios de Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres

Ética e integridade

- *Partnership Against Corruption Initiative* / Fórum Econômico Mundial

Direitos humanos

- *Guiding Principles on Business and Human Rights*

Compromissos firmados pela KPMG no Brasil

Diversidade

- Princípios de Empoderamento das Mulheres e *HeforShe* - ONU Mulheres
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial
- Coalizão Empresarial pelo fim da violência contra mulheres e meninas

Direitos humanos

- Grupo de trabalho sobre Direitos Humanos - Ethos



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Liderar em qualidade de auditoria

GRI 3-3

Além dos impactos positivos que a auditoria exerce na sociedade, reconhecemos a qualidade como um pilar crucial para sustentar a confiança nos mercados de capitais. E que também desempenha um papel central na consolidação de nossa reputação profissional, sendo uma medida essencial para garantir a confiança tanto das empresas quanto dos nossos *stakeholders*.

Nosso foco incansável na qualidade e excelência dos serviços prestados reflete nosso comprometimento em contribuir para a integridade e transparência nas práticas empresariais, consolidando assim a confiança que nos é depositada.

Nesse contexto, um dos principais compromissos da KPMG no Brasil é proporcionar avaliações independentes e confiáveis a diversas partes interessadas, incluindo reguladores, investidores, clientes, profissionais e a sociedade em geral. Também buscamos estar em sintonia com o dinamismo do mercado, impulsionado por novas tecnologias e métodos inovadores. Entendemos que a transformação digital na auditoria pode criar uma experiência aprimorada tanto para nossos clientes quanto para nossas equipes, fortalecendo nossa capacidade de oferecer serviços excepcionais.

No FY2023, nossa atuação foi marcada por significativas transformações e avanços. A implementação de novos modelos de trabalho, como o HUB e os *digital offices*, proporcionou um ambiente propício para o desenvolvimento intelectual e profissional, promovendo a cultura *cross-culture*. A possibilidade de “*working from anywhere*” não apenas flexibilizou as operações, mas também enfatizou a importância da dinâmica de aprimoramento profissional, respeitando diversas culturas e incentivando a troca de experiências.

Apoiando esse contexto, mantivemos um foco contínuo na qualificação de nossos times. Investimentos em treinamentos e capacitações, tanto em temas relacionados à profissão quanto em questões emergentes de inovação, foram priorizados. Além disso, atuamos de forma ativa na formação acadêmica e no aprimoramento de habilidades em outros idiomas para nossos profissionais, bem como no reconhecimento daqueles que se destacaram no ano. Também promovemos uma intensa colaboração entre equipes multidisciplinares, integrando inovação e conceitos ESG na área de *Audit* com o suporte de especialistas de *Tax* e *Advisory*.

Adicionalmente, a incorporação intensiva de tecnologia, incluindo automação, inteligência artificial, plataformas em nuvem e *data analytics*, foi uma prioridade. A consolidação do uso da plataforma global de auditoria, a KPMG Clara *workflow*, por 100% dos auditores em 100% dos trabalhos, assegurou alinhamento e consistência global.

A qualidade é uma medida essencial para garantir a confiança tanto das empresas quanto dos nossos *stakeholders*.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Por fim, em razão do aumento da nossa base de clientes para trabalhos de asseguarção sobre relatórios de sustentabilidade e inventários de emissões de gases de efeito estufa (GEE), investimos no treinamento das equipes que atuam nesses serviços e na estruturação de uma área de asseguarção especializada nas temáticas de sustentabilidade com mais de 30 profissionais.

Conduzir uma prática tributária responsável

GRI 3-3

Nossos profissionais de Tax desempenham um papel fundamental ao capacitar as empresas para incorporar a agenda ESG em sua abordagem fiscal. Guiados pelos princípios do KPMG Global Tax Principles e do Global Quality Framework, atuam com o propósito de inspirar confiança e empoderar a mudança. Como parte integrante do KPMG Global Responsible Tax Project, realizamos mesas redondas globais envolvendo instituições, líderes empresariais, ativistas, mídia e outros stakeholders.

Executamos serviços de compliance e consultoria tributária alinhados aos princípios de uma prática tributária responsável, buscando o consenso e entendimento construtivo entre empresas, governos, tomadores de decisão e a sociedade. Ao revisar as políticas tributárias dos clientes, buscamos não apenas cumprir normativas, mas também alinhar essas políticas aos objetivos de negócios e à estratégia ESG. Essa abordagem nos posicionou como uma referência no cenário empresarial, mesmo diante de um contexto desafiador.

Um dos destaques foi o lançamento de uma calculadora da reforma tributária, que visa mensurar o impacto do novo sistema tributário nas empresas.

No FY2023, a KPMG no Brasil desenvolveu ações para promover o ESG em suas operações de Tax, oferecendo serviços relevantes a seus clientes e contribuindo para discussões globais sobre responsabilidade tributária e sustentabilidade. Um dos destaques foi o lançamento de uma calculadora da reforma tributária, que visa mensurar o impacto do novo sistema tributário nas empresas e em toda a sua cadeia de suprimentos e distribuição, levando em consideração também os aspectos logísticos. Essa iniciativa reflete nosso compromisso contínuo em fornecer soluções práticas e antecipar tendências para que as organizações possam compreender e enfrentar os desafios tributários de maneira mais eficaz.





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Impulsionar transformações com propósito

A área de *Advisory* da KPMG no Brasil atua para ajudar as empresas a prosperar em um ambiente de negócios cada vez mais complexo. Com uma abordagem multidisciplinar, nosso compromisso é apoiar as decisões estratégicas e o desenvolvimento de projetos, oferecendo competências especializadas em áreas como planejamento estratégico, fusões e aquisições, governança corporativa, riscos e compliance, ESG, melhoria de performance financeira e operacional, terceirização de serviços, inovação e uso estratégico de tecnologia, entre outras.

Atendemos empresas de diversos setores, capacitando-as a enfrentar os desafios específicos de seus negócios. Nosso objetivo é impulsionar a inovação, reduzir riscos e fornecer *insights* poderosos, utilizando soluções tecnológicas que contribuam para a construção de um legado sustentável e a geração de valor. Oferecemos abordagens e serviços aprimorados, alinhados com os princípios ESG, para ajudar nossos clientes a trilhar um caminho sustentável. Acreditamos que o sucesso empresarial deve ser medido não apenas pelos resultados financeiros, mas também pelo impacto positivo e duradouro que as empresas deixam para as gerações futuras.



Nossa equipe, impulsionada por uma profunda experiência setorial e por tecnologias inovadoras, acelera a transformação dos negócios. Adotamos uma abordagem personalizada baseada em dados, criando soluções que unificam o modelo operacional, a segurança, as particularidades do negócio e as soluções tecnológicas, sem perder de vista o fator humano. Monitoramos constantemente a performance por meio de dados, garantindo uma visão abrangente e sustentável. Queremos ser a força propulsora da transição, posicionando-nos não apenas como uma consultoria, mas como uma parceira estratégica na jornada de crescimento e transformação de nossos clientes.

No FY2023, um dos destaques foi nossa atuação firme no mercado, promovendo soluções e, ao mesmo tempo, desempenhando um papel educacional em temas como transformação digital e desenvolvimento de negócios. Essa abordagem

educacional não apenas reforçou nossa presença no mercado, mas também demonstrou nosso compromisso com o avanço do conhecimento em setores relevantes.

Orientamos nossos clientes no caminho do crescimento sustentável. Isso inclui, entre outros temas, o aprimoramento da produtividade, a melhoria da experiência do consumidor e a exploração de tecnologias inovadoras. Também nos destacamos pela promoção de boas práticas de ESG, para que as empresas não apenas cumpram seus requisitos regulatórios, mas também contribuam para o desenvolvimento sustentável.

Para isso, fortalecemos a integração entre as diferentes áreas, reconhecendo que os desafios atuais transcendem fronteiras temáticas, exigindo a colaboração de especialistas de diversos campos.

Para conhecer as inovações desenvolvidas e implementadas pela KPMG no Brasil na área de *Audit*, *Tax* e *Advisory*, [clique aqui](#).



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Comprometimento ético

Agir legalmente, eticamente e no interesse público

GRI 2-15 • GRI 3-3

Sustentada por um robusto conjunto de princípios, políticas e processos, a cultura da integridade permeia toda a rede KPMG, convertendo nossos valores em ações e comportamentos éticos no dia a dia, desde a liderança até nossas equipes. Isso envolve comunicar com transparência, praticar tolerância zero à corrupção e ao suborno, escolher clientes alinhados aos nossos princípios e assegurar nossa independência.

Nossos mecanismos e indicadores de ética e integridade

A KPMG no Brasil possui compromissos de política alinhados com a KPMG Global, como o Código de Conduta Global, que guiam as ações de todos que trabalham nas firmas-membro em todas as partes do mundo e englobam valores, compromissos, responsabilidades, recursos e a conformidade com o código. **GRI 3-3 • GRI 2-23 • GRI 2-24**

O Código de Conduta Global é aprovado pelo presidente Global e CEO da KPMG International, nível mais alto da rede global. Está disponível na intranet e no site corporativo ([acesse aqui](#)), e é apresentado aos novos profissionais no momento da contratação. **GRI 2-23 • GRI 2-24**

Todos na KPMG no Brasil se comprometem a manter um comportamento consistente com o Código de Conduta, assumindo *accountability*, e são obrigados a confirmar o cumprimento de suas normas. Nossos profissionais são encorajados a se manifestar se observarem algo que os deixe desconfortáveis ou que não esteja em conformidade com o Código. Todos devem e são responsáveis por reportar qualquer atividade que possa ser potencialmente ilegal ou que viole os nossos valores, as nossas políticas, as leis aplicáveis, os regulamentos ou as normas profissionais. **GRI 2-24**

Para salvaguardar este princípio de responsabilização recíproca, cada firma-membro da KPMG deve estabelecer, comunicar e manter canais claramente definidos para permitir que as pessoas da KPMG e terceiros façam perguntas, levantem preocupações, forneçam feedback e notifiquem assuntos reportáveis, sem medo de retaliações, de acordo com a legislação ou os regulamentos aplicáveis ([para conhecer esses canais, clique aqui](#)). **GRI 2-24**

Outros compromissos de política da Firma são o Código de Conduta do Contratado da KPMG, o *Global Quality & Risk Management Manual* e a Política



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

de Integridade KPMG. Além disso, baseamos nossas condutas e procedimentos de independência nas diretrizes de alguns órgãos externos, como o Código de Ética do IESBA, o *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) e os *Guiding Principles on Business and Human Rights*, bem como em outras iniciativas internacionais e nacionais endossadas pela KPMG (*para saber mais, clique aqui*). **GRI 2-23**

A KPMG prioriza seus compromissos de política aplicando em todas as atividades, descrevendo de forma clara como devem ser tratados os funcionários, clientes e como defender o interesse público em geral. Esses compromissos são comunicados aos nossos profissionais no Brasil através da intranet e de treinamentos periódicos, como os de Independência e Integridade (anuais) e de prevenção à lavagem de dinheiro (*para saber mais, clique aqui*). Já a comunicação sobre nossa conduta e nossos compromissos para os parceiros de negócio e outras partes relevantes ocorre pelo site da KPMG no Brasil ou KPMG Global.

GRI 2-23 • GRI 2-24 • GRI 3-3 • GRI 205-2

Gestão de Riscos **GRI 3-3**

O Comitê de Riscos da KPMG no Brasil tem a responsabilidade de monitorar a integridade e robustez do nosso processo formal de Gerenciamento de Riscos Corporativos (*Enterprise Risk Management - ERM*), incluindo a eficácia das ações de mitigação, de forma que possamos alcançar os objetivos do nosso planejamento estratégico com sucesso.

O processo tem três fases: Identificação dos riscos prioritários – abrange todas as áreas e usa as taxonomias globais, incluindo os riscos definidos globalmente pela KPMG (*ESG, Cyber, Professional Ethics, Culture, Talent*, entre outros); *Assessment* – mensura a probabilidade e impacto; e Gerenciamento – análise da adequação dos planos de ação.

As avaliações de risco são revisadas em um processo contínuo ao longo do exercício (incluindo a adequação da resposta ao risco e o status de progresso das ações para reduzir os riscos a um nível aceitável) e anualmente são reportadas à rede global da KPMG.





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Acompanhamento de conformidade socioeconômica GRI 2-27 • GRI 205-3

Para monitorar o cumprimento de leis e regulamentos ambientais, sociais e econômicos, realizamos revisões de conformidade regulares, nacionais e internacionais. Em 2023, não registramos casos significativos ou recebemos multas definitivas significativas relacionadas a esses temas.

Em relação a sanções não monetárias, a KPMG Auditores Independentes Ltda foi condenada, e a condenação já cumprida, a publicar em jornal, em seu site e em sua sede o extrato da decisão proferida no Processo Administrativo de Responsabilização – PAR nº 00190109824/2019-72, instaurado pela CGU (Controladoria Geral da União), por suposta violação da Lei Anticorrupção em decorrência da utilização de benefícios fiscais. No entanto, por estar convicta de que não cometeu qualquer irregularidade no caso, a KPMG ajuizou medida judicial contra a mencionada decisão administrativa, tendo a Justiça Federal suspenso a cobrança da multa (não significativa) imposta no mesmo processo, estando o caso atualmente pendente de julgamento pelo Poder Judiciário.

A KPMG Auditores Independentes Ltda reitera que o caso não tem o condão de afetar sua prestação de serviços, reafirmando seu compromisso com a prestação de serviços de alta qualidade sempre com base nos princípios éticos e de independência por todos os seus representantes, bem como no cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis.

Comunicação e marketing GRI 417-3

Todas as campanhas, comunicações, publicações/ materiais promocionais e planos de marketing passam por uma revisão de qualidade, conteúdo e tom de voz, marca e identidade visual pela área KPMG *Marketing & Communication* do Brasil, seguindo as diretrizes do Manual de *Global Marketing Compliance* e Manual *Brand Book* da KPMG International. Também são realizadas consultas com os times de *Global Brand*, *OGC* e *Risk Management* para filtrar possíveis inconformidades. Em 2023 não foram identificados casos de não conformidade em relação às ações de comunicação e marketing pela KPMG.





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Canal para comunicações sobre nosso comportamento

GRI 2-25 • GRI 2-16 • GRI 2-26

Hotline ou Linha direta da KPMG: canal aberto, 24 horas, 7 dias por semana, para receber denúncias confidenciais de parceiros, colaboradores, clientes e outros *stakeholders* sobre comportamentos inadequados de nossos profissionais, ou para com nossos profissionais. Também pode ser acessado para solicitar orientações e comunicar preocupações sobre comportamentos éticos e lícitos e sobre a integridade da Firma. Brasil: 0800 891 7391. Demais países:

- [Clearview Connects](#)
- [International Hotline](#)
- [KPMG International Hotline](#)

Todas as informações sobre o *Hotline* estão disponíveis na intranet da KPMG no Brasil. As investigações são conduzidas por equipes independentes, que estão preparadas e treinadas para tratar todos os casos com total confidencialidade. Todas as denúncias e investigações são conduzidas sob a premissa de não retaliação.

Além desses canais, disponibilizamos diversas outras formas de o profissional buscar auxílio, orientações ou fazer denúncias de situações que não estejam em conformidade com nossas políticas, valores, leis ou regulamentos (para saber mais, [clique aqui](#)).

Treinamentos GRI 205-2

Todos os nossos profissionais são comunicados sobre processos, Políticas de Ética & Independência e integridade KPMG por meio do conteúdo dos treinamentos de *Risk Management*, além de ter acesso ao Manual Global de Gerenciamento de Riscos (GQ&RMM). Adicionalmente, quando necessário e solicitado pelo cliente, a área de *Risk Management* responde a questionários de *compliance* de clientes, em que há necessidade de informar determinados processos internos.

Para saber mais sobre o treinamento Fazemos o que é certo: Integridade na KPMG, [clique aqui](#).

Para realizar o treinamento anual de Independência, os profissionais são convocados pela equipe de Ética & Independência. Já os recém-contratados o fazem como parte do processo *onboarding*. O conteúdo dos treinamentos é disponibilizado na ferramenta de *e-learning* da Firma, o *Global Learning Management System* (GLMS). O GLMS envia automaticamente aos profissionais alertas sobre vencimento próximo e avisos sobre atrasos na conclusão dos treinamentos. Caso não sejam concluídos dentro do prazo limite, medidas disciplinares são aplicadas em conformidade com o Regulamento do Comitê Disciplinar e das Medidas Disciplinares da KPMG no Brasil.

Conclusão de treinamentos requeridos no FY2023 GRI 205-2 • GRI 404-1

					Independência				
	Número total de funcionários/sócios da KPMG	Total de funcionários/sócios a receber treinamento (Número absoluto)	Total de funcionários/sócios que receberam treinamento (Número absoluto)	Percentual de funcionários/sócios que receberam treinamento (percentual)	Número total de funcionários/sócios da KPMG	Total de funcionários/sócios a receber treinamento (Número absoluto)	Total de funcionários/sócios que receberam treinamento (Número absoluto)	Percentual de funcionários/sócios que receberam treinamento (percentual)	
Estagiários	78	76	76	100%	Gerentes	941	842	834	99%
Norte	-	-	-	-	Norte	4	4	4	100%
Nordeste	-	-	-	-	Nordeste	22	19	19	100%
Centro Oeste	-	-	-	-	Centro Oeste	18	16	16	100%
Sul	3	3	3	100%	Sul	56	50	50	100%
Sudeste	75	73	73	100%	Sudeste	841	753	745	99%
Trainees	524	498	498	100%	Sócios	508	489	484	99%
Norte	5	5	5	100%	Norte	1	-	-	-
Nordeste	21	21	21	100%	Nordeste	8	8	8	100%
Centro Oeste	28	25	25	100%	Centro Oeste	7	7	7	100%
Sul	48	46	46	100%	Sul	23	22	22	100%
Sudeste	422	401	401	100%	Sudeste	469	452	447	99%
Staff	3.139	2.603	2.518	97%	Total	5.190	4.508	4.410	98%
Norte	20	15	15	100%	Norte	30	24	24	100%
Nordeste	75	66	61	92%	Nordeste	126	114	109	96%
Centro Oeste	135	122	120	98%	Centro Oeste	188	170	168	99%
Sul	165	146	143	98%	Sul	295	267	264	99%
Sudeste	2.744	2.254	2.179	97%	Sudeste	4.551	3.933	3.845	98%

Conclusão de treinamentos requeridos no FY2023 GRI 205-2 • GRI 404-1

Política de prevenção à lavagem de dinheiro

	Número total de funcionários/sócios da KPMG	Total de funcionários/sócios a receber treinamento (Número absoluto)	Total de funcionários/sócios que receberam treinamento (Número absoluto)	Percentual de funcionários/sócios que receberam treinamento (percentual)		Número total de funcionários/sócios da KPMG	Total de funcionários/sócios a receber treinamento (Número absoluto)	Total de funcionários/sócios que receberam treinamento (Número absoluto)	Percentual de funcionários/sócios que receberam treinamento (percentual)
Estagiários	78	78	78	100%	Gerentes	948	948	939	99%
Norte	-	-	-	-	Norte	4	4	4	100%
Nordeste	-	-	-	-	Nordeste	22	22	21	95%
Centro Oeste	-	-	-	-	Centro Oeste	18	18	18	100%
Sul	3	3	3	100%	Sul	56	56	55	98%
Sudeste	75	75	75	100%	Sudeste	848	848	841	99%
Trainees	524	524	524	100%	Sócios	501	501	491	98%
Norte	5	5	5	100%	Norte	1	1	-	-
Nordeste	21	21	21	100%	Nordeste	8	8	8	100%
Centro Oeste	28	28	28	100%	Centro Oeste	7	7	7	100%
Sul	48	48	48	100%	Sul	23	23	23	100%
Sudeste	422	422	422	100%	Sudeste	462	462	453	98%
Staff	3.139	3.136	3.131	99%	Total	5.190	5.187	5.163	99%
Norte	20	20	20	100%	Norte	30	30	29	96%
Nordeste	75	75	75	100%	Nordeste	126	126	125	99%
Centro Oeste	135	132	132	100%	Centro Oeste	188	185	185	100%
Sul	165	165	165	100%	Sul	295	295	294	99%
Sudeste	2.744	2.744	2.739	99%	Sudeste	4.551	4.551	4.530	99%



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Proteção à privacidade do cliente

GRI 418-1 • GRI 3-3

Na KPMG no Brasil, a segurança da informação e a proteção de dados pessoais fazem parte dos processos de *Risk Management*. A Firma mantém uma estrutura para orientar e manter a integridade, a disponibilidade e a confidencialidade das informações internas e de nossos clientes, além de ter comitês relacionados a essas questões, que seguem políticas globais e locais de Segurança da Informação, Política de Uso Aceitável e Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, destinadas a profissionais e terceiros. Possuímos ainda um programa de Auditoria Interna nos controles de segurança da informação que contempla a estruturação da governança e a gestão de segurança.

Os computadores da KPMG no Brasil possuem ferramentas de criptografia de disco e de mídias removíveis, para a proteção das informações, incluindo dados pessoais, nos laptops, além das atualizações de segurança necessárias no sistemas da KPMG.

Contamos também com um canal divulgado e disponível a todos os profissionais para o processo de reporte de eventos de incidentes de segurança e violação de dados pessoais, que são registrados e gerenciados pela área de Segurança da Informação e acompanhados pela área de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais. Todos os profissionais são requisitados a cumprir os treinamentos sobre os temas relacionados à segurança da informação, além de frequentemente serem divulgados materiais de conscientização sobre os cuidados com as informações da Firma, de nossos clientes e de dados pessoais. Anualmente, o compromisso de todos os profissionais com a política de uso aceitável é reforçado através de um processo de confirmação eletrônica.

Em 2023, tivemos seis casos comprovados de incidentes de segurança – cinco relacionados ao envio não intencional de e-mail com informações confidenciais para um contato externo e um de falha sistêmica no processo de envio de notificações do canal de denúncias. **GRI 418-1**

Todos os profissionais são requisitados a cumprir os treinamentos sobre os temas relacionados à segurança da informação.



Programa de Privacidade

Nosso Programa de Privacidade é um *framework* estruturado, envolvendo uma multidisciplinariedade de áreas, que contempla a observância dos princípios e fundamentos estabelecidos nas regulações de proteção de dados pessoais aplicáveis, boas práticas, políticas e normas globais da Firma. Esse programa fornece a estrutura de governança necessária para que a KPMG no Brasil desenvolva seus negócios, serviços e produtos com inovação, proporcionando, ao mesmo tempo, a proteção de dados pessoais das pessoas. **GRI 3-3**

Gerenciado pela área de *Data Privacy*, é baseado no *framework* do NIST (*The National Institute of Standards and Technology*, parte do Departamento de Comércio do governo dos EUA) e contempla cinco pilares: identificar, governar, controlar, comunicar e proteger. Entre suas principais ações estão: realização de *privacy impact assessment* para novos fluxos de dados pessoais; gestão de fornecedores e terceiros com avaliação de privacidade, proteção de dados pessoais e segurança da informação; estabelecimento de políticas e regras de governança sobre proteção de dados pessoais; adoção de medidas de transparência e atendimento aos direitos dos titulares; promoção de treinamentos e ações de conscientização dos nossos profissionais; adoção de medidas de segurança da informação gerenciadas por uma área 100% dedicada (NITSO); registro das atividades de tratamento de dados pessoais e seu monitoramento contemplando os fluxos de tratamento de dados pessoais, inventário de sistemas, classificação por criticidade; adoção de medidas de *privacy by design* e *default*; e estruturação e registro das transferências internacionais de dados pessoais. **GRI 3-3**

A Firma mantém ainda um comitê executivo de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais. Atualmente, além de realizar as ações estruturais necessárias à manutenção e ao gerenciamento do programa, estamos implementando melhorias nos processos. **GRI 3-3**



Missão **GRI 3-3**

- Ser um agente facilitador para garantir que a KPMG no Brasil seja *The Clear Choice*
- Garantir compliance com a regulação de proteção de dados pessoais aplicável e com as políticas e normas globais da Firma
- Promover e garantir *accountability* nos processos que envolvam tratamento de dados pessoais
- Identificar e indicar os riscos corporativos em relação à proteção de dados pessoais
- Atuar como um agente transformador para implementação da cultura de privacidade e proteção de dados pessoais
- Ser um agente ativo no *Information Protection Group*
- Atender às expectativas dos clientes e titulares, por meio de comunicação simples, clara e objetiva
- Implementar o programa de acordo com os objetivos estratégicos de R&M.

Objetivos

- Atender às exigências legais e regulatórias
- Promover a cultura de privacidade e proteção de dados pessoais na Firma
- Atender às expectativas dos clientes
- Promover a confiança dos titulares em relação à proteção de seus dados pessoais
- Garantir a reputação e imagem da KPMG no Brasil
- Gerenciar e mitigar riscos de violação de dados pessoais e responder efetivamente aos casos registrados de violação
- Avaliar e gerir riscos de privacidade e proteção de dados pessoais
- Manter nosso *framework* de privacidade efetivo, garantindo o gerenciamento de riscos, as atividades e as melhorias

Clique na capa e leia mais sobre nosso sistema de controle de qualidade no Relatório de Transparência 2023 da KPMG no Brasil.

Este ano, a publicação apresentará um *public statement* sobre sua avaliação a respeito da efetividade do resultado do ISQM1 (*International Standard on Quality Management*) – é a primeira vez que essa análise é feita após adoção desse *standard*.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

GRI 2-15 • GRI 3-3

Sistema anticorrupção da KPMG no Brasil

As políticas e regras da KPMG relacionadas a anticorrupção estão descritas no Código de Conduta da Firma (disponível na intranet e aos novos profissionais no momento da contratação), além de constarem do treinamento anual Fazemos o que é certo: Integridade na KPMG. [GRI 205-1](#)

Quality Compliance Evaluation Program (KQCE)

O KPMG *Quality Compliance Evaluation Program* (KQCE) é um programa de *compliance* que testa os procedimentos e controles efetuados pela KPMG no Brasil em relação aos aspectos anticorrupção. No FY2023, foi testado o cumprimento das políticas previstas no Global Quality & Risk Management Manual sobre anticorrupção relacionados a fornecedores, suborno, brindes, presentes, facilitação de pagamentos e doações. [GRI 2-15 • GRI 205-1 • GRI 3-3](#)



Conflitos de interesse [GRI 2-11](#)

Os conflitos de interesse na KPMG no Brasil são prevenidos e mitigados por meio da divulgação do nosso Código de Conduta e da realização de treinamentos periódicos baseados nesse documento, que permeia todas as ações de todos os colaboradores da Firma. Além disso, a KPMG Internacional exige que suas firmas-membro disponham de controles internos apropriados para mitigar os riscos possíveis, bem como insiram todos os projetos no sistema on-line global da Firma, o Sentinel, que verifica a possibilidade de execução com base nos requisitos de independência e nas normas aplicáveis.

Treinamentos

Todos os nossos profissionais devem realizar o treinamento obrigatório anticorrupção, chamado Fazemos o que é certo: Integridade na KPMG. Os colaboradores recém-admitidos recebem a convocação para efetuar o treinamento em seu primeiro dia de trabalho. Os demais são convocados pelo menos uma vez por ano e sempre que há uma atualização do conteúdo. Para obter o certificado de conclusão, os profissionais devem fazer um exame final e atingir 80% de aproveitamento.



É feito um monitoramento de conclusão para verificar se todos os funcionários finalizaram o treinamento no prazo máximo estabelecido (até três dias após a admissão e três semanas para os profissionais de *Audit*). Casos de não cumprimento desse prazo estão sujeitos à análise do Comitê Disciplinar da Firma, conforme os regulamentos pertinentes, disponíveis na intranet a todos os nossos profissionais. [GRI 205-1](#) No FY2023, cerca de 74%¹ concluíram o treinamento Fazemos o que é certo: Integridade na KPMG (*para saber sobre os demais treinamentos de ética & independência, clique aqui*). [GRI 205-2](#)

¹ A data estabelecida para a conclusão desse treinamento foi 31/1/2024, resultando no aumento do percentual total para 84,92%. O monitoramento continuará até que todos os profissionais tenham concluído o treinamento obrigatório.

Conclusão de treinamentos requeridos no FY2023 GRI 205-2 • GRI 404-1

Fazemos o que é certo: Integridade na KPMG

	Número total de funcionários/sócios da KPMG	Total de funcionários/sócios a receber treinamento (Número absoluto)	Total de funcionários/sócios que receberam treinamento (Número absoluto)	Percentual de funcionários/sócios que receberam treinamento (percentual)		Número total de funcionários/sócios da KPMG	Total de funcionários/sócios a receber treinamento (Número absoluto)	Total de funcionários/sócios que receberam treinamento (Número absoluto)	Percentual de funcionários/sócios que receberam treinamento (percentual)
Estagiários	78	78	54	69%	Gerentes	948	948	683	72%
Norte	-	-	-	-	Norte	4	4	2	50%
Nordeste	-	-	-	-	Nordeste	22	22	10	45%
Centro Oeste	-	-	-	-	Centro Oeste	18	18	10	55%
Sul	3	3	1	33%	Sul	56	56	40	71%
Sudeste	75	75	53	70%	Sudeste	848	848	621	73%
Trainees	524	524	399	76%	Sócios	501	501	373	74%
Norte	5	5	3	60%	Norte	1	1	-	-
Nordeste	21	21	17	80%	Nordeste	8	8	7	87%
Centro Oeste	28	28	17	60%	Centro Oeste	7	7	6	85%
Sul	48	48	31	64%	Sul	23	23	18	78%
Sudeste	422	422	331	78%	Sudeste	462	462	342	74%
Staff	3.139	3.136	2.378	75%	Total	5.190	5.187	3.887	74%*
Norte	20	20	10	50%	Norte	30	30	15	50%
Nordeste	75	75	51	68%	Nordeste	126	126	85	67%
Centro Oeste	135	132	99	75%	Centro Oeste	188	185	132	71%
Sul	165	165	123	74%	Sul	295	295	213	72%
Sudeste	2.744	2.744	2.095	76%	Sudeste	4.551	4.551	3.442	75%

Nota: *A data estabelecida para a conclusão desse treinamento foi 31/1/2024, resultando no aumento do percentual total para 84,92%. O monitoramento continuará até que todos os profissionais tenham concluído o treinamento obrigatório.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Contratos

É obrigatório que todos os contratos com fornecedores originados a partir de RFP possuam cláusulas estabelecendo procedimentos de controle a fim de evitar corrupção. **GRI 205-1**

Código de Conduta

As políticas e regras anticorrupção da KPMG estão descritas no Código de Conduta, que está disponível na intranet e é apresentado aos novos profissionais no momento da contratação. Esse documento proíbe o envolvimento dos nossos profissionais em qualquer tipo de descumprimento de leis e regulamentos (ver detalhes [aqui](#)). **GRI 2-23 • GRI 2-24 • GRI 3-3**

Comunicação a parceiros de negócios **GRI 205-2**

Disponibilizamos nosso Código de Conduta no Portal de Fornecedores da KPMG no Brasil, acessível ao público externo pelo site corporativo, no qual é possível verificar nossos procedimentos anticorrupção e lavagem de dinheiro.

Temos políticas claras e mecanismos de monitoramento sobre esses temas para evitar práticas que prejudiquem o mercado em que atuamos.

Controle de práticas de concorrência desleal, truste e monopólio

Temos políticas claras e mecanismos de monitoramento sobre esses temas para evitar práticas que prejudiquem o mercado em que atuamos. Em 2023, não registramos ações judiciais relacionadas a esses temas. **GRI 206-1 • GRI 3-3**

Proibição à contribuição a partidos políticos **GRI 415-1**

Nossas normas e procedimentos proíbem a doação a candidatos e partidos políticos, exceto com a aprovação do *Senior Partner*, seguindo a recomendação do *Risk Management Partner*.

Canais para relatos sobre corrupção

GRI 2-25 • GRI 2-16 • GRI 2-26

- Canal de aconselhamento do *Office of General Counsel* (OGC): abertura de chamado através do sistema Cervello, cujo link está disponível na intranet.
- Hotline ou Linha direta da KPMG: nosso canal de denúncias pode ser acessado para solicitar orientações e comunicar preocupações sobre corrupção (ver detalhes [aqui](#)).

Além desses canais, disponibilizamos diversas formas de o profissional buscar auxílio, orientações ou fazer denúncias de situações que não estejam em conformidade com nossas políticas, valores, leis ou regulamentos.

- Contato com o supervisor, gestor, gerente ou *performance manager*.
- Contato com o sócio do trabalho no qual o profissional esteja envolvido, para abordar assuntos relacionados a seus clientes.
- Contato com o sócio de Ética e Independência – para abordar violações relacionadas a esses temas por parte das firmas-membro KPMG ou por seus profissionais – ou com o sócio de *Risk Management* – para assuntos que não envolvam clientes, como situações em que o profissional acredite que o sócio do trabalho esteja de alguma forma envolvido ou não esteja lidando com a questão de maneira apropriada.
- Contato com a sócia de Pessoas, Performance & Cultura e o time de Recursos Humanos e *Business Partners*.
- Contato com o sócio de OGC.

Os profissionais também têm acesso a recursos globais ou regionais para obter ajuda, aconselhamento ou reportar preocupações. Esses recursos incluem:

- Equipe de *Global Quality & Risk Management* (GQ&RM).
- *International Office of General Counsel* (IIOGC).
- Sócio regional de *Risk Management*.

No FY2023, não houve casos confirmados de corrupção envolvendo nossos profissionais e nossos fornecedores. Registramos uma ação judicial movida contra a KPMG no Brasil (ver detalhes [aqui](#)). **GRI 205-3**



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Direitos Humanos

Respeitar os Direitos Humanos

GRI 3-3

Nosso compromisso público com o respeito aos direitos humanos vai além das obrigações legais e está expresso na [Declaração Internacional de Negócios e Direitos Humanos da KPMG Global](#). Essa declaração, alinhada com os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos da ONU, reforça nosso apoio de longa data ao Pacto Global das Nações Unidas.

Dessa forma, os direitos humanos permeiam os procedimentos de *due diligence* incorporados nas políticas globais de gestão de riscos e qualidade, assim como nas políticas de pessoas e cultura da KPMG.

Na KPMG no Brasil, mantemos o alinhamento com esse compromisso global, seguindo as diretrizes descritas no Código de Conduta Global, que guiam as ações de todos os profissionais das firmas-membro em todas as partes do mundo. **GRI 3-3 • GRI 2-23 • GRI 2-24.** Também reforçamos regularmente as políticas e os valores da Firma. **GRI 406-1**

Em relação aos temas de discriminação, que podem incluir tratamento desigual ou assédio, a KPMG no Brasil, amparada por sua governança, promove uma investigação sigilosa de todas as denúncias reportadas por nosso canal de denúncias ou que chegam ao conhecimento do Departamento de Recursos Humanos. Depois dessa análise, a conclusão é discutida em um colegiado, que então define as sanções e medidas disciplinares aplicáveis ou até mesmo o desligamento. **GRI 406-1**

No FY2023, recebemos 23 relatos sobre possíveis comentários considerados indesejados. Após o processo de investigação, comportamentos incompatíveis com nossos valores foram identificados. Como consequência, treinamentos relacionados a conduta, inclusão, diversidade, equidade, cultura de não assédio e vieses inconscientes foram reforçados ou desligamentos conduzidos, amparados por nossa Cultura, lastreada por valores acima de tudo respeitosos. **GRI 406-1**

Reforçamos regularmente as políticas e os valores da Firma.





Pessoas

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Manter o desenvolvimento constante em uma cultura inclusiva guiada por valores e propósito GRI 3-3

Para que possamos colocar em prática nossa agenda de mudança e transformação rumo a um futuro mais próspero e inclusivo para todos, é essencial cuidar dos nossos profissionais e promover seu desenvolvimento contínuo.

Na KPMG no Brasil, dedicamos investimentos significativos para criar e manter um ambiente de trabalho que celebra a diversidade, promove a saúde e o bem-estar, e fortalece a confiança entre nossas equipes. Proporcionamos oportunidades que permitem a cada um de nossos profissionais aprimorar suas habilidades, expandir seus conhecimentos e progredir em suas carreiras, visando atender aos nossos clientes com excelência crescente. Além disso, damos ênfase à escuta ativa das percepções e pontos de vista de nossas equipes, impulsionando avanços contínuos nesse sentido.

“No Brasil, nos destacamos por ser uma empresa centrada na liderança humana, equilibrando crescimento e resultados. Em nossa estratégia perseguimos, com afinco, a excelência e a alta performance de forma transparente e equilibrada, para o amparo coletivo.”

Luciene Magalhães
Líder de *Human Capital*



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Inclusão, Diversidade e Equidade (IDE)

Ter uma cultura inclusiva baseada na confiança

GRI 3-3

A fim de proporcionar um ambiente acolhedor, seguro e livre de discriminação, que favoreça a pluralidade de opiniões e garanta os direitos de todos e todas, permitindo a cada um o direito de existir e ser de forma única, adotamos como abordagem promover o respeito e a empatia em toda a Firma. Fomentar inclusão, diversidade e equidade nos permite fazer o que é certo, criando as condições para que todos os nossos profissionais se tornem suas melhores versões e desfrutem de reconhecimento e prosperidade.

Temos um Comitê de Inclusão, Diversidade & Equidade (CIDE) com o objetivo de concretizar a atitude protagonista que a KPMG decidiu abraçar no tema de Inclusão, Diversidade & Equidade não só dentro da Firma, mas perante o mercado e sociedade.

O CIDE preza pelo respeito a todas as pessoas e didaticamente pauta suas metas e planos de ação em cinco pilares, quatro com temas – *KNOW* (gênero), *Voices* (LGBTQIA+), *Buddies* (pessoas com deficiência) e *Ebony* (raça, cor e etnia) – e um pilar de Sinergia para trabalhar tanto a interseccionalidade quanto temas não abraçados pelos outros pilares. Cada pilar é liderado e constrói suas ações através de líderes voluntários, sempre com a participação de representantes dos grupos que empoderam, para garantir lugar de fala (representatividade), ações efetivas e impacto positivo.

No FY2023, o CIDE realizou diferentes ações para promover a conscientização dos nossos profissionais sobre inclusão, diversidade e equidade. Uma delas foi a Campanha Privilégios, que, por meio de intervenções com adesivos contendo frases de

“discriminação reversa” em diversos ambientes de todos os nossos escritórios, buscou provocar reflexões sobre como o acesso a todos os espaços para alguns grupos da população ainda é recente. Outra foi o treinamento de terceiros (parceiros, fornecedores e organizações apoiadas por nossas ações de Cidadania Corporativa) em inclusão – iniciativa realizada a cada seis meses.

Além disso, o comitê aproveita as datas comemorativas de cada pilar para realizar campanhas e eventos de esclarecimento e reflexão, de forma a ampliar o entendimento de todos os nossos profissionais sobre a importância do respeito a diversidade, inclusão e equidade.





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Mulheres/KNOW (KPMG's Network of Women)

O KNOW tem uma jornada consistente de mais de uma década pela equidade de gênero e tem como objetivo aumentar a representatividade feminina na liderança, superando a meta estabelecida. Essa meta está alinhada à meta global de mulheres na liderança na KPMG Internacional (33% de sócias e diretoras até 2025) e apoiada por ações como monitoramento de *pipeline* de sucessão, promoções, contratações, *turnover*, remuneração, clima organizacional, entre outros. **GRI 3-3**

Entre as ações desenvolvidas para incentivar e acelerar as carreiras femininas na KPMG, estão o Programa de Mulheres na Liderança para gestoras, o *KNOW Academy* para todas as mulheres e o Programa de Mentoria para líderes de *Advisory*. Também são realizados eventos internos, vídeos e rodas de conversa sobre parentalidade, masculinidades e os outros temas favoreceram o engajamento dos homens nesta causa (#heforshe). **GRI 3-3**

Visando impactar a sociedade, realizamos ainda eventos abertos, divulgamos artigos e pesquisas, participamos de eventos externos e ministramos palestras em clientes sobre o tema, além de realizar o programa de mentoria feminina *Joule* para mulheres em situação de vulnerabilidade. **GRI 3-3**



Ebony (Raça, Cor e Etnia)

O *Ebony* trata da inclusão de raças, cores da pele e etnias, com o objetivo de aumentar a representatividade de não brancos na KPMG e nos cargos de liderança, bem como a ampliação de seu espaço na sociedade. **GRI 3-3**

No FY2023, considerando que as metas ganham força quando são definidas por quem tem poder de influência em nossos processos de recrutamento e seleção e de acompanhamento de carreira, propusemos que cada líder de região/BU defina um pacto de contratação e promoção de pessoas negras para os próximos dois exercícios fiscais, com o apoio do *Ebony* para que as metas sejam alcançadas. **GRI 3-3**

Outra iniciativa de destaque foi o programa #Impulse 2, que contou com a participação de 100 talentos negros, que receberam bolsas de inglês e jornada digital, bem como reuniões e mentorias com nossos profissionais. Além disso, demos continuidade à série de livretos abordando temáticas importantes para a informação sobre a cultura afro-brasileira e afro-americana através da trilha *Ebony* e realizamos eventos externos e internos (*Courageous Reading* e EBONAR), bem como ações de reflexão nas redes sociais.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Buddies (Pessoas com Deficiência)

O *Buddies* é o pilar que trabalha pela inclusão de pessoas com deficiência na KPMG no Brasil. Todas as nossas vagas são abertas para PcDs, independentemente do cargo, e, para isso, contamos com o olhar sensível dos recrutadores internos na captação desses perfis. **GRI 3-3**

Em 2023, o *Buddies* atuou em ações de conexão e sensibilização com a liderança para expandir a contratação e a retenção de profissionais com deficiência nas equipes, fortalecendo o protagonismo deles para assumir a sua carreira e empoderar mudanças significativas em sua jornada. **GRI 3-3**

Além disso, foram realizados eventos internos, materiais informativos (pílulas de conscientização na tv corporativa, intranet, cartilha etc), acompanhamento de *Performance Managers* e PcDs e treinamento da liderança. Também executamos o programa *Buddies Academy* para o público externo, com foco na retenção de participantes destaque para nossas vagas internas e definimos uma ação de contratação de PcDs para o programa Jovens Talentos KPMG (8 vagas para *Tax* e 10 para consultor Jr. *Advisory*) e para a área técnica, com suporte da agência PcD +, a ser executada em 2024.

Também realizamos a adaptação ergonômica da casa dos profissionais, para que eles possam executar suas atividades de trabalho remoto nas condições adequadas.

Voices (Orientação Sexual e Identidade de Gênero)

O *Voices* trata da inclusão e valorização de profissionais de todas as identidades de gênero e orientações sexuais.

Em 2023, entre os destaques desse pilar está a realização de treinamentos para aliados, que contou com a participação de 1.170 profissionais – ser identificado como aliado à causa é manter-se atualizado e engajado para que todos e todas tenha acesso a oportunidades, respeito, reconhecimento e valorização. Também fizemos um trabalho de divulgação da KPMG *Statement* (Declaração LGBTQIA+), que apresenta o compromisso global da KPMG com a equidade, e contamos com a presença da KPMG na Parada do Orgulho LGBT de São Paulo.

GRI 3-3

Outras ações do ano foram a realização de rodas de conversas, palestras e lives externas, treinamentos de terceiros e reuniões com clientes para grupo de afinidades, e a divulgação da Cartilha LGBTQIA+ (*Voices + Cultura*), além de um trabalho feito com familiares dos nossos profissionais para promover o respeito e a aceitação dentro das famílias.



Perfil da nossa diversidade GRI 2-7

Região	Funcionários	Estagiários	Temporários	Sócios	Total
Nordeste	116	-	-	8	124
Norte	26	-	-	1	27
Centro Oeste	153	-	-	6	159
Sudeste	3.906	74	1	469	4.450
Sul	263	3	-	23	289
Total FY2023	4.464	77	1	507	5.049

Faixa Etária	Funcionários	Estagiários	Temporários	Sócios	Total
Até 30 anos	2.550	77	1	-	2.628
31-50 anos	1.868	-	-	421	2.289
+ de 51 anos	46	-	-	86	132
Total FY2023	4.464	77	1	507	5.049

Período de trabalho	Masculino	Feminino	Total
Integral	2.399	2.514	4.913
Meio período*	62	74	136
Total FY2023	2.461	2.588	5.049

* Houve um aumento no número de contratações de aprendizes, estagiários e trainees em comparação com o ano fiscal anterior.

Escritório	Funcionários	Estagiários	Temporários	Sócios	Total
São Paulo	2.920	52	1	376	3.349
Rio de Janeiro	560	18	-	57	635
Demais unidades*	984	7	-	74	1.065
Total FY2023	4.464	77	1	507	5.049

* Houve mudanças na quantidade de profissionais em relação ao ano anterior em razão dos *digital offices*, que geraram transferências e alguns desligamentos. A lista das unidades da KPMG no Brasil está disponível na pág. 11.

Gênero	Funcionários	Estagiários	Temporários	Sócios	Total
Masculino	2.040	46	1	374	2.461
Feminino	2.424	31	-	133	2.588
Total 2023	4.464	77	1	507	5.049



Detalhamento por gênero GRI 2-7 • GRI 405-1

Categorias	Feminino	Masculino	Total	% Feminino sob total categoria	% Masculino sob total categoria	% Feminino sob total geral	% Masculino sob total geral
Sócios	133	374	507	26%	74%	3%	7%
Gerentes	422	483	905	47%	53%	8%	10%
Staff	1.688	1.299	2.987	57%	43%	33%	26%
Trainees	314	259	573	55%	45%	6%	5%
Estagiários	31	46	77	40%	60%	1%	1%
Total	2.588	2.461	5.049	51%	49%	51%	49%

Diversidade na alta liderança GRI 2-7 • GRI 405-1

		Gênero		Faixa etária			Outros indicadores		Total	
		Feminino	Masculino	Até 30 anos	31-50 anos	+51 anos	Pessoas com deficiência	Negros*		Estrangeiros
Sócios	Número absoluto	133	374	-	421	86	-	37	18	507
	Percentual	26%	74%	-	83%	17%	-	7%	4%	

*Inclui pretos e pardos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Fomentar inclusão, diversidade e equidade nos permite fazer o que é certo.



Diversidade geral GRI 2-7 • GRI 405-1

		Gênero		Faixa etária			Outros indicadores			Total
		Feminino	Masculino	Até 30 anos	31-50 anos	+51 anos	Pessoas com deficiência	Negros*	Estrangeiros	
Estagiários	Número absoluto	31	46	77	-	-	-	15	1	77
	Percentual	1%	1%	2%	-	-	-	0,3%	0,02%	2%
Trainees	Número absoluto	314	259	521	52	-	-	196	4	573
	Percentual	6%	5%	10%	1%	-	-	4%	0,1%	11%
Staff	Número absoluto	1.688	1.299	1.930	1.031	26	63	981	16	2.987
	Percentual	33%	26%	38%	20%	1%	1%	19%	0,3%	59%
Gerentes	Número absoluto	422	483	100	785	20	4	169	24	905
	Percentual	8%	10%	2%	16%	0,4%	0,1%	3%	0,5%	18%

*Inclui pretos e pardos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Composição da liderança (diretores, sócios e gerentes) - Por gênero declarado GRI 2-7 • GRI 405-1

Números absolutos e percentual total	Feminino	Masculino	Total	% Feminino	% Masculino
		555	857	1.412	39%
Variação FY2022 x FY2023	1%	-6%	-3%		

Nota: as variações refletem as adequações e ajustes realizados em relação ao volume projetado de horas vs. o volume de horas disponíveis, aliados à adoção de ferramentas de inteligência artificial e outros projetos que visam a eficiência e a acuracidade de nossas entregas.

- 01 Apresentação
- 02 A KPMG
- 03 Governança
- 04 Pessoas**
- 05 Planeta
- 06 Prosperidade
- 07 Referências
- 08 Índices



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Outros indicadores

Por nível de escolaridade*



* A diferença em relação ao total de profissionais da página 42 deve-se a um trabalhador com contrato temporário, modelo de contratação em que não há gestão direta da Firma.

Grupos minoritários

1% Pessoas com deficiência

28% Negros*

* Inclui pretos e pardos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

1% Estrangeiros

232 terceiros*
90 mulheres
142 homens **GRI 2-8**

* Trabalhadores terceirizados alocados em serviços de apoio à infraestrutura. A KPMG contrata empresas fornecedoras de mão de obra, com colaboradores em regime de CLT.



Clima organizacional

A *Global People Survey* (GPS) é uma parte crítica da estratégia de engajamento da KPMG. É uma ferramenta global que anualmente capta a visão e a opinião das nossas pessoas sobre temas relacionados à Firma, ajudando-nos a ter *insights* do que motiva nossas pessoas e como podemos melhorar a experiência KPMG.

A pesquisa é anônima e confidencial. Comparados a padrões de referência internos e externos, os resultados nos permitem considerar as tendências e o desempenho, além de serem norteadores para algumas das decisões estratégicas da Firma e para garantir que nossa cultura ganhe vida em todos os lugares para todos e todas.

Na GPS do FY23 mantivemos nossos índices principais nas categorias de Engajamento (78%), Confiança (80%) e Crescimento (79%), dentro do parâmetro de *Clear Strength*. Nas categorias Cidadania Corporativa, Inclusão e Diversidade, Valores, Visão e Estratégia e Qualidade da Auditoria, assim como em Confiança, alcançamos posição acima ou igual a 80%.

Esses resultados indicam que nossos profissionais confiam na liderança e estão comprometidas em fortalecer a estratégia da Firma, com o objetivo de ter uma carreira de sucesso, em uma empresa que valoriza a diversidade e trata a todos com respeito e dignidade. Também nos permitiram identificar como prioridades e pontos de melhoria para o futuro o aprimoramento da nossa comunicação interna; a avaliação de nossos recursos para fortalecer nossa produtividade; e o reforço do desenvolvimento profissional e do aprendizado.

Promover uma força de trabalho empática

Promoções GRI 3-3

Investimos no desenvolvimento dos nossos profissionais desde os processos de seleção e oferecemos diversas oportunidades de evolução na carreira. Nosso objetivo, com essa prática, é atrair e reter os melhores talentos, para que possamos manter a excelência no atendimento aos nossos clientes.

Promoções

No FY2023, 39,5% dos nossos profissionais foram promovidos em reconhecimento ao seu comprometimento e ao seu engajamento.



Profissionais promovidos

Cargo	Homens	Mulheres	FY2023	Total FY2022	Total FY2021
Staff	846	998	1.844	2.088	1.914
Staff a gerente	34	36	70	160	195
Gerente a gerente sênior	37	22	59	93	130
Gerente sênior a sócio	13	6	19	39	61
Total	930	1.062	1.992	2.380	2.300





Programa de Trainees

Considerado um dos mais atraentes do mercado, nosso programa de *trainees*, chamado de Jovens Talentos KPMG, oferece oportunidades a universitários de diversos cursos para atuação em todo o Brasil. Seu objetivo é contratar os melhores talentos, considerando sempre um olhar focado na diversidade.

No FY2023, o processo seletivo foi realizado de forma híbrida. Na etapa de inscrição, os candidatos passaram por um *assessment on-line*. Depois, os aprovados participaram de uma dinâmica de grupo. A etapa final foi uma avaliação com os gestores. Após a seleção, os *trainees* de *Tax* iniciaram sua atuação na KPMG no Brasil de forma híbrida, com uma agenda de *onboarding* humanizada e construída especialmente para eles.

Para que entendam nossas áreas de atuação, conheçam a cultura da empresa, se desenvolvam e exerçam suas atividades com a qualidade necessária, os *trainees* participam de um programa de desenvolvimento formado por diversos pilares, incluindo capacitação técnica, habilidades interpessoais e tecnologia, além de mentoria com líderes mais experientes.

Programa de Trainees

	FY2023	FY2022	FY2021
Nº de candidatos	2.528	51.806	38.960
Nº de contratados	81	1.437	592
Candidatos por vaga	31	36	66

Nota: a admissão dos *trainees* de *Audit* ocorreu após o final do período. Por isso, os dados dessa área serão reportados no relatório do FY2024.

A área de *Advisory* não possui mais a posição de *trainee*, substituída pelos cargos de consultor júnior e estagiário. A primeira edição da seleção para essas funções ocorreu no FY2023 e foi conduzida por uma empresa especializada em jovens talentos, com os mesmos foco e estrutura do programa de *trainees* de *Tax* e *Audit*. Os processos de *onboarding* e desenvolvimento dos profissionais selecionados também seguiu a mesma programação.

Programa de Consultor Jr.

	FY2023
Nº de candidatos	369
Nº de contratados	24
Candidatos por vaga	15

Programa de Estágio

	FY2023
Nº de candidatos	12.607
Nº de contratados	88
Candidatos por vaga	143

O objetivo é contratar os melhores talentos, considerando sempre um olhar focado na diversidade e nas competências de perfil, que devem estar alinhadas aos objetivos profissionais e pessoais.



Programa de Mobilidade e intercâmbio

A KPMG no Brasil valoriza a mobilidade dos seus profissionais, tanto *inbound* (recebendo pessoas de outras firmas-membro da rede KPMG) quanto *outbound* (enviando nossos colaboradores para outras firmas-membro). Acreditamos que essa prática reflete nossa busca por capacitação constante, além de oferecer aos nossos profissionais a oportunidade de vivenciar experiências internacionais, adquirir novas práticas e competências para atender às demandas dos negócios, desenvolver suas carreiras e se tornarem líderes.

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

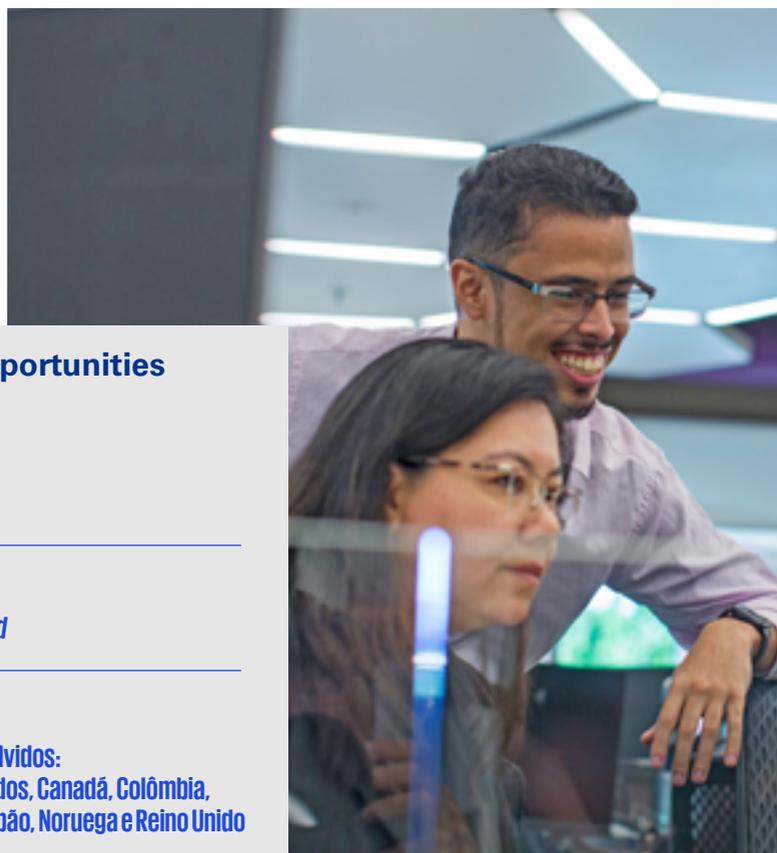
04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Global Opportunities

5 *inbound*

12 *outbound*

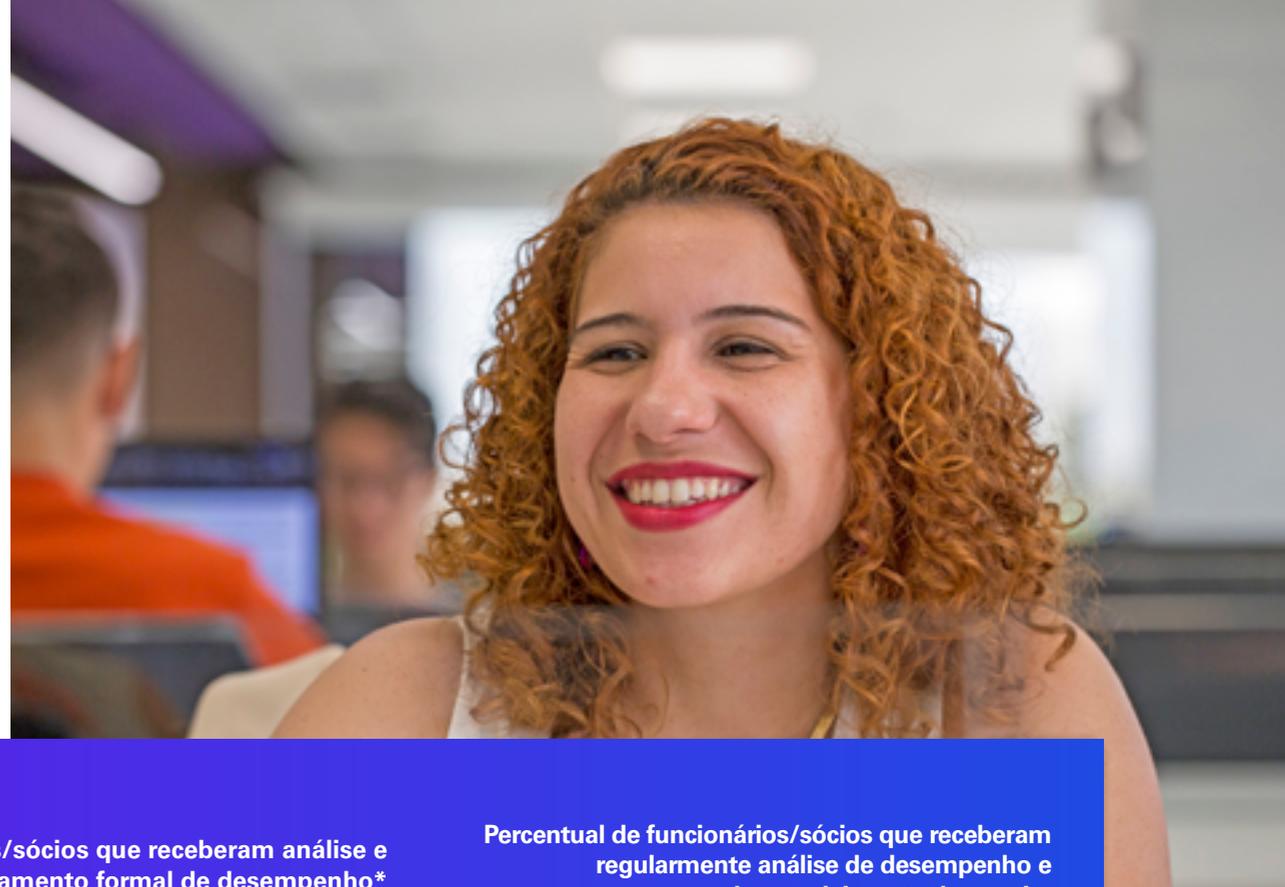
7 países envolvidos:
Estados Unidos, Canadá, Colômbia,
Holanda, Japão, Noruega e Reino Unido



Defender a igualdade de oportunidades

Avaliação de desempenho

As promoções e evoluções salariais e de compensação na KPMG no Brasil são definidas pela avaliação de desempenho. No FY2023, 82% dos nossos profissionais receberam análise de desempenho e desenvolvimento de carreira. **GRI 3-3 • GRI 404-3**



GRI 404-3		Total de funcionários/sócios que receberam análise e acompanhamento formal de desempenho*			Percentual de funcionários/sócios que receberam regularmente análise de desempenho e desenvolvimento de carreira			
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
OpenPD	Técnico	Trainees	200	269	469	79%	87%	84%
		Staff	944	1.012	1.956	79%	82%	81%
		Gerentes	351	265	616	75%	75%	75%
		Sócios	303	97	400	93%	99%	95%
	Administrativo	Trainees	-	2	2	0%	50%	50%
		Staff	198	429	627	86%	87%	87%
		Gerentes	30	65	95	73%	78%	77%
		Sócios	53	32	85	85%	89%	87%
	Total		2.079	2.171	4.250	82%		

Nota: *não recebem avaliação de desempenho estagiários, profissionais com contrato determinado, afastados por 6 meses ou mais e admitidos/efetivados após 1º/5/23.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Programação de talentos

A estrutura de *Workforce Planning* trabalha em conjunto com os líderes de cada área para atender a todas as demandas e particularidades dos nossos clientes, gerando informações coerentes e precisas através dos nossos indicadores sistêmicos e do sistema denominado *People Plus*. O objetivo é garantir a utilização adequada dos nossos profissionais. Essa estrutura está desenhada para atender, de forma dedicada, às áreas de *Audit*, *Tax* e *Advisory* e cada uma das nossas regionais.

No FY2023, entraram em funcionamento novas funcionalidades do sistema *People Plus*, visando a evolução contínua, possibilitando integrações com outros sistemas da Firma, provendo mais informações para o gerenciamento adequado e objetivando o equilíbrio no deslocamento de nossas pessoas e na forma de trabalho.

Proporção do salário-base de mulheres em relação aos homens*

GRI 405-2

Categoria	FY2023		FY2022		FY2021	
	Técnico	Administrativo	Técnico	Administrativo	Técnico	Administrativo
Estagiários	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Trainees</i>	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Staff</i>	0,95	0,94	0,93	0,91	1,02	0,93
Gerentes	0,92	0,92	0,93	0,93	0,98	0,93
Sócios	0,95	0,83	0,96	0,90	0,91	0,98
Média	0,94	0,94	0,94	0,94	0,99	0,94

Notas: *Utiliza a média do salário-base de cada categoria, por gênero, e considera a relação salário da mulher/salário do homem.

Em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei federal nº 14.611, que dispõe sobre a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre homens e mulheres na mesma categoria funcional e com as mesmas responsabilidades. O quadro acima apresenta a proporção do salário entre homens e mulheres na mesma categoria funcional, porém não com as mesmas responsabilidades. Os dados foram compilados através de um cálculo de média aritmética simples, com objetivo de atender aos *standards* da GRI. Dessa forma, tais informações não têm o nível de granularidade necessário para demonstrar o atendimento à Lei de igualdade salarial, tampouco possuem esse objetivo.



Exemplos para interpretação dos dados do FY2023:

Equipe Técnica:

- Estagiários: 1,00 - significa que o salário-base da mulher é 100% do salário-base do homem, ou seja, igual.
- *Staff*: 0,95 significa que o salário-base da mulher é 95% do salário-base do homem, ou seja, é 5% menor.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Saúde e bem-estar

Proteger a saúde das nossas pessoas - tanto física quanto mental - e apoiá-las para serem eficazes e produtivas

GRI 3-3

Saúde e segurança no trabalho (SST) GRI 403-1

A área de *Safety Labor* e Saúde Ocupacional é a responsável por gerenciar os riscos ocupacionais através do sistema de gestão de saúde do prestador de serviços de saúde e segurança (SOC) e por integrar os dados de saúde ocupacional e assistencial por meio de *Business Intelligence* (BI).

A gestão de SST atende a todos os requisitos legais aplicáveis à KPMG, como as normas regulamentadoras NR-1 (disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais), NR4 (SESMT), NR5 (Cipa), NR6 (EPI), NR7 (PCMSO), NR-9 (avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos), NR17 (Ergonomia), NR23 (proteção contra incêndios), E-social, CLT, instruções técnicas do Corpo de Bombeiros, portarias e procedimentos definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e solicitações técnicas de clientes. O processo se baseia em metodologias acadêmicas, como o ciclo PDCA, processos de melhoria contínua, reuniões entre SESMT, CIPA e prestadores de segurança e saúde do trabalho e experiências e práticas de mercado.

Uma vez que todos os profissionais, desde os jovens aprendizes até os sócios, realizam atividades administrativas com a mesma gradação de riscos, é possível promover o atendimento aos requisitos técnicos e às ações de prevenção, contemplando não apenas os escritórios da KPMG no Brasil, mas também as dependências dos clientes.

A Firma conta com uma equipe multidisciplinar de saúde e segurança formada por um médico consultor, uma médica do trabalho, um profissional de saúde ocupacional, uma assistente social, uma técnica de enfermagem e dois técnicos de segurança. Durante o ano de 2023, essa equipe impulsionou campanhas já implementadas, como a voltada para gestantes, e iniciou novas campanhas de bem-estar e saúde mental, descritas a seguir.

A Firma conta com uma equipe multidisciplinar de saúde.





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Saúde mental em foco

Desde o FY2022, a KPMG tem adotado novas práticas de trabalho híbrido e está comprometida em gerenciar a carga de trabalho dos profissionais de forma mais equilibrada. Buscamos continuamente criar um ambiente de trabalho saudável para cada indivíduo e identificar práticas que contribuam para melhorar o bem-estar mental de nossos profissionais. Uma das iniciativas da Firma nesse sentido foi a implementação das *short Fridays*, que são oportunidades para nossos colaboradores recarregarem suas energias.

Ainda em 2022, a KPMG Global dedicou a essa questão um episódio do seu [canal de podcast](#) internacional voltado a insights e opiniões de líderes mundiais. Nesse episódio, o tema central abordado foi a saúde mental no ambiente corporativo, incluindo uma entrevista com Bill Thomas, CEO da KPMG Global, que destacou os esforços da empresa em cuidar de seus funcionários e ouvir suas preocupações e questionamentos nos últimos anos. Ele também apresentou exemplos de soluções aplicadas pelas filiais da KPMG em todo o mundo.

Na KPMG no Brasil, oferecemos aos nossos profissionais e seus dependentes um serviço multidisciplinar de suporte psicológico ou social para lidar com dificuldades emocionais e receber orientações para superar problemas. O atendimento é feito com total sigilo, segurança e ética profissional, garantindo a privacidade e o bem-estar do usuário. A triagem inicial é feita por um assistente social, que identifica as necessidades da pessoa e a direciona para um profissional especializado, de acordo com o caso. O serviço funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, para garantir que nossos colaboradores tenham acesso ao suporte necessário a qualquer momento.

No FY2023, o Circuito de Benefícios e Gestão da Saúde incluiu encontros sobre saúde mental. Uma palestra conduzida pelos médicos da Firma abordou tópicos importantes sobre esse tema, como o cenário atual da saúde mental no Brasil, os gatilhos em um ambiente corporativo e primeiros socorros nesse campo. O objetivo foi criar uma rede de apoio para aqueles que estão passando por problemas emocionais e reduzir a desinformação sobre o assunto.



Também foram executadas ações de ergonomia e campanhas de vacinação contra gripe e de conscientização sobre a saúde integral da mulher, o câncer de próstata e segurança no trânsito, além de treinamentos obrigatórios de segurança do trabalho e saúde ocupacional, entre outros.

Outras ações de saúde GRI 403-1 • GRI 401-2

- Programa #gestação&saúde: programa de gestantes KPMG para titulares e dependentes com isenção de coparticipação para realização do pré-natal e para o recém-nascido de até 1 ano.
- Dr. KPMG 0800: atendimento 24h e consultas de médicas por videoconferência.
- *Coaching* nutricional: orientações sobre a adoção de melhores hábitos alimentares e opções qualitativas de dieta para uma alimentação mais saudável e equilibrada, disponível pelo Dr. KPMG 0800.
- *Coaching* esportivo: acompanhamento de especialistas em condicionamento físico para orientação em prática esportiva e adoção de hábitos mais saudáveis, disponível pelo Dr. KPMG 0800.
- 2ª opinião médica: avaliação de uma equipe médica com experiência nacional e internacional para revisar diagnósticos e tratamentos, esclarecer dúvidas e oferecer alternativas e novas recomendações, disponível pelo Dr. KPMG 0800.
- EAP: programa de suporte social, atendimento psicológico e assistencial 24 horas.
- KPMG *BeHealthy*: página na intranet com conteúdos sobre saúde e bem-estar produzidos com apoio da área médica da KPMG no Brasil.
- Feira de Benefícios e Gestão de Saúde: evento realizado para orientar sobre os benefícios oferecidos pela Firma realizada em setembro de 2023, com foco em cuidados e saúde mental.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Benefícios* GRI 401-2

A KPMG no Brasil oferece mais de 20 benefícios aos seus profissionais. Os principais são:

- Academia
- Assistência Médica
- Assistência Odontológica
- Auxílio Creche (para profissionais do sexo feminino e funcionários do sexo masculino que detenham a guarda unilateral da criança)
- Brinde casamento
- Brinde nascimento
- *Check Up* (para sócios e sócios diretores)
- Convênio Farmácia
- Empréstimo consignado
- Estacionamento
- Gympass
- Incentivos à graduação e à pós-graduação (gerentes e gerentes sêniores)
- Incentivo a idiomas
- Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês
- Kfleet (veículos gerentes e gerentes sêniores)
- Programa de Participação nos Lucros (PPL) (gerentes e gerentes sêniores)
- PPL Tradicional
- Previdência Privada
- Seguro de Vida
- *Short Friday***
- Subsídio Órgão de Classe
- Vale Alimentação
- Vale Refeição
- Vale Transporte
- Presente de final de ano
- Presente no Dia das Crianças***

Notas

* Os benefícios podem variar de acordo com a categoria/função.

• Profissionais do KDSC não são elegíveis aos benefícios relacionados a educação: graduação; pós-graduação; idiomas; adicional de fluência; subsídio órgão de classe.

• Para estacionamento, são elegíveis as categorias de encarregado a sócio. No escritório do Rio de Janeiro, somente a partir de gerente.

** São permitidas até 12 por ano, sendo calculadas de acordo com a data de ingresso na Firma.

*** Para todos os filhos de profissionais em regime CLT que tenham até 10 anos de idade.

Licença Parental GRI 401-3

Por fazer parte do programa Empresa Cidadã, a KPMG no Brasil concede 6 meses de licença maternidade e 20 dias de licença paternidade aos profissionais. Todos os profissionais com vínculo CLT ativo possuem direito à licença paternidade.

Taxa de Retorno	FY2023		FY2022	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Número total de funcionários que usufruíram da licença maternidade/paternidade	136	74	140	62
Número total de funcionários que retornaram de licença	80	69	96	61
Número total de funcionários que deveriam retornar	82	70	102	62
Taxa de retorno ao trabalho de funcionários que tiraram licença maternidade/paternidade	97,5%	98,5%	94,1%	98,3%
Taxa de Retenção				
Total de funcionários que retornaram da licença no FY2023	96	61	64	51
Total de funcionários retidos 12 meses após o retorno da licença	70	39	46	36
Taxa de retenção	73%	64%	72%	71%



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Habilidades para empregabilidade futura e geração de emprego e valor

Desenvolver uma cultura de aprendizagem contínua

GRI 3-3

Na KPMG no Brasil, mantemos um ambiente de aprendizagem contínua, para podermos desenvolver de forma excepcional nossos talentos e entregar sempre o melhor, estar preparados para lidar com as incertezas do mercado e alimentar a atratividade da nossa marca.

Treinamentos em 2023 GRI 404-1

No FY2023, os treinamentos da KPMG no Brasil foram realizados nas seguintes plataformas:

- **GLMS:** principal plataforma de *learning* da KPMG, com gestão global, melhor experiência do usuário e integração com outros sistemas KPMG. Aqui estão os principais treinamentos da empresa.
- **LinkedIn Learning:** licença disponibilizada para todos os profissionais KPMG, que podem aproveitar o enorme catálogo com treinamentos dos mais variados temas.
- **Kaltura:** plataforma global com canais e trilhas para os mais variados temas e treinamentos.
- **Pluralsight:** oferece conteúdos diversos, técnicos e de tecnologia.

Também foram lançados novos programas de liderança, como *Mind Hacking*, *Mindset Talks* e *Innovation Academy*, e houve uma adequação ao currículo global de treinamento para os *trainees* de Auditoria.

Além disso, no FY2023 foi realizado um programa de 28h sobre ESG para todo o *staff* de *Advisory*.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

São realizados controles internos para indicação de *compliance* e verificação da conformidade em relação à obrigatoriedade de treinamentos requeridos para a atuação dos profissionais, como programas *Core Training de Audit*, treinamentos de *onboarding* (técnicos e gerais) e de Ética e Integridade, além de órgãos reguladores (ISQM1, PCAOB, CRC e RCC).

R\$ 17,1 milhões

Investimentos em aprendizagem e desenvolvimento



Média de horas de treinamento por ano, por funcionário/sócio GRI 404-1

Operação	Categoria	Masculino			Feminino			Geral		
		Total de funcionários/sócios	Total de horas realizadas	Média	Total de funcionários/sócios	Total de horas realizadas	Média	Total de funcionários/sócios	Total de horas realizadas	Média
Técnico	Estagiários	47	4.100	87	31	2.436	78	78	6.536	83
	Trainees	232	43.664	188	288	56.855	197	520	100.519	193
	Staff	1.100	107.920	98	1.215	112.882	92	2.315	220.803	95
	Gerentes	472	39.317	83	354	31.414	88	826	70.732	85
	Sócios	310	21.848	70	97	8.072	83	407	29.920	73
	Subtotal técnico	2.161	216.851	100	1.985	211.661	106	4.146	428.512	103
Administrativo	Estagiários	-	-	-	4	159	39	4	159	39
	Staff	272	20.464	75	552	40.851	74	824	61.316	74
	Gerentes	42	3.276	78	80	8.153	101	122	11.430	93
	Sócios	60	4.508	75	34	2.904	85	94	7.413	78
	Subtotal Admin	374	28.249	75	670	52.069	77	1.044	80.319	76
Total		2.535	245.101	96	2.655	263.730	99	5.190	508.832	98

Nota: no FY2023, 17 profissionais (9 homens e 8 mulheres) não realizaram treinamentos por motivos de afastamento ou *mobility*. O total de funcionários desta tabela considera todas as pessoas que fizeram esses treinamentos no FY2023, inclusive as saídas voluntárias e involuntárias no período. Por isso, o número é maior do que o total de profissionais da empresa em 30 de setembro de 2023, data de encerramento do FY2023.

Programas de desenvolvimento para sócios e gerentes

Programas para sócios	Participantes
<i>Innovation Academy</i>	373
<i>Mindset Talks</i>	106
<i>Tax Talks</i>	95
<i>Mind Hacking</i>	86
<i>KDN Acceleration*</i>	50
Disseminadores	24
<i>Know University</i>	21
Clube do Livro	14
<i>Lumen Talk</i>	12

Nota: *novo no FY2023.

Programas para gerentes	Participantes
Mind Hacking	629
Programa de Inteligência Artificial	311
Disseminadores	265
<i>Mindset Talks</i>	208
<i>Tax Talks</i>	178
Liderança e Inovação para novos gerentes (<i>Speed Up</i>)	176
<i>Know University</i>	79
<i>KDN Acceleration*</i>	76
Liderança Feminina	57
<i>Lumen Talk</i>	38
Clube do Livro	37

Nota: *novo no FY2023.

Líderes participantes em treinamentos no FY2023:

423 sócios e **870** gerentes.

Treinamentos on-line com foco em Sustentabilidade, Responsabilidade Socioambiental, Diversidade e Inclusão

	FY2023	FY2022	FY2021
Total	2.504	3.758	1.972

Nota: não foram considerados profissionais que realizaram mais de um treinamento.



Total de horas por metodologia do treinamento

Metodologia	FY2023	FY2022	FY2021
<i>E-learning</i>	244.989	154.736	180.926
Externo	68.043	173.421	122.251
Presencial/transmissão ao vivo	195.799	270.472	249.491
Total (horas realizadas)	508.832	598.631	552.668

Planeta

Reduzir nosso impacto ambiental para proteger os ecossistemas

GRI 2-25 • GRI 3-3

O ritmo acelerado com que os recursos naturais estão sendo explorados exerce uma pressão cada vez mais alarmante sobre o planeta, gerando impactos significativos nas economias, no desenvolvimento e no bem-estar das populações urbanas e rurais. Diante desse cenário, é imperativo e urgente que empresas, governos e a sociedade adotem práticas que assegurem a redução das emissões dos gases de efeito estufa (GEE), que causam o aumento da temperatura do planeta, e iniciem uma transição para uma economia de baixo carbono, regenerativa, circular e inclusiva.

A KPMG no Brasil atua em diversas frentes de conscientização e de redução de impactos ambientais, com foco na redução do impacto sobre ecossistemas, na gestão do uso de recursos naturais, bem como na diminuição da produção de resíduos e das emissões de gases que causam o efeito estufa.

Além de implementar ações para reduzir o consumo de recursos naturais e a geração de resíduos, com o intuito de minimizar nosso impacto ambiental, estamos comprometidos globalmente em atingir a neutralidade

de emissões líquidas de carbono até 2030 (com base no ano de 2019). Estamos também analisando estratégias para lidar com desafios como as mudanças climáticas, a poluição da água, o desmatamento e a perda de biodiversidade, considerando especialmente os impactos decorrentes de nossos projetos e atividades.

Também buscamos apoiar ativamente nossos clientes na transformação de seus negócios e cadeias de suprimentos, visando minimizar seus impactos ambientais e integrar a gestão do risco climático às estratégias corporativas.

Analisamos estratégias para lidar com desafios como as mudanças climáticas, a poluição da água, o desmatamento e a perda de biodiversidade.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Mudanças climáticas e descarbonização

Reduzir 50% das emissões até 2030

GRI 3-3

A KPMG assumiu em 2020 um compromisso global de estabelecer uma meta alinhada com o limite de 1,5°C para o aumento da temperatura do planeta, conforme estipulado pelo Acordo de Paris. Essa meta, oficialmente validada pela *Science Based Target Initiative* (SBTi) em 2021, estabelece que devemos alcançar a neutralidade de emissões de carbono até 2030 (com base no ano de 2019).

A avaliação e a gestão dos riscos relacionados às mudanças climáticas são abordadas pelos órgãos de governança. Esses riscos, assim como os demais, são identificados por meio do *Enterprise Risk Management* (ERM).

Para saber mais nossa estrutura de governança, [clique aqui](#). Informações específicas sobre o ERM estão disponíveis [aqui](#).





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Emissões de gases de efeito estufa no Brasil

GRI 305-1 • GRI 305-2 • GRI 305-3 • GRI 3-3

A KPMG no Brasil, seguindo as diretrizes globais da Firma, está empenhada em se tornar *net zero carbon* até 2030. Algumas metas foram estipuladas para atingir esse compromisso: cortar em 50% as emissões de gases de efeito estufa (GEE) em relação às nossas emissões do ano de 2019, reduzir em 50% as emissões associadas as viagens corporativas realizadas com combustíveis fósseis, eliminar a utilização de plástico descartável, usar energia de fontes renováveis em nossos escritórios e para nossa mobilidade, adotar os princípios da economia circular em relação aos resíduos e implementar o preço interno do carbono.

Iniciativas para redução de emissões no FY2023

A eletricidade consumida em todos os nossos escritórios é proveniente de fontes renováveis, comprovadas através do International REC Standard (I-REC) – sistema global de rastreamento de atributos ambientais de energia – e de certificado de energia de fonte renovável (escritório de Belo Horizonte).

O transporte de documentos é feito por motocicletas movidas a energia elétrica, iniciativa implantada em 2022.

A Firma mantém uma política de redução de geração de resíduos não recicláveis em todos os seus escritórios.

Além dessas ações, desde 2014 neutralizamos todas as nossas emissões de GEE. Atualmente, a estratégia de compra de créditos de carbono para essa neutralização está em processo de revisão, visando alinhamento com as melhores práticas de mercado. Em 2023, mantivemos nossa adesão ao Programa Brasileiro GHG Protocol, iniciada no ano anterior, e reportamos nosso inventário do ano-base de 2022 no Registro Público de emissões, com o objetivo de obter o selo ouro (inventário verificado por terceira parte). Em 2024, ainda estamos discutindo a adesão ao GHG Protocol, para a publicação do inventário com os dados de 2023.

No FY2023, a KPMG no Brasil alterou o recorte do período de reporte de suas emissões. Até o ciclo anterior, foi usado o ano calendário (de janeiro a dezembro). A partir deste ciclo, será considerado o ano fiscal da Firma (início em 1º de outubro e término em 30 de setembro do ano seguinte). Para readequar as emissões do ano fiscal 2021-2022 a fim de obter o histórico das emissões e a comparabilidade dos dados, reformulamos nosso último inventário reportado, que será apresentado na tabela a seguir.

As emissões de gases de efeito estufa de Escopo 3 sofreram um aumento substancial devido à mudança na metodologia de cálculo da categoria de Bens e Serviços Comprados. Até o ano fiscal anterior foi utilizada a Plataforma Quantis, que foi descontinuada em agosto de 2023. A metodologia agora adotada está de acordo com a KPMG Global, seguindo uma ferramenta fornecida pela organização que considera os fatores de emissão do CDP.



Inventário de gases de efeito estufa - KPMG no Brasil GRI 305-1 • GRI 305-2 • GRI 305-3 • GRI 3-3

Categoria	Detalhamento	FY22-23	FY21-22*	Representatividade	Varição	Observações
Combustão móvel	Frota alugada (controle operacional): viagens a negócios (benefício KFLEET) pago pela KPMG.	95,34	91,35	0,34%	4%	Retorno das viagens, visitas técnicas e reuniões presenciais a clientes após pandemia
Combustão estacionária	Consumo de diesel nos gerador do escritório de São Paulo, no Morumbi	0,04	1,04	0,00%	-89%	Morumbi só consumiu até novembro de 2022, pois o escritório foi fechado posteriormente, o que fez reduzir o consumo de gerador próprio.
Emissões fugitivas	Recargas de extintores e consumo de gases refrigerantes	17,49	6,19	0,06%	183%	O aumento se deve ao ajuste na contabilização dos extintores, considerando os de pó químico seco (PQS).
Total Escopo 1 (tCO2e)		112,87	98,58	0,41%	15%	
Energia elétrica não renovável	Consumo de energia de todos os escritórios do Brasil (Grid + gerador da Verbo Divino)	91,87	159,12	0,33%	-42%	Com exceção dos geradores, a energia elétrica consumida pela KPMG atualmente é majoritariamente renovável. A redução também do fator de emissão do GRID em 2022 contribuiu no decaimento das emissões.
Energia elétrica renovável	Consumo de energia renovável solar no escritório de BH e aquisição de I-RECS nos demais escritórios	-	-	0,00%	0%	95% dos escritórios possuem IRECs. O de BH não possui iREC. Contudo, tem certificação de que a energia consumida é de fonte solar.
Total Escopo 2 (tCO2e)		91,87	159,12	0,33%	-42%	
Viagens a negócios (terrestre)	Viagens em carro próprio, Uber/táxi e carros alugados	946,21	662,09	3,42%	43%	Retorno das viagens, visitas técnicas e reuniões presenciais a clientes após pandemia
Viagens a negócios (aérea)	Nacionais e internacionais	1.789,92	1.235,37	6,46%	45%	Retorno das viagens após pandemia
Acomodações em hotel	Nacionais e internacionais	657,00	344,02	2,37%	91%	Retorno das viagens após pandemia
Transporte e distribuição upstream	Transporte de material (rodoviário e aéreo) em distância maiores (normalmente entre filiais)	22,49	30,04	0,08%	-25%	A redução entre os anos fiscais foi devido ao menor gasto com fornecedores.
Bens e serviços comprados	14 categorias de bens e serviços comprados pela KPMG	24.079,66	16.294,22	86,93%	48%	O aumento substancial das emissões dessa categoria se deve à mudança na metodologia de cálculo. Até o ano fiscal anterior foi utilizada a Plataforma Quantis, descontinuada em agosto de 2023. A metodologia agora adotada está de acordo com a KPMG Global, seguindo uma ferramenta fornecida pela organização que considera os fatores de emissão do CDP.
Total Escopo 3 (tCO2e)		27.495,28	18.565,74	99,26%	48%	
Protocolo de Montreal: HCFC 22 (tCO2e)	Ar-condicionado	30,27	32,03	-	-5%	Recargas de HCFC-22 (R22) realizadas nos escritórios de Cuiabá e Joinville, que não ocorreu no ano de 2022. Apesar de o volume de recarga no escritório de Salvador ter sido maior, não houve recarga para outros escritórios, mantendo o valor aproximado entre os anos.
TOTAL DE EMISSÕES		27.700,02	18.823,44			
Total de funcionários/sócios		5.049	5.976			
TOTAL PER CAPITA (tCO2e/nº de funcionários)		5,49	3,15			
Varição FY22 x FY23		47%				

*Disclaimer: Para o FY2021-2022, as análises de algumas categorias estavam como dados consolidados.** Como não os dados não estavam apresentados mês a mês e/ou recortados por ano, consideramos os dados consolidados na ferramenta do GHG ano-base 2022 para ser conservador nos fatores de emissão.

**Dados consolidados: combustão móvel (apenas carro próprio KPMG); emissões fugitivas; acomodações em hotel; bens e serviços comprados; viagens a negócios (terrestres).

Notas:

- Os gases incluídos no reporte foram: CO2, CH4, N2O, R410a e R22.
- As emissões biogênicas totalizaram 23,31 tCO2e no Escopo 1, 0,64 tCO2e no Escopo 2 e 231,4 tCO2e no Escopo 3.
- O ano-base do inventário da KPMG no Brasil foi alterado neste reporte a fim de refletir o ano fiscal da Firma, alinhando assim o inventário com seu faturamento divulgado. Assim, o FY2023 engloba o período de 1º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023.
- Metodologias e ferramentas de cálculo adotadas: Programa Brasileiro - GHG Protocol v.2023.0.3; preço médio da gasolina - ANP-2023 (dados históricos); Defra Conversion Factors 2023: full set (for advanced users); Fatores de emissão do CDP.
- A abordagem para a consolidação das emissões foi "Controle Operacional".

Metas de ecoeficiência

A KPMG no Brasil tem metas locais de ecoeficiência, que envolvem redução na quantidade de impressões e no consumo de papel, copos plásticos, energia elétrica e água. O objetivo dessas metas é inspirar a adoção de hábitos mais sustentáveis nas nossas instalações e na vida pessoal dos nossos profissionais.

Evolução das metas de ecoeficiência em 2023

Item	Quantidade	Varição FT2023 x FY2022
Copos plásticos descartáveis (un.)	2.000	100%
Copos de papel	653.660*	138,3%
Papel (folhas)	784.000	49%
Impressões (folhas)	360.252**	-56%
Água (m³)***	7.492	3%
Energia elétrica (Kwh)****	2.409.922	-4%

Notas:
As variações no consumo em todos os itens se devem ao retorno dos profissionais aos escritórios e à mudança para a nova sede da Verbo Divino.
* A partir do FY2023, passaram ser contabilizados também os copos utilizados nas máquinas de café da KPMG no Brasil, que antes eram fornecidos pela empresa que faz o abastecimento desse produto como parte do contrato de consumo sem custo adicional.
** A redução no número de impressões se deve ao cancelamento do contrato com o fornecedor anterior, que deixou de apresentar os relatórios gerenciais de impressão entre outubro e dezembro de 2022. Além disso, o novo fornecedor só passou a operar a partir de março de 2023. Assim, a KPMG ficou sem serviços de impressão interna de janeiro a fevereiro desse ano.
*** O consumo de água é contabilizado apenas nos escritórios do RJ e SP, que concentram as operações maiores e mais significativas da Firma.
**** Foi considerado também o consumo dos geradores utilizados na unidade Verbo Divino (SP). Esse consumo entra no Escopo 2 do nosso inventário, considerando a compra de combustível utilizada.

Em relação aos resíduos gerados nos nossos escritórios, contratamos empresas especializadas e homologadas para realizar o descarte correto, com entrega de documentação, de pilhas e baterias, lixo eletrônico e documentos. **GRI 306-2**

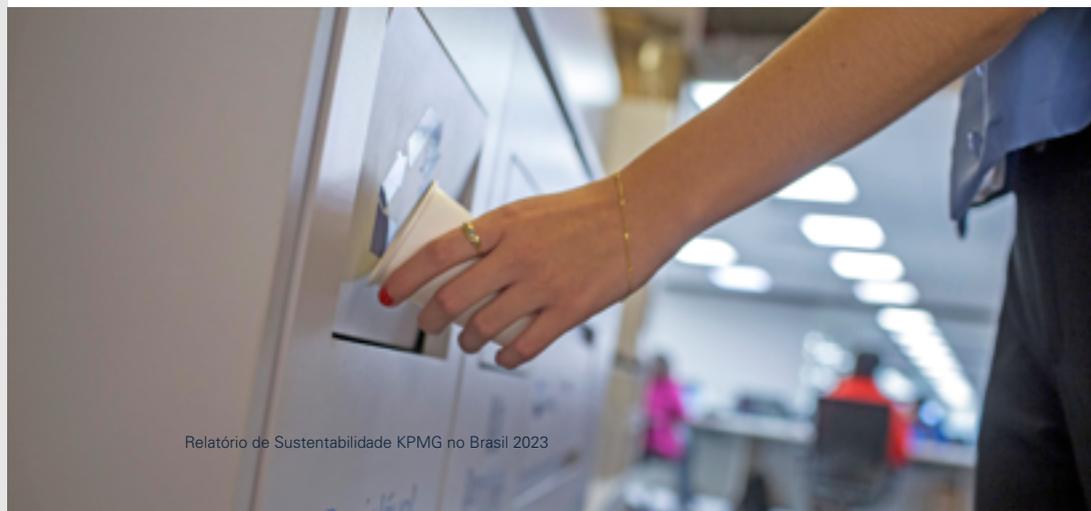
Além disso, o edifício da nova sede da KPMG no Brasil possui a certificação *Leed Green Building* nível *gold*, e a KPMG possui nível *silver* e certificação *Fitwel*. Essa categoria atesta que há uma otimização no consumo de energia e água, uma política de tratamento de resíduos sólidos, um paisagismo que reduz calor, o uso de gases refrigerantes menos nocivos e a utilização de energia de fontes sustentáveis, entre outros aspectos. **GRI 306-2**

Preço Interno do Carbono

A KPMG, em uma ação de escala global, deu início à implementação do Preço Interno do Carbono (ICP) no FY2023. Essa iniciativa voluntária destaca o compromisso da empresa com a transição para uma economia de baixo carbono. Além disso, reforça o compromisso de alcançar a meta de “Net Zero Carbon” até 2030, incentivando a reflexão sobre a importância de mudar atitudes em prol da sociedade e do planeta, enquanto mobiliza recursos para aprimorar a performance ambiental.

No Brasil, o preço interno do carbono está sendo aplicado a emissões diretas provenientes de veículos próprios, da frota KPMG, consumo de energia e viagens corporativas. A partir de 2023, as áreas ou centros de custo responsáveis por essas emissões estão sujeitas ao princípio do “poluidor pagador”, pagando a taxa de carbono (ICP) correspondente. Esse custo deve ser previsto no orçamento de cada área.

A proposta da iniciativa é fomentar a reflexão e mudança de atitude. Por isso, neste primeiro ano, o foco é conscientizar as equipes sobre o impacto ambiental de suas escolhas e engajar todos os colaboradores na redução de viagens não essenciais, contribuindo para a transição a uma economia de baixo carbono. Os recursos arrecadados serão direcionados para projetos que aprimorem a performance ambiental, abrangendo áreas como energia renovável, economia circular, neutralização de carbono e preservação da biodiversidade em comunidades locais.



Risco climático

Dar ao mercado de capitais, a nossos clientes e nossos líderes informações claras, abrangentes e de alta qualidade sobre os impactos das mudanças climáticas

GRI 2-25 | GRI 3-3

O posicionamento da KPMG no Brasil para mudanças climáticas segue o compromisso global *Our Impact Plan*, que estabelece as responsabilidades de todas as firmas-membro em temas de ESG, com o intuito de gerar valor e um impacto positivo ainda maior para o planeta, transformando os *insights* em oportunidades de promover o crescimento responsável e garantir uma sociedade e um planeta saudáveis para as próximas gerações. Trabalhamos em conjunto com empresas, governos e *stakeholders* para ajudar o mundo a fazer a transição para o net-zero de maneira justa e equitativa. Isso exigirá colaboração, inovação e disposição para investir no futuro do planeta.

Como uma organização global e provedora de serviços, temos a responsabilidade de avaliar o impacto de nossas operações e desempenhar nosso papel no esforço global de descarbonização.

Nossas metas de descarbonização estão alinhadas com a meta de 1,5°C do Acordo de Paris, com um objetivo de descarbonizar nosso negócio em 50% até 2030, em comparação com nossa linha de base do FY2019.

A governança desse tema está sob a liderança do presidente da Firma, assessorado pelo Comitê ESG, órgão focado em avaliar e tratar dos riscos climáticos.

O risco climático refere-se a como avaliamos as consequências, probabilidade e respostas aos impactos das mudanças climáticas e como nós, como empresa, nos adaptaremos para enfrentar esses desafios. Isso inclui toda a nossa cadeia de valor, desde como trabalhamos com nossos fornecedores até os serviços que oferecemos aos nossos clientes.



Nossas metas de descarbonização estão alinhadas com a meta de 1,5°C do Acordo de Paris, com um objetivo de descarbonizar nosso negócio em 50% até 2030.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Natureza e biodiversidade

Entender e melhorar nosso impacto sobre a natureza e a biodiversidade

GRI 2-25 • GRI 3-3 • GRI 303-1 GRI 304-2

Nossos esforços para proteção da biodiversidade e dos ecossistemas estão relacionados com a redução de emissões, a diminuição na geração de resíduos não biodegradáveis em nossas operações e o apoio a ações da sociedade.

Além disso, vamos iniciar um levantamento sobre impacto sobre biodiversidade e ecossistemas dos projetos que desenvolvemos para nossos clientes.

Implementamos ações para reduzir o consumo de recursos naturais e a geração de resíduos, com o intuito de minimizar nosso impacto ambiental.



- 01 Apresentação
- 02 A KPMG
- 03 Governança
- 04 Pessoas
- 05 Planeta
- 06 Prosperidade**
- 07 Referências
- 08 Índices

Prosperidade

Conduzir práticas de negócios fundamentadas no propósito e na boa cidadania corporativa

GRI 2-25 • GRI 3-3

Criar conexões mais profundas com as pessoas e as comunidades com as quais nos relacionamos faz parte do nosso propósito. Com um legado fundamentado na confiança e na defesa do interesse público, direcionamos nossa atenção para as questões de maior relevância para clientes e *stakeholders*.

No Brasil, com mais de 5 mil pessoas atuando em 10 estados e no Distrito Federal, reconhecemos nosso papel e nossa responsabilidade em construir um mundo melhor e engajar nossa comunidade de profissionais para serem agentes de uma mudança positiva no país.

Os serviços que proporcionamos não apenas ajudam as empresas e organizações que servimos, mas também fomentam o crescimento econômico abrangente e a prosperidade de toda a sociedade.

Reconhecemos nosso papel e nossa responsabilidade em construir um mundo melhor e engajar nossa comunidade de profissionais para serem agentes de uma mudança positiva no país.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

A KPMG no Brasil gera impactos sociais e econômicos positivos de diversas formas. Primeiramente, através das atividades dos nossos negócios: por meio das áreas de *Audit e Tax*, colaboramos para que os negócios sejam executados de forma justa e transparente; por meio da área de *Advisory*, ajudamos nossos clientes a se tornarem mais eficazes e resilientes diante dos desafios e das oportunidades atuais e futuras.

Além disso, oferecemos empregos para profissionais dos mais variados níveis de formação técnica, fornecemos treinamento contínuo a todos eles e contratamos uma variedade de serviços em todo o Brasil, entre outros fatores. E também contribuímos para a geração de riqueza apoiando o trabalho de organizações da sociedade civil que têm como foco a educação e o atendimento a populações vulneráveis.

À medida que prosperamos, expandimos nossa capacidade de fortalecer as comunidades em que operamos.



À medida que prosperamos, expandimos nossa capacidade de fortalecer as comunidades em que operamos.



Impacto social e econômico

Geração de riqueza

GRI 3-3

No FY2023, mesmo com um cenário complexo e desafiador, mantivemos nossos resultados positivos: nossa receita foi de R\$ 2 bilhões, valor 2,5% maior que o do ciclo anterior.



Demonstração de Valor Adicionado (em milhões de reais)

GRI 201-1 • GRI 203-1

	2023	2022	2021
Valor econômico direto gerado	R\$ 2.057,5	R\$ 2.007,9	R\$ 1.759,3
a) Receitas	R\$ 2.057,5	R\$ 2.007,9	R\$ 1.759,3
Vendas brutas	R\$ 2.055,5	R\$ 2.005,5	R\$ 1.748,1
Receitas de investimentos financeiros	R\$ 2,0	R\$ 2,3	R\$ 11,3
Vendas de ativos	R\$ 0	R\$ 0,1	R\$ 0
Valor econômico distribuído	R\$ 1.655,6	R\$ 1.592,9	R\$ 1.393,4
b) Custos operacionais	R\$ 399,0	R\$ 342,1	R\$ 375,4
Pagamentos para fornecedores	R\$ 275,2	R\$ 230,8	R\$ 277,3
Investimentos não estratégicos	R\$ 0	R\$ 0	R\$ 0
Royalties	R\$ 66,2	R\$ 54,4	R\$ 51,0
Pagamentos de facilitação	R\$ 57,6	R\$ 56,9	R\$ 47,1
c) Salários e benefícios de funcionários	R\$ 817,9	R\$ 819,0	R\$ 649,0
Total da folha de pagamento para funcionários (pagamentos atuais)	R\$ 817,9	R\$ 819,0	R\$ 649,0
d) Pagamento para provedores de capital	R\$ 28,2	R\$ 26,5	R\$ 14,3
Pagamento de juros para instituições financeiras	R\$ 28,2	R\$ 26,5	R\$ 14,3
e) Pagamentos ao governo	R\$ 407,2	R\$ 400,6	R\$ 351,7
Impostos brutos	R\$ 407,2	R\$ 400,6	R\$ 351,7
f) Investimentos na comunidade	R\$ 3,3	R\$ 4,6	R\$ 2,8
Contribuições voluntárias (inclusive <i>pro bono</i>) a projetos sociais, ambientais e culturais	R\$ 3,3	R\$ 4,6	R\$ 2,8
Contribuições a projetos sociais, ambientais e culturais por meio de Leis de Incentivos Fiscais	R\$ 0	R\$ 0	R\$ 0
Valor econômico acumulado	R\$ 401,9	R\$ 415,0	R\$ 366,0

GRI 201-4

	2023	2022	2021
Valor monetário total do apoio financeiro recebido pela organização de governos durante o período coberto pelo relatório	R\$ 5,6	R\$ 5,9	R\$ 8,0
Benefícios e créditos fiscais	R\$ 5,6	R\$ 5,9	R\$ 8,0

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Emprego

GRI 2-7 • GRI 3-3

5.049* profissionais
-16% FY2022**

*Empregados CLT, sócios, estagiários e temporários
** Reflete as adequações e ajustes realizados para melhorar a eficiência e a acuracidade das entregas da Firma

Por vínculo empregatício

4.464 funcionários contratados em regime CLT

507 sócios

77 estagiários

1 temporário

(Para ver as tabelas completas, [clique aqui](#)).



Relatório de Sustentabilidade KPMG no Brasil 2023

Por escritório

3.349 em São Paulo

635 no Rio de Janeiro

1.065 nas demais cidades

Por período de trabalho

4.913 integral

136 meio período

Rotatividade GRI 401-1

Nosso setor apresenta uma alta taxa de rotatividade de profissionais em razão de novas oportunidades de desenvolvimento. No FY2023, a nossa taxa de rotatividade apresentou uma redução em relação ao ciclo anterior, porque houve uma concentração de admissões no FY2022.

	Contratações	Demissões	Rotatividade	
Escritório	São Paulo	38,4%	53,1%	12%
	Rio de Janeiro	4,5%	8,4%	1,7%
	Demais unidades	57,1%	38,5%	13,4%
Gênero	Masculino	54,2%	53,3%	14,6%
	Feminino	45,8%	46,7%	12,5%
Idade	Até 30 anos	63,6%	65,4%	17,4%
	31-50 anos	34,6%	33,8%	9,3%
	+ de 51 anos	1,8%	0,8%	0,4%
Região	Norte	0,4%	1%	0,2%
	Nordeste	0,7%	2,1%	0,4%
	Centro-Oeste	50,9%	15,5%	9,9%
	Sul	2,5%	7,1%	1,2%
	Sudeste	45,4%	74,2%	15,5%
	Taxa de Contratação	Taxa de Demissão	Taxa de Rotatividade	
Total FY2023		31,93%	22,20%	27,06%

* As taxas de demissão e de rotatividade consideram apenas os desligamentos voluntários.
* Demais unidades contemplam as regiões de Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Cuiabá, Curitiba, Fortaleza, Londrina, Manaus, Porto Alegre, Recife, Ribeirão Preto, Salvador, São José dos Campos; digital offices em Passo Fundo, São José do Rio Preto e Vitória; coworking em Goiânia, Joinville e Uberlândia.

Remuneração variável

GRI 401-2 • GRI 2-19 • GRI 2-20 • GRI 2-21

A KPMG no Brasil mantém um Programa de Participação nos Lucros (PPL) voltado para todos os profissionais contratados em regime CLT (prazo indeterminado), de acordo com política de alcance de metas e elegibilidade.

Desde o FY2022, mantemos o PPL Gerencial, destinado aos gerentes e gerentes sêniores como mais um elemento de retenção dos nossos talentos. Os profissionais que concluírem o ciclo de performance dentro do ano fiscal, obtendo rating 1, 2 ou 3 no *Year End*, terão um múltiplo adicional que será pago em 2026, e assim sucessivamente, sempre obedecendo uma carência de 4 anos.



Inovação para melhores produtos e serviços

Inovação e tecnologia

GRI 3-3

Na KPMG no Brasil, fazemos uso integrado de tecnologias e da nossa vasta experiência nos negócios dos nossos clientes e nos mercados em que eles operam para desenvolver projetos de alto impacto, que combinam gestão e inovação, apoiando todas as fases da sua jornada de transformação digital. E sempre com nossos profissionais no centro desse processo. Como apontamos em nosso manifesto global sobre tecnologia, [Make the Difference](#), são as pessoas que fazem toda a diferença nessa jornada.

Sob a liderança do Comitê de Inovação, a KPMG está expandindo sua capacidade técnica e operacional através da transformação digital apoiada por IA às áreas financeira, jurídica, de marketing, de recursos humanos (RH) e outras.

O primeiro ponto que cabe destacar é o chatbot de IA da KPMG, conhecido como *Keeper*. Em operação há quatro anos, a ferramenta cumpre diversos propósitos, como tradução de textos, abertura de chamados, acompanhamento de projetos,



acompanhamento de avaliação de performance, programação e horas dos times, solicitação de férias, verificação de folha de pagamento, dentre outras centenas de funcionalidades automatizadas.

Recentemente o *Keeper* passou a oferecer aos usuários um módulo de acesso seguro ao ChatGPT que permite análise de documentos, criação de códigos e aplicações, elaboração de contratos e desenvolvimento de conteúdos diversos. Todas essas funcionalidades têm contribuído para o aumento de eficiência dos nossos profissionais em diversas frentes, seja na operação do dia a dia, ou com nossos clientes.

Dados de utilização do *Keeper*:

- Em três anos, o *Keeper* já recebeu mais de 5 milhões de perguntas.
- Em média, 4.500 pessoas utilizam a ferramenta diariamente.
- Antes da integração com o ChatGPT, o *Keeper* recebia em média 150 mil perguntas por mês; após a inclusão da funcionalidade da IA generativa, esse número subiu para 200 mil por mês – um crescimento de aproximadamente 33%.
- O *Keeper* possui um índice de satisfação relatado pelos usuários de 93%.

Nesse sentido, temos investido em três frentes:

1. Tecnologia

Plataformas globais consistentes e baseadas em nuvem com uso de inteligência artificial generativa para impulsionar a qualidade da prestação de serviços e novas soluções de negócios e serviços voltados às necessidades de cada cliente.

2. Pessoas

Aumento das habilidades digitais da força de trabalho global da KPMG e expansão dos talentos em áreas como ciência de dados e arquitetura digital. Afinal, o que transforma dados em valor é o *insight*, isto é, a capacidade de analisar e interpretar esses dados para ajudar a influenciar decisões e impulsionar mudanças.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Cursos com foco em inovação (Journey to Digital)

Tax Academy

Nº de participantes: 401

Total de horas: 4.984

Audit Academy (Metodologia KCw)

Nº de participantes: 1.743

Total de horas: 50.436

Innovation Academy

Nº de participantes: 417

Total de horas: 1.687

KDN Aceleration

Nº de participantes: 300

Total de horas: 5.174

Treinamento AI

Nº de participantes: 327

Total de horas: 1.375

Lumen Talk

Nº de participantes: 138

Total de horas: 560



3. Inovação

Ampliação da linha de ofertas digitais e de trabalhos possíveis com o suporte do nosso diversificado ecossistema de alianças estratégicas e da nossa rede de inovação global.

Inovação em Audit GRI 3-3

Para elevar o nível de qualidade e consistência das auditorias, inovar constantemente é essencial. Por isso, no mercado disruptivo e hipercompetitivo em que operamos, nossa escolha estratégica tem sido combinar os melhores talentos com o uso das tecnologias de última geração para entregar auditorias de alta qualidade e que alcançam mais profundidade, agilidade e transparência nos *insights* sobre riscos informados aos clientes.

Na mesma medida em que investimos em novas ferramentas e recursos tecnológicos, estamos comprometidos em equipar nossos profissionais com o conhecimento e a confiança de que precisam para aproveitar totalmente as oportunidades que a inovação oferece. Nossas equipes têm acesso, sob demanda, a treinamento e orientação quando e onde precisarem por meio de trilhas de conhecimento disponíveis em plataformas on-line e apps acessíveis por *smartphones*.

KPMG Clara

É a nossa plataforma global de auditoria automatizada, ágil, inteligente e escalável, que eleva a qualidade das nossas entregas a um novo patamar ao permitir uma gestão efetiva dos fluxos de trabalho. Lançada em 2017 como pioneira entre as *Big Four* do segmento, a plataforma continua a ser aprimorada para acomodar as demandas de segurança em constante evolução, integrar ainda mais as aplicações de auditoria existentes e desenvolver novas capacidades a fim de digitalizar processos adicionais da auditoria. O foco na inovação é um imperativo estratégico da KPMG Clara, resultando em capacidades aprimoradas.

Em 2023, a KPMG *International* lançou um fluxo de trabalho consistente globalmente e alinhado ao guia de execução para trabalhos de asseguarção, o que inclui, além de outros temas, ESG. O fluxo de trabalho de asseguarção aproveita a plataforma inteligente KPMG Clara, inclui os recursos existentes e uma árvore de navegação com estrutura simplificada de módulos e atividades. Isso fornece uma experiência consistente ao usuário e impulsiona a inovação, permitindo a integração de soluções novas e inovadoras para expandir as propostas de asseguarção e ESG da KPMG no futuro. Esse fluxo de trabalho já é utilizado na KPMG no Brasil.

Audit Technology and Innovation (ATI)

No Brasil, nossa área de ATI, conectada ao Comitê de *Innovation & Enterprise Solutions* (I&ES), lidera os processos de inovação em auditoria, desenvolvendo novos ativos digitais que vêm agregando qualidade, consistência e eficiência às nossas auditorias, criando uma experiência excepcional para o cliente e construindo uma cultura de aprendizagem contínua e de melhoria de processos. Com abordagem multidisciplinar e conhecimento de mercado, utilizamos a inovação para dar respostas às necessidades de transformação digital locais, complementando a estratégia de inovação global.

Nosso objetivo é alavancar a experiência do auditor e de nossos clientes em um processo cada vez mais ágil, seguro e tecnológico, sempre focado na qualidade e na consistência. Para isso, a área de *Audit*, por meio do ATI, investe em inovação, tecnologia e eficiência em todos os seus processos.

Nas frentes de inovação de *Audit* e da Firma temos profissionais com diversas especialidades, desde a formação de conceito de novos produtos, passando por *business design*, arquitetura de produtos, desenvolvimento, gestão de projetos, homologação, *deployment*, manutenção até suporte pós-implementação. Além disso, temos células especializadas em *Data & Analytics*, que apoiam de diversas formas as equipes de auditoria.

O ATI segue as diretrizes internas globais e locais da Firma em seus processos de homologação, que são baseados na Estrutura Global da KPMG. Os projetos são aprovados anualmente no grupo de I&ES e no Comitê de Inovação de *Audit* com base em um plano de investimentos que leva em consideração as prioridades de automação da auditoria para cada ano fiscal e as tecnologias que precisam ser desenvolvidas para atingir esse objetivo.

Atualmente, a área de *Audit* conta com um portfólio composto por ferramentas globais e de mercado, além de 13 soluções de tecnologia desenvolvidas para uso dos auditores, somando aproximadamente 120 procedimentos de auditoria baseados em D&A, inteligência artificial, tecnologias cognitivas, entre outras, como detalhado a seguir.

Analytics tools

- Alteryx
- IDEA
- KPMG Clara Advanced Capabilities
- KPMG Clara Analytics - AI Transaction Scoring
- ATMS

Collaboration Tools

- KPMG Clara collaboration
- Portal de Assinaturas

Workflow

- KPMG Clara workflow

Automation

- Chrono
- Cognitive
- Confirmation
- FSR
- BSR
- ISR
- DataSnipper
- IPA
- Pricing Calculator
- Document Reader
- Drone & Object Detection
- Portal Audit Data
- Rotinas Hyper





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Inovação em Tax GRI 3-3

Continuamos focados no objetivo de transformar a prática tributária da KPMG no Brasil e as áreas tributárias das empresas do mercado por meio de inovação e tecnologia.

Nossa abordagem global de *Tax Transformation* (*#Powered Tax Enterprise*) contempla seis pilares (Governança, Tecnologia, Pessoas, Processos Funcionais, Dados & *Insights* de Performance e Modelo de Entrega de Serviços) para ajudar as empresas a atingirem o seu modelo operacional ideal (*Target Operating Model* - TOM). Esse movimento acompanha uma realidade na qual os negócios precisam ser mais estratégicos, ágeis, conectados, confiáveis, eficientes e eficazes, fazendo com que o papel da área tributária tenha ganhado ainda mais relevância, mas também sendo ainda mais desafiado.

Atuamos no desenho e na execução dessa jornada de transformação, aliando nosso sólido técnico em conhecimento em *Tax* e ferramentas de inovação às mais recentes tecnologias e ferramentas proprietárias (KPMG *Lighthouse*) e de parceiros, além de nossa experiência e expertise em projetos de *Advisory*. Fortalecemos ainda mais nosso pilar de inovação aberta, o *Tax Innovation Hub*, incluindo em nosso mapeamento inúmeras novas soluções do ecossistema de inovação formado por startups e outras empresas que ofertam soluções tecnológicas para *Tax* para levar aos nossos clientes soluções mais completas.

Acompanhando desenvolvimentos recentes e tomando proveito de nossa parceria global com a Microsoft, incorporamos o uso de inteligência artificial generativa no nosso dia a dia e ajudamos nossos clientes a compreenderem como a IA pode trazer ganhos operacionais e vantagem competitiva, e também a importância do seu uso seguro e ético. Nessa linha, atuamos para ajudar as empresas na atualização de conhecimento e competência de seus profissionais (*reskilling e upskilling*), colaborando para um impacto menos nocivo dos avanços tecnológicos na empregabilidade das pessoas.

Cada vez mais notamos a importância de auxiliar as empresas no uso inteligente de dados para a tomadas de decisões, principalmente quando os dados estão disponíveis, mas não facilmente acessíveis. Nossa sofisticada plataforma KPMG *Tax Digital*, desenvolvida em ambiente *cloud*, permite a análise de diversos dados para melhoria de eficiência, redução de riscos e identificação de créditos tributários.

Avançamos também na consultoria relacionada com a implementação de soluções fiscais, motores de cálculo e outras ferramentas tecnológicas de gestão e planejamento tributário, aproximando ainda mais a tecnologia dos profissionais de *Tax*. Utilizamos automação inteligente e outras tecnologias avançadas para viabilizar a execução de projetos específicos de *Tax* que envolvam altas volumetrias com execução de qualidade, confiável e ágil. Como exemplo, podemos citar nosso leitor de documentos e contratos (OCR), ferramenta que permite, entre outras ações, o cruzamento de dados constantes de obrigações acessórias, o desenvolvimento de plataformas específicas para atender especificidades de projetos (como CAT-42) e a conferência de regras tributárias em lotes via APIs.

Acompanhamos o desenrolar da aguardada reforma tributária brasileira nesse último ano, desenvolvendo soluções que permitam às empresas se prepararem e reagirem aos seus impactos fiscais e financeiros de forma assertiva e tempestiva.





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Inovação em *Advisory* GRI 3-3

As mudanças no mundo dos negócios vêm exigindo constantes adaptações, e as consultorias devem ser protagonistas nesse redesenho. Pesquisas de mercado indicam que clientes tendem a gastar menos com consultorias no modelo tradicional, porém pretendem investir em projetos liderados por aquelas que tenham foco na implementação de tecnologia e inovação alavancando seu negócio.

Todos na organização devem incorporar aspectos de inovação em suas rotinas e não apenas aqueles alocados em áreas de tecnologia. Considerando esse contexto, a área de *Advisory* da KPMG no Brasil vêm conduzindo uma série de iniciativas de inovação dentro das áreas especialistas (*Deal Advisory*, *Consulting*, *RAS*) com a orquestração do *Advisory Innovation & Transformation Office* (AI&TO), nossa unidade de ideação e governança das soluções digitais KPMG.

Além disso, através de algumas frentes, a KPMG no Brasil vem aplicando o conceito de *Open Innovation*, em que a inovação extrapola as fronteiras da nossa Firma, buscando, por meio de colaboração com outras organizações – incluindo clientes, *startups*, fornecedores, parceiros – e alianças, novas formas de entregar valor ao mercado (ver *infográfico*).

Todos na organização devem incorporar aspectos de inovação em suas rotinas e não apenas aqueles alocados em áreas de tecnologia.



Clique nos botões acima para conhecer cada frente, como elas se comunicam e como essa orquestração contribui para que a marca KPMG seja cada vez mais associada à inovação e tecnologia.

Portfólio *Advisory* de soluções digitais



Clique nos botões acima para conhecer cada frente, como elas se comunicam e como essa orquestração contribui para que a marca KPMG seja cada vez mais associada à inovação e tecnologia.



Soluções *Enablers*

Harvest

Monitoramento da Lavoura

Validador Único

Documental

*Financial Risk Manager (FRM)
Assets Securitization*

FRM Assets Solvency

HCA – Human Capital

Tangible Asset Valuation (TAV)

Data Collect

KPMG Monetary Valuation Tool



Clique nos botões acima para conhecer cada solução.

Vitalidade comunitária e social

Apoiar a educação e a aprendizagem ao longo da vida em nossas comunidades

Nossas comunidades GRI 203-1 • GRI 413-1 • GRI 3-3

Da mesma forma que nossas operações, nossa abordagem para a Cidadania Corporativa também se baseia na crença de que os negócios têm um papel claro e fundamental em ajudar a resolver os desafios mais complexos do mundo. Práticas de negócio responsáveis ajudam a promover a confiança e a contribuir para o desenvolvimento e a sustentabilidade dos mercados de capitais, bem como a empoderá-los para as mudanças que a sociedade necessita.

Foco em educação

A KPMG *International* apoia os ODS e o Pacto Global da ONU e definiu que, globalmente, nossa abordagem de cidadania corporativa deve priorizar o ODS 4 (Educação de Qualidade). A Aprendizagem ao Longo da Vida/*Lifelong Learning* é adotada como estratégia para quebrar o ciclo da pobreza.



Temos a desafiadora meta global de empoderar 10 milhões de jovens em vulnerabilidade por meio da educação e do desenvolvimento de habilidades para o trabalho e o empreendedorismo até 2030.

O incentivo à educação em todas as interações que estabelecemos com os nossos *stakeholders* é, portanto, o motor de empoderamento e de mudança. Quando olhamos para a comunidade, esse compromisso é convertido em investimento direto em iniciativas que incentivem o aprendizado, serviços *pro bono/compensação** para organizações sem fins lucrativos, *mentorings* e campanhas de mobilização e voluntariado corporativo. No FY2023, 87% dos nossos investimentos diretos e 79% dos trabalhos

*pro bono/compensação** destinados a organizações da sociedade civil (OSCs) têm foco na educação.

No Brasil, a educação é notadamente uma das grandes questões que precisam ser enfrentadas. Dados públicos, como as estatísticas da Todos Pela Educação baseadas no censo do IBGE, mostram o quanto precisamos avançar em qualidade educacional. Assim, não fazemos avaliações adicionais para levantamento de necessidades, uma vez que a situação da educação já está bem documentada e essa área é o foco global da KPMG quando falamos em impacto social nas comunidades.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Investimento no Brasil em projetos de impacto comunitário no FY23

Resultados gerais GRI 203-1 • GRI 413-1 • GRI 3-3

R\$ 2,3 mi

73% a projetos em investimentos diretos a projetos de educação

27% em trabalhos pro bono/compensação* com foco em educação

R\$ 1 mi em trabalhos pro bono/compensação* adicionais, destinados a organizações com finalidades culturais e de promoção setorial

*Esses trabalhos são submetidos aos procedimentos padrão da KPMG para aceitação/continuidade de clientes e desenvolvidos com a mesma metodologia, qualidade e independência oferecida aos demais clientes. O valor referente aos serviços é pago por Cidadania Corporativa ou Marketing à área que os prestou. Cada instituição beneficiada oferece uma contrapartida pelos serviços recebidos.

2.180 participações voluntárias de nossos profissionais,

10.143 horas aos nossos programas de voluntariado corporativo que beneficiaram

82 instituições e impactaram diretamente

8.163 pessoas

Principais projetos – Educação

Pequeno Cidadão

Investimento direto de **R\$ 1 mi** para proporcionar novas perspectivas de futuro a **220** crianças e adolescentes de São Carlos - SP

Apoiamos esse projeto há 27 anos

Enactus

Investimento de **R\$ 150 mil**

para engajar estudantes no desenvolvimento de programas em benefício das comunidades, com foco em sustentabilidade e empoderamento social.

43 líderes KPMG também se engajaram na mentoria de **43** alunos Enactus

No FY2023, comemoramos 25 anos de apoio à Enactus no Brasil



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Cyber Day

18 voluntários da área de Cyber da KPMG no Brasil impactaram

1.519 jovens de escolas públicas de BH, Curitiba, SP e RJ com conteúdo de segurança cibernética

Junior Achievement

Investimento de **R\$ 200 mil** em programas conduzidos por

103 profissionais para **764** alunos da rede pública, mostrando o mundo dos negócios, os benefícios do planejamento e da mentalidade de inovação

Apoiamos a JA Brasil desde 2002

Mais Unidos

Investimento de **R\$ 50 mil**

para apoio a programas com foco em desenvolvimento de habilidades para o trabalho

IT's for Her

10 voluntários da área de Cyber da KPMG no Brasil impactaram

14 jovens com mentorias e introdução em Data Analytics, para montar um *dashboard* sobre o panorama das mulheres nas profissões de tecnologia no Brasil

Programa autoral da KPMG em parceria do Instituto Joule e +1Code

KPMG Family for Literacy

35 voluntários leram histórias a **270** alunos entre 7 e 9 anos

Cada um recebeu o livro lido ao final da ação

Empresário Sombra (Junior Achievement)

56 jovens da comunidade acompanharam por um dia a rotina de **41** líderes da KPMG no Brasil





01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Principais campanhas

Dia KPMG na Comunidade

535 voluntários beneficiaram
3.682 pessoas com ações que envolveram apoio a crianças, adolescentes, idosos, pessoas em situação de rua e de dependência química e refugiados proteção de animais doação de sangue, entre outras.

Campanha de Inverno

1 tonelada de alimentos e
1.735 cobertores foram distribuídos a pessoas em situação de rua em São Paulo

Mutirão de Limpeza

312 voluntários de **21** escritórios recolheram mais de 1 tonelada de resíduos das ruas para reciclagem Ação organizada com o apoio da Limpa Brasil para celebrar o Dia Internacional do Meio Ambiente

Natal Solidário

631 crianças e idosos em situação de abrigo de
16 OSCs foram beneficiadas com presentes doados por nossos profissionais

Campanhas Emergenciais

Nossos profissionais doaram mais de
R\$ 42 mil para apoio às vítimas das enchentes de São Sebastião, no Litoral Norte de São Paulo e

R\$ 10 mil para apoio à região de Muçum (RS)

R\$ 35 mil foram disponibilizados para essas campanhas pelo Fundo de Cidadania KPMG – Olga Sorgini Cortesi (em memória à profissional da KPMG no Brasil que perdeu sua vida no desastre de Petrópolis)



Serviços pro bono/compensação

Nossos serviços agregaram profissionalismo à gestão, além de credibilidade e transparência às demonstrações financeiras de 10 organizações sem fins lucrativos



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Nosso relacionamento com clientes e mercado GRI 3-3

Os clientes estão no centro dos nossos negócios. Com o objetivo de oferecer a eles o melhor atendimento e superar suas expectativas, nos empenhamos em ser inovadores, estar onde o cliente precisa de nós e garantir a qualidade das nossas entregas e do nosso engajamento.

Para isso, estamos sempre desenvolvendo um portfólio diversificado e abrangente de soluções que combinam, de forma holística, nosso conhecimento em negócios com as novas tecnologias. Dessa forma, contribuimos para transformar suas operações, melhorar seu desempenho e prepará-los para enfrentar os desafios que surgem a cada dia.

A visão estratégica da KPMG para o futuro é orientada pela transformação do *front office*, buscando um crescimento acelerado e uma colaboração global aprimorada. Estamos empenhados em transformar nossa abordagem ao mercado, com foco na promoção da transparência e no compartilhamento de informações cruciais sobre contatos de contas e tendências de mercado. A iniciativa visa capacitar nossos profissionais a oferecer soluções inteligentes, fortalecendo a confiança e construindo relacionamentos duradouros com os clientes.

Um elemento-chave dessa transformação é o agrupamento global de ofertas e capacidades, permitindo que a empresa ofereça seus serviços em escala mundial, incentivando a colaboração entre parceiros e profissionais em todo o mundo. A implementação de uma plataforma CRM desenvolvida pela *Salesforce* destaca-se como

uma ferramenta fundamental para proporcionar fácil acesso a informações críticas sobre contas, campanhas e atividades, possibilitando uma tomada de decisão mais rápida e informada, independentemente da localização física.

Com isso, economizamos tempo dos nossos parceiros e profissionais, permitindo que se concentrem no desenvolvimento de relacionamentos, na identificação de oportunidades e na entrega de soluções de alta qualidade adaptadas às necessidades específicas dos nossos clientes. A KPMG no Brasil é uma das primeiras firmas-membro a implementar essa ferramenta no mundo, processo que teve início no FY2023.

Também investimos muito no entendimento dos benefícios e riscos da Inteligência Artificial Generativa (GenAI), que foi o tema do FY2023 na área de inovação e tecnologia. Nesse sentido, treinamos nossas pessoas nesse tema por meio do *Innovation Academy*, estabelecemos um canal seguro de uso do ChatGPT e desenvolvemos aplicações para *Audit*, *Tax* e *Advisory* que se beneficiam do uso de GenAI e geram mais valor aos nossos clientes.

No FY2023, tivemos ainda muitos avanços com o uso de tecnologias para apoiar as ações de ESG. Por exemplo, trouxemos para o Brasil uma plataforma digital líder no mundo para rastreabilidade de *commodities* e *compliance* com as regulações internacionais. Também evoluímos com a plataforma digital de monitoramento de conservação e monetização de florestas, utilizando imagens de satélites e captura de evidências das áreas preservadas.

6.483 clientes no FY2023

2,8% a mais que no ciclo anterior

Satisfação de Clientes GRI 2-29

A área de *Voice of Client* é responsável por mensurar a satisfação do cliente, por meio de três pilares essenciais: *Engagement Review*, *Client Experience Review* e *Loss Debrief*.

O primeiro pilar mensura, por meio de questionários *on-line*, o nível de satisfação de nossos clientes em diferentes atributos e coleta suas opiniões sobre nossos serviços e processos, incluindo sugestões e críticas. Com base no entendimento da percepção de nossos clientes, buscamos desenvolver pontos de melhoria e reafirmar nossos pontos fortes.

A pesquisa de satisfação aborda diversos aspectos, entre eles o *Net Promoter Score* (NPS), adotado pela KPMG como principal indicador de desempenho para avaliar o nível de satisfação e lealdade dos consumidores com seus serviços. No FY2023, o NPS da KPMG no Brasil foi 63, um ponto acima do ano anterior. Esse score reflete a grande quantidade de clientes promotores - equivalente a 70% da amostra – e posiciona a Firma na zona de qualidade. Além dessa métrica, são acompanhados outros temas essenciais, como relacionamento e conhecimento técnico, que foram os mais bem avaliados, tendo recebido as notas mais altas da escala (9 e 10) de 76% e 74% dos clientes, respectivamente.

Pesquisa de satisfação

2.083 pesquisas enviadas

729 pesquisas respondidas

35% de índice de retorno

8.5/10 de média no índice de satisfação dos nossos clientes com o nosso trabalho, em aspectos como relacionamento, conhecimento técnico e qualidade do serviço



Já a *Client Experience Review* é uma entrevista mais aprofundada, feita pela liderança da KPMG no Brasil com executivos-chave de clientes estratégicos, com o objetivo de evidenciar sua opinião a respeito da KPMG no Brasil de forma mais ampla. Além do *feedback*, a pesquisa ajuda a estreitar o relacionamento com tomadores de decisão, conhecer tendências do setor e do mercado e mergulhar na estratégia do cliente. No FY2023, foram realizadas entrevistas com mais de 30 executivos-chave de clientes, que geraram mais de 50 planos de ação.

Por sua vez, a *Loss Debrief* é realizada por meio de pesquisa e/ou entrevista com a liderança de Mercados, com foco integral no cliente, visando identificar áreas de oportunidade para um melhor posicionamento de nossas ofertas.

Conhecimento compartilhado

Buscamos contribuir para qualificar o debate sobre temas complexos com os quais lidamos no mundo dos negócios, gerando conhecimento para toda sociedade. Para isso, além de oferecer serviços de excelência a nossos clientes, colocamos à disposição dos nossos *stakeholders* no Brasil o amplo repertório de informações construído pela rede KPMG no dia a dia das nossas operações.

Algumas das estratégias que usamos para compartilhar esse conhecimento são colaborações com a imprensa, divulgação de pesquisas e estudos, participação em debates, patrocínio e promoção de eventos.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Eventos no FY2023

392 eventos próprios e patrocinados

12,5% externos

11,7% internos

75,8% outros tipos

69.345 participantes

R\$ 9,2 mi em eventos

Publicações lançadas

	FY2023	FY2022	FY2021
Total de publicações por área	139	177	175

Principais temas das publicações

- Environmental, Social & Governance (ESG)
- Agronegócio
- CEO Outlook
- Energia e Recursos Naturais
- Fusões e aquisições
- Private Equity e Venture Capital
- Infraestrutura
- Inteligência Artificial
- Mercado do futebol
- Mineração
- Saneamento básico
- Saúde
- Setor automotivo
- Tecnologia



Presença na imprensa

10.968 citações

10.743 matérias publicadas

225 artigos publicados

Audit Committee Institute (ACI)

Uma das iniciativas mais importantes da KPMG, o ACI é um fórum disseminador de boas práticas de governança corporativa, tendências político-econômicas, corporativas, legais e tributárias determinantes para os negócios. É mantido pelas firmas-membro da KPMG *International* e aberto a membros de conselhos de administração, comitês de auditoria e conselhos fiscais de empresas em mais de 30 países. No Brasil, o ACI tem mais de 15 anos e conta com 751 membros, que se reúnem em eventos regulares e têm acesso a estudos e benchmarkings feitos pela KPMG.

14 encontros ACI no Brasil

499 participantes



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices



Web Summit Rio

No FY2023, uma das ações de destaque da KPMG no Brasil foi a participação no *Web Summit Rio* – foi a primeira vez, em 13 anos de existência, que o evento, ponto de encontro da comunidade global de tecnologia, aconteceu na América Latina. Durante quatro dias, mais de 20 mil pessoas de 97 países - entre os quais estavam duas centenas de *speakers*, mais de 500 investidores e representantes de cerca de 750 *startups* – reuniram-se na cidade do Rio de Janeiro, para compartilhar *insights* sobre inovação e fazer *networking*.

A Firma marcou presença por meio da KPMG *Private Enterprise*, que foi uma das patrocinadoras do evento, impactando cerca de 1,7 milhão de pessoas. A liderança da KPMG participou ativamente do encontro, compartilhando conteúdos, organizando eventos exclusivos e interagindo com os convidados por meio de atrações como um robô humanoide, que conversava com os visitantes do estande, e um *flashmob* – uma carreata com 10 veículos – que transmitia um holograma da logomarca da KPMG.

Women Corporate Directors (WCD)

A KPMG patrocina globalmente a Women Corporate Directors (WCD), fundação americana sem fins lucrativos que tem como propósito incentivar a formação de conselhos inovadores e engajados por meio da diversidade. O apoio da KPMG possibilita a presença da WCD em 40 países, conectando 2.600 conselheiras. No Brasil, a entidade está presente desde 2009 e hoje reúne aproximadamente 400 conselheiras e membros de comitês. A WCD inspira e conecta conselheiras, aumentando a oferta de candidatas altamente qualificadas a conselho e colocando à disposição sua base de associadas, além de promover por meio de eventos, *networking* e ferramentas de educação a disseminação de melhores práticas de governança.

Participação em associações GRI 2-28 • GRI 3-3

Sempre em busca da evolução das profissões a que estamos associados e o desenvolvimento sustentável dos negócios, compartilhamos conhecimento com o mercado no Brasil por meio de debates, eventos e palestras e da participação em conselhos, diretorias, comitês e grupos de trabalho de diferentes órgãos reguladores entidades representativas de categorias profissionais e de setores empresariais.





Nosso relacionamento com fornecedores GRI 2-6 • GRI 3-3

Anualmente, realizamos uma revisão dos nossos fornecedores, que são classificados de acordo com o impacto que podem ter para nossas operações. Essa revisão abrange tanto serviços críticos ao negócio, como mão de obra residente em tempo integral em nossos escritórios, quanto fornecedores de serviços e produtos gerais.

Essa avaliação também é feita no momento da contratação, antes da assinatura dos contratos, e revalidada anualmente. No FY2023, iniciamos a atualização da forma de avaliação dos nossos fornecedores, reforçando os aspectos ESG.

Classificação dos fornecedores da KPMG no Brasil

Tipo de impacto	Consequência em caso de interrupção
Baixo	O fornecedor pode ser facilmente substituído (alta oferta). Serviços e produtos gerais.
Médio	Existe certa complexidade na substituição (média oferta). Serviços/produtos de apoio ao negócio, que podem ser utilizados em larga escala, mas não oferecem riscos; <i>Third Party - client facing</i> .
Alto	Há alta complexidade na substituição (baixa oferta ou processo demorado). Serviços críticos ao negócio, utilizados em larga escala, que podem afetar operações essenciais, a reputação, o valor da marca ou o bem-estar dos nossos profissionais. Os fornecedores desse grupo podem ter acesso a informações confidenciais, físicas e digitais da KPMG no Brasil ou disponibilizar mão de obra residente em tempo integral em nossos escritórios.



Referências

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Alinhamento técnico e *frameworks* utilizados

Os indicadores selecionados para reportar os principais resultados da KPMG no Brasil no FY2023 refletem nossos valores, nossos pilares de atuação e os temas materiais considerados relevantes por nós e nossos *stakeholders*.

Os indicadores apresentados neste documento foram relatados em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023. Também estão alinhados com as referências do *International Business Council* (IBC) – Fórum Econômico Mundial. Nosso objetivo é comunicar com mais clareza e objetividade o que fazemos e pensamos, de acordo com parâmetros reconhecidos globalmente.

Os membros do Comitê Executivo são envolvidos nas entrevistas iniciais para a preparação deste relatório de sustentabilidade, bem como na sua revisão, momentos em que os resultados são apresentados de maneira mais sistematizada. Todas as informações reportadas são revisadas e aprovadas pelo Comitê Executivo da KPMG no Brasil. **GRI 2-4 • GRI 2-14**

Além disso, o documento passa por verificação externa, realizada por uma empresa de asseguração contratada. **GRI 2-5**

Nosso objetivo é comunicar com mais clareza e objetividade o que fazemos e pensamos, de acordo com parâmetros reconhecidos globalmente.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

ODS na atuação da KPMG

Por meio das suas atividades, a KPMG no Brasil procura contribuir para resolver problemas concretos da sociedade, orientados por princípios ambientais, sociais e de governança (ESG). Por isso, também atuamos alinhados aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Com base em um amplo mapeamento da nossa atuação, identificamos interfaces com 14 ODS (ODS 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 e 17). Damos prioridade ao ODS 4 (Educação de Qualidade), por acreditarmos que é por meio da educação que empoderamos as pessoas para mudarem suas vidas e transformarem o mundo, e ao ODS 13 (Combate às Mudanças Climáticas), adotando políticas e procedimentos com foco na descarbonização e no mapeamento dos impactos causados por nossas atividades, os quais também compartilhamos com nossos *stakeholders*.



Clique nos botões ao lado para saber mais sobre quais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a KPMG atua.



Índices

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Índice de conteúdo da GRI

Declaração de uso	KPMG no Brasil relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023 (ano fiscal de 2023 - FY2023) para todas as informações, financeiras e não financeiras.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	Não se aplica.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO
Conteúdos gerais			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização		
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Os resultados econômicos apresentados neste reporte representam as operações de todas as sociedades independentes que atuam sob o nome KPMG no Brasil. De acordo com a legislação vigente, elas estão isentas da divulgação de balanço patrimonial.	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	A frequência de publicação é anual. O período de reporte é o ano fiscal de 2023 - FY2023, para todas as informações, financeiras e não financeiras. A publicação ocorre em 23 de fevereiro de 2024 (previsão).	
	2-4 Reformulações de informações		
	2-5 Verificação externa		
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios		
	2-7 Empregados		
	2-8 Trabalhadores que não são empregados		
	2-9 Estrutura de governança e sua composição		
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança		
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos		
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		
	2-15 Conflitos de interesse		



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais		A Firma não tem a informação do número total e a natureza das preocupações cruciais comunicadas ao mais alto órgão de governança durante o período de relato. Razão de omissão: Informação indisponível/incompleta.
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		
	2-19 Políticas de remuneração		
	2-20 Processo para determinação da remuneração		Não reportamos informações relacionadas à remuneração dos sócios. Razão de omissão: Restrições de confidencialidade.
	2-21 Proporção da remuneração total anual		A remuneração total anual é considerada uma informação estratégica, portanto de cunho confidencial. Razão de omissão: Restrições de confidencialidade.
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável		
	2-23 Compromissos de política		
	2-24 Incorporação de compromissos de política		
	2-25 Processos para reparar impactos negativos		
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		
	2-28 Participação em associações		
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>		
	2-30 Acordos de negociação coletiva	A KPMG oferece liberdade de associação coletiva a 100% dos seus profissionais. Todos os CLTs são elegíveis, exceto os jovens aprendizes, que têm legislação específica.	

Temas materiais

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais		
	3-2 Lista de temas materiais		Justificativa: Pela natureza da nossa atividade, não temos impacto significativo na biodiversidade e nas questões hídricas. No entanto, como esses são temas materiais da KPMG <i>International</i> , estão naturalmente refletidos na nossa matriz de materialidade local. Endereçamos os assuntos relacionados a esses temas nas Metas de Ecoeficiência (consumo de água e outros indicadores ambientais) e também apresentamos nosso posicionamento global e local em relação à biodiversidade e sobre como apoiamos nossos clientes nessas agendas.



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO
Comprometimento ético			
	3-3 Gestão do tema material		
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		
	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		
	415-1 Contribuições políticas		
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		
	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes		
Governança com propósito			
	3-3 Gestão do tema material		
Qualidade das estruturas de governança			
	3-3 Gestão do tema material		
Relacionamento com <i>stakeholders</i>			
	3-3 Gestão do tema material		
Inclusão, diversidade e equidade			
	3-3 Gestão do tema material		
	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados		
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		
	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		
Saúde e bem-estar			
	3-3 Gestão do tema material		
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		



01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO
Habilidades para empregabilidade futura			
	3-3 Gestão do tema material		
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados		
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		
	401-3 Licença maternidade/paternidade		
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado		
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		
Geração de empregos e de valor			
	3-3 Gestão do tema material		
	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído		
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		A Firma não recebe demais apoios financeiros do Governo. Razão de omissão: não aplicável.
	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		
	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A KPMG não interfere na liberdade sindical de seus profissionais, que é assegurada pela Constituição Federal do Brasil. Os profissionais tiveram a oportunidade de se comunicar com os sindicatos representativos nas assembleias sindicais, bem como exerceram seu direito a voto nas negociações coletivas realizadas no período do relatório.	
Vitalidade da comunidade			
	3-3 Gestão do tema material		
	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local		



- 01 Apresentação
- 02 A KPMG
- 03 Governança
- 04 Pessoas
- 05 Planeta
- 06 Prosperidade
- 07 Referências
- 08 Índices**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO
Inovação para melhores produtos e serviços			
	3-3 Gestão do tema material		
Mudanças climáticas			
	3-3 Gestão do tema material		
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		
Natureza e biodiversidade			
	3-3 Gestão do tema material		
Gestão hídrica			
	3-3 Gestão do tema material		
	306-2 Resíduos por tipo e método de disposição		

Índice do Pacto Global

No índice a seguir, estão indicados os capítulos nos quais abordamos a forma como a KPMG no Brasil segue os **10 princípios do Pacto Global** no dia a dia de suas operações.

Princípios	Capítulo
Direitos Humanos	
1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.	Governança – Direitos Humanos
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.	
Trabalho	
3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	Governança – Direitos Humanos Pessoas – Inclusão, diversidade e equidade Sumário GRI – GRI 407-1
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.	
5. A abolição efetiva do trabalho infantil.	
6. Eliminar a discriminação no emprego.	
Meio Ambiente	
7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.	Planeta Prosperidade – Inovação para melhores produtos e serviços
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.	
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.	
Anticorrupção	
10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.	Governança – Agir legalmente, eticamente e no interesse público

Índice WEF IBC Metrics

Neste índice, estão indicados os capítulos em que apresentamos nosso desempenho em relação às Métricas do Capitalismo dos *Stakeholders* (WEF IBC Metrics), bem como os indicadores GRI e ODS a elas relacionados.

Tema	Principais métricas e indicadores	Correspondência GRI	Localização / Resposta
Governança 			
Governança com propósito	Definição de propósito		Mensagem do CEO Governança – Governança com propósito
	Gestão orientada por propósito	GRI 2-23	Governança – Agir legalmente, eticamente e no interesse público
Qualidade das estruturas de governança	Composição da estrutura de governança	GRI 2-9 GRI 405-1	Governança – Estrutura de governança
	Remuneração	GRI 2-9	Governança – Estrutura de governança
Engajamento com stakeholders	Temas materiais que impactam os <i>stakeholders</i>	GRI 2-29 GRI 3-2	Temas materiais
	Anticorrupção	GRI 2-27 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1 GRI 415-1 GRI 417-3 GRI 418-1	Governança – Agir legalmente, eticamente e no interesse público
Comprometimento ético	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações e denúncias	GRI 2-26	Governança – Governança com propósito
Gestão de riscos e oportunidades	Integração de riscos e oportunidades nos processos de negócios		Governança – Agir legalmente, eticamente e no interesse público

Pessoas			
Dignidade e igualdade	Diversidade e inclusão	GRI 405-1	Pessoas – Inclusão, diversidade e equidade
	Igualdade de pagamento	GRI 405-2	Pessoas – Inclusão, diversidade e equidade
	Nível de salário		Pessoas – Inclusão, diversidade e equidade
	Risco de ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo		Governança – Direitos Humanos
	Incidentes de discriminação e assédio e valor total das perdas monetárias	GRI 406-1	Governança – Direitos Humanos
Saúde e bem-estar	Liberdade de associação e negociação coletiva em risco	GRI 407-1	Sumário GRI – GRI 407-1
	Saúde e segurança	GRI 403-1	Pessoas – Saúde e bem-estar
Habilidades para empregabilidade futura	Treinamentos oferecidos	GRI 404-1 GRI 404-3	Pessoas – Habilidades para empregabilidade futura e geração de emprego e valor
Planeta			
Mudanças climáticas	Emissão de gases de efeito estufa (GEE)	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Planeta – Mudanças climáticas e descarbonização
	Implementação do TCFD		Planeta – Risco climático
Perda de biodiversidade	Uso da terra e sensibilidade ecológica		Planeta – Natureza e biodiversidade
Gestão hídrica	Consumo e retirada de água em áreas com estresse hídrico		Planeta – Mudanças climáticas e descarbonização
Resíduos sólidos	Plásticos descartáveis		Planeta – Mudanças climáticas e descarbonização
	Impacto da eliminação de resíduos sólidos	GRI 306-2	Planeta – Mudanças climáticas e descarbonização
Disponibilidade de recursos	Economia circular		Planeta – Mudanças climáticas e descarbonização Planeta – Natureza e biodiversidade
Prosperidade			
Geração de empregos e de valor	Número de empregados e taxa de emprego	GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3	Prosperidade – Impacto social e econômico
	Contribuição econômica	GRI 201-1 GRI 201-4	Prosperidade – Impacto social e econômico
	Contribuição de investimento financeiro	GRI 203-1	Prosperidade – Vitalidade comunitária e social
Inovação para melhores produtos e serviços	Despesas totais de P&D		Prosperidade – Inovação para melhores produtos e serviços
Vitalidade comunitária e social	Imposto total pago	GRI 201-1	Prosperidade – Impacto social e econômico
	Investimento Social Total	GRI 203-1	Prosperidade – Vitalidade comunitária e social



Asseguração Independente

GRI 2-5

01 Apresentação

02 A KPMG

03 Governança

04 Pessoas

05 Planeta

06 Prosperidade

07 Referências

08 Índices

Relatório dos Auditores Independentes sobre Asseguração Limitada das informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade do período de 01 de outubro de 2022 até 30 de setembro de 2023 da KPMG

Aos Sócios e demais partes interessadas da KPMG
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados para a realização de procedimentos de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade da KPMG, relativo ao período de 01 de outubro de 2022 até 30 de setembro de 2023, elaborado sob a responsabilidade de sua Administração.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório de Sustentabilidade, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da KPMG

A Administração da KPMG é responsável pela elaboração e apresentação do Relatório de Sustentabilidade, seguindo os critérios e diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (*Global Reporting Initiative*) Standards. Essa responsabilidade inclui o desenho, a implementação e a manutenção de controles internos para a adequada elaboração e apresentação do Relatório de Sustentabilidade.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07 emitido pelo CFC em 07 de abril de 2022, e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da KPMG e outros profissionais da KPMG que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório de Sustentabilidade, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório de Sustentabilidade, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviriam de base para a elaboração das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade;
- o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

Esse documento foi assinado por Reynaldo Holland. Para validar o documento e suas assinaturas acesse <https://assinador.silosign.com.br/validate/VRXW7L77YF-GD6LG-ZKF4F>



- a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório de Sustentabilidade; e para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI – Standards aplicável na elaboração das informações constantes do Relatório de Sustentabilidade.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório de Sustentabilidade. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI – Standards e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI – Standards).

Conclusão

Com base nos procedimentos aplicados, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feita nas informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade da KPMG, relativo ao período de 01 de outubro de 2022 até 30 de setembro de 2023, para que o mesmo esteja preparado em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade GRI (*Global Reporting Initiative*) Standards.

São Paulo, 26 de abril de 2024.

Irko Hirashima Auditores Independentes
CRC n° 2SP020649

Assinado eletronicamente por:
Reynaldo Holland
CPF: *** 514.578-**
Data: 26/04/2024 11:06:07 -03:00

Reynaldo Holland
Contador CRC-ISP187870

Esse documento foi assinado por Reynaldo Holland. Para validar o documento e suas assinaturas acesse <https://assinador.silosign.com.br/validate/VRXW7L77YF-GD6LG-ZKF4F>





Colaboradores do relatório

A produção deste relatório contou com a colaboração de diversas pessoas. Por isso, expressamos nossa gratidão a todos que forneceram os dados apresentados aqui, abrangendo todas as áreas da empresa. Agradecemos também a todos os revisores e líderes das áreas administrativas da KPMG, cujas contribuições, críticas e sugestões foram fundamentais para a elaboração deste documento.

Créditos

Coordenação geral

Environmental, Social & Governance (ESG) Advisory Services

Cidadania Corporativa - KPMG no Brasil

Projeto editorial, coordenação e textos

Carmen Nascimento e KPMG

Projeto gráfico e diagramação

Paulo Lobo - pslobo design

Imagens

Pisco Del Gaiso e Banco de imagens KPMG

Asseguração Independente

Irko Hirashima Auditores Independentes **GRI 2-5**

Canal para informações sobre este relatório **GRI 2-3**

Contatos



Nelmara Arbex

Sócia-líder de KPMG Advisory –
Environmental, Social & Governance (ESG)
E-mail: narbex@kpmg.com.br



Danilo Vieira

Gerente Sênior de KPMG Advisory –
Environmental, Social & Governance (ESG)
E-mail: dvieira@kpmg.com.br



Gabriel Zarro

Consultor Sênior de KPMG Advisory –
Environmental, Social & Governance (ESG)
E-mail: gabrielpinto@kpmg.com.br



Eliane Momesso

Gerente Sênior – Cidadania Corporativa,
Head KPMG: Our Impact Plan - Brasil
E-mail: emomesso@kpmg.com.br



Clara Tostes

Estagiária de KPMG Advisory –
Environmental, Social & Governance (ESG)
E-mail: ctostes@kpmg.com.br

Sede KPMG no Brasil **GRI 2-1**

R. Verbo Divino, 1.400 - 4º andar
Chácara Santo Antônio – São Paulo – SP
CEP 04719-002

- 01 Apresentação
- 02 A KPMG
- 03 Governança
- 04 Pessoas
- 05 Planeta
- 06 Prosperidade
- 07 Referências

08 Índices



kpmg.com.br

[/kpmgbrasil](https://www.instagram.com/kpmgbrasil)

© 2024 KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da Organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada. Todos os direitos reservados.

O nome KPMG e o seu logotipo são marcas utilizadas sob licença pelas firmas-membro independentes da Organização global KPMG.

Todas as informações apresentadas neste documento são de natureza genérica e não têm por finalidade abordar as circunstâncias de um indivíduo ou entidade específicos. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e atualizadas, não há nenhuma garantia sobre a exatidão das informações na data em que forem recebidas ou em tempo futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreender ação alguma sem orientação profissional qualificada e adequada, precedida de um exame minucioso da situação concreta.