



# Rapport ESG



**KPMG. Make the Difference.**



# SOMMAIRE

## **p.6** KPMG, cabinet à mission

- Nos chiffres clés
- La raison d’être, la boussole stratégique
- La puissance du modèle multidisciplinaire
- La gouvernance du cabinet

## **p.16** Nos actions ESG

- Bâtir la confiance
- Allier performance et responsabilité
- Faire grandir les talents

## **p.48** La démarche ESG de KPMG

- Cartographie des parties prenantes
- Matrice de matérialité



Opti-  
s



Avec la mise en œuvre de la directive CSRD, une vision complète de la création de valeur engage résolument une façon nouvelle de penser la performance de l'entreprise. Celle-ci s'apprécie désormais de façon holistique et devient indissociable de son impact sur l'écosystème. Ce qui s'appelle encore "l'extra financier" n'est plus un simple supplément d'âme mais intègre le cœur stratégique du business et sa pérennité. C'est cette responsabilité à la fois économique, sociale et environnementale que nous avons choisie, nous aussi, d'embrasser pleinement en adoptant pour KPMG la qualité de société à mission. Elle irrigue désormais toute notre stratégie et s'appuie sur notre raison d'être.

### **Bâtir la confiance**

Fidèles à notre vocation centenaire au service de l'ensemble du tissu économique français, nous cultivons l'intégrité, l'indépendance et l'éthique, au cœur de notre gouvernance, de nos formations et des engagements de nos associés et collaborateurs. Nous avons intégré des critères ESG dans le choix de nos clients et de nos missions. Nous continuons à investir massivement dans les technologies, les innovations, mais aussi la culture de la sécurité qui permettent de renforcer la confiance dans notre monde hyper connecté. Initiés en 2023, les Ethic Talks nous permettent aussi d'échanger avec tous nos collaborateurs sur les grands thèmes de l'éthique pour nos métiers, de l'intelligence artificielle au respect de la personne.

## Allier performance et responsabilité

Face aux défis actuels, la nécessité de transformer les modèles économiques de façon durable ne fait plus débat. Forts de notre approche multidisciplinaire, nous accompagnons les entreprises engagées dans une démarche de progrès en leur offrant des solutions qui réconcilient performance et responsabilité. En témoignent les 10 offres de services prioritaires que nous avons lancées avec notre centre d'excellence ESG. Elles vont de l'audit extra-financier aux chaînes d'approvisionnement responsables jusqu'aux trajectoires climat, biodiversité et finance durable. Nous adapter à la maturité de l'entreprise, définir avec les dirigeants des objectifs clairs, sécuriser leur feuille de route ESG, c'est la démarche que nous proposons pour permettre à nos clients de contribuer activement à un monde plus juste, responsable et durable.

Dans le domaine du climat, nous souhaitons contribuer à l'effort collectif en réduisant notre empreinte carbone sur nos principaux postes émetteurs, nos déplacements professionnels et notre consommation énergétique. Par ailleurs, nous transformons notre politique d'achats en renforçant l'évaluation RSE de nos fournisseurs ou bien en faisant appel au secteur protégé. Nous sommes fiers d'avoir reçu cette année encore le label Gold Ecovadis, un encouragement fort sur notre chemin de transformation positive.

## Faire grandir les talents

Première promotion paritaire d'associés, formation de tous les collaborateurs aux enjeux du climat, possibilité de s'engager en mécénat de compétences pendant 6 jours sur le temps de travail. Sans oublier la mobilité professionnelle avec le programme Moovin', l'entrepreneuriat avec l'Accélérateur, ou encore la semaine de quatre jours parentale. En 2023, nous donnons plus que jamais une traduction concrète à l'"Autre Contrat", notre promesse employeur qui offre à tous les talents un environnement stimulant, apprenant, inclusif pour s'épanouir, monter en savoir-faire et en savoir-être. Et permettre à chacun de se sentir utile et de contribuer au bien commun.

## Marie Guillemot,

Présidente du directoire  
de KPMG



**KPMG,  
cabinet  
à mission**



KPMG réunit des activités d'audit et de conseil, de droit et de fiscalité, d'expertise comptable et de gestion sociale pour accompagner le développement et la transformation des entreprises vers un nouveau modèle de prospérité, plus durable et responsable. Entreprise à mission, le cabinet fédère autour de sa raison d'être plus de 11 000 collaborateurs, engagés à bâtir la confiance des organisations, en conciliant performance financière et impact positif.



## Le rayonnement de KPMG dans le monde

**273 000** collaborateurs

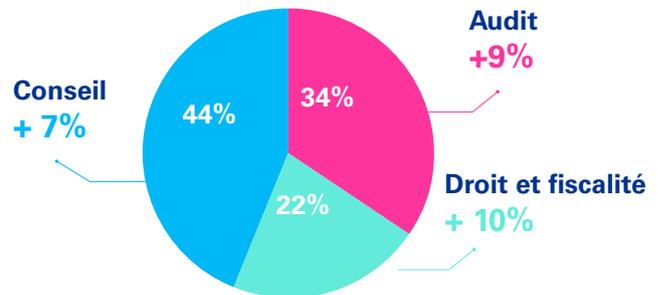
**+5%** de croissance Vs 2022

**143** pays

Des collaborateurs unis par une communauté de valeurs :

- **Intégrité** : nous faisons ce qui est juste.
- **Excellence** : nous ne cessons jamais d'apprendre et de nous améliorer.
- **Courage** : nous pensons et agissons avec audace.
- **Ensemble** : nous nous respectons les uns les autres et nous puisons notre force dans nos différences.
- **For Better** : nos décisions d'aujourd'hui engagent nos actes de demain.

**CA 36,4 mrds \$**



KPMG favorise la coopération et la mutualisation sur tous les continents pour maintenir la confiance et garantir l'excellence et la qualité d'un service homogène. KPMG Associés (France) est membre du réseau KPMG international.

Ce réseau fédère des cabinets juridiquement distincts et indépendants les uns des autres, spécialisés dans les métiers d'audit, de conseil, de droit et de fiscalité et exerce dans 143 pays. Les cabinets membres sont affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (private company limited by guarantee).

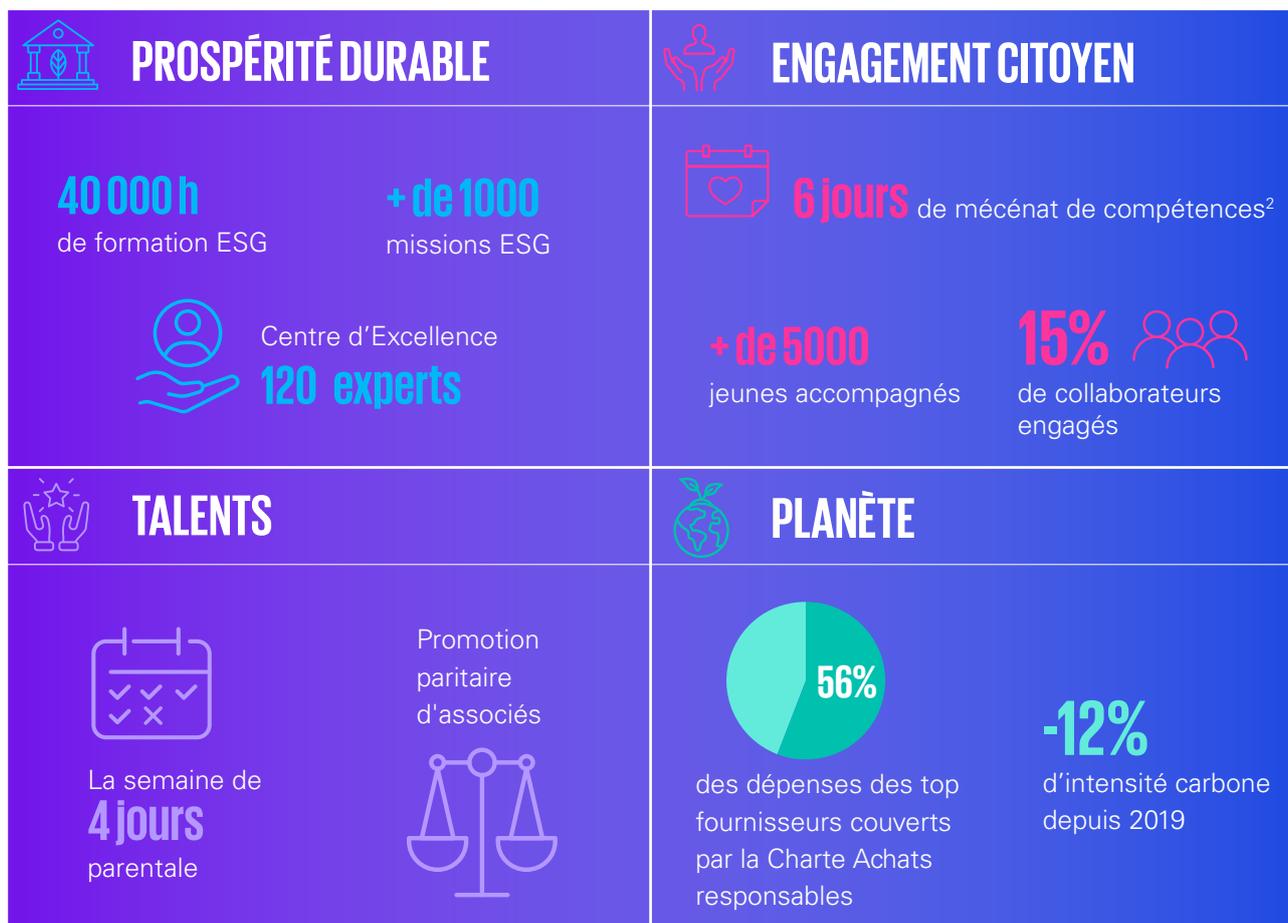
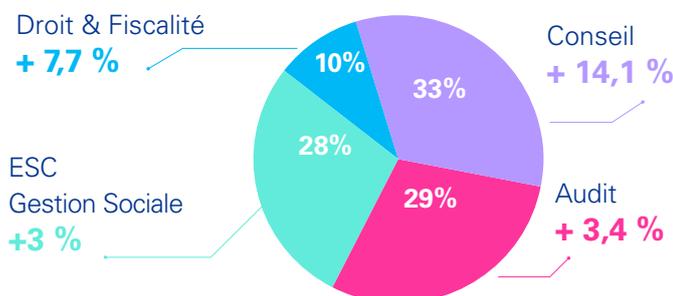
# KPMG leader en France

**11 000** collaborateurs<sup>1</sup>

**+7%** de croissance Vs 2022

**200** bureaux

**CA 1,467 mrd €**



**1922**

Naissance de notre mission au cœur des territoires (création de Fiduciaire de France à Grenoble)

**1986**

Fusion entre KMG et Peat Marwick international pour créer le réseau KPMG

**2019**

Première raison d'être inscrite dans les statuts  
Création de KPMG Avocats

**1979**

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

**2007**

Création de la fondation d'entreprise KPMG au service du progrès social

**2022**

Adoption de la qualité d'entreprise à mission

<sup>1</sup> Arrondi basé sur les effectifs présents au 30/09/2023, voir annexe Effectifs  
<sup>2</sup> par an et par collaborateur

# La raison d'être, boussole stratégique

KPMG est convaincu que la performance doit désormais s'inscrire dans une logique d'impact et de partage de la valeur afin d'œuvrer avec toutes ses parties prenantes à l'émergence d'une nouvelle prospérité, plus durable et plus responsable. C'est tout le sens de sa raison d'être :

Au coeur de l'économie,  
des territoires,  
de la société,  
nous oeuvrons et innovons  
avec passion pour :



## Devenir cabinet à mission, une démarche collective

En mai 2021, le projet d'entreprise "Ensemble2025" de la nouvelle mandature place la création de valeur responsable au coeur de la stratégie du cabinet. Pendant un an, il dialogue avec ses parties prenantes, conduit une grande consultation auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et mobilisent ses associés jusqu'à l'adoption de la qualité d'entreprise à mission en mai 2022.

**94%** des associés  
ont approuvé le  
passage en entreprise  
à mission

Ainsi, la raison d'être guide la stratégie du cabinet et fixe le cadre de toutes ses actions. KPMG a décliné en 5 objectifs statutaires, ses engagements :

### Talents

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

### Engagement citoyen

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

### Prospérité durable

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

### Gouvernance

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

### Planète

Agir ensemble pour préserver la planète et ses ressources.

Pour chaque engagement une feuille de route, des indicateurs de progrès et des objectifs opérationnels ont été définis. Pour l'exercice fiscal 2023, ils ont été soumis au comité de mission, qui a émis un avis favorable dans son rapport et ont été validés par un Organisme Tiers Indépendant (OTI).

# KPMG, la puissance d'un modèle multidisciplinaire au service de 3 marchés

## Au cœur de l'économie française et des territoires, KPMG intervient sur trois marchés :

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

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

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

## KPMG, un modèle intégré au service de l'ensemble de ses parties prenantes :

→ **KPMG offre à ses clients**, un accompagnement holistique dans leurs enjeux de transformations et de performances, financière et extra-financière. Ils ont accès à un large éventail de services, d'analyses et d'expertises :

- La force de frappe d'un modèle capable de mobiliser une multitude de ressources et d'expertises, à échelle nationale et internationale, pour répondre à tous les besoins en un temps record
- L'accès à la profondeur de nos lignes de services, de la stratégie à l'accompagnement opérationnel, dans tous nos métiers
- L'exigence de qualité, de transparence, de rigueur, d'engagement clients propres à nos métiers historiques (audit et expertise comptable), aujourd'hui déployés à l'ensemble de nos activités
- Un modèle pertinent pour accompagner les entreprises dans une croissance responsable et de reporting intégré
- L'accélération digitale : rester dans la course exige des compétences de plus en plus pointues, des investissements massifs, une veille technologique multi-sectorielle, des alliances stratégiques avec les leaders mondiaux de l'économie numérique. Et c'est ce que nous apportons à nos clients.

→ **KPMG offre à ses collaborateurs**, de multiples opportunités de carrières pour construire un parcours d'engagement et d'excellence. Chacun peut grandir, évoluer, se développer et contribuer dans des disciplines variées, au service de tous les secteurs de l'économie, du grand groupe international à la startup ou à l'entrepreneur de terrain.

→ **KPMG offre à la société**, solidité et résilience pour relever les défis d'aujourd'hui et répondre aux enjeux de demain. Le modèle multidisciplinaire a prouvé sa capacité à bâtir une société de confiance, à protéger l'intégrité des marchés financiers et à contribuer à la création de valeur à long terme.

# 4 métiers complémentaires

## Audit

Nos équipes d'audit certifient la conformité des états financiers et extra-financiers de près de 20 000 entreprises en France, des PME aux sociétés du CAC 40. Les entreprises jusqu'à présent comptables de leurs résultats, sont désormais amenées à être également comptables de leur impact. KPMG accompagne ses clients dans la production d'une information fiable et sincère, socle fondamental de la confiance des marchés.

Métier historique du cabinet, l'audit impulse une culture d'intégrité, d'indépendance et de prévention des risques dans toutes ses activités. KPMG investit massivement dans la digitalisation, dans les domaines de l'intelligence artificielle, de l'automatisation, de la cybersécurité ou encore des Data & Analytics afin de réinventer l'expérience audit au bénéfice de la qualité. L'objectif est triple : renforcer la précision des analyses, identifier les risques spécifiques et détecter dans les process les opportunités de création de valeur.

- Audit financier et extra-financier
- Sécurisation des informations: reporting, contrôle interne, ESG, financement, trésorerie...
- Lean finance
- Audit digital

## Conseil

Les activités de conseil de KPMG accompagnent les virages stratégiques et opérationnels de ses clients tout en assurant une bonne maîtrise de leurs risques. Elles conjuguent vision prospective, réflexion stratégique et excellence opérationnelle. Elles aident à anticiper les profondes mutations de l'économie et à dynamiser une performance durable et responsable, les missions de conseil s'inscrivent résolument dans la culture de la confiance et de la co-construction où l'humain est au cœur de la relation.

Grâce à un portefeuille de solutions innovantes, des expertises sectorielles complémentaires et une parfaite connaissance des enjeux métiers, les activités de conseil aident les entreprises, dans chacun de leurs défis, à générer de la valeur à tous les niveaux de leur organisation.

- ESG
- Transformation digitale et des métiers, conduite du changement
- Gestion des risques technologiques, cyber, opérationnels et financiers
- Deal, stratégie financière et transaction

## Nos alliances stratégiques

Les alliances avec les champions du numériques sont essentielles pour concrétiser la transformation digitale. Avec Google Cloud, Salesforce, IBM, SAS, Oracle, Workday, Microsoft, Blackline, Stibo Systems, ou encore OneStream, KPMG s'engage et oeuvre au renfort de la compétitivité de ses clients et partenaires. L'extension de l'alliance pluriannuelle avec Microsoft sur les capacités des services cognitifs Azure et du copilote d'OpenAI, annoncée en juillet 2023, souligne le choix stratégique de placer la tech au service de l'humain.

## Droit & Fiscalité

KPMG Avocats conseille les entreprises dans tous les domaines du droit des affaires, du droit social et de la fiscalité, dans leurs opérations courantes comme exceptionnelles.

Il accompagne les grands groupes français et internationaux, mais aussi les ETI et groupes familiaux, les PME/TPE et les startups face aux nouveaux enjeux de leurs marchés et de leurs secteurs : croissance en France ou internationale, digitalisation

de l'économie, construction de modèles d'affaires plus responsables ou sécurisation des nouveaux modes de travail.

Chaque jour, les professionnels de KPMG Avocats œuvrent à construire un cadre juridique et fiscal afin de sécuriser les activités, favoriser le développement du business et contribuer à la croissance des entreprises.

- Fusion-acquisition
- Prix de transfert
- Mobilité internationale
- Fiscalité directe (TVA, douane, fiscalité énergétique...)
- Concurrence et distribution
- Propriété intellectuelle et technologie de l'information

## Expertise Service Conseil et gestion sociale

Implanté sur l'ensemble du territoire, l'activité Expertise Service Conseil (ESC) accompagne les entrepreneurs, dirigeants de TPE, PME et du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Il réunit des partenaires de confiance, des décideurs, capables non seulement de prendre en charge des missions du quotidien (comptabilité, paie), mais également d'éclairer des décisions capitales. Dans un conseil de proximité, à l'écoute des besoins, ces partenaires mobilisent toutes les expertises du cabinet.

KPMG Pulse réunit l'ensemble des offres d'accompagnement des entrepreneurs et dirigeants de TPE, PME et du secteur ESS. KPMG Pulse est aussi une plateforme digitale et permet l'accès à des solutions technologiques efficaces, grâce auxquelles les décideurs peuvent disposer d'outils robustes et de tous les indicateurs de performance nécessaires pour piloter avec fluidité leur activité.

- Conseil et accompagnement du dirigeant
- Expertise comptable
- Gestion sociale
- Pilotage de la performance

# La gouvernance du cabinet

KPMG Associés est une société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance, régie par le Code de commerce.

## DIRIGER

### Le Directoire

Il définit la stratégie du cabinet, impulse une vision et arbitre des choix stratégiques.

### Le Comité exécutif

Il met en œuvre la stratégie et conduit la transformation du cabinet

### Les Steering committees

Ils pilotent la feuille de route opérationnelle de chaque métier.

## CONTRÔLER ET SUIVRE

### Le Conseil de surveillance

Elu par l'assemblée générale, il exerce un contrôle permanent de la gestion de la société par le Directoire.

### Le Comité de mission

Engagé aux côtés du Directoire et du Conseil de surveillance, il suit l'exécution de la mission de KPMG et évalue ses progrès en la matière.



## ENGAGER

### Le Comité Next Gen

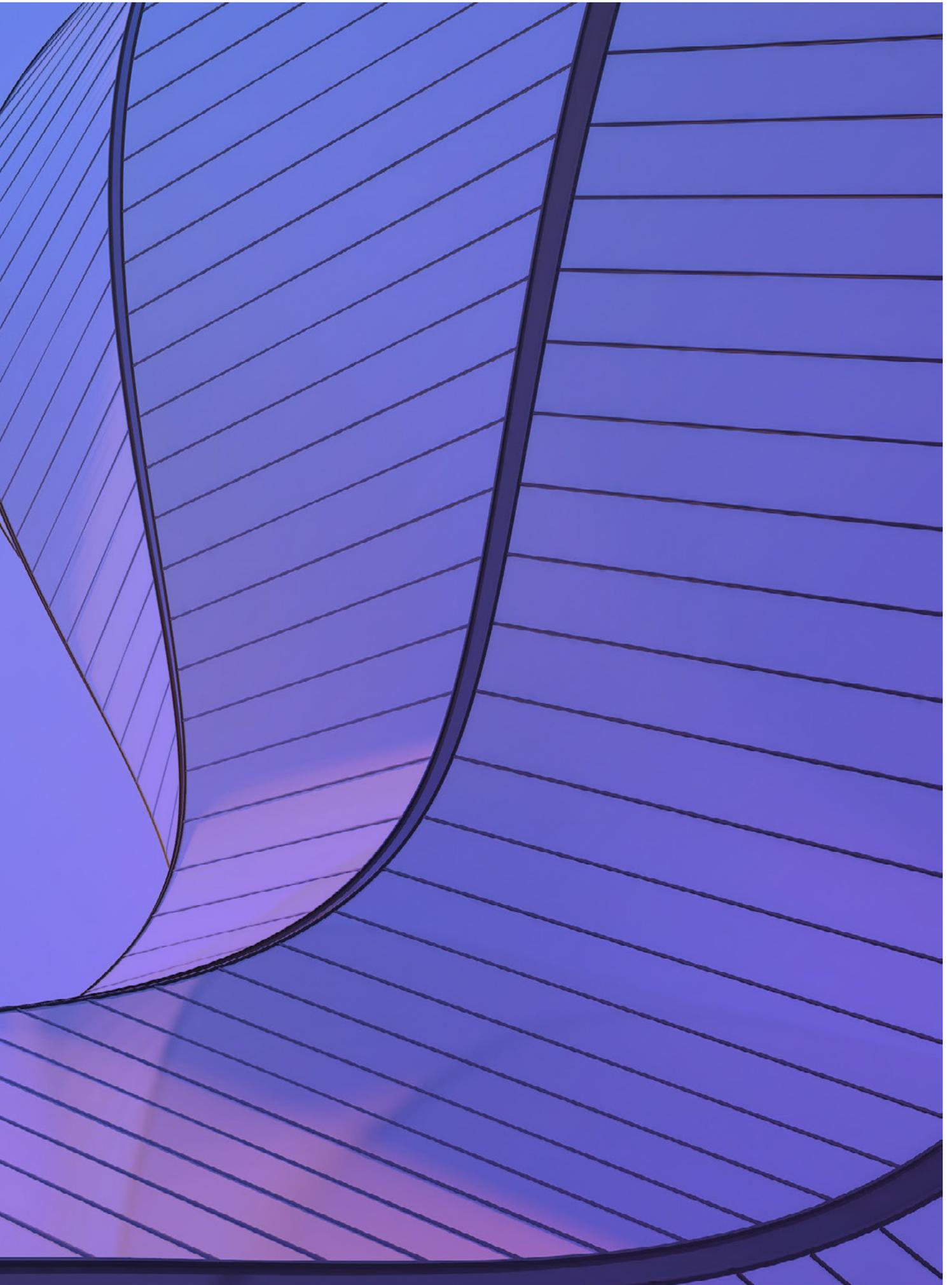
Représentatif des jeunes générations, il a pour rôle d'interpeller le Comex sur les engagements de mission et de proposer des initiatives de progrès.

### Le Comité KPMG for Impact

Il aide le Comité exécutif à faire progresser KPMG sur son chemin d'entreprise à mission et veille à la cohérence de l'exécution de la raison d'être dans les métiers et les territoires.

### Le Fonds de dotation

Il facilite le déploiement et la coordination de programmes de mécénat collectif au service de l'éducation et du progrès social.





# Nos actions ESG



# #01 | Bâtir

## la confiance



### Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU

## Nos fondamentaux

En s'appuyant sur ses métiers historiques d'audit et de commissariat aux comptes, KPMG contribue activement à la sécurisation de l'économie en permettant l'instauration de relations de confiance entre dirigeants, partenaires financiers, actionnaires, institutions et investisseurs. Depuis plus de 100 ans, la culture de la rigueur, le souci de l'éthique et la maîtrise des risques

de nos métiers fondateurs irriguent l'ensemble de nos activités.

Aujourd'hui plus encore, dans un contexte de pression réglementaire en matière de RSE, le besoin de confiance entre l'entreprise et la société civile s'est considérablement renforcé. Questionnée sur ses responsabilités environnementales et sociétales, l'entreprise n'est plus un simple agent économique mais

bien un acteur responsable de ses impacts. Tiers indépendant, acteur économique majeur de par son envergure et la multidisciplinarité de ses services, KPMG a un rôle essentiel pour contribuer, avec l'ensemble de ses parties prenantes, à l'émergence d'une société de confiance.

## Leviers clés de gestion des enjeux

Pour constituer une société de confiance, l'ensemble des mesures prises par KPMG vise à activer les trois leviers suivants :



# 1 Une stratégie et une gouvernance responsables

## La politique de KPMG comme entreprise à mission

Depuis mai 2022, KPMG a adopté la qualité d'entreprise à mission, plaçant ainsi les sujets de RSE au cœur de sa stratégie. Le cabinet est guidé par sa raison d'être qui cadre toutes ses actions. Le premier rapport du comité de mission est disponible et permet d'appréhender la trajectoire que le cabinet s'est fixée pour répondre à ses enjeux environnementaux et sociétaux.

## Une gouvernance ouverte et inclusive pour guider la mission

Aux côtés des organes de direction (Directoire, Comité exécutif, Conseil de surveillance), le comité de mission, composé de 8 membres dont 6 externes au cabinet, garantit l'exécution de la mission et le respect des engagements statutaires. Il évalue les progrès sur la base d'indicateurs de performance.

KPMG a également mis en place des instances de gouvernance collaborative pour impulser une dynamique de progrès et accompagner le changement :

- **Le Comité Next Gen** associe de jeunes collaborateurs à la transformation positive du cabinet. Il réunit une quinzaine de membres par promotion annuelle, représentatifs des métiers et fonctions du cabinet. La promotion 2022 a œuvré à la transformation du cabinet avec des initiatives innovantes telles que la semaine de 4 jours parentale (dispositif d'un 4/5ème rémunéré à 100% à l'attention des jeunes parents), l'arrondi sur salaire (don mensuel entre 0,01 et 3,99€ abondé à 100% par le cabinet) ou le Baromètre de la diversité et de l'inclusion réalisé avec Mozaïk RH.
- **Le Comité KPMG for Impact** garantit la cohérence de l'exécution de la mission dans les métiers et marchés de KPMG. Il est constitué d'associés représentant les différents métiers et marchés de KPMG, de personnes issus des fonctions et des responsables de chacun des cinq objectifs de mission. Il participe activement au rayonnement de la raison d'être et au déploiement des engagements pour qu'ils soient au cœur de la stratégie et des actions. Le comité s'est réuni 4 fois sur l'exercice 2023.

KPMG s'attache à instaurer un dialogue transparent avec ses parties prenantes :

- La cartographie de ses parties prenantes et leur consultation dans l'analyse de matérialité ;
- L'importance du dialogue social avec les représentants du personnel (11 réunions annuelles du CSE, 4 réunions de la CSSCT, 2 réunions de la commission économique et 2 de la commission formation) ;
- L'enquête annuelle auprès de tous les collaborateurs pour évaluer le climat social (Global People Survey) ;
- Le rendez-vous trimestriel du leadership avec l'ensemble des collaborateurs pour exposer les grandes orientations stratégiques du cabinet, faire le point sur la feuille de route Entreprise à Mission ou bien encore présenter les développements à venir ;
- La présence de KPMG en France dans les instances de place, en France ou à l'international.

### KPMG présent dans les instances de place :

- CNCC
- Communauté des entreprises à mission
- Paris Europlace
- EFRAG

## Déploiement des actions en faveur d'une stratégie et d'une gouvernance responsables

En devenant cabinet à mission, KPMG a souhaité rehausser son ambition d'intégration des enjeux ESG. Aujourd'hui, ses 5 objectifs statutaires (talents, prospérité, planète, gouvernance et engagement citoyen), déclinés en objectifs opérationnels, permettent de définir la feuille de route et les plans d'actions du cabinet pour suivre l'exécution de sa mission.

En 2023, KPMG confirme à nouveau sa place dans les 5% des meilleures entreprises selon Ecovadis, tous secteurs confondus, et atteint les 3% dans son secteur (activités juridiques et comptables).





# 2 L'éthique dans la gestion des affaires

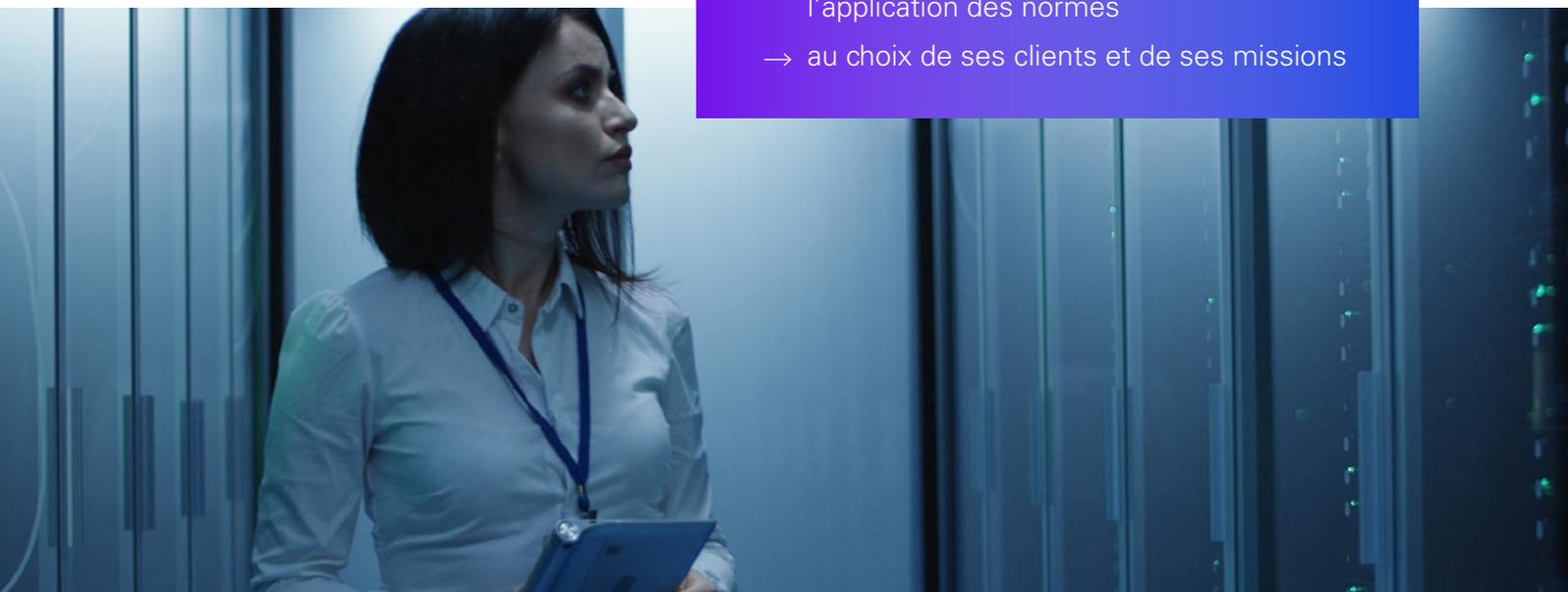
Promouvoir l'éthique fait partie des 5 objectifs statutaires du cabinet en tant que société à mission. Que ce soit dans le choix de ses clients, de ses principes managériaux ou encore dans ses relations avec ses parties prenantes, les décisions du cabinet sont dictées par l'honnêteté, la justice et la fidélité à ses principes et ses valeurs.

L'indépendance et l'intégrité des associés et des collaborateurs du cabinet sont des éléments fondamentaux pour conserver la

confiance de ses clients, salariés et partenaires. KPMG a conscience que ses ambitions en termes de développement et de croissance sont indissociables de la confiance construite et nourrie avec toutes ses parties prenantes pour gérer avec éthique ses affaires.

### Le cabinet veille

- au respect des réglementations et à l'application des normes
- au choix de ses clients et de ses missions



## 2.1 Respect des réglementations et des normes

### Politique globale en matière de respect des réglementations et des normes

Afin de protéger la confiance des parties prenantes et la réputation du cabinet, KPMG applique des exigences strictes en matière d'éthique et de respect des réglementations applicables. Comme l'ensemble des entités membres du réseau KPMG, notre cabinet

doit être en mesure de démontrer, en permanence, un respect inconditionnel des règles applicables en matière éthique et déontologique, et un niveau de qualité irréprochable dans l'exécution de l'ensemble de ses missions.

Les droits d'utilisation du nom KPMG font ainsi l'objet d'un accord avec KPMG International Limited qui comprend l'obligation pour les membres du réseau de se conformer aux politiques, procédures et réglementations de KPMG International. Les procédures et les outils mis à disposition au niveau mondial sont complétés par KPMG

en France afin d'assurer la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires spécifiques en vigueur localement.

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

## Gouvernance dédiée à l'éthique

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

Au sein de KPMG en France un **Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés**, émanation du Conseil de surveillance, est par ailleurs chargé de veiller au strict respect des règles éthiques que le cabinet cherche à promouvoir. Toutes les situations, individuelles et collectives, de manquements à ces règles lui sont soumises par les représentants de la gestion des risques (Risk Management).

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

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

### Code de conduite international KPMG

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

## Déploiement des actions liées au respect des réglementations et des normes

### → Intégrité du cabinet et règles déontologiques

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

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

- L'engagement annuel par lequel tous les associés et collaborateurs du cabinet sont tenus de confirmer, dès leur arrivée puis une fois par an, qu'ils se conforment aux règles d'indépendance, de confidentialité et de sécurité des moyens informatiques qui leur sont applicables.

- Un contrôle périodique du respect des règles applicables en matière d'indépendance personnelle pour tous les associés (tous les trois ans pour les membres du Comité exécutif, tous les cinq ans pour les associés, l'année suivant leur arrivée pour les associés recrutés en externe).
- Un contrôle préliminaire du respect de ces règles pour l'ensemble des futurs associés (sauf s'ils ont fait l'objet d'un contrôle au cours de l'exercice précédent).

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

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

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

### → Lutte contre la corruption

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

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

Des seuils d'approbation, selon le cas, par le responsable hiérarchique ou par l'Ethics & Independence Partner, ont ainsi été définis concernant l'octroi et l'acceptation de cadeaux et invitations. En particulier l'accord de l'Ethics & Independence Partner est requis :

- au-delà de 300 € s'agissant de l'octroi ou de l'acceptation de cadeaux ou d'invitation au restaurant,
- au-delà de 1 000 € s'agissant de l'octroi ou de l'acceptation d'invitations à des événements.

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

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

### → Les Ethics Talks

Promouvoir une gouvernance éthique est l'un des objectifs statutaires de KPMG. Pour que l'éthique guide le comportement de tous les salariés, KPMG a instauré des Ethics Talks, un dialogue entre le leadership, les collaborateurs et des personnalités externes sur tous les sujets d'éthique.

En 2023, deux sessions ont eu lieu. La première concernait l'éthique et la personne. Les participants ont pu échanger et être informés sur les dispositifs d'accompagnement et d'alerte existants au sein de KPMG pour prévenir toute atteinte à l'intégrité morale et physique des collaborateurs, mais aussi toute remise en question de la politique d'inclusion et de diversité du cabinet. La seconde a eu pour objet de traiter d'éthique et de technologie et s'est intéressée en particulier à l'émergence fulgurante et massive de l'intelligence artificielle générative et aux enjeux de gouvernance de la

donnée. Ces échanges réunissent à chaque session plus de 11% des collaborateurs qui peuvent ainsi interroger un panel d'experts externes et internes sur ces questions.

### → La Ligne éthique

Le cabinet s'est doté d'une ligne éthique garantissant l'anonymat et la confidentialité des informations. Elle permet à l'ensemble des collaborateurs de s'exprimer sur tous les sujets d'éthique, de violation des lois ou règlements, d'atteinte grave aux droits humains ou libertés fondamentales, de corruption et plus généralement de toute menace ou tout préjudice pour l'intérêt général ou tout manquement à la probité.

Cette ligne est accessible à tous les collaborateurs de KPMG sur l'intranet du cabinet et à toutes les parties prenantes (clients, fournisseurs, autres tiers) sur le site : hotline (« ligne d'alerte éthique »).

| Respect des réglementations | Indicateurs de performance   | FY 2022 | FY 2023 |
|-----------------------------|--|---------|---------|
| Anti-corruption             | Nombre de signalements recueillis par nos dispositifs d'alerte                     | 6       | 11      |
| Engagement annuel           | Nombre de personnes ayant signé l'engagement annuel                                | 100%**  | 100%**  |
| Engagement annuel           | Nombre de réponses qui ont fait l'objet d'analyses ou de contrôles complémentaires | 334     | 813     |
| Indépendance                | Nombre de contrôles de conformité aux règles d'indépendance                        | 243     | 235     |
| Indépendance                | Sur les contrôles, nombre de futurs associés ou équivalents                        | 86      | 42      |

## 2.2 Le choix de ses clients et missions

### Politique globale en matière de sélection des clients et des missions

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

Pour cette raison, KPMG International a mis en place des procédures obligatoires de sélection rigoureuse

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

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

Concernant l'acceptation d'un nouveau client, il revient à l'associé en charge du prospect de mettre en

œuvre les procédures d'évaluation des risques. Concernant le maintien d'une mission existante, l'associé signataire en charge de la mission est tenu de réévaluer les risques en tenant compte des faits et évolutions majeures survenus depuis la dernière évaluation.

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

\*dans le cadre des contrôles biannuels par les équipes de gestion des risques sur la base de rapports semestriels préparés par l'audit interne à partir des notes de frais.

\*\*à l'exception des personnes ayant quitté le cabinet, ou en cours, et des absences de longue durée



## Déploiement des actions liées à l'acceptation et au maintien des clients et des missions

### → Acceptation des clients ou des missions

Le processus d'acceptation et de maintien des clients et des missions est applicable à l'intégralité des clients et des missions du cabinet et coordonné au moyen d'un outil dédié d'évaluation des risques potentiels. Plusieurs facteurs sont pris en compte dans le cadre de cette évaluation, par exemple :

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

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

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

L'ensemble des clients et des missions fait l'objet de réévaluations régulières des risques associés : au minimum une fois par an en matière d'audit, et tous les trois ans et selon le niveau de risque identifié en matière de conseil, d'expertise comptable et de gestion sociale.

Quelle que soit la typologie de mission, une réévaluation est menée dès qu'un indicateur de niveau de risque varie.

Cette réévaluation est un facteur de décision clé dans le choix de KPMG de continuer, ou non, à fournir ses services à un client donné. Elle porte sur l'identification d'événements ou d'évolutions majeures chez le client qui remettraient en cause l'indépendance ou la réputation du cabinet : son actionnariat, sa situation financière ou l'impact de crises ayant des incidences sur la continuité de son exploitation.

### → Intégration des critères ESG dans le choix des clients ou des missions

KPMG a complété son dispositif d'acceptation de ses clients et missions et déployé en 2023 une nouvelle ligne directrice dénommée ACCEPT et dont les objectifs sont les suivants :

- améliorer la valorisation du jugement professionnel des associés ;
- donner de la clarté aux associés sur la direction à suivre et leur permettre de mieux cibler leur développement commercial ;
- produire des positions concertées et cohérentes avec les aspirations du cabinet ;
- pouvoir démontrer aux parties prenantes que les décisions prises concernant l'acceptation des clients et des missions sont compatibles avec les valeurs du cabinet, sa raison d'être et sa feuille de route en tant qu'Entreprise à Mission.

L'approche comporte six limites qui permettent de définir la nature des missions en dehors desquelles le cabinet n'interviendra pas. Elle est étayée par des analyses spécifiques aux secteurs à risque élevé, par exemple les cryptomonnaies. ACCEPT a été créée conjointement par les Directions Impact, Risk Management et Clients & Markets, puis approuvée par le Comité exécutif et présentée au Comité de mission de KPMG.

Le comité CEAC, constitué par les membres du Comité exécutif concernés, éclairent et valident les décisions.



# 3 La protection des données et la cybersécurité

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

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

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

## Gouvernance en matière de protection des données et de cybersécurité

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

## Déploiement des actions liées à la protection des données et à la cybersécurité

### → Application de mesures couvrant l'ensemble des aspects organisationnels et techniques de la sécurité numérique :

- La sensibilisation des collaborateurs à la cybersécurité, par des formations annuelles obligatoires et des campagnes de simulation d'hameçonnage ;
- La validation systématique de la conformité des initiatives technologiques aux contraintes du cabinet ;
- L'intégration de la sécurité dans la gestion de projets et les processus de développement logiciel, selon les principes de « sécurité dès la conception » (Security by design) ;
- L'application de mesures de renforcement telles que la protection de la messagerie et des postes de travail, l'usage de l'authentification forte et du chiffrement, la gestion des identités et des habilitations, ou la segmentation des réseaux et des centres de données ;
- La gestion des vulnérabilités, sur la base d'analyses fréquentes et d'un suivi rapproché des actions de correction et de mise à jour ;
- Le déploiement de capacités techniques et humaines de surveillance du système d'information visant à détecter et à répondre aux événements suspects et aux incidents ;

- L'examen systématique de la posture de sécurité des fournisseurs et partenaires, à travers des évaluations initiales et périodiques ;
- L'intégration de clauses, d'annexes ou de documents spécifiques dans les contrats conclus avec les clients et les fournisseurs.

### → Audit annuel de conformité

KPMG International organise depuis de nombreuses années des campagnes annuelles d'audit de conformité de la sécurité de l'information de ses cabinets membres. Ces campagnes, dites IPCR (Information Protection Controls Review) vérifient de façon approfondie l'efficacité des mesures en place. En France, KPMG fait appel pour cet exercice à des prestataires indépendants.

Le système de management de la sécurité de l'information (SMSI) des services de traitement de données et de gestion informatique de KPMG est de surcroît certifié conforme aux exigences de la norme ISO/CEI 27001 : 2017 depuis juillet 2022.

Dans ce cadre, des indicateurs de performance évaluent l'application et l'efficacité des mesures de sécurité, ainsi que l'atteinte des objectifs du SMSI.

En matière de confidentialité et de protection des données à caractère personnel, KPMG s'applique à respecter l'ensemble des réglementations. Le cabinet a mis en place des mesures techniques et organisationnelles qui permettent de respecter les droits fondamentaux des personnes. Ces mesures sont détaillées dans le plan de vigilance.

| Cybersécurité      | Indicateurs de performance  | FY 2022 | FY 2023 |
|--------------------|---|---------|---------|
| Sécurité numérique | % de salariés sensibilisés aux risques cyber chaque année (e-learning) *  | 83%     | 98%     |
| Sécurité numérique | % de salariés sensibilisés à travers des exercices de simulation de phishing (pour les salariés de plus de 3 mois d'ancienneté) | 100%    | 100%    |
| Sécurité numérique | Nombre de campagnes de simulation de phishing par an  | 4       | 6       |

\*Sensibilisation dans les 6 mois suivant l'arrivée du collaborateur ou la publication de l'actualisation annuelle

## #02 | Allier

### performance et responsabilité



**Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU**

## Nos fondamentaux

L'urgence climatique, les limites planétaires, l'exigence sociétale des parties prenantes ou bien encore la pression réglementaire de la CSRD imposent aux entreprises de repenser leur modèle d'affaires. L'intégration des critères ESG constitue la nouvelle matrice qui va restructurer l'économie. Si la majorité

des entreprises n'a plus de doute sur la gravité des crises écologiques et sociales, elles sont toutefois nombreuses à s'interroger sur le chemin à emprunter.

Cabinet à mission, KPMG mobilise toutes ses expertises pour éclairer les décisions des dirigeants, guider les organisations dans leurs

transformations et répondre à tous leurs enjeux de performances financières et extra-financières.

Par ailleurs, KPMG oeuvre à sa propre transformation, participe à l'effort collectif pour préserver la planète et ses ressources.

## Leviers clés de gestion des enjeux

Afin d'allier performance et responsabilité, KPMG oeuvre pour une nouvelle prospérité, plus durable et plus responsable en s'appuyant sur deux leviers :





# L'élaboration de modèles à impact positif

## Politique en matière d'accompagnement de nos clients vers une performance durable

KPMG accompagne les organisations à générer de l'impact positif sur l'ensemble de leur chaîne de valeur, en offrant des solutions qui réconcilient profitabilité et durabilité. La politique d'accompagnement ESG de KPMG s'appuie sur 3 prérequis :

- Fixer le bon niveau d'ambition en fonction de la maturité de l'entreprise et de son environnement.
- Guider les dirigeants dans la définition des objectifs.
- Sécuriser l'exécution de la trajectoire ESG en conformité avec une réglementation en pleine évolution.

## Gouvernance en matière d'accompagnement de la performance durable

Pour accompagner ses clients dans leur transformation, KPMG a créé son centre d'excellence ESG. Il rassemble des expertises multidisciplinaires, se positionne au cœur des métiers et rayonne dans tous les territoires.

Au-delà des missions d'expertise ESG auprès des entreprises, le Centre d'excellence a un rôle d'influence au sein du cabinet pour sensibiliser et former l'ensemble des collaborateurs aux enjeux ESG, afin que chacun et chacune soit acteur d'un nouveau modèle de prospérité.

Le Centre d'excellence ESG est placé sous l'autorité d'une co-direction, paritaire et représentative des métiers d'audit et de conseil, et est rattaché à la Direction clients & markets qui siège au Comité exécutif. Il réunit tous les talents de la transition environnementale et sociétale.

Depuis sa création, le Centre d'excellence ESG élargit et renforce le champ de ses expertises. Au cours de l'exercice 2023, les effectifs ont progressé de 65%. Ils sont aujourd'hui 120 consultants experts de l'ESG. L'équipe managériale a accueilli 3 spécialistes du climat et de la décarbonation, de la transformation ESG et de l'économie circulaire.

Ce Centre puise aussi des compétences complémentaires dans les métiers de l'audit, du conseil ou de KPMG Avocats. Il interagit ainsi au sein d'une communauté plus large de 350 collaborateurs en France.

Convaincu que la performance durable passe aussi par l'excellence de ses collaborateurs, en juin 2023, KPMG a cocréé avec HEC un programme de formation de 4 jours dédié à la transition durable et aux enjeux environnementaux et sociaux. Ce programme traite en particulier des grands sujets de transformation tels que la biodiversité, l'évolution réglementaire, l'économie circulaire, la stratégie bas-carbone, le reporting extra-financier ou la mesure de l'impact. A fin septembre 2023, plus de 70 collaborateurs ont déjà pu bénéficier de ce programme d'excellence.



Enfin, la communauté française ESG travaille en étroite collaboration avec KPMG International qui s'appuie sur plusieurs centres de ressources :

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

## Déploiement de l'offre ESG pour accompagner la transformation de nos clients

En co-construction avec l'ensemble des métiers, le centre d'excellence a mis en place dix offres de services prioritaires ESG en 2023 :

### Stratégie & Transformation environnementale

Définir une stratégie à impact pour générer de la valeur durable et piloter la transition des modèles d'affaires

### Climat, Décarbonation, Biodiversité & Eau

Accompagner les organisations dans leur trajectoire bas-carbone et la réduction de leurs externalités sur le vivant

Cartographier et matérialiser les risques et opportunités ESG.

### Due diligence & Transactions ESG

S'appuyer sur la technologie pour accélérer la transformation des entreprises ; maîtriser la data pour piloter l'agenda de leur transition

### ESG & Technologies

### Reporting & Communication ESG

Respecter les exigences réglementaires et disposer d'un reporting robuste pour favoriser la confiance des parties prenantes

### Finance durable & Finance à impact

Intégrer les critères ESG au cœur de la stratégie financière : investissement responsable, financement, assurance

Comprendre les enjeux et s'adapter aux évolutions fiscales et juridiques

### Droits & Fiscalité ESG

Mettre en œuvre une chaîne d'approvisionnement durable, opérer avec transparence, améliorer la résilience de l'entreprise

### Chaîne d'approvisionnement & achats responsables

### Audit & Vérification extra-financière

Identifier les indicateurs, produire une donnée fiable, assurer la transparence de l'information extra-financière

### Economie circulaire

Accélérer la transition circulaire sur toute la chaîne de valeur en créant de nouveaux modèles économiques



### KPMG se distingue des autres offres de service sur le marché grâce à :

- son modèle multidisciplinaire : la transformation durable est, par nature, multidisciplinaire et le modèle de KPMG est donc en parfaite adéquation avec cette exigence. C'est donc toute la force de proposition d'un cabinet comme KPMG avec une combinaison riche des expertises techniques et sectorielles ;
- une culture de la fiabilisation et de la traçabilité de la donnée : la donnée est indispensable pour mesurer ses impacts et évaluer ses progrès. Or, son traitement exige une capacité d'analyse à grande échelle de volumes

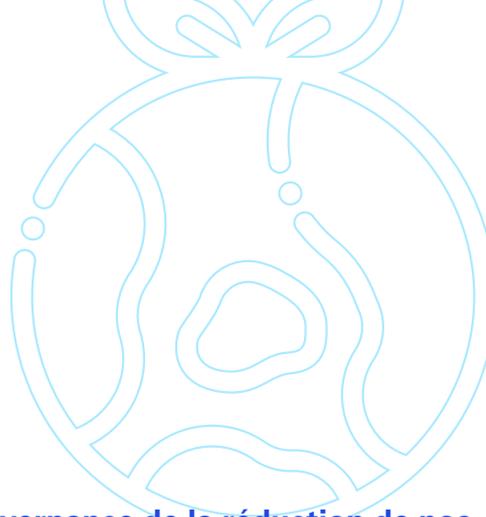
de données exogènes pour répondre aux exigences de transparence réglementaire. KPMG, cabinet d'audit et de conseil, maîtrise les enjeux de la donnée, de la matérialité à la définition d'indicateurs de performance.

- sa propre expérience d'entreprise à mission : en se transformant lui-même, le cabinet est plus à même de comprendre la transformation de ses clients et de cibler les meilleures expertises pour accompagner leur dynamique de progrès.

| Performance durable       | INDICATEURS DE PERFORMANCE                          | FY 2022 | FY 2023 |
|---------------------------|---|---------|---------|
| <b>Accompagnement ESG</b> | Nombre de collaborateurs du Centre d'Excellence ESG | 73      | 120     |
| <b>Accompagnement ESG</b> | Nombre de missions ESG                              | 300     | 1 050   |

# 2

## La protection de l'environnement



### 2.1 Réduction de l'empreinte carbone

#### Politique de réduction de nos émissions carbone

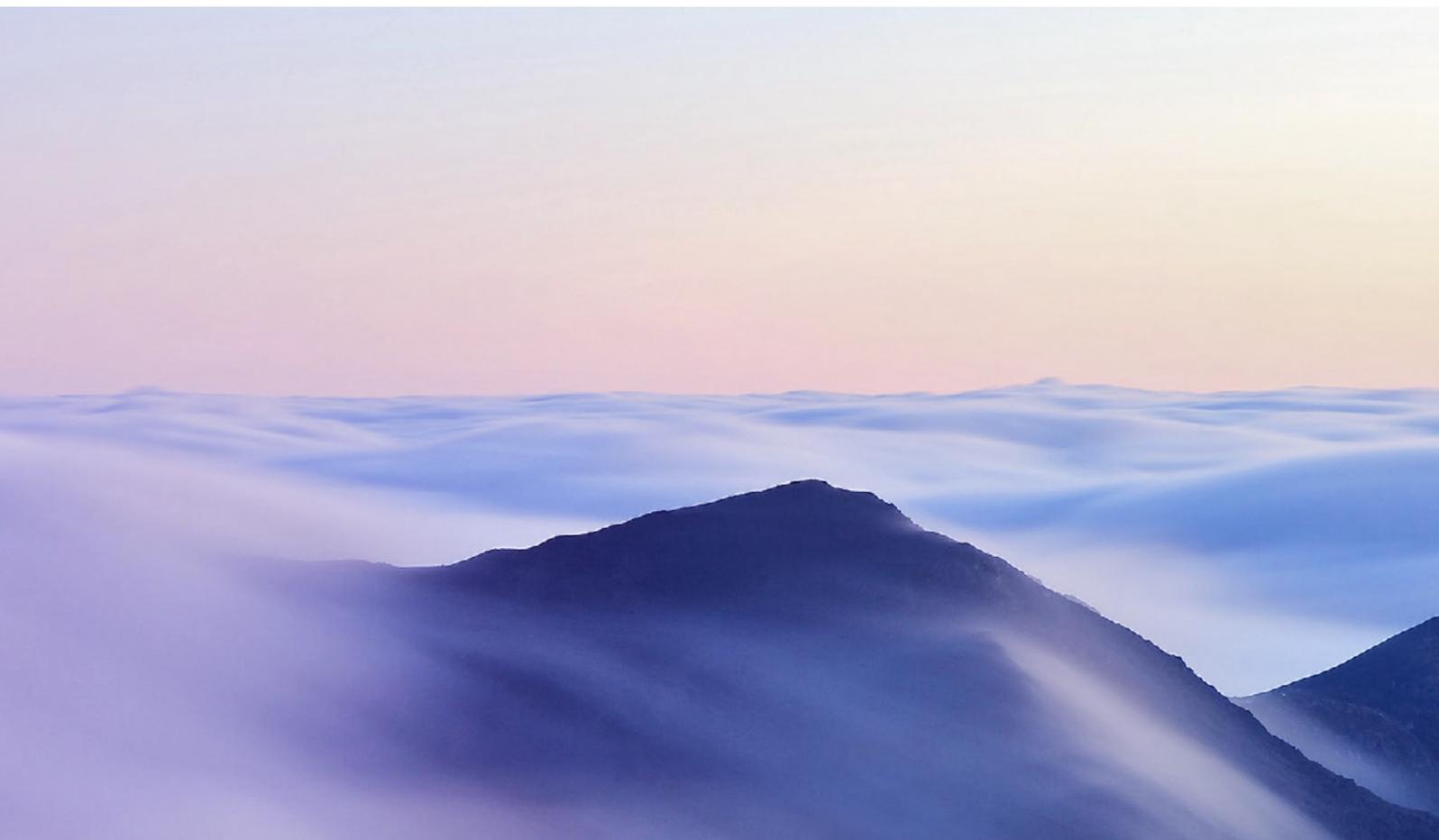
KPMG a bâti sa feuille de route en s'appuyant sur les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) et s'est fixé comme objectifs :

- d'évaluer chaque année son impact sur l'environnement à travers le bilan de ses émissions de CO2 en conformité avec la méthode du GhG Protocol ;
- d'aligner sa trajectoire de décarbonation sur les standards du SBTi 1,5°C, en engageant une réduction de ses émissions de 50% à horizon 2030 et en définissant une stratégie de compensation pertinente pour toutes les externalités ne pouvant être réduites afin de contribuer à la neutralité mondiale à horizon 2050 ;
- de sensibiliser et engager ses salariés et l'ensemble de ses parties prenantes, notamment clients et fournisseurs, dans sa démarche.

#### Gouvernance de la réduction de nos émissions carbone

La gouvernance des enjeux environnementaux, dont la réduction des émissions carbone, est placée directement sous l'autorité de la Direction KPMG Impact, rattachée à la Directrice affaires corporate, membre du comité exécutif. Transverse à l'ensemble des activités du cabinet, le sujet environnement implique tous ses métiers, toutes ses fonctions, toutes ses infrastructures et ressources matérielles.

La Direction Impact travaille en collaboration avec l'ensemble des métiers et des fonctions pour mettre en action sa feuille de route sur la préservation de l'environnement. Elle est également en lien avec la gouvernance de KPMG International en matière environnementale afin de s'inscrire pleinement dans la démarche globale du réseau KPMG.



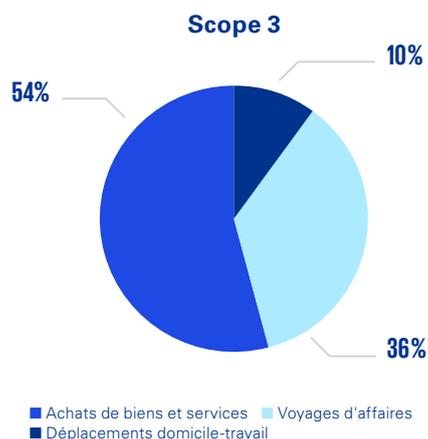
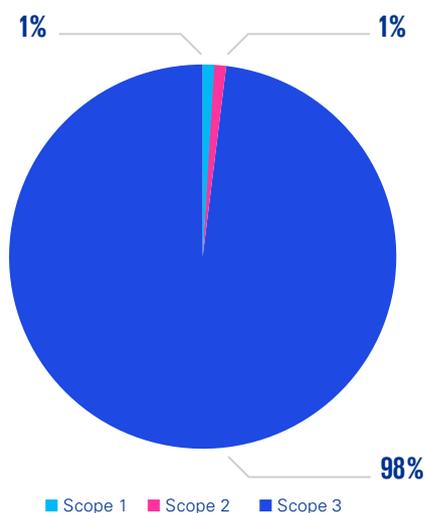
## Déploiement des actions pour réduire les émissions carbone

KPMG a articulé sa feuille de route bas-carbone autour de ses 3 principaux postes d'émission : achats, déplacement, consommation d'énergie.

### Bilan carbone KPMG en France FY 2023

|                        |  |               |
|------------------------|--|---------------|
| <b>Scope 1</b>         | Génération d'électricité, chauffage et refroidissement                           | <b>214</b>    |
|                        | Déplacements en voiture dans des véhicules appartenant ou loués par l'entreprise | <b>15</b>     |
| <b>Scope 2</b>         | Achat d'électricité  | <b>153</b>    |
|                        | Achat de chauffage, refroidissement et vapeur                                    | <b>177</b>    |
| <b>Scope 3</b>         | Achats de biens et services  | <b>22 587</b> |
|                        | Immobilisations  | <b>-</b>      |
|                        | Déchets  | <b>100</b>    |
|                        | Déplacements professionnels  | <b>14 866</b> |
|                        | Déplacements domicile-travail  | <b>4 102</b>  |
| <b>Total en tCO2eq</b> |  | <b>42 214</b> |

w



## Variation de l'intensité carbone de KPMG en France

|   | FY19   | FY22   | FY23   | Variation<br>FY22 > FY23 | Variation<br>FY19 > FY23 |
|---|--------|--------|--------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Emission carbone</b><br>(tCO <sub>2</sub> eq)                      | 37 201 | 35 938 | 42 214 | +17 %                    | +13 %                    |
| <b>Effectif</b><br>(Nombre d'ETP)                                     | 9 440  | 10 662 | 11 194 | +8 %                     | +22 %                    |
| <b>Intensité carbone par ETP</b><br>tCO <sub>2</sub> eq/ETP           | 3,9    | 3,4    | 3,7    | +9%                      | -7%                      |
| <b>Chiffre d'affaires</b><br>(Milliard - €)                           | 1,143  | 1,370  | 1,467  | +7 %                     | +28 %                    |
| <b>Intensité carbone chiffre d'affaires</b><br>KgCO <sub>2</sub> e/K€ | 32,5   | 26,1*  | 28,5   | +9%                      | -12%                     |

\* Intensité FY22 retraitée sur le poste déplacements domicile-travail



## A – Déplacements professionnels

Au cours de l'exercice 2023, KPMG a déployé une nouvelle politique voyages pour optimiser le respect de l'environnement dans ses déplacements :

- privilégier les outils de travail collaboratifs qui permettent de travailler à distance et d'éviter les déplacements non essentiels ;
- mise en place du « forfait mobilité durable » pour les trajets entre le domicile et le bureau. A fin mars 2023, 7 238 collaborateurs utilisaient leur forfait ;
- Imposer le voyage en train, et non en avion, pour tous les trajets réalisables sur une durée inférieure à 3h40 (y compris vers les pays limitrophes) ;

- utiliser des véhicules électriques ou hybrides pour la flotte automobile du cabinet ou les déplacements en taxis ;
- proposer des hôtels éco-responsables et informer sur les bonnes pratiques à adopter lors des séjours ;
- produire des reportings sur les émissions carbone de chaque voyage afin de sensibiliser les métiers à l'impact de leurs déplacements ;
- sensibiliser chaque futur voyageur grâce à un nouveau dispositif qui l'alerte sur son impact carbone tout au long de sa réservation et qui propose des solutions moins polluantes.

## B- Consommation énergétique

### Consommation énergétique des bâtiments

Depuis 2021, KPMG dispose de contrats d'approvisionnement en énergies à l'option « 100 % énergie renouvelable » dans le cadre de son contrat cadre avec son fournisseur d'électricité.

Le cabinet a également établi depuis 2021 un contrat pour un approvisionnement en biogaz avec son fournisseur de gaz. La consommation d'électricité 100% renouvelable représente près de 90% de la consommation totale du cabinet, et l'ambition du cabinet est d'accroître ce taux à l'ensemble des autres sites où cela sera possible.

KPMG en France a redéfini sa stratégie immobilière en intégrant les critères environnementaux au cœur de ses choix immobiliers au niveau national, avec pour objectif de généraliser les démarches de sélection de bureaux à haute performance environnementale. Les sites sièges des tours Eqho

et Europlaza à Paris-la-Défense, représentant plus d'un tiers des effectifs, sont labellisés BREEAM Exploitation (BRE Environmental Assessment Method). Récemment, la tour Eqho a bénéficié d'une remise à neuf totale, la faisant accéder aux meilleurs standards d'efficacité énergétique et environnementale.

Dans le cadre du Dispositif Eco Efficacité Tertiaire (DEET) également appelé « décret tertiaire », KPMG déclare depuis 2021 les performances énergétiques de plus de 110 de ses implantations en France et observe au titre de 2023 une baisse des consommations sur le périmètre concerné de - 4,8%, soit 3,4 KWh /m<sup>2</sup>.

### Consommation énergétique des équipements informatiques

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

1 Limiter la consommation des équipements informatiques par :

- l'optimisation de la gestion des serveurs et du cloud, en contrôlant le volume de données et le nombre de bases et de serveurs ;
- l'adaptation des équipements au flux de présence dans les sites.

2 Réduire le nombre d'équipements et leur renouvellement avec une attention particulière portée au cycle de vie des matériels choisis et des données hébergées en ligne.

3 Sensibiliser les utilisateurs à un usage plus vertueux.

## 2.2 Achats responsables

### Politique en matière d'achats responsables

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

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



La performance environnementale des fournisseurs influe directement le scope 3 du bilan carbone de KPMG. Ces derniers ont donc un rôle clé dans l'effort collectif pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Sur l'exercice 2023, KPMG a actualisé sa politique d'achats responsables pour y intégrer les notions RSE et de bonnes pratiques, afin d'accompagner les collaborateurs concernés dans leurs actes d'achats.

### Gouvernance en matière d'achats responsables

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

En complément, KPMG propose une série de formations et de contenus pour sensibiliser les acheteurs - et tous les collaborateurs susceptibles d'être à l'initiative d'un acte d'achat - à la démarche d'achats responsables du cabinet, afin de renforcer son

déploiement dans l'organisation. La totalité de la Direction des achats est ainsi formée aux achats responsables et a réalisé la fresque du climat et la fresque du numérique.

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

### Déploiement des actions pour des achats plus responsables

#### → Le recours au secteur protégé

KPMG a mis en place un partenariat avec le réseau GESAT pour développer les achats auprès du

secteur protégé et favoriser le travail de personnes en situation de handicap.

L'objectif est de poser un état des lieux précis des pratiques et d'identifier les opportunités à saisir, via notamment :

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

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

### → L'évaluation de la performance de KPMG en matière d'achats responsables

Depuis plusieurs années KPMG reçoit le label Gold Ecovadis et figure dans le top des 3% des entreprises évaluées, signifiant que son score est égal ou supérieur à 97% de toutes les entreprises évaluées par Ecovadis. KPMG s'appuie sur cette évaluation pour définir ses axes d'amélioration et nourrir sa feuille de route.

### → Le renforcement de l'évaluation de la performance RSE des fournisseurs

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

- La démarche responsable du fournisseur : respect des législations et réglementations applicables relatives aux droits humains et aux conditions de travail, notamment le Pacte des Nations unies ;

- Les initiatives en faveur de l'inclusion et de la diversité : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, chiffre d'affaires réalisé auprès du secteur protégé ;
- Les mesures mises en place pour évaluer l'impact de l'activité sur l'environnement et la biodiversité, et les initiatives en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

KPMG a renforcé sa politique d'achats responsables :

- Mise en place de plateformes pour évaluer les performances RSE des fournisseurs, d'une part, et mise sous surveillance de ses top fournisseurs<sup>3</sup> sur les risques financiers et réputationnels, d'autre part ;
- Augmentation de la pondération des critères RSE dans le choix de ses fournisseurs de biens ou services (minimum 15%) ;
- Elaboration d'une charte Achats responsables /Code de conduite fournisseurs diffusée et co-signée avec les top fournisseurs.

### → Mise en place d'un reporting

KPMG a développé un reporting dédié à ses indicateurs de performance sur ses achats responsables.

| Achats Responsables    | INDICATEURS DE PERFORMANCE   | FY 2022          | FY 2023  |
|------------------------|--|------------------|----------|
| <b>Fournisseurs</b>    | Taux de conformité des fournisseurs éligibles à l'obligation de vigilance                    | 49% <sup>1</sup> | 45%      |
| <b>Fournisseurs</b>    | % des dépenses des top fournisseurs <sup>3</sup> couvertes par la Charte Achats responsables | NS <sup>2</sup>  | 56%      |
| <b>Secteur protégé</b> | Evolution des achats réalisés auprès du secteur protégé                                      | 186%             | En cours |
| <b>Secteur protégé</b> | Evolution du nombre de fournisseurs du secteur protégé                                       | 46%              | En cours |

<sup>1</sup> sur 649 fournisseurs versus 880 en FY23 - 2 Non suivi, la charte a été mise en place en septembre 2022

<sup>3</sup> Fournisseurs dont le volume d'achats représente 80% du total des achats.

# #03 | Faire grandir

## les talents



**Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU**

## Nos fondamentaux

KPMG a fait le choix de l'Autre Contrat, l'engagement d'une autre promesse auprès de ce qui constitue sa plus grande richesse, à savoir son capital humain. Cette promesse est le fruit de plusieurs mois d'échanges, d'ateliers réunissant tous les métiers, tous les grades et tous les territoires. Elle est la synthèse entre l'ADN d'un cabinet centenaire reconnu pour ses valeurs humaines et les nouvelles ambitions d'un cabinet à mission. Elle s'appuie sur 3 fondamentaux :

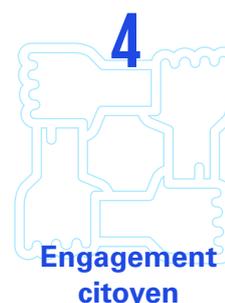
- 1. Grandir ensemble** : créer un environnement propice à l'épanouissement des équipes, où chacun peut trouver sa place, monter en compétences et nourrir ses envies.
- 2. Exceller autrement** : proposer une vision alternative du secteur, en mettant l'innovation au service d'une performance, à la fois financière et responsable.

**3. Impacter positivement** : œuvrer partout en France, au sein de KPMG ou auprès des clients, pour avoir un impact positif concret sur l'économie, les territoires et la société.

KPMG invite aussi ses collaborateurs à aligner l'exercice de leur métier à leurs valeurs et à celles du cabinet en consacrant une partie de leur temps de travail à servir des causes d'intérêt général. Car si développer les savoir-faire techniques reste indispensable, il est tout aussi nécessaire de cultiver des savoir-être, en particulier l'aptitude à coopérer dans et au-delà de l'entreprise, à comprendre et vivre avec les diversités et à agir pour favoriser l'employabilité individuelle et collective et l'égalité des chances.

## Leviers clés de gestion des enjeux

Pour faire grandir ses talents dans un environnement de travail stimulant, favorisant les diversités, le bien-être au travail et l'engagement des collaborateurs, KPMG s'appuie sur les 4 leviers d'actions suivants :



## 1

# Attractivité des talents, développement des compétences et employabilité

## Politique globale en matière d'attractivité des talents, développement des compétences et employabilité

L'engagement de KPMG en matière d'attractivité, de développement des compétences et d'employabilité des talents est au cœur de l'agenda stratégique de KPMG pour un avenir durable. Il s'articule autour de 3 axes :

- La formation pour monter en compétence dans tous les domaines : technique, réglementaire, managériale, savoir-être ;
- La mobilité professionnelle pour ouvrir les perspectives de carrière ;
- L'intrapreneuriat pour cultiver l'esprit d'entreprendre.

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

La Direction des ressources humaines (DRH), représentée au Comité exécutif, est responsable du développement des collaborateurs, de la promotion de la diversité et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences. La DRH assure la mise en œuvre de politiques et de procédures cohérentes avec les ambitions du cabinet, les législations en vigueur et les aspirations des collaborateurs.

L'attractivité des talents et leur employabilité sont des enjeux cruciaux pour la pérennité du cabinet. C'est pourquoi, KPMG a mis en place une Direction recrutement et marque employeur, réunissant des équipes de recrutement dédiées à chaque métier. Chaque équipe est spécialisée dans l'identification et l'acquisition des talents les plus adaptés à leurs domaines d'expertise. Une équipe Campus, transverse aux métiers, est, elle, en charge des recrutements des stagiaires et des alternants, œuvrant ainsi à l'attractivité des talents de demain.

Le développement des talents fait l'objet d'une gouvernance collaborative qui réunit une Direction corporate, les Directions

des ressources humaines des métiers et les associés en charge d'une fonction "talent". Toutes les parties prenantes clés de l'organisation sont ainsi impliquées sur le sujet stratégique de la gestion des talents et du développement de leurs compétences. Au cours de l'année 2022, 2 295 collaborateurs ont été promus (source Bilan Social 2022).

## Déploiement des actions liées à l'attractivité des talents, au développement de leurs compétences et à l'employabilité

### → Politique de recrutement

Chaque année, le cabinet recrute de façon importante. En 2022, plus de 3000 personnes ont rejoint le cabinet pour couvrir les besoins des métiers et des fonctions supports, dans tous les grades et toutes les régions.

KPMG cible un large public de candidats. Le cabinet s'adresse à des profils de plus en plus diversifiés, comme en témoigne le fort développement de l'alternance avec 625 alternants embauchés sur l'exercice 2022, soit une hausse de 24% par rapport à l'exercice précédent.



KPMG organise également de nombreuses actions dans les écoles en mobilisant ses meilleurs ambassadeurs, à savoir ses collaborateurs. 250 événements ont été organisés sur l'exercice fiscal 2023 dans 75 établissements partenaires. KPMG multiplie les dispositifs de recrutement et les canaux de communication. Par exemple, « Tu le savais, toi ? » ou « 5 questions à... » sont des programmes de vidéos diffusés sur les réseaux sociaux où des collaborateurs témoignent de leur expérience et racontent leur quotidien au sein du cabinet. Parallèlement à cette communication digitale, KPMG poursuit les sessions de recrutement « 48 heures Chrono » engagées depuis 2020. Ce format a permis de recruter dans les différents bureaux de KPMG, quelles que soient leur taille et leur région. Il combine des échanges entre candidats et collaborateurs, et des entretiens ciblés. L'ensemble de ces actions a contribué à l'augmentation très significative de 39% du volume global de candidatures reçues par le cabinet sur l'exercice 2023.

Lors du processus de recrutement, KPMG expose aux candidats les faits saillants de la culture d'entreprise, afin qu'ils puissent se projeter dans leur fonction et l'organisation :

- La raison d'être et les objectifs de mission ;
- Le sens donné au travail et l'impact sur les clients et la société dans son ensemble
- La fierté des missions accomplies ;
- Les opportunités de carrières au sein d'un cabinet multidisciplinaire ;
- L'existence d'un environnement stimulant ;
- La collaboration et la solidarité au sein des équipes ;
- Les programmes déployés permettant d'enrichir ses compétences.

KPMG a récemment développé un nouveau format de recrutement nommé "Act For ESG", dédié aux profils experts de l'ESG. Les candidats bénéficient d'une heure d'échanges privilégiés avec un membre du Comité exécutif et l'un des responsables du Centre d'Excellence ESG. Cette approche permet de s'assurer que les candidats partagent les engagements de KPMG sur les sujets de durabilité et contribueront efficacement aux objectifs que s'est fixé le cabinet en la matière.



### → Plan annuel de formation

La formation est fondamentale pour prospérer dans un monde en constante évolution. Le cabinet investit chaque année 6,5% de sa masse salariale en formation ce qui correspond à presque 370 000 heures sur l'exercice 2022<sup>1</sup>. De manière continue, les collaborateurs ont accès à des opportunités d'apprentissage par des cours en ligne grâce à la plateforme e-campus, des formations en présentiel, des ateliers et des conférences. L'ensemble de ces initiatives permet d'acquérir de nouvelles compétences, d'enrichir ses connaissances et de rester à la pointe des dernières innovations.

Le plan de formation annuel, structuré selon les recommandations du Comité exécutif, comprend :

- des parcours de formations obligatoires pour intégrer les nouveaux entrants et des parcours de professionnalisation également obligatoires pour chacun des métiers ;
- des parcours de spécialisation technique ou sectorielle intégrant des formations transverses à tous les métiers pour acquérir des compétences commerciales, managériales ou en matière de relations clients.

Ces cursus donnent aux collaborateurs les clés pour endosser pleinement les responsabilités de leur fonction et de leur grade, dans le respect de toutes les exigences requises en matière de formation, qu'elles soient édictées par le législateur, les instances professionnelles ou les organes de supervision des métiers. Les formations sont adaptées au profil de chaque collaborateur afin de les aider à grandir dans leur fonction actuelle ou de les préparer à évoluer en lien avec leurs aspirations futures.

Pour accélérer l'intégration des enjeux ESG à tous les niveaux de son organisation, KPMG a entrepris une série d'initiatives innovantes :

- L'Impact Academy, plateforme de formation commune à l'ensemble du cabinet, offre un accès à des contenus de formation internes et externes sur les sujets ESG, ainsi qu'une acculturation aux offres de services ESG de KPMG développées en France et à l'international.
- "les Essentiels ESG : Transition Durable" est une formation obligatoire de 3h30 pour sensibiliser les collaborateurs de KPMG aux enjeux de l'ESG. Dédiée en 2023 aux enjeux climat, elle s'appuie sur un partenariat avec la Climate School d'Axa, et sur la création de vidéos internes traitant de sujets d'actualité comme par exemple la mise en œuvre de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) ou encore la finance durable. Au 30 septembre 2023, 72,5% des collaborateurs l'avaient suivie et son déploiement se poursuit.

### → Mobilités professionnelles

Grâce à la puissance de ses réseaux en France et à l'international, et à son activité multidisciplinaire, KPMG offre des perspectives de carrière riches et variées. Changer de région ou de pays, changer de métier pour un semestre ou plusieurs années, la mobilité au sein de KPMG, géographique ou fonctionnelle, répond aux souhaits d'évolution des collaborateurs. KPMG encourage cette dynamique, source de richesse pour le collaborateur qui en bénéficie, ses collègues et ses clients. Ils étaient 331 à bénéficier d'une mobilité sur l'exercice fiscal 2022 ; ils sont 388 sur l'exercice 2023. KPMG a mis en place un outil de cooptation et de mobilité interne nommé "Coopt et Moovin". Cet outil accélère la connexion entre les opportunités proposées par le cabinet et les aspirations du collaborateur. Le cabinet organise aussi chaque année un évènement dénommé Movin@KPMG pour promouvoir les différentes opportunités de carrières et faciliter les mutations internes.

Aidé des responsables en ressources humaines, le manager de proximité accompagne le collaborateur dans sa mobilité. Il participe à son intégration dans sa nouvelle équipe, contribue à la fixation des objectifs et mène les revues intermédiaires et annuelles, l'accompagnant ainsi dans son évolution professionnelle. Si besoin, au cas par cas, des formations sont également organisées pour assurer une transition en douceur vers le nouveau métier visé.





### → L'intrapreneuriat

KPMG encourage l'esprit entrepreneurial et offre aux collaborateurs un espace dédié pour devenir intrapreneur : "l'Accélérateur"

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

| Attractivité des talents et employabilité | INDICATEURS DE PERFORMANCE<br>(source et périmètre Bilan Social 2022)  | Année civile 2021 | Année civile 2022 <sup>2</sup> |
|---|--|-------------------|--------------------------------|
|   |  | FY 2022           | FY 2023                        |
| <b>Recrutement<sup>1</sup></b>            | Nombre de personnes recrutées sur l'exercice   | 2 538             | 3 060                          |
| <b>Recrutement<sup>1</sup></b>            | Nombre d'alternants recrutés   | 504               | 625                            |
| <b>Formation<sup>1</sup></b>              | Nombre de salariés ayant bénéficié de formation pour améliorer leurs compétences   | 9 831             | 10 166                         |
| <b>Formation<sup>1</sup></b>              | Nombre d'heures totales en formation données par le cabinet  | 368 466           | 369 617                        |
| <b>Formation<sup>1</sup></b>              | % de la masse salariale dédié à la formation   | 6,51%             | 6,58%                          |
| <b>Départ<sup>1</sup></b>                 | Nombre de départs  | 2 063             | 2 324                          |
| <b>Absentéisme<sup>1</sup></b>            | % d'absents par rapport à l'effectif moyen   | 4,8%              | 5,1%                           |
| <b>Organisation du travail</b>            | % CDI (tout l'effectif au 30/09 (dont filiales hors KPMG Tech et hors KPMG Afrique))   | 88,7%             | 88,2%                          |
| <b>Organisation du travail</b>            | % CDD (tout l'effectif au 30/09 (dont filiales hors KPMG Tech et hors KPMG Afrique))   | 11,3%             | 11,8%                          |
| <b>Organisation du travail</b>            | % forfait jours (régime 35h) : tout l'effectif au 30/09 (dont filiales hors KPMG Tech et hors statuts BNC, TNS et hors KPMG Afrique) | 43,4%             | 45%                            |

1 en attente du Bilan Social 2023 - 2 Dernier bilan social publié : publication du Bilan social 2023 en 2024



# 2 Santé et bien-être au travail

## Politique globale en matière de santé et bien-être au travail

La politique de KPMG en matière de santé et de bien-être au travail est formalisée dans la charte Qualité de vie au travail (QVT). Cette charte traduit l'engagement de la Direction à promouvoir une démarche responsable en la matière. L'objectif est de créer un environnement positif, inclusif et respectueux où chacun peut s'épanouir professionnellement et personnellement.

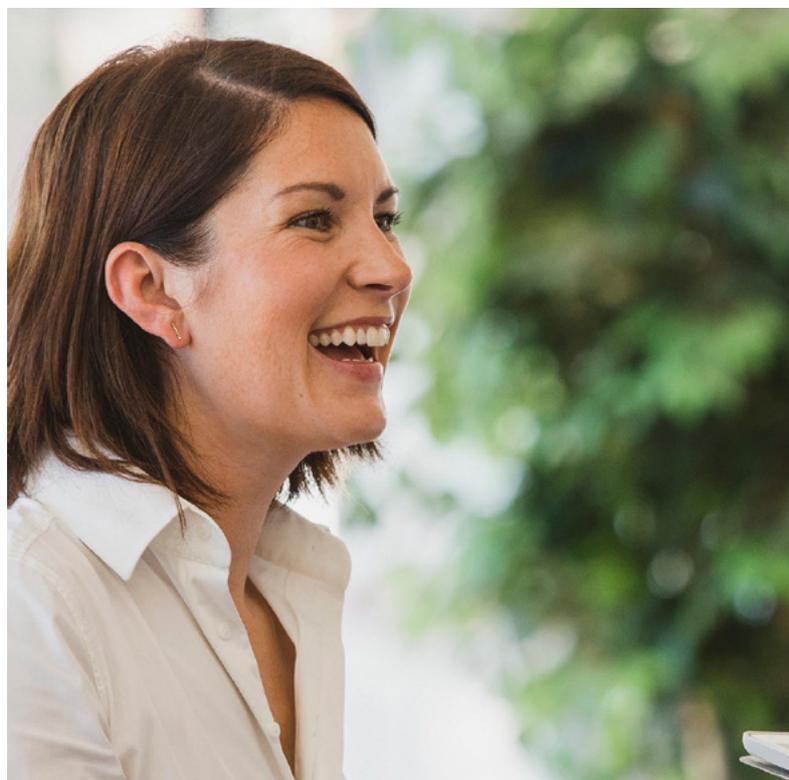
La qualité de vie au travail est le fruit de multiples facteurs auxquels KPMG s'efforce de répondre : le partage des valeurs, l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle, la qualité des relations, la valorisation du travail accompli, le développement professionnel, la responsabilisation ou encore la prévention des risques en matière de santé et sécurité. Elle contribue à une perception satisfaisante de l'environnement de travail, et donc à l'engagement des collaborateurs.

KPMG déploie également une Charte No Stress, accessible à l'ensemble des salariés sur l'intranet, laquelle rappelle les comportements à adopter au quotidien, avec pour objectif de limiter les risques de stress et de renforcer la protection des salariés.

## Gouvernance en matière de santé et bien-être au travail

La gouvernance repose sur une approche collaborative qui favorise l'implication de l'ensemble de notre organisation : la Direction des ressources humaines, le management et les collaborateurs. Il est important que ces derniers soient impliqués dans les décisions qui les concernent et que leur contribution soit valorisée. Cette approche exprime la volonté de KPMG de promouvoir la transparence, la responsabilité et la participation active de tous les acteurs au sein de l'entreprise.

Au sein de la DRH, deux directions jouent un rôle central dans la gouvernance collaborative : la Direction des affaires juridiques et sociales et la Direction talents, culture et innovation. Ensemble, elles travaillent en étroite collaboration afin de veiller à ce que la politique de ressources humaines soit alignée aux objectifs stratégiques et qu'elles soient mises en œuvre. C'est notamment le cas pour tous les sujets de diversité, d'inclusion et de bien-être au travail. Les instances représentatives du personnel participent également activement à la politique globale en matière de santé au travail, conformément à l'accord collectif relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE au sein de KPMG du 14 mai 2019.



A cet égard, la Commission santé, sécurité et conditions de travail se réunit tous les trimestres. Ces sujets font l'objet d'une information et/ou d'une consultation du Comité social et économique, lequel se réunit 11 fois par an. Enfin, dans les territoires, les représentants de proximité relaient aux représentants locaux de la Direction, et le cas échéant, à la CSSCT, toute problématique locale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

## Déploiement des actions liées à la santé et au bien-être au travail

### → Le télétravail

La charte QVT et les « New Ways of Working » fixent un cadre national de mise en œuvre du télétravail, dès lors que cette modalité est compatible avec leur fonction et l'exercice des activités aux domiciles des salariés afin de garantir le fonctionnement optimal de l'activité et la continuité de service en toutes circonstances. Ce modèle repose sur la confiance et la responsabilisation individuelle et collective afin d'assurer la performance dans la durée. Plus largement, la Charte rappelle un certain nombre de principes afférents au télétravail : le maintien du lien social, l'accompagnement du télétravail (à travers la participation financière à l'achat d'équipements), le droit à la déconnexion, l'utilisation raisonnée des outils informatiques, les modalités d'accidents du travail et la protection sociale en situation de télétravail.

### → La parentalité

La charte QVT comporte des mesures en faveur de la parentalité, notamment la création d'un environnement favorable aux salariés-parents et aux femmes enceintes, permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents. Ce dispositif est complété par la mise en place de la semaine parentale de quatre jours. Cette initiative du comité Next Gen, reprise dans un accord collectif, permet aux collaborateurs, père ou mère, de prolonger leur congé de paternité ou de maternité grâce à un aménagement de leur temps de travail, avec une reprise du poste à 80 % payée à 100 %, pour une durée maximale de six mois.

Parallèlement, comme chaque année, KPMG organise la Semaine de la famille, avec notamment la journée des enfants très attendue par les salariés. Tout au long de l'année des conférences et des ateliers sont proposés aux salariés parents afin de les accompagner dans leur parentalité.

### → La ligne d'écoute

Afin de prévenir le stress et favoriser le bien-être mental des collaborateurs, une cellule d'écoute externe dénommée Stimulus a été

mise en place et permet d'être mis en relation avec un psychologue clinicien. Cette ligne d'écoute anonyme et confidentielle permet d'aider les collaborateurs à mieux gérer les situations difficiles, limiter les facteurs de stress, favoriser la santé globale, la qualité de vie et le bien-être. Cette ligne est disponible en cas de situations personnelles ou professionnelles susceptibles de générer un stress excessif et pouvant entraîner des répercussions négatives sur la vie professionnelle.

### → L'enquête Global People Survey

KPMG en France invite chaque année ses salariés à participer, de façon anonyme, à une enquête sur le climat social intitulée Global People Survey (GPS). Elle permet aux collaborateurs de donner leur avis sur une quinzaine de thèmes liés à leur expérience au sein du cabinet et à leur qualité de vie au travail. Sur la base des résultats de cette enquête, des plans d'actions et des mesures correctrices sont mises en œuvre, à tous les niveaux de l'organisation.

### → Care4You

KPMG a créé un programme d'accompagnement au bien-être articulé en six grandes orientations :

bien dans son corps, bien dans sa tête, bien dans son entreprise, bien dans sa famille, bien dans son assiette et bien dans son job. Ces six thèmes se matérialisent par l'accès à une plateforme de réseau sportif national, à l'accès à la ligne d'écoute précédemment évoquée, à une plateforme d'accompagnement à la santé mentale, à une mise à disposition de replays de conférences et à des ateliers créatifs pour inviter à la déconnexion.

En 2023, la semaine de la QVT est devenue le mois de la QVT du 12 juin au 12 juillet. Au programme de cet événement figurent des conférences, des ateliers de réflexion et des challenges sportifs en équipe.

### → Les entretiens professionnels

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

| Santé et bien-être                     | INDICATEURS DE PERFORMANCE (source et périmètre Bilan Social 2022) | Année civile 2021 | Année civile 2022 <sup>3</sup> |
|--|--|-------------------|--------------------------------|
| Accident du travail <sup>1</sup>       | Nombre d'accidents du travail                                      | 8                 | 19                             |
| Accident du travail <sup>1</sup>       | Taux de fréquence AT   | 0,58%             | 1,18%                          |
| Accident du travail <sup>1</sup>       | Taux de gravité  | 0,03%             | 0,02%                          |
| Maladies professionnelles <sup>1</sup> | Le nombre déclaré auprès de la Sécurité sociale                    | 2                 | 2                              |
| Climat Social <sup>2</sup>             | Taux d'engagement des collaborateurs (Global People Survey)        | 72%               | 74%                            |
| Climat Social <sup>2</sup>             | Indice de confiance des collaborateurs (Global People Survey)      | 69%               | 70%                            |

# 3 Inclusion et diversité

## Politique globale en matière d'inclusion et de diversité

KPMG en France s'engage statutairement à promouvoir l'inclusion, la diversité et l'équité pour que les mêmes chances de progression soient données à toutes et tous. KPMG met en place des actions de communication et de formation pour sensibiliser tous les collaborateurs à agir en faveur de l'inclusion et de la diversité.

En 2023, des étapes significatives ont été franchies pour renforcer la politique du cabinet dont les détails complets sont disponibles dans le Bilan Inclusion et Diversité 2023. Cette politique s'articule autour de 3 actions : la parité, le handicap et la communauté LGBT+.

## Gouvernance en matière d'inclusion et de diversité

La politique applicable en matière d'inclusion et de diversité est définie par la direction des ressources humaines et validée par le comité exécutif, puis déclinée et complétée localement par chaque centre de profit, métier et bureau du cabinet en France. Relais essentiel de cette politique, l'ensemble des équipes de recrutement et des ressources humaines de proximité bénéficient d'un accompagnement dédié proposé par KPMG, avec par exemple le suivi d'une formation au recrutement inclusif.



## Déploiement des actions liées à l'inclusion et à la diversité

### → Améliorer la parité femme/homme dans le management

Avec une proportion de femmes représentant plus de la moitié de ses effectifs, KPMG emploie une population de collaborateurs résolument mixte. Les efforts du cabinet portent par conséquent sur l'amélioration de leur représentation à des postes de managers, d'associées et au sein des instances et comités de direction. En 2023, et pour la première fois, la promotion des 46 collaborateurs et collaboratrices au grade d'associé a été paritaire au sein de tout le cabinet.

Des programmes de développement du leadership sont proposés chaque année à des femmes afin de définir leur ambition professionnelle et de renforcer leur assertivité. KPMG a ainsi significativement augmenté en 2023 le nombre de femmes bénéficiaires de programmes de leadership tels que Eve (+43%) ou Emergence (+68%). Le cabinet propose aussi régulièrement des ateliers et des conférences sur des thèmes variés. En juillet 2023, une conférence sur le leadership animée par une coach professionnelle a rassemblé l'ensemble de la communauté d'alumni d'Emergence.

En 2023, KPMG a rejoint le collectif #StOpE pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail et s'engage à partager ses pratiques, à réfléchir à des solutions communes et à mettre en place des actions et indicateurs permettant de lutter durablement contre le sexisme ordinaire au travail.

Axel Rebaudières, Directeur général de KPMG en France, membre du Directoire, a signé l'acte d'engagement fondateur du collectif le 25 janvier, au ministère de l'Économie et des finances, en présence d'Isabelle Lonvis-Rome, Ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

## → Accueillir des collaborateurs en situation de handicap

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

La signature de l'accord Handicap en 2021 a inscrit des engagements pérennes axés sur l'embauche, le maintien dans l'emploi, la formation et la collaboration avec les entreprises du secteur protégé. Les salariés en situation de handicap bénéficient de mesures et d'aides complémentaires : trois jours de congés supplémentaires pour gérer leurs démarches administratives ou médicales, des chèques emploi service universel, l'aménagement de poste et du rythme de travail – mesures d'accompagnement qui sont également proposées à leurs familles (enfant ou conjoint en situation de handicap).

L'ensemble du dispositif fait l'objet d'un suivi régulier et réglementé, et de communications internes. Il s'appuie

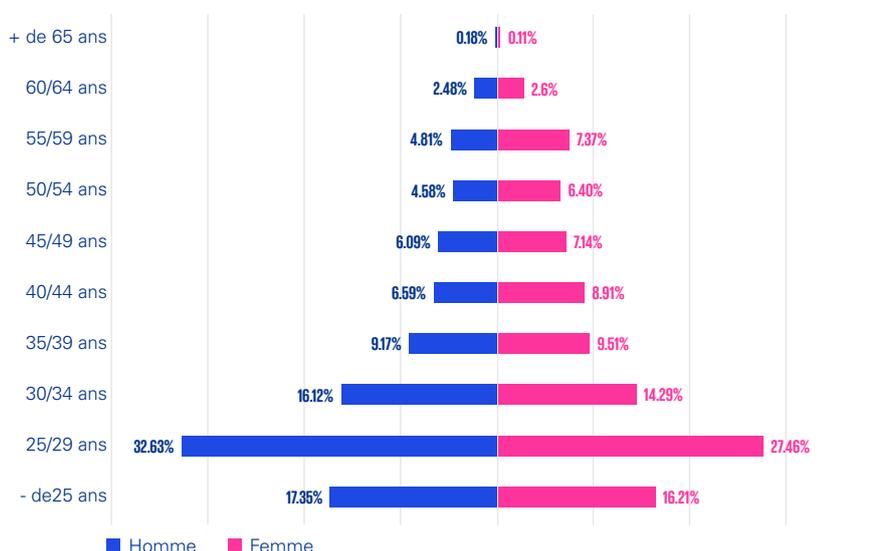
aussi sur l'implication des représentants du personnel. Enfin, le volet communication prend toute son ampleur avec des actions dédiées tout au long de l'année, en particulier dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

## → Reconnaître les différences d'orientation sexuelle

Le cabinet a lancé récemment de nouvelles initiatives en faveur de la communauté LGBT+, notamment au travers de la publication d'un guide de communication inclusive et l'organisation d'une conférence intitulée "Regards Croisés" visant à sensibiliser sur l'importance de promouvoir l'inclusion des collaborateurs quelle que soit leur orientation sexuelle. Fruit de cette politique initiée il y a plusieurs années, la soirée de l'Autre Cercle, a mis à l'honneur 3 collaborateurs et collaboratrices nominés pour leur rôle modèle à agir significativement pour l'intégration de cette communauté.

| Inclusion et Diversité | INDICATEURS DE PERFORMANCE                     | FY 2022 | FY 2023 |
|------------------------|--|---------|---------|
| Parité                 | % de femmes dans l'effectif total              | 57%     | 56%     |
| Parité                 | % de femmes au sein du management group        | 40%     | 40%     |
| Parité                 | % de femmes parmi les associés equity partners | 26%     | 27%     |
| Parité                 | Nombre de bénéficiaires du programme Eve       | 35      | 50      |
| Parité                 | Nombre de bénéficiaires du programme Emergence | 25      | 42      |
| Parité                 | % de femmes promues equity partner             | NA      | 59%     |
| Handicap               | Nombre de personnes en situation de handicap   | 153     | 153     |

## La pyramide des âges Homme/Femme 2022



## Les index égalité 2022\*

**86/100**

points index égalité homme-femme - KPMG S.A.

**79/100**

points index égalité homme-femme - KPMG Avocats

\* Index 2023 publié en 2024

# 4 Engagement citoyen

## Politique globale en matière d'engagement citoyen

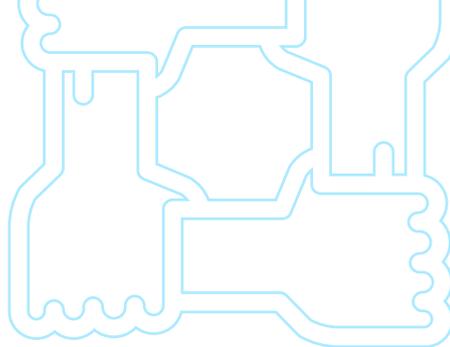
Depuis 2007, année de la création de la Fondation KPMG, le cabinet est engagé sur des enjeux sociaux et environnementaux. En octobre 2022, la Fondation est devenue la Direction de l'engagement citoyen. Elle a pour objectif d'intégrer au cœur des métiers et sur l'ensemble du territoire la notion d'engagement en faveur de :

- l'éducation et l'égalité des chances ;
- l'entrepreneuriat solidaire ;
- le bien commun.

## Gouvernance en matière d'engagement citoyen

La Direction de l'engagement citoyen fait partie de la Direction des affaires corporate de KPMG. Elle remplit les missions suivantes :

- Opérationnalisation et développement du programme Engagement citoyen de l'entreprise à mission ;
- Engagement des collaborateurs et mécénat de compétences : animation des mobilisations, conduites d'actions de sensibilisation et contribution de l'expertise KPMG auprès de l'écosystème de l'ESS ;
- Développement de l'impact social de KPMG ;
- Développement des relations de mécénat entre KPMG et l'écosystème associatif et éducatif et animation de la politique mécénat du Cabinet ;
- Représentation de KPMG dans les cercles d'entreprises engagées ;
- Opérationnalisation des actions du fonds de dotation KPMG.



En 2023, le fonds de dotation KPMG a été créé et a pour objet, dans un but non lucratif et dans une finalité d'intérêt général, de contribuer au progrès social et d'œuvrer pour la défense de l'environnement. Ce véhicule juridique permet de porter le mécénat du cabinet et de construire des alliances pour déployer le mécénat collectif d'entreprise.

## Déploiement des actions par la Direction de l'engagement citoyen

Elles reposent sur deux leviers essentiels : le mécénat financier et le mécénat de compétences. Ci-dessous une sélection d'initiatives réalisées en 2023 pour illustrer l'engagement de KPMG sur ses 3 pôles d'actions :

### → Education : le déploiement des Lycées de la Réussite se poursuit

Le programme des Lycées de la Réussite, créé par la Fondation KPMG en 2007 et aujourd'hui porté par le fonds de dotation KPMG, a fait l'objet d'une revue stratégique sur 2021-2022 ayant permis de confirmer le modèle et d'envisager un déploiement. Depuis octobre 2022, ce déploiement a été réalisé dans 9 villes et 10 établissements professionnels situés dans des quartiers prioritaires en France, portant le nombre de lycées partenaires à 49, dans 43 villes, au 30 septembre 2023.

2 700 lycéens étaient accompagnés sur l'exercice 2022. L'année suivante, ce sont plus de 3 200 lycéens qui ont pu bénéficier du parrainage de classe, des coachings en développement personnel, du financement de projets pédagogiques et de bien d'autres modalités coconstruites avec les équipes pédagogiques partenaires.



→ **Entrepreneuriat :  
l'Engagement Citoyen à  
Dakar**

La Direction de l'engagement citoyen a lancé un accompagnement des pays sous-licenciés dans leur volonté d'engagement auprès de leurs écosystèmes associatifs locaux. Une première action a eu lieu à Dakar. Un concours de pitch d'entrepreneurs a été coorganisé par l'association Time2Start et KPMG Sénégal et avec l'appui des institutions locales.

Un soutien méthodologique et opérationnel a été mis en œuvre par la Direction de l'engagement citoyen pour l'équipe KPMG Sénégal. 71 heures ont été consacrées à l'accompagnement de 15 entrepreneurs locaux.



→ **Bien commun : Alliance Urgences, un partenariat face aux crises**

Face aux dernières crises humanitaires ayant massivement mobilisé les collaborateurs KPMG, un partenariat a été créé avec l'Alliance Urgences pour une durée de deux ans. L'Alliance Urgences est une association rassemblant six grandes ONG françaises qui ont décidé de prendre la parole d'une seule et même voix lorsque surviennent des urgences humanitaires. Cette association et KPMG mènent conjointement des campagnes d'appel aux dons dans le cadre de leur partenariat, afin de mobiliser le plus largement possible et agir au plus près des besoins des victimes.

**ALLIANCE  
URGENCES**  
UNIS FACE À L'URGENCE



### → Des modes d'intervention très variés et adaptés aux activités du cabinet

KPMG mobilise ses 11 000 collaborateurs tout au long de l'année avec un dispositif de mécénat de compétences. Six jours par an sont alloués à chaque collaborateur souhaitant s'engager.

Cet engagement représente l'axe principal d'intervention auprès des associations partenaires. Ce dispositif est complété par des dons financiers du cabinet et de ses salariés, et des dons matériels (ordinateurs, mobiles reconditionnés, la mise à disposition d'espaces...).

Les missions de mécénat de compétences peuvent être réalisées selon différentes modalités :

#### Missions ponctuelles

Ces missions sont compatibles avec l'activité professionnelle exercée au cabinet et sont flexibles dans le temps et la durée, allant de quelques heures à quelques jours de mobilisation par an. L'ensemble des mobilisations est effectué sur le temps de travail, permettant à chacune et chacun d'identifier et de s'investir dans la cause de son choix. Les compétences recherchées sont variées. Chaque collaborateur peut apporter sa contribution en offrant ses compétences professionnelles (accompagnement des entrepreneurs, formations, missions pour aider des

associations) ou extra-professionnelles (tutorat individuel, aide au CV, rencontres dans des classes...). Une plateforme dédiée, Wenabi, donne l'accès à un large choix de missions en fonction des besoins exprimés par les associations partenaires.

Le fonds de dotation KPMG œuvre aux côtés de partenaires associatifs (Article 1, Fondation Mozaik, Talent Spring ESCP, Rêv'elles, Nos Quartiers ont des Talents, 100 000 entrepreneurs), tous acteurs incontournables de l'égalité des chances. Le cabinet est partenaire fondateur d'Enactus France depuis sa création en 2002, association qui fait émerger une nouvelle génération de leaders responsables et engagés. Il encourage aussi l'entrepreneuriat inclusif avec Sport dans la Ville, La Ruhe ou Empow'her, acteurs mobilisés dans les quartiers prioritaires auprès de publics éloignés de l'emploi.

#### Missions de conseil

Initiées auprès d'une association ou de toute structure éligible sur un besoin précis et évalué en amont de la mission (financier, stratégique, opérationnel, organisationnel, etc.), ces missions ont une durée moyenne de 15 à 20 jours/homme réparties sur 3 à 6 mois. Les collaborateurs mobilisés appartiennent à différentes Business Units et occupent des fonctions et grades différents, ce qui renforce l'effet du "reverse mentoring" entre profils juniors et

plus expérimentés. Les structures accompagnées doivent répondre aux critères suivants :

- Être constituées sous forme d'associations, entreprises sociales, coopératives ;
- Agir pour le progrès social et l'environnement ;
- Permettre de répondre aux problématiques de changement d'échelle et d'essaiage.

Le Musée d'Orsay et la Fondation la France s'Engage font partie des structures accompagnées par KPMG pour des missions de conseil.

#### Mécénat de compétences longue durée

Ces missions interviennent sur des périodes pouvant aller de 6 mois à deux ans. Il s'agit pour la structure bénéficiaire d'accueillir un collaborateur pour des missions opérationnelles ou de coordination. Cette ressource supplémentaire permet de renforcer les équipes. Le collaborateur développe par ailleurs de nouvelles compétences en s'immergeant au cœur de l'activité d'une association. Le cabinet quant à lui renforce sa performance extra-financière en favorisant l'engagement des collaborateurs.

L'Unesco et l'Institut de France font partie des structures accueillant des collaborateurs KPMG.

| Inclusion et Diversité     | INDICATEURS DE PERFORMANCE                                      | FY 2022 | FY 2023 |
|----------------------------|---|---------|---------|
| <b>Egalité des chances</b> | Nombre de bénéficiaires directs total                           | 3 400   | 5 151   |
| <b>Egalité des chances</b> | Nombre de lycées partenaires                                    | 40      | 49      |
| <b>Egalité des chances</b> | Nombre de lycéens accompagnés (programme Lycées de la Réussite) | 2 800   | > 3 200 |
| <b>Engagement citoyen</b>  | % de collaborateurs mobilisés sur l'effectif total              | 10%     | 15%     |
| <b>Engagement citoyen</b>  | Nombre d'heures totales de mécénat de compétences               | 10 000  | 13 386  |
| <b>Engagement citoyen</b>  | Nombre de partenaires associatifs et éducatifs                  | 35      | 35      |





# Démarche ESG de KPMG



## Périmètre du rapport de durabilité

Ce rapport concerne l'entité KPMG Associés et ses filiales à l'exception de ses filiales africaines.\*

## Analyse de matérialité

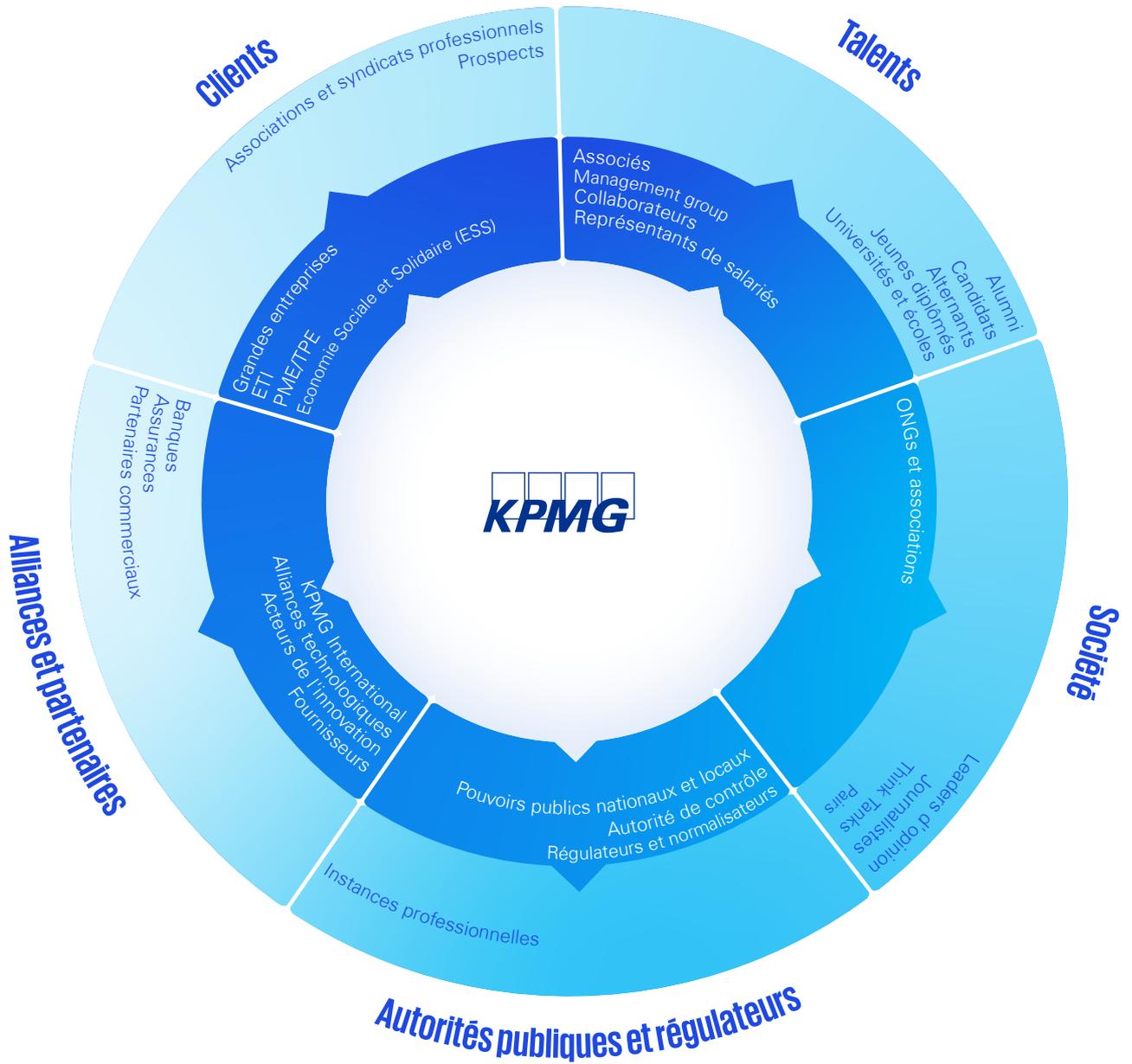
La démarche ESG de KPMG est basée sur une analyse de matérialité. Les travaux ont été menés en 2022 avec les parties prenantes. Ils ont permis d'identifier les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance de KPMG au regard de ses métiers et des attentes de ses parties prenantes. Ce présent rapport présente les enjeux les plus matériels. Organisés en trois piliers d'action, ils cadrent et structurent toute la politique ESG du cabinet :

- 1) **Bâtir** la confiance
- 3) **Allier** performance et responsabilité
- 3) **Faire grandir** les talents

\* Le périmètre du rapport inclut KPMG Academy et le fonds de dotation.

# Cartographie des parties prenantes

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



**Légende**

Interdépendance significative et pérenne



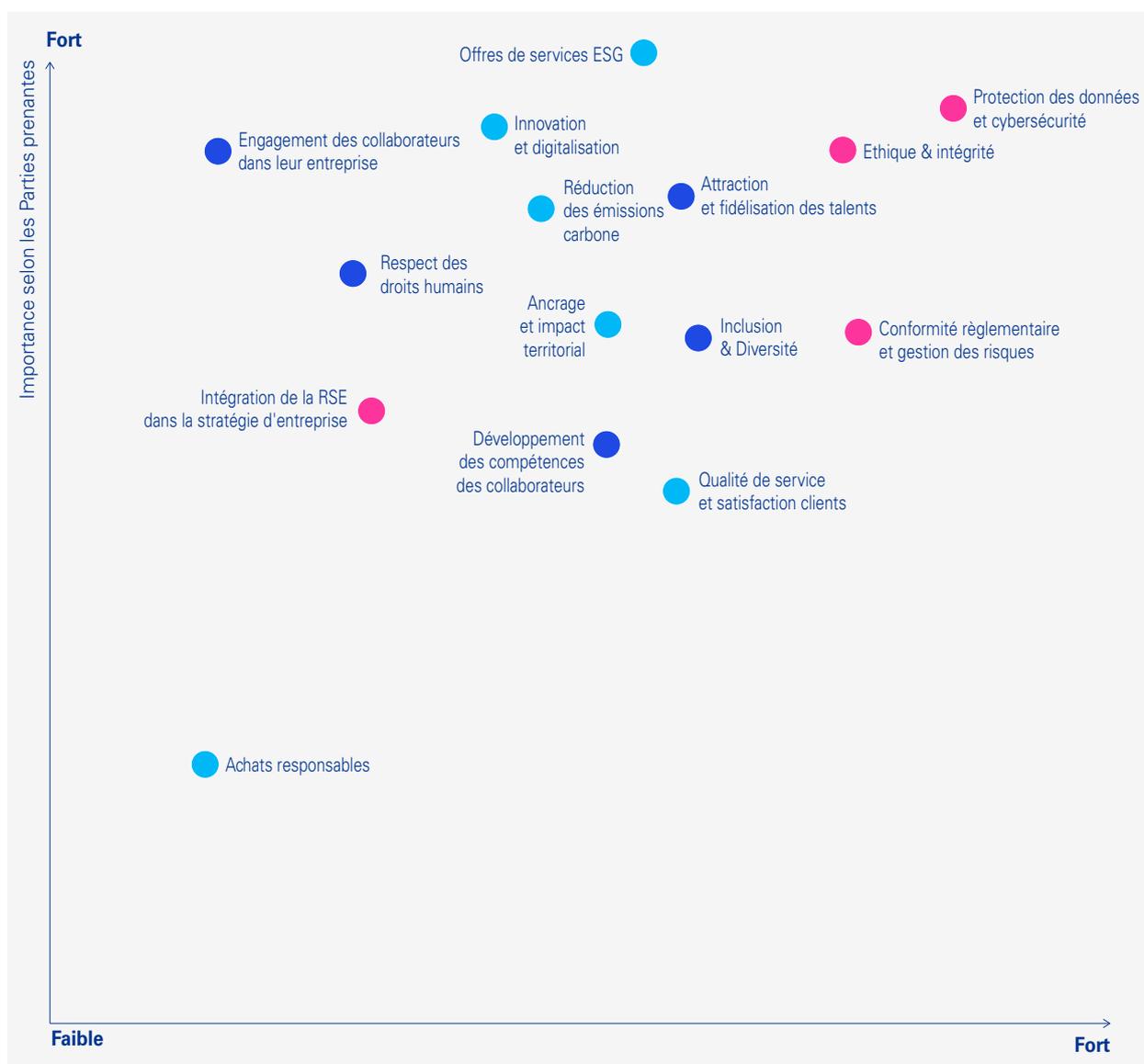
Relation ponctuelle



## Matrice de matérialité

L'analyse de matérialité a été réalisée avec des représentants des parties prenantes entre octobre 2021 et mars 2022, de la façon suivante :

1. Identification d'une liste initiale de 27 enjeux ESG pertinents au regard de l'activité du cabinet, par un travail conjoint entre le comité KPMG for Impact et les experts du Centre d'Excellence ESG du cabinet.
2. Consultation de 35 parties prenantes à travers des entretiens, aussi bien en interne (dirigeants, associés, collaborateurs) qu'en externe (clients, partenaires commerciaux, institutions, associations, régulateurs).
3. Évaluation des enjeux ESG selon leur degré d'importance pour les parties prenantes de KPMG, d'une part, et selon leur impact sur l'activité de KPMG, les personnes et l'environnement, d'autre part.
4. Validation des résultats de l'analyse de matérialité et des enjeux prioritaires retenus. Ils constituent la base de la démarche RSE de KPMG et ont été regroupés en 3 piliers d'actions :



Impact pour KPMG, les personnes et l'environnement\*

- 1 Bâtir la confiance
- 2 Allier performance et responsabilité
- 3 Faire grandir les talents

\*cet axe est la synthèse de la matérialité d'impact et de la matérialité financière, selon le principe de double matérialité. Cette matrice est amenée à évoluer selon les dernières directives de la CSRD.



# Annexes

## Tableau de synthèse des indicateurs de performance

| KPIs                      | Bâtir la confiance  | FY 2022 | FY 2023 |
|---------------------------|---|---------|---------|
| <b>Anti-corrruption</b>   | Nombre de signalements recueillis par nos dispositifs d'alerte  | 6       | 11      |
| <b>Engagement annuel</b>  | Nombre de personnes ayant signé l'engagement annuel   | 100%    | 100%    |
| <b>Engagement annuel</b>  | Nombre de réponses qui ont fait l'objet d'analyses ou de contrôles complémentaires  | 334     | 813     |
| <b>Indépendance</b>       | Nombre de contrôles de conformité aux règles d'indépendance   | 243     | 235     |
| <b>Indépendance</b>       | Sur les contrôles, nombre de futurs associés ou équivalents   | 86      | 42      |
| <b>Sécurité numérique</b> | % de salariés sensibilisés aux risques cyber chaque année (e-learning)  | 83%     | 98%     |
| <b>Sécurité numérique</b> | % de salariés sensibilisés à travers des exercices de simulation de phishing (pour les salariés de plus de 3 mois d'ancienneté) | 100%    | 100%    |
| <b>Sécurité numérique</b> | Nombre de campagnes de simulation de phishing par an  | 4       | 6       |

| KPIs                      | Allier performance et responsabilité   | FY 2022 | FY 2023  |
|---------------------------|--|---------|----------|
| <b>Accompagnement ESG</b> | Nombre de collaborateurs du Centre d'Excellence ESG                              | 73      | 120      |
| <b>Accompagnement ESG</b> | Nombre de missions ESG   | 300     | 1 050    |
| <b>Fournisseurs</b>       | Taux de conformité des fournisseurs éligibles à l'obligation de vigilance        | 49%     | 45%      |
| <b>Fournisseurs</b>       | % des dépenses des top fournisseurs* couvertes par la Charte Achats responsables | NS      | 56%      |
| <b>Secteur protégé</b>    | Evolution des achats réalisés auprès du secteur protégé                          | 186%    | En cours |
| <b>Secteur protégé</b>    | Evolution du nombre de fournisseurs du secteur protégé                           | 46%     | En cours |

| KPIs                       | Effectif en France  | FY 2022<br>Au 30/09 | FY 2023<br>Au 30/09 |
|----------------------------|---|---------------------|---------------------|
| <b>Effectif du cabinet</b> | Effectifs KPMG Associés et ses filiales, hors filiales Africaines et hors filiale KPMG Tech | 10 713              | 11 194              |

\* Fournisseurs dont le volume d'achats représente 80% du total des achats.

| KPIs                             | Faire grandir les talents  | Année civile 2021 | Année civile 2022 <sup>1</sup> |
|----------------------------------|--|-------------------|--------------------------------|
| <b>Recrutement</b>               | Nombre de personnes recrutées sur l'exercice   | 2 538             | 3 060                          |
| <b>Recrutement</b>               | Nombre d'alternants recrutés   | 504               | 625                            |
| <b>Formation</b>                 | Nombre de salariés ayant bénéficié de formation pour améliorer leurs compétences   | 9 831             | 10 166                         |
| <b>Formation</b>                 | Nombre d'heures totales en formation données par le cabinet  | 368 466           | 369 617                        |
| <b>Formation</b>                 | % de la masse salariale dédié à la formation   | 6,51%             | 6,58%                          |
| <b>Départ</b>                    | Nombre de départs  | 2 063             | 2 324                          |
| <b>Absentéisme</b>               | % d'absents par rapport à l'effectif moyen   | 4,8%              | 5,1%                           |
| <b>Accident du travail</b>       | Nombre d'accidents du travail  | 8                 | 19                             |
| <b>Accident du travail</b>       | Taux de fréquence AT   | 0,58%             | 1,18%                          |
| <b>Accident du travail</b>       | Taux de gravité  | 0,03%             | 0,02%                          |
| <b>Maladies professionnelles</b> | Le nombre déclaré auprès de la Sécurité sociale  | 2                 | 2                              |
| <b>Climat Social</b>             | Taux d'engagement des collaborateurs (Global People Survey)  | 72%               | 74%                            |
| <b>Climat Social</b>             | Indice de confiance des collaborateurs (Global People Survey)  | 69%               | 70%                            |
|                                  |  | <b>FY 2022</b>    | <b>FY 2023</b>                 |
| <b>Parité</b>                    | % de femmes dans l'effectif total  | 57%               | 56%                            |
| <b>Parité</b>                    | % de femmes au sein du management group  | 40%               | 40%                            |
| <b>Parité</b>                    | % de femmes parmi les associés equity partners   | 26%               | 27%                            |
| <b>Parité</b>                    | Nombre de bénéficiaires du programme Eve   | 35                | 50                             |
| <b>Parité</b>                    | Nombre de bénéficiaires du programme Emergence   | 25                | 42                             |
| <b>Parité</b>                    | % de femmes promues equity partner   | NA                | 59%                            |
| <b>Handicap</b>                  | Nombre de personnes en situation de handicap   | 153               | 153                            |
| <b>Egalité des chances</b>       | Nombre de bénéficiaires directs total  | 3 400             | 5 151                          |
| <b>Egalité des chances</b>       | Nombre de lycées partenaires   | 40                | 49                             |
| <b>Egalité des chances</b>       | Nombre de lycéens accompagnés (programme Lycées de la Réussite)  | 2 800             | > 3 200                        |
| <b>Engagement citoyen</b>        | % de collaborateurs mobilisés sur l'effectif total   | 10%               | 15%                            |
| <b>Engagement citoyen</b>        | Nombre d'heures totales de mécénat de compétences  | 10 000            | 13 386                         |
| <b>Engagement citoyen</b>        | Nombre de partenaires associatifs et éducatifs   | 35                | 35                             |
| <b>Organisation du travail</b>   | % CDI (tout l'effectif au 30/09 (dont filiales hors KPMG Tech et hors KPMG Afrique))   | 88,7%             | 88,2%                          |
| <b>Organisation du travail</b>   | % CDD (tout l'effectif au 30/09 (dont filiales hors KPMG Tech et hors KPMG Afrique))   | 11,3%             | 11,8%                          |
| <b>Organisation du travail</b>   | % forfait jours (régime 35h) : tout l'effectif au 30/09 (dont filiales hors KPMG Tech et hors statuts BNC, TNS et hors KPMG Afrique) | 43,4%             | 45%                            |

<sup>1</sup> Bilan social 2022, bilan social 2023 publié en 2024

# Modèle d'affaires KPMG

## Notre ADN :

### la multidisciplinarité au service de la confiance

#### NOTRE CAPITAL HUMAIN

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

#### NOS TECHNOLOGIES

- 5 milliards \$ investis en économie numérique par KPMG international
- +1000 consultants de KPMG Connected Tech experts de la digitalisation des organisations
- 30 alliances stratégiques avec les leaders du numérique
- L'Innovation Lab de KPMG qui décrypte les nouvelles formes de prospérité et co-design des solutions à impact positif
- Des acquisitions récentes (Blockchain Partner, Censio Karamba ou SilverProd)
- La digitalisation de nos modèles de « delivery » (KPMG Pulse, Digital Audit)
- 25 insights centers dans le monde pour convertir la data en valeur ajoutée

#### NOTRE CAPITAL IMMATÉRIEL

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

#### NOS RESSOURCES INTELLECTUELLES

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

L'instabilité géopolitique et le réchauffement climatique



Le développement de l'IA



Le nouveau de l'entrepre dans la soc



## Les tendances et opportunités

## Notre stratégie « ensemble2025 »

Cabinet à mission conquérant, performant,

### ÊTRE LE PARTENAIRE DE CONFIANCE SUR TOUS NOS MARCHÉS

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

### OFFRIR UN MODÈLE MULTIDISCIPLINAIRE

- Audit
- Conseil
- Droit et fiscalité
- Expertise comptable

### NOTRE RAISON D'ÊTRE

Au cœur de l'économie, des territoires, des sociétés, nous agissons et innovons avec nos clients pour bâtir la confiance et allier performance et responsabilité afin de grandir les talents.

## Nos engagements

Faire grandir tous nos talents vers l'excellence



Accompagner nos clients vers une performance durable



Préserver la planète et nos ressources





## Notre valeur créée et partagée

### NOS CLIENTS

Chiffre d'affaires : 1,47 Md€

- +7% de croissance sur l'exercice fiscal 2023
- Une présence continue auprès de tous les grands groupes français
- Une relation de proximité avec les ETI et TPE/ME grâce à nos 200 bureaux sur tout le territoire
- Un tiers de confiance reconnu : 9 mandats audit au sein du CAC 40, 27 au sein du SBF 120 (Next 80)

### NOS COLLABORATEURS

Salaires et charges de personnel :

- 3 685 recrutements sur l'exercice, +6% de nos effectifs
- 6,5% de la masse salariale dédiée à la formation pour des parcours d'excellence
- Un environnement de travail favorisant l'inclusion : effectif des personnes en situation de handicap doublé ; instauration de la semaine de 4j parentale ; 57% de femmes dont 42% au sein du management
- 1<sup>er</sup> cabinet préféré par les étudiants en école de commerce du secteur audit et conseil (Classement Universum 2022)

### NOS FOURNISSEURS

Achats de biens et services :

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

### LA SOCIÉTÉ CIVILE

Impôts et taxes :

- Des collaborateurs-citoyens au service du progrès social : plus de 13 300 h de mécénat de compétences, plus de 5100 bénéficiaires accompagnés
- 5 M€ mobilisés depuis 10 ans pour favoriser l'égalité des chances et développer l'entrepreneuriat social
- Contribution à la régulation et à la normalisation de l'information financière et extra-financière

### LES ACTIONNAIRES

Dividendes versés :

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



## **KPMG ASSOCIES**

Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 81 737 100 €  
R.C.S. Nanterre 478 921 612

Tour EQHO – 2 avenue Gambetta  
92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX

**Avis de vérification de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe, document intitulé Rapport ESG selon le référentiel de KPMG en France**

**Exercice clos le 30 septembre 2023**

**Avis de vérification émis le 18 mars 2024 qui annule et remplace l'avis initial émis le 28 novembre 2023**

---

**Audit**

Siège social - 26 / 28 rue Marius AUFAN, 92300 LEVALLOIS PERRET - Tél. 01 41 49 06 66 - Fax. 01 41 49 06 67  
SARL au capital de 4 014 200 € - RCS Nanterre 324 021 542 - APE 6920 Z  
[www.avigec.com](http://www.avigec.com)

Membre Indépendant de l'association



## KPMG ASSOCIES

Tour EQHO – 2 avenue Gambetta  
 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité de professionnel de l'expertise comptable désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC INSPECTION sous référentiel ISO 17029 sous le numéro 3-20721, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière consolidée de KPMG ASSOCIES sur le périmètre de KPMG en France<sup>2</sup>, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 30 septembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion consolidé en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

### Conclusion

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

### Responsabilité de l'entité

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

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

<sup>1</sup> Liste des sites et portées disponibles sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

<sup>2</sup> Le périmètre de KPMG en France est précisé page 50 du rapport ESG, c'est-à-dire entité KPMG Associés et ses filiales à l'exception de ses filiales africaines et inclut KPMG Academy et le fonds de dotation de KPMG



### **Responsabilité de l'expert-comptable désigné OTI**

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

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

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

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

### **Indépendance et contrôle qualité**

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

### **Nature et étendue des travaux**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et en application de notre programme de vérification intitulé « DT\_2023\_001\_DPEFmanuelinspexcel » au sein de notre système de gestion documentaire.

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs<sup>3</sup> que nous avons considérés les plus importants :
  - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - Des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 30% et 60% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

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

<sup>3</sup> Ethique dans la gestion des affaires ; Attractivité des talents, développement des compétences et employabilité ; inclusion et diversité ; accompagner nos clients vers une performance durable ; réduction de l'empreinte carbone et achats responsables



### **Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se sont déroulés en novembre 2023 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

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

Fait à Levallois-Perret, le <date de signature électronique>

### **AFIGEC**

Signé électroniquement le 18/03/2024 par  
Jérôme Rebiscoul

**Jérôme REBISCOUL**  
Associé Gérant

## ANNEXE

### Listes des entretiens réalisés et des principaux documents étudiés

#### Entretiens réalisés

|  |            |
|--|------------|
| Responsables du pilier TALENTS           | 24/10/2023 |
| Responsable du pilier PROSPERITE         | 24/10/2023 |
| Responsables du pilier PLANETE           | 24/10/2023 |
| Responsable du pilier ENGAGEMENT CITOYEN | 23/10/2023 |
| Responsable du pilier GOUVERNANCE        | 24/10/2023 |

#### Principaux documents étudiés

PV des réunions du comité de mission

Rapport du comité de mission

Mise à jour de l'organigramme de KPMG en France

Synthèse des actions du fond de dotation et éléments de preuves correspondants

Données sociales de KPMG en France

Synthèse des actions liées au développement du capital humain et éléments de preuves correspondants

Synthèse des actions liées à l'accompagnement des clients vers une performance durable et éléments de preuve correspondants

Empreinte carbone de KPMG en France pour 2022 et éléments de preuve des actions mises en œuvres

Plan de décarbonation 2025 2030 de KPMG en France







## Contacts

### Séverine Lèbre Badré

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

### Xavier Fournet

Associé Directeur de l'Engagement  
xfournet@kpmg.fr

### Sabine Boisset

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

### KPMG S.A.

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

kpmg.fr



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

© 2024 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

Crédit photos : Unsplash, istock.

kpmg.fr