



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Redatto in conformità allo Standard: SA8000:2014

Settembre 2024





Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024

Mario Corti

<i>Redatto da:</i>	Mauro Loi	<i>Verificato da:</i>	Fabio Vittori	<i>Approvato da:</i>	Mario Corti
<i>Data di emissione:</i>	10 giugno 2022	<i>Numero revisione:</i>	03	<i>Data ultima revisione:</i>	10 settembre 2024

Storico revisioni

<i>Ver.</i>	<i>Data</i>	<i>Modifiche effettuate</i>
0	10 giugno 2022	Emissione
01	15 maggio 2023	Estensione applicabilità al Network KPMG
02	15 aprile 2024	Analisi di contesto
03	10 settembre 2024	Estensione applicabilità a KPMG Open Platform S.r.l SB



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Settembre 2024

Indice

Quadro delle revisioni	1
Premessa	2
1 Scopo e campo di applicazione	3
1.1 Obiettivo del documento	3
1.2 Campo di applicazione	4
1.3 Revisione	4
2 Riferimenti normativi e termini e definizioni	5
2.1 Riferimenti normativi	5
2.2 Termini e definizioni	6
3 Il contesto	7
3.1 Contesto	7
4 Requisiti di responsabilità sociale	8
4.1 Lavoro infantile	8
4.2 Lavoro forzato o obbligato	9
4.3 Salute e Sicurezza	10
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	12
4.5 Discriminazione	12
4.6 Pratiche disciplinari	13
4.7 Orario di lavoro	13
4.8 Retribuzione	14
4.9 Sistemi di Gestione	15
4.9.1 Politiche, Procedure e Registrazioni	15
4.9.2 Social Performance Team	16
4.9.3 Identificazione e Valutazione dei rischi	16
4.9.4 Monitoraggio	17
4.9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione	17
4.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami	18
4.9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	18
4.9.8 Azioni correttive e preventive	18
4.9.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)	19
4.9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori	19



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Settembre 2024

Quadro delle revisioni

Data di emissione della revisione	Dettaglio della revisione	Sezione interessata
Giugno 2022	I emissione	
15 maggio 2023	Estensione del perimetro di applicazione del manuale a tutte le entità del Network KPMG con conseguente nuova emissione	Tutte
15 aprile 2024	Nuova analisi di contesto e aggiornamento del SPT	
10 settembre 2024	Estensione applicabilità a KPMG Open Platform S.r.l SB	



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Settembre 2024

Premessa

Il presente documento (nel seguito anche “Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale”, MSGRS o “Manuale”) descrive i principali elementi di responsabilità sociale previsti e adottati dalle entità del Network KPMG così come descritte nel Capitolo 3 (nel seguito anche “KPMG”) in conformità allo Standard SA8000 che, nel perimetro da esse definito, ne sottoscrivono i requisiti ai fini dell’adozione e attuazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (nel seguito “SGRS”).

Il Manuale costituisce uno strumento di navigazione e di raccordo tra il sistema procedurale adottato da ciascuna entità e i requisiti stabiliti dallo Standard e SA8000 al fine di orientarsi all’interno del SGRS e fornire indicazioni circa le modalità adottate da KPMG per soddisfare i diversi requisiti stabiliti dalla norma, inclusi il riconoscimento o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace (SA 8000:2014 – “Sistemi di gestione della Responsabilità sociale”).

Nel Manuale sono specificati i requisiti generali che ciascuna entità del Network KPMG pone in essere al fine di:

- dimostrare la propria capacità di garantire etica, integrità, responsabilità sociale, tutela dell’ambiente, sostegno alla comunità, innovazione, inclusione, eccellenza dei propri servizi, alla base delle relazioni tra KPMG e i propri stakeholder;
- dimostrare la propria capacità nel soddisfare i requisiti stabiliti dalla norma di riferimento;
- individuare gli strumenti applicativi del sistema per migliorarne l’efficacia e assicurare la conformità ai requisiti applicabili.

Il presente Manuale si correla agli obiettivi del network internazionale previsti per la categoria “People” ove è fissato l’obiettivo di “Creare un ambiente sicuro, inclusivo e una cultura dei valori guida per tutte le persone”.

Il presente Manuale integra gli ulteriori strumenti organizzativi e di governance sottoscritti, a livello specifico o di network, da ciascuna entità.

Tra essi in particolare rilevano:

- i “Valori”, pubblicati nella sezione “About us” del sito internet di KPMG;
- il “Codice di Comportamento del network KPMG”, pubblicato nella sezione “About us” del sito internet di KPMG;
- la “Politica integrata”, pubblicata sul sito internet di KPMG;
- il manuale di Network HLS;
- i manuali di sistema le cui versioni vigenti sono pubblicate nella intranet aziendale nella sezione Quality e Risk Management;
- il sistema procedurale, presente sulla intranet aziendale (es. sezioni Quality e Risk Management e People).



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024

1 Scopo e campo di applicazione

1.1 Obiettivo del documento

Il presente documento si pone l'obiettivo di fornire uno strumento operativo per indirizzare le modalità di recepimento dei requisiti dello Standard SA8000, e valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di KPMG (incluso a titolo esemplificativo e non esaustivo il personale impiegato; i suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori, ecc.).

Il SGRS è costituito dall'insieme delle strutture organizzative, delle procedure, delle modalità e delle responsabilità attraverso cui le entità del Network KPMG attuano le politiche del Sistema stesso e soprattutto integrano tali principi in un indirizzo unitario di intenti.

In attuazione della previsione dello standard SA8000, all'interno del network KPMG sono state definite procedure di tipo gestionale e di tipo operativo, oltre che di sistemi di controllo interno atti a verificare costantemente le metodologie, il modo di operare, di gestire e di promuovere i risultati, in ottica di miglioramento continuo delle proprie prestazioni anche in ambito di responsabilità sociale. L'insieme di quanto sopra esposto è nota anche come "Performance Sociale".

Il Sistema viene applicato a tutti i livelli dell'organizzazione nell'ambito del perimetro definito nel capitolo "campo di applicazione" e, in sintonia con l'evoluzione normativa, e con i cambiamenti aziendali di natura operativa e strategica, viene costantemente aggiornato.

Il percorso di eccellenza scelto viene valorizzato sul mercato tramite la certificazione del SGRS attuata da parte di un organismo indipendente, di terza parte, che attesta l'impegno e l'eccellenza dell'Organizzazione in materia di Responsabilità Sociale espresso anche in sinergia con le altre certificazioni eventualmente ottenute dalle entità del Network.

I principali vantaggi, derivanti dall'adozione di un sistema rispondente ai requisiti dello Standard sono i seguenti:

- **Reputazionale:** L'organizzazione conforme ai requisiti SA 8000 valorizza la propria immagine sia verso la collettività, gli azionisti, i clienti, la pubblica amministrazione, sia, soprattutto, verso i dipendenti, i quali acquisiscono maggiore consapevolezza di lavorare in un'azienda sicura, trasparente ed eticamente corretta. In tal modo migliora il clima interno e, plausibilmente, diminuiscono le occasioni di potenziale conflitto.
- **Miglior controllo etico sui fornitori:** In virtù di uno specifico requisito dello standard, l'organizzazione certificata SA 8000 deve monitorare in maniera strutturata il comportamento etico dei propri fornitori. Ciò porta alla prevenzione dei costi legati a danni di immagine nel caso di pubbliche denunce sull'uso di fornitori non eticamente conformi.
- **Instaurazione di un "circolo virtuoso":** L'organizzazione aderendo allo standard, richiede, ove possibile, che anche i loro fornitori facciano lo stesso, innescando in tal modo un processo di certificazione a catena.
- **Aumento della Loyalty verso i servizi e/o prodotti:** L'organizzazione in tal modo instaura con i propri clienti un rapporto di fiducia, una buona immagine che porta, nel tempo, ad un trust nei confronti del network.
- **Sensibilizza ed aiuta a rispettare i principi dettati dalle convenzioni internazionali sui diritti umani (Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, Convenzioni ILO, e la Convenzione ONU sui diritti dei bambini, la Convenzione ONU sulla discriminazione verso le donne e i sistemi legislativi nazionali).**



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Settembre 2024

1.2 Campo di applicazione

All'interno del documento "Network KPMG in Italia - Analisi di contesto" è stato definito un campo di applicazione comune a tutte le entità, che nell'ambito dei relativi processi ne sviluppano uno di dettaglio i cui riferimenti sono riportati nel documento "Manuale di Network HLS".

Il SGRS ha impatti su tutti i processi di KPMG. I requisiti del sistema si applicano a tutti i servizi ed i prodotti forniti da KPMG in ciascuno dei settori di mercato in cui le diverse Entità operano.

La responsabilità della conformità del presente sistema di gestione allo Standard SA8000 è unicamente in capo al Senior Management.

1.3 Revisione

Per assicurarne l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo, il presente Manuale è sottoposto a revisione ad opportuni intervalli di tempo, solitamente ogni 3 anni, salvo diverse disposizioni normative o esigenze organizzative; in ogni caso la sua validità è nell'ambito delle riunioni del Social Performance Team.

Le revisioni effettuate rispetto alla versione precedente sono indicate nella Sezione "quadro delle revisioni".



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024

2 Riferimenti normativi e termini e definizioni

2.1 Riferimenti normativi

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale descritto nel presente Manuale è realizzato in conformità allo Standard SA 8000:2014; KPMG rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce.

Si riporta di seguito i principali riferimenti normativi, a cui KPMG si riferisce, in materia specifica di Responsabilità Sociale:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro).
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato).
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale).
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva).
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione).
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime).
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo).
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori).
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima).
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro).
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili).
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali).
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio).
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private).
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile).
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità).
- Convenzione ILO 190 (Violenza e le molestie nel mondo del lavoro).
- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali.
- Patto internazionale sui diritti civili e politici.
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino.
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne.



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024

- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale.
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.
- UNI EN ISO 45001:2023.
- UNI ISO 30415:2021.
- UNI PdR 125/22.
- UNI PdR 159/24.
- L.300/1970 e smi.
- D.Lgs. 345/1999 e smi.
- L. 66/2003 e smi.
- D.Lgs. 81/2008 e smi.
- D.Lgs. 81/2015 e smi.
- CCNL di riferimento.

2.2 Termini e definizioni

Se non diversamente indicato, nel presente Manuale vengono adottate le definizioni e la terminologia dello Standard SA 8000:2014.

In riferimento a quanto descritto alla sezione 3 dello standard SA 8000, si rimanda alle definizioni e abbreviazioni contenute nel Manuale del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro.

All'interno del presente Manuale sono altresì adottate le definizioni e abbreviazioni contenute nel Manuale di Network HLS, nonché le seguenti:

Glossario dei termini	
Entità	Società o associazione professionale facente parte del Network italiano KPMG.
Manuale di Network HLS	Manuale di Network redatto in linea con l'High Level Structure definita da ISO e secondo lo schema Plan-Do-Check-Act.

Elenco delle abbreviazioni	
ILO	International Labour Organization
SPT	Social Performance Team



Network KPMG in Italia

*Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024*

3 Il contesto

3.1 Contesto

Nell'ambito di un processo intrapreso dal Network KPMG volto ad armonizzare gli strumenti organizzativi a presidio delle diverse certificazioni, è stato realizzato il documento "Network KPMG in Italia – Analisi di contesto", entro cui sono contenute le risultanze delle attività di analisi e conoscenza dei fattori esterni ed interni in grado di influenzare in modo significativo la capacità di raggiungere i risultati attesi, tenendo conto dei bisogni e delle aspettative delle parti interessate, identificate e analizzate all'interno del documento "Analisi di contesto – I portatori di interesse".

4 Requisiti di responsabilità sociale

4.1 Lavoro infantile



KPMG non ricorrere né dà sostegno al lavoro infantile.

Il personale impiegato dalle entità del Network KPMG per l'erogazione dei propri servizi possiede elevate competenze che sono acquisite anche attraverso percorsi formativi avanzati che si completano di norma con il conseguimento di una laurea magistrale, ed in casi marginali con il diploma di scuola media superiore. Ciò comporta che strutturalmente non siano riscontrabili tra il personale interno casi di utilizzo di lavoro infantile.

KPMG ha inoltre adottato una Politica Integrata dei Sistemi di Gestione che vieta l'utilizzo del lavoro infantile e che prevede che tale requisito sia sottoscritto anche dagli stakeholders (es. fornitori, ecc.). Tale politica, pubblicata sul sito istituzione di KPMG e sulla intranet aziendale, è richiamata nella documentazione contrattuale ed è oggetto di attività formative erogate al personale.

L'eventuale riscontro di casi di lavoro infantile tra il personale dei fornitori dovrà essere attentamente valutato considerando in particolare il contesto socioeconomico di riferimento (es. Paese con applicazione di requisiti normativi meno restrittivi). In conformità allo standard SA 8000 il riscontro comporterà l'adozione delle seguenti azioni di rimedio:

- apertura di una non conformità al fornitore secondo le procedure del sistema di gestione integrato;
- immediata sospensione cautelativa del rapporto con il fornitore;
- apertura di un confronto con il fornitore volto a individuare le cause che hanno determinato il ricorso all'impiego del lavoro infantile;
- sulla base del contesto di riferimento, ove la legislazione vieti tali pratiche, effettuazione di una tempestiva comunicazione agli organi competenti;
- definizione e presidio, in collaborazione con la famiglia e ove possibile con contributo del fornitore, di un piano di sostegno economico a favore del bambino e, ove pertinente, della sua famiglia che contribuisca a garantirne la continuità del percorso scolastico.

I rilievi di cui sopra son considerati dal Social Performance Team (di seguito anche "SPT") nell'ambito dei propri programmi di monitoraggio.

Alcune prescrizioni di legge relative alla formazione giovanile prevedono la c.d. "alternanza scuola/lavoro". Tale istituto, nato allo scopo di avvicinare i giovani al mondo del lavoro, fa sì che le entità del Network KPMG siano destinatarie di proposte di stage da parte degli istituti scolastici e che tali proposte possano vedere come protagonisti anche dei minori.

KPMG ritiene utile per la comunità accogliere tali esigenze e accogliere temporaneamente nei propri organici degli studenti che indirizza su percorsi di avvicinamento al lavoro, utilizzandoli prevalentemente in attività amministrative, di ufficio o nel settore IT.



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Settembre 2024

Premesso che il caso in questione è assimilato al lavoro subordinato ai soli fini della normativa sulla sicurezza sul lavoro, KPMG:

- Esclude da tali attività i minori di anni 16.
- Applica ai tirocinanti un orario di lavoro ridotto, concordato con l'istituto di riferimento, e comunque non superiore alle 7 ore giornaliere affinché non ricorrano i casi di superamento delle 10 ore comprensive dei tempi di spostamento.
- Estende a tali soggetti l'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 345/1999 e s.m.i e in particolare:
 - assoggetta i giovani lavoratori a visita medica preventiva volta a verificarne l'idoneità al lavoro;
 - considera, nel valutare i rischi per la salute e la sicurezza, gli aspetti connessi con la minore età e, ove si presentasse la condizione, li inserisce nei Documenti di Valutazione dei rischi redatti in accordo con il D.Lgs. 81/2008 da ciascun Datore di Lavoro;
 - prevede attività formative specifiche sviluppate dal RSPP coinvolgendo i titolari della potestà genitoriale;
 - non li adibisce a lavorazioni pericolose che comportino l'impiego di agenti chimici fisici o biologici;
 - si attiene rigorosamente alle prescrizioni relative all'orario di lavoro;
 - non espone i giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.

4.2 Lavoro forzato o obbligato

KPMG non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni (Convenzione ILO 29), non trattiene documenti d'identità, permesso di soggiorno o altri documenti assimilabili, in originale (ove a fini amministrativi sia necessario ottenere tali documenti se ne richiede copia). Le entità del network non impiegano alcuno strumento di retention non consentito dalla normativa e dai contratti di lavoro volto ad obbligare il proprio personale a continuare a lavorare per esse.

Normalmente il processo di selezione del personale è condotto dalla funzione People interna al network KPMG¹ in accordo con le modalità descritte nella documentazione organizzativa definita dalle entità del Network e con le Procedure e i regolamenti del personale pubblicate sulla intranet aziendale nella sezione People.

KPMG vieta qualsiasi ricorso a commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard e può porre fine al rapporto di lavoro, in accordo con le disposizioni di legge dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

Il processo seguito in caso di dimissione del personale di KPMG è descritto nella "Procedura di Exit", pubblicata sulla intranet aziendale nella sezione People.

¹ La funzione People risiede organizzativamente in KPMG Business Services S.r.l. società che all'interno del network KPMG eroga i servizi non di business (a tale fine si vedano anche i processi descritti nei contratti di servizio).

Eventuali strumenti di trattenuta sulle competenze dovute al lavoratore sono previsti esclusivamente in presenza di accordi individuali stipulati preliminarmente tra dipendente e entità ove da parte di quest'ultimo si sia usufruito di incentivi economici da parte dell'entità ovvero, a valle di investimenti sostenuti da parte dell'entità KPMG volti a favorire la crescita individuale del lavoratore (ad esempio al fine di accedere a forme di alta formazione concesse a titolo di premio o incentivi ovvero in presenza di secondment all'estero inseriti nei programmi di Global Mobility) e si intenda lasciare il posto di lavoro in data antecedentemente a quella minima concordata.

Come precedentemente detto e come specificato all'interno della Politica Integrata dei Sistemi di Gestione, KPMG non ricorre al lavoro forzato o obbligato e prevede che tale requisito debba essere sottoscritto anche dagli stakeholders (es. fornitori, ecc.). La politica è pubblicata sul sito istituzionale di KPMG e sulla intranet aziendale, è richiamata nella documentazione contrattuale ed è oggetto di attività formative erogate al personale.

4.3 Salute e Sicurezza



KPMG, garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Alcune entità del Network sono altresì certificate secondo la norma UNI EN ISO 45001:2023.

Le Entità del Network KPMG, su impulso dei datori di lavoro individuati e tramite le pertinenti funzioni di supporto (es. RSPP, Certification & Management Systems, Facility, HR ecc.) sono inoltre impegnate nel ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

In KPMG le "unità produttive" di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 sono individuate sulla base del presidio organizzativo definito dall'entità di riferimento. Secondo la soluzione più frequentemente adottata, ciascuna entità attribuisce ad un Partner la responsabilità di ciascun ufficio presso cui sono presenti dei lavoratori subordinati (come definiti dal D.Lgs. 81/2008); a tale soggetto sono conferite le prerogative del "datore di lavoro". In maniera residuale, alcuni uffici più piccoli sono talvolta privi di un coordinamento locale e sono accorpati nell'ambito di un'unità produttiva costituita con uffici più grandi; in tali casi il ruolo del datore di lavoro è ricoperto dal datore di lavoro individuato presso l'ufficio che assume il coordinamento dell'unità produttiva.

Ciascun datore di lavoro ha nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)² e il Medico Competente (tale nomina si rende necessaria in quanto il personale è esposto ai rischi connessi con l'uso del Videoterminale). I lavoratori di ciascuna unità produttiva scelgono le proprie Rappresentanze (RLS) attraverso elezione diretta.

Le modalità operative attuate da KPMG per l'individuazione di pericoli e delle relative misure di controllo al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori sono descritte all'interno dei Criteri di valutazione dei rischi richiamati in ciascun Documento di Valutazione dei Rischi. Attraverso tale strumento è possibile effettuare una ricognizione e una valutazione su tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro ed è possibile individuare le relative misure per il loro controllo (misure di prevenzione e di protezione).

2 Il ruolo di RSPP è attualmente ricoperto da un unico soggetto per tutte le entità e tutti gli uffici del network; la scelta adottata da tutti i datori di lavoro consente il mantenimento di un approccio omogeneo e coordinato.



Network KPMG in Italia

*Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024*

Il Datore di Lavoro, il RSPP, il Medico Competente e i RLS, per ciascuna unità produttiva, costituiscono collegialmente il Comitato per la Salute e Sicurezza (cfr. IV 3.5 SA8000).

Le attività condotte da KPMG, rientranti tra le prestazioni intellettuali, non richiedono di per sé alcuna dotazione di DPI. Tuttavia, la conduzione delle stesse in ambienti lavorativi presso cui possono sussistere “rischi ambientali” correlati alle attività del cliente, porta a dover considerare l’ipotesi di proteggere i lavoratori. A tale fine, come detto in più parti del presente elaborato, la gestione del DPI è affidata ad accordi contrattuali attraverso i quali la fornitura del DPI, meglio confacente al rischio presente nell’ambiente di lavoro, è assicurata dal cliente; la vigilanza è curata dal soggetto che organizzativamente riveste il ruolo di preposto, in caso di non adeguata protezione temuta o reale, sospende le attività e informa il partner di progetto.

Ove il DPI richieda preliminari attività di formazione e addestramento, vengono attivati tutti necessari processi, anche con il supporto organizzativo del cliente, per ottemperare alle disposizioni di legge.

KPMG assicura a tutto il personale la formazione prevista dalla normativa su salute e sicurezza sul lavoro in accordo con le disposizioni vigenti (es. D.Lgs. 81/2008; Accordo Stato Regioni; ecc.), considerando in particolare: specificità dei luoghi di lavoro, a mansione svolta e ruolo assegnato (es. addetto alle emergenze, RSPP ecc.). Tale formazione è erogata per il personale nuovo o assegnato a nuovi incarichi, nonché quando i cambiamenti tecnologici e/o organizzativi introducano o modifichino i rischi per la salute e la sicurezza a cui è esposto il personale. In ogni caso, con la periodicità definita dalla normativa di riferimento, la formazione è oggetto di aggiornamento.

KPMG, attraverso la funzione People, gestisce tutti gli infortuni in itinere e sul lavoro in accordo con le indicazioni normative conservandone le prescritte registrazioni.

KPMG garantisce a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti e acqua potabile. Inoltre, le attività condotte dalle entità del network non sono tali da richiedere specifici requisiti circa gli ambienti presso cui consumare i pasti.

Sulla base dell’inquadramento contrattuale (presso alcune entità ne sono esclusi i livelli dirigenziali) sono erogati al personale i “buoni pasto”; gli uffici sono inseriti in aree urbane presso cui sono facilmente reperibili servizi di ristorazione che accettano tali sistemi di pagamento. Le procedure che regolamentano l’erogazione del buono pasto sono inserite nella intranet aziendale.

Ove possibile presso le aree ristoro degli uffici sono rese disponibili attrezzature idonee per la conservazione degli alimenti.

KPMG prevede che all’interno di tutti gli uffici, gli spazi e gli ambienti di lavoro siano organizzati e curati secondo le più moderne logiche di confort e praticità, nel rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e di quelle atte a gestire la sicurezza fisica.

L’organizzazione assicura, per il personale in trasferta, adeguati alloggi in conformità con quanto disciplinato dalla Travel Policy del Network KPMG.

Il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di pericolo grave e immediato è garantito a tutto il personale; le misure di emergenza sono descritte in appositi piani pubblicati nella sezione People – Sicurezza sul Lavoro – di KItaly. Tali Piani sono, ove possibile e applicabile, coordinati tra le varie entità del network e sono testati attraverso esercitazioni periodiche di cui sono conservate le registrazioni.

4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva



KPMG riconosce il diritto di formare, organizzare e partecipare a sindacati di propria scelta nonché di contrattare collettivamente con l'entità di appartenenza.

KPMG informa il proprio personale di poter liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'organizzazione. Pertanto, l'organizzazione non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

In linea con i principi di condotta previsti dal Codice di Comportamento, KPMG garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

4.5 Discriminazione



KPMG si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ognuno possa sentirsi libero di esprimersi, senza discriminazioni di ruoli o provenienza e in cui la diversità è considerata un valore aggiunto pertanto non ricorre né dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine territoriale, nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a

discriminazione.

In particolare, KPMG ha sottoscritto l'impegno a conformarsi alla ISO 30415:2015 "Human Resources Management – Diversity and Inclusion" ottenendo da RINA Services S.p.A., a seguito di verifica indipendente, attestazione di conformità alla norma.

Il presidio dei fenomeni discriminatori, meglio descritti all'interno del Manuale del Sistema di Gestione dell'Inclusione, Diversità ed Equità del Network KPMG in Italia, è assicurato dalla Leadership attraverso l'Inclusion, Diversity, & Equity Committee e avviene anche nell'ambito dello sviluppo professionale del personale. In particolare, il personale, attraverso procedure formalizzate volte a rendere trasparente il percorso di crescita professionale, ha modo di conoscere i criteri e le modalità di progressione di carriera. Il processo è attuato nelle modalità operative descritte nella "Procedura per lo sviluppo professionale", pubblicata sulla intranet aziendale nella sezione People - Professional Development, e gestito mediante specifico portale "OpenPD" che garantisce la tracciabilità delle valutazioni sottostanti al percorso di crescita professionale.



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024

KPMG non interferisce con l'esercizio dei diritti legittimi del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

KPMG non permette l'attuazione di alcun comportamento minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

KPMG, in nessun caso, sottopone il personale ad alcun trattamento sanitario non prescritto per legge (attua unicamente la sorveglianza sanitaria prevista dal D.Lgs. 81/2008 a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori), né ad alcuna pratica degradante.

KPMG attraverso il proprio Codice di Comportamento e attraverso la propria Politica (cfr. Politica Integrata-Network KPMG in Italia) stigmatizza qualsiasi fenomeno discriminatorio e prevede che tale requisito sia sottoscritto anche dagli stakeholders (es. fornitori, ecc.). Tale politica è pubblicata sul sito istituzione di KPMG e sulla intranet aziendale, è altresì richiamata nella documentazione contrattuale ed è oggetto di attività formative erogate al personale.

4.6 Pratiche disciplinari

KPMG tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

L'eventuale gestione di comportamenti rilevanti ai fini disciplinari e la loro relativa gestione è regolamentata con le Procedure e i regolamenti del personale pubblicate sulla intranet aziendale nella sezione People.

Per scongiurare comportamenti non conformi alle prescrizioni aziendali KPMG ha istituito a livello internazionale un canale di comunicazione (KPMG International Hotline) atto a raccogliere eventuali problematiche o aspetti critici circa le attività svolte da Entità o personale KPMG (cfr. 4.9.6).

KPMG inoltre annualmente somministra a tutto il personale un questionario in forma anonima (global people survey) volto a raccogliere informazioni circa la qualità dell'ambiente di lavoro e identificare potenziali elementi critici funzionali all'identificazione di aspetti migliorativi.

4.7 Orario di lavoro

KPMG rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e dai contratti applicabili.

Le regole interne pubblicate sulla intranet aziendale nella sezione "People - Procedure e regolamenti" prevedono solitamente il seguente orario di lavoro:

- per il personale professionale l'orario di lavoro contrattualmente previsto è di 40 ore settimanali (indicativamente 9.00-13.00 14.00-18.00);
- per il personale di supporto l'orario di lavoro contrattualmente previsto è di 40 ore settimanali (indicativamente 9.00-13.00 14.00-18.00) suddiviso in 5 giorni. La giornata lavorativa è costituita da otto ore e deve essere supportata da timbratura esclusivamente mediante badge o app.



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024

Eventuali turni di lavoro potranno essere valutati dalle singole entità e definiti contrattualmente in presenza di processi di assistenza da erogare con continuità ai clienti (esempio assistenza informatica).

Con riferimento al personale professionale, tenuto conto della natura e della tipologia di attività, spesso condotta presso il cliente con cui il lavoratore concorda in autonomia gli orari di inizio e fine attività, prevede una notevole flessibilità dell'orario di lavoro pertanto non sono previsti strumenti di registrazione degli orari di ingresso e uscita (i badge in dotazione hanno la sola finalità di tutelare la sicurezza fisica degli uffici garantendo il controllo degli accessi presso gli stessi). Il lavoratore con cadenza quindicinale certifica, attraverso l'applicativo Timesheet, le proprie attività assegnando a ciascun progetto su cui lavora il monte ore ordinarie ed eventualmente straordinarie prestate.

Il personale che viceversa presta attività di supporto al business è dotato di badge che utilizza anche al fine di registrare gli orari di inizio e fine lavoro che sono computati ai fini della retribuzione.

Tutto il lavoro straordinario è volontario; il Network è impegnato affinché non si verifichi il superamento di quanto previsto dal contratto del lavoro applicato.

4.8 Retribuzione

KPMG rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantisce una retribuzione conforme alle previsioni dei contratti nazionali sottoscritti.

Attraverso i documenti "Total Reward Statement", definiti per ciascuna entità, sono descritti i differenti elementi che concorrono a compensare e premiare l'attività svolta dai lavoratori, mediante un pacchetto retributivo comprensivo di benefit, strumenti ed extra, atto a soddisfare le esigenze dei lavoratori. La retribuzione è rivista annualmente ed è stabilita sulla base della performance individuale e del livello del CCNL di riferimento.

Il regolamento "Festività ricadenti nelle giornate di sabato e domenica per il personale dipendente del Network KPMG Italia" prevede che al personale dipendente e dirigente siano riconosciute e retribuite le festività indicate dal CCNL (per i dipendenti art. 154, per i dirigenti art. 12).

È prevista l'adozione di un sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori che violino le norme contrattuali e/o regolamentari. Il sistema sanzionatorio è realizzato in accordo con le indicazioni contenute nel contratto nazionale. Sono definite procedure formalizzate per formalizzare e irrogare le sanzioni; sono definite le modalità attraverso cui il lavoratore può fare opposizione.

Il documento "integrazione e chiarimento delle disposizioni contrattuali relative al tema "Etica e Indipendenza", in coerenza con quanto previsto dalla legge e del CCNL definisce delle sanzioni disciplinari in caso di comportamentali non conformi alle norme deontologiche professionali e dalle regole e criteri stabiliti:

- dalle norme previste dalla legge, dal CCNL e dalla lettera d'assunzione relative all'obbligo di riservatezza, di fedeltà e di esclusiva;
- dal Risk Management Manual - Global e Local -, accessibile al dipendente all'atto dell'assunzione e costantemente aggiornato;
- dai documenti distribuiti e gestiti dalla Practice Protection Nazionale applicabile alla fattispecie;
- dall'Affidavit.

KPMG garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. Inoltre, KPMG garantisce che i salari



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Settembre 2024

e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori (cfr. Procedura Amministrazione del Personale).

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. In particolare:

- per il personale professionale, il documento “Total Reward Statement” definisce che le ore di straordinario sono calcolate sulla base della quota oraria della retribuzione, secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento o secondo modalità più favorevoli per il lavoratore;
- per il personale di supporto: le regole interne pubblicate sulla intranet aziendale nella sezione “People - Procedure e regolamenti” è riportato che le ore di straordinario sono liquidate con la maggiorazione del 50% calcolata sulla quota oraria della retribuzione di fatto e per gruppi non inferiori a 30 minuti continuativi giornalieri.

KPMG non utilizza accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l’adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

4.9 Sistemi di Gestione

4.9.1 Politiche, Procedure e Registrazioni

La Responsabilità Sociale rappresenta un aspetto fondamentale della cultura e della strategia di KPMG che ha scelto come ulteriore strumento in tal senso di conformarsi allo Standard SA8000 adeguandosi a tutti i suoi requisiti e di promuoverne il rispetto anche da parte delle proprie parti interessate, ha a tale fine integrato la propria politica impegnandosi a rispettare tutte le pertinenti convenzioni internazionali richiamate dallo Standard, a soddisfare i requisiti legali e di best practice di riferimento nonché gli eventuali altri requisiti ad essa applicabili, anche volontariamente sottoscritti, utili a mantenere e a migliorare nel tempo le proprie prestazioni.

La Politica Integrata dei Sistemi di Gestione è pubblicata sul sito istituzionale di KPMG e sulla intranet ed è oggetto di attività formative rivolte a tutto il personale. Le stesse informazioni sono inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.

KPMG garantisce di mantenere appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l’applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione.

Le prestazioni del Sistema sono riesaminate almeno una volta all’anno. Il riesame di direzione è condotto, ove applicabile, coerentemente con le indicazioni definite nei manuali predisposti ai fini di altri schemi certificativi sottoscritti dall’entità interessata e, in un’ottica di miglioramento continuo, considera in particolare:

- la politica integrata;
- il presente manuale e le procedure richiamate;
- i risultati di performance;
- i risultati degli audit e le considerazioni che derivano da terze parti compresi i reclami nell’ottica del miglioramento continuo.

4.9.2 Social Performance Team

È stato costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata dei lavoratori e del management. In particolare:

- la rappresentanza del management è individuata con nomina da parte del Senior Partner del network e si compone di:
 - i partner con responsabilità People;
 - il People Director;
 - il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.
- le rappresentanze dei lavoratori sono state individuate nell'ambito delle Rappresentanze dei lavoratori per la Sicurezza attraverso un processo di elezione.



4.9.3 Identificazione e Valutazione dei rischi

KPMG ha definito una specifica metodologia per la mappatura e l'assessment dei rischi rilevanti in materia di Responsabilità sociale che prevede la loro valutazione a livello inerente (ovvero non considerando il sistema di controllo posto a presidio di tali rischi) e a livello residuo (ovvero che considera l'effetto mitigante del sistema di controllo adottato) attraverso specifici cluster di probabilità ed impatto (Allegato 1 – SA8000 Metodologia Risk Assessment).

L'approccio metodologico prevede inoltre, a fronte di ciascun rischio, un puntuale censimento dei presidi di controllo in essere al fine di individuare ulteriori misure (azioni correttive e/o di ulteriore mitigazione del rischio) in una logica di miglioramento continuo delle performance.

Tale approccio metodologico è utilizzato periodicamente, da KPMG, al fine di valutare nel continuo i rischi e l'adeguatezza del sistema di controllo interno rispetto alle tematiche della SA 8000.

KPMG ha effettuato e formalizzato la valutazione dei rischi di non conformità allo standard SA8000 basandosi sulle informazioni raccolte in sede di interviste strutturate con le strutture competenti per materia e attraverso un'analisi documentale afferente a ruoli, responsabilità, procedure e sistemi informativi.

Il SPT agevola il periodico aggiornamento del Risk Assessment anche attraverso un'attività di periodico riesame della direzione.



Network KPMG in Italia

*Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024*

Inoltre, attraverso tale strumento si provvede a identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di miglioramento o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT, inoltre, suggerisce alla leadership delle entità del Network le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni sono classificate con un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema; lo stato del loro avanzamento è oggetto di monitoraggio.

4.9.4 Monitoraggio

KPMG, nell'ambito dei meccanismi di funzionamento previsti dal SGRS, monitora sulla base della pianificazione definita e discussa con il SPT le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità allo Standard SA8000;
- l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati;
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard. Esso ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. Inoltre, esso collabora con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000.

Il SPT facilita anche la conduzione di audit interni periodici e predisponde rapporti per la leadership di ciascuna entità del Network sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, ed è destinatario della reportistica relativa allo stato di avanzamento delle azioni correttive o preventive identificate.

Il SPT, inoltre, organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

4.9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

L'organizzazione assicura che il personale abbia compreso realmente i requisiti di SA8000 e trasmette con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche. Tutto il personale è destinatario di interventi formativi volti a fare acquisire consapevolezza rispetto alle tematiche stabilite dallo standard.

I processi formativi sono condotti in accordo con le procedure definite dal sistema di gestione integrato e prevedono:

- individuazione del fabbisogno e dei destinatari;
- definizione e validazione dei contenuti;
- erogazione della formazione;
- verifiche finali;
- registrazione;
- aggiornamento.



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024

4.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

KPMG ha definito un Sistema di segnalazione dei reclami che assicura i requisiti della confidenzialità e imparzialità, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami. Attraverso tale canale è possibile fare segnalazione anche rispetto allo Standard SA8000.

Le segnalazioni inviate dall'Italia sono raccolte dal Team Internazionale che ha in carico l'hotline³.

Il Team, a valle di un primo screening della segnalazione coinvolge sempre il Q&RMP, che si fa carico degli approfondimenti del caso unitamente al RMP di funzione. A valle delle analisi svolte, il Q&RMP, nel caso di segnalazioni aventi oggetto tematiche SA 8000, inoltra un feed-back al Social Performance Team con gli esiti delle analisi, al fine di consentirne la valutazione di competenza e l'adozione delle più opportune azioni. Queste saranno rese disponibili al personale segnalante e alle parti interessate. Ad ogni modo, il SPT costituisce un canale diretto destinatario di ogni segnalazione, ricevuta sia dai dipendenti che da soggetti esterni.

KPMG garantisce l'assoluta assenza di ritorsioni o fenomeni discriminatori nei confronti di chi (personale o altre parti interessate) effettua segnalazioni o reclami.

KPMG, inoltre, nell'ambito della propria politica integrata disponibile a tutte le parti interessate e pubblicata sulla propria pagina web, fornisce i canali aziendali e i canali esterni ove indirizzare eventuali segnalazioni.

4.9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, KPMG garantisce una continua cooperazione con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

Inoltre, l'organizzazione prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.

4.9.8 Azioni correttive e preventive

KPMG ha definito politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Per ciascuna non conformità reale o potenziale individuata o comunque sulla base delle esigenze di KPMG che richiedono l'adozione di eventuali azioni è definito un action plan che include informazioni relative a:

- esigenza espressa;
- origine dell'esigenza;
- eventuale requisito di norma considerato;
- eventuale misura transitoria per contenere gli effetti dell'eventuale non conformità;
- definizione dell'azione e del relativo owner;
- stato dell'azione.

³ Si sottolinea che la gestione delle comunicazioni all'International Hotline deve seguire il Protocollo definito dalla policy 14.2.3 del GQ&RM Manual, alla quale si rimanda. In generale, la KPMG International Hotline offre diversi modi per comunicare tali situazioni o comportamenti.



Network KPMG in Italia

Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
Settembre 2024

Il SPT ed in ultima istanza il Management di ciascuna entità del Network garantiscono che queste azioni siano realmente applicate.

KPMG assicura la conservazione delle registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

4.9.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

KPMG ha avviato un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi. Inoltre, essa anche attraverso verifiche indirette (es. audit interni), valuta l'efficacia delle attività formative svolte e garantisce la conservazione delle registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.

4.9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

KPMG definisce critici, ai fini della conformità allo Standard SA8000, i fornitori di servizi in ambito HR (es. agenzie per l'impiego) e di Facility management (es. manutentori, imprese di pulizia). Nei confronti di tali soggetti KPMG applica un processo di selezione che, a partire dalla verifica dei requisiti tecnico professionali stabiliti dal D.Lgs. 81/2008, è volto a verificarne il rispetto dello Standard SA8000 Due Diligence.

Al fine delle attività di cui sopra, KPMG adotta le seguenti misure:

- comunicazione efficace dei requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori critici;
- valutazione dei rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori critici;
- garanzia che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori critici e dall'organizzazione stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti;
- attuazione dell'attività di monitoraggio e tracciabilità delle performance dei fornitori critici per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

A tale fine ha attivato un servizio offerto da primaria società del settore che, attraverso la somministrazione di un questionario e la verifica documentale, fornisce un rating rispetto a diversi requisiti ESG tra cui i requisiti dello Standard SA 8000 e consente di identificare la rischiosità dei propri fornitori e definire eventuali ulteriori azioni.

KPMG non si avvale di soggetti che le forniscono beni e/o servizi classificati come lavoratori a domicilio; ove tale ipotesi dovesse concretizzarsi intraprenderà le necessarie azioni per garantire loro un livello di protezione sostanzialmente equivalente a quello garantito agli altri lavoratori dell'organizzazione in base ai requisiti dello Standard.