

2015 - 2016

Raport de Sustenabilitate



Contents

4	Scrisoare
6	Cuvânt înainte
7	Cine suntem
8	Povestea KPMG
9	Codul Global de Conduită
11	Cu ce ne ocupăm
12	Oamenii noștri
15	Acționând pentru același țel
17	Stakeholderii noștri
18	Cuantificarea așteptărilor stakeholderilor noștri
21	Guvernanța KPMG
24	Activitatea noastră economică
26	Managementul furnizorilor
29	Comunitate
30	Școala noastră adoptată
32	Fundația KPMG – evenimente “Happy Hour”
32	Generând un impact în comunitatea noastră
35	În competiție pentru cauze bune
35	Pro Bono
37	Mediu
37	Abordarea managementului
38	Impactul nostru asupra mediului
50	Locul de muncă
50	Practici și condiții bune de muncă
56	Poziția pe piață
56	Programe Comune de Implicare în Comunitate
57	KPMG sprijină studenții
59	Recunoașterea pe piață
60	Alumni
60	Satisfacția clienților
62	Anexă 1 – Glosar
64	Anexă 2 – Indexul Conținuturilor GRI



1. Scrisoare

G4-1

Dragă Cititorule,

Am plăcerea să îți prezint cel de-al patrulea Raport de Sustenabilitate al KPMG în România, elaborat în conformitate cu Ghidul Inițiativei Globale de Raportare (GRI) G4, în cadrul căruia este definită în linii mari viziunea noastră de a dezvolta o afacere durabilă pe termen lung. Considerăm această publicație ca fiind un pas înainte către viitorul procesului nostru de raportare și o privim drept o inițiativă tranzițională către aplicarea Standardelor GRI, acestea reprezentând cea mai bună practică la nivel mondial de raportare a performanței non-financiare.

Opinia stakeholderilor este extrem de importantă pentru KPMG, și, prin urmare, această publicație urmărește de asemenea să răspundă pe deplin așteptărilor rezonabile ale acestora în ceea ce privește performanțele înregistrate de noi și impactul economic, de mediu și social pe care îl avem, precum și să ofere informații asupra perspectivelor noastre pentru viitor.

Perioada 2015 - 2016 a fost specială în mod particular pentru compania noastră deoarece ne-am reafirmat identitatea de organizație orientată către un țel, concentrată pe comunicarea explicită și onorarea acestui sens puternic dat de un scop mai înalt împreună cu profesioniștii noștri.

Apreciez munca pe care o realizează oamenii noștri, având în vedere faptul că multe modele tradiționale de afaceri sunt puse sub semnul întrebării de modele disruptive, iar schimbarea continuă a devenit noua normalitate. Concomitent cu utilizarea tot mai frecventă a tehnologiei, KPMG se străduiește să dezvolte abilitățile profesioniștilor săi prin programe avansate de formare profesională și implementarea de noi instrumente, precum și prin intermediul recrutării de noi talente.

Mai mult de atât, admitem că avem o responsabilitate suplimentară de a fi precursorii noilor tendințe și progrese. Acesta este motivul pentru care în ultimii ani ne-am canalizat eforturile nu numai pe furnizarea de servicii de consultanță profesională de înaltă calitate clienților noștri, ci și pe împărtășirea cunoștințelor noastre cu publicul larg.

Această întreagă perioadă a fost foarte intensă și plină de schimbări rapide, multe dintre acestea fiind impredictibile. Votul Marii Britanii de a părăsi Uniunea Europeană a declanșat un curent imens de schimbări politice și economice, care implică riscuri și oportunități ce pur și simplu nu au existat înainte de 23 iunie 2016. Această decizie fără precedent a generat valuri de emoție în întreaga lume, iar liderii organizațiilor românești au fost nevoiți să includă urgent realitatea Brexit-ului în agendele și radarele lor de risc.

Reflectând asupra contextului mai larg al complexității politicilor globale, nu pot să evit să menționez rezultatul alegerilor prezidențiale din Statele Unite din noiembrie 2016, care au adus o doză de incertitudine cu privire la continuarea participării acestora la Acordul de la Paris. Lupta internațională de combatere a schimbărilor climatice este o provocare pe termen lung și KPMG a contribuit de asemenea la activitatea Grupului de Lucru pentru Publicarea de Informații Financiare referitoare la Schimbările Climatice (TCFD) al Comitetului de Stabilitate Financiară (FSB), prima inițiativă internațională ce studiază schimbările climatice în contextul stabilității financiare. În plus, KPMG continuă angajamentul de a-și reduce emisiile de gaze cu efect de seră, iar în 2016 am lansat Răspunsul KPMG la nivel Global privind Schimbările Climatice (GCR), o inițiativă menită să continue periplul început cu Programul Inițiativa Verde Globală (GGI).

Cerințele de raportare non-financiară aplicabile anumitor companii din UE începând cu anul financiar 2017 vor declanșa câteva schimbări majore în mediul corporativ atât la nivel european cât și la nivel național. Aceasta ar putea constitui o oportunitate importantă pentru companiile românești care intră sub incidența acestor prevederi și ar putea contribui semnificativ la creșterea competitivității acestora.

Privind în urmă la modificările legislative ce au avut loc în perioada 2015 – 2016 și la dinamica acestor schimbări până în prezent, am realizat că există un grad sporit de incertitudine care face ca planificarea în avans să fie o provocare mult mai mare. În ansamblu, România a avut performanțe bune în perioada 2015 – 2016 comparativ cu alte țări

membre UE. Cu toate acestea, având în vedere contextul actual, este important a fi considerate riscurile ce ar putea afecta stabilitatea financiară a țării. De exemplu, este esențial un cadru de reglementare predictibil, precum și o conducere receptivă și responsabilă la toate nivelurile.

Numeroasele schimbări rapide se transpun într-o creștere a nivelului de stres al profesioniștilor noștri, care sunt nevoiți să dedice mai mult timp pentru a ține pasul cu tot ceea ce se întâmplă. Am implementat diverse inițiative precum program flexibil de lucru, munca la domiciliu și programe de echilibru personal care au fost înglobate rapid în cadrul companiei și care s-au dovedit a fi eficiente pentru a-i ajuta pe angajații noștri să mențină armonia dintre viața profesională și cea personală.

Ne-am reconfigurat procesul de recrutare și am angajat noi absolvenți foarte talentați care acum fac parte din echipa noastră de profesioniști. Ne-am concentrat în continuare pe furnizarea de servicii de calitate clienților noștri și am dezvoltat noi tipuri de servicii, și, prin urmare, suntem capabili să atingem performanțe economice puternice. În perioada 2015 – 2016 am continuat să depunem eforturi pentru a ne îmbunătăți în continuare poziția pe piață și orientarea către clienți. Am fost încântați să participăm la câteva proiecte inovatoare mari care au fost implementate cu succes și au avut un impact pozitiv asupra comunității și, de asemenea, asupra economiei țării. Activitatea noastră nu este însă întotdeauna ușoară și uneori sunt necesare decizii îndrăznețe care nu sunt îmbrățișate de toate părțile implicate. Comportamentul integru este parte din identitatea noastră, începând cu Povestea KPMG și până la sistemele existente pentru raportarea neregulilor. Vă invit să citiți mai multe cu privire la aceasta în partea introductivă a acestei publicații.

Angajamentul nostru de a îmbunătăți viața comunităților în care operăm este în egală măsură important, iar sprijinirea comunităților pentru a genera valoare pe termen lung este țelul nostru superior.

Mă simt inspirat de toți profesioniștii KPMG care au dedicat timp și energie pentru a contribui la diverse proiecte de implicare în comunitate și sunt încrezător că vor continua să acționeze în acest sens.

Privind înainte la această gamă complexă de provocări economice, sociale, politice și de protecție a mediului, care vor avea în mod cert un impact asupra tuturor, a devenit mai clar faptul că este necesară o schimbare de perspectivă pentru a ne putea continua progresul și a reduce decalajul pe care România îl are comparativ cu alte țări dezvoltate din UE. Dar este mult mai important însă să ne îndreptăm privirea către ceea ce ne deosebește cu adevărat. De exemplu, în ultimii ani am constatat că România și-a clădit calea în domeniul tehnologiei și a devenit un HUB important în Europa, care oferă oportunități atractive pentru investitori. Este esențial să continuăm să valorificăm această oportunitate imensă.

Deoarece din perspectivă economică suntem parte dintr-un ecosistem global, trebuie să identificăm încă din fază timpurie schimbările și factorii disruptivi ce ar putea avea un impact asupra dezvoltării viitoare a țării noastre. Acest raport care se referă la o perioadă ce a fost transformațională dezvăluie modul în care sustenabilitatea stă la baza strategiei noastre de afaceri și că eforturile noastre viitoare vor fi canalizate spre patru domenii strategice: Comunitatea, Mediul, Locul de Muncă și Poziția pe Piață.

Continuăm această călătorie pe drumul sustenabilității la care ați luat parte încă din 2013, când am publicat pentru prima dată un raport, cu speranța că exemplul nostru va inspira alți lideri să urmeze acest traseu și să contribuie la crearea unei lumi mai bune, guvernată de responsabilitate, răspundere, transparență și integritate.

Sper că vei citi cu plăcere această publicație care urmărește să ofere o imagine amplă și echilibrată asupra performanțelor noastre și perspectivelor viitoare.

Kind regards,

Șerban Toader



2. Cuvânt înainte

G4-17, G4-22, G4-23, G4-28, G4-29, G4-30, G4-31, G4-32, G4-33

Ne face plăcere să publicăm cea de a patra ediție a Raportului de Sustenabilitate elaborat de KPMG în România, în care sunt prezentate performanțele sociale, de mediu și economice ale rețelei de firme independente care operează pe piața locală sub brandul KPMG în România. Informațiile prezentate în acest Raport sunt întocmite în conformitate cu opțiunea "de bază" (core) și cu principiile de raportare privind definirea conținutului și calității raportului enunțate în Ghidurile de raportare GRI G4 emise de Inițiativa Globală de Raportare.

Acest raport abordează toate aspectele semnificative privind progresele realizate în domeniul sustenabilității de către firmele rețelei care operează în România sub denumirea KPMG (KPMG Romania SRL, KPMG Audit SRL, KPMG Tax SRL, KPMG Advisory SRL, KPMG Restructuring SPRL și TMO Attorneys at Law SPRL) și de către Fundația KPMG. Deși raportul anterior nu menționează în mod explicit includerea Fundației KPMG în limitele acestuia, informațiile aferente au fost considerate și prezentate cumulativ cu cele referitoare la KPMG în România. Astfel, acoperă perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2015 și 31 decembrie 2016, exceptând situația în care se menționează altfel, și nu cuprinde date referitoare la alte firme membre KPMG. Pentru a oferi contextul general aferent anumitor informații prezentate, este posibil să includem scurte referiri la KPMG International, metodologia și elementele de bază folosite. În perioada menționată în raport nu au avut loc schimbări semnificative în ceea ce privește activitatea de bază, dimensiunea, structura sau acționariatul organizației.

În plus, aria de aplicabilitate, limitele și metodele de evaluare nu au suferit schimbări în perioada la care se referă raportul.

Cu toate acestea, în raport este inclusă o rectificare referitoare la emisiile indirecte (aferente consumului de energie electrică) raportate pentru anul 2014. Pentru a calcula emisiile indirecte aferente anului 2014 am folosit un factor de emisie conservativ bazat pe mixul energetic la nivel național și pe date neprelucrate furnizate de Autoritatea de Reglementare în Domeniul Energiei.

Ulterior, această autoritate a furnizat valorile oficiale pentru 2014, astfel încât am recalculat valoarea emisiilor indirecte pentru acel an.

Din motive de comparabilitate, indicatorii privind performanța pe care am înregistrat-o în 2015 și 2016 sunt prezentați în paralel cu cei pentru 2014. Procesul de raportare a fost supervizat de Echipa Sustainability Advisory din cadrul KPMG în România, care are experiență în furnizarea serviciilor de asigurare în domeniul sustenabilității în conformitate cu Standardul Internațional pentru Angajamente de Asigurare (ISAE) 3000 privind Angajamentele de Asigurare altele decât Auditul sau Revizuirea Informațiilor Financiare Istorice, publicat de Consiliul pentru Standarde Internaționale de Audit și Asigurare. În această etapă nu suntem interesați de obținerea unei asigurări externe având în vedere că societățile locale nu au capacitățile necesare pentru a oferi acest tip de serviciu în conformitate cu ISAE 3000.

KPMG intenționează să publice următorul raport de sustenabilitate conform Standardelor GRI. Am hotărât să avem un ciclu de raportare de doi ani, astfel încât vom comunica bienal informații privind impactul economic, de mediu și social pe care îl avem. De asemenea, ne propunem să dinamizăm comunicarea cu stakeholderii pentru a actualiza în mod regulat analiza aspectelor materiale.

Structura raportului urmărește principalele domenii de interes incluse în strategia RSC a KPMG în România:

- Comunitatea
- Mediul
- Locul de muncă
- Poziția pe piață

și are drept obiectiv conturarea unei imagini cuprinzătoare a activităților și performanțelor noastre în domeniul sustenabilității.

Ne-am asumat angajamentul de a ne îmbunătăți în permanență practicile și am aprecia opinia dumneavoastră asupra acestui raport. În consecință, sperăm că veți împărtăși ideile dumneavoastră cu noi la adresa ro-fmfoundation@kpmg.com.

Vă mulțumim!

3 Cine suntem

G4-3, G4-5, G4-6, G4-7, G4-13

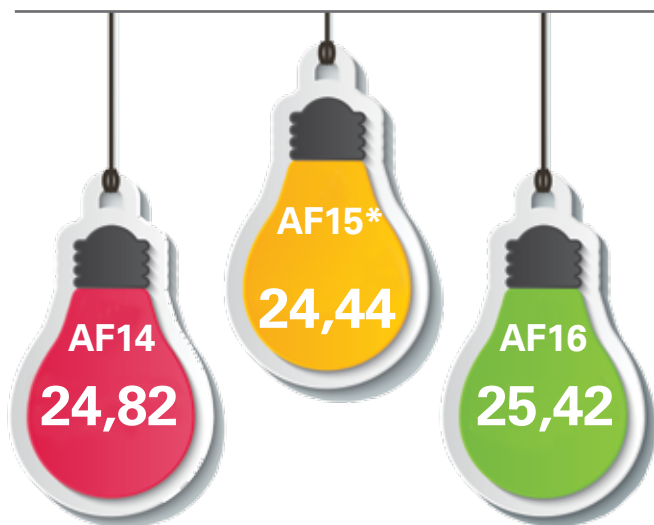
KPMG este o rețea globală de firme de servicii profesionale care furnizează servicii de Audit, Asistență Fiscală și Consultanță în Afaceri și oferă informații specifice industriei pentru a ajuta organizațiile din sectorul public și privat să reducă riscurile și să opereze în mediile dinamice și pline de provocări în care își desfășoară activitățile. Fondată în Elveția conform legislației elvețiene, și cu sediul principal în Amsterdam, KPMG International Cooperative ("KPMG International") este entitatea la care toate firmele membre ale rețelei KPMG sunt afiliate.

KPMG International desfășoară activități în beneficiul general al rețelei KPMG de firme membre, dar nu oferă servicii profesionale pentru clienți. Servicii profesionale sunt furnizate clienților exclusiv de către firmele membre.

Firmele membre KPMG operează în 152 de țări. Împreună, acestea au peste 189.000 de angajați.

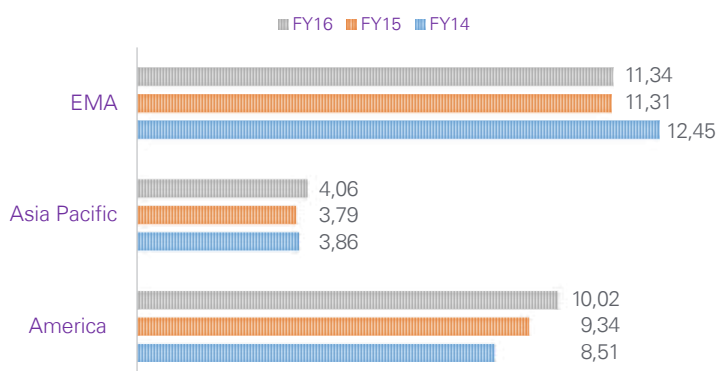
Firmele membre KPMG respectă politicile și regulamentele KPMG International, inclusiv standardele de calitate care guvernează modul în care funcționează și prestează servicii clienților pentru a fi efectiv competitive. Aceasta presupune o structură solidă care să asigure continuitate și stabilitate și capacitatea de a adopta strategii globale și regionale, utilizarea în comun a resurselor (din biroul local și din alte birouri), furnizarea de servicii clienților multinaționali, gestionarea riscurilor și folosirea metodologiilor și instrumentelor globale.

Venituri totale la nivel global (USD în miliarde)

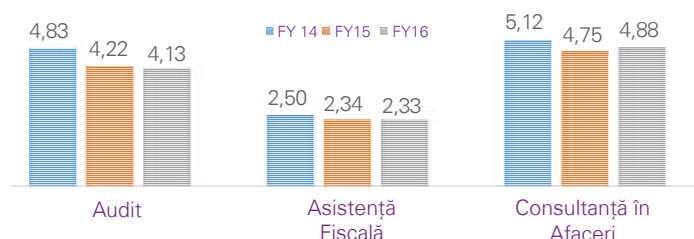


* Aprecierea relativă a dolarului american a influențat veniturile totale la nivel global aferente AF15 când au fost exprimate în US\$. În moneda locală am înregistrat o creștere de 8,1% în cursul AF15. AF reprezintă Anul Financiar (1 octombrie – 30 septembrie).

Venituri totale la nivel global, per regiune (USD în miliarde)



Venituri totale la nivelul regiunii EMA, în funcție de tipul de servicii (USD în miliarde)



KPMG Romania SRL, KPMG Audit SRL, KPMG Tax SRL, KPMG Advisory SRL, KPMG Restructuring SPRL și TMO Attorneys at Law SPRL (denumite în continuare "KPMG România", "KPMG în România", "societatea noastră", "firma noastră") sunt societăți cu răspundere limitată de drept român și firme membre în cadrul rețelei globale KPMG.

Am deschis primul birou în 1994, iar în 2016 aveam peste 800 angajați, atât personal local cât și expatriați, în București, Timișoara, Cluj, Iași, Constanța și Chișinău (Republica Moldova).

Sediul nostru este în București, Victoria Business Park, DN1, nr. 69 – 71.

3.1 Povestea KPMG

Povestea KPMG constituie pentru noi un cadru global ce descrie țelul pe care îl avem, valorile, viziunea, strategia și promisiunea noastră. Acest cadru ne ajută să ne amplificăm menirea pentru țel și angajamentul pe care îl asumăm față de societate și piețele în care operăm.

G4-56

Țelul nostru este moștenirea noastră. Reprezintă suma aspirațiilor noastre individuale transpuse în acțiuni la nivelul firmei. De ce este țelul nostru atât de important? Am atins un anumit nivel de maturitate în calitate de organizație de afaceri și împreună cu maturitatea apare, în primul rând și cel mai însemnat, responsabilitatea. Mai simplu exprimat, pentru că avem un impact asupra tuturor celor cu care venim în contact - colegii

noștri, clienții și comunitatea noastră. Cu toții avem valori comune care ne unesc și stau la baza a ceea ce facem. Dacă ne concentrăm asupra valorilor noastre comune, vom lucra bine în echipele noastre și cu toți colegii din firmă. Dacă rămânem apropiați valorilor noastre, vom inspira încredere colegilor și clienților, contribuind la o schimbare pozitivă în același timp.



This is why we're here

Inspire Confidence.
Empower Change.

This is our Purpose.

This is what we believe in

- Lead by example
- Respect the individual
- Work together
- Communicate openly and honestly
- Seek the facts and provide insight
- Improve communities
- Act with integrity

These are our Values.

This is what we want to be

- The Clear Choice:
- Our people are extraordinary
 - Our clients see a difference in us
 - The public trusts us

This is our Vision.

This is how we'll get there

We will:

- Drive a relentless focus on quality and excellent service
- Take a long-term, sustainable view
- Act as a multi-disciplinary firm, collaborating seamlessly
- Invest together in our chosen global growth priorities
- Continuously improve quality, consistency and efficiency
- Maintain a passionate focus on our clients
- Deploy globally our highly talented people
- Bring insights and innovative ideas
- Build public trust

This is our Strategy.

This is how we want the world to see us

With passion and purpose, we work shoulder-to-shoulder with you, integrating innovative approaches and deep expertise to deliver real results.

This is our Promise.

3.2 Codul Global de Conduită

“Comunitățile noastre sunt reprezentate de piețele, locurile, autoritățile și societățile în care sau cu care operăm și în care ne implicăm.”

– Codul Global de Conduită al KPMG



Codul Global de Conduită definește standardele minime de conduită etică pe care KPMG le pretinde angajaților săi. Respectarea Codului Global de Conduită ajută la respectarea principiilor fundamentale ale codului IESBA pe care KPMG le consideră drept principii de bază pentru întreg personalul. Aceste principii fundamentale sunt: integritate, obiectivitate, competență și diligență profesională, confidențialitate, comportament profesionist.

Codul Global de Conduită KPMG a fost elaborat pentru a ajuta la înțelegerea standardelor de conduită etică pe care KPMG le cere firmelor sale din întreaga lume. Codul Global se aplică tuturor partenerilor și angajaților KPMG – indiferent de funcție sau poziție – și ajută la stabilirea acțiunilor și conduitei cerute în cadrul KPMG. Acesta descrie principiile etice fundamentale și subliniază resursele disponibile pentru a-i ajuta pe parteneri și salariați să înțeleagă și să respecte aceste principii. De asemenea, include prevederi clare ce solicită ca profesioniștii KPMG să:

- se conformeze cu toate legile și regulamentele aplicabile și cu politicile KPMG.
- raporteze orice acțiune ilegală, fie că este săvârșită de personalul KPMG, clienți sau alte terțe părți.

- raporteze încălcarea politicilor de management al riscului de către firmele sau oamenii KPMG.
- mențină cele mai înalte standarde de confidențialitate a clientului.
- nu promită, ofere, aranjeze, solicitate sau accepte mită (fie direct sau prin intermediari)..

KPMG în România este dedicată setului de valori KPMG și a adoptat Codul Global de Conduită. Întregul personal KPMG trebuie să confirme, în momentul în care se alătură organizației și anual după aceea, că a înțeles și se conformează cu prevederile Codului Global de Conduită KPMG. Mai mult, cultura noastră a conformării bazată pe valori încurajează persoanele să își manifeste îngrijorarea în momentul în care observă comportamente sau acțiuni care sunt în dezacord cu valorile noastre sau cu responsabilitățile profesionale, fără a le fi frică de represalii. Spre exemplu, linia directă a KPMG International este o modalitate pentru partenerii KPMG, angajați, clienți sau alte părți de a raporta confidențial preocupările referitoare la anumite zone de activitate, sau cu privire la managementul de top al unei firme membre.

ANGAJAMENTELE NOASTRE

Față de oamenii noștri

- Să îi ajutăm pe oamenii noștri să fie obiectivi, să aibă un comportament etic și profesionist.
- Să îi încurajăm pe oamenii noștri să atragă atenția asupra chestiunilor de ordin etic sau profesional fără teamă că vor fi persecutați.
- Să investim în dezvoltarea profesională a oamenilor noștri astfel încât să își atingă întregul lor potențial.
- Să promovăm o cultură de incluziune și cooperare lipsită de persecuții, discriminare și hărțuire, în care toată lumea este tratată cu respect și demnitate.
- Să respectăm confidențialitatea datelor cu caracter personal ale oamenilor noștri.
- Să asigurăm un mediu de lucru sigur și sănătos.
- Să asigurăm echilibrul între viața profesională și viața personală.
- Să menținem o abordare corectă și onestă față de remunerare.

Față de rețeaua noastră

- Să acceptăm numai clienții și angajamentele pe care le putem realiza într-o manieră care corespunde standardelor noastre de înaltă calitate.
- Să lucrăm cu acei clienți, furnizori și subcontractori care se ridică la standardele etice esențiale ale KPMG.
- Să creștem calitatea dezvoltând și aplicând metodologiile și procedurile KPMG corespunzătoare.
- Să abordăm situațiile problematice în maniera adecvată, aplicând principiile de etică profesională și consultând oamenii cu experiență din KPMG pentru a ajunge la concluziile adecvate.
- Să nă străduim în permanență să protejăm și să sporim reputația și brandul KPMG.
- Să păstrăm bunurile și resursele în siguranță și să le folosim numai în scop profesional

Față de clienții noștri

- Să prestăm clienților noștri servicii de o înaltă calitate în conformitate cu calificările, experiența, angajamentele și termenii misiunilor noastre.
- Să acționăm în mod legal, etic și în interesul public.
- Să ne menținem independența și obiectivitatea și să evităm conflicte de interes reale sau percepute.
- Să protejăm confidențialitatea clienților noștri și să folosim informațiile acestora exclusiv în scop profesional.
- Să promovăm serviciile firmelor membre cu onestitate și să concurăm în mod loial.
- Să interzicem mita și corupția și să nu tolerăm un comportament ilegal sau lipsit de etică din partea clienților sau furnizorilor noștri sau din partea funcționarilor publici.

Față de comunitățile noastre

- Să creștem rolul profesiei contabile și să sporim încrederea în piețele de capital la nivel global.
- Să contribuim la îmbunătățirea funcționării economiei de piață.
- Să acționăm cu responsabilitate socială – jucând un rol activ în inițiativele globale privind schimbările climatice, sustenabilitatea și dezvoltarea internațională.
- Să gestionăm impactul pe care îl avem asupra mediului.
- Să respectăm standardele înalte de conduită etică din întreaga lume și să aspirăm la cele zece principii ale UN Global Compact.
- Să cooperăm cu alte companii, guverne și organizații filantropice pentru a crea comunități mai puternice.

3.3 Cu ce ne ocupăm

G4-4, G4-8

Furnizăm servicii de Audit, Asistență Fiscală și Consultanță în Afaceri și avem cunoștințe specifice sectoarelor economice pe care le oferim organizațiilor din sectorul privat și public. KPMG a fost una dintre primele rețele de firme de servicii profesionale specializate care și-a adaptat serviciile la sectoarele economice și se concentrează pe furnizarea unor servicii coordonate, de înaltă calitate, în cinci domenii principale de activitate:

- Servicii Financiare.
- Piețe de Consum.
- Piețe Industriale.
- Tehnologie, Media & Telecomunicații.
- Infrastructură, Guvern & Sănătate.

Companiile din diverse domenii pot avea nevoi extrem de diferite – din acest motiv firmele membre KPMG acordă o mare atenție aspectelor sectoriale. Personalul nostru este specializat, având numeroase și diverse calificări și studii, și suntem flexibili – ne adaptăm serviciile și dezvoltăm altele noi pentru a răspunde nevoilor clienților pe măsură ce condițiile de piață se schimbă. Făcând parte din rețeaua KPMG International, avem oportunitatea să combinăm cunoștințele locale cu experiența și calificările internaționale de care beneficiem de la alte firme membre KPMG.

Serviciile noastre includ

Audit

- Audit statutar
- Auditul situațiilor financiare întocmite în conformitate cu IFRS și alte standarde de contabilitate
- Revizuirea situațiilor financiare anuale și trimestriale
- Rapoarte contabile pentru Oferte Publice Inițiale și listări
- Combinații de asigurare pentru afaceri
- Asigurare a controalelor interne
- Asigurare a veniturilor
- Asigurare în domeniul reglementărilor și contractuală
- Asigurare în domeniul eticii
- Asigurare în domeniul sustenabilității
- Alte servicii de asigurare special adaptate circumstanțelor

Asistență Fiscală

- Impozitarea profitului
- Impozitare Indirectă
- Impozitare Internațională
- Stimulente investiționale
- Finanțarea investițiilor
- Asistență Fiscală acordată Expatriaților
- Impozitarea cu reținere la sursă
- Impozitarea veniturilor globale
- Asistență privind prețurile de transfer în timpul inspecțiilor efectuate de autoritățile fiscale
- Litigii în materie fiscală
- Asistență pentru conformitate fiscală
- Impozitarea operațiunilor de Leasing
- Impozite imobiliare
- Servicii de investigare de fraudă fiscală
- Reglementări monetare
- Impozite locale
- Asistență juridică

Consultanță

- Consultanță
 - Consultanță IT
 - Performanță în afaceri
 - Asistență în domeniul personalului și reformării
 - Consultanță pentru sectorul public*
 - Guvernanță corporativă
 - Servicii de asistență în contabilitate
- Managementul riscurilor financiare
- Servicii de investigare de fraudă
- Audit Intern
- Servicii de sustenabilitate
- Consultanță în tranzacții
 - Finanțarea Afacerilor
 - Restructurare
 - Servicii de asistență în tranzacții

*Din diferite considerente strategice pe termen lung, începând cu 2016 am încetat să mai avem o echipă specializată în consultanță pentru sectorul public. Unii membri ai vechii echipe oferă asistență altor echipe din KPMG, în timp ce ceilalți au decis să urmeze alte oportunități în carieră.



În plus, oferim asistență clienților noștri prin intermediul birourilor specializate (ex. biroul de consultanță pentru Germania, China sau Israel), ce constau din echipe pluridisciplinare ce dețin o înțelegere aprofundată a particularităților unor piețe specifice.

În 2011 am lansat Centrul de Asistență KPMG, ce a fost conceput să funcționeze ca departament suport pentru funcția Audit. Oricum, acest departament s-a dezvoltat considerabil dincolo de limitele inițiale, la momentul actual oferind asistență tuturor departamentelor din cadrul KPMG în România și extinzându-și

sfera de activitate către alte birouri KPMG precum KPMG Belgia, KPMG Danemarca, KPMG Suedia, KPMG Franța, KPMG Olanda, KPMG Global și de curând KPMG Elveția. Activitatea de bază este conectată cu oferirea de sprijin pentru audit, în timp ce serviciile secundare au legătură cu externalizarea serviciilor de contabilitate sau a serviciilor de mobilitate globală. În ceea ce privește oferirea de sprijin pentru audit, departamentul este specializat în executarea de proceduri de audit ce necesită timp îndelungat și care au un nivel redus de risc, procesarea de fișiere, precum și date și analize.

3.4 Oamenii noștri

G4-9, G4-10, G4-11

Natura dinamică a sectorului nostru de activitate și mediul de afaceri în continuă schimbare în care operăm cresc presiunea pentru excelența profesională, ceea ce poate fi transpus în identificarea, recrutarea, dezvoltarea și păstrarea oamenilor cu abilitățile și experiența corespunzătoare, care rezonază în același timp cu valorile și prioritățile strategice ale KPMG. În plus, clienții noștri apreciază calitatea oamenilor noștri ca fiind una dintre caracteristicile prin care ne evidențiem pe piață, ceea ce face ca motivarea și păstrarea celor mai buni dintre ei să fie de importanță crucială. Profesioniștii noștri se disting prin gândirea lor vizionară, având o mentalitate globală și adăugând valoare prin pasiunea pe care o au pentru munca lor.

Formarea talentelor nu este un proces ușor, iar educația și dezvoltarea continuă atât a noilor angajați cât și a profesioniștilor experimentați sunt de o importanță deosebită la KPMG. Oferim angajaților noștri cele mai bune oportunități de învățare individuală prin combinarea cursurilor de formare profesională naționale și internaționale, interne și externe. Mai mult, este disponibil un program de mobilitate globală pentru specialiștii ce sunt în căutare de oportunități de lucru cu KPMG în afara țării. Astfel, pe durata perioadei de raportare, 10 profesioniști din KPMG în România au beneficiat de această șansă.

Conștientizăm faptul că diversitatea este unul dintre factorii cheie care ne ajută să ne atingem scopul de a inspira încredere

și de a oferi soluțiile inovatoare de care au nevoie clienții noștri. Aceasta presupune construirea unor echipe de experți ce sunt diverse nu doar din perspectiva genului. Nu numai că aceasta va rezona cu natura afacerilor clienților noștri, ci ne va permite să exprimăm puncte de vedere distincte și să oferim clienților perspective bine conturate. Așadar, chiar mai important decât diversitatea este scopul nostru de a fi o cultură incluzivă.

În acest context, rolul decisiv pe care managementul resurselor umane (RU) îl joacă în stimularea schimbării și creșterea afacerilor în cadrul KPMG nu a fost niciodată mai bine înțeles sau mai relevant decât în această perioadă dificilă. Prin cooperare, schimb de cunoștințe și integrarea modului de gândire al RU în strategia companiei noastre, suntem într-o poziție mult mai puternică de a crește din punct de vedere economic, și, în același timp, de a păstra și motiva talentul pe care îl avem în cadrul organizației.

În 2015 și 2016 am rămas axați pe menținerea specialiștilor noștri valoroși și am continuat să recrutăm noi angajați care să ne îmbrățișeze cultura.

Așadar, numărul total de angajați a crescut comparativ cu 2014 ca răspuns la nevoile noastre de extindere a afacerilor și scopului nostru de a ne consolida misiunea de a furniza servicii de calitate clienților noștri.



2014 2015 2016

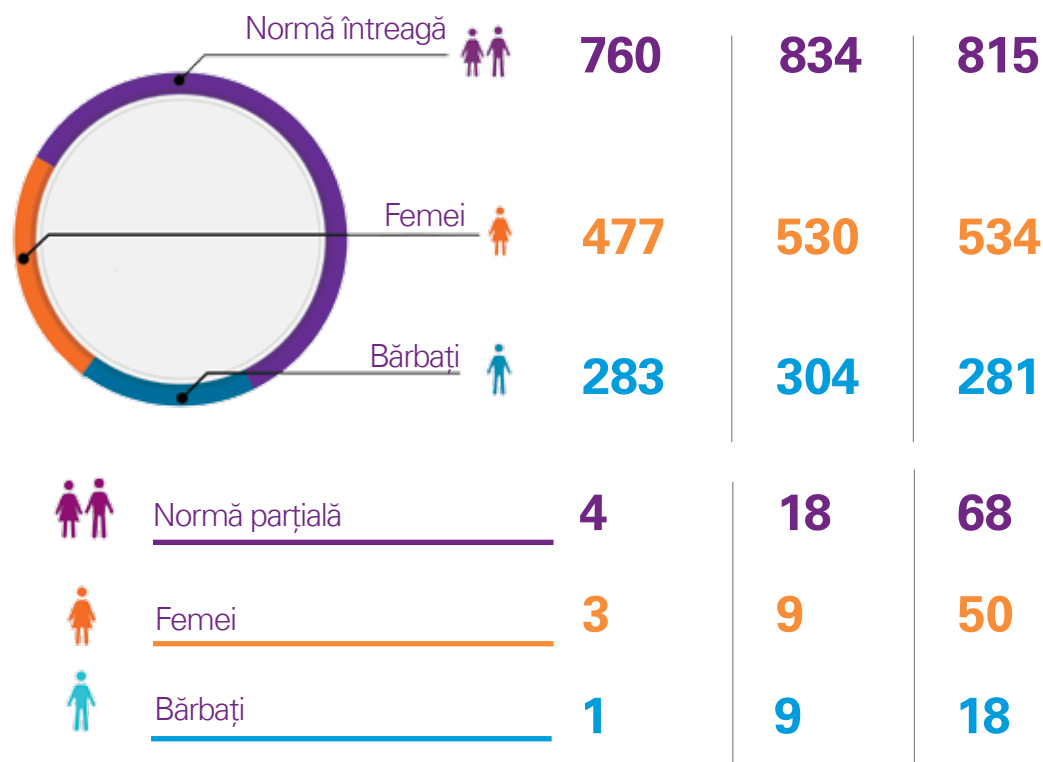
Numărul total de angajați *

764

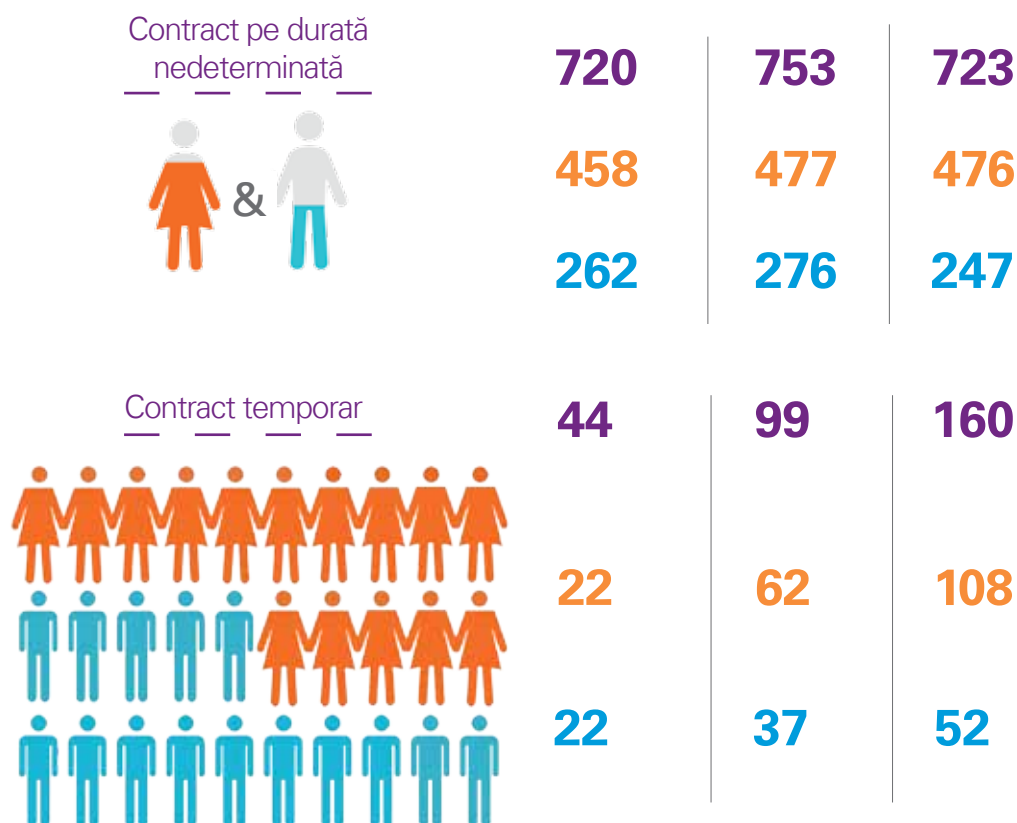
852

883

Numărul total de angajați în funcție de tipul contractului de muncă și gen *



Numărul total de angajați în funcție de tipul de contract de muncă și gen *















* Cifrele prezentate indică numărul de angajați la sfârșitul exercițiului financiar (30 septembrie).

2014

2015

2016

Numărul total de angajați în funcție de birou și gen *

	București	655	728	725
	Bărbați	240	265	246
	Femei	415	463	479
	Timișoara	28	33	39
	Bărbați	11	14	15
	Femei	17	19	24
	Cluj	36	43	56
	Bărbați	16	18	19
	Femei	20	25	37
	Iași	9	9	13
	Bărbați	2	1	2
	Femei	7	8	11
	Constanța	3	2	17
	Bărbați	1	0	5
	Femei	2	2	12
	Chișinău	33	37	33
	Bărbați	14	15	12
	Femei	19	22	21

* Cifrele prezentate indică numărul de angajați la sfârșitul exercițiului financiar (30 septembrie).

Deoarece ne transformăm continuu și ne menținem accentul pe adaptarea la nevoile tinerei generații, în cursul perioadei de raportare a fost înregistrată o creștere a numărului de oameni care lucrează cu normă parțială și au un program de lucru flexibil. Avem un număr din ce în ce mai mare de colegi care sunt studenți și optează pentru program parțial de lucru, care le permite să participe și la cursurile universitare.

În perioada 2015 - 2016, ca urmare a campaniei de recrutare absolvenți, resursa noastră de talente a fost extinsă considerabil cu mai mult de 100 de noi angajați în cadrul Academiei noastre de Servicii Suport pentru Audit, Audit, Asistență fiscală, Consultantă în afaceri și Servicii de bază. În ceea ce privește recrutarea de personal cu experiență aprofundată, am început un proces continuu cu locuri de muncă libere pe tot parcursul

anului, ceea ce ne permite să atragem mai bine talentele pe durata anului.

Subliniem importanța contractului colectiv de muncă pentru un management responsabil și suntem conștienți că este nevoie imediată de acțiuni energice. Deși am început procesul de negocieri pentru redactarea și implementarea unui astfel de contract în 2014, această inițiativă a fost suspendată temporar din cauza altor situații urgente pe care a trebuit să le analizăm în cursul procesului de tranziție către noua noastră strategie. În prezent, prevederi generale precum reguli privind combaterea discriminării, tratamentul egal, programul de lucru, sprijinul pentru maternitate, remunerația, sunt stabilite prin intermediul Regulamentului Intern, la care toți salariații KPMG au acces și pe care trebuie să îl respecte



3.5 Acționând pentru același țel

G4-15

Creдем că noi, KPMG, putem inspira încredere prin acțiunile și investițiile noastre, lucrând în beneficiul oamenilor și asigurând echilibrul între creșterea economică și necesitatea protejării mediului. Este convingerea noastră că rețeaua KPMG, în calitate de cetățean corporativ global, are responsabilitatea de a susține dezvoltarea comunităților și piețelor în care firmele membre operează, pentru a asigura bunăstarea profesioniștilor și pentru a contribui la o lume sustenabilă.

În consecință, la nivel global am continuat să ne implicăm și să sprijinim următoarele inițiative:

United Nations Global Compact (UNGC)

– o inițiativă bazată pe principii, al cărui scop este să influențeze crearea unei economii globale mai sustenabile și favorabile incluziunii. Cele zece principii ale Global Compact sunt extrem de asemănătoare cu Valorile KPMG care definesc cultura și angajamentul firmelor membre față de cele mai înalte standarde de conduită personală și profesională. KPMG International este semnatar al UNGC din 2002 și transmite anual UNGC un raport de Comunicare a Progresului. Acest raport evidențiază activitățile noastre în raport cu cele zece principii ale UNGC și este disponibil la acest [link](#).

Women's Empowerment Principles (WEP)

– o inițiativă comună a Global Compact și a United Nations Development Fund for Women (Fondul Națiunilor Unite de Dezvoltare pentru Femei), care furnizează recomandări pentru companii privind promovarea femeilor la locul de muncă, pe piață și în comunitate. KPMG International este semnatară a WEP, asigurând accesul la o rețea extinsă cu scopul de a împărtăși politicile și bunele practici în ceea ce privește egalitatea de gen.

Obiectivele de Dezvoltare Durabilă –

Firmele membre KPMG și-au afirmat sprijinul pentru cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă adoptate de Națiunile Unite în 2015, ce vor sta la baza dezvoltării, ajutorului și investițiilor internaționale în următorii 15 ani. Împreună cu UN Global Compact, am folosit experiența și cunoștințele noastre specifice sectoarelor de activitate pentru a pregăti o serie de matrici ODD ('SDG Industry Matrix'). Acest set de 6 matrici la nivel de industrie oferă exemple practice specifice fiecărui sector și idei privind modalitatea de implicare pentru fiecare dintre Obiectivele de Dezvoltare Durabilă, și conturează oportunități pe care companiile le presupun ca fiind generatoare de valoare pentru acționari și societate.

Matricea ODD este disponibilă pentru fiecare dintre următoarele sectoare:

- Servicii financiare
- Piețe de consum
- Sănătate și științele vieții
- Producții industriale
- Transport
- Energie, resurse naturale și substanțe chimice.

Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltarea Durabilă (World Business Council for Sustainable Development - WBCSD) - o organizație care impulsionează comunitatea globală de afaceri în vederea creării unui viitor sustenabil pentru afaceri, societate și mediu.

KPMG International participă activ în WBCSD, prin profesioniștii KPMG din rețeaua noastră globală. Implicarea noastră este în principal concentrată asupra Grupului pentru Impact Social (Social Impact Cluster) la care participăm în Board, în plus față de grupul pentru Redefinirea Valorilor (Redefining Value), Gestionarea Gazelor cu Efect de Seră (Greenhouse Gas Management) și Echipa de Viitori Lideri (Future Leaders Team).

KPMG International este Partener Strategic al **Forumului Economic Mondial**, unde contribuie la formularea inițiativelor, proiectelor și formarea grupurilor de lucru, oferind asistență prin participarea membrilor din conducerea executivă.

KPMG în România, în calitate de firmă membră a rețelei KPMG, sprijină angajamentele externe asumate de KPMG International care sunt luate în considerare în strategia noastră globală privind responsabilitatea socială.

G4-16

În România, KPMG contribuie împreună cu alte firme prestigioase la promovarea unui mediu de afaceri durabil. Schimbările permanente care au loc pe toate fronturile, de la cele din tehnologie și economie până la schimbările cadrului de reglementare și cele politice, creează o succesiune de provocări atât pentru sectorul privat cât și pentru cel public, iar abordarea acestor provocări necesită eforturi coordonate din partea ambelor părți. În acest scop, am dezvoltat parteneriate puternice și suntem membri activi în boardul mai multor asociații de afaceri, ca de exemplu: Camera Franceză de Comerț, Coaliția pentru Dezvoltarea României, Camera de Comerț Americană în România, Camera de Comerț Româno-Britanică, Camera de Comerț Româno-Olandeză, Camera de Comerț și Industrie Româno - Germană și Consiliul Investitorilor Străini. Profesioniștii noștri fac parte din boardul, comitetul executiv și grupurile de experți tehnici ale mai multor asociații de afaceri, urmărind facilitarea cooperării între autorități și mediul de afaceri pentru sprijinirea dezvoltării economice și sociale.

KPMG în România este de asemenea membră în diferite organizații profesionale românești, printre care Camera Auditorilor din România, Camera Consultanților Fiscali, Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România, Asociația Națională a Evaluatorilor Autorizați din România.

3.6 Stakeholderii noștri

G4-25, G4-26, G4-27

Activitatea noastră profesională depinde în mare măsură de modul în care stakeholderii noștri ne percep, astfel încât încercăm constant să intensificăm comunicarea cu aceștia, să aflăm care le sunt preocupările și opiniile și să integrăm aspectele semnificative identificate în modelul nostru de afaceri.

Suntem conștienți de legăturile cu stakeholderii noștri și de interesul legitim al acestora în performanțele noastre de sustenabilitate și, prin urmare, ne străduim să înțelegem dinamica relațiilor pe care le avem cu cei care ar putea fi influențați sau afectați de activitatea noastră.

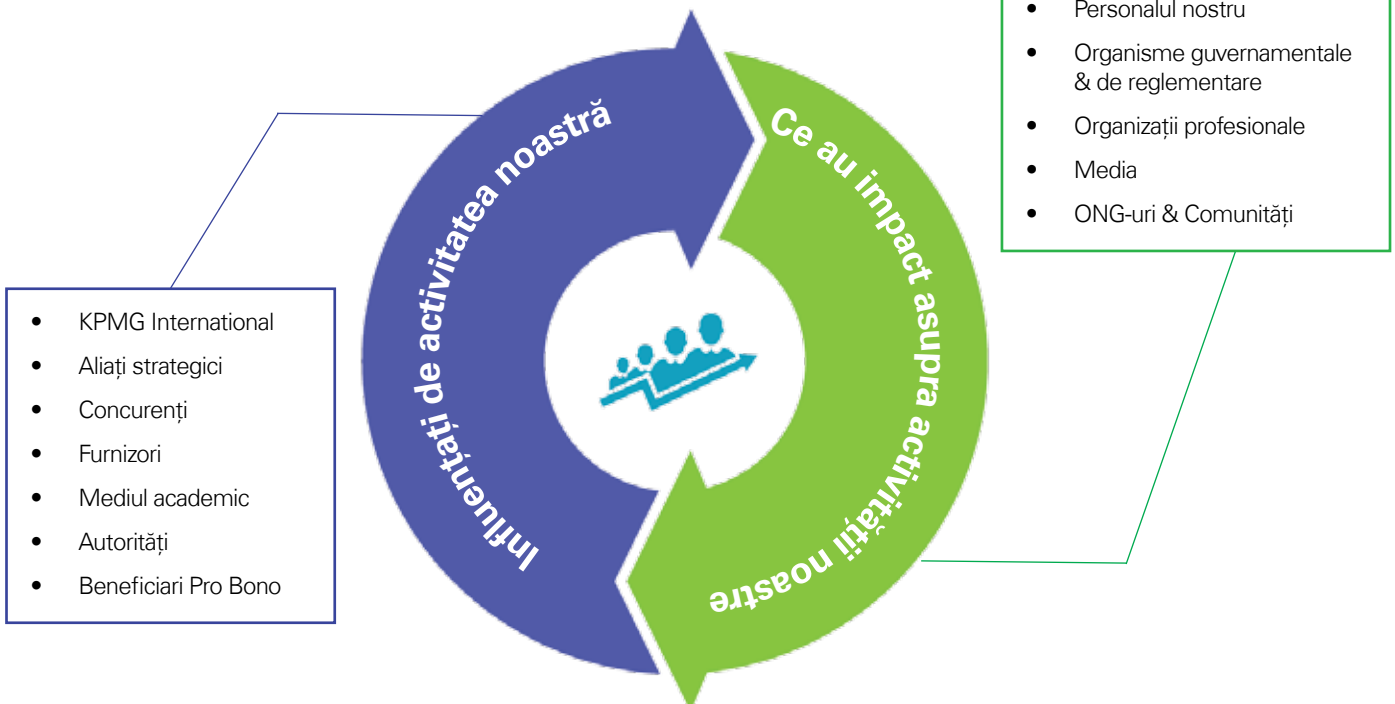
Primul nostru exercițiu de identificare a stakeholderilor a fost realizat în 2012 cu ocazia adunării Comitetului de Conducere RSC, când au fost identificate 12 grupuri de stakeholderi, după care s-a realizat prioritizarea acestora în funcție de impactul pe care îl au asupra companiei, dar și de influența potențială pe care activitățile desfășurate de KPMG în România ar putea-o avea asupra acestor grupuri.

În 2013 am continuat acest proces și am identificat un nou grup de stakeholderi, aliații noștri strategici. De asemenea, ca un pas în plus în identificarea stakeholderilor, am

efectuat o evaluare detaliată, concentrată asupra evidențierii acelor grupuri care au cea mai mare influență asupra activităților noastre: parteneri, personalul nostru, clienți & piețe, Guvern & organele de reglementare.

Identificarea acestor grupuri prioritare a fost esențială pentru gestionarea eficientă a relațiilor pe care le avem cu acestea, susținând activitatea Comitetului Executiv (ExCom) în redactarea unui plan de comunicare pentru a le implica mai departe. Această "hartă" a stakeholderilor a fost revizuită în 2014 și 2016 de către membrii ExCom și Comitetul de Conducere RSC. Această analiză a reflectat faptul că nu au avut loc schimbări semnificative ale activității noastre care ar implica includerea unor grupuri noi.

Cu toate acestea, folosim o gamă largă de instrumente de comunicare pentru a obține în mod constant informații de la stakeholderii noștri și pentru a crește nivelul de implicare al acestora. Pentru următorul ciclu de raportare ne propunem să extindem în continuare procesul de identificare a stakeholderilor prin implicarea unor stakeholderi externi și analiza rezultatelor actuale.



3.7 Cuantificarea așteptărilor stakeholderilor noștri

G4-18, G4-19, G4-24

Primul proces de consultare a stakeholderilor a fost realizat pentru elaborarea Raportului RSC 2012 al KPMG în România și a evidențiat 6 subiecte cheie de importanță strategică pentru performanțele noastre. În 2013 am extins aria de aplicabilitate a acestei evaluări pentru a identifica aspectele materiale specifice relevante pentru fiecare subiect, subliniind de asemenea includerea unor noi teme relevante pentru sectorul nostru de activitate, care decurg din responsabilitățile pe care le avem în calitate de mare furnizor de servicii. Am implicat un eșantion extins de stakeholderi interni și externi, iar acest proces a fost extrem de valoros pentru KPMG deoarece am acumulat informații relevante cu privire la impacturile noastre asupra economiei, mediului înconjurător și societății în ansamblu, care ne-au fost utile pentru elaborarea matricei de materialitate. Procesul nostru de raportare în domeniul sustenabilității este bazat pe această matrice, care este revizuită și ajustată periodic, deoarece include informații calitative și cantitative ce oferă o imagine echilibrată a inițiativelor și performanțelor noastre privind aspectele materiale identificate.

Pentru elaborarea Raportului de Sustenabilitate 2014, care a fost realizat conform ghidurilor de raportare GRI G4, am depus eforturi pentru a ne menține stakeholderii implicați, îndemnându-i să ne transmită opiniile cu privire la conținutul rapoartelor noastre de sustenabilitate, cât și referitoare la aspecte ale activităților aflate în controlul organizației noastre și care ar putea avea un impact semnificativ asupra economiei, societății și mediului înconjurător, fiind astfel capabili să ajustăm matricea de materialitate.

În cursul acestui ciclu de raportare am utilizat o abordare asemănătoare pentru a facilita un dialog elocvent cu stakeholderii cheie și am avut posibilitatea de a ajusta ușor matricea de materialitate, aceasta fiind baza pentru selectarea aspectelor publicate în cadrul raportului nostru.

Având în vedere progresele recente în domeniul raportării de sustenabilitate, cel mai emblematic fiind lansarea Standardelor GRI de Raportare de Sustenabilitate, am decis să amânăm procesul de reconfigurare a matricei noastre de materialitate ce a fost planificat inițial pentru 2016. Suntem conștienți de beneficiile unui dialog continuu cu un număr mare de stakeholderi, precum și de resursele asociate acestui proces. Așadar, am hotărât să amânăm acest proces amplu în primul rând deoarece planificăm să ne redefinim matricea de materialitate începând cu evaluarea unei game largi de subiecte de sustenabilitate incluse în Standardele de Sustenabilitate GRI, luând în considerare posibilitatea de a adăuga subiecte suplimentare, care ar putea fi relevante pentru sectorul nostru.

În al doilea rând, ne propunem să ne concentrăm mai mult pe integrarea în cadrul acestui proces a aspectelor ce derivă din strategia noastră de afaceri reînnoită și care au fost identificate în urma consultării unei liste extinse de stakeholderi ai întregii rețele de firme membre KPMG.

În consecință, pentru elaborarea Raportului de Sustenabilitate 2015 – 2016 al KPMG, am folosit diverse oportunități ca de exemplu întâlniri ale asociațiilor profesionale pentru a dialoga cu stakeholderii noștri privind conținutul raportului precedent și a evalua măsura în care acesta oferă informații relevante care se dovedesc a fi valoroase pentru ei, sprijinindu-i să adopte decizii informate. Comunicarea cu clienții noștri și implicarea acestora sunt realizate în mai multe moduri, ca de exemplu prin intermediul și în timpul prestării de către noi a serviciilor, al vizitelor efectuate de către Parteneri și în timpul evenimentelor dedicate acestora, și, în consecință, am folosit aceste oportunități în 2015 și 2016 pentru a obține opinia lor asupra ultimului raport de sustenabilitate al nostru și pentru a afla cum consideră aceștia că generăm un impact asupra economiei, comunităților locale și societății în ansamblu, precum și asupra mediului.

Informațiile colectate în timpul interacțiunilor pe care le-am avut cu unii dintre cei mai importanți stakeholderi ai noștri au fost luate în considerare în cadrul consultărilor pe care le-am avut cu un grup mai extins de părți interesate în legătură cu selectarea aspectelor ce urmau a fi publicate în Raportul curent. Potrivit ghidului de raportare GRI G4, materialitatea este principiul care garantează că un subiect relevant ar trebui raportat. Subiectele ce urmau a fi abordate în cadrul raportului au fost identificate utilizând atât factori interni cât și externi, inclusiv strategia noastră de afaceri și principalele elemente ale cadrului de raportare GRI. Lista finală de subiecte a fost validată de către ExCom și Comitetul de Conducere RSC, care au realizat concomitent o evaluare a rezultatelor procesului de consultare a părților interesate și a matricei de materialitate, care a fost revizuită ultima dată în 2014.

Luând în considerare faptul că nu au avut loc schimbări semnificative în perioada de raportare și că rezultatele procesului de consultare a stakeholderilor nu indică o modificare a prioritizării aspectelor materiale comparativ cu ultimul set de rezultate, nu au fost efectuate schimbări ale evaluărilor. Cu toate acestea, considerând noua strategie de afaceri, membrii ExCom au propus 3 noi aspecte necesar a fi considerate în cadrul proceselor viitoare de consultare a stakeholderilor. De asemenea, ExCom și Comitetul de Conducere RSC au decis să păstrăm evaluările anterioare privind importanța aspectelor identificate.



2012

Subiecte cheie identificate

- Asigurarea unui bun tratament al angajaților
- Existența unor sisteme de guvernare responsabile și transparente
- Gestionarea și reducerea impactului KPMG asupra mediului
- Acțiuni menite a aduce o contribuție pozitivă în societate și comunități
- Asigurarea desfășurării activităților în mod etic
- Furnizarea unor servicii de consultanță profesională de înaltă calitate



2013

Interviuri și chestionare

- 14 stakeholderi externi au răspuns la chestionar
- Întâlniri directe cu 20 de stakeholderi externi (clienți, autorități, ONG-uri)
- 55 de chestionare completate de angajații noștri

Teme prioritare:

- Etică, integritate și anticorupție
- Performanța economică
- Practici de muncă
- Sănătate și siguranță la locul de muncă
- Remunerare
- Emisii de gaze cu efect de seră
- Pro Bono

Evaluarea Raportului 2013:

- Dialog cu 12 clienți, 3 ONG-uri și 2 reprezentanți ai mediului academic
- 2 sesiuni de discuții cu 30 de angajați
- 1 teleconferință cu membrii rețelei noastre de Responsabilitate Corporativă în regiunea EMA



2014

Definirea conținutului Raportului de Sustenabilitate 2014

- 27 de răspunsuri de la stakeholderi externi la chestionarul de consultare a părților interesate
- 92 de răspunsuri interne la chestionar, inclusiv de la reprezentanți ai managementului
- 1 sesiune internă de discuții, la care au participat 15 angajați
- Întâlniri directe cu 20 de reprezentanți ai stakeholderilor externi

Revizuirea matricei de materialitate

- Analiza ghidului GRI în ceea ce privește materialitatea și principiile de raportare GRI pentru definirea Conținutului Raportului
- Contribuții și rezultate ale procesului de consultare a stakeholderilor
- Analiza strategiei de afaceri și a planului de acțiune RSC
- Actualizarea matricei de materialitate elaborată în 2013
- Validarea matricei de materialitate revizuită de către ExCom și Comitetul de Conducere RSC
- Selectarea informațiilor standard specifice GRI G4 pentru a fi incluse în Raport



2015

Continuarea consultării cu câțiva dintre stakeholderii noștri prioritari cu privire la impactul Raportului nostru de Sustenabilitate din 2014

- Întâlniri directe cu reprezentanții a 10 companii (clienți, potențiali clienți și companii vizate de KPMG în România) și 2 reprezentanți la nivel înalt ai autorităților naționale
- Dialog continuu cu organisme profesionale, mediul academic și ONG-uri
- Nu am primit comentarii sau reacții din partea potențialilor stakeholderi prin intermediul adresei de e-mail indicate în Raportul de Sustenabilitate 2014 și, în consecință, reflectăm asupra opțiunilor adecvate de diversificare a canalelor de comunicare în raport cu această publicație



2016

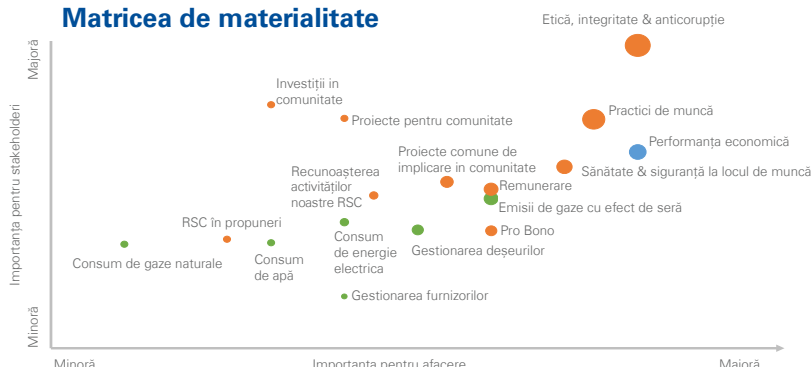
Definirea conținutului Raportului de Sustenabilitate 2015 - 2016

- 12 interviuri individuale cu stakeholderi cheie externi
- Informații colectate de la 30 de angajați, inclusiv de la reprezentanți ai managementului, în timpul discuțiilor desfășurate în cadrul unor grupuri restrânse (3 – 5 participanți pe sesiune)
- 1 seminar intern la care au participat 15 angajați

Analiza de materialitate & Validare

- Analiza de ansamblu a orientărilor GRI privind materialitatea și a principiilor de raportare GRI referitoare la definirea Conținutului Raportului
- Evaluarea comentariilor și rezultatelor procesului de consultare a stakeholderilor
- Observație de ansamblu a strategiei de afaceri reînnoite și a matricei de materialitate din 2014
- Validarea matricei de materialitate de către ExCom și Comitetul de Conducere RSC
- Identificarea a 3 subiecte suplimentare de luat în considerare în fazele de raportare viitoare
- Selectarea aspectelor standard GRI G4 specifice pentru a fi incluse în Raport

Matricea de materialitate



Subiecte majore identificate ca fiind materiale (2012)	Aspecte materiale identificate (2014)	Listă revizuită de aspecte materiale (2015-2016): completări la lista elaborată în 2014**	Potențial impact negativ	Grupuri de stakeholderi potențial afectate
Furnizarea de servicii și opinii profesionale de înaltă calitate	Etică, integritate și anticorupție Managementul riscurilor și calității* Practici de muncă (învățare și dezvoltare)	Identificarea riscurilor cu impact asupra continuității activităților și dezvoltarea de soluții pentru gestionarea acestora	Orice diminuare a calității serviciilor furnizate poate avea un impact negativ financiar sau reputațional	Profioniștii KPMG KPMG International Clienții și piețele
Asigurarea unui bun tratament al angajaților	Sănătatea și siguranța la locul de muncă Practici de muncă (dezvoltarea performanțelor, remunerare, bunăstare)	Cel mai dorit angajator: • Oferă angajaților oportunitatea de a-și desfășura eficient activitatea • Asigură un mediu de lucru excelent • Acordă acces la oportunități de dezvoltare personală și profesională	Echilibrul între viața profesională și cea personală a profesioniștilor noștri influențează în mod direct performanțele generale ale companiei (de ex.: fluctuații mari de personal și posibila pierdere de profesioniști cu experiență pot genera creșterea costurilor)	Profioniștii noștri KPMG în România
Asigurarea desfășurării în mod etic a activităților	Etică, integritate și anticorupție Relații cu clienții și piața* Managementul riscurilor și al calității* Investiții comunitare	Comunicare relevantă și transparentă cu stakeholderii noștri	Riscuri reputaționale, expunere negativă pentru clienții și angajații noștri, pentru companie și, posibil, pentru concurenții noștri în cazul unor disfuncționalități ale sistemelor de guvernare	Clienți Angajați KPMG în România Concurenții noștri Parteneri
Garantarea existenței unor sisteme de guvernare responsabile și transparente	Etică, integritate și anticorupție Managementul riscurilor și calității Practici de muncă		Conflict de interese, prejudicierea independenței, confidențialității și securității informațiilor, a acceptării și menținerii clienților și angajamentelor	Rețeaua de firme membre KPMG Clienți Organisme profesionale Profioniștii noștri
Realizarea unei contribuții pozitive în societate și comunități	Implicarea în comunitate Proiecte comune de implicare în comunitate Practici de muncă (bunăstare)		Afectarea încrederii pe care o au stakeholderii noștri, prin neangajarea față de una dintre valorile noastre fundamentale	Rețeaua de firme membre KPMG Comunități locale
Gestionarea și reducerea impactului pe care KPMG îl are asupra mediului	Emisii de gaze cu efect de seră Consum de energie Gestionarea deșeurilor		Impactul nostru asupra mediului nu este semnificativ. Cu toate acestea, ne-am angajat în mod voluntar să ne reducem emisiile de GES și am aderat la obiectivele stabilite în Inițiativa Globală Verde a KPMG International	Rețeaua de firme membre KPMG Comunități locale

*Aspecte semnalate de membrii ExCom în 2014.

** Aspecte identificate de membrii ExCom în 2016 și care vor fi luate în considerare în următorul proces de analiză a materialității. Câteva informații asupra acestor aspecte au fost incluse și în această publicație.

3.8 Guvernanța KPMG

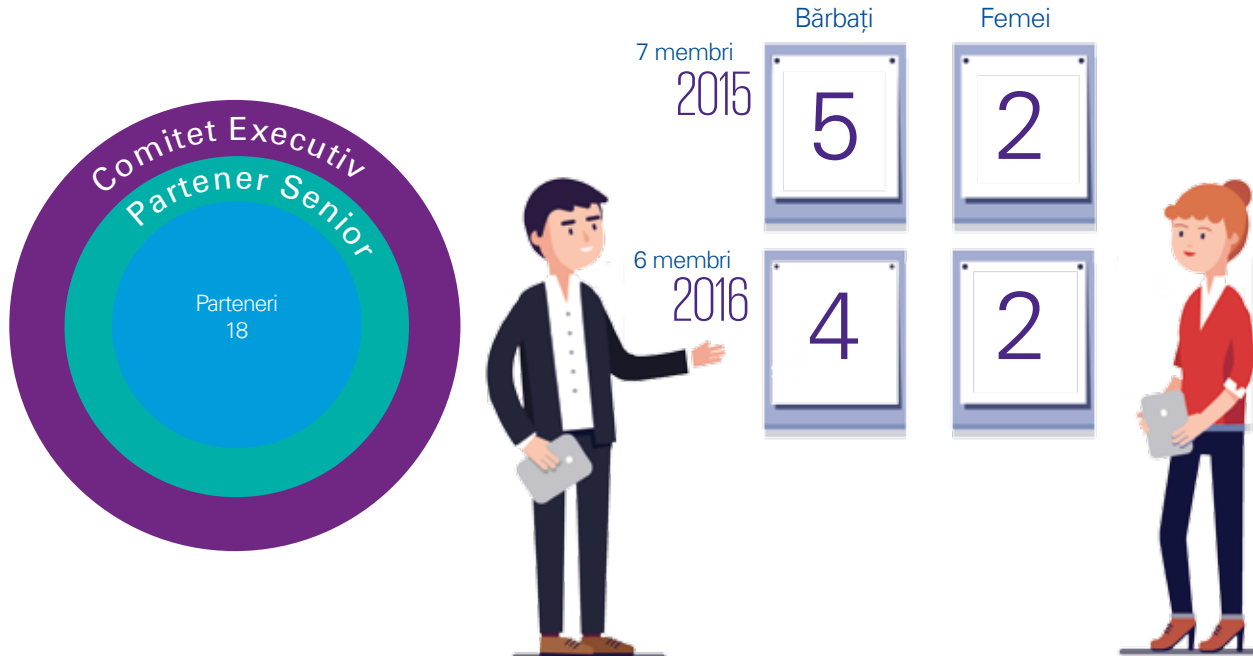
G4-34

Guvernanța este una dintre pietrele de temelie ale strategiei noastre, structura sa fiind concepută astfel încât ne desfășurăm activitatea în conformitate cu cele mai înalte standarde de guvernanță corporativă, bazate pe transparență, integritate și etică. Guvernanța susține consistența calității serviciilor și aderarea la valorile agreate, indiferent de locul din lume în care operează firmele membre.

KPMG în România își asumă responsabilitatea pentru gestionarea și calitatea activității sale. Partenerul Senior al KPMG în România, precum și Partenerii și profesioniștii din cadrul companiei noastre, se angajează să acționeze cu integritate în orice moment.

Partenerul Senior al KPMG în România are principalul rol executiv la nivel local. Comitetul Executiv (ExCom), principalul organism de guvernanță și supraveghere al companiei noastre, este constituit din Partenerul Senior și parteneri ai principalelor linii de servicii, pentru a asigura o reprezentare completă a conducerii companiei. ExCom este alcătuit din membri permanenți și 2 membri temporari care sunt schimbați o dată la 6 luni. Responsabilitățile cheie ale acestui comitet includ aprobarea strategiei pe termen lung, elaborarea planurilor de afaceri, protejarea și îmbunătățirea brand-ului KPMG, precum și aprobarea procedurilor și regulamentelor interne. Ca lideri ai liniilor de servicii, membrii ExCom continuă să-și exercite atribuțiile cu privire la serviciile oferite clienților noștri. Prin urmare, ExCom nu include membri independenți.

Comitet Executiv



Această structură de guvernanță facilitează comunicarea între membrii ExCom și ceilalți parteneri, asigurându-se că nevoile și ideile fiecărei linii de servicii sunt comunicate în cadrul întrunirilor Comitetului.

Pentru susținerea unei comunicări bidirecționale cu toți angajații noștri și pentru a obține o perspectivă aprofundată asupra punctelor lor de vedere, am creat diverse

mecanisme, precum întâlniri periodice ale fiecărui departament, întâlniri PDM (parteneri, directori și manageri) / întâlniri PD (parteneri și directori), analiza anuală a părerilor angajaților (Global People Survey), precum și sistemul MyPD (dezvoltarea performanței mele), care în timp s-au dovedit a fi instrumente foarte utile în identificarea și punerea în aplicare a ideilor inovatoare.

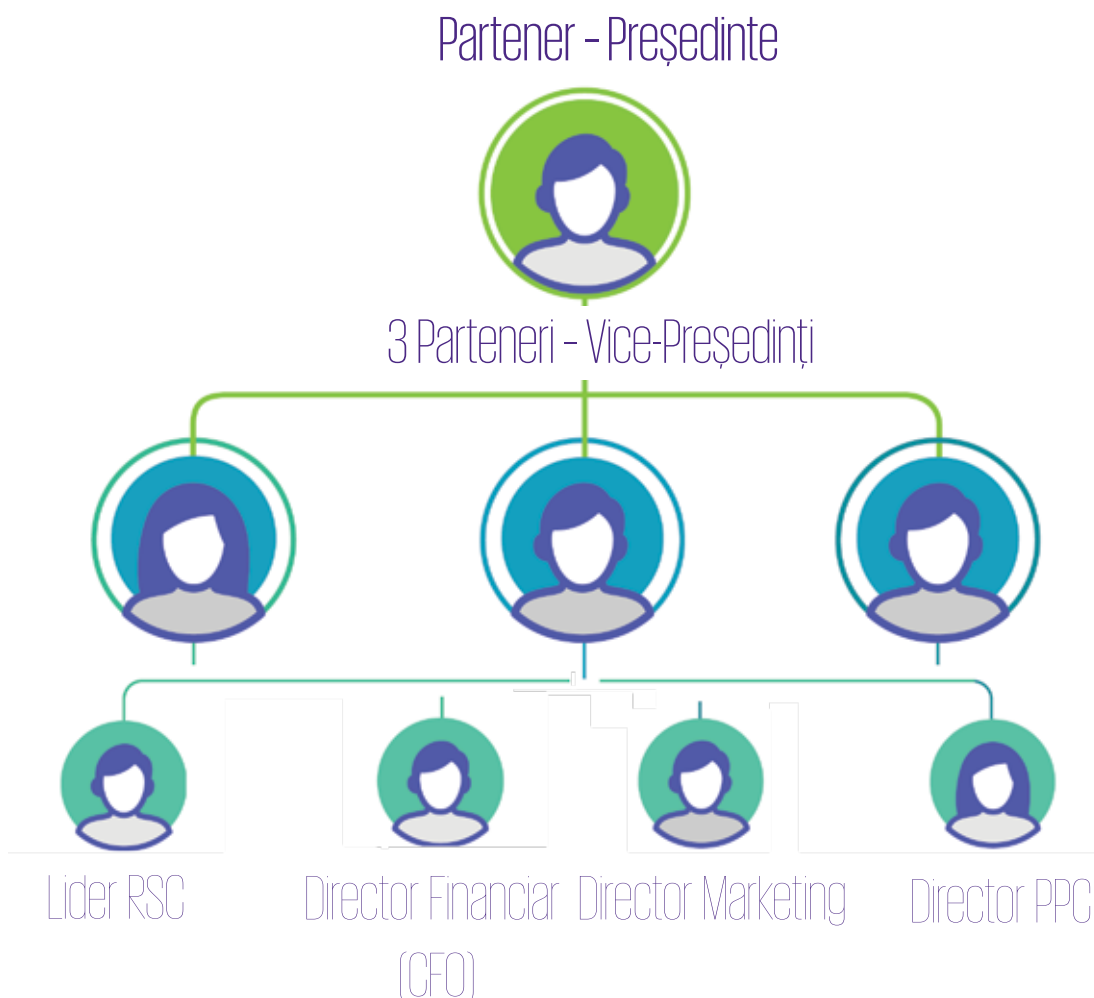
Cum derulăm activitățile RSC

La KPMG credem cu tărie și ne asumăm un comportament etic, aplicarea unui tratament bun al angajaților noștri, management riguros al performanței de mediu și implicarea în comunitate. Prin urmare, acordăm o mare importanță activității RSC, care face parte din structura noastră de guvernanță. Comitetul Executiv RSC al KPMG în România este grupul responsabil pentru strategia de RSC, planificare, proceduri, supraveghere și management general, inclusiv pentru elaborarea planurilor de acțiune și a obiectivelor în conformitate cu strategia noastră de afaceri.

De asemenea, membrii Comitetului sunt implicați în pregătirea comunicărilor referitoare la diferite probleme RSC, inclusiv în revizuirea și aprobarea finală a acestora.

Începând cu anul 2016 structura acestui comitet a fost puțin modificată pentru a intensifica cooperarea și pentru a avea o reprezentare corespunzătoare a tuturor departamentelor din cadrul KPMG. Așadar, Comitetul Executiv RSC este prezidat de un Partener și secondat de 3 parteneri care reprezintă liniile de afaceri. Comitetul include liderii departamentelor financiar, marketing și resurse umane (PPC). Activitățile operaționale sunt coordonate de liderul RSC, care este, de asemenea, parte din Comitetul Executiv.

Structura Comitetului Executiv RSC



Periodic au loc întâlniri, iar rezultatele sunt evaluate în raport cu planul de acțiune RSC. Membrii personalului care au participat ca voluntari în proiectele noastre de RSC sunt invitați periodic să participe la întâlnirile Comitetului Executiv RSC.

Procedurile, planurile de acțiune și viitoarele proiecte RSC sunt comunicate angajaților noștri în cadrul unei secțiuni special create

pe pagina noastră de intranet, precum și prin comunicare directă și e-mailuri. Periodic, personalul este solicitat să ofere feedback privind inițiativele RSC, atât pentru a contribui la dezvoltarea unor oportunități noi și inovative în acest domeniu, cât și pentru a încuraja o mai mare implicare.

Etică, integritate și independență

G4-56

Compania noastră respectă politicile și procedurile KPMG International, care se bazează pe standardele profesionale emise de Consiliul pentru Standarde Internaționale de Etică pentru Contabili (IESBA), inclusiv Standardul Internațional de Control al Calității 1. Aceste politici și proceduri acoperă practici precum independența în cadrul companiei (care includ de exemplu, activitățile de trezorerie și achiziții publice), independența personală, relațiile post-angajare, rotația partenerilor și aprobarea serviciilor de audit și non-audit.

Specialiștii noștri sunt obligați, în mod regulat, să-și revizuiască interesele financiare și alte relații pentru a se asigura că sunt în conformitate cu cerințele de independență aplicabile. Acest lucru este realizat cu ajutorul unui sistem online (Web) de urmărire a independenței, care conține un inventar de produse de investiții disponibile public. Partenerii și managerii a căror activitate include interacționarea cu clienții sunt obligați să folosească acest sistem înainte de a demara o investiție pentru a identifica dacă acest lucru este permis. Sunt obligați de asemenea să mențină o evidență a tuturor investițiilor în sistem, care îi notifică în mod automat dacă investițiile lor devin ulterior nepermise. Orice profesionist care furnizează servicii pentru un client de audit are, de asemenea, obligația de a notifica Partenerul responsabil de Etică și Independență în cazul în care intenționează să intre în negocieri cu privire la angajarea lui de către un client de audit.

Întreg personalul trebuie să semneze o declarație de confirmare a independenței concomitent cu începutul perioadei de angajare. Ulterior, angajații sunt obligați să semneze o confirmare anuală, care să ateste că pe tot parcursul perioadei anterioare și-au păstrat integritatea în conformitate cu politicile de etică și independență. Această confirmare este folosită pentru a demonstra conformarea individuală și înțelegerea politicilor de independență ale companiei noastre.

Compania noastră monitorizează sistemul de rotație al partenerilor asigurând totodată suport în elaborarea planurilor de tranziție, care îi ajută să asigure servicii de calitate consistentă clienților. Monitorizarea rotației reprezintă subiect al testului de conformare, ca parte a procesului național de verificare a performanței.

Asocierea cu clienții potriviți

Brandul nostru este susținut de politici și proceduri stricte de acceptare a clienților și angajamentelor, precum și de prelungire a contractelor de furnizare de servicii clienților, acestea fiind elemente cheie pentru protejarea reputației KPMG.

Prin urmare, KPMG în România a implementat politicile și procedurile elaborate de KPMG International pentru a decide asupra acceptării sau continuării unei relații cu un client și a asupra efectuării unui anumit angajament pentru un client. Aceste politici și proceduri sunt consecvente la nivelul întregii rețele de firme membre KPMG.

În consecință, înainte de a accepta un client, este realizată o evaluare a afacerii sale și a altor aspecte referitoare la servicii, ce include de asemenea analize de fond ale potențialului client, ale managementului său cheie și privind principalii beneficiari efectivi. Se pune un accent deosebit pe integritatea managementului potențialului client, evaluarea luând în considerare încălcări ale legii și reglementărilor, precum și aspecte privind combaterea mitei și corupției.

Proceduri specifice de evaluare a fiecărui posibil angajament și de identificare a eventualelor riscuri asociate acestuia sunt de asemenea în vigoare, fiind considerată o serie de factori ce includ potențiale aspecte referitoare la independență și conflictul de interese.

În funcție de evaluarea generală a potențialului client și a angajamentului, pot fi adoptate măsuri suplimentare de preservare pentru a susține diminuarea riscurilor identificate. Eventualele aspecte privind independența sau conflictul de interese sunt documentate și rezolvate înainte de începerea angajamentului. Dacă un aspect privind independența sau conflictul de interese nu poate fi rezolvat în mod satisfăcător conform standardelor profesionale ale KPMG, sau dacă există alte aspecte privind calitatea și riscul ce nu pot fi atenuate în mod corespunzător, potențialul client sau angajament este refuzat.

Sistemul nostru de management integrat

G4-14

Conducerea KPMG în România s-a angajat să îmbunătățească în mod continuu calitatea serviciilor oferite, pentru a spori satisfacția clienților, precum și pentru a integra cele mai bune practici de mediu sănătate și securitate la locul de muncă în sistemul general de management al Companiei. În 2009 am implementat și am obținut certificate recunoscute la nivel internațional (ISO 9001:2008, ISO 14001:2005, OHSAS 18001:2008) privind sistemul integrat de management al calității – mediului – sănătății și securității. Deoarece aspirăm să ne poziționăm în prim-planul oricărei transformări majore, am realizat tranziția către ultimele versiuni ale standardelor ISO 14001 și ISO 9001 ce au fost publicate în septembrie 2015 și am actualizat documentația sistemului nostru integrat de management pentru a încorpora cerințele nou introduse. Prin urmare, sistemul integrat de management al calității – mediului – sănătății și securității al KPMG în România întrunește cerințele celor mai recente versiuni ale standardelor ISO 9001 și ISO 14001.

Acest sistem de management integrat oferă premisa conform căreia cele mai bune practici de control al calității serviciilor sunt aplicate și organizația respectă cerințele privind protecția mediului, sănătății și siguranței în muncă, prin elaborarea unor

proceduri clare pentru gestionarea acestor aspecte. De asemenea, angajamentul conducerii este un element cheie pentru obținerea rezultatelor intenționate ale sistemului și stabilirea unui fundament coerent și complet pentru dezvoltare sustenabilă.

Un management de risc eficient și o abordare precaută reprezintă aspectele cheie ale sistemului nostru de management, iar procedura "Acțiuni preventive" stabilește reguli și responsabilități clare de identificare a potențialelor cazuri de neconformitate, precum și măsuri de minimizare a riscurilor în aceste domenii.

În ceea ce privește impactul activității noastre asupra mediului, evaluăm periodic operațiunile care pot afecta anumite aspecte ale mediului și asigurăm un control operațional riguros al acestora. Impactul asupra mediului în fiecare domeniu al operațiunilor noastre este cuantificat și măsuri de diminuare a acestuia sunt centralizate într-un plan de acțiune, care este implementat conform priorităților identificate.

3.9 Activitatea noastră economică

G4-DMA, G4-9

KPMG în România și Moldova a obținut rezultate solide în anii financiari 2015 și 2016, acestea reflectând entuziasmul și gândirea inovativă pe care profesioniștii noștri le pun în slujba clienților. Împreună cu oameni extraordinari, investiții în tehnologie, formare profesională și cooperare cu alte afaceri inovative am stimulat dezvoltarea celor mai multor linii de servicii ale noastre.

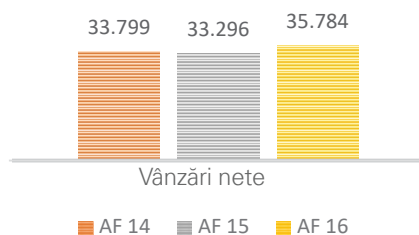
Creșterea cifrei de afaceri înregistrată în 2016 consolidează poziția noastră pe piață și reprezintă o premisă bună în stabilirea unei tendințe de creștere pentru următorii ani prin transformarea modului în care facem afaceri pentru a beneficia de oportunitățile existente pe piață.

Credem cu tărie că nu a fost niciodată mai important să oferim o gamă largă de servicii profesionale, îmbinate cu expertiza sectorială aprofundată la toate nivelurile afacerii noastre, pentru a continua să ne sprijinim clienții care se confruntă cu provocări din ce în ce mai complexe care generează perturbații în rândul tuturor aspectelor din organizațiile acestora: de la presiuni privind costurile și de reglementare, la riscurile de securitate cibernetică, la schimbările tehnologice care afectează întregul lor lanț valoric. Mai presus de orice situație financiară, suntem mândri de faptul că am reușit să înregistrăm o creștere a numărului de clienți pentru care lucrăm, precum și a numărului de angajamente în cadrul cărora am fost implicați atât în AF 2015 cât și în AF 2016, acesta fiind un bun indicator pentru măsurarea succesului nostru.

Informații economice

G4-EC1

Vânzări nete (EUR '000) *



Capitalizarea totală (EUR '000) *

	AF 14	AF 15	AF 16
Datorii	-	62	268
Capitaluri proprii	926	916	916

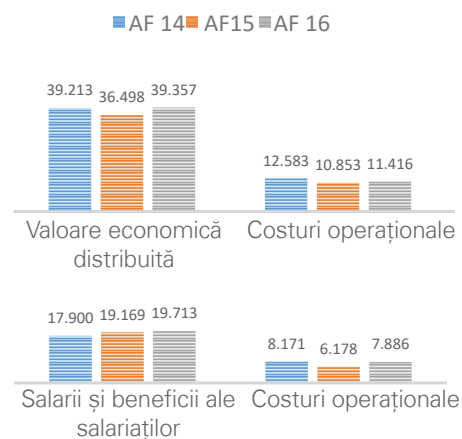
Produsele sau serviciile furnizate *



Valoare economică generată direct și distribuită (EUR '000) *



Valoare economică distribuită (EUR '000) *



	AF 14	AF 15	AF 16
Plăți către bugetul de stat	529	241	279
Investiții în comunitate/ donații	30	57	63

Valoare economică nedistribuită

	AF 14	AF 15	AF 16
Valoare economică nedistribuită	(0)	(0)	(0)

*Aceste rezultate sunt bazate pe situațiile financiare întocmite conform Standardelor Internaționale de Raportare Financiară (IFRS) și se referă la operațiunile desfășurate de KPMG atât în România cât și în Republica Moldova.

Calitatea serviciilor furnizate, loialitatea demonstrată clienților și câștigarea unor noi clienți reprezintă factorii principali pentru performanța noastră economică, incluzând veniturile financiare, salariile și beneficiile acordate angajaților, plata impozitelor și investițiile în comunitate, astfel efectele

muncii noastre sunt cascadeate la nivelul întregii societăți. Acest lucru consolidează poziția noastră ca o organizație de succes, din ce în ce mai importantă pentru stakeholderii săi și care acționează cu integritate și diligență pentru a-și atinge obiectivele de afaceri.

3.10 Managementul furnizorilor

G4-DMA, G4-12, G4-13

Codul de Conduită al Furnizorului

Managementul lanțului de aprovizionare joacă un rol strategic în cadrul companiilor, dobândind o semnificație importantă în ultimii ani.

Suntem din ce în ce mai conștienți de sfera noastră de influență și ne străduim să motivăm furnizorii pentru a oferi produse și servicii în concordanță cu scopul, valorile corporative și strategia noastră. Scopul nostru este de a avea relații de afaceri cu organizații care de asemenea își asumă să acționeze cu transparență, responsabilitate și integritate. Acesta este principalul motiv pentru încurajarea furnizorilor noștri de a adera la Codul de Conduită al Furnizorului KPMG, care impune respectarea de către furnizori a următoarelor principii:

Conduită și integritate

Integritatea este vitală pentru o relație durabilă și fructuoasă cu toți furnizorii KPMG. Ne așteptăm ca furnizorii să:

- Acționeze cu integritate, menținând în mod constant efortul de a demonstra cele mai înalte standarde de practică etică.
- Respecte toate legile și reglementările în vigoare.
- Evite orice conflicte de interese și să nu fie implicați niciodată în acțiuni ilegale, precum darea de mită.

Condițiile de muncă și drepturile omului

Politicile KPMG sunt susținute de respectul față de demnitatea fiecărui individ și drepturile recunoscute pe plan internațional.

Ne așteptăm ca furnizorii să:

- Acorde angajaților libertatea de a se asocia și de a oferi opțiuni eficiente în procesul de negociere colectivă.
- Asigure un mediu de lucru sigur și să se preocupe de sănătatea ocupațională a angajaților.

- Nu exploateze niciodată copiii, sau să-i supună la muncă forțată sau obligatorie.
- Trateze angajații în mod corect, să nu discrimineze pe baza diferențelor de rasă, culoare, crez, religie, vârstă, sex, origine națională, statutul de cetățenie, stare civilă, orientare sexuală, identitatea de gen, dizabilitate, sarcină, sau alt statut protejat prin lege.

Mediu

Considerațiile în ceea ce privește protecția mediului sunt o parte integrantă a activității KPMG. Ne-am angajat să ne desfășurăm activitatea acordând atenția cuvenită mediului înconjurător (principiul precauției) și am creat și implementat o procedură de achiziție specială, axată pe structura managementului furnizorilor, care face parte din Sistemul nostru de Management Integrat. Prin urmare, ne așteptăm ca furnizorii noștri să:

- Reducă impactul asupra mediului al proiectelor, proceselor de producție, serviciilor și să minimizeze generarea deșeurilor.
- Încurajeze dezvoltarea și promovarea unor tehnologii ecologice.
- Minimizeze utilizarea substanțelor periculoase, precum și consumul de resurse limitate.

Structura lanțului nostru de aprovizionare și a furnizorilor

Având în vedere sectorul în care operăm, nu avem un lanț de aprovizionare complex și de mare impact. Trebuie să ne menținem independența și să ne asigurăm că furnizarea serviciilor noastre nu depinde în mod semnificativ de anumiți furnizori sau subcontractori. Prin urmare, se poate spune că noi suntem parte a lanțului nostru primar de aprovizionare.



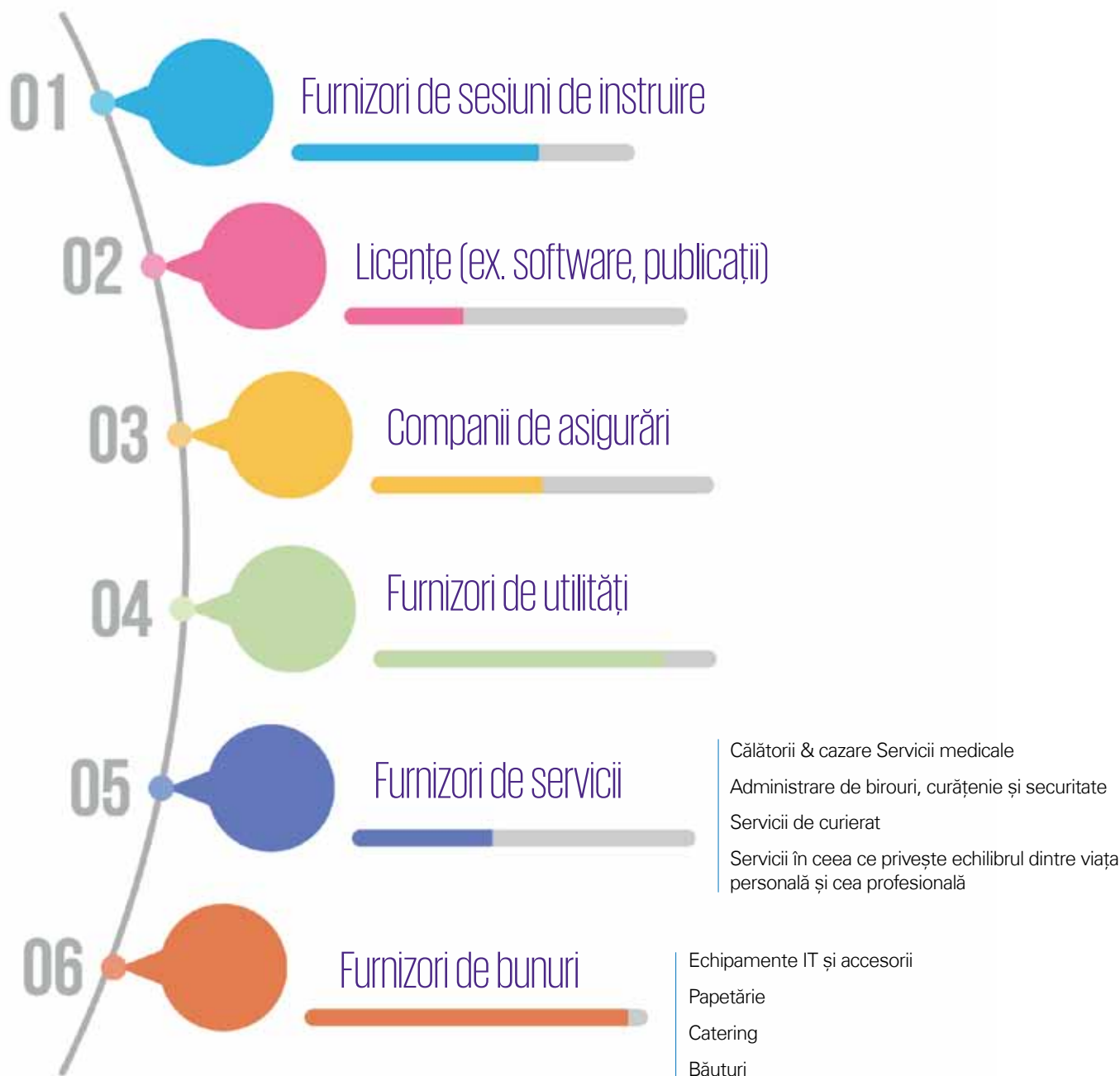
Acest raport prezintă numai aspecte și rezultate care se referă la KPMG în România, și suntem devotați ideii de a spori atenția cu privire la procesul de selectare a furnizorilor.

KPMG în România a implementat procedura de achiziție prevăzută în Sistemul nostru de Management Integrat, care a fost actualizat în 2015. Această nouă versiune a procedurii de achiziție stabilește reguli amănunțite pentru achiziționarea de bunuri și servicii profesionale, inclusiv criterii privind conflictul de interese, transparența și integritatea. Procedura a fost concepută pentru a asigura disponibilitatea informațiilor achiziției publice, a cerințelor de calitate și de mediu aferente produsului/serviciului care urmează să fie achiziționat, precum și transparența activităților procesului de achiziții. Aceasta facilitează controlul furnizorilor și prestatorilor de servicii.

Furnizorii și subcontractorii sunt evaluați anual în funcție de performanțe, pe baza principiilor stabilite în cadrul Codului de Conduită al furnizorilor. Aceste rezultate sunt luate în considerare în deciziile privind potențialele contracte viitoare.

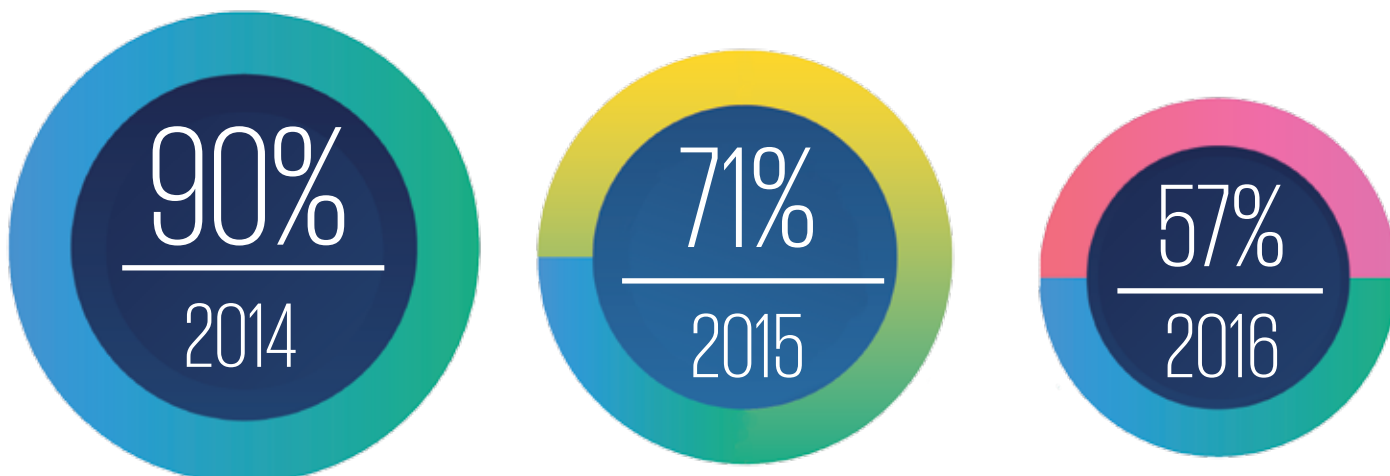
Sușținem furnizorii români, unde este posibil, ca parte a efortului nostru de a sprijini economia națională, precum și din considerente ecologice legate de impactul asupra mediului înconjurător, generat de transport de mărfuri. Cu toate acestea, începând cu anul 2015 poate fi observată o diminuare continuă a cooperării cu furnizorii locali deoarece am adoptat acțiuni strategice pentru a asigura reducerea la minimum a activităților realizate de terțe părți. Deși impactul asupra unora dintre subcontractorii locali poate fi important, am fost capabili astfel să ne atenuăm mai bine riscurile.

Categoriile de furnizori



Procentul de furnizori locali

G4-EC9



4. Comunitate

Viziunea noastră privind implicarea în comunitate este în strânsă corelație cu dorința de a inspira, stimula și permite propriilor profesioniști să contribuie în mod pozitiv în comunitățile locale și la protejarea mediului înconjurător, în vederea creării unui viitor mai sustenabil.

În afară de inițiativele globale pe care le susține, KPMG și-a stabilit următoarele priorități naționale pentru a demonstra angajamentul pe care îl are față de societate și faptul că își conștientizează rolul pe care îl are în facilitarea schimbării și susținerea comunităților astfel încât acestea să își atingă potențialul maxim



Voluntariat - Obiectivul nostru este de a încorpora voluntariatul în cultura KPMG prin motivarea și încurajarea angajaților proprii să dedice timp și energie, precum și de a-și folosi abilitățile pentru a se implica și a contribui astfel la dezvoltarea comunităților în care activăm. Începând cu ianuarie 2014 am implementat o Politică de Voluntariat, oferind profesioniștilor noștri oportunitatea de a-și dedica anual până la 8 ore din timpul de lucru pentru proiecte de voluntariat.



Pro Bono - Îi încurajăm pe specialiștii noștri să furnizeze servicii pro bono pentru a-și dezvolta competențele profesionale, ajutând în același timp organizațiile comunitare să își atingă obiectivele. Furnizarea serviciilor profesionale pro bono este în concordanță cu valorile KPMG de a conduce prin exemplu și angajamentul asumat față de comunitate, valori ce sunt parte integrantă a rolului nostru de organizație responsabilă. Acest tip de serviciu este abordat ca oricare altul și este supus procedurilor interne de management al riscului. În Politica noastră Pro Bono sunt prezentate instrucțiuni suplimentare și criteriile referitoare la selectarea și furnizarea serviciilor ce nu sunt generatoare de venituri.



Srijin extern - Explorarea oportunităților de cooperare cu organizații importante și instituții de învățământ reprezintă un factor cheie și o modalitate însemnată de a contribui la crearea unui model de creștere care să dinamizeze capacitatea acestora de a maximiza impactul pozitiv al inițiativelor sociale proprii. În plus față de serviciile pro bono și voluntariat, KPMG alocă un buget anual pentru a susține proiecte în domeniul educației, incluziunii sociale și protecției mediului.



Implicându-ne angajații - KPMG tinde spre creșterea nivelului de conștientizare a angajaților în vederea creării unei rețele de ambasadori ai bunelor practici cetățenești pentru susținerea dezvoltării social – ecologice. Profesioniștilor KPMG le este pusă la dispoziție o gamă largă de proiecte în care se pot implica pentru a susține comunitățile locale (ex. proiecte de voluntariat și mentorat, oferirea sprijinului financiar prin direcționarea a 2% din impozitul pe venit proiectelor comunitare sau prin donații, etc.) deoarece suntem hotărâți să ne implicăm activ tot mai mult

4.1 Școala noastră adoptată

Adoptarea Agendei 2030 pentru Dezvoltarea Durabilă în septembrie 2015 a reprezentat un semnal clar că sunt necesare unele inițiative transformatoriale pentru abordarea unei game extinse de aspecte legate de sustenabilitate, precum eliminarea sărăciei și a foametei, combaterea schimbărilor climatice și îmbunătățirea serviciilor de sănătate și educație. În plus, îndeplinirea celor 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) incluse în această Agendă este posibilă doar prin implicarea sectorului privat alături de guverne, parlamente, instituții internaționale, autorități locale, organizații academice și societate în general.

Avem o viziune clară privind rolul pe care îl avem și suntem convinși că trebuie să continuăm să ne utilizăm abilitățile și resursele pentru a deveni pe deplin implicați în identificarea de soluții pentru unele dintre aceste provocări presante de sustenabilitate. Obiectivul de Dezvoltare Durabilă nr. 4 "Garantarea accesului tuturor la educație de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții" este de interes deosebit pentru KPMG în România, educația fiind întotdeauna un domeniu de acțiune important în agenda noastră de RSC. Considerăm că acționând pentru îndeplinirea acestui obiectiv important și intensificând eforturile pe care le depunem pentru a sprijini educația putem contribui în mod indirect și la atingerea altor obiective de dezvoltare durabilă la fel de importante. Educația de calitate are potențialul de a reduce disparitățile sociale, facilitând accesul la oportunități bune de angajare prin investirea tinerilor cu instrumentele necesare dezvoltării de competențe relevante, contribuind astfel și la dezvoltarea economică.

Aceasta este o componentă a ceea ce ne motivează să continuăm proiectele de sprijinire a educației, în special a celor derulate pentru Școala 134, școala adoptată de KPMG în 2010. Deși

există întotdeauna loc de îmbunătățire, conștientizăm impactul pozitiv pe care îl avem asupra dezvoltării și a perspectivelor de viitor ale copiilor din această școală și, prin urmare, intenționăm să ne intensificăm treptat nivelul de implicare.

În plus, "Conducem prin exemplu" este una dintre valorile noastre de bază și întotdeauna încercăm să inspirăm copiii din școală să se străduiască pentru a obține rezultate excelente, dar și să aibă un comportament integru și simț de responsabilitate și considerație. Profesioniștii KPMG implicați în proiectele realizate cu școala noastră adoptată au dezvoltat legături strânse cu copiii, ce demonstrează întotdeauna angajament pentru îmbunătățirea continuă a performanțelor școlii precum și un nivel ridicat de curiozitate.

Festivitatea de sfârșit de an școlar

Performanța înaltă presupune angajament, muncă și efort susținut, iar KPMG în România continuă să considere că rezultatele bune merită a fi recunoscute și încurajate. Apreciem foarte mult realizările copiilor din școala noastră adoptată și încercăm mereu să le fim alături la festivitatea de sfârșit de an școlar. Prin urmare, ca simbol al aprecierii noastre, reprezentanți ai managementului și profesioniști au participat la festivitățile organizate în 2015 și 2016 pentru a felicita și premia copiii care au obținut rezultate excepționale. Sperăm că sprijinul nostru continuu îi va inspira și motiva pe elevi să își depășească propria performanță și că, pe termen lung, aceștia vor beneficia de acces la o paletă mai variată de perspective. Astfel, pentru a încuraja copiii să depună eforturi și mai mari, cei mai performanți elevi au fost premiați, în 2015 fiindu-le oferite cărți pentru a descoperi experiențele personajelor celebre din literatura română, iar în 2016 puzzle-uri interesante pentru a-și menține mințile ascuțite pe perioada îndelungată a vacanței de vară.



Experimentând un stil de învățare inovator

În 2015 am avut oportunitatea de a sprijini un proiect interesant ce a fost implementat la Școala 134 de către o organizație recunoscută pentru metodele unice de învățare bazată pe experimentare. Am oferit suportul financiar necesar pentru acest proiect ce a presupus construirea și decorarea unui element multifuncțional, scară modulară și bibliotecă, pentru una dintre sălile de clasă ale școlii. Pe parcursul implementării acestui proiect 27 de copii preșcolari, ajutați de 3 colegi din clasa a 8-a, au avut șansa de a se bucura de activitățile creative, practice și intelectuale concepute și coordonate de personalul organizației (ex. experimentare imprimare tridimensională, construirea scenei și pictarea diferitelor decorațiuni, pregătirea unui eveniment inaugural, momente de reflecție, etc.). Toate activitățile din cadrul proiectului au avut rolul de a contribui la dezvoltarea inteligenței emoționale a copiilor, a gândirii independente a acestora și a stimei de sine, pentru a-i ajuta să se familiarizeze cu medii noi, precum școala ai căror elevi vor fi în curând.

Colinde de Crăciun

Sărbătorile de iarnă au fost întotdeauna foarte speciale pentru noi și din momentul în care am adoptat Școala 134 această perioadă a anului a devenit din ce în ce mai veselă, indiferent de volumul de muncă. Pentru colegii noștri din București vizita copiilor de la Școala 134 înainte de Crăciun a devenit o tradiție și suntem convinși că acest sezon și-ar pierde o parte din "magie" dacă râsetele lor nu ar răsuna în fiecare colț al clădirii. În decembrie 2016 aceștia au vizitat biroul nostru din București și ne-au surprins cu dansuri încântătoare și colinde de Crăciun pentru care s-au pregătit sârguincios. Acești copii par să dețină o rezervă enormă de energie și pasiune și probabil nu vor înceta niciodată să ne uimească cu efortul pe care îl depun pentru a-și cultiva talentul. Ne-am bucurat să petrecem clipe prețioase alături de ei și să împărtășim momentul minunat al deschiderii cadourilor în jurul bradului de Crăciun.



4.2 Fundația KPMG – evenimente “Happy Hour”

Am continuat seria de evenimente “Happy Hour”, o inițiativă lansată în 2013. Aceste evenimente s-au dovedit întotdeauna a fi de succes și au constituit un bun prilej pentru angajații noștri de a se implica în proiectele pentru comunitate pe care Fundația KPMG le susține. Aceste evenimente nu au contribuit doar la o mai bună relaționare și cooperare în cadrul companiei, reprezentând o bună oportunitate pentru colegii noștri de a descoperi interese comune, ci au avut de asemenea un rol important în colectarea de fonduri pentru implementarea diferitelor proiecte menite să sprijine comunitățile în care operăm.

Înființată în iunie 2011, Fundația KPMG are rolul de a:

- Oferi oamenilor noștri un cadru comun care să faciliteze contribuțiile colective, atât de fonduri, cât și de timp dăruit.

- Planifica și ajusta, prin monitorizarea propriei performanțe, contribuțiile KPMG pentru comunitățile în care activăm.
- Sărbători eforturile filantropice colective ale KPMG și ale oamenilor săi.

În cursul perioadei de raportare, grație colegilor din departamentele Asistență fiscală, Consultanță și Infrastructură, care au realizat cu multă pasiune articole unice precum broșe, brățări și decorațiuni de Crăciun, dar și o varietate impresionantă de prăjituri de casă și produse de patiserie, au fost organizate trei evenimente “Happy Hour” sub egida Fundației KPMG. Efortul lor colectiv rămâne o sursă de inspirație și motivație pentru noi toți, deoarece au reușit să colecteze mai mult de 1.200 euro pentru proiectele de implicare în comunitate susținute de Fundația KPMG

4.3 Generând un impact în comunitatea noastră

Alăturându-ne eforturilor United Way

Colaborarea noastră cu United Way (UW), o organizație bine-cunoscută ce sprijină proiecte în domeniul educației, sănătății, integrării sociale și economice, s-a intensificat gradual începând cu anul 2012 când am început furnizarea de servicii de contabilitate pro bono. Apreciem că această organizație este un partener valoros al KPMG în România și suntem întotdeauna dornici să contribuim la inițiativele sale, ce constituie un ajutor prețios pentru viața comunității.

În plus, profesioniștii noștri au o afinitate puternică pentru cauzele promovate de această fundație deoarece au o înțelegere aprofundată a provocărilor cu care se confruntă atât UW, cât și organizațiile susținute de aceasta, dobândită lucrând îndeaproape în cadrul proiectelor pro bono derulate pe parcursul mai multor ani. De exemplu, în cursul perioadei de raportare, angajații noștri au alocat 912 ore furnizării de servicii pro bono pentru UW. În plus, Partenerul Senior al KPMG în România este unul dintre “liderii” donatori care susțin această asociație, iar unii specialiști KPMG oferă lunar sau anual contribuții

financiare pentru UW. Ca urmare a vizitei reprezentanților UW la sediul nostru din București în decembrie 2016 au fost colectate aproximativ 42 de formulare de donație. Dumnealor au fost însoțiți de câțiva copii pe care îi susțin și care au oferit profesioniștilor KPMG, în semn de recunoștință pentru implicarea acestora, fluturi din hârtie lucrați manual.

Dedicăm de asemenea timp pentru activitățile de voluntariat coordonate de United Way, iar în 2015 șaisprezece membri ai personalului KPMG în România s-au înscris în programele de Mentorat și Tutorat gestionate de această organizație. Programul de Tutorat s-a concentrat pe sprijinirea copiilor pentru a-și îmbunătăți performanța școlară, în timp ce programul de Mentorat a fost dedicat mamelor singure și tinerilor, și a urmărit creșterea stimei de sine, îmbunătățirea abilităților de comunicare ale acestora și oferirea de sprijin în stabilirea de obiective personale și profesionale. Fiecare program a fost derulat pe o perioadă de 3 luni, iar specialiștii KPMG care s-au implicat în calitate de voluntari au alocat până la 8 ore în fiecare lună pentru activitățile de mentor sau tutore.

Sprrijinind educația

Încurajăm în mod sistematic activitățile orientate spre învățare și punem accent pe rolul însemnat pe care educația îl are în dezvoltarea societății noastre. Prin urmare, în 2015 și 2016 am susținut programele educaționale ale Fundației Inocenți, ce sunt canalizate spre a oferi copiilor ce provin medii sociale dezavantajate șansa de a merge într-o tabără de vară, de a vizita obiectivele turistice din zonă, de a participa la activitățile de studiu organizate de fundație și de a se bucura de joacă în aer liber. Angajații noștri au donat sumele necesare pentru ca 46 de copii să participe la taberele de vară organizate în Predeal (2016), Straja și Târgoviște (2015).

Suntem încrezători că toți copiii s-au bucurat de această experiență și că făcând posibile astfel de oportunități pentru cei ce provin din familii care se confruntă cu presiune financiară severă vor fi înregistrate rezultate durabile. Astfel, intenționăm să ne canalizăm eforturile în anii următori către sprijinirea unui număr mai mare de inițiative educaționale

Spiridușul lui Moș Crăciun

Acest proiect s-a transformat deja în tradiție pentru KPMG, devenind extraordinar de îndrăgît încă de la lansarea sa din 2014. Profesioniștii noștri sunt întotdeauna dornici să îl ajute pe Moș Crăciun să citească scrisorile primite de la copii, mai ales pe cele sosite de la aceia mai puțin norocoși, și să ofere sprijin pentru achiziționarea și împachetarea cadourilor. Aceștia sunt atât de nerăbdători să contribuie la această cauză încât a fost necesar să solicităm suplimentarea numărului de scrisori ce ne-au fost alocate inițial. Toate acestea au fost posibile datorită organizațiilor "Because We Care", "Inocenți" și altele care s-au asigurat că livrarea cadourilor este realizată la timp.

Așadar, sărbătorile de Crăciun din 2015 și 2016 au fost mai vesele pentru 257 de copii care au fost vizitați de Moș Crăciun datorită implicării voluntarilor noștri entuziaști și sprijinului oferit de ONG-urile care s-au ocupat de aspectele logistice. Deși nimeni nu a zărit pălării verzi și urechi lungi și înguste în birourile KPMG din Timișoara și București, spiridușii au făcut o treabă excelentă având în vedere faptul că brazii de Crăciun abia puteau fi văzuți printre grămezile de cadouri.

Asistență medicală

Deși asistența medicală este un domeniu în care nu putem genera un impact semnificativ și din acest motiv nu a fost inclus pe agenda noastră de RSC, suntem incapabili să rămânem nepăsători în fața cauzelor ce ajung în atenția noastră.

Prin urmare, colegii noștri din departamentul de Asistență fiscală au contribuit în 2015 la unul dintre proiectele susținute de Fundația Genesis Collegiate, ce a avut scopul de a colecta fondurile necesare achiziționării unui aparat de dializă indispensabil realizării tratamentelor recomandate pentru copiii născuți prematur internați în spitalul Marie Curie. În plus, aceștia au diseminat în 2016 informații privind programul "Voluntar în Spital", organizat de Asociația de Medicină pentru Sănătate Publică, și au reușit să aducă o rază de fericire în camerele Centrului de Recuperare N.D. Robănescu și ale Spitalului Marie Curie, unde copiii sunt spitalizați pe termen lung. Îi admirăm foarte mult pe profesioniștii noștri în domeniul fiscalității, atât de pasionați de această cauză și atât de dedicați ideii de a garanta că spiritul sărbătorilor este simțit și de copiii care se confruntă cu condiții medicale dificile și familiile acestora, încât au depus toate eforturile pentru a strânge bani (aproximativ 1.000 euro) și a oferi cadouri de Crăciun și de Paște acestor copii.

Tragicul accident ce a avut loc pe 30 octombrie 2015 la Clubul Colectiv din București, soldat cu 64 de decese și un număr mare de victime, ne-a șocat pe toți. În acea perioadă întunecată, care nu poate și nu trebuie să fie uitată, unele dintre puținele lucruri care au oferit un strop de alinare au fost empatia și solidaritatea pe care noi, ca și națiune, le-am demonstrat. Personalul KPMG a donat sânge sau a contribuit financiar (4.484 euro) pentru ajutorarea victimelor acestei tragedii, fondurile colectate fiind transferate către aceștia prin intermediul Organizației Crucea Roșie.

Este bine cunoscut faptul că transfuziile de sânge reprezintă o adevărată provocare pentru sistemul nostru de sănătate, iar multe dintre persoanele care se confruntă cu afecțiuni medicale severe întâmpină dificultăți în a găsi donatori de sânge eligibili într-un termen scurt. Deoarece campaniile de donare de sânge desfășurate în trecut la KPMG au fost foarte apreciate de centrele de transfuzie cu care am colaborat, în data de 16 mai 2016 am organizat o nouă acțiune. Asociația React și unitatea mobilă a Centrului de Transfuzie București ne-au sprijinit pentru organizarea acestei campanii la biroul nostru din București, pentru care s-au înscris 60 de colegi. Astfel, datorită celor 42 de colegi eligibili să doneze și a tuturor celor care au făcut posibilă această acțiune, au fost colectați aproximativ 20 de litri de sânge ce ar putea acoperi necesarul pentru 125 de persoane ce au nevoie de transfuzie sanguină.





Întinzând o mână de ajutor către ceilalți cărora le pasă

Am continuat să ne implicăm în diferite proiecte filantropice, și, cu cât cultivăm mai mult relațiile pe care le avem cu ONG-uri ce susțin cauze umanitare și sociale, cu atât mai mult realizăm că rămân foarte multe de făcut. Așadar, depunem eforturi susținute pentru a întinde o mână de ajutor celor ce au nevoie, iar sprijinul pe care îl oferim poate lua forme multiple.

În aprilie 2016 am găzduit un târg de Paște la biroul KPMG din București pentru a sprijini un ONG și un artist local, oferind în același timp personalului nostru și vizitatorilor oportunitatea de a alege cadouri unice confecționate manual. Toate produsele expuse la târg (ouă de Paște, felicitări, decorațiuni și multe altele) au fost realizate de Fundația Sfântul Dimitrie, ce administrează un centru social pentru copii și un atelier protejat în care lucrează tineri cu dizabilități, și de către Serebe, un artist foarte talentat ce suferă de ADHD (Sindromul de Hiperactivitate cu Deficit de Atenție) cromatic. Toate veniturile obținute din vânzări au revenit Serebe și Fundației Sfântul Dimitrie.

În 2015 biroul KPMG din București a fost reamenajat și am convenit că a sosit momentul să facem o schimbare. Acest proces a presupus înlocuirea parțială a mobilierului, ce se afla în stare foarte bună, cu elemente cu o tentă modernă. Am donat Asociației "Valentina", ce administrează un centru de zi denumit "Casa Valentina" și ajută aproximativ 100 de copii să primească o educație normală, o parte dintre piesele de mobilier de care nu mai aveam nevoie. Această organizație oferă de asemenea sprijin în vederea reintegrării sociale și profesionale familiilor copiilor pe care îi susține.

Unele obiecte de mobilier au fost donate Asociației "Sprijinirea Integrării Sociale", o organizație dedicată sprijinirii celor mai defavorizate persoane/grupuri sociale din București prin activități umanitare. În plus, KPMG în România a donat 293 de computere vechi Asociației Ateliere fără Frontiere în 2016, aceasta gestionând procesul de reciclare. Fondurile obținute din vânzarea acestor echipamente IT către o companie specializată în reciclare au fost utilizate pentru a finanța proiectele Asociației, ce sunt orientate spre educarea copiilor din medii defavorizate.

Sprijin financiar pentru cauze sociale

Este întotdeauna o provocare să decidem ce cauză să susținem și pe care să o lăsăm de o parte, mai ales atunci când există o sumedenie de proiecte interesante concepute pentru a rezolva unele dintre problemele multiple cu care se confruntă comunitatea. Obiectivul nostru este de a recunoaște și susține cauzele în care credem și care considerăm că pot avea o contribuție semnificativă în crearea de valoare socială.

În 2015 și 2016 am sprijinit proiecte din mai multe domenii, precum întreprinderi sociale, cultură, sănătate și sport. De apreciat este faptul că sumele donate provin în principal, din contribuțiile financiare voluntare realizate de angajații noștri, fie în cadrul campaniilor de colectare fonduri precum KF Happy Hour, donații lunare/trimestriale către KF sau contribuții unice pentru un anumit proiect, și din direcționarea către fundația noastră a 2% din impozitul pe venitul propriu. Cum scopul nostru este acela de a ne spori nivelul de implicare în proiecte comunitare, fie în calitate de profesioniști ce furnizează servicii pro bono, voluntari sau donatori financiari, pentru a ajuta comunitățile în care activăm să depășească dificultățile cu care se confruntă, considerăm că ne aflăm pe calea cea bună și că vom reuși să continuăm să îi inspirăm pe angajații noștri și familiile acestora să se dedice unui țel mai înalt

4.4 În competiție pentru cauze bune

În 2015 și 2016 am participat la unul dintre cele mai importante evenimente ce au loc în capitală, Maratonul Internațional București. Această cursă lungă atrage anual un număr impresionant de participanți ce aleg să participe pentru a susține cauzele promovate de organizațiile caritabile asociate cu acest maraton.

Continuând tradiția de anii trecuți, voluntarii KPMG s-au alăturat echipei Fundației Hospice Casa Speranței, o organizație

specializată în susținerea pacienților aflați în faza terminală și a familiilor acestora. Acest eveniment s-a dovedit a fi foarte popular în rândul colegilor noștri din moment ce 75 de voluntari au participat în cursul perioadei de raportare (51 în 2016 și 24 în 2015). Contribuția financiară totală acordată Fundației Hospice Casa Speranței prin intermediul taxelor de înscriere la edițiile a 8-a și a 9-a ale maratonului a fost de 5.500 euro.



4.5 Pro Bono

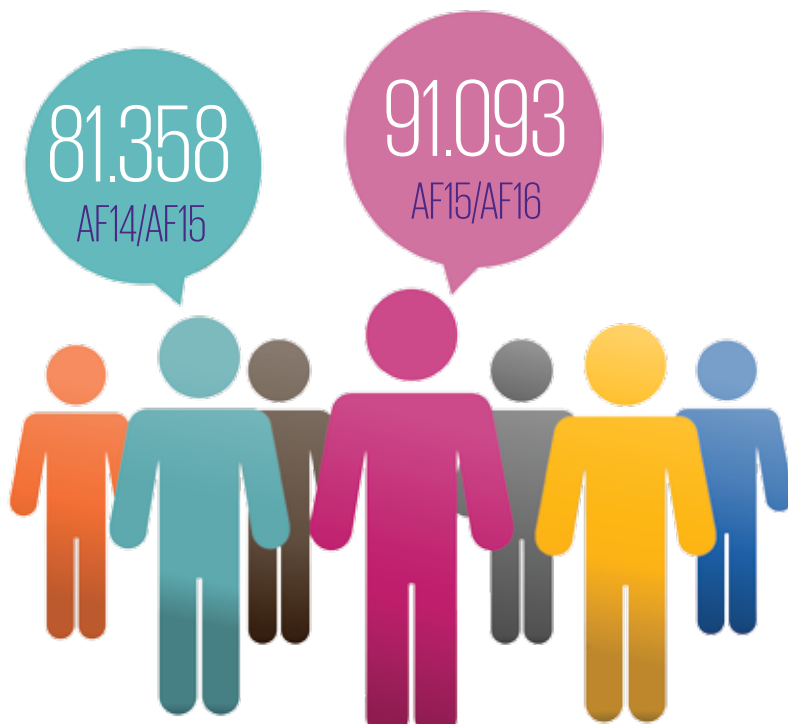
Serviciile pro bono reprezintă una dintre cele mai importante inițiative ale KPMG pentru a susține comunitatea, permițând angajaților noștri să își dezvolte și să își consolideze abilitățile profesionale, promovând în același timp valorile companiei. Este crucial pentru afacerea noastră să ne menținem în orice moment independența și integritatea, prin urmare toate angajamentele pro bono sunt supuse procedurilor interne ale KPMG de management al riscurilor, similar proiectelor

generatoare de venituri. Astfel, în 2014 am elaborat o Politică Pro Bono ce oferă linii directoare privind aspectele care trebuie luate în considerare în evaluarea acestor oportunități.

În 2015 și 2016 specialiștii noștri și-au dedicat timp să susțină mai mult de 17 organizații non-profit pentru a-și îmbunătăți performanța și pentru a adăuga credibilitate și transparență situațiilor financiare ale acestora

Serviciu	Număr de ore AF 14 / FY 15	Număr de ore AF 15 / FY 16	Variație
Audit	1.250	1.011	↘
Consultanță fiscală	461	576	↗
Consultanță în afaceri	170	371	↗
Total	1.880	1.958	↗

Valoarea estimată a serviciilor pro bono (Euro)



Obiective	Stadiu	Comentarii
Implicarea mai multor angajați în activități de voluntariat	●	Acest obiectiv este unul pe termen lung și pentru a susține atingerea lui am implementat o politică de voluntariat. De asemenea, ne-am concentrat cu precădere pe susținerea proiectelor care includ și o componentă de voluntariat pentru a diversifica spectrul de oportunități și pentru a încuraja profesioniștii noștri să se implice în astfel de activități. Pentru a evalua propriul succes în acest domeniu, ne propunem să începem să monitorizăm numărul de angajați implicați în cel puțin un proiect de voluntariat promovat de KPMG.
Implementarea unei proceduri de monitorizare a programelor de voluntariat și inițierea procesului de raportare a numărului total de ore de voluntariat.	●	Politica noastră de voluntariat lansată în ianuarie 2014 permite angajaților KPMG în România să își dedice anual 8 ore din timpul de lucru pentru a participa la proiecte de voluntariat. Oricum, deoarece majoritatea proiectelor (ex. plantare copaci, acțiuni de curățare a orașului, participare la Maratonul Internațional București pentru a susține diferite cauze, etc.) se desfășoară la sfârșit de săptămână, timpul petrecut pentru a participa la aceste activități nu este înregistrat în fișele de pontaj ale angajaților. În prezent derulăm o analiză pentru a identifica o metodă adecvată pentru a monitoriza și înregistra cu exactitate numărul de ore de voluntariat.
Intensificarea asistenței noastre pro bono	●	În AF 2015/2016 am reușit să sporim ușor nivelul de implicare în comunitatea în care activăm prin furnizarea unui număr mai mare de servicii asistență fiscală și consultanță organizațiilor non-profit. Aceste tipuri de servicii au fost necesare în special datorită schimbărilor legislative importante care au influențat inclusiv organizațiile non-profit. Cu toate acestea, furnizarea serviciilor profesionale pro bono depinde, de asemenea, și de disponibilitatea personalului nostru, acesta fiind factorul principal ce a determinat o ușoară diminuare a nivelului de implicare a funcției Audit.
Inițierea și implementarea mai multor proiecte de educație și mentorat pentru proaspăt absolvenți.	●	Am continuat programul Școala de Afaceri KPMG, oferind oportunitatea studenților și proaspeților absolvenți de a începe o carieră în Audit și de a obține o imagine de ansamblu asupra sectorului financiar, de a-și cultiva talentul și de a dobândi puțină experiență, continuându-și în același timp studiile universitare. De asemenea, KPMG în România s-a alăturat KPMG International Case Competition (KICC) în 2015, oferind șansa unei echipe de studenți români străluciți să își compare cunoștințele și abilitățile cu standardele globale în peisajul fascinant din Dubai. Mai mult, în 2015 am inițiat un program nou, "Bursă de studiu pentru excelență", destinat studenților cu rezultate academice remarcabile. Acesta a fost conceput pentru o perioadă de 3 ani și include activități intensive de studiu, formare și mentorat cu profesioniștii KPMG, fiind prevăzută și o bursă lunară de 250 euro per student. Un grup de 14 studenți provenind de la 3 universități de top din România (Academia de Studii Economice, Babeș-Bolyai și Universitatea de Vest din Timișoara) au fost selectați să participe la prima ediție a acestui program.

5 Mediu

5.1 Abordarea managementului

Conducerea KPMG își confirmă angajamentul de a integra cele mai bune practici în domeniul protecției mediului în activitățile companiei, pentru a atinge obiectivele de îmbunătățire continuă a situației de mediu și de prevenire a poluării. Pentru a îmbunătăți continuu performanța de mediu a companiei noastre, vom:

- Identifica și măsura modul în care activitățile noastre afectează mediul, prin evaluarea periodică a aspectelor de mediu și cuantificarea impactului generat.
- Adopta cele mai bune practici și vom avea un rol cheie în dezvoltarea de soluții inovatoare pentru problemele de mediu specifice sectorului nostru de activitate.
- Desfășura activitățile noastre în deplină cunoștință și în conformitate cu reglementările de mediu sau cu alte cerințe de mediu.
- Integra aspectele și obiectivele de mediu în toate deciziile noastre de afaceri.
- Minimiza consumul de resurse naturale și cantitatea de deșeuri generată atât cât este posibil.
- Stabili obiective și ținte de mediu pentru a ne măsura performanța.
- Implementa măsuri pentru îmbunătățirea eficienței energetice a clădirilor în care ne desfășurăm activitatea.
- Dezvolta programe de instruire și programul de lucru pentru a sprijini obiectivele, țintele și programele de mediu și pentru a reduce impactul nostru asupra mediului.
- Asigura că programele de mediu devin o parte integrantă a proceselor de afaceri.

Am continuat să promovăm conștientizarea privind aspectele referitoare la mediul înconjurător printre toți stakeholderii noștri, prin:

- Livrarea de informațiilor privind protecția mediului înconjurător, obiectivele și strategiile noastre, îmbunătățirea performanței și solicitarea de feedback în mod activ.
- Susținerea acțiunilor pentru îmbunătățirea mediului înconjurător în rândul angajaților și a altor stakeholderi.

KPMG și-a asumat angajamentul de a genera un impact pozitiv asupra mediului înconjurător și de a gestiona aspectele referitoare la mediu. Având în vedere că schimbările climatice reprezintă una dintre cele mai serioase provocări cu care se confruntă astăzi lumea, avem o strategie globală de abordare a acestei probleme, centrată pe trei angajamente:

- **Impactul asupra mediului:** măsurarea, reducerea și raportarea amprentei noastre de carbon; creșterea utilizării energiei din surse regenerabile; măsurarea consumului de apă și hârtie, cantitatea de deșeuri generată; înlocuirea surselor de energie cu un nivel ridicat al emisiilor cu alternative cu emisii mai scăzute, soluții IT sustenabile.
- **Comunitatea și piața:** poziționarea ca furnizor de top de servicii pentru clienți privind Schimbările Climatice și Dezvoltarea Durabilă; parteneriatul și susținerea proiectelor de mediu și a ONG-urilor; contribuția prin inițiativele din cadrul industriei și a spiritului inovator privind schimbările climatice și dezvoltarea durabilă, eficiența în construcții.
- **Conștientizarea și angajamentul:** îmbunătățirea nivelului de conștientizare privind schimbările climatice în rândul angajaților; încurajarea furnizorilor și a clienților cu privire la asumarea responsabilității de a-și îmbunătăți performanța de mediu; comunicarea și raportarea performanței noastre de mediu, transportul sustenabil.

În baza acestor domenii principale de angajament față de protecția mediului înconjurător, au fost identificate priorități strategice și direcții de acțiune și au fost propuse pentru implementare măsuri specifice, în limitele controlului companiei asupra aspectelor aferente.

În 2016 ne-am revizuit Politica de Mediu, pentru a respecta cerințele versiunii revizuite a standardului ISO 14001 și pentru a alinia acest angajament cu noua abordare strategică globală a rețelei KPMG privind protecția mediului – Răspunsul Global la Schimbările Climatice

5.2 Impactul nostru asupra mediului

G4-DMA

Emisii

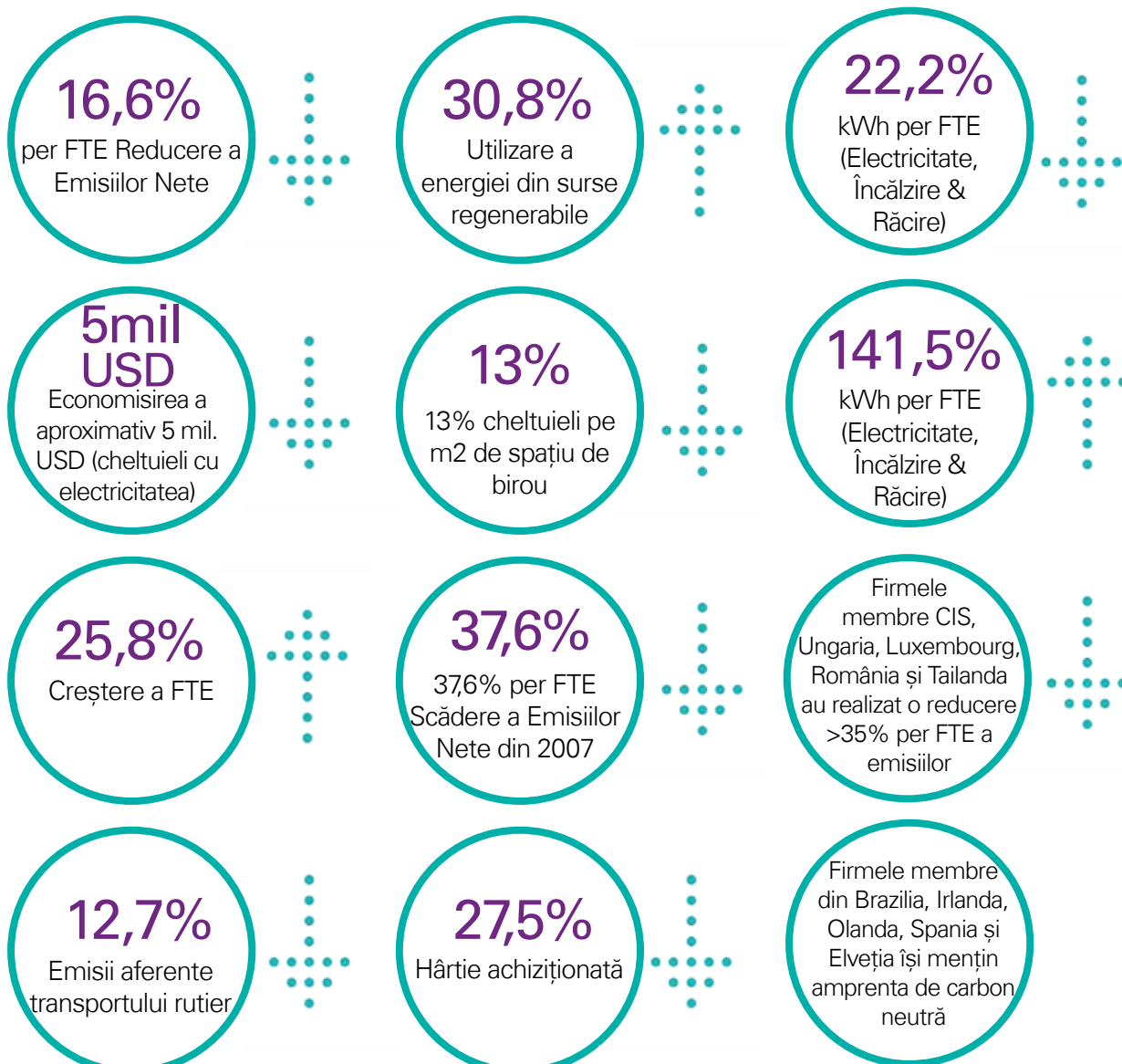
În cadrul celei mai recente analize de materialitate realizată în 2015, emisiile au fost clasificate drept cel mai important aspect de mediu, atât în opinia stakeholderilor, cât și din punctul de vedere al companiei noastre. Emisiile directe și indirecte de gaze cu efect de seră sunt raportate anual de către firmele membre KPMG, în cadrul unui program care include ținte specifice pentru reducerea emisiilor.

2015 a fost anul ce a marcat finalul unei etape importante din cadrul programului nostru strategic în domeniul protecției mediului. Inițiativa Verde Globală a KPMG, ce a stabilit strategia privind schimbările climatice a rețelei

KPMG și obiectivul de reducere a amprentei noastre de carbon cu 25% în prima fază (2007 – 2010) și cu 15% în a doua fază (2010 – 2015), s-a încheiat. Din cauza fluctuației de personal și din considerente de consecvență a datelor, obiectivele au fost stabilite pentru emisii GES per capita (angajat cu normă întreagă – FTE).

Obiectivul de reducere de 15% a emisiilor nete per FTE a fost depășit, reducerea totală din faza a doua fiind de 16,6% emisii nete per FTE. Eforturile Rețelei Globale KPMG de a atinge această țintă reprezintă un motiv de mândrie și nu trebuie să rămână fără ecou, având în vedere faptul că am redus în mod continuu consumul global de energie, cea mai mare sursă a amprentei noastre de carbon.

Principalele realizări ale Fazei 2 din GGI



Aceste realizări nu marchează finalul călătoriei, ci un nou început. Răspunsul Global la Schimbările Climatice (GCR) reprezintă cea de-a treia etapă a reacției KPMG la provocările privind schimbările climatice, continuând Inițiativa Verde Globală. Aceasta demonstrează angajamentul rețelei KPMG de a reduce impactul asupra

mediului înconjurător, creând un cadru unitar al eforturilor noastre de a reflecta țintele stabilite în Obiectivele de Dezvoltare Durabilă și Acordul de la Paris privind schimbările climatice. O parte a acestui angajament constă în măsurarea, reducerea și raportarea inventarului global privind emisiile de gaze cu efect de seră (GES) al KPMG

Alinierea la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă

Obiectivele GCR

Energie Accesibilă
și Curată



Obiectivul 7

- Consolidarea cooperării globale pentru a facilita accesul la cercetările privind energia curată și la tehnologie
- Asigurarea accesului universal la servicii de energie cu prețuri accesibile, fiabile și moderne
- Concentrare continuă pe eficiența energetică optimă

Consum și Producție
Responsabile



Obiectivul 12

- Reducerea substanțială a generării deșeurilor
- Promovarea practicilor publice de achiziții sustenabile
- Asigurarea accesului la informații și conștientizarea privind dezvoltarea și modul de viață sustenabile
- Monitorizarea continuă și raportarea emisiilor în cadrul obiectivelor declarate

Acțiune în domeniul
Schimbărilor Climatice



Obiectivul 13

- Îmbunătățirea educației, a nivelului de conștientizare și a capacității umane și instituționale privind atenuarea schimbărilor climatice, adaptarea, reducerea impactului și avertizarea timpurie

10% Reducere a
Emisiilor nete
per FTE

60% Electricitate
achiziționată din
surse regenerabile

2016 a reprezentat începutul Răspunsului Global la Schimbările Climatice (GCR), iar stabilirea acestui an drept nivel de referință pentru țintele de reducere propuse reprezintă un reper important. Obiectivele asumate prin GCR cu termen de realizare 2020 sunt:

- 10% reducere a emisiilor nete per FTE.
- 60% din energia electrică să fie achiziționată din surse regenerabile de energie.

Nivelul de referință din anul 2016 a fost determinat utilizând o metodologie actualizată, modificările referindu-se în special la emisiile rezultate în urma călătoriilor cu avionul și aspecte referitoare la energia regenerabilă. Tendința este de a utiliza factori de emisie pentru transport aerian ce includ forțarea radiativă, ce duce la o creștere semnificativă în comparație cu factorii utilizați în trecut.

Inventarul emisiilor GCR a fost elaborat pe baza Protocolului de Gaze cu Efect de Seră (GHG Protocol) recunoscut la nivel global, întocmit de către Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltare Durabilă (WBCSD) și Institutul Mondial pentru Resurse (WRI). Protocolul GES pune la dispoziția companiilor și altor organizații care întocmesc un inventar al emisiilor GES (denumit și amprentă de carbon) standarde generale și consiliere. Protocolul GES clasifică emisiile unei companii în trei domenii distincte:

- Domeniul 1: Emisiile GES directe – rezultate din surse pe care compania le deține sau le controlează, inclusiv surse staționare de combustie, combustibilul consumat de autovehiculele deținute/controlate de companie și emisiile fugitive de la echipamentele de Încălzire, Ventilare, și Aer Condiționat (HVAC).
- Domeniul 2: Emisiile indirecte din energia electrică achiziționată – emisiile indirecte din energia electrică cumpărată și consumată de către companie rezultă din generarea energiei electrice de către o terță parte.
- Domeniul 3: Alte emisii GES indirecte - includ activități relevante pentru operațiunile companiei, dar care nu sunt sub controlul direct al acesteia, precum transportul aerian, călătoriile în scopuri de afaceri cu mașinile personale și transportul feroviar, precum și sistemele de încălzire și răcire în spațiile comune din clădirile închiriate cu mai mulți chiriași.

În cadrul GCR se prezintă datele privind emisiile GES ale firmelor membre participante înregistrate pe parcursul anului calendaristic. A fost adoptată această abordare deoarece perioada de referință a anului financiar variază, iar unele firme

membre au menționat faptul că pot furniza informații pe baza anului calendaristic. GCR urmează abordarea de tip “control operațional” pentru a stabili limitele organizaționale. Conform Protocolului GES, o companie are control operațional dacă are autoritate deplină să lanseze și să implementeze politicile sale operaționale. A avea control operațional nu înseamnă în mod explicit că o companie are autoritatea de a lua toate deciziile privind o activitate, dar înseamnă că firma respectivă are autoritatea de a introduce și implementa propriile politici operaționale. Pentru KPMG, aceasta se referă exclusiv la emisiile generate ca urmare a activităților din cadrul operațiunilor, echipamentelor și locațiilor pe care firma le controlează incluse în categoria emisiilor aferente Domeniului 1 sau Domeniului 2. Conform Protocolului GES, GCR include toate emisiile din cadrul activităților pentru Domeniul 1 și Domeniul 2, și a indicatorilor selectați din Domeniul 3.

Fiecare firmă membră participantă colectează sau estimează date pentru toate locațiile aflate sub controlul său operațional și apoi le transmite pentru analiză și consolidare. Firma membră își poate elabora propriile proceduri de colectare a informațiilor; totuși, aria de aplicabilitate, limitele și metodologiile de calcul respectă orientările globale, pentru consecvență la nivelul tuturor firmelor membre participante. De exemplu, KPMG în România prezintă toți indicatorii de bază necesari, dar are posibilitatea să adapteze domeniul, în funcție de necesități, în vederea raportării către autorități naționale. GCR pune la dispoziția firmelor participante aplicații, metode și modele pentru a fi utilizate. Firmele membre participante completează formularul de raportare conform instrucțiunilor, pentru a permite consolidarea la nivel global.

În măsura în care este posibil, se recomandă prezentarea de date reale pentru fiecare indicator de performanță de mediu, pe baza consumului care poate fi verificat printr-o factură, sistemul de cheltuieli sau alte documente. În anumite cazuri, este posibil ca informațiile efective să nu fie disponibile iar consumul va consta într-o estimare. În mod similar, ar putea să nu fie practic sau posibil pentru o firmă să colecteze date pentru fiecare birou. În astfel de cazuri, se colectează informații pentru cel mai mare

G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN19



Emisiile de gaze cu efect de seră

	2014	2015	2016
Emisii nete/FTE	1,04	0,91	1,53
Total emisii	688	711	1.182
Emisii directe (domeniu 1 – consum de gaze/combustibil)	178	193	257
Emisii indirecte (domeniu 2 – electricitate)	*291	299	409
Emisii indirecte (domeniu 3 – transport în interes de serviciu)	219	220	516

Notă: echivalent tone CO₂

* Pentru anul 2014 pentru emisiile indirecte domeniu 2 (electricitate), am luat în considerare un factor de emisie conservativ, conform mixului energetic național și a datelor neprocesate oferite de Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei (313 g/kWh). Ulterior, autoritatea relevantă a publicat valoarea oficială pentru anul 2014 (292 g/kWh) fapt care înseamnă că emisiile noastre domeniu 2 calculate pentru 2014 au fost supraevaluate. Această schimbare influențează cifrele din tabel după cum urmează: Emisii indirecte domeniu 2 – 291 tone în loc de 312; Total emisii – 688 tone în loc de 709, Emisii nete/FTE – 1,04 în loc de 1,07.

birou, care să acopere în mod ideal cel puțin 75% din angajații cu normă întreagă (FTE). Pentru restul birourilor se extrapolează datele, pentru a obține o acoperire de 100% a emisiilor firmei, în funcție de numărul angajaților cu normă întreagă. Pentru fiecare indicator se solicită procentajul de date reale versus estimate.

Factorii de emisie sunt identificați pentru fiecare indicator de performanță (de ex. consumul de combustibili și electricitate, utilizat pentru calcularea emisiilor GES), pentru conversia consumului sau a activității operaționale în dioxid de carbon echivalent, cu scopul de a estima emisiile totale în atmosferă. Factorii de emisie sunt obținuți din surse publice de informare, puse la dispoziție de guvern sau de furnizorul utilităților. Dacă aceste surse nu sunt disponibile, GCR poate oferi surse adiționale și asistență.

Acești factori de emisie sunt actualizați anual și trebuie ceruți în fiecare an. În cele mai multe cazuri, factorul de emisii nu va fi același cu cel primit în anul anterior, dar, pentru a asigura consecvența în timp, aceștia trebuie păstrați de la aceeași sursă. Cel mai exact, recent și aplicabil factor de emisie trebuie utilizat pentru fiecare indicator, iar sursa factorului de emisii trebuie înregistrată în formularul de raportare și în documentația suport.

Pe parcursul procesului de colectare a datelor este posibil să obținem informații mai exacte pentru un an anterior, sau să identificăm informații care lipsesc sau sunt eronate. În astfel de cazuri, sunt necesare ajustări pentru a asigura acuratețea și comparabilitatea informațiilor între ani. Toate informațiile care lipsesc sau sunt eronate, sunt notate și explicate. Este necesară o evaluare a materialității unei erori sau omisiuni pentru a stabili dacă este necesară ajustarea pentru un an anterior.



Pe durata fazei 2 a GGI, KPMG în România a realizat o reducere de 37,8% a emisiilor nete per FTE, depășind semnificativ obiectivul stabilit de 15%, și, în consecință, a fost una dintre cele mai performante firme membre din punctul de vedere al reducerii emisiilor în perioada 2010 – 2015. În 2015 a fost realizată o reducere de 12% a emisiilor nete per FTE în comparație cu anul anterior, confirmându-se astfel tendința de scădere a nivelului de emisii, rezultat al măsurilor organizaționale continue implementate în ultimii ani.

Cu toate acestea, datele din anul 2016 arată o creștere evidentă a nivelului de emisii în comparație cu anul precedent. Acest regres nu este datorat lipsei angajamentului și implicării în atingerea obiectivelor noastre, ci are cauze obiective:

- În 2016 am închiriat în plus un spațiu de 670 m² pentru biroul nostru din București, ceea ce înseamnă o creștere a suprafeței ocupate de angajați de 10%. Așadar, consumul de resurse naturale necesar pentru încălzirea, iluminarea și ventilarea acestui spațiu este incremental față de cel din anii anteriori.
- În perioada 2015 – 2016, biroul nostru principal din București a fost supus unei renovări majore, ce a presupus operațiuni intensive din punct de vedere energetic, generând o creștere semnificativă a consumului de energie electrică, fapt reflectat în facturile emise la începutul anului 2016. Lucrările au inclus înlocuirea sistemului de aer condiționat, surselor de iluminat și robinetelor de apă, iar echipamentele selectate sunt concepute cu scopul reducerii consumului de resurse.

- Metodologia de calcul al emisiilor a fost modificată pentru GCR și factorii de emisie pentru transportul aerian au fost revizuiți pentru a include forțarea radiativă. Această schimbare a condus la o creștere majoră a emisiilor generate de transportul aerian. De exemplu, pentru un număr asemănător de km parcurși, nivelul emisiilor este aproape dublu atunci când se utilizează noua metodă de calcul ce ia în considerare factorii revizuiți.

Informațiile prezentate sunt stabilite luând în considerare consumul efectiv de energie electrică și gaz natural al biroului din București, extrapolat cu 12% în 2015 și 13% în 2016 (pro-rata pentru FTE din celelalte birouri KPMG, pentru care nu putem măsura acești indicatori). Informațiile privind călătoriile sunt furnizate de agențiile de turism cu care colaborăm pentru toate birourile KPMG, acestea acoperind în proporție de 100% km parcurși cu avionul, mașina sau trenul de către angajații KPMG, în scopuri profesionale.

KPMG în România a făcut parte din Inițiativa Globală Verde, asumându-și angajamentul de a integra cele mai bune practici în domeniul protecției mediului în activitățile zilnice și a depășit obiectivele de reducere a emisiilor stabilite. Ne menținem sprijinul pentru ambiția globală de a reduce în mod continuu emisiile GES și vom face toate eforturile pentru a avea o performanță cel puțin la fel de bună în perioada GCR ca cea pe care am avut-o pe parcursul GGI.

Energie**G4-DMA**

La nivel global, continuăm să reducem consumul de energie, cea mai mare sursă a amprentei noastre de carbon. Energia, Încălzirea și Răcirea (EHC) este a doua cea mai mare sursă de emisii. Față de anul 2010, cantitatea totală de energie regenerabilă utilizată a crescut cu 22,5% și aproximativ 35% din energia consumată la nivelul firmelor membre participante provine la momentul actual din surse regenerabile (incluzând panouri solare prezente la unele dintre birourile noastre), sau din certificare de energie regenerabilă și taxe verzi.

Datorită profilului nostru de activitate, care implică în principal munca la birou și deplasări la sediile clienților noștri, consumul de electricitate, gaze naturale și combustibil reprezintă un procent important al impactului pe care îl generăm asupra mediului. În consecință, reducerea acestora este unul dintre principalele zone de interes din cadrul inițiativei noastre de a ne diminua amprenta de carbon.

Depunem constant eforturi pentru creșterea gradului de conștientizare al oamenilor noștri privind comportamentul responsabil în privind consumul de resurse, precum și asupra faptului că eforturile fiecăruia sunt importante pentru realizarea obiectivelor. Ne angajăm în aceste acțiuni în mod voluntar, nefiind sub incidența niciunei reglementări sau politici privind consumul de energie sau eficiența energetică.

Consumul de energie al KPMG în România constă în:

- Agent termic generat de KPMG: produs local, centrală pe gaz natural. Informațiile

colectate se referă la volumul de gaze naturale consumat, în baza facturilor emise de furnizor. Factorul de emisie pentru gaze naturale este publicat de către Ministerul Mediului.

- Energie electrică achiziționată: de la furnizorul local, consumul fiind stabilit în baza facturilor lunare. Factorul anual de emisie este oferit de ANRE pe baza mixului energetic la nivel național. Pierderile de transport și distribuție sunt excluse din acest scop, din moment ce nu deținem sau controlăm sistemul.

Sunt realizate eforturi sistematice pentru a încuraja deprinderi "ecologice" în rândul angajaților KPMG în România (folosirea iluminatului numai atunci când este necesar, oprirea aerului condiționat, scoaterea din priză a echipamentelor de birou la finalul zilei, etc.). Am observat o îmbunătățire în ceea ce privește înțelegerea colegilor noștri privind problemele de mediu, mulți dintre ei fiind din ce în ce mai conștienți de importanța utilizării eficiente a resurselor.

Creșterea consumului de energie electrică și gaz natural în anul trecut a fost explicată în prealabil, acest lucru fiind direct legat de lucrările importante de modernizare desfășurate la biroul din București. Suntem încrezători că nivelul de referință din anul 2016 va fi maximul nivelului de consum, iar următorii ani vor fi marcați de reduceri semnificative, susținute de echipamentele de aer condiționat și sistemul de iluminat instalate, ce sunt eficiente din punct de vedere energetic, precum și de comportamentul responsabil al angajaților noștri.

G4-EN3

Consumul de energie

Electricitate

	2014	2015	2016
Consum (kWh)	997.948	1.023.303	1.427.305
Emisii (kg)*	291.358	298.404	409.637
Cost (RON)	333.995	304.255	387.491



*Factorul de emisie a fost ajustat conform ultimelor date publicate de către ANRE

**Gaze natural**

	2014	2015	2016
Consum (m ³)	743.987	804.545	1.135.642
Emisii (kg)	148.425	160.507	227.242
Cost (RON)	95.985	133.461	181.702

Transport

G4-DMA

Monitorizăm și raportăm numărul de kilometri parcurși de către angajații noștri în interes de serviciu, ca parte a implicării noastre în programele globale de reducere a emisiilor. Calculăm de asemenea emisiile GES generate pe baza factorilor de emisie furnizați de către organizațiile internaționale sau pe baza factorilor disponibili în specificațiile tehnice ale vehiculelor relevante. Principalele categorii de mijloace de transport și abordarea aferentă sunt prezentate mai jos:

- Combustibilul consumat de vehiculele închiriate sau deținute de KPMG: KPMG deține 3 mașini diesel și are un contract cu o companie de transport care oferă 4 microbuze pentru transportul angajaților la începutul și sfârșitul zilei de lucru. Adunăm datele privind kilometrii parcurși de aceste vehicule pe parcursul perioadei de raportare și factorii de emisie sunt cei specificați în datele tehnice ale vehiculului, cu un coeficient anual de uzură.
- Transportul aerian include toate zborurile rezervate prin intermediul agențiilor de turism și/sau plătite de către companie în interesul clienților sau pentru ședințele interne, indiferent dacă au fost sau nu facturate către client. Informațiile privind transportul aerian se bazează pe clasa de transport (atât din punct de vedere al distanței zborului, cât și a tipului biletului). Această metodă este considerată a fi cea mai exactă pentru calculul emisiilor rezultate din transportul aerian deoarece alocă emisiile de la un anumit zbor conform procentului ocupat de un scaun. De exemplu, un scaun la clasa întâi ocupă mai mult spațiu în avion decât un scaun de la clasa economic și de aceea scaunului de la clasa întâi îi este alocat un factor de emisie mai ridicat.
- GCR utilizează factorii de emisie DEFRA, inclusiv coeficientul pentru decolare, aplicat numai gazelor directe cu efect de seră – gazele indirecte cu efect de seră nu sunt luate în considerare în cadrul metodologiei noastre. În 2013, DEFRA a publicat un set revizuit de factori de conversie a transportului aerian realizat în scop de

afaceri ce acum recomandă o creștere cu 90% a factorului CO₂e pentru a include "forțarea radiativă", sau influența altor efecte ale schimbărilor climatice ale aviației (vapori de apă, trasee de condensare, oxid de azot, etc). Începând cu anul 2016, GCR a adoptat factori de emisie DEFRA, inclusiv "forțarea radiativă", ceea ce a dus la o creștere semnificativă a emisiilor. Forțarea radiativă oferă o imagine mai precisă a impactului pe termen lung al emisiilor rezultate în urma transportului aerian. Din acest motiv devine factorul de utilizare preferat pentru transportul aerian.

- Transportul feroviar include toate biletele rezervate prin agențiile de turism și plătite de către companie pentru prestarea de servicii pentru clienți și ședințe interne, indiferent dacă acestea au fost sau nu facturate către client. Totuși, acesta nu include transportul feroviar aranjat de client pentru experții companiei pentru care plata se efectuează direct de către client. Numărul de kilometri parcurși de pasager este oferit de către agențiile de turism cu care colaborăm, iar factorul de emisie este calculat folosind un studiu public specializat privind emisiile specifice per mijloc de transport.

Transportul aerian rămâne cea mai mare provocare pentru noi, iar cheltuielile per FTE au crescut în comparație cu cele din anul 2010 cu 15,9%. Fiind o companie care prestează servicii pentru clienți, deplasările sunt adesea necesare pentru a răspunde solicitărilor clienților noștri. Cu toate acestea, datele indică faptul că aproximativ 51% din transportul aerian raportat de firmele membre KPMG nu este în legătură cu un client sau nu este facturat către client. Având în vedere cheltuielile cu transportul aerian de 300 milioane de dolari, o diminuare a transportului aerian ce nu este facturat către client poate determina o reducere semnificativă a costurilor și a impactului asupra mediului înconjurător. Acțiunile din acest domeniu includ monitorizarea utilizării conferinței video, promovarea transportului feroviar față de cel aerian (acolo unde este posibil), extinderea opțiunilor e-learning și adaptarea politicilor privind clasa de călătorie pentru zboruri.

Transport

G4-EN30



Transportul rutier

	2014	2015	2016
Distanță (km)	88.560	94.320	83.100
Emisii (kg)	29.232	32.198	29.328
Cost (RON)	289.358	408.521	468.138

Transport aerian

	2014	2015	2016
Distanță (km)	2.057.413	2.048.291	2.385.239
Emisii (kg)	215.938	216.978	513.938
Cost (RON)	1.137.408	1.587.435	1.824.060



Transportul feroviar

	2014	2015	2016
Distanță (km)	68.542	58.164	43.152
Emisii (kg)	3.461	2.937	2.179
Cost (RON)	49.529	46.168	18.043



Ne străduim să ne determinăm angajații să fie conștienți de faptul că fiecare kilometru pe care nu îl parcurg înseamnă mai puține emisii GES, așadar îi încurajăm să abordeze acest aspect în mod responsabil, atât acasă cât și la birou.

Angajații KPMG în România au călătorit mai mult cu avionul în perioada de raportare deoarece am fost implicați în mai multe proiecte regionale, iar echipele de management au participat recent la instruirii intensive în afara țării. Cu toate acestea, ne străduim să limităm numărul kilometrilor parcurși și să alegem bilete la clasa economică în detrimentul celor la clasa business. Călătoriile la clienți au fost înlocuite cu teleconferințele sau videoconferințele atunci când a fost posibil.

Kilometrii parcurși cu mașina (atât cu mașini deținute de companie cât și cu microbuze) și cu trenul în interes de serviciu au scăzut, pe măsură ce am depus eforturi de a eficientiza călătoriile către sediul clienților, precum și rutele și programul microbuzelor contractate pentru transportul angajaților către și de la birou. Folosirea în comun a autovehiculelor atunci când se merge la clienți sau atunci când se vine la birou sunt practici comune și un număr tot mai mare de angajați a început să folosească biciclete sau motoscutere, dovedind că au devenit extrem de preocupați de impactul asupra mediului înconjurător și că fac progrese constante pentru a deveni cetățeni mai responsabili.

Efluenți și deșeuri

Managementul deșeurilor reprezintă una dintre preocupările noastre principale și o prioritate strategică în domeniul protecției mediului. Depunem eforturi constante în vederea creșterii gradului de conștientizare în rândul angajaților și îi încurajăm să aibă o atitudine responsabilă față de separarea deșeurilor, atât la birou cât și acasă.

Am instalat coșuri de gunoi speciale pentru colectarea hârtiei, poziționate lângă fiecare imprimantă și coșuri de gunoi pentru deșeuri din plastic în bucătării. Aceste coșuri sunt ușor accesibile și clar marcate, astfel încât angajații să învețe să le folosească corect.

Evidențele privind cantitatea de deșeuri generată și gestionată sunt menținute conform cerințelor legale în vigoare și în fiecare an este realizat un audit al deșeurilor și este întocmit un plan pentru prevenirea generării și reducerea cantității de deșeuri. Informațiile raportate sunt stabilite în baza cantităților efective de deșeuri generate de biroul din București, extrapolate cu 12% în 2015 și 13% în 2016 (pro-rata pentru FTE al celorlalte birouri KPMG, pentru care nu putem măsura acest indicator).

Cantitatea totală de deșeuri generată de către angajații KPMG în România a crescut cu 10% în 2015 și a rămas la un nivel constant în 2016. Această creștere este datorată numărului mai mare de FTE.

Deșeurile provenite din plastic, hârtie și DEEE (deșeuri de echipamente electrice și electronice) sunt colectate separat și trimise pentru a fi reciclate, în baza contractelor cu companiile specializate. Începând cu 2016 am implementat colectarea separată a

bateriilor și acumulatorilor, în urma finalizării unui protocol de colaborare în acest sens.

Cantitatea de deșeuri din plastic generată și colectată a crescut semnificativ în 2015, comparativ cu anul anterior.

Cantitatea de deșeuri de hârtie a înregistrat de asemenea o creștere semnificativă în 2015 datorită unui proces de arhivare intensiv, iar cantitatea colectată în 2016 este aproape de nivelul celei din anul 2014, cu o scădere ușoară determinată de implementarea aplicațiilor software ce au înlocuit documentele tipărite. A fost colectată o cantitate semnificativă de DEEE în 2016: 1,3 tone. Din cantitatea totală, 678 kg de deșeuri de echipamente electrice și electronice (laptop-uri) au fost donate unui ONG specializat în reparații (pentru reutilizare) sau transmiterea spre reciclare a deșeurilor respective. Sumele obținute din reciclarea echipamentelor au fost donate ulterior unor copii aflați în dificultate.

Tendința generală a cantităților de deșeuri colectate separat este pozitivă, fiind evidente rezultatele campaniilor de conștientizare derulate în mod regulat. Aceste realizări demonstrează atât preocuparea noastră de a implementa practici eficiente privind managementul deșeurilor, cât și angajamentul angajaților față de protecția mediului .

Deșeuri

G4-EN23

	2014	2015	2016
Menajere (t)	225,3	243,2	250,6
Hârtie (t)	5,9	7,7	5,1
Plastic (t)	6,4	9,2	6,8
DEEE (t)	0,2	0	1,3
TOTAL (t)	237,8	260,1	263,8



Deșeuri



Apă

Apă

G4-EN8, G4-EN22

	2014	2015	2016
Consumată ('000 l)	3.513	3.752	3.943
Evacuată ('000 l)	3.513	3.752	3.943
Cost (RON)	21.796	35.306	25.627

Consumul nostru de apă este echivalent cu 2 piscine de dimensiuni olimpice

Alte aspecte de mediu și impactul aferent

G4-DMA

Chiar dacă următoarele aspecte legate de mediu nu au fost cuantificate ca fiind de natură materială pentru activitatea noastră de către stakeholderii relevanți, noi monitorizăm în mod constant cantitatea de apă folosită și cea de apă uzată evacuată, străduindu-ne să ne îmbunătățim procesele, procedurile și controlul și, în cele din urmă, performanța.

Utilizarea apei și evacuarea apei reziduale

În 2015 - 2016, volumul de apă consumată în scop sanitar, din sistemul de alimentare municipal, pentru toate birourile noastre, a crescut în mod constant. Datele raportate sunt stabilite în baza consumului efectiv al biroului din București, extrapolat cu 12% în 2015 și 13% în 2016 (pro-rata pentru FTE aferent celorlalte birouri KPMG pentru care nu putem măsura acest indicator).

Cu toate acestea tendința de creștere se situează sub nivelul de creștere FTE, ceea ce înseamnă că fiecare angajat a consumat mai puțină apă. Acest lucru evidențiază efectele pozitive ale comunicării privind deficitul de resurse naturale, conducând către un grad de conștientizare sporit asupra importanței utilizării responsabile de apă în rândul angajaților noștri. Luând în considerare faptul că în 2016 au fost instalate robinete "inteligente" în biroul nostru din București, suntem încrezători că în următorii ani vom raporta o scădere continuă a consumului de apă.

Apa uzată menajeră este evacuată în sistemele de canalizare municipale, niciun birou KPMG nu reciclează sau refolosește apa. Apa potabilă pentru angajații noștri constă în apă îmbuteliată oferită de un furnizor, această cantitate nefiind inclusă în cifrele raportate. Evacuarea apei uzate se realizează conform legislației în vigoare în domeniul protecției mediului.



Grupul de lucru pe mediu în acțiune

Plantarea de copaci

De-a lungul celor doi ani incluși în acest raport, angajații KPMG au fost implicați în 3 acțiuni de plantare copaci, coordonate de companie sau alte asociații de business și ONG-uri.

1. Peste 25 de voluntari au răspuns invitației lansate de Asociația EcoAssist sub inițiativa "Plantăm fapte bune" și au participat la cel mai important eveniment de plantare copaci la nivel național. Pe data de 19 noiembrie 2016 au fost plantați 27.500 de copaci de către 1.225 de voluntari într-o zonă inundată din Județul Călărași (Jegălia).

"Prima participare a echipei de voluntari KPMG la inițiativa "Plantăm fapte bune" a fost o experiență de neuitat. Am fost surprinși în mod plăcut de entuziasmul și voia bună a organizatorilor și nu pot descrie satisfacția pe care am avut-o văzând oameni de toate vârstele care au reușit să acopere o suprafață de 24 de hectare cu puieți de salcie în jumătate de zi. Toate acestea ne-au făcut să ne dorim să repetăm experiența și suntem nerăbdători să participăm la următoarea acțiune organizată de acești oameni minunați!" a spus Geta Diaconu, coordonatorul Fundației KPMG.

2. Peste 30 de voluntari, sub îndrumarea lui Șerban Toader, Partener Senior al KPMG în România, și-au unit forțele pe data de 17 octombrie 2015 pentru a planta 50 de puieți de arțar în unul din cartierele Bucureștiului, în cadrul angajamentului companiei pentru protecția mediului. Proiectul a fost finanțat prin donații ale angajaților KPMG în Fundația KPMG și a fost implementat în colaborare cu administrația publică locală.
3. Pe data de 29 octombrie 2015, 3 angajați KPMG și-au unit forțele cu voluntari din cadrul altor companii în scopul acțiunii de plantare de copaci organizată de Camera de Comerț Americană în România

Ora Pământului

Ora Pământului este un interval de timp în care oamenii, companiile și guvernele sting luminile timp de o oră, demonstrând astfel angajamentul colectiv pentru protecția planetei.

Evenimentul anual de stingere a luminilor s-a extins de la inițiativa unui singur oraș în 2007 la cea mai mare manifestare mondială de protecție a mediului. KPMG are o atitudine clară față de responsabilitățile de mediu – dorim să ne reducem amprenta de carbon. În acest sens este necesar angajamentul tuturor, precum și o investiție din partea companiei.

Similar anilor anteriori, KPMG în România și-a demonstrat angajamentul față de mediu înconjurător susținând Ora Pământului pe data de 29 martie 2015 și 19 martie 2016, atunci când toate luminile din biroul din București au fost stinse timp de o oră (20:30 – 21:30). Această inițiativă a avut ca obiectiv creșterea gradului de conștientizare în rândul angajaților KPMG privind provocările globale legate de mediu, și inspirarea de acțiuni punctuale pentru abordarea problemei schimbărilor climatice, atât la locul de muncă cât și acasă.

Ziua Mondială a Mediului

Ne-am alăturat inițiativei Ziua Mondială a Mediului (ZNM), mijlocul principal prin care Națiunile Unite încurajează conștientizarea la nivel mondial și acțiunile de protecție a mediului. Pentru a promova tema anului 2015 "Șapte Miliarde de Vise. O Singură Planetă. Consumați cu Grije", am lansat o campanie amplă de conștientizare, axată pe reducerea consumului de energie electrică. Elementul de bază al acestei campanii a fost mesajul tematic, care a fost lansat pe toate computerele KPMG la pornire.



Obiectiv	Stadiu	Comentarii
Actualizarea Politicii noastre de Mediu și menținerea certificatelor ISO 14001:2005.	●	Politica de Mediu a fost revizuită în vederea conformării cu cerințele noii versiuni a standardului ISO 14001 emis în 2015 și va fi aliniată cu abordarea strategică revizuită privind protecția mediului în cadrul rețelei KPMG (Răspunsul Global la Schimbările Climatice).
Desfășurarea mai multor proiecte interne centrate pe creșterea gradului de conștientizare în rândul angajaților privind provocările aferente protecției mediului.	●	În 2015 și 2016 am continuat eforturile de a ne conștientiza angajații cu privire la problemele din domeniul protecției mediului prin intermediul cursurilor pentru noii angajați și proiector interne în acest sens: Plantarea copacilor, Ora Pământului, Ziua Pământului, Ziua Mondială a Mediului.
Continuarea participării în cadrul GGI și atingerea obiectivului de reducere a emisiilor GES pentru a doua perioadă (-15% până în 2015, având ca nivel de referință nivelul emisiilor din 2010).	●	Am realizat o reducere a emisiilor nete/FTE de 38% comparativ cu nivelul de referință 2010, depășind astfel cu un procent semnificativ obiectivul stabilit (15%).
Implementarea măsurilor de îmbunătățire a eficienței clădirilor pentru birourile noastre.	●	În perioada 2015 – 2016, cel mai mare birou (cel din București) a fost supus unor lucrări majore de renovare ce au inclus înlocuirea sistemului de condiționare a aerului, a surselor de iluminat și a robinetelor de apă. Echipamentele instalate au fost selectate pentru a fi eficiente energetic și pentru a conduce la scăderea consumului de resurse.

● Realizat ● Realizat parțial/În progres

● Nerealizat

6 Locul de muncă

6.1 Practici și condiții bune de muncă

Forța de muncă

G4-DMA

Ne concentrăm în continuare pe păstrarea profesioniștilor noștri valoroși și pe recrutarea de noi angajați care să îmbrățișeze cultura noastră.

Politica noastră de recrutare prevede pași clari și transparenți pentru procesul de recrutare. Departamentul People, Performance and Culture (PPC) lucrează îndeaproape cu managerii departamentelor pentru a se asigura că toți candidații dețin aptitudinile, competențele, expertiza tehnică și motivația adecvate necesare pentru a le permite să continue cultura noastră de a face diferența pentru clienții noștri.

O nouă inițiativă a fost aceea de a implica managementul superior în cadrul procesului de recrutare absolvenți. Parteneri, Directori și Manageri au participat în diverse proiecte și evenimente concepute pentru studenții din toate marile centre universitare din țară. În plus, am organizat multiple seminarii interne privind abilități tehnice și cele personale și sociale la care am invitat studenți să participe și să înțeleagă mediul de afaceri, precum și profesiile din audit și consultanță fiscală, pentru a îi ajuta să obțină mijloacele și abilitățile necesare unui început de carieră.

Am continuat să dezvoltăm programul nostru de recomandări și i-am încurajat puternic pe tinerii profesioniști să îi propună pe colegii lor pentru a îi include în procesul nostru de recrutare.

În cadrul procedurii noastre de evaluare utilizăm instrumente atât interne cât și externe, precum comunicările scrise și orale și teste psihometrice, ca prim pas în cadrul acestei proceduri. Pentru candidații care au promovat această etapă urmează "centrele de evaluare" prin intermediul cărora se testează aptitudini precum munca în echipă, creativitatea, abordarea din punct de vedere comercial și perspicacitatea sub supervizarea managerilor de departamente împreună cu personalul nostru RU.

Odată ce noi angajați sunt acceptați în cadrul KPMG în România, aceștia trec printr-un program complex de „Introducere” pentru a se familiariza mai bine cu organizația. Acesta are mai multe componente: proceduri interne, seminarii privind sistemele IT, seminarii referitoare la managementul performanței, cursuri de sănătate și securitate, cursuri obligatorii privind aptitudinile tehnice, precum și programe pentru capacitățile personale și sociale.



Toți angajații sunt încurajați să considere dezvoltarea lor profesională și personală o prioritate. După cum am menționat anterior, ne străduim în mod permanent să îi ajutăm pe oamenii noștri să își îmbunătățească performanța și să îi sprijinim pentru a-și atinge potențialul maxim. Procesul de dezvoltare a performanței folosește o abordare globală care plasează angajatul în centru. Acesta pornește de la atributele noastre specifice și de la aptitudinile necesare care trebuie demonstrate de către oamenii noștri, stabilind atât obiective de dezvoltare profesională cât și de dezvoltare personală și este susținută de-a lungul procesului de:

- Feedback continuu.
- Discuții de calitate, mai degrabă decât completarea de formulare.
- Manageri de Performanță cu rolul de îndrumători și care sprijină dezvoltarea aspirațiilor individuale.

Beneficii

În cadrul pachetului de beneficii oferim asigurare de viață și în caz de accident, servicii medicale care includ de asemenea servicii stomatologice, servicii de transport gratuit către și de la locația noastră și servicii de bunăstare. Aceste beneficii sunt standard atât pentru angajații cu normă întreagă cât și pentru cei cu normă parțială ai companiei.

În ultimul trimestru al anului 2016 am început să proiectăm strategia noastră în ceea ce privește angajații „Employee Value Proposition”. Am implementat unele măsuri și încă lucrăm la altele. Mai jos se regăsește o listă de acțiuni implementate, în ordine aleatorie.

1. Am început să organizăm lunar mese rotunde în cadrul cărora dezbatem aspecte care ne afectează mediul de lucru.
2. Am început să promovăm o cultură antreprenorială și să le prezentăm tuturor proiecte de succes din cadrul KPMG care au fost conduse de spiritul antreprenorial al unora dintre colegii noștri.
3. Am relaxat codul vestimentar.
4. Am continuat programul de lucru flexibil în cadrul departamentului de Asistență Fiscală (adaptarea orelor, zile scurte) și munca de la domiciliu pentru 2 zile pe lună – în funcție de rata de utilizare și de nevoile de afaceri.
5. Am început să oferim cursuri de instruire privind subiecte precum schimbarea mentalităților, inteligența emoțională și succesul carierei în secolul 21.
6. Am început să avem întâlniri sociale lunare între membrii juniori ai personalului și parteneri pentru a permite oamenilor să se cunoască mai bine între ei.
7. Am început să organizăm diverse seminarii privind bunăstarea la birou (variind de la nutriție și creșterea copiilor până la artă/obiecte artisanale lucrate manual, etc.).

G4-LA1 Numărul total și rata angajărilor noi și rata de fluctuație a angajaților în funcție de vârstă, gen și regiune

Numărul total și rata angajărilor noi	2014		2015		2016	
	Angajări noi	%	Angajări noi	%	Angajări noi	%
Birou						
Bucuresti	277	42,29	245	34	273	38
Timisoara	19	67,86	14	42	20	51
Cluj	14	38,89	22	51	38	68
Iasi	8	88,89	1	11	6	46
Constanta	0	0	0	0	5	29
Chisinau	14	42,42	12	32	9	27
Genul						
Masculin	128	45,07	104	33	119	40
Feminin	204	42,50	190	35	232	40
Vârstă						
< 30 ani	297	33,89	247	37	327	48
30 - 50 ani	35	7,95	47	26	24	13
>50 ani	0	4,55	0	0	0	0
Total	332	43,46	294	34,51	351	40

Notă: Datele prezentate reprezintă numărul de angajări înregistrat în timpul anului financiar (1 octombrie – 30 septembrie).

Numărul total și rata de fluctuație a angajaților	2014		2015		2016	
	Fluctuația de personal	%	Fluctuația de personal	%	Fluctuația de personal	%
Birou						
Bucuresti	150	22,90	164	22,53	194	26,76
Timisoara	14	50,00	12	36,36	11	28,21
Cluj	8	22,22	9	20,93	23	41,07
Iasi	2	22,22	3	33,33	0	0
Constanta	2	66,67	0	0	0	0
Chisinau	8	24,24	12	32,43	11	33,33
Genul						
Masculin	70	24,65	66	21,09	91	30,43
Feminin	114	23,75	134	24,86	148	25,34
Vârstă						
< 30 ani	138	18,41	157	23,82	197	28,76
30 - 50 ani	45	12,88	41	22,40	42	23,33
>50 ani	1	4,55	2	20,00	0	0
Total	184	24,08	200	23,47	239	27,07

Notă: Datele prezentate sunt cele înregistrare în timpul anului financiar (1 octombrie – 30 septembrie).



Cu toate că în 2014 am înregistrat rate ridicate de fluctuație a angajaților în două dintre birourile noastre aflate în orașe importante din România, în special din cauza unui mediu de afaceri tot mai dinamic din aceste zone, în 2015 și 2016 se observă o diminuare a acestor rate, a căror valoare poate fi considerată acceptabilă din punct de vedere al evoluției personalului într-o economie de piață. Continuăm eforturile de a ne păstra profesioniștii, dar înțelegem și sprijinim deciziile pe care unii din angajații noștri le iau pentru a urma o cale diferită cu scopul de a își atinge potențialul maxim, chiar dacă aceasta presupune faptul că vor pleca din companie.

Formarea profesională și educație

G4-DMA

Învățarea și dezvoltarea sunt elemente fundamentale ale identității noastre în cadrul KPMG în România. Suntem mândri de oamenii noștri iar educația și dezvoltarea acestora reprezintă prioritatea noastră absolută.

Scopul nostru este să îmbunătățim modul în care cunoștințele sunt diseminate și însușite, așadar căutăm constant să ne adaptăm noilor maniere și nevoi de învățare. Cursurile pe care le oferim includ: cursuri combinate de formare profesională, e-learning, săli de clasă virtuale și cursuri online. Aceste oportunități de învățare sunt acum accesibile la cerere iar schimbul de informații a fost personalizat într-o manieră mai interactivă, în același timp evidențiindu-se importanța formării profesionale la locul de muncă.

G4-LA9 Numărul mediu de ore dedicate anual formării profesionale pe angajat în funcție de gen și de categoria de personal

Numărul mediu de ore	2014	2015	2016
Ore dedicate formării profesionale	31.445	25.477	33.561
Ore dedicate formării profesionale/angajat	41,15	35,58	38,80
Ore dedicate formării profesionale per categorie de personal:			
Management	23,50	38,71	27,76
Personal	48,50	34,73	42,36
Ore dedicate formării profesionale per gen:			
Masculin	40,70	35,83	39,10
Feminin	47,26	35,06	38,63

Notă: Informațiile prezentate reprezintă numărul de ore dedicate formării profesionale înregistrate în timpul anului financiar (1 octombrie – 30 septembrie).

Către sfârșitul anului 2015 am început să implementăm un nou Sistem Global de Management al Formării Profesionale (Global Learning Management System - GLMS), iar lansarea oficială a avut loc în iunie 2016.

Noul sistem permite administrarea, monitorizarea, raportarea și chiar furnizarea ușoară, acolo unde este posibil, a majorității cursurilor KPMG interne și internaționale. GLMS este un sistem de management al formării profesionale oferit de Succes Factor, una dintre cele mai apreciate metode din cadrul industriei de gestionare a formării profesionale a angajaților.

Numărul de ore dedicate formării profesionale a crescut în perioada de raportare ca urmare a obiectivului conducerii de a extinde gama de aptitudini și competențe a angajaților, pe de o parte, și datorită implementării noului sistem, pe de altă parte. Acesta a permis angajaților să se înscrie la cursuri online suplimentare, să planifice și să înregistreze mai ușor programele de instruire individuale.

Spre sfârșitul AF16 a fost demarat un proiect pilot de management al schimbării împreună cu un consultant extern cu scopul de a ajuta compania să se pregătească pentru și să navigheze cu succes viitoarele provocări ale pieței. Această inițiativă a condus la apariția seminarelor suplimentare de dezvoltare a carierei pentru personalul care a participat la acest test. De atunci, programul a fost extins la nivelul întregii companii.

Politica de dezvoltare profesională din cadrul companiei noastre prevede faptul că întreg personalul profesionist are obligația să dedice anual un minim de 20 de ore activităților relevante de dezvoltare profesională și învățare, și 120 de ore pe parcursul a trei ani.

Facilităm și susținem participarea personalului la cursuri organizate atât la nivel local cât și regional care îi ajută să obțină calificările formale necesare locului de muncă și să își dezvolte competențele tehnice.

Monitorizăm îndeaproape gama de cursuri disponibile angajaților noștri și încercăm să extindem curricula cursurilor de formare profesională pentru a ne menține oamenii la zi în domeniul lor de activitate. În consecință, ne-am extins curricula de instruire pentru a include noi cursuri precum cele de antreprenariat și am înființat centre de dezvoltare a competențelor sociale și personale pentru grupuri specifice. Am extins de asemenea gama de cursuri privind aptitudinile personale și sociale pentru a include noi programe de instruire precum eticheta în afaceri, branding personal, abilități de scriere, precum și aptitudini de ascultare și interogare.

Astfel, obiectivul nostru este să încurajăm comunicarea strânsă cu personalul nostru în legătură cu formarea profesională și experiența în dezvoltare prin intermediul feedback-ului prompt la sfârșitul fiecărui program de instruire și o dată pe an prin intermediul sondajului nostru, Global People Survey.

Susținem personalul nostru în obținerea statutului de membru în cadrul unei game largi de organizații profesionale internaționale și românești precum Camera Auditorilor Financiari din România (CAFR), Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR), Camera Consultanților Fiscali (CCF) și Asociația Experților Contabililor Autorizați (ACCA). Ne susținem de asemenea angajații pentru a obține calificările relevante precum Advanced Diploma in International Taxation (ADIT), sau certificări precum Analist Financiar Acreditat (CFA) sau Manager de Risc Financiar (FRM), etc.

În plus, oferim numeroase cursuri de formare profesională, tehnică și de dezvoltare a aptitudinilor personale și sociale, care susțin procesul de dezvoltare continuă a angajaților noștri. Toate acestea, împreună cu acreditările primite în timpul petrecut la KPMG, au un impact pozitiv asupra carierelor profesioniștilor noștri, chiar dacă aceștia pleacă din KPMG.



Remunerație egală pentru femei și bărbați

G4-DMA

KPMG în România consideră că remunerația acordată personalului trebuie să reflecte nivelul de experiență, cunoștințele și gradul de responsabilitate al acestora precum și

competențele specifice fiecărei categorii de personal. Indiferent de gen, atunci când se realizează planificarea privind remunerația și bonusul pentru personal luăm în considerare aceste elemente și le asociem cu performanța angajaților.

G4-LA13 Raportul salariului de bază și remunerației femeilor și bărbaților în funcție de categoria de personal, de locații semnificative de operare

Regiune	AF 2014		AF 2015		AF 2016	
	Raportul remunerației	Raportul salariului de bază	Raportul remunerației	Raportul salariului de bază	Raportul remunerației	Raportul salariului de bază
Bucuresti	0,81	0,83	0,82	0,83	0,83	0,84
Cluj	0,65	0,68	0,66	0,68	0,73	0,75
Constanta	1,21	1,20	1,21	1,20	1,21	1,25
Iasi	2,52	2,35	0,95	0,96	0,95	0,96
Timisoara	1,36	1,31	1,36	1,31	1,33	1,31
Romania	0,81	0,83	0,81	0,83	0,82	0,83

7 Poziția pe piață

7.1 Programe Comune de Implicare în Comunitate

Unirea forțelor cu alte companii

KPMG în România s-a alăturat proiectului Educație Financiară organizat de Asociația pentru Promovarea Performanței în Educație în parteneriat cu Banca Națională a României. Proiectul a constat în introducerea disciplinelor opționale privind educația financiară la nivelul învățământului primar. În august 2016, am oferit suport financiar pentru achiziția cărților și a caietelor speciale pentru 2.100 de copii care au ales să învețe mai multe despre aspectele financiare și, în consecință, să fie pregătiți pentru provocările vieții în general și în cadrul viitoarelor lor cariere.

Contribuția la inițiativele asociațiilor profesionale

Directorul KPMG în domeniul Sustenabilității și RSC a ținut o prezentare privind Strategia RSC și implicarea în comunitate a KPMG în cadrul Mesei Rotunde privind RSC organizată de Camera de Comerț și Industrie Franceză în data de 3 martie 2016. Comunicarea direcțiilor principale ale strategiei KPMG în domeniul RSC a contribuit la conturarea viitoarelor proiecte comune de implicare în comunitate cu alte companii (clienți/potențiali clienți) care au participat la acest eveniment,

precum și cu unele ONG-uri cu o reputație excelentă.

Am contribuit la elaborarea Ghidului de Investiții în Comunitate lansat de Camera de Comerț Americană în România în data de 3 noiembrie 2015. Acest ghid poate fi un instrument util pentru companiile interesate să își dezvolte relația cu comunitățile în care își desfășoară activitatea. Documentul are la bază cele mai bune practici din acest domeniu și este rezultatul efortului comun al membrilor Camerei de Comerț Americane, inclusiv KPMG în România

Conectați la cultură

În cadrul KPMG considerăm că, indiferent de provocările cu care se confruntă societatea românească, trebuie să recunoaștem valorile naționale și să sprijinim cultura. Artiștii noștri foarte talentați joacă un rol semnificativ în păstrarea și promovarea identității noastre naționale, iar eforturile lor trebuie recunoscute și încurajate.

În 2015 și 2016, în tradiția ultimilor ani, KPMG a susținut Gala Premiilor Uniunii Teatrale din România (UNITER), unul dintre cele mai importante evenimente pentru artiștii de teatru.



7.2 KPMG sprijină studenții

Burse de Excelență

Ne-am continuat strategia de investiții în sistemul național de educație prin implementarea programului Burse de Excelență, acesta având drept obiective inspirarea și susținerea următoarei generații de lideri.

Bursele de Excelență fac parte dintr-un program mai amplu menit să susțină excelența în educație, acestea adresându-se studenților din cadrul universităților prestigioase din România. Acestor studenți li se oferă oportunitatea de a deveni independenți financiar începând cu primul an universitar, iar programul le permite, de asemenea, să câștige experiență profesională valoroasă prin mentorat și sesiuni intensive de instruire cu profesioniști KPMG. Bursele de Excelență sunt acordate pe baza unor criterii riguroase stabilite pentru întreaga perioadă, acestea concentrându-se pe motivarea studenților pentru a-și construi o carieră, atingând în același timp standarde înalte în studiile lor academice.

În 2015, KPMG în România a selectat primii beneficiari ai acestui program, 14 studenți din cadrul Academiei de Studii Economice din București, Universității Babeș-Bolyai din Cluj și Universității de Vest din Timișoara. Studenții primesc o bursă lunară de 250 de euro pentru o perioadă de 3 ani. Aceștia continuă să se concentreze pe activitatea lor academică, fiind în același timp incluși în programele de instruire și mentorat ale KPMG, împreună cu profesioniștii noștri.

Șerban Toader, Partener Senior al KPMG în România declară: "Programul Burse de Excelență face parte dintr-o serie de acțiuni implementate de compania noastră care vizează susținerea tinerilor talentați care doresc să își construiască o carieră în audit și consultanță. Scopul principal al acestui proiect este sprijinirea tinerilor remarcabili să-și dezvolte potențialul, prin încurajarea acestora să își canalizeze energia în studii academice aprofundate, activități extracurriculare și experiență practică. Îi felicit pe primii 14 studenți înscriși în acest program. Sunt convins că această experiență îi va conduce spre o carieră de succes. Îi invit pe toți tinerii care sunt interesați de acest program să ne contacteze prin intermediul paginii noastre de Facebook."

Competiția KPMG International Case (KICC)

KICC este o competiție anuală dinamică, ce provoacă studenți din peste 20 de țări să analizeze și să ofere soluții pentru un număr de studii de caz din domeniul afacerilor, testându-și în același timp abilitățile analitice și de rezolvare a problemelor.

După participarea la Competiția KPMG International Case (KICC) în cadrul etapei finale din São Paulo, Brazilia din 2014, a 4 studenți tineri și ambițioși din cadrul Academiei de Studii Economice din București, KPMG în România a organizat în 2015 o a doua fază națională a acestui concurs ce s-a încheiat de această dată cu o echipă câștigătoare de studenți din cadrul Universității Babeș-Bolyai din Cluj, Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor, care au mers în Dubai (13 – 15 aprilie 2015).

Școala de afaceri KPMG

Școala de Afaceri KPMG, parte a Academiei de Servicii Suport pentru Audit (Audit Delivery Academy - ADA), este un departament special al cărui scop este să crească eficiența proiectelor de audit, precum și să ofere studenților abilități esențiale pentru îndeplinirea sarcinilor specifice în Audit. Acest mod de abordare este aliniat la strategia KPMG în România de a furniza servicii superioare clienților de audit, îmbinând aportul experților ce au un nivel înalt de pregătire cu cantitatea mare de informații procesate cu ajutorul tehnologiei.

În octombrie 2015 KPMG în România a angajat 57 de profesioniști tineri, validând încrederea noastră în mediul de afaceri din România și în creșterea economică. Un an mai târziu, un alt grup de 82 de proaspăt absolvenți, precum și câțiva studenți s-au alăturat echipei noastre ADA și au început cariera în domeniul auditului financiar.

Noii profesioniști au fost supuși unui proces de recrutare riguros, aliniat la strategia KPMG de a atrage și păstra angajații cu potențial de dezvoltare și adaptare la nevoile clienților.





KPMG Professorship

Urmând exemplul Fundației KPMG din S.U.A., care a sponsorizat Profesoratul în KPMG încă din anul 1974, am semnat în 2011 un contract de colaborare cu Academia de Studii Economice (ASE) din București. Acest program vizează sprijinirea profesorilor de top în activitățile lor educaționale și de cercetare, facilitând astfel inovația și contribuind la dezvoltarea unui sistem educațional modern.

Șerban Toader, Partener Senior al KPMG în România, comentează: "Am inițiat acest parteneriat pentru a dezvolta și pentru a pregăti mai bine studenții pentru provocările viitoare din mediul de afaceri. Am ales o abordare proactivă pentru acest parteneriat deoarece suntem de părere că este responsabilitatea noastră să contribuim la un sistem educațional care va forma noile generații de angajați și lideri de afaceri. Dezvoltarea oamenilor reprezintă un element esențial al filozofiei companiei noastre".

Am avut onoarea de a îl avea drept invitat pe Lordul Michael Hastings of Scarisbrick CBE, Coordonatorul la nivel Global al Responsabilității Corporative KPMG, pe

durata unei Ședințe a Consiliului KPMG în CEE organizată în perioada 18 - 19 martie 2015, la București. Cu această ocazie, Lordul Hastings a evidențiat viziunea globală a KPMG de a fi un lider al schimbării în societate, a împărtășit unele din opiniile sale cu privire la provocările responsabilității corporative și a felicitat KPMG în România pentru proiectele sale de implicare în comunitate.

În plus, Lordul Hastings a vizitat Academia de Studii Economice (ASE) din București, în semn de recunoaștere a sprijinului oferit în cadrul programului Profesorat în KPMG. Au avut loc discuții cu membri ai managementului ASE cu privire la rolul programului Profesorat în KPMG, noi oportunități de a progresa și modul în care KPMG și ASE pot continua colaborarea pentru a face o diferență atât pentru Academie, cât și pentru societatea românească

7.3 Recunoașterea pe piață

În 2015, performanța de mediu a KPMG în România aferentă anului anterior a fost evaluată în baza barometrului responsabilității corporative de mediu Green Business Index (GBI) pentru următoarele domenii: dezvoltare sustenabilă, utilizarea resurselor, impact asupra mediului, managementul deșeurilor, clădiri verzi, achiziții verzi și transport sustenabil.

Green Business Index este un proiect lansat de Asociația Green Revolution în 2010 ce evaluează, compară și premiază performanțele de mediu ale companiilor din România.

Starea din punct de vedere al protecției mediului este analizată prin intermediul unei aplicații online ce se bazează pe indicatori de performanță de mediu utilizați la nivel internațional, precum și pe înregistrări pe care companiile le încarcă pe platforma online. Performanța companiilor participante este evaluată de experți de mediu independenți cu expertiză relevantă în sectoarele industriei.

Suntem foarte mândri de rezultatele obținute în urma acestei analize comparative a performanței de mediu a companiilor similare, în urma căreia am obținut 4 distincții:

- Locul 1 – Impact asupra mediului
- Locul 1 – Transport sustenabil
- Locul 2 – Dezvoltare sustenabilă
- Locul 2 – Managementul deșeurilor

Aceste premii ne consolidează convingerea că suntem pe calea cea bună și că strategia, procedurile și acțiunile de protecția mediului pe care le-am implementat au plasat KPMG în România între companiile cele mai axate pe sustenabilitate din cadrul domeniului nostru de activitate.

În perioada de raportare KPMG în România a donat 293 de computere utilizate Asociației Ateliere fără Frontiere, care are drept obiectiv incluziunea socială, profesională și civică a oamenilor aflați în situații dificile. Unele dintre aceste computere sunt reparate în cadrul atelierului Asociației, unde lucrează tineri cu diferite deficiențe motorii, acestea fiind mai apoi vândute la un preț redus altor ONG-uri care au nevoie de ele. Computerele ce nu mai pot fi reparate sunt vândute unei firme autorizate de reciclare a echipamentelor IT. Fondurile obținute sunt utilizate pentru susținerea proiectelor Asociației, în special pentru asigurarea educației copiilor dezavantajați. În consecință, am fost premiați cu "Certificatul Click-ul Verde" de Asociația Ateliere fără Frontiere, pentru managementul responsabil al deșeurilor de echipamente electrice și electronice, precum și pentru impactul social puternic al acestui proiect.

KPMG în România și-a sprijinit partenerul strategic United Way (UW), în organizarea Galei UW 2015, un eveniment caritabil de strângere de fonduri. Scopul acestei Gale este atât de a contribui la educația copiilor din familii ce se confruntă cu dificultăți financiare, cât și de a integra socio-profesional tinerii aflați în situații vulnerabile.

Pe data de 24 martie 2016, în cadrul următoarei ediții a Galei UW, KPMG în România a fost premiată cu o diplomă specială pentru serviciile pro bono de Salarizare, Contabilitate și Managementul riscurilor



7.4 Alumnoi

Suntem cu toții conștienți de faptul că Alumnoi reprezintă o comunitate importantă pentru noi și o rețea de afaceri incredibil de puternică, cu care ar trebui să rămânem conectați îndeaproape. Aceștia sunt ambasadorii companiei noastre, ne recomandă clienților și mulți dintre aceștia revin în KPMG cu o experiență mai bogată dobândită lucrând în alte organizații. Identificarea de oportunități de afaceri, precum și dezvoltarea de produse sunt doar două dintre domeniile în care colaborarea cu aceștia s-a dovedit fructuoasă. Mai mult, putem utiliza experiența lor pentru recomandări de recrutare și analizăm comunitatea noastră Alumnoi pentru oportunități de reangajare. Investim mult în atragerea și păstrarea celor mai buni. Inevitabil, unele persoane vor alege să plece din KPMG, dar acest lucru nu înseamnă că sunt pierdute definitiv pentru noi.

KPMG și-a considerat întotdeauna foștii angajați ca fiind o parte valoroasă și semnificativă a comunității. Peste tot în lume, foștii profesioniști KPMG rămân în contact cu organizația noastră, reiau legătura cu foștii colegi și își creează contacte valoroase pentru afaceri prin intermediul Programului KPMG Alumnoi. Cei care pleacă din KPMG pentru a avansa în carieră sau din alte motive nu sunt niciodată cu adevărat "pierduți" pentru compania noastră. Majoritatea prețuiesc timpul petrecut alături de noi: prietenii pe care le-au legat, lucrurile pe care le-au învățat și oportunitățile care le-au fost oferite. În ceea ce ne privește, suntem mândri de realizările foștilor noștri colegi. Pe drumurile vieții, în nenumărate locuri, alumnii KPMG ocupă roluri importante și influente și fac o diferență. Comunicarea eficientă este esența bunelor relații. În aceasta constă programul Alumnoi – păstrarea canalelor de comunicare deschise astfel încât relațiile să fie capitalizate.

KPMG în România a atras oameni talentați și interesați, care s-au dezvoltat atât pe plan profesional cât și personal în cadrul companiei. Dorim să creăm o comunitate vibrantă și variată de oameni care au un lucru în comun – au lucrat alături de noi. Așadar punem foarte mare accent pe păstrarea legăturii cu alumnii noștri, dintre care unii dețin în prezent funcții de conducere într-o gamă variată de organizații.

Programul Alumnoi în România recunoaște contribuțiile trecute și viitoare ale foștilor colegi din cadrul KPMG. Acești oameni afirmă faptul că apreciază oportunitatea de a păstra legătura cu noi. Pentru unii dintre aceștia ar putea fi o oportunitate pentru a vedea câteva fețe familiare și de a face schimb de noutăți profesionale. Alții accesează informații valoroase în domeniu, descoperă modul în care KPMG îi poate ajuta să depășească problemele privind afacerile sau obțin accesul în cadrul unor importante rețelele profesionale sau de afaceri.

KPMG este dedicată dezvoltării relațiilor durabile oferind următoarele avantaje alumnii:

- Evenimente sociale pentru a relua legătura cu foștii colegi.
- Acces rapid la informațiile tehnice și specifice industriei ale KPMG prin intermediul unei game de seminarii, evenimente și publicații.
- O rețea extinsă de afaceri și contacte în domeniu.

Obiectivul nostru este să păstrăm contactul îndeaproape cu foștii noștri colegi și prieteni. Acest aspect oferă o rețea valoroasă atât pentru oamenii noștri, cât și pentru membrii alumnii.

7.5 Satisfacția clienților

G4-DMA, G4-PR5

Suntem dedicați pe deplin prestării serviciilor de cea mai înaltă calitate și ne străduim constant să depășim așteptările clienților noștri. Materia primă a activității noastre constă în cunoștințele pe care le procesăm zilnic pentru a înțelege în ansamblu cadrul provocărilor și oportunităților de afaceri, creându-ne astfel posibilitatea de a oferi asistență clienților în construirea valorii pe termen lung.

Angajamentul nostru privind serviciile rezultă din:

Motivația privind rezultatele – ne străduim să "gândim la scară largă" și să provocăm convenționalul.

Crearea și livrarea de valoare – alocăm oameni în funcție de aptitudini și expertiză adecvate pentru fiecare angajament. Astfel, clienții noștri observă diferența, obținând mai mult decât recomandări generale și soluții "universale".

Disponibilitate – acest aspect este esențial pentru noi și ne planificăm toate activitățile în avans.

Credibilitate, integritate și obiectivitate

– ne asumăm identificarea cauzei reale a problemei, și ne bazăm pe aptitudinile, experiența și integritatea noastră.

De asemenea, suntem conștienți că succesul unui management eficient al relației cu clientul constă într-o comunicare reciprocă permanentă care adaugă valoare și consistență calității serviciului. Prin urmare, ne canalizăm eforturile pentru a susține un dialog eficient.

Feedback continuu – solicităm constant feedback prin intermediul echipelor implicate în livrarea serviciilor, astfel încât să fim informați cu privire la modul în care putem să ne îmbunătățim.

Sondajul privind Satisfacția Clientului

– reprezintă un program formal care ne permite să documentăm și să monitorizăm rezultatele.

Mai mult, la finalizarea unui angajament partenerul responsabil de livrarea serviciului inițiază un dialog deschis și onest cu managementul de top al clientului în legătură cu nivelul de calitate al serviciului. Această procedură ne oferă o perspectivă foarte bună asupra măsurii în care serviciile corespund așteptărilor clienților, precum și cu privire la perspective viitoare. Am remarcat faptul că relația pe care o avem este foarte apreciată de clienți și prin urmare primim foarte des scrisori oficiale de recomandare.

În același context, dialogul direct consecvent cu clienții noștri ne oferă oportunitatea să înțelegem nevoile specifice ale fiecăruia și să acționăm în consecință.

Informațiile primite de la Parteneri și Directori ca urmare a discuțiilor directe cu reprezentanții clienților sunt analizate în cadrul ședinței anuale de management și sunt identificate potențialele zone privind îmbunătățirea calității serviciului.

În 2016 am început un proiect pilot privind un sondaj de satisfacție a clienților noștri de Asistență Fiscală și de Legal, conform unei versiuni actualizate a procedurii aplicabile și unui chestionar revizuit transmis clienților noștri cu scopul de a îi încuraja să exprime opiniile privind calitatea serviciilor oferite, interacțiunile acestora cu echipele de consultanți, precum și de a evalua raportul calitate-preț. În urma analizei rezultatelor sondajului s-a ajuns la concluzia că 87% dintre respondenți au fost foarte încântați sau încântați de rezultatele serviciilor oferite de noi, de comunicarea cu echipa KPMG, precum și de atitudinea proactivă a echipei KPMG. 81% din clienții care au răspuns chestionarului au fost foarte încântați sau încântați de raportul calitate – preț, iar 80% dintre aceștia ar recomanda serviciile KPMG altor companii.

Acest sondaj va fi efectuat în viitor și de alte departamente KPMG.

Obiectiv	Stadiu	Comentarii
Integrarea aspectelor privind RSC în viitoarele Sondaje privind Satisfacția Clientului	●	Procedura noastră de evaluare a Satisfacției Clientului și chestionarul aferent sunt în prezent supuse revizuirii, prin care se urmărește alinierea la cea mai recentă abordare strategică globală KPMG. Documentul va fi aprobat în timp util pentru următorul Sondaj privind Satisfacția Clientului.
Consolidarea colaborării cu clienții noștri privind RSC și implicarea lor în implementarea proiectelor care susțin dezvoltarea comunității	●	În 2016 am implementat un proiect comun RSC în parteneriat cu Banca Națională a României privind educația financiară a 2.100 de copii. Continuăm evaluarea bazei noastre de date a clienților pentru a identifica un potențial grup de companii care ar putea fi angajate în activitățile RSC aliniate la strategia noastră.
Motivarea schimbării promovând RSC în rândul partenerilor noștri de afaceri și în cadrul rețelelor profesionale	●	Am explorat diferite oportunități precum conferințele, seminariile, grupurile de lucru FIC și Comitetele Amcham, pentru a promova comportamentul responsabil în cadrul comunității locale de afaceri, precum și pentru a crește gradul de conștientizare asupra creșterii transparenței și asupra celor mai recente cerințe de reglementare privind raportarea non-financiară

● Realizat ● Realizat parțial/În curs de realizare ● Nerealizat

Anexă 1 - Glosar

ACCA	Asociația Experților Contabililor Autorizați
ADA	Academia de Servicii Suport pentru Audit
ADHD	Sindromul de Hiperactivitate cu Deficit de Atenție
ADIT	Diplomă în Fiscalitate Internațională Avansată
AF	An Financiar
AmCham Romania	Camera de Comerț Americană în România
ANRE	Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei
ASE	Academia de Studii Economice
CAFR	Camera Auditorilor Financiari din România
CBE	Comandant al Ordinului Imperiului Britanic
CCF	Camera Consultanților Fiscali
CECCAR	Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România
CEE	Europa Centrală și de Est
CFA	Analist Financiar Acreditat
CFO	Director financiar
DEEE	Deșeuri de Echipamente Electrice și Electronice
DEFRA	Departamentul pentru Mediu, Alimentație și Afaceri Rurale (UK)
DMA	Expuneri privind abordarea de management
EHC	Energie, Încălzire și Răcire
EMA	Europa, Orientul Mijlociu și Africa
ExCom	Comitetul Executiv
FIC	Consiliul Investitorilor Străini
FRM	Manager de Risc Financiar
FSB	Comitetul de Stabilitate Financiară
FTE	Angajat cu Normă Întreagă
GBI	Green Business Index
GCR	Răspunsul KPMG la nivel Global privind Schimbările Climatice
GES	Gaze cu Efect de Seră
GGI	Inițiativa Verde Globală a KPMG
GLMS	Sistemul Global de Management al Formării Profesionale
GRI	Inițiativa Globală de Raportare
HVAC	Încălzire, Ventilație și Climatizare
IESBA	Standarde Internaționale de Etică pentru Contabili
IFRS	Standardele Internaționale de Raportare Financiară
ISAE	Standardul Internațional pentru Misiuni de Asigurare
ISO	Organizația Internațională de Standardizare
IFRS	Standarde Internaționale de Raportare Financiară
ISAE	Standardul Internațional pentru Misiuni de Asigurare



KF	Fundația KPMG
KICC	KPMG International Case Competition
MyPD	Dezvoltarea performanței individuale (My Performance Development)
ODD	Obiective de Dezvoltare Durabilă
OHSAS	Standarde de Management al Sănătății și Evaluare a Securității Ocupaționale
ONG	Organizație Non-guvernamentală
ONU	Organizația Națiunilor Unite
PD	Parteneri și Directori
PDM	Parteneri, Directori și Manageri
PPC	Personal, Performanță și Cultură
RSC	Responsabilitate Socială Corporativă
RU	Resurse Umane
TCFD	Grupul de lucru pentru publicarea de informații financiare referitoare la Schimbările Climatice (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
UE	Uniunea Europeană
UNGC	Pactul Global al Națiunilor Unite
UNITER	Uniunea Teatrală din România
UW	United Way România
WBCSD	Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltare Durabilă
WED	Ziua Mondială a Mediului
WEP	Principiile de Abilitare a Femeilor (Women's Empowerment Principles)
WRI	Institutul Mondial pentru Resurse

Anexă 2 - Indexul Conținuturilor GRI

EXPUNERI STANDARD GENERALE		
Expunerii Standard Generale	Numărul Paginii (sau Link)	Asigurare Externă
	Informațiile în legătură cu Expunerile Standard care sunt obligatorii în baza opțiunilor 'de conformitate' ar putea fi deja incluse în alte rapoarte întocmite de organizație. În aceste condiții, organizația poate alege să adauge o referință specifică privind locația informațiilor relevante.	Precizați dacă Expunerea Standard a fost asigurată extern. Dacă răspunsul este afirmativ, includeți trimiterea la pagina aferentă Declarației privind Asigurarea Externă din raport.
STRATEGIE ȘI ANALIZĂ		
G4-1	4-5	No
PROFIL ORGANIZAȚIONAL		
G4-3	7	No
G4-4	11-12	No
G4-5	7	No
G4-6	7	No
G4-7	7	No
G4-8	11-12	No
G4-9	12-14, 24	No
G4-10	12-14	No
G4-11	12-14	No
G4-12	26-28	No
G4-13	7, 26-28	No
G4-14	24	No
G4-15	15-16	No
G4-16	16	No
ASPECTE MATERIALE ȘI LIMITE IDENTIFICATE		
G4-17	6	No
G4-18	18-20	No
G4-19	18-20	No
G4-20	20	No
G4-21	20	No
G4-22	6	No
G4-23	6	No
IMPLICAREA PĂRȚILOR INTERESATE		
G4-24	18-20	No
G4-25	17	No
G4-26	17	No
G4-27	17	No

PROFILUL REPORTULUI					
G4-28		6			No
G4-29		6			No
G4-30		6			No
G4-31		6			No
G4-32		6			No
G4-33		6			No
GUVERNARE					
G4-34		21-22			No
ETICĂ ȘI INTEGRITATE					
G4-56		8-10, 23			No
EXPUNERI STANDARD SPECIFICE					
DMA și Indicatori	Numărul paginii (sau Link)	Omisioane (i) identificată (e)	Motivul (le) pentru Omisiune (i)	Explicația pentru Omisiune (i)	Asigurare Externă
	Informațiile în legătură cu Expunerile Standard care sunt obligatorii în baza opțiunilor 'de conformitate' ar putea fi deja incluse în alte rapoarte întocmite de organizație. În aceste condiții, organizația poate alege să adauge o trimitere specifică privind locația informațiilor relevante.	În cazuri excepționale, dacă nu este posibilă expunerea anumitor informații solicitate, se identifică informațiile care au fost omise.	În cazuri excepționale, dacă nu este posibilă expunerea anumitor informații solicitate, specificați motivul omiterii.	În cazuri excepționale, dacă nu este posibilă expunerea anumitor informații solicitate, explicați motivul pentru care au fost omise informațiile respective.	Precizați dacă Expunerea Standard a fost asigurată extern. Dacă răspunsul este afirmativ, includeți trimiterea la pagina aferentă Declarației privind Asigurarea Externă din raport.
CATEGORIE: ECONOMIC					
ASPECT MATERIAL: PERFORMANȚĂ ECONOMICĂ					
G4-DMA	24				No
G4-EC1	25				No
ASPECT MATERIAL: PRACTICI DE ACHIZIȚIE					
G4-DMA	26-28				No
G4-EC9	28				No

EXPUNERI STANDARD SPECIFICE					
DMA și Indicatori	Numărul paginii	Omissioniune (i) identificată (e)	Motivul (le) pentru Omissioniune (i)	Explicația pentru Omissioniune (i)	Asigurare Externă
CATEGORIE: MEDIU ÎNCONJURĂTOR					
ASPECT MATERIAL: ENERGIE					
G4-DMA	43				No
G4-EN3	43				No
ASPECT MATERIAL: APĂ					
G4-DMA	47				No
G4-EN8	47				No
ASPECT MATERIAL: EMISII					
G4-DMA	38-42				No
G4-EN15	41				No
G4-EN16	41				No
G4-EN17	41				No
G4-EN19	41				No
ASPECT MATERIAL: EFLUENȚI ȘI DEȘEURI					
G4-DMA	46				No
G4-EN22	47				No
G4-EN23	47				No
ASPECT MATERIAL: TRANSPORT					
G4-DMA	44-45				No
G4-EN30	45				No
CATEGORIE: SOCIAL					
SUB-CATEGORIE: PRACTICI DE MUNCĂ ȘI MUNCĂ DECENTĂ					
ASPECT MATERIAL: FORȚA DE MUNCĂ					
G4-DMA	50				No
G4-LA1	52				No
ASPECT MATERIAL: FORMARE PROFESIONALĂ ȘI EDUCAȚIE					
G4-DMA	53-54				No
G4-LA9	53				No
ASPECT MATERIAL: REMUNERAȚIE EGALĂ PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI					
G4-DMA	55				No
G4-LA13	55				No
SUB-CATEGORIE: RESPONSABILITATEA PENTRU PRODUS					
ASPECT MATERIAL: ETICHETARE PRODUS ȘI SERVICIU					
G4-DMA	60-61				No
G4-PR5	60-61				No



Contact

Șerban Toader

Senior Partner
KPMG in Romania
stoader@kpmg.com

Geta Diaconu

Director, Sustainability Services
KPMG in Romania
gdiaconu@kpmg.com
ro-fmfoundation@kpmg.com

KPMG Romania SRL

București

Victoria Business Park,
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road
no. 69-71, Sector 1, Bucharest
013685, Romania
P.O. Box 18-191
T: +40 (372) 377 800
F: +40 (372) 377 700
E: kpmgro@kpmg.ro

www.kpmg.ro

Cluj Napoca

Liberty Technology Park
Gării Street no 21, Cluj-Napoca,
Cluj, Romania
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: kpmgro@kpmg.ro

Constanța

Mamaia blv. no. 208,
4th floor, Constanta,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
1st Floor, Office B 105
Iasi, 700521, Romania
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara

Mihai Viteazul blv., no. 30,
Timisoara, 300222
Timis, Romania
T: +40 (256) 221 365
F: +40 (256) 499 361
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova SRL

Chisinau

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md

www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia



Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt. KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate ale KPMG International Cooperative ("KPMG International"), o entitate elvețiană.

© 2018 KPMG Romania S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a rețelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative („KPMG International”), o entitate elvețiană. Toate drepturile rezervate. Tipărit în România