



Plan de Vigilance



KPMG. Make the Difference.



Marie Guillemot

Présidente du Directoire
de KPMG en France

Optiflex





Pour notre cabinet, acteur de confiance de l'économie française depuis 100 ans et entreprise à mission depuis 2022, le devoir de vigilance signifie bien plus qu'une obligation légale ou qu'un indispensable reporting. Dans un monde marqué par l'incertitude et une succession d'événements aussi imprévus que majeurs, c'est l'expression d'un engagement fort. Nous devons nous adapter en temps réel à l'évolution des risques et monter sans cesse notre niveau d'exigence pour toujours mieux les anticiper et les maîtriser.

Fin 2023, nous avons réalisé un travail de fond en établissant la première cartographie complète et précise de nos risques. Tous nos métiers et fonctions ont été impliqués pour les identifier mais aussi les hiérarchiser en termes de criticité et de probabilité. Forts de cette analyse fouillée, nous avons établi nos priorités d'actions pour instaurer de nouvelles mesures de contrôle et de prévention et renforcer les dispositifs en matière de surveillance de la charge de travail de nos équipes, d'inclusion ou d'impact sur l'environnement.

Nous nous appuyons, pour ce faire, sur des outils puissants tels que l'évaluation poste par poste, de notre empreinte carbone sur les scopes 1, 2 et 3, mais aussi notre Baromètre Diversité et Inclusion mis en place en 2022, ou encore le tableau de bord des indicateurs extra financiers de notre Direction Achats.

Évidemment, la maîtrise des risques ne peut exclusivement reposer sur des procédures, aussi efficaces soient-elles, à l'image du dispositif qui protège les lanceurs d'alerte au sein de KPMG comme à l'extérieur. Le contrôle et la maîtrise des risques relèvent avant tout de valeurs partagées par l'ensemble du cabinet - intégrité, excellence, courage, together, for better - et sur une culture d'entreprise qui responsabilise chacun, associé ou collaborateur, par rapport aux enjeux de sécurité et de conduite éthique des affaires.

L'engagement de KPMG s'inscrit en outre dans un cadre plus vaste avec l'accord trouvé fin 2023 par le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen sur la future Directive CSDD (Corporate Sustainability Due Diligence). L'Europe se dotera ainsi d'un dispositif pour rendre plus durable l'économie, pour concilier performance et responsabilité avec toutes les parties prenantes.



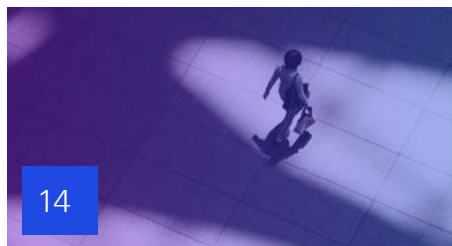
Summary





6

Présentation de KPMG en France



14

Introduction du Plan de Vigilance



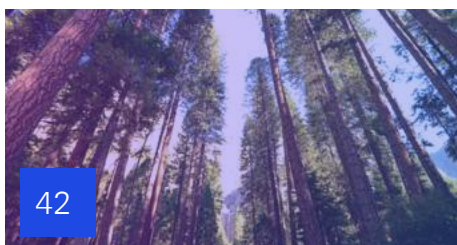
22

Droits humains et libertés fondamentales



34

Santé et sécurité



42

Environnement



46

Fournisseurs



54

Dispositif d'alerte



58

Annexes



Présentation de KPMG en France





KPMG réunit les activités d'audit, de conseil, de services juridiques et fiscaux, de même que d'expertise comptable et de gestion sociale, pour accompagner le développement et la transformation des entreprises, des grands groupes internationaux aux entrepreneurs présents sur le territoire français.

L'ambition de KPMG en France : accompagner ces acteurs vers un nouveau modèle de prospérité, plus durable et responsable.

Entreprise à mission depuis 2022, KPMG fédère autour de sa raison d'être ses 11 000 collaborateurs, engagés à bâtir la confiance des organisations en conciliant performance financière et impact positif.

La raison d'être de KPMG en France

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

Les objectifs de mission, la boussole stratégique



TALENTS

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



PROSPÉRITÉ

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



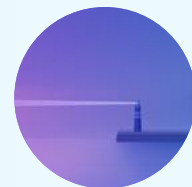
PLANÈTE

Agir ensemble pour préserver la planète et ses ressources



ENGAGEMENT CITOYEN

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



GOVERNANCE

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



KPMG, en France et dans le monde

KPMG poursuit son développement en France et à l'international. Sur le marché français, le cabinet a enregistré une croissance de 7% sur l'exercice fiscal 2023 avec un chiffre d'affaires de 1,467 milliard d'euros.

KPMG est membre du réseau KPMG international implanté dans 143 pays, réalisant un chiffre d'affaires de 36,4 milliards de dollars et une croissance de 5%.

273 000 collaborateurs dans le monde unis par une communauté de valeurs

Intégrité

Nous faisons ce qui est juste

Excellence

Nous ne cessons jamais d'apprendre, et de nous améliorer

Courage

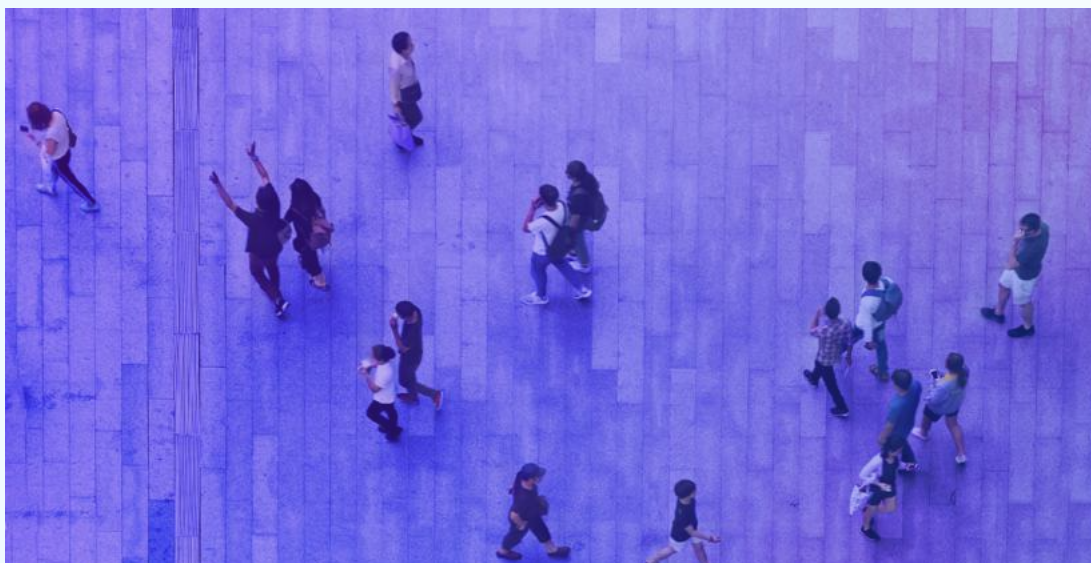
Nous pensons et agissons avec audace

Together

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

For better

Nos décisions d'aujourd'hui engagent nos actes de demain



KPMG, la puissance d'un modèle multidisciplinaire

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

- Les **grands groupes** bénéficient de la capacité d'accompagnement de KPMG à tous les niveaux de leurs organisations, de la vision stratégique à l'excellence opérationnelle, en France et dans le monde. Grâce à la multiplicité de ses expertises, à ses alliances numériques, à sa contribution dans les instances de place ou cercles de réflexion, KPMG maîtrise les évolutions économiques, technologiques ou réglementaires, pour aider les dirigeants à anticiper les enjeux de demain, éclairer leurs décisions et oser des choix responsables et audacieux.
- KPMG offre aux **entreprises de taille intermédiaire (ETI)** la singularité de ses positions géographiques, de son rayonnement international à son ancrage territorial, pour accompagner leur développement en France ou dans le monde. De la gestion des risques aux stratégies de rebond, le cabinet élabore des solutions personnalisées pour renforcer leur pérennité tout en œuvrant à préparer l'adaptation de leurs modèles aux défis de demain : transmission, réinvention de la chaîne de valeur, recrutement des talents ou organisation de leur gouvernance.
- Grâce à ses 200 implantations sur l'ensemble du territoire, KPMG est en mesure d'accélérer la modernisation des **petites et moyennes entreprises (TPE/ME)** vers des structures qui concilient rentabilité et responsabilité. Il œuvre aux côtés des entrepreneurs, dans un conseil de proximité, pour les aider à décider en pleine confiance. KPMG les accompagne dans l'adoption généralisée d'usages digitaux et d'innovations. Il œuvre également à leurs côtés dans des projets d'intelligence des données, d'économie de plateformes, d'invention de nouvelles offres et de nouvelles façons d'animer la relation clients.





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

- **KPMG offre à ses clients**, un accompagnement holistique dans leurs enjeux de transformations et de performance, financière et extra-financière. Ils ont accès à un large éventail de services, d'analyses et d'expertises :
 - la force de frappe d'un modèle capable de mobiliser une multitude de ressources et d'expertises, à échelle nationale et internationale, pour répondre à tous les besoins en un temps record ;
 - l'accès à la profondeur de nos lignes de services, de la stratégie à l'accompagnement opérationnel, dans tous nos métiers ;
 - l'exigence de qualité, de transparence, de rigueur, d'engagement client propres à nos métiers historiques (audit et expertise comptable), aujourd'hui déployés à l'ensemble de nos activités ;
 - un modèle pertinent pour accompagner les entreprises dans une croissance responsable et de reporting intégré ;
- l'accélération digitale : rester dans la course exige des compétences de plus en plus pointues, des investissements massifs, une veille technologique multi-sectorielle, des alliances stratégiques avec les leaders mondiaux de l'économie numérique. Et c'est ce que nous apportons à nos clients.
- **KPMG offre à ses collaborateurs**, de multiples opportunités de carrières pour construire un parcours d'engagement et d'excellence. Chacun peut grandir, évoluer, se développer et contribuer dans des disciplines variées, au service de tous les secteurs de l'économie, du grand groupe international à la startup ou à l'entrepreneur de terrain.
- **KPMG offre à la société**, solidité et résilience pour relever les défis d'aujourd'hui et répondre aux enjeux de demain. Le modèle multidisciplinaire a prouvé sa capacité à bâtir une société de confiance, à protéger l'intégrité des marchés financiers et à contribuer à la création de valeur à long terme.



4 métiers complémentaires

Audit

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

Métier historique du cabinet, l'audit impulse une culture d'intégrité,

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

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

Nos alliances stratégiques

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

Conseil

Les activités de conseil de KPMG accompagnent les virages stratégiques et opérationnels de ses clients tout en assurant une bonne maîtrise de leurs risques. Elles conjuguent vision prospective, réflexion stratégique et excellence opérationnelle. Elles aident à anticiper les profondes mutations de l'économie et à dynamiser une performance durable et responsable, les missions de conseil s'inscrivent

résolument dans la culture de la confiance et de la co-construction où l'humain est au cœur de la relation.

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

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



Droit & Fiscalité

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

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

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

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

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

Expertise Service Conseil et gestion sociale

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

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

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





Introduction du Plan de Vigilance





Contexte réglementaire

Ce document présente le plan de vigilance de KPMG en France conformément aux obligations visées par la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Cette dernière impose une obligation de diligence raisonnable pour les sociétés établies en France, qui emploient au moins 5 000 salariés en leur sein et dans leurs filiales directes ou indirectes et dont le siège social est localisé sur le territoire français, ou 10 000 salariés en leur sein et dans leurs filiales directes ou indirectes et dont le siège social est localisé sur le territoire français ou à l'étranger.

En particulier, elle exige que ces entreprises identifient, préviennent et atténuent les risques et les atteintes graves envers les droits humains et les libertés

fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement, résultant non seulement des activités de la société mère mais également de ses filiales, qu'elles soient contrôlées directement ou indirectement, et de ses fournisseurs et sous-traitants dans le cadre d'une relation commerciale établie.

A ce titre, le plan de vigilance, élaboré et publié annuellement, doit comprendre :

- une cartographie des risques liés au devoir de vigilance destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;
- des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;

- des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel ;
- un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité. Le plan de vigilance et le compte-rendu de mise en œuvre effective doivent être rendus publics et inclus dans le rapport de gestion.

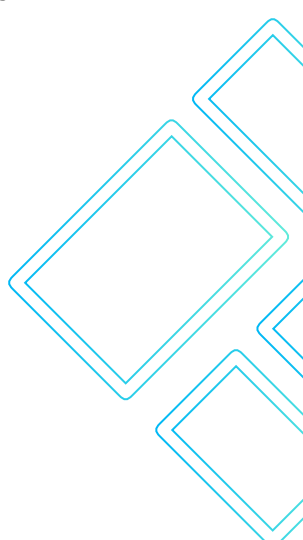
Périmètre et gouvernance du devoir de vigilance

Le périmètre du présent plan couvre KPMG Associés et l'ensemble de ses filiales, à l'exception de ses filiales implantées en Afrique.

L'activité des filiales est encore peu significative, mais elles ont été sensibilisées au devoir de vigilance au cours de l'exercice 2023 afin d'être intégrées au périmètre du plan de vigilance dès l'exercice prochain.

L'élaboration du plan de vigilance et sa mise en œuvre au sein de KPMG sont portées par le Comité exécutif et pilotées depuis 2022 par un comité de pilotage sous la supervision de la Direction des affaires corporate et en lien avec les directions suivantes : achats, ressources humaines, immobilier, systèmes d'information, gestion des risques (Risk Management) et conformité, juridique, impact.

La démarche de vigilance de KPMG s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue. Le cabinet fait régulièrement évoluer et complète si nécessaire ses outils d'identification, de maîtrise et de pilotage des risques. Il met à jour son plan de vigilance sur une base annuelle.



Cartographie des risques

En octobre 2023, KPMG France a élaboré une cartographie des risques spécifiques au champ d'application de la loi française sur le devoir de vigilance, de la façon suivante :

1

Identification par le Comité de pilotage Vigilance d'un univers de 23 risques relatif aux trois domaines de vigilance (droits humains et libertés fondamentales, santé et sécurité des personnes et environnement), sur les activités directes (dont les filiales contrôlées) et les activités indirectes (fournisseurs et sous-traitants) de KPMG, à partir de l'analyse de la documentation interne du cabinet, d'un benchmark sectoriel et de référentiels internationaux reconnus : Global Reporting Initiative, Sustainability Accounting Standards Board, Principes directeurs de l'OIT et de l'OCDE.

2

Consultation d'une trentaine de parties prenantes internes à travers des entretiens, menés auprès de différentes directions (Direction Impact, Direction ressources humaines, Direction achats, Direction juridique, Direction Risk Management...) et métiers (Audit, Conseil, ESC, KPMG Avocats), pour évaluer les risques et identifier les actions et politiques mises en œuvre.

3

Évaluation des risques et des atteintes sur les personnes et l'environnement, en tenant compte de la sévérité - incluant trois critères sous-jacents, la gravité, le périmètre et l'irrémediabilité - et de la fréquence du risque, selon les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme notamment.

4

Consolidation des résultats de la cartographie des risques et validation des risques prioritaires.

L'exercice de cartographie des risques ayant été finalisé sur la fin de l'année 2023, les actions et politiques spécifiques mises en œuvre pour les prévenir et les atténuer seront présentées plus en détail dans le plan de vigilance 2024, en particulier pour les risques qui n'avaient pas été identifiés dans le cadre du plan précédent tels que les maladies pandémiques, la mauvaise gestion des ressources et des déchets ou bien encore l'atteinte à la sûreté.

La prise en compte de procédures et l'existence d'actions déjà mises en place pour maîtriser les risques permet de prioriser ces derniers selon quatre axes représentés ci-après dans la matrice.



CARTOGRAPHIE DES RISQUES BRUTS



- Risques et atteintes aux droits humains et libertés fondamentales
- Risques et atteintes à l'environnement
- Risques et atteintes à la santé et sécurité des personnes
- Risques et atteintes transverse aux trois domaines de vigilance

Identification des 23 risques bruts

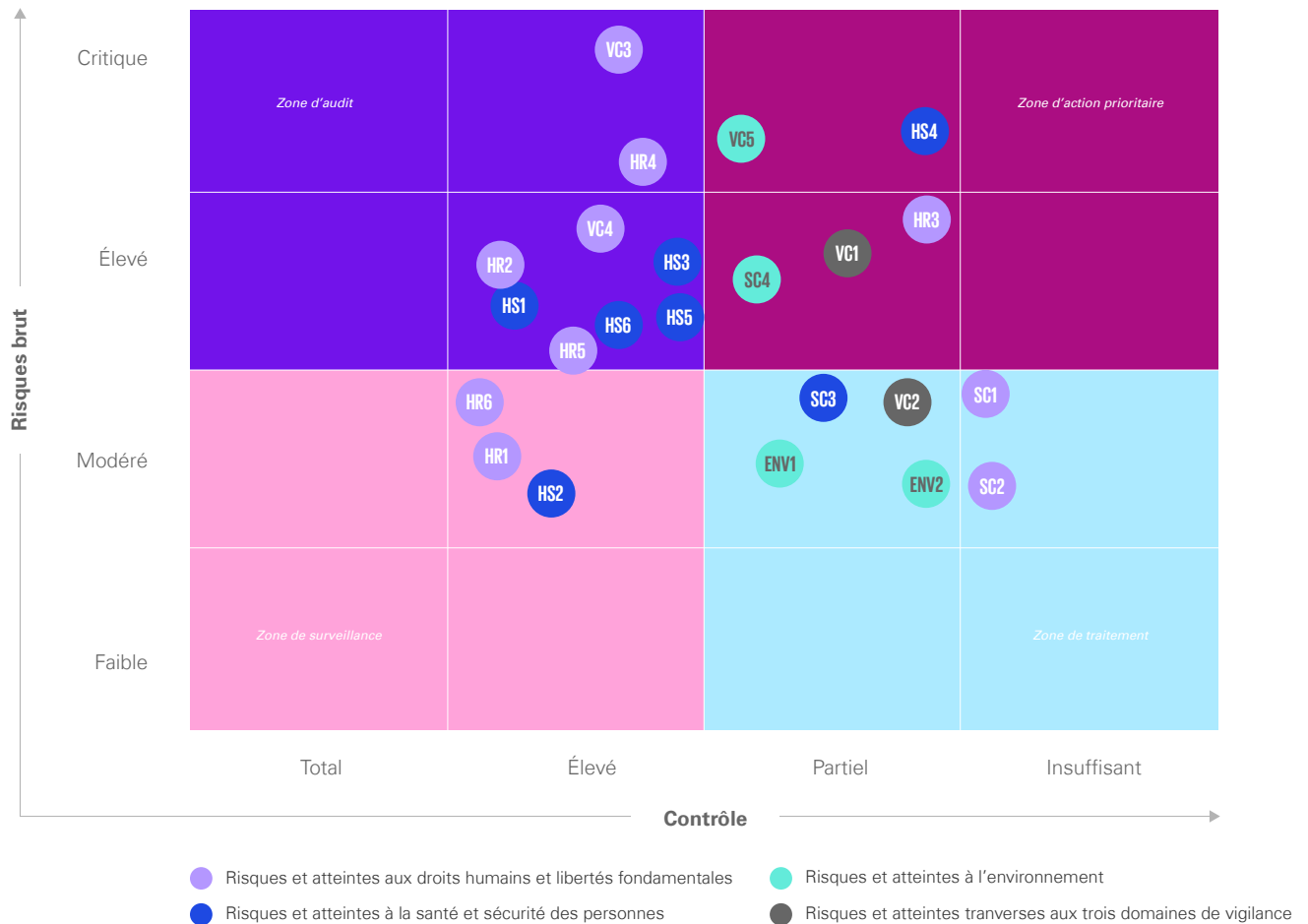
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● HR1 Atteinte à la liberté d'association et au droit à la négociation collective ● HR2 Atteinte à la liberté d'expression ● HR3 Discrimination et inégalité des chances ● HR4 Harcèlement moral et sexuel ● HR5 Opacité et imprévisibilité des conditions de travail ● HR6 Manque de protection sociale ● HS1 Accidents du travail ● HS2 Atteinte à la sûreté ● HS3 Troubles musculosquelettiques ● HS4 Charge de travail ● HS5 Dégradation de la qualité de vie et des conditions de travail ● HS6 Maladies pandémiques | <ul style="list-style-type: none"> ● ENV1 Mauvaise gestion des ressources ● ENV2 Mauvaise gestion des déchets ● SC1 Travail forcé, non-déclaré et travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement ● SC2 Atteinte aux communautés locales au sein de la chaîne d'approvisionnement ● SC3 Atteinte à la santé et à la sécurité des employés des fournisseurs et sous-traitants ● SC4 Mauvaise gestion des ressources et atteinte à la biodiversité au sein de la chaîne d'approvisionnement ● VC1 Pratiques non responsables des partenaires ● VC2 Inefficacité ou impossibilité de recours au mécanisme d'alerte ● VC3 Manque de protection et de confidentialité des données ● VC4 Pratiques non éthiques et corruption ● VC5 Impact négatif sur le changement climatique |
|--|---|

- HR**
Human rights
- HS**
Health and Safety
- ENV**
Environment
- SC**
Supply chain
- VC**
Value chain



CARTOGRAPHIE DES RISQUES NETS

La prise en compte de procédures et l'existence d'actions déjà mises en place pour maîtriser les risques permet de prioriser ces derniers selon quatre axes représentés ci-après dans la matrice.



Identification des zones d'actions

Zone d'audit

Risques majeurs pour lesquels des éléments de maîtrise robustes existent. Des mesures complémentaires sont déployées pour s'assurer que les moyens de maîtrise existants demeurent efficaces.

Zone d'actions prioritaire

Risques majeurs pour lesquels des actions correctives sont à définir ou des mesures existantes sont à renforcer en premier lieu.

Zone de surveillance

Risques faibles qui ne nécessitent pas de nouvelles actions de mitigation car celles déjà entreprises sont réputées efficaces, poursuivies et contrôlées.

Zone de traitement




Risques modérés, à surveiller, et pour lesquels des ajustements seront à apporter et le niveau de maîtrise à renforcer.



Synthèse des risques

Risques identifiés	Procédures d'évaluation	Actions de prévention ou d'atténuation	Dispositif de suivi des mesures et évaluation de leur efficacité
 Droits humains et libertés fondamentales			
Risques liés au dialogue social	Accord relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE.	Réunions de concertation et préparation des réunions avec le CSE et CSSCT. Négociations des conventions et accords collectifs.	Rapport annuel sur les risques professionnels. Réunions mensuelles CSE. Réunions trimestrielles CSSTT. Réunions ad hoc.
Risques liés aux discriminations et libertés fondamentales	Enquête annuelle <i>Global People Survey</i> .	Politique de non discrimination. Politique de recrutement et embauche. Politique d'évolution et de rémunération équitable. Promotion paritaire au grade d'associé. Ethics Talks.	Index de l'égalité professionnelle. Bilan Inclusion et Diversité. Bilan Social.
Risques liés à la non protection des données personnelles	Audits de conformité par des tiers indépendants. Certification ISO 27 001. Contrôle de conformité des tiers par KPMG.	Politique de Sécurité de Système d'Information (PSSI). Protection des données dès la conception d'un projet ou d'un service. Formation et sensibilisation à la protection et à la confidentialité des données. Campagnes de <i>phishing</i> .	Gouvernance Data Privacy. Résultats des campagnes de <i>phishing</i> .
Risques liés à une conduite non éthique des affaires	Revue régulières : <i>Quality Performance Reviews (QPR)</i> , <i>Risk Compliance Programs (RCP)</i> , <i>Global Quality & Compliance Review (GQCR)</i> , Système de gestion de la qualité (SoQM). Contrôle périodique du respect des règles. Outils de contrôle dédiés à l'éthique : Engagement annuel, Outils de contrôle préventif : Sentinel, KICS. Evaluation EcoVadis.	Actions de sensibilisation. Formations. Actions pour lutter contre la corruption.	Contrôle de la gouvernance. Contrôle qualité.



Risques identifiés	Procédures d'évaluation	Actions de prévention ou d'atténuation	Dispositif de suivi des mesures et évaluation de leur efficacité
 Santé et sécurité			
Risques psychosociaux (RPS) Risques liés à la santé physique et à la qualité de vie au travail	Enquête annuelle <i>Global People Survey</i> . Baromètre biannuel Qualité de Vie au Travail (QVT) Entretien annuel sur la charge de travail.	Promotion des principes des chartes No Stress et QVT. Ligne d'alerte éthique et procédures de signalements. Ligne d'écoute Stimulus. Sensibilisation et formation aux RPS et aux risques physiques. Droit à la déconnexion. Mesures en faveur de la parentalité. Partenariat avec Gymlib pour faciliter la pratique d'exercices physiques. Procédure vis-à-vis du harcèlement moral et sexuel. Information et consultation annuelle du CSE sur la politique sociale du cabinet.	Rapport statistique Stimulus. Suivi des indicateurs d'activité par collaborateur et par équipe. Visites d'inspection par la Commission santé sécurité. Résultats des enquêtes GPS et QVT. Document unique d'évaluation des risques (DUER). Bilan Social.
 Environnement			
Risques liés aux émissions carbone	Bilan carbone selon la méthode du GHG Protocol. Analyse par poste d'émissions de CO ₂ .	Plans d'actions sur les principaux postes émetteurs: achats responsables, déplacements professionnels, performance énergétique et sobriété numérique.	Rapport auprès des autorités compétentes sur le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES). <i>Carbon Disclosure Project</i> au niveau de KPMG International.
 Fournisseurs			
Risques liés aux fournisseurs	Cartographie des risques quantitative et qualitative. Evaluation des critères RSE des fournisseurs. Analyse de la santé financière et de la dépendance à KPMG. Vérification du bon respect de l'obligation de vigilance. Vérification de la réputation. Analyse de l'indépendance et de l'absence de conflits d'intérêts.	Charte achats responsables/ code de conduite Sensibilisation et formation des acheteurs à la politique d'achats responsables. Recours au secteur protégé. Intégration systématique de clauses sur l'éthique, la fraude, la corruption dans les conditions générales d'achat.	Tableau de bord consolidé des indicateurs extrafinanciers concernant les achats responsables.





Droits humains et libertés fondamentales



Risques identifiés	Procédures d'évaluation	Actions de prévention ou d'atténuation	Dispositif de suivi des mesures et évaluation de leur efficacité
Risques liés au dialogue social	Accord relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE.	Réunions de concertation et préparation des réunions avec le CSE et CSSCT. Négociations des conventions et accords collectifs.	Rapport annuel sur les risques professionnels. Réunions mensuelles CSE. Réunions trimestrielles CSSTT. Réunions ad hoc.
Risques liés aux discriminations et libertés fondamentales	Enquête annuelle <i>Global People Survey</i> .	Politique de non discrimination. Politique de recrutement et embauche. Politique d'évolution et de rémunération équitable. Promotion paritaire au grade d'associé. Ethics Talks.	Index de l'égalité professionnelle. Bilan Inclusion et Diversité. Bilan Social.
Risques liés à la non protection des données personnelles	Audits de conformité par des tiers indépendants. Certification ISO 27 001. Contrôle de conformité des tiers par KPMG.	Politique de Sécurité de Système d'Information (PSSI). Protection des données dès la conception d'un projet ou d'un service. Formation et sensibilisation à la sécurité des données et à la RGPD. Campagnes de <i>phishing</i> .	Gouvernance RGPD. Résultats des campagnes de <i>phishing</i> .
Risques liés à une conduite non éthique des affaires	Revue régulières : <i>Quality Performance Reviews (QPR)</i> , <i>Risk Compliance Programs (RCP)</i> , <i>Global Quality & Compliance Review (GQCR)</i> , Système de gestion de la qualité (SoQM). Contrôle périodique du respect des règles. Outils de contrôle dédiés à l'éthique : Engagement annuel, Outils de contrôle préventif : Sentinel, KICS. Evaluation EcoVadis.	Actions de sensibilisation. Formations. Actions pour lutter contre la corruption.	Contrôle de la gouvernance. Contrôle qualité.



Risques liés au dialogue social

Le Cabinet s'assure d'entretenir des relations de qualité avec les partenaires sociaux, en définissant collégialement une organisation de travail adaptée à la performance tant individuelle que collective, qu'elle soit financière, sociale ou environnementale.

Afin de promouvoir la justice sociale et d'améliorer continuellement les conditions de travail, KPMG favorise la collaboration entre les différentes parties prenantes, à la fois nationalement par le Comité social et économique (CSE) et l'Unité Economique et sociale (UES), et localement, par l'intermédiaire des représentants de proximité.

Procédures d'évaluation régulière pour instaurer le dialogue social

Le dialogue social est promu au plan national par le service des Affaires juridiques et sociales, en collaboration avec les organes de représentation du personnel et des syndicats, qui veille en particulier à la mise en œuvre de la législation.

Afin d'instaurer un dialogue social harmonieux, la Direction et les partenaires ont conclu un accord collectif relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE au sein de KPMG le 14 mai 2019. Cet accord met en place un CSE au niveau national, dont le nombre de réunions ordinaires est fixé à 11 par an. Le CSE est consulté sur les orientations stratégiques du Cabinet, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Par ailleurs, l'accord relatif au dialogue social met en place 5 commissions au niveau du CSE :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- Commission économique ;
- Commission formation professionnelle ;
- Commission d'aide au logement ;
- Commission de l'égalité professionnelle.

Afin de permettre une représentation locale du personnel de KPMG, l'accord collectif de 2019 met en place des représentants de proximité sur l'ensemble du territoire français. Les représentants du personnel sont régulièrement informés de la marche générale de l'entreprise et s'expriment sur les projets structurants de la vie économique et sociale du cabinet, au sein des instances représentatives du personnel couvrant l'ensemble des collaborateurs et adaptées à l'implantation géographique du cabinet.

KPMG se conforme à l'ensemble des textes applicables en matière de dialogue social, en s'appuyant sur une veille juridique effectuée sur la base de la documentation disponible au sein du cabinet et des webinaires des cabinets d'avocats. Il s'assure ainsi d'être constamment informé des évolutions de la réglementation applicable. Par ailleurs, le service des Affaires juridiques et sociales diffuse au sein de la communauté des ressources humaines des informations concernées ainsi que l'actualité juridique sociale interne.





Actions mises en place pour favoriser le dialogue social

Le dialogue social au sein de KPMG est soutenu par la négociation collective. Celle-ci contribue à la gestion des ressources humaines, structure la formation, soutient l'inclusion et la diversité, la rémunération et les avantages sociaux ainsi que l'organisation du travail.

L'accord relatif au dialogue social et à la mise en place du Comité social et économique (CSE) prévoit, de manière concertée et en conformité avec la législation applicable, la mise en place de la représentation du personnel, ses attributions et ses moyens.

En effet, l'accord collectif de 2019 confie aux délégués syndicaux les missions suivantes :

- la défense des intérêts professionnels du personnel, matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels ;
- la négociation des conventions et accords collectifs (les Partenaires sociaux et la Direction concluent des accords collectifs, tels que l'accord sur la formation professionnelle du 27 juillet 2021, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 9 février 2022,

l'accord relatif aux négociations annuelles obligatoires 2023-2024 en date du 25 juillet 2023...). Le Cabinet est en effet convaincu que la négociation et la conclusion d'accords collectifs participent à l'élaboration de réglementations équilibrées.

Pour y parvenir, l'accord collectif de 2019 accorde aux délégués syndicaux, un crédit d'heures de 24 heures par mois, mutualisables entre tous les délégués syndicaux appartenant à une même organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale dispose d'un espace dédié sur l'intranet du cabinet, accessible à l'ensemble des salariés. Le contenu est librement décidé par les organisations syndicales. Ces dernières disposent d'une adresse électronique, sur laquelle les salariés peuvent les contacter pour toute question.

Toujours dans cet objectif de favoriser et promouvoir le dialogue social, l'accord collectif de 2019 rappelle :

- le principe de la liberté d'affichage des communications de nature syndicale, sur les panneaux afférents ;

- la libre diffusion des publications et tracts syndicaux ;
- la mise à disposition aux membres du CSE, d'un local aménagé, comportant un espace dédié à l'accueil des salariés.

Par ailleurs, le cabinet souligne son engagement dans la prise en compte de la carrière professionnelle des représentants du personnel. Dans l'objectif d'instaurer une relation de confiance, KPMG favorise la prévention des conflits et l'amélioration du bien-être. Ainsi, lors du renouvellement du CSE, les élus bénéficient d'un entretien de prise de mandat avec la Direction affaires juridiques et sociales. Cet entretien permet d'évaluer la compatibilité entre l'activité professionnelle et l'exercice des missions du représentant du personnel. Un entretien se déroule également au terme des missions de représentant du personnel, le cas échéant en cours de mandat.

Enfin, l'accord collectif relatif au dialogue social favorise l'évolution de la rémunération.

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

Chaque mois a lieu une réunion du Conseil social et économique (CSE). Chaque trimestre a minima (ou plus régulièrement si un sujet l'exige) se tient une réunion de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

En 2023, 11 réunions ordinaires du CSE et 4 réunions de la CSSCT se sont tenues. Les documents afférents aux réunions sont communiqués aux élus 8 jours avant la tenue de la réunion afin que les membres du CSE puissent rendre un avis éclairé. En sus des réunions ordinaires, des réunions

extraordinaires peuvent être tenues en fonction des sujets. En 2023, il n'y a pas eu de réunion extraordinaire.

L'intégralité des salariés en France a accès à une structure de dialogue social, quels que soient le métier, la fonction, le lieu d'exercice et les missions réalisées.



Risques liés aux discriminations et libertés fondamentales

KPMG s'engage à reconnaître et intégrer toute forme de diversité, à promouvoir une culture fédératrice, fondée sur l'égalité des chances, pour tous ses salariés, en agissant sur trois axes complémentaires :

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

Procédures d'évaluation régulière pour éviter tout type de discrimination

KPMG utilise deux enquêtes pour évaluer les risques de discrimination :

- le **Global People Survey (GPS)** mesure chaque année le climat interne selon trois facteurs : l'engagement des collaborateurs, la confiance des talents en KPMG et la capacité du cabinet à mobiliser des moyens pour développer sa croissance. Le GPS dresse un état des lieux selon les métiers exercés dans le cabinet, donnant une représentation à l'instant T et fixant la trajectoire d'amélioration. Chaque métier est ensuite responsable de la mise en œuvre des plans d'actions qui lui sont propres. Le cabinet a obtenu un score de 77% de votes favorables sur les questions d'Inclusion & Diversité en 2022, soit une amélioration de 2 points par rapport à 2021.
- le **Baromètre Diversité et Inclusion**, initié en 2022 et conduit par un prestataire pour garantir l'anonymat des réponses, recueille les perceptions des collaborateurs sur leur sentiment d'inclusion, de discrimination et de diversité dans les équipes. Il évalue également l'implication individuelle et la politique globale du cabinet à lutter contre tout type de discrimination. Le cabinet a obtenu un score général positif de 81% sur le sentiment d'inclusion.



Actions mises en place pour éviter tout type de discrimination

Entreprise à mission depuis mai 2022, KPMG en France a réaffirmé son engagement de promouvoir l'inclusion et la diversité et de lutter contre tout type de discrimination. Sa politique en la matière est définie par la Direction des ressources humaines et est validée par le Comité exécutif. Elle est ensuite déclinée et complétée localement dans chaque maille de l'organisation du cabinet (métiers, régions, directions fonctionnelles).

→ Politique de non-discrimination

KPMG en France a formalisé une politique de non-discrimination qui énonce clairement que l'organisation ne tolérera aucune forme de discrimination et précise les conséquences applicables aux collaborateurs qui agiraient ou s'exprimeraient de manière discriminatoire (Document Lutte contre les

discriminations disponible sur l'intranet et Document Stratégie Inclusion Diversity Equity de KPMG International).

→ Recrutement et embauche

KPMG en France a déployé des procédures de recrutement équitables qui garantissent que les candidats sont évalués uniquement en fonction de leurs compétences et de leur expérience, et non de caractéristiques personnelles.

→ Politique d'évolution et de rémunération équitable

KPMG en France a déployé des processus de développement qui garantissent que l'évolution, la rémunération et les avantages sont fondés sur la qualité du travail fourni, sur les responsabilités endossées, sur base de critères objectifs formalisés, évitant

toute discrimination qui pourrait être liée à des critères subjectifs non-explicites.

→ Ethics Talks (présentés dans le chapitre [Conduite non éthique des affaires](#), page 30)

Dans le cadre d'une série de conférences sur le thème de l'éthique, le cabinet a choisi d'axer la première conférence sur l'éthique et la personne. Elle a permis de communiquer largement sur la politique du cabinet et les dispositifs d'alerte mis en place pour éviter toute discrimination.

Toutes les actions en faveur de l'inclusion, de la diversité et contre tout type de discrimination sont présentées dans le rapport de durabilité et le bilan Diversité et Inclusion 2023 de KPMG.

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

Égalité entre femmes et hommes

Les femmes représentent 56% de l'effectif total à la fin de l'exercice social 2023. Elles représentent 42% du management et 27% des associés. KPMG, en tant qu'entreprise à mission s'est fixé comme ambition d'améliorer le parcours des femmes aux postes de managers et d'associés. Le cabinet a ainsi significativement augmenté en 2023 le nombre de femmes bénéficiaires de programmes de leadership tels que Eve (+43%) ou Emergence (+68%).

La promotion 2023 au grade d'associés a concerné 46 collaboratrices et collaborateurs et a été, pour la première année, parfaitement paritaire au sein du cabinet.

Handicap

Grâce à l'accord Handicap conclu le 30 mars 2021, KPMG dispose d'un reporting qui permet d'évaluer la situation en matière de traitement du handicap et d'adopter des mesures correctrices. Les résultats font l'objet d'une communication auprès des partenaires sociaux au travers de la Commission Handicap et d'une publication sur l'intranet du cabinet, accessible à tous les collaborateurs.

Sur l'exercice 2023, 153 collaborateurs de KPMG en France sont reconnus en situation de handicap. Plus de 100 ont pu bénéficier de mesures d'accompagnement dans le cadre de l'accord pré-cité. Par ailleurs, des campagnes de formation sont organisées tout au long de l'année pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au sujet du handicap.

Egalité des chances

Le programme des Lycées de la Réussite a permis sur l'exercice 2023 d'accompagner plus de 3 200 lycéens dans 49 lycées en île de France et dans les régions. Dans le cadre des partenariats avec l'univers éducatif et associatif, près de 1 500 personnes ont pu bénéficier du soutien de KPMG et plus de 400 entrepreneurs sociaux ont été accompagnés dans leurs projets.



Risques liés à la non-protection des données personnelles

KPMG est engagé pour le respect de la confidentialité et la protection des données à caractère personnel qu'il s'agisse de celles de ses clients, de ses prospects, de ses fournisseurs et partenaires ou de ses collaborateurs. Les risques liés à la protection des données personnelles peuvent prendre les formes suivantes :

- non-conformité aux réglementations ;
- vol de données pouvant porter atteinte à la vie privée, aux droits et aux biens des personnes physiques ;
- dommages aux données personnelles et confidentielles des clients ;
- en situation de cyberattaque, ralentissement voire arrêt complet de l'activité.

Procédures d'évaluation pour protéger les données personnelles

KPMG s'applique à respecter l'ensemble des réglementations en matière de protection des données à caractère personnel et de la vie privée et notamment la [loi « informatique et libertés »](#).

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

Le délégué à la protection des données accompagné de son équipe, ainsi que des Référents RGPD dans les métiers et les fonctions supports, élaborent et déploient le plan d'action en matière de confidentialité des données personnelles. Un bilan d'avancement est effectué régulièrement lors de comités de pilotage.

Les processus, après avoir été modélisés, sont déployés et intégrés dans l'outil de gestion de la conformité. Ces informations sont ensuite diffusées à l'ensemble des parties prenantes et des contributeurs intervenant dans la mise en conformité. Les politiques sont régulièrement réévaluées et les registres obligatoires mis à jour.

KPMG fait l'objet de nombreux audits de conformité par des tiers indépendants qui portent notamment sur la confidentialité et la protection de l'acquisition, du contrôle et du traitement des données numériques (DACP). Les services de traitement de données et de gestion informatique relatifs à la fourniture des prestations de KPMG France sont certifiés ISO 27001.



Actions mises en place pour protéger les données personnelles

L'évolution constante et l'amplification de la digitalisation imposent à KPMG de mettre en place des mesures techniques et organisationnelles adaptées à la protection des données qui lui sont confiées. En contrepartie, cette évolution génère des risques multiples pour le cabinet et son écosystème.

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

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



1 Méthodologie

Intégrée à tous les processus, la confidentialité des données dès la conception (Privacy By Design) est complétée par l'activité d'un comité qui revoit tous les projets incluant l'acquisition, le contrôle et le traitement de données à caractère personnel (DACP).

La confidentialité et la protection des DACP imposent la mise en œuvre de mesures de sécurité robustes des actifs informatiques. Pour cela, KPMG France a construit et maintient pour ses services de traitement de données et de gestion informatique un système de management de la sécurité de l'information, dont la conformité aux exigences de la norme ISO 27001 a été certifiée en 2022.

Le cabinet a mis en place des mesures internes via une politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI). KPMG s'assure aussi d'évaluer la conformité et la sécurité de ses fournisseurs et partenaires.

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

2 Localisation et traitement des données

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

Le transfert des DACP entre les firmes du réseau KPMG est encadré par l'*Inter Firm Data Transfer Agreement* (IFDTA). Les conditions générales d'intervention tiennent compte des exigences réglementaires consécutives à la décision [Schrems 2](#) de la Cour de justice de l'Union européenne du 16 juillet 2020. Elles comprennent les clauses contractuelles types publiées par la Commission européenne en juin 2021, ainsi que les exigences en découlant dont les analyses d'impact de transfert (TIA, Transfert Impact Analysis).

3 Sensibilisation et formation

L'ensemble du personnel de KPMG est sensibilisé aux enjeux de confidentialité et de protection des DACP par le biais de formations régulières et par le suivi obligatoire d'une formation actualisée chaque année.

Afin d'améliorer sa conformité, KPMG assure une veille permanente des dernières évolutions réglementaires nationales et internationales ainsi que des décisions et recommandations des autorités de contrôle.

L'équipe en charge de la confidentialité maintient ses compétences en passant des certifications telles que [CIPP/E \(Certified Information Privacy Professional/Europe\)](#) et [CIPM \(Certified Information Privacy Manager\)](#) délivrées par l'[IAP \(International Association of Privacy Professionals\)](#).

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

Le cabinet a également pris des mesures techniques et organisationnelles permettant d'assurer la protection de ses données et des données de ses clients vis-à-vis des cyberattaques. Ces mesures sont détaillées dans le rapport de durabilité.

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

Au cours de l'exercice 2023, 98% des salariés KPMG en France ont été sensibilisés aux risques de cyberattaque et 100% des salariés ont été exposés

à 6 campagnes de simulation de phishing. 94% des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté ont été sensibilisés à la protection des données personnelles.



Risques liés à une conduite non éthique des affaires

Les risques liés à une conduite non éthique des affaires s'apprécient selon les critères suivants :

- non-conformités ou infractions aux lois, réglementations, normes applicables ;
- manque de fiabilité des informations produites, défauts de qualité des travaux effectués ;
- manquements à l'éthique du fait d'une ou plusieurs parties prenantes, internes ou externes ;
- non-respect de la confidentialité des données reçues des clients ;
- non-respect des valeurs de KPMG.

Procédures d'évaluation pour prévenir et atténuer une conduite non éthique

Un dispositif de revues régulières

Pour tenir ses engagements et réduire ses risques, KPMG s'appuie sur **quatre piliers de contrôle interne** déployés sur l'ensemble des entités du réseau :

- 1 Quality Performance Reviews (QPR)
- 2 Compliance Tests (CT)
- 3 Global Quality & Compliance Review (GQCR)
- 4 System of Quality Management (SoQM)

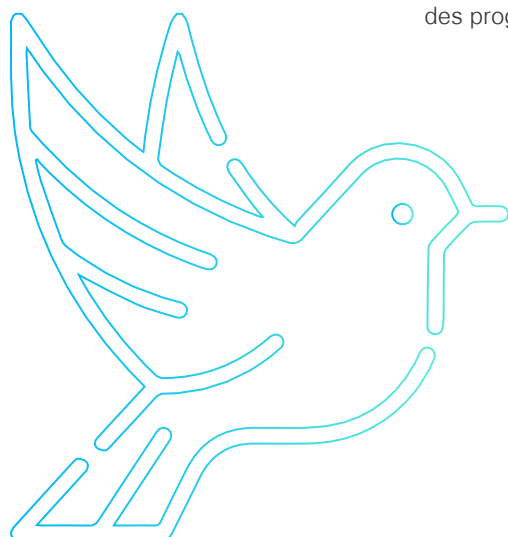
Dans le cadre de ces contrôles, KPMG International s'assure de la conformité des actions menées en France sur la base de revues programmées à échéances régulières.

En particulier, KPMG en France est soumise à une revue complète **GQCR**, au moins une fois tous les trois ans, durant laquelle sont analysées en profondeur les procédures du cabinet en termes de qualité, gestion des risques, indépendance, finance, sécurité informatique. La fiabilité des programmes de conformité

(Compliance Tests) est également évaluée, ainsi que la documentation des procédures de contrôle qualité.

Un autre objectif de la revue GQCR est de s'assurer de l'engagement du cabinet envers la qualité et la gestion des risques, ainsi que la manière dont la gouvernance soutient cet engagement. Les résultats des Compliance Tests et de la GQCR sont communiqués à l'associé en charge de la gestion des risques (Risk Management Partner), aux directions générales de KPMG en France et à l'international.

Par ailleurs, depuis 2021, KPMG International s'appuie sur un nouveau cadre global de qualité (Global Quality Framework) qui correspond à la nouvelle norme internationale de gestion de la qualité ISQM1, entrée en vigueur en décembre 2022. Ce référentiel définit l'approche de la qualité ainsi que les comportements attendus des associés et des collaborateurs de KPMG en France et dans le monde, afin de réaliser des missions exécutées dans le cadre d'un processus continu de contrôle, d'évaluation et de remédiation.



Dans ce contexte, le cabinet est tenu d'utiliser un système de gestion de la qualité (System of Quality Management, SoQM), dont le champ d'application est principalement centré sur les activités d'audit. Ce système de gestion de la qualité (SoQM) fait l'objet d'une évaluation annuelle (pour la première fois en novembre 2023) par des contrôleurs identifiés au sein de KPMG intervenant sous la supervision de l'associé en charge de la gestion des risques (Risk Management Partner). Ce dernier a en effet, la responsabilité du processus de contrôle et de remédiation. Cette évaluation a pour objet de donner une assurance raisonnable sur le fait que le cabinet remplit de façon effective et pérenne ses objectifs en matière de qualité. Les éventuelles faiblesses identifiées font l'objet de mesures correctrices.

Enfin, au cours de chaque exercice, les associés et équivalents font l'objet d'un **contrôle périodique du respect des règles** applicables en matière d'indépendance personnelle :

- tous les trois ans pour les membres du Comité exécutif ;
- tous les cinq ans pour les associés et équivalents ;
- l'année suivant leur arrivée pour les associés recrutés en externe.

Les futurs associés font l'objet d'un contrôle (sauf s'ils ont fait l'objet d'un contrôle au cours de l'exercice précédent), avant leur passage devant le comité de sélection.

Au cours de l'exercice 2023, 235 contrôles de conformité aux règles d'indépendance applicables ont été réalisés, dont 42 concernant de futurs associés ou équivalents, soit un résultat stable par rapport à l'exercice précédent au regard de l'effectif de la population contrôlée.

Des outils de contrôle dédiés à l'éthique

Dans « **l'engagement annuel** », les associés et collaborateurs du cabinet sont tenus de confirmer formellement, dès leur arrivée puis une fois par an, qu'ils se conforment effectivement aux règles d'éthique, d'indépendance, de confidentialité et de sécurité des moyens informatiques qui leur sont applicables.

Au cours de l'exercice 2023, l'intégralité des associés et collaborateurs de KPMG a signé l'engagement annuel, à l'exception de certaines personnes ayant quitté ou s'apprêtant à quitter le cabinet depuis le lancement de la procédure, et des personnes en absence de longue durée (longue maladie, arrêt maternité, congé parental, transfert à l'étranger). 813 réponses ont fait l'objet d'analyses et contrôles complémentaires par les équipes de gestion des risques pour s'assurer que toutes les règles et procédures étaient bien respectées.

En complément, des **outils de contrôle préventif** ont été déployés (Sentinel, KICS) afin de prémunir KPMG en France des risques de violation des règles applicables en matière d'indépendance personnelle et prendre des mesures pour en limiter les impacts. En particulier, le système Sentinel, utilisé par toutes les firmes du réseau KPMG, permet de s'assurer, pour chaque mission envisagée, de sa compatibilité avec les missions d'audit existantes conduites par KPMG et de l'absence de conflits d'intérêt.

Le système KICS (KPMG Independence Compliance System) veille au respect des règles françaises et internationales relatives à l'indépendance en matière de placements financiers pour l'ensemble des associés, directeurs et managers. Des audits de conformité relatifs à leurs placements sont mis en œuvre annuellement.





Actions mises en place pour une conduite éthique des affaires

Des actions de sensibilisation et de formation régulières aux problématiques éthiques

Des procédures ont été mises en œuvre en matière d'éthique et d'indépendance. Afin de s'assurer de leur diffusion dans toute l'organisation, au siège et dans les 200 bureaux sur l'ensemble du territoire, tous les associés et les collaborateurs du cabinet suivent une formation interne sur l'indépendance et l'intégrité, au moment de leur arrivée au cabinet, puis chaque année tout au long de leur carrière chez KPMG.

Les objectifs de mission de KPMG en France comportent par ailleurs un pilier Gouvernance où l'éthique est centrale. Dans ce contexte, KPMG a déployé un cycle de conférences intitulés « Ethics Talks » à l'attention de l'ensemble des collaborateurs et dont l'objet est de développer la réflexion et le dialogue internes sur les sujets éthiques. Les « Ethics Talks » permettent de rappeler les mesures et dispositifs éthiques existants et accessibles à tous les collaborateurs afin d'assurer un environnement protecteur au sein du cabinet.

Des actions spécifiques pour lutter contre la corruption

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

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

Des seuils d'approbation ont ainsi été définis concernant l'octroi et l'acceptation de cadeaux et invitations. L'accord de l'Ethics & Independence Partner est ainsi requis :

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

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



Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

Amélioration continue de la gouvernance et du contrôle de la qualité

La gouvernance du Cabinet en France est évaluée par la gouvernance de KPMG International sur sa capacité à assurer la qualité d'exécution des missions, l'excellence professionnelle et la gestion des risques en conformité avec les règles et procédures applicables.

Sous le contrôle de KPMG International, les méthodes de travail, la documentation et les outils utilisés par les collaborateurs de KPMG en France sont revus et améliorés constamment pour être conformes à la réglementation et répondre aux contrôles qualité internes et externes. Les faiblesses identifiées lors des différents contrôles font systématiquement l'objet de plans d'actions et corrections dont les apports sont finement mesurés.

Gouvernance permettant un suivi des actions conduites à différents niveaux

La gouvernance de KPMG en France permet d'identifier les actions correctrices à mettre en œuvre, d'assurer le déploiement des plans d'action et d'en mesurer les effets.

Le Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés, organe du Conseil de surveillance, est chargé de promouvoir les règles d'éthique du cabinet et de veiller à leur strict respect. Toutes les situations, individuelles et collectives, de manquements à ces règles lui sont soumises par les représentants de la gestion des risques (Risk Management), pour avis et décision. Ce Comité est également chargé d'étudier les processus de prévention, de maîtrise et de gestion des risques professionnels liés à l'éthique et à la déontologie, dans le cadre des missions réalisées par le cabinet, ses filiales et sous-filiales. Le Comité s'est réuni à quatre reprises au cours du dernier exercice fiscal.

L'associé en charge de la gestion des risques (Risk Management Partner) est non seulement responsable du système de contrôle de qualité et de la conformité aux règles et procédures mais est également membre du Comité exécutif. En échange régulier avec la présidente du Directoire, il s'assure que les décisions prises par le cabinet en France sont en ligne avec les engagements de KPMG figurant dans le Code de conduite international. L'associé dédié (Ethics and Independence Partner) est tenu de mettre en œuvre et de contrôler la bonne application des règles et procédures en matière d'éthique et d'indépendance.

Suivi des actions de formation

Le respect par chaque collaborateur de son plan de formation obligatoire annuel est vérifié par le département de la formation, qui reporte les exceptions au service de gestion des risques. Il en est tenu compte dans l'évaluation de la performance des collaborateurs concernés et, pour ce qui concerne les associés, le cas échéant dans leur rémunération variable.

Evaluation EcoVadis

En 2023, KPMG confirme à nouveau sa place dans le top 5% des meilleures entreprises, selon EcoVadis, tous secteurs confondus, et atteint les 3% dans son secteur (activités juridiques et comptables). KPMG obtient un score de 80/100 dans la catégorie Droits humains.





Santé et sécurité

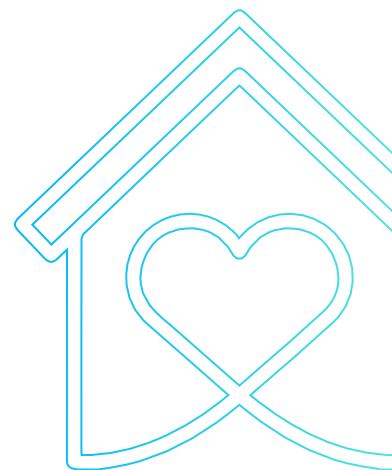


Risques identifiés	Procédures d'évaluation	Actions de prévention ou d'atténuation	Dispositif de suivi des mesures et évaluation de leur efficacité
<p>Risques psychosociaux (RPS)</p> <p>Risques liés à la santé physique et à la qualité de vie au travail</p>	<p>Enquête annuelle <i>Global People Survey</i>.</p> <p>Baromètre biannuel Qualité de Vie au Travail (QVT)</p> <p>Entretien annuel sur la charge de travail.</p>	<p>Promotion des principes des chartes No Stress et QVT.</p> <p>Ligne d'alerte éthique et procédures de signalements.</p> <p>Ligne d'écoute Stimulus.</p> <p>Sensibilisation et formation aux RPS et aux risques physiques.</p> <p>Droit à la déconnexion.</p> <p>Mesures en faveur de la parentalité.</p> <p>Partenariat avec Gymlib pour faciliter la pratique d'exercices physiques.</p> <p>Procédure vis-à-vis du harcèlement moral et sexuel.</p> <p>Information et consultation annuelle du CSE sur la politique sociale du cabinet.</p>	<p>Rapport statistique Stimulus.</p> <p>Suivi des indicateurs d'activité par collaborateur et par équipe.</p> <p>Visites d'inspection par la Commission santé sécurité.</p> <p>Résultats des enquêtes GPS et QVT.</p> <p>Document unique d'évaluation des risques (DUER).</p> <p>Bilan Social.</p>



Par la nature de ses activités, à savoir des prestations intellectuelles, KPMG expose peu ses salariés à des risques de santé physique mais il peut les exposer à des troubles musculosquelettiques. Il existe aussi des risques liés aux transports entre le domicile et le bureau, ou dans le cadre de déplacements professionnels, ou bien encore des risques domestiques lors des journées de télétravail. L'exigence des métiers de KPMG peut avoir un impact sur les conditions de travail des collaborateurs, tels que la charge de travail ou les risques psychosociaux.

Afin de prévenir ces risques de santé, physiques ou psychosociaux, KPMG fait le choix de privilégier une démarche de prévention collective. L'ensemble des actions et programmes de prévention traduisent l'engagement de la Direction à promouvoir une démarche engagée et responsable en matière de qualité de vie au travail, de santé et de sécurité des collaborateurs.



Risques psychosociaux

Procédures d'évaluation régulière pour prévenir les risques psychosociaux

KPMG s'engage à prévenir le harcèlement moral, sexuel, les agissements sexistes, le déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle, le stress et le sur-stress.

Les risques psychosociaux sont divers et variés et se trouvent à l'intersection entre situation individuelle et situation professionnelle. Plusieurs types de risques psychosociaux sont identifiés :

- le stress et sur-stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- les violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés ou clients : harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;

- les violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...)

- les situations de discrimination ;
- les situations d'épuisement professionnel.

Ces risques peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres.

Comme précédemment évoqué dans les procédures mises en place pour identifier les risques de discrimination, le GPS, l'enquête annuelle sur le climat social permet également de mesurer la prégnance des risques psychosociaux parmi les collaborateurs. Chacune et chacun peut s'exprimer sur un ensemble de sujets tels que la charge de travail, la reconnaissance ou la rémunération. La synthèse des résultats est restituée au Comité exécutif puis à l'ensemble du leadership.

Parallèlement elle est présentée au CSE et est rappelée en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le Baromètre Qualité de Vie au Travail (QVT), réalisé tous les deux ans, permet d'évaluer les risques liés à la charte VP2 pour le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et les risques liés à la charte « no stress ». La synthèse des résultats est restituée au CSE et est rappelée en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Afin de prévenir au mieux ou de détecter des situations d'épuisement professionnel, le salarié bénéficie, avec son management, d'un entretien annuel sur la charge de travail, permettant de l'évaluer et le cas échéant, d'adopter des mesures correctrices nécessaires.



Actions mises en place pour prévenir les risques psychosociaux

Ligne d'alerte éthique et procédure de signalements

Le cabinet est doté d'un dispositif complet de prévention, de mesures, de formations et d'investigations en matière de prévention des risques psychosociaux et notamment, de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

Les collaborateurs ont à leur disposition, s'ils estiment être victime ou témoin de propos ou comportements non éthiques, inappropriés ou discriminatoires, d'une ligne d'alerte éthique (voir chapitre 7). Les collaborateurs ont aussi la possibilité de contacter les « référents harcèlement ». Les contacts sont consultables sur l'intranet de KPMG par l'ensemble des collaborateurs.

Afin de traiter au mieux les signalements, le cabinet a instauré depuis 2004, une procédure de traitement par la Direction des ressources humaines, sous la supervision de la Direction. Cette procédure a régulièrement évolué, grâce à l'action conjointe entre la Direction et les membres du CSE. La procédure actuelle implique l'intervention d'un membre élu du CSE, conjointement avec la DRH. Elle permet de mener des investigations et enquêtes approfondies, suivant des règles préétablies.

La procédure afférente aux signalements de situation de harcèlement sexuel et agissements sexistes suit un traitement similaire, avec une confidentialité renforcée. Elle est consultable par l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet de KPMG.

La Ligne d'écoute Stimulus

Depuis 2010, KPMG a mis en place un service gratuit d'écoute téléphonique qui permet à chaque collaborateur d'être mis en relation avec un psychologue clinicien. Cette ligne est gérée par un prestataire extérieur indépendant, Stimulus, garantissant l'anonymat des échanges.

Ces échanges permettent une écoute neutre et bienveillante, favorisant ainsi la prise de recul quel que soit le type de difficultés que le collaborateur peut rencontrer (personnelle, professionnelle, financière...). Ainsi chaque collaborateur, 24h sur 24 et 7 jours sur 7, peut prendre un rendez-vous pour un échange en visioconférence, par tchat ou par téléphone, à sa convenance.

Cette ligne d'écoute confidentielle et anonyme permet :

- aux salariés de mieux gérer les situations difficiles ;
- de limiter les facteurs de stress ;
- de favoriser la santé globale, la qualité de vie et le bien-être au travail ;
- d'aider les salariés à prendre du recul sur leur situation.

La charte No stress

Permettant de limiter les risques de stress, la Charte de comportements KPMG No Stress est articulée autour de 10 comportements cible, simples et quotidiens :

- la courtoisie et le respect ;
- l'application de la Charte vie privée / vie professionnelle (VP2),

mise à jour en 2018 pour tenir compte de l'impact des évolutions technologiques et du télétravail ;

- une vision claire du travail à réaliser et des conditions pour le mener à bien ;
- des feedbacks constructifs et des conseils pour progresser ;
- la reconnaissance des personnes et la valorisation des réussites ;
- des temps de convivialité ;
- l'anticipation et le partage de la charge de travail ;
- une gestion des temps optimisée ;
- la circulation des informations et le développement des occasions d'apprendre ;
- le soutien actif aux membres de l'équipe.

Une politique de formation

- L'ensemble du personnel a l'obligation de suivre une formation sur la prévention des risques psychosociaux.
- Une formation destinée exclusivement aux Managers doit être obligatoirement suivie. Elle est relative à la prévention des risques psychosociaux auxquels les collaborateurs sont exposés, ainsi qu'aux actions correctrices qu'il convient de mettre en place.
- Des formations pour mieux faire face aux situations générant un niveau de stress élevé sont disponibles. Les collaborateurs peuvent se rapprocher de leur service formation pour connaître le contenu des programmes et les prochaines sessions.

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

Deux fois par an, Stimulus adresse au cabinet un rapport statistique (préservant l'anonymat et la confidentialité). Ces données sont partagées avec la Commission santé, sécurité, conditions de travail et le Comité social et économique.

A l'occasion du GPS 2022, 65% des collaborateurs se sont prononcés favorablement au sujet de la qualité de vie au travail, en augmentation de 2 points par rapport à l'exercice précédent. Les points forts portent notamment sur l'utilisation des outils

dans le respect de la vie privée (79%) et la posture des managers axée sur le développement (74%).





Risques liés à la santé physique et à la qualité de vie au travail

Procédure d'évaluation régulière pour prévenir les risques liés à la qualité de vie au travail et à la santé physique

La qualité de vie au travail repose sur de multiples facteurs tels que le partage des valeurs, l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle, la qualité des relations de travail tant horizontales que verticales, la valorisation du travail accompli, le développement professionnel, la responsabilisation ou encore la gestion de la santé au travail.

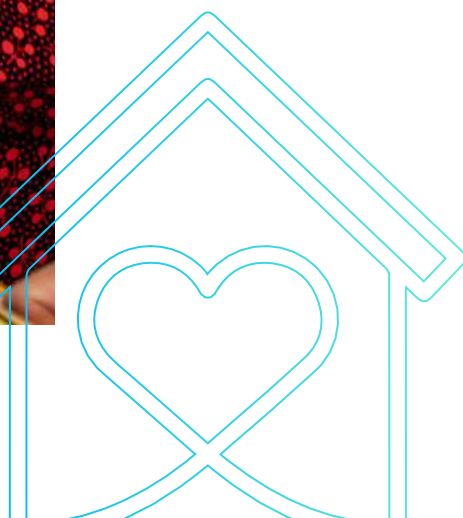
En effet, le cabinet définit une politique d'actions et de limitation de ces risques autour de trois axes : équilibre et cadre de vie, parentalité et prévention par le droit à la déconnexion.

KPMG est convaincu que la qualité de vie au travail contribue à une perception de satisfaction globale de l'environnement de travail. Or celui-ci est modifié par l'évolution accélérée de la société et de l'économie, par les cycles et crises socio-économiques. Une charge de travail intense ou une organisation du travail mal mise en œuvre est susceptible d'affecter la santé et le niveau d'engagement des collaborateurs.

Pour évaluer la situation du cabinet en matière d'équilibre des temps entre vie professionnelle et vie privée, de prévention du sur-stress et connaître les attentes des salariés, KPMG utilise les mêmes procédures précédemment évoquées :

- le Baromètre Qualité de Vie au Travail (QVT)
- l'enquête annuelle Global People Survey (GPS)

Les 2 enquêtes adressent directement le sujet des risques liés à la santé physique et à la qualité de vie au travail.



Actions mises en place pour prévenir les risques liés à la qualité de vie au travail et à la santé physique

Equilibre de vie et cadre de travail

L'engagement du Cabinet tend à favoriser un équilibre de vie optimal et un cadre de travail propice au bien-être et au développement des collaborateurs. La charte Qualité de Vie au Travail (QVT) et les nouveaux modes de travail (ou New Ways of Working) regroupent l'ensemble des actions pour améliorer les conditions d'exercice du travail.

Depuis septembre 2021, KPMG a adopté le format hybride, autorisant l'ensemble de ses collaborateurs jusqu'à trois jours de télétravail par semaine. La charte QVT fixe un cadre national de mise en œuvre de cette organisation pour garantir d'une part, l'équilibre de vie des collaborateurs et, d'autre part, un fonctionnement optimal de l'activité du cabinet et la continuité de ses services en toutes circonstances. KPMG prévoit la participation financière à l'achat d'équipements (chaise, fauteuil de bureau ergonomique, écran d'ordinateur...) afin d'atténuer ou prévenir des troubles musculosquelettiques. Par ailleurs, le Cabinet développe une politique immobilière favorable au bien-être et à l'engagement des collaborateurs (espaces de travail adaptés...).

Dans cet objectif de favoriser l'équilibre de vie, trois entretiens doivent obligatoirement être réalisés entre le management et le collaborateur, afin d'anticiper et réguler la charge de travail et adopter les mesures correctrices selon les besoins : l'entretien de fixation d'objectifs, l'entretien de revue à mi-année et l'entretien de revue de fin d'année. Ce cycle de performance est au cœur de la gestion de carrière et permet de délivrer un cadre d'accompagnement et de limiter ainsi les facteurs de risques.

Droit à la déconnexion

La Charte QVT et les New Ways of Working instaurent un cadre de travail fondé sur la confiance et l'autonomie, en insistant sur le droit à la déconnexion. En effet, les nouveaux modes de communication sont à l'origine de multiples et diverses sollicitations, susceptibles d'entraîner une porosité entre la vie personnelle et la vie professionnelle. C'est ainsi que la Charte QVT rappelle que l'usage individuel et collectif de ces outils de communication doit se réaliser dans le respect des temps de vie. Chaque collaborateur dispose d'un droit à la déconnexion en dehors des horaires de travail dont il relève.

L'effectivité de cette déconnexion des outils numériques requiert non seulement l'exemplarité des associés et du management group, mais également l'implication de tous les salariés. En ce sens, il revient en priorité aux responsables hiérarchiques et aux associés la responsabilité de s'assurer du respect du droit à la déconnexion. Chaque collaborateur doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques de façon à éviter les excès.



La parentalité

La charte QVT et les New Ways of Working rappellent également les mesures en faveur de la parentalité, notamment la création d'un environnement favorable aux salariés-parents et aux femmes enceintes permettant la conciliation vie professionnelle - vie privée et le respect de la non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Afin d'instaurer un environnement favorable, les partenaires sociaux et la Direction ont conclu un accord collectif instaurant la semaine parentale de quatre jours, à la suite d'une initiative du Comité Next Gen (Comité réunissant de jeunes collaboratrices et collaborateurs pour faire des propositions concrètes au Comex en application de sa raison d'être et de ses engagements de mission). Ce dispositif permet aux salariés de prolonger leur congé de paternité ou de maternité grâce à un aménagement de leur temps de travail, avec une reprise du poste à 80% payée à 100% pour une durée maximale de six mois. Les collaborateurs bénéficient ainsi d'un temps dédié à leur tout jeune enfant, au moment où son développement psychique, cognitif et émotionnel est essentiel.

Le cabinet est membre de l'Observatoire de l'équilibre des temps de travail et de la parentalité. Il bénéficie ainsi d'échanges de bonnes pratiques et d'ateliers sur divers thèmes (télétravail, sensibilisation des managers...) et a accès aux résultats du baromètre équilibre des temps et de la parentalité en entreprise.

Le cabinet prend également en charge la parentalité à 360°. Il accompagne les salariés qui sont aidants familiaux d'un proche : leurs parents, leur enfant ou leur conjoint. Un guide a été conçu à leur attention afin de les aider dans leur rôle d'aidant. Ce guide est également là pour accompagner un collègue aidant, afin de réduire les risques liés à ces situations de vulnérabilité, qui peuvent tous nous concerner.

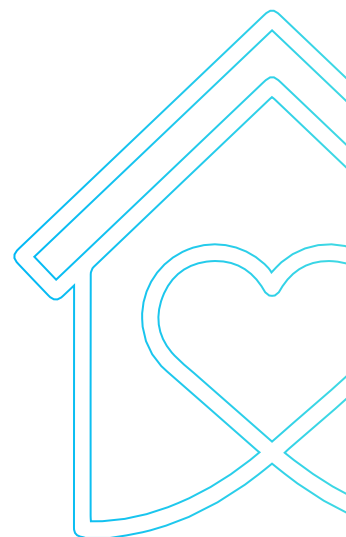
Favoriser la santé physique des salariés

Chaque nouvel entrant bénéficie d'un certain nombre de formations obligatoires à suivre sur l'intranet de KPMG et notamment, la formation afférente à la sécurité au sein du cabinet. Elles sensibilisent au risque incendie, aux évacuations, aux accidents sur le lieu de travail ; elles présentent également les comportements à adopter pour éviter tout risque routier et de circulation et traitent aussi des risques associés aux travaux sur écran.

KPMG entend sensibiliser l'ensemble des salariés aux troubles musculosquelettiques. Des communications sont régulièrement adressées à tous les collaborateurs, rappelant l'importance de la bonne posture et de la bonne assise au travail. Un guide pratique sur le télétravail, accessible sur l'intranet par l'ensemble des collaborateurs, explique comment optimiser son espace de travail, choisir et régler son siège, appliquer la bonne posture. Ce guide insiste aussi sur la nécessité de s'accorder des pauses.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP) identifie l'ensemble des risques, et notamment physiques, auxquels les collaborateurs sont confrontés. Pour chaque risque, une évaluation est réalisée, des mesures de prévention sont prises, et des plans d'actions sont développés.

Enfin, dans le cadre du programme Care4You développé par le cabinet, le partenariat entre KPMG et Gymlib permet aux collaborateurs d'exercer une activité physique grâce à un abonnement mensuel, financièrement avantageux. Ils accèdent ainsi à 300 activités sportives, auprès de 4 000 partenaires en France.



Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

Les indicateurs d'activités par collaborateur et par équipe sont suivis mensuellement pour identifier des situations atypiques et préserver ainsi leur santé.

D'autre part, l'accord collectif relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE confié à la Commission santé, sécurité et conditions de travail, les visites d'inspection des sites du cabinet dont le rôle est de contrôler le respect de la législation et des normes applicables en matière de santé et sécurité.

Le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles et leurs causes figurent dans le Document Unique d'Évaluation des Risques, afin de limiter les récurrences. Chaque accident est analysé, y compris les accidents de trajet. Tous les accidents bénins sont consignés dans un registre pour permettre un suivi régulier. Le registre permet la consignation, par les infirmières, des accidents bénins qui ne nécessitent pas d'arrêt de travail pour la victime, ni de soins médicaux particuliers.

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée en 2023 au sein de KPMG.

Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt lors du dernier exercice fiscal

2019	2020	2021
36	12	8

2022	Taux de gravité
19	0,02%
	Taux de fréquence
	1,18%

438 parents

dont 154 pères, ont bénéficié de la semaine de 4 jours parentale soit la moitié de la population concernée par le dispositif (51 %).





Environnement



Risques identifiés	Procédures d'évaluation	Actions de prévention ou d'atténuation	Dispositif de suivi des mesures et évaluation de leur efficacité
Risques liés aux émissions carbone	Bilan carbone selon la méthode du GHG Protocol. Analyse par poste d'émissions de CO ₂ .	Plans d'actions sur les principaux postes émetteurs: achats responsables, déplacements professionnels, performance énergétique et sobriété numérique.	Rapport auprès des autorités compétentes sur le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES). <i>Carbon Disclosure Project</i> au niveau de KPMG International.



Risques liés aux émissions carbone

En matière de protection de l'environnement, KPMG a identifié comme risque le changement climatique lié à l'émission de gaz à effet de serre (GES). Afin de lutter contre le changement climatique, KPMG prend en compte les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat ([GIEC](#)).

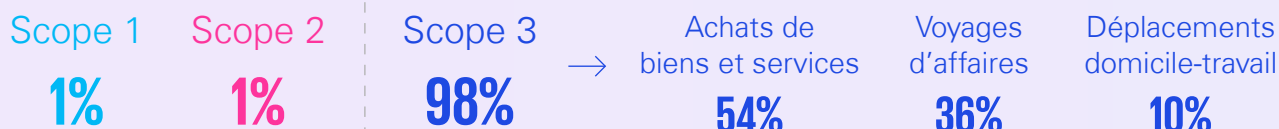
Conscient de l'urgence du traitement des sujets climatiques, KPMG a bâti sa feuille de route et sa trajectoire de réduction de carbone avec pour objectif de contribuer à l'effort mondial pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, conformément au standard proposé par l'initiative [Science Based Target \(SBTi\)](#).

Procédures d'évaluation régulière pour évaluer le bilan carbone

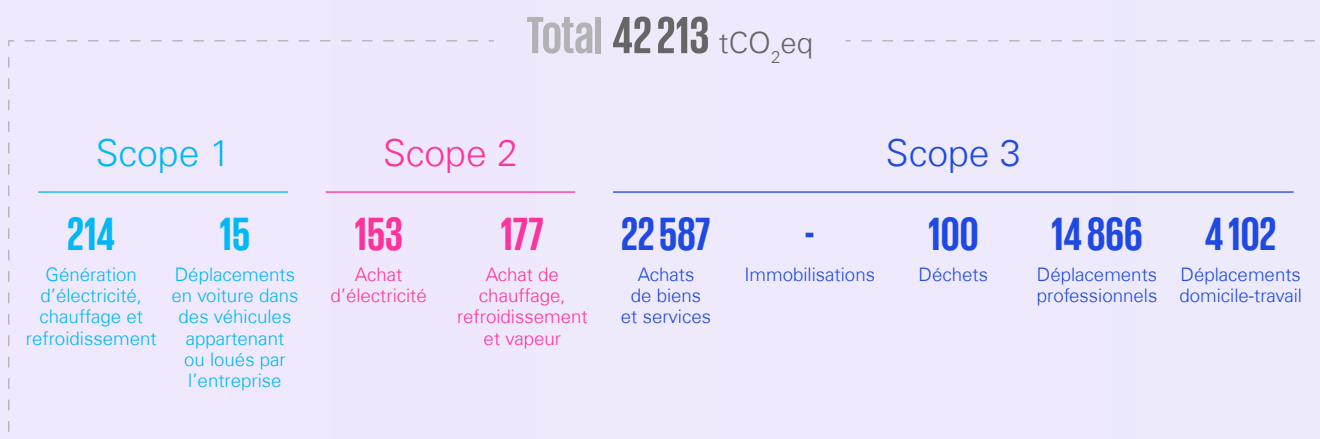
Chaque année, KPMG évalue son empreinte carbone sur l'ensemble des 3 scopes d'émissions et compare son évolution par rapport à l'année de référence 2019,

dernière année reflétant une activité considérée comme normale avant les conséquences de la pandémie de Covid-19. Le bilan carbone est détaillé dans le rapport de durabilité.

BILAN CARBONE DE KPMG EN FRANCE SUR L'EXERCICE FISCAL 2023



KPMG applique la méthode de comptabilité des émissions carbone du [GHG Protocol](#). Les calculs sont basés sur des données réelles ou sur des calculs d'équivalent CO₂ appliqués selon les facteurs communiqués par [l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie](#). Un guide méthodologique reprend les différentes étapes de l'évaluation.



VARIATION DE L'INTENSITÉ CARBONE DE KPMG EN FRANCE

	FY19	FY22	FY23	Variation FT22 > FY23	Variation FT19 > FY23
Émissions carbone (ktCO ₂ eq)	37	36	42	+17%	+13%
Effectif (nombre d'ETP)	9 440	10 662	11 510	+8%	+22%
Intensité carbone par ETP (tCO ₂ eq/ETP)	3,9	3,4	3,7	+9%	-7%
Chiffre d'affaires (Mrd€)	1 143	1 370	1 467	+7%	+28%
Intensité carbone chiffre d'affaires (kgCO ₂ e/k€)	32,5	26,1*	28,5	+9%	-12%

* Intensité FY22 retraitée sur le poste 3.07

Actions pour réduire les émissions carbone

Les actions de KPMG pour réduire les émissions de carbone portent sur les principaux postes de son bilan carbone :

- achats de biens et services ;
- déplacements professionnels ;
- performance énergétique ;
- sobriété numérique.

Ces actions composent la trajectoire de décarbonation de KPMG et sont présentées dans le rapport de durabilité.

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

KPMG comptabilise le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) de son activité en France chaque année depuis 2012. Les progrès et les réductions consolidés au niveau de KPMG International sont supervisés par le [Carbon Disclosure Project](#).

KPMG a mis en place des indicateurs dédiés, pour mesurer les progrès de sa trajectoire environnementale :

- réduction des émissions de CO₂ par poste d'émission ;
- réduction des consommations d'énergie et augmentation de la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique.





Fournisseurs



Risques identifiés

Risques liés aux fournisseurs

Procédures d'évaluation

Cartographie des risques quantitative et qualitative.
 Evaluation des critères RSE des fournisseurs.
 Analyse de la santé financière et de la dépendance à KPMG.
 Vérification du bon respect de l'obligation de vigilance.
 Vérification de la réputation.
 Analyse de l'indépendance et de l'absence de conflits d'intérêts.

Actions de prévention ou d'atténuation

Charte achats responsables/ code de conduite.
 Sensibilisation et formation des acheteurs à la politique d'achats responsables.
 Recours au secteur protégé.
 Intégration systématique de clauses sur l'éthique, la fraude, la corruption dans les conditions générales d'achat.

Dispositif de suivi des mesures et évaluation de leur efficacité

Tableau de bord consolidé des indicateurs extrafinanciers concernant les achats responsables.



Risques liés aux fournisseurs et sous-traitants

Dans l'objectif d'atténuer les risques et de prévenir leur survenance, tous les actes d'achats auprès de fournisseurs sont encadrés par plusieurs politiques internes de KPMG :

- Politique d'achats responsables ;
- Charte des achats responsables - code de conduite des fournisseurs ;
- Politique de cadeaux et d'invitations ;
- Code de conduite ;
- Charte éthique.

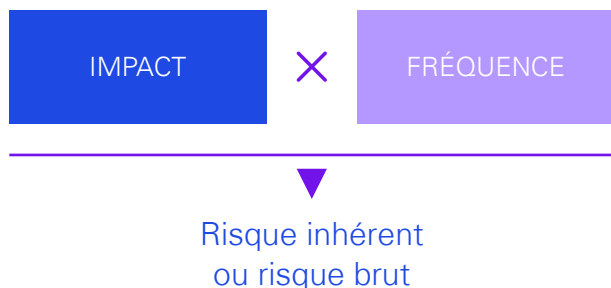
KPMG est en relation avec près de 6 000 fournisseurs et sous-traitants en France. Les catégories d'achats les plus importantes pour le cabinet sont représentées par l'immobilier, l'informatique, les déplacements professionnels et les autres prestations de services.

Procédures d'évaluation régulière des fournisseurs

Dans le cadre du renforcement de sa politique responsable, KPMG a réalisé une cartographie des risques RSE liés à ses achats de biens et services, et par conséquent de ses fournisseurs. Cette cartographie s'est construite en deux temps :

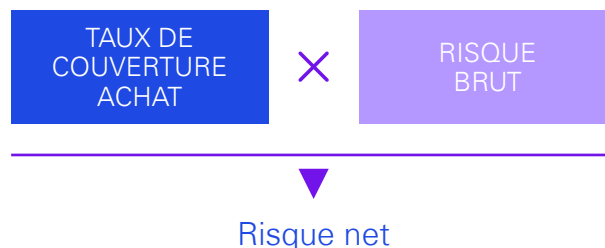
1

Une cartographie des risques reposant sur une approche quantitative et permettant d'évaluer le risque « brut » en l'absence d'action pour maîtriser sa survenance et ses conséquences.



2

Une cartographie des risques reposant sur une approche qualitative, prenant en compte le taux de couverture de la direction des achats conjugué au niveau de risque brut par catégorie d'achat, permettant de déterminer le niveau de « risques nets » de KPMG.



Pour chaque nature d'achats et catégorie de fournisseurs, les risques identifiés en matière de droits humains et libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes et d'environnement sont les suivants :

- santé et sécurité au travail
- droits humains et libertés fondamentales
- conditions de travail
- émissions de carbone
- impact sur l'environnement et les ressources naturelles
- économie circulaire
- éthique des affaires et conformité

- sécurité informatique
- données personnelles
- diversité et inclusion
- communauté locale

Pour piloter l'ensemble de ce dispositif, KPMG dispose d'une Direction des achats chargée de définir les politiques et les processus, de gérer les grands appels d'offres et d'accompagner les métiers dans leurs projets pour sécuriser les engagements du cabinet. Celle-ci révisé régulièrement ces politiques pour tenir compte de l'évolution de la réglementation et des engagements du cabinet en matière sociale

et environnementale. La politique et la gouvernance en matière d'achats responsables sont décrites dans le rapport de durabilité.

En 2023, KPMG a mis en place une procédure d'évaluation des critères RSE de ses fournisseurs afin d'engager avec ces derniers des plans de progrès. Le déploiement de la Charte des achats responsables et le Code de conduite auprès de l'ensemble des fournisseurs a permis de renforcer le pilotage des enjeux RSE par le cabinet. Cette Charte et le Code de conduite sont désormais intégrés à tous les appels d'offres.

La politique d'achats responsables prévoit de renforcer et systématiser les pratiques du cabinet en matière d'évaluation et de gestion des risques, en se concentrant sur cinq domaines de risques fournisseurs.



Risques liés à la santé financière et dépendance vis-à-vis de KPMG

Le cabinet est présent sur tout le territoire avec près de deux cents sites en France. Il favorise le tissu économique local, ce qui l'amène à s'approvisionner auprès de nombreux fournisseurs de type TPE ou PME pour lesquels les risques de dépendance vis-à-vis de KPMG peuvent être importants et doivent être surveillés. En tant que donneur d'ordres, le cabinet se doit par ailleurs d'être vigilant sur les délais de paiement de ses fournisseurs.

La santé financière des fournisseurs est systématiquement analysée lors des appels d'offres pilotés par la Direction des achats. Les soumissionnaires doivent fournir

les données financières permettant d'évaluer leur solvabilité et leur capacité à accueillir l'activité de KPMG sans risque pour leur activité propre au terme de la relation commerciale. Un taux de dépendance est alors calculé en fonction du montant estimé du projet et de sa contribution au chiffre d'affaires du fournisseur, ce dernier ne devant pas dépasser 30%. Ce taux de dépendance est pris en considération à travers un critère pondéré dans l'évaluation globale du fournisseur.

KPMG a déployé cette évaluation du risque financier à l'ensemble des soumissionnaires aux appels

d'offres et à ses top fournisseurs¹. KPMG utilise un outil d'analyse financière qui s'appuie sur une base de données complète et fiable. Afin de maintenir son évaluation des risques financiers à jour, KPMG réalise un audit de ses top fournisseurs a minima tous les deux ans.

Lorsqu'une situation de dépendance d'un fournisseur vis-à-vis du cabinet est identifiée, KPMG met en place un plan de désengagement progressif et conjoint, incitant le fournisseur à développer son portefeuille de clients et à ramener le poids du cabinet dans son chiffre d'affaires à une part raisonnable.

¹ Les top fournisseurs correspondent à la liste des fournisseurs avec lesquels KPMG réalise 80% de ses achats.



2

Risques liés à la Performance RSE

KPMG s'assure que le comportement de ses fournisseurs est conforme aux normes sociales et environnementales, notamment dans trois domaines :

- **droits de l'Homme et conditions de travail**
- **environnement**
- **intégrité, anti-corruption et éthique des affaires**

La performance extra-financière des fournisseurs a une influence directe sur le scope 3 du bilan carbone de KPMG. Leur comportement a donc un rôle clé dans l'effort de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

L'évaluation des fournisseurs en matière de RSE est principalement réalisée via un questionnaire transmis aux soumissionnaires dans le cadre des appels

d'offres, par lequel ils sont invités à présenter leur politique sociale, environnementale et d'achats responsables :

- le respect des législations et réglementations relatives aux droits humains et aux conditions de travail, notamment le Pacte des Nations unies ;
- leurs initiatives en faveur de l'inclusion et de la diversité, notamment la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou le chiffre d'affaires réalisé auprès du secteur protégé ;
- les mesures mises en place pour évaluer l'impact de l'activité sur l'environnement et la biodiversité ;
- leurs initiatives en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

La démarche RSE des fournisseurs fait l'objet d'un volet spécifique dans les grilles d'analyses de KPMG et constitue un critère de choix pondéré qui représente à minima 15% de la note globale. En complément KPMG a recours à une plateforme externe spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE.

Par ailleurs, KPMG a désormais intégré la Charte achats responsables / Code de conduite fournisseurs, à tous ses appels d'offres. Cette charte constitue un prérequis dans le dossier de réponse des soumissionnaires. Parallèlement, KPMG a lancé des campagnes de signature auprès de ses top fournisseurs. Ce document confirme leur adhésion aux normes sociales et environnementales du cabinet.

3

Risques liés au respect de l'obligation de vigilance

La conformité des fournisseurs de KPMG à cette obligation garantit une meilleure maîtrise des risques juridiques liés à la sous-traitance. KPMG reste vigilant quant à l'identité de ses partenaires commerciaux en vérifiant l'identité et la régularité de leur situation juridique.

Les fournisseurs sont tenus en amont de la relation - et dans les dispositions contractuelles par la suite - de déclarer à KPMG tout sous-traitant intervenant dans le cadre de missions pour le compte du cabinet. Ces derniers doivent eux-mêmes s'engager à relayer et dupliquer leurs engagements contractuels auprès de l'ensemble de leurs sous-traitants. KPMG fait également appel depuis plusieurs années à un tiers de confiance, chargé de récolter tous les six mois les documents obligatoires, tels que l'attestation de vigilance URSSAF, l'extrait K-BIS, la liste des salariés étrangers soumis à autorisation de travail.

La documentation applicable aux processus d'achats (règlement de consultation, trames contractuelles,

chartes) comporte des clauses et engagements en matière de fraude et de corruption, d'indépendance du cabinet, de respect de la réglementation sociale et fiscale, concernant le travail illégal et en faveur du développement durable et l'environnement. Les aspects RSE sont par ailleurs intégrés aux standards contractuels du cabinet. Les conditions générales d'achat et les contrats cadres contiennent des clauses relatives au respect des droits du travail et de l'environnement.

KPMG a développé un tableau de bord qui permet de piloter le taux de conformité de sa base de fournisseurs éligibles (ceux sollicités sur les douze derniers mois et dont les dépenses sont supérieures à 5 000 euros) et en a fait un indicateur de performance. Les cas suivants donnent lieu à une inactivation des fournisseurs dans le progiciel de gestion :

- Fournisseur « non diligent » :**
Plus à jour depuis plus de trois mois ;

Fournisseur « n'ayant pas de prestation en cours avec KPMG » :

A déclaré sur la plateforme ne plus souhaiter recevoir de notification l'invitant à mettre ses documents à jour ;

Fournisseur « ne connaît pas ce client » :

A déclaré sur la plateforme ne plus souhaiter recevoir de notification l'invitant à mettre ses documents à jour car KPMG ne fait pas partie de ses clients ;

Fournisseur n'ayant pas de chiffre d'affaires avec KPMG lors des douze derniers mois ;

Fournisseurs en redressement judiciaire.

La Direction des achats transmet chaque trimestre la liste des fournisseurs concernés à la comptabilité de KPMG, qui procède à leur désactivation sous cinq jours ouvrés.



4

Risques liés à la réputation

KPMG porte une vigilance accrue à la conduite éthique de ses parties prenantes et s'assure que les différents acteurs respectent les normes et réglementations qui s'appliquent à leur profession. Par ailleurs, certains fournisseurs étant aussi des clients du cabinet, la réputation ou le comportement non éthique de ces derniers peut de façon directe ou indirecte affecter l'image et la notoriété de KPMG et de ses activités.

KPMG a défini une procédure d'évaluation du risque selon les dispositions suivantes :

- toute relation avec un fournisseur, dont le montant de la dépense prévisionnelle totale de l'engagement pluriannuel dépasse 30 000 € hors taxes, fait l'objet d'un rapport KYS (know your supplier) ;
- tous les fournisseurs retenus dans le dernier carré d'un d'appel d'offres font l'objet d'un rapport KYS dont le résultat est pris en considération dans l'évaluation globale et l'attribution du marché.

Les niveaux de risques sont catégorisés et matérialisés par un code couleur (vert, orange, rouge) en fonction du nombre de points jugés à risque et de leur pondération. Les cas nécessitant une remédiation (orange et rouge) font l'objet d'une alerte et d'une étude spécifique des risques associés.

Par ailleurs, les rapports sont soumis à une périodicité spécifique pour garantir le maintien à jour de la base d'évaluation :

- **Rouge** = renouvellement du KYS au terme d'un an.
- **Orange** = renouvellement du KYS au terme de deux ans.
- **Vert** = renouvellement lors des remises en concurrence (tous les trois ans selon la politique d'achats), ou à l'issue de la durée de l'engagement (renouvellement), ou le cas échéant tous les trois ans.

Les dépenses prévisionnelles supérieures à 300 000 € hors taxes sont classées automatiquement en orange et doivent donner lieu à un renouvellement du KYS tous les deux ans. La mise en application de cette procédure est prévue fin 2023.

KPMG utilise un l'outil KYS (Know Your Supplier) repose sur un modèle de risques fondé sur les facteurs suivants :

- finances ;
- localisation ;
- personnes publiquement exposées (PPE) ;
- réputation ;
- sanctions éventuelles.



5

Risques liés à l'indépendance et aux conflits d'intérêts

Une partie de l'activité de KPMG s'effectue dans le cadre de professions réglementées (commissariat aux comptes, expertise comptable, avocats) qui lui imposent certaines obligations dans la nature des relations commerciales qu'elle entretient avec ses parties prenantes, d'autant plus quand il est question de fournisseurs également clients du cabinet. KPMG doit garantir que ces relations ne sont pas de nature à remettre en cause l'indépendance du cabinet dans le choix de ses fournisseurs notamment pour ce qui relève de favoritisme ou de corruption.

KPMG aligne ses politiques et procédures d'audit interne avec les exigences de la loi Sapin II destinée à renforcer la transparence et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, tant dans la sphère publique que privée. La direction de l'audit interne a réalisé une cartographie des risques de corruption et mène régulièrement des audits pour s'assurer de la bonne application du code de conduite de KPMG. Le cabinet dispose d'un outil de gestion des risques permettant d'évaluer les liens de dépendance qui pourraient intervenir dans l'acceptation d'une relation commerciale avec un fournisseur si celui-ci est par ailleurs client du cabinet. Ainsi,

toute relation dont le montant d'affaires dépasse 30 000 € hors taxes doit faire l'objet d'une requête et obtenir un numéro d'approbation avant tout engagement avec ledit tiers.

Par ailleurs, la Direction juridique assure un contrôle puisqu'aucune discussion contractuelle ne peut être déclenchée sans l'approbation formelle de l'entrée en relation. Une approbation a une durée de validité de trois ans et doit donc être renouvelée à l'issue de cette période. Tout renouvellement ou modification significative de la nature ou du volume d'achat auprès du fournisseur doit faire l'objet d'une nouvelle requête.

Actions d'atténuation et de prévention des risques liés aux fournisseurs

Les actions de sensibilisation et formation

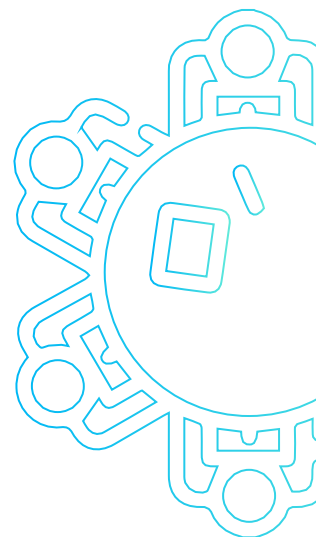
KPMG propose une série de formations et de contenus pour sensibiliser les acheteurs - et tous les collaborateurs susceptibles d'être à l'initiative d'un acte d'achat - à la démarche d'achats responsables du cabinet, et renforcer ainsi son déploiement dans l'organisation. La totalité de la Direction des achats est formée aux achats responsables. La Direction veille à expliciter les enjeux de cette démarche et à en faire une source de création de valeur auprès des autres directions. Chaque collaborateur de la direction des achats dispose d'objectifs de démarche responsable dans l'évaluation de sa performance.

La participation à la politique d'Inclusion de KPMG

La direction des achats est membre permanent du comité de pilotage Mission Handicap de KPMG et développe l'activité auprès du secteur protégé dans le cadre de l'accord handicap du cabinet.

KPMG a signé un partenariat avec le réseau GESAT afin de poser un état des lieux précis des pratiques et d'identifier les opportunités à saisir, via notamment :

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



Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

La direction des achats a élaboré un tableau de bord consolidé des indicateurs extra-financiers qui permettra de piloter dès l'exercice fiscal 2024, la performance de ses pratiques en matière d'achats responsables et de trajectoire carbone. Chacun de ces indicateurs

sera suivi au regard de l'objectif initialement fixé, de sa progression dans le temps et en fonction d'échéances définies. Ce pilotage aidera à définir les plans d'action correctifs pour atteindre les objectifs fixés.

Indicateurs d'achats responsables

294

top fournisseurs représentent 80% des achats du cabinet en 2023

100%

des soumissionnaires aux appels d'offres de KPMG sont évalués sur leurs pratiques RSE

56%

des dépenses sont couvertes par la Charte achats responsables

6,7%

sont en situation de dépendance économique (hors bailleurs)

68 jours

Délais moyens de règlements par KPMG (date de facture)

186%

Augmentation des achats réalisés auprès du secteur adapté et protégé en 2022

46%

Augmentation du nombre de fournisseurs de ce secteur

46%

des fournisseurs éligibles sont en conformité à l'égard de l'obligation de vigilance à la fin de l'exercice fiscal 2023

80/100

score de KPMG sur la catégorie achats responsables





Dispositif d'alerte



Plan de Vigilance

PRODUCT 10%

Strategies
Reviews
Productivity



TOTAL 135%

Time management

Sales up to 50%

AVERAGE 55%

YTD 60%

SOFTWARE DEVELOPMENT PROPOSAL



Yearly expenses - 10%



SALES

INCOME AN



EXPENSES
INCOME

PRODUCT GROWTH





KPMG a mis en place un mécanisme d'alerte éthique, accessible en interne comme en externe. Les signalements sont réalisés via une interface opérée par un prestataire externe, ce qui garantit l'anonymat du lanceur d'alerte tout en permettant d'échanger avec lui le cas échéant.

Le dispositif de déclenchement d'alerte fait partie intégrante de la version française du Code de conduite international de KPMG. Il répond aux exigences de la réglementation applicable. Ce dispositif est en vigueur depuis fin 2017 et a été actualisé fin 2018 afin d'intégrer les évolutions réglementaires. Il a été élaboré en consultation avec les représentants du personnel. Il constitue un complément à la politique d'éthique de KPMG International. Le dispositif d'alerte est accessible à toute personne sans restriction.

Il sert, le cas échéant, à faire part d'une conduite illégale ou inappropriée constatée au sein du groupe KPMG, en utilisant les services d'un prestataire dédié, accessible au choix par :

- une plateforme en ligne : www.connexionclearview.com ;
- une ligne avec serveur vocal (0800 914 592) disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ;
- une adresse postale pour les signalements effectués par courrier.

Ces informations sont accessibles via l'intranet de KPMG et sur le site internet du cabinet, en langues française et anglaise. En particulier, toute suspicion par un collaborateur d'atteinte grave ou potentiellement grave envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, l'environnement, peut être signalée via ce dispositif d'alerte. Lancer une alerte interne est un droit et aucun salarié ne peut être sanctionné, de quelle que manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte de bonne foi.



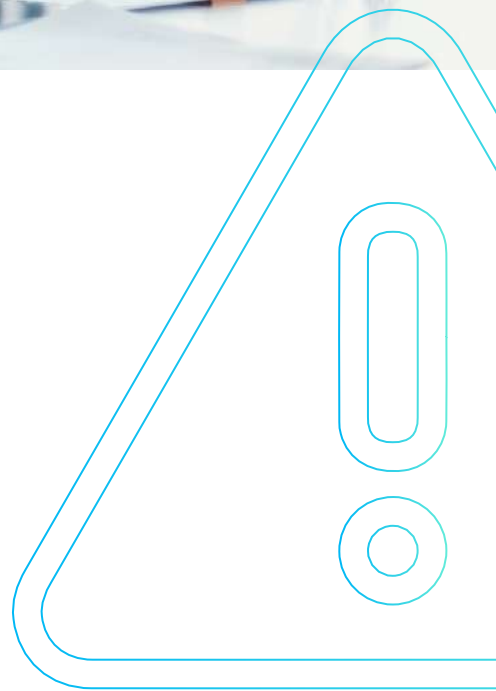


Les faits sont étudiés afin de décider si des mesures de sauvegarde, disciplinaires et/ou des procédures judiciaires devront, le cas échéant, être prononcées à l'encontre de la ou des personnes faisant l'objet du signalement. Un rapport est adressé annuellement à la Présidente du directoire ainsi qu'au Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés, par les personnes habilitées, faisant état de la nature des signalements reçus, de leur traitement, des résultats des investigations conduites et des actions correctives mises en place.

Chaque année, le dispositif d'alerte éthique et son usage par les parties prenantes internes et externes de KPMG font l'objet d'une présentation devant le CSE. Au cours de l'exercice 2023, 11 signalements ont été effectués sur la ligne d'alerte éthique, soit 5 de plus que lors de l'exercice précédent. L'ensemble de ces signalements a fait l'objet d'investigations approfondies afin d'identifier notamment si des sanctions devaient éventuellement être mises en œuvre. Les

signalements concernés étaient tous liés à des problématiques relatives au respect des droits humains et des libertés fondamentales. Ils ont fait l'objet d'investigations approfondies et ont été traités conformément aux règles et procédures applicables au sein de KPMG.

Il convient de souligner qu'au cours du dernier exercice, un effort très significatif a été mené pour porter à la connaissance de l'ensemble des salariés l'existence de ce dispositif d'alerte afin de libérer la parole et permettre aux salariés et parties prenantes de KPMG de pouvoir exprimer leurs préoccupations : communications par courriel, affichage dans les couloirs des bureaux, accès à la ligne éthique visible en première page de l'intranet du cabinet rappel de l'existence de cette ligne lors d'un Ethics Talk auquel ont été invités l'ensemble des collaborateurs du cabinet. Or, malgré cette communication massive, seulement 5 signalements supplémentaires ont été recueillis cette année sur une population de plus de 11 000 collaborateurs.



Annexes



DÉFINITION DES RISQUES

RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS DE KPMG

DÉFINITION

Droits Humains	Atteinte à la liberté d'association et au droit à la négociation collective	<p>Ce risque se réfère à la possibilité que les employés soient empêchés ou découragés d'exercer leur droit fondamental à s'associer librement dans des syndicats ou des organisations professionnelles et de négocier collectivement avec l'employeur au sujet de leurs conditions de travail. Il concerne les droits reconnus aux travailleurs par les normes internationales du travail et les lois nationales relatives au droit du travail. Il peut se référer à l'absence de liberté d'expression ainsi qu'à l'absence de communication et/ou de dialogue constructif sur le lieu de travail avec les syndicats ou représentants du personnel.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à de la discrimination antisyndicale, une négociation collective entravée, la suppression des avantages ou encore un refus de reconnaissance des syndicats établis.</p>
	Atteinte à la liberté d'expression	<p>Ce risque fait référence à la menace que des individus soient restreints dans leur droit fondamental de s'exprimer librement. Cela peut inclure la censure, l'intimidation, la manipulation de l'information, la répression hiérarchique et la surveillance excessive.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se traduire par des mesures qui restreignent la libre expression des employés, la surveillance excessive des communications ou la mise en place de politiques internes limitant les discussions sur des sujets sensibles. Cela peut également impliquer des conséquences négatives représentées, répercussions sur la progression de carrière pour les employés qui expriment des points de vue divergents, notamment au sein de la sphère publique sur leur temps personnel (ONG, <i>think tank</i>, engagement politique, etc.) ou encore des licenciements abusifs en violation de leurs droits à la liberté d'expression.</p>
	Discrimination et inégalité des chances	<p>Ce risque désigne la possibilité que les employés subissent des traitements injustes, préjudiciables et non équitables en raison de leur handicap, de leur genre ou de leur milieu social. Cette discrimination peut se manifester à diverses étapes, de l'embauche et de la promotion à la rémunération et aux conditions de travail.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à un processus d'embauche discriminatoire (biais cognitifs, refus de candidats provenant de certains milieux sociaux ou cursus scolaires), au manque d'accessibilité (bâtiments, installations), à l'absence d'adaptations raisonnables (aménagement spécifiques, technologies d'assistance), aux traitements inéquitables (promotion, rémunération, formation, avantages), aux stigmatisations et aux comportements inappropriés, commentaires offensants et agissements sexistes.</p>
	Harcèlement moral et sexuel	<p>Ce risque fait référence aux traitements abusifs, intimidations persistantes ou comportements offensants dirigés envers un individu de manière à porter atteinte à sa dignité, à son bien-être et à sa santé psychologique (risques psychosociaux) ainsi qu'aux avances sexuelles non sollicitées, remarques inappropriées, demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à caractère sexuel qui sont à l'origine d'un environnement hostile, intimidant ou offensant.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut être exacerbé en raison des pressions et des attentes élevées souvent associées au secteur du conseil.</p>
	Opacité et imprévisibilité des conditions de travail	<p>Ce risque concerne la gestion des contrats de travail (les périodes d'essai, les ruptures ou modifications de contrats abusives, le recours aux travailleurs précaires : intérimaires, étudiants, etc., heures supplémentaires) mais aussi l'absence de transparence dans les critères de rémunérations et de performance. Le risque peut également se référer au non-respect des réglementations en matière salariale selon les pays d'implantation.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque pourrait particulièrement se manifester au sein de certaines filiales, dans certains pays ou encore selon le type de contrat (collaborateurs au forfait heure par exemple). Il peut également se référer au manque de transparence dans la définition des critères d'attribution des avantages (primes, promotions, formations, etc.) ou dans l'organisation du travail (heures supplémentaires, délai de prévenance pour les périodes d'essai par exemple).</p>
	Manque de protection sociale	<p>Ce risque se réfère à la possibilité que les collaborateurs ne bénéficient pas d'un filet de sécurité adéquat en termes de prestations sociales, de soins de santé, de retraite, d'assurance chômage et d'autres formes de protection économique en cas de difficultés, de crises ou d'événements imprévus. Ce risque peut découler de l'absence de politiques sociales, d'une couverture insuffisante ou d'un accès limité à ces avantages.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à l'absence de prestations sociales au sein de certaines filiales, dans certains pays ou encore pour certains types de contrat (contrat d'expatriation par exemple).</p>



RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS DE KPMG

DÉFINITION

Santé et Sécurité	Accidents du travail	<p>Ce risque se réfère à la possibilité qu'un événement imprévu et potentiellement dangereux se produise, pouvant causer des blessures, des dommages matériels, voire la perte de vies humaines. Ce risque peut découler de divers facteurs tels que des conditions de travail non sécurisées (sur les sites ou lors des déplacements professionnels), des équipements défectueux, des erreurs humaines, des négligences ou des défaillances dans les protocoles de sécurité.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut survenir notamment en cas de déplacement des collaborateurs chez leurs clients (accident industriel, audit sur site, accident de trajet...), ou sur le lieu de travail (chute par exemple).</p>
	Atteinte à la sûreté	<p>Ce risque fait référence à la possibilité que les employés ou les individus se trouvent exposés à des situations dangereuses, menaçantes ou violentes lorsqu'ils sont au travail ou en déplacement pour des raisons professionnelles. Ce risque peut découler de facteurs tels que l'insécurité des lieux, l'exposition à des environnements hostiles, le manque de mesures de sécurité adéquates ou le risque de violence physique.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut survenir principalement lors des déplacements professionnels dans des zones de conflits ou des pays à risque.</p>
	Troubles musculo-squelettiques	<p>Ce risque réside dans le développement de douleurs, de malaises et de problèmes de santé touchant les muscles, les articulations et les structures liées au système musculosquelettique des travailleurs en raison de conditions de travail inadéquates, de mauvaises postures, de répétitions excessives de mouvements ou d'une charge physique excessive. Ces TMS peuvent entraîner une réduction de la productivité, des absences pour raisons de santé, et des douleurs chroniques chez les travailleurs, ayant un impact négatif sur leur bien-être et leur capacité à effectuer leurs tâches de manière efficace et sans douleur.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut survenir, sur le lieu de travail, en cas d'installations de travail inadéquates (équipement de bureaux, éclairage, travail sur écran, posture statique prolongée, fatigue visuelle...). Les collaborateurs peuvent d'autant plus être exposés à ce risque en télétravail (organisation hybride).</p>
	Charge de travail	<p>Ce risque fait référence à des situations dans lesquelles le travail prend une place excessive et impacte négativement la vie personnelle des collaborateurs : fatigue, stress, anxiété, irritabilité, burn-out, dépression, négligence des relations personnelles, baisse de concentration et productivité, erreurs humaines, détérioration de la santé mentale et physique des travailleurs (risques psychosociaux), etc. Ce déséquilibre est causé par une charge importante de travail, à des niveaux inappropriés de responsabilité, de déséquilibre entre le travail demandé et les ressources disponibles, une pression importante de la Direction et des clients, la non-prise de congés, etc.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se manifester par l'exposition des collaborateurs de tous grades à des charges de travail excessives, à un niveau de responsabilité élevé, une forte pression de la part de la hiérarchie et des clients. Ce risque peut aussi s'illustrer dans le cadre de sollicitations fréquentes et/ou à des horaires inappropriés (soir et weekend) se traduisant par une entrave au droit à la déconnexion. Les collaborateurs peuvent d'autant plus être exposés à ce risque en télétravail (organisation hybride).</p>
	Dégradation de la qualité de vie et des conditions de travail	<p>Ce risque se réfère aux dangers potentiels pour la santé physique, mentale et émotionnelle des employés en raison des conditions dans lesquelles ils exercent leur activité professionnelle. Ils peuvent découler d'environnements de travail inadéquats ou de pratiques qui ne favorisent pas le bien-être général des employés.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque pourrait se matérialiser par des relations professionnelles nocives (qualité des interactions, feedbacks, gestion des conflits), un management inapproprié (communication, reconnaissance, respect, écoute et culture d'entreprise), un espace de travail inadéquat (lumière, bruit, hygiène, ergonomie, température, etc). Les collaborateurs peuvent d'autant plus être exposés à ce risque en télétravail (organisation hybride) : installations et équipements inadéquats, augmentation des charges financières (électricité, Internet, accès au restaurant d'entreprise...), isolement social, surveillance excessive, etc.</p>
	Maladies pandémiques	<p>Ce risque concerne les épidémies à grande échelle de maladies infectieuses qui peuvent considérablement augmenter la morbidité et la mortalité dans les régions où l'organisation opère, mettant en danger la santé et la sécurité des employés.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se traduire lors de pandémies par une augmentation croissante de contaminations liée au non-respect des mesures d'hygiène et de santé requises par le Ministère de la Santé.</p>
Environnement	Mauvaise gestion des ressources	<p>Ce risque fait référence à des pratiques inappropriées ou irresponsables lors de l'utilisation de ressources naturelles et dans la gestion des écosystèmes (surexploitation des ressources naturelles, déforestation, pollution des écosystèmes, perte d'habitat, changement climatique).</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se traduire, pour les activités directes de KPMG, par une consommation excessive d'énergie, une utilisation excessive de fournitures de bureau (papiers, encres, goodies, équipements électroniques...), une consommation excessive d'eau (entretien, sanitaire) ou encore un gaspillage des ressources alimentaires.</p>
	Mauvaise gestion des déchets	<p>Ce risque est lié à des pratiques inadéquates ou inappropriées dans la gestion, la manipulation, le traitement et l'élimination des déchets produits par l'organisation. Elle peut prendre différentes formes : absence de tri des déchets, décharges sauvages, élimination non conforme des produits dangereux, défaut de sensibilisation, gaspillage alimentaire.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se manifester, pour les activités directes du Groupe, par une absence de recyclage ou de valorisation des déchets (Déchets Industriels Banals, déchets alimentaires, déchets d'équipements électriques et électroniques, déchets verts,...).</p>



RISQUES LIÉS AUX FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

DÉFINITION

<p>Droits Humains</p>	<p>Travail forcé, non-déclaré et travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement</p>	<p>Ce risque fait référence à la possibilité que les produits ou services de l'entreprise soient liés à des pratiques de travail exploitées illégalement, telles que le travail forcé, le travail non-déclaré et le travail des enfants au sein des différentes étapes de la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs et sous-traitants présentant des pratiques de travail illégales, en particulier dans les pays en voie de développement. Cela peut concerner les achats suivants : équipements électriques et électroniques, textile (goodies), alimentation, travaux/BTP, nettoyage, hôtellerie et restauration.</p>
<p>Santé et Sécurité</p>	<p>Atteinte aux communautés locales au sein de la chaîne d'approvisionnement</p>	<p>Ce risque fait référence à la possibilité que les activités des fournisseurs et sous-traitants puissent avoir des effets négatifs sur les populations locales vivant à proximité des sites de production, d'extraction ou d'autres activités opérationnelles. Ces impacts peuvent inclure la dégradation de l'environnement local, la perte de moyens de subsistance, la violation des droits de l'homme, la perturbation culturelle ou sociale, et d'autres répercussions nuisibles pour les communautés locales.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs et sous-traitants qui pourraient avoir une atteinte aux communautés locales. Cela peut concerner en particulier les achats suivants : équipements électriques et électroniques, textile (goodies), alimentation, travaux/BTP et publicités/ marketing.</p>
<p>Environnement</p>	<p>Atteinte à la santé et à la sécurité des employés des fournisseurs et sous-traitants</p>	<p>Ce risque se réfère à la possibilité que les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement soient confrontés à des risques ou dangers potentiels en matière de santé et sécurité. Ces risques peuvent résulter de mesures de sécurité inadéquates, d'un manque de formation approprié, d'une exposition à des substances nocives, d'absence d'équipements de protection individuelle et, plus largement, de conditions de travail qui ne répondent pas aux normes de santé et de sécurité. Ce risque peut également concerner les situations dans lesquelles les employés feraient face à des environnements de travail défavorables, injustes ou non conformes aux normes et aux droits du travail (heures excessives, salaires insuffisants, non-respect des droits syndicaux...).</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs et sous-traitants qui pourraient adopter des pratiques pouvant nuire à la santé et à la sécurité des employés. Cela peut concerner en particulier les achats suivants : équipements électriques et électroniques, textile (goodies), alimentation, travaux/BTP, nettoyage.</p>
<p>Environnement</p>	<p>Mauvaise gestion des ressources et atteinte à la biodiversité au sein de la chaîne d'approvisionnement</p>	<p>Ce risque fait référence à des pratiques inappropriées ou irresponsables dans l'utilisation des ressources naturelles et dans la gestion des écosystèmes (surexploitation des ressources naturelles, déforestation, pollution des écosystèmes, mauvaise gestion des déchets, perte d'habitat, pollutions) par les fournisseurs et sous-traitants.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs et sous-traitants qui pourraient adopter des pratiques pouvant nuire à la santé et à l'environnement. Cela peut concerner en particulier les achats suivants : informatique (prestations, fournitures et matériels, logiciels), services généraux (réceptions et restauration, maintenance et réparations, fluides et énergies, équipements et fournitures) et <i>corporate</i> (banque et assurance).</p>



RISQUES LIÉS À LA CHAÎNE DE VALEUR

DÉFINITION

<p style="text-align: center;">Transverse</p>	<p>Pratiques non responsables des partenaires</p>	<p>Ce risque fait référence à la possibilité que certaines décisions prises par l'organisation, mais aussi par ses clients/missions, fournisseurs, sponsors et autres partenaires puissent entraîner des conséquences négatives en matière de droits humains et libertés fondamentales, santé et sécurité des personnes et sur l'environnement, selon les recommandations formulées par l'organisation.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque impliquerait le fait de travailler avec des partenaires qui pourraient avoir un impact négatif sur la santé et la sécurité, l'environnement ou les droits humains.</p>
<p style="text-align: center;">Droits Humains</p>	<p>Inefficacité ou impossibilité de recours au mécanisme d'alerte</p>	<p>Ce risque se réfère à la situation dans laquelle les employés d'une organisation rencontrent des difficultés à utiliser un système ou un processus interne prévu pour signaler des préoccupations, des problèmes ou des violations au sein de l'entreprise. Cela peut être dû à des facteurs tels que la peur de représailles, l'absence de confidentialité, le manque de confiance dans l'efficacité du mécanisme ou à des obstacles organisationnels qui entravent l'accès à ce mécanisme.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à l'absence d'efficacité et de confidentialité du mécanisme, à l'absence de communication et/ou d'accès au mécanisme d'alerte pour certaines filiales du Groupe et pour les partenaires du Groupe (fournisseurs, sous-traitants, clients...), au mauvais traitement des alertes avérées (enquêtes internes).</p>
<p style="text-align: center;">Droits Humains</p>	<p>Manque de protection et de confidentialité des données</p>	<p>Ce risque est lié à la possibilité que les informations collectées auprès des collaborateurs, des clients et partenaires soient mal gérées, utilisées de manière inappropriée ou divulguées sans autorisation. Il englobe également les menaces potentielles pesant sur la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données et systèmes informatiques de l'organisation, qu'il s'agisse d'activités malveillantes, d'erreurs humaines, de défaillances techniques ou de vulnérabilités numériques.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque se réfère à la gestion des données fournies par les clients et partenaires collectées dans le cadre de la relation commerciale (réutilisation des informations d'un client pour un autre client du même secteur, erreur de destinataire, gestion des accès, échanges entre collaborateurs ou en externe,...) ou d'une faille de sécurité (fuite des données clients, cyberattaques...).</p>
<p style="text-align: center;">Environnement</p>	<p>Pratiques non éthiques et corruption</p>	<p>Ce risque fait référence à une situation où l'organisation, y compris ses fournisseurs et sous-traitants, ne parviennent pas à maintenir une position d'indépendance et d'intégrité dans ses pratiques professionnelles et ses interactions commerciales. L'organisation peut être influencée ou compromise par des intérêts extérieurs, des conflits d'intérêts, ou des considérations personnelles, exposant ainsi à des pratiques non éthiques telles que les pots-de-vin, la corruption, les activités frauduleuses, et les violations des réglementations et standards internationaux. Ces pratiques compromettent l'intérêt général de ses clients, partenaires commerciaux ou de la société, et peuvent contrevenir aux lois en vigueur ainsi qu'aux normes professionnelles et aux principes de bonne conduite des affaires.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à l'attribution d'avantages commerciaux contraires aux normes professionnelles et aux principes de bonne conduite des affaires, aux éventuels délits d'initié, aux conflits d'intérêt ou encore aux considérations personnelles entravant la relation avec certains clients et fournisseurs. Il peut également se référer à la conduite de missions de conseil pour des clients audit, entrave aux principes d'indépendance de KPMG.</p>
<p style="text-align: center;">Environnement</p>	<p>Impact négatif sur le changement climatique</p>	<p>Ce risque fait référence aux impacts négatifs sur le changement climatique, tant au niveau des activités propres de KPMG que dans sa chaîne d'approvisionnement par l'émission significative de gaz à effet de serre dans l'atmosphère.</p> <p>En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs et sous-traitants qui pourraient adopter des pratiques pouvant nuire à la santé et à l'environnement. Cela peut concerner en particulier les achats suivants : informatique (prestations, fournitures et matériels informatiques, logiciels), services généraux (réceptions et restauration, maintenance et réparations, fluides et énergies, équipements et fournitures) et corporate (honoraires rétrocedés, frais actes et contentieux, banque et assurance), ainsi qu'au sein des activités propres de KPMG, principalement le parc immobilier (énergie, bâtiments, déchets), le parc informatique (utilisation d'équipements électriques et électroniques, développement de nouvelles applications de travail, envoi excessif d'emails, absence de nettoyage des réseaux) et les déplacements des collaborateurs.</p>





Contacts KPMG

Séverine Lèbre Badré

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

Xavier Fournet

Associé Directeur de l'Engagement
xfournet@kpmg.fr

Sabine Boisset

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

KPMG S.A.

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

[kpmg.fr](https://www.kpmg.fr)



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

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

Crédits photos : iStock, DR.