



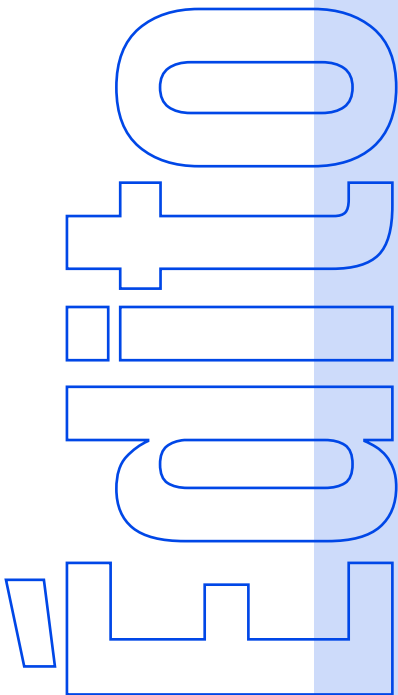
Plan de Vigilance 2024

4^e édition



KPMG. Make the Difference.

Un Plan de Vigilance au cœur de notre raison d'être



Bien au-delà de la conformité réglementaire, notre Plan de Vigilance s'inscrit dans une dynamique continue pour incarner notre raison d'être, bâtir la confiance, allier performance et responsabilité et faire grandir les talents.

Cette quatrième édition marque des avancées majeures grâce à une démarche collaborative impliquant près de quarante contributeurs pour cartographier et hiérarchiser les enjeux en matière de droits humains et libertés fondamentales, santé et sécurité et protection de l'environnement.

En tant qu'entreprise à mission, nous développons une démarche de vigilance proactive et intégrée, soucieuse de notre impact auprès de l'ensemble de nos parties prenantes. Nous plaçons la vigilance au cœur de notre gouvernance stratégique en inscrivant ce plan à l'agenda 2024-2025 de l'instance qui supervise l'ensemble des risques de KPMG, le Risk Oversight Committee, et en l'étendant à plusieurs de nos filiales internationales. Nous travaillons également à anticiper la directive européenne CS3D, qui confirme la nécessité de dépasser les exigences réglementaires minimales pour construire des modèles d'affaires durables.

Notre devoir de vigilance se traduit par des actions concrètes et mesurables, alignées sur nos valeurs et notre vision de cabinet à mission :

- Lutter contre toute forme de discrimination et promouvoir l'équité afin de favoriser l'égalité des chances.
- Assurer le respect de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs, notre atout le plus précieux.
- Conduire nos affaires avec une éthique irréprochable dans toutes nos missions.
- Participer activement à l'effort commun de décarbonation de notre économie et la protection de l'environnement.

Porté au plus haut niveau de notre gouvernance, ce Plan de Vigilance reflète notre engagement d'excellence durable. Il invite nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires à nous rejoindre pour bâtir une nouvelle prospérité qui conjugue performance et impact positif.





Marie Guillemot

Présidente du Directoire
de KPMG en France



Valentin Ryngaert

Membre du Comité exécutif, en
charge du Risk Management de
KPMG en France



Summary



6



Présentation de KPMG en France

14



Cadre du Plan de Vigilance

18



Cartographie des risques

24



Gestion des risques

28

Droits humains et libertés fondamentales

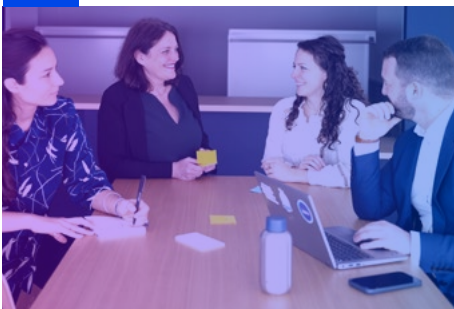
58

Santé et sécurité des personnes

70

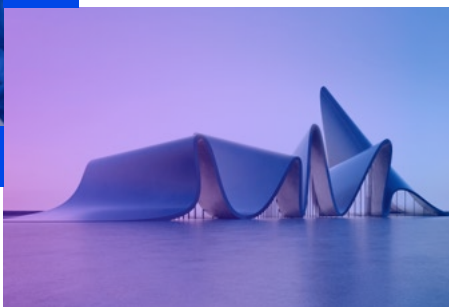
Environnement

76



Dispositif d'alerte

80



Bilan & perspectives



Présentation de KPMG en France





KPMG réunit des activités d'audit et de conseil, de droit et de fiscalité, d'expertise comptable et de gestion sociale pour accompagner le développement et la transformation des entreprises vers un nouveau modèle de prospérité, plus durable et responsable.

Entreprise à mission, le cabinet fédère autour de sa raison d'être plus de 11 000* collaborateurs, engagés à bâtir la confiance des organisations, en conciliant performance financière et impact positif.

La raison d'être de KPMG

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 DURABLE

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



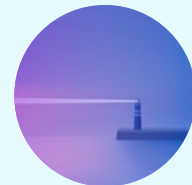
PLANÈTE

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 5,6% sur l'exercice fiscal 2024 avec un chiffre d'affaires de 1,549 milliard d'euros.

KPMG est membre du réseau KPMG International implanté dans 142 pays, réalisant un chiffre d'affaires de 38,4 milliards de dollars et une croissance de 5%.

Plus de 275 000 collaborateurs dans le monde sont unis par une communauté de valeurs :

Intégrité

Nous faisons ce qui est juste

Pour KPMG, être intègre signifie être honnête, juste et fidèle à nos engagements. Cohérents dans nos actes et nos décisions, nous assumons nos responsabilités car chaque jour, nous respectons les normes morales et éthiques les plus strictes. C'est ainsi que nous montrons l'exemple.

Excellence

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

Guidés par notre curiosité, nous nous formons continuellement, pour fournir un travail d'excellence. Nous améliorons constamment nos pratiques, nous relevons de nouveaux défis et restons attentifs à chaque observation pour toujours, viser la perfection.

Courage

Nous pensons et agissons avec audace

Notre courage, c'est d'être ouvert aux nouvelles idées tout en étant conscient des limites de nos connaissances. Au moindre doute, forts de notre esprit critique, nous prenons la parole pour comprendre ce qui nous interroge. Nous soutenons ceux qui ont le courage de s'exprimer, car ils ont l'audace de sortir de leur zone de confort.

Ensemble

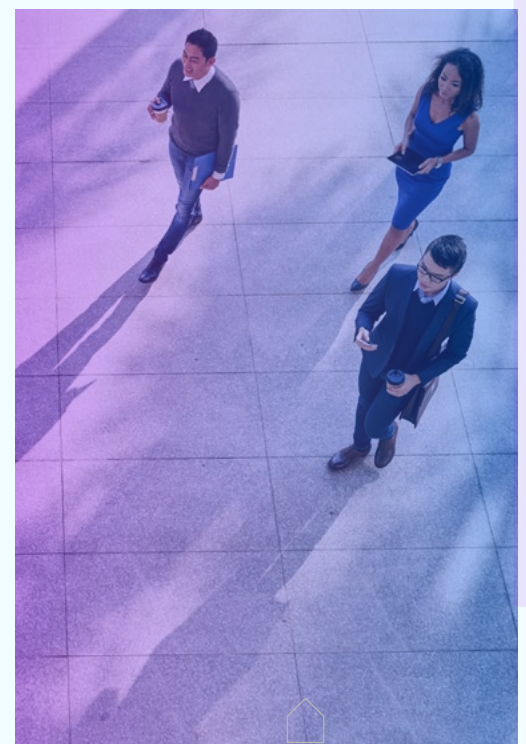
Nous nous respectons les uns les autres et nous puisons notre force dans nos différences

En équipe, entre équipes, avec d'autres organisations, nous travaillons mieux lorsque nous travaillons ensemble. Nous veillons à ce que nos 11 000 collaborateurs, issus d'horizons divers, aux parcours, compétences et expériences variés, partagent leurs opinions, stimulent leur créativité au sein d'un environnement inclusif, où chacun se sent à sa place.

For better

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

Notre mission primordiale, c'est de renforcer la confiance dans les marchés de capitaux et dans l'économie. C'est à travers cette mission que nous portons un changement durable et positif pour notre organisation et pour la société. Alors, nous adoptons une vision à long terme pour bâtir un cabinet plus fort, dans un monde meilleur.



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 ;
- La compétence digitale, et en particulier dans le domaine de l'Intelligence Artificielle, qui exige, au-delà des expertises, des investissements massifs, une veille technologique multi-sectorielle, des alliances stratégiques avec les leaders mondiaux de l'économie numérique. et de reporting intégré ;
- **KPMG offre à ses collaborateurs,** de multiples opportunités de carrière pour construire un parcours 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.



KPMG, 4 métiers complémentaires

Audit & Assurance

Les équipes d'audit certifient les comptes et les informations extra-financières de nombreuses entreprises en France, des PME aux sociétés du CAC 40. Les entreprises jusqu'à présent responsables de leurs résultats, sont désormais aussi responsables de leur impact. KPMG accompagne ses clients dans la présentation d'une information fiable et sincère, socle fondamental de la confiance des marchés. Métier fondateur du cabinet, l'Audit est au cœur des activités, favorisant une culture d'intégrité, d'indépendance et de prévention des risques dans tous les services.

KPMG investit massivement dans la digitalisation de l'Audit pour élaborer des solutions et des services dans les domaines de l'Intelligence

Artificielle, de l'automatisation, de la cybersécurité ou encore des Data & Analytics. L'objectif est triple : renforcer la précision des analyses, identifier les risques spécifiques, et détecter dans les process, les opportunités de création de valeur.

- Audit financier et extra-financier
- Sécurisation des informations : reporting, contrôle interne, ESG, finance-ment, trésorerie...
- Audit digital
- Global assurance

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 œuvre 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 souligne le choix stratégique de placer la tech au service de l'humain.

Conseil

Aux côtés des dirigeants, partenaire de la transformation de leur entreprise, KPMG associe tous ses services pour répondre à leurs défis tels que la digitalisation de leurs organisations, l'adoption de l'Intelligence Artificielle ou la décarbonation de leur modèle d'affaires. A la pointe de leurs enjeux, KPMG met en œuvre un conseil holistique et sur-mesure, pour des résultats concrets et pérennes.

Opérant auprès des établissements financiers, de la Private Equity, des ETI et des grands groupes, KPMG offre des expertises et des compétences multidisciplinaires en conseil, en Deal, en technologie et en intelligence artificielle pour être

au plus proche des besoins de ses clients et accompagner efficacement leurs profondes transformations. De la transaction complexe à l'optimisation de l'efficacité organisationnelle, KPMG intervient sur l'ensemble de la chaîne de valeur pour développer la résilience et la performance des entreprises.

- 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.

- Droit des affaires corporate / M&A, droit communautaire, droit environnemental, concurrence et distribution, propriété intellectuelle, droit économique, droit bancaire et financier, LOTS (Legal Operations Transformation Services), ...
- transfert, mobilité internationale, fiscalité indirecte (TVA, douane, fiscalité énergétique, commerce international...),
- Droit social.

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.

À l'échelle mondiale, les professionnels de KPMG Avocats aident les organisations à relever les défis juridiques et fiscaux auxquels elles sont confrontées, notamment en leur permettant d'adopter une approche responsable de leurs obligations. Pour le bien de tous, et dans une logique de prospérité, ils élaborent et mettent en œuvre des stratégies juridiques et fiscales transparentes, équitables et contributives.

Le centre d'excellence Intelligence Artificielle

KPMG accompagne ses clients dans la maîtrise de l'intelligence artificielle comme levier de croissance, d'innovation et de création de valeur. Dans une approche de service intégré, du conseil à l'intégration de solutions technologiques, KPMG s'engage à développer une IA de confiance qui met l'éthique et la responsabilité au cœur de son développement.

KPMG Avocats accompagne les grands groupes français et internationaux, mais aussi les ETI et groupes familiaux, les PME et les startups face aux nouveaux enjeux de leurs marchés et de leurs

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

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.

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

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



Cadre 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 bien 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 du devoir de vigilance de KPMG en France

Comme lors des précédents exercices, le périmètre du plan de vigilance de l'exercice 2024 couvre KPMG Associés et ses filiales consolidées. Toutefois, au titre du présent exercice le plan de vigilance intègre, pour la première fois, les filiales consolidées de KPMG Associés situées respectivement au Maroc, en Algérie et au Sénégal. Ne sont pas encore concernées par ce plan les filiales consolidées situées

en Afrique francophone sub-saharienne (Côte d'Ivoire, Cameroun, Togo, RDC, Congo), étant toutefois précisé que leur activité reste à ce jour peu significative au regard du périmètre de KPMG Associés.



Gouvernance du devoir de vigilance

L'élaboration du plan de vigilance et sa mise en œuvre au sein de KPMG en France sont portées par le Comité exécutif et pilotées depuis 2022 par un comité de pilotage sous la supervision de la Direction risk management.

Le Comité de pilotage opère avec les directions suivantes : direction achats, direction des ressources humaines, direction juridique, direction de l'immobilier, direction des systèmes d'information, direction risques et conformité, direction impact.

Comité stratégique

Risk Management



Définition des axes prioritaires et validation

Comité de pilotage

Direction Achats

Direction Affaires Sociales

Direction Data Protection

Direction Information et Sécurité Informatique

Direction Juridique

Direction Programme Impact

Direction Risk Management

Direction Talents, Culture et Transformation RH



Elaboration et pilotage de la feuille de route

Relais Vigilance dans les filiales

Maroc

Algérie

Sénégal



Mise en œuvre de la feuille de route

La démarche de vigilance de KPMG s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue. Afin de promouvoir une diligence raisonnable de la part des organes de direction, de surveillance et des associés dans la gestion des ressources humaines et la protection de l'environnement, KPMG a mis en place une politique de rémunération incitative. Pour la première fois en 2024, des critères ESG ont été intégrés dans l'évaluation de leur performance. 13% de leur rémunération variable dépend de leur capacité d'action à

contribuer aux engagements ESG du cabinet. (Pour plus de détail, se référer au rapport ESG).

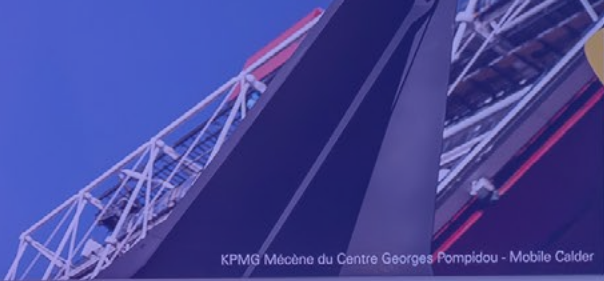
Le cabinet fait régulièrement évoluer et complète si nécessaire ses outils d'identification, de maîtrise et de pilotage des risques. Il met à jour son plan de vigilance sur une base annuelle.





Cartographie des risques





KPMG Mécène du Centre Georges Pompidou - Mobile Calder



Méthodologie de la cartographie des risques

En octobre 2023, au début de cet exercice fiscal, KPMG en 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 risques

A partir de l'analyse de la documentation interne du cabinet, d'un benchmark sectoriel et de référentiels internationaux reconnus tels que le Global Reporting Initiative (GRI), le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), les Principes directeurs de l'OIT et de l'OCDE, 23 risques ont été identifiés et regroupés en 14 grands risques par domaine de vigilance :

- 8 risques relatifs aux droits humains et aux libertés fondamentales ;
- 3 risques liés à la santé et la sécurité des personnes ;
- 3 risques liés à l'environnement.

Ces risques concernent les activités directes de KPMG et de ses filiales contrôlées et les activités indirectes de ses fournisseurs et sous-traitants.

3.

Évaluation des risques et des atteintes sur les personnes et l'environnement

Chaque risque a été coté en fonction de sa fréquence et de sa sévérité selon les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

La sévérité inclut trois critères sous-jacents :

- La gravité du risque ;
- Son périmètre (local, régional, national) ;
- Et son irrémédiabilité.

2.

Consultation des parties prenantes internes

Pour évaluer les risques et identifier les actions mises en œuvre, une trentaine d'entretiens ont été menés auprès de toutes les directions du cabinet (impact, ressources humaines, achats, juridique, risk management, immobilier, affaires sociales...). Les quatre métiers de KPMG (Audit, Conseil, Expertise Services Conseil et Gestion Sociale, KPMG Avocats) ont été mobilisés dans le cadre de cet exercice. Et KPMG s'est assuré de consulter un panel de parties prenantes représentatives de l'entreprise : associés, membres du Comité exécutif, directeurs et représentant du personnel.

4.

Consolidation des résultats

Les résultats ont été consolidés dans les cartographies des risques bruts et cartographie des risques nets ci-après.

La cartographie des risques réalisée en fin d'année 2023 a été présentée aux filiales Maroc, Algérie et Sénégal, au cours de l'exercice fiscal 2024. Ces pays n'ont pas participé au process initial d'évaluation des risques. Mais chaque pays a pu confronter cette cartographie à leur conjoncture. Cet exercice a révélé que les 3 pays sont alignés avec la cartographie des risques de KPMG en France. Mais, en raison de leurs situations géographiques, et notamment le risque de catastrophes naturelles, il a été spécifié dans la définition du risque "atteinte à l'intégrité physique" (qui couvre toutes les situations dangereuses qui peuvent mettre en péril la santé des collaborateurs), la notion de catastrophes naturelles.



L'univers des risques

Risques et atteintes
aux **droits
humains
et libertés
fondamentales**

1

Atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective

2

Atteinte à la liberté d'expression

3

Discrimination et inégalité des chances

4

Harcèlement

5

Manque de transparence des conditions de travail

6

Atteinte aux données personnelles

7

Pratiques non éthiques

8

Atteintes aux droits humains, à la santé et sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement

9

Atteinte à l'intégrité physique

10

Atteinte à la santé mentale

11

Dégradation de la qualité de vie au travail

12

Mauvaise gestion des ressources

13

Mauvaise gestion des déchets

14

Changement climatique

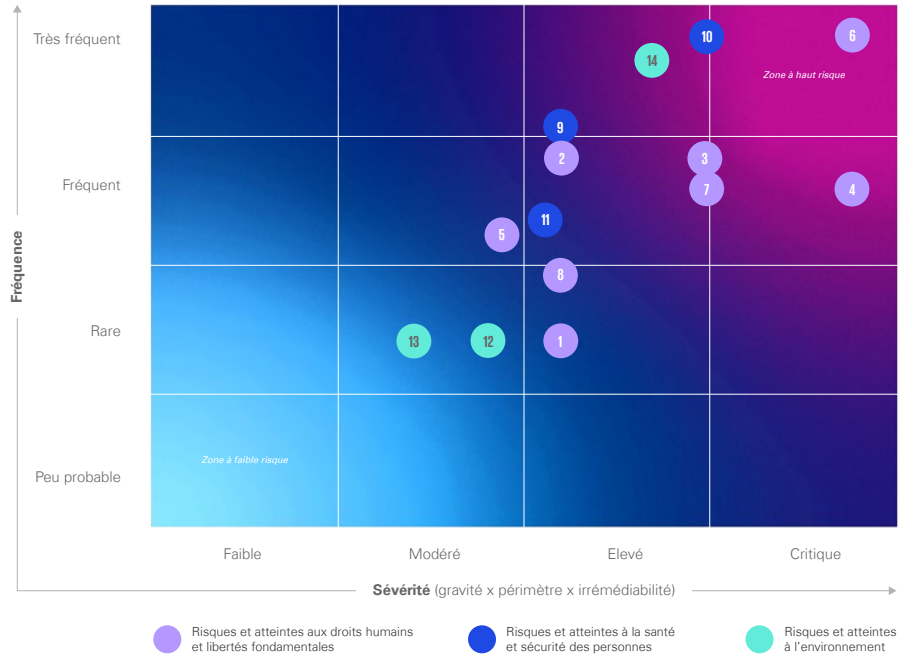
Risques et atteintes
à **la santé et
sécurité des
personnes**

Risques et atteintes à
l'environnement



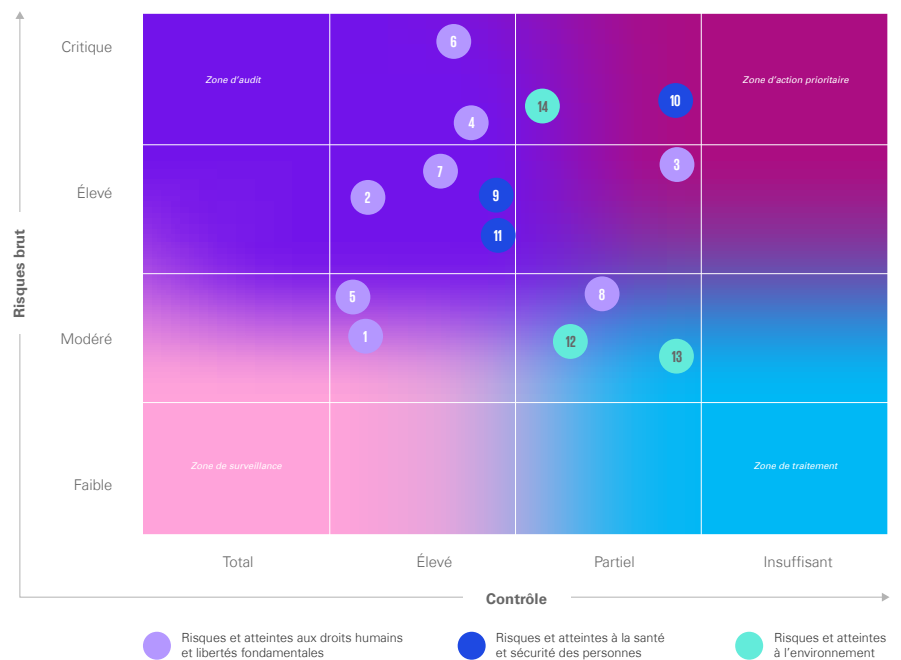
La cartographie des risques bruts

La cartographie des risques bruts permet de visualiser l'ensemble des risques selon leur fréquence et leur indice de sévérité, sans prendre en compte les mesures déjà mises en place par KPMG.



La cartographie des risques nets

La cartographie des risques nets permet de visualiser les risques selon l'importance des mesures de contrôle et de remédiation déjà mises en place par KPMG.



Les zones de gestion des risques par priorité

La cartographie des risques classe les risques en quatre zones. Chaque quadrant indique le niveau de priorité à fournir pour gérer le risque :

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 prioritaires

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.

La cartographie des risques nets révèle 3 risques à gérer en priorité :

La santé mentale des collaborateurs : par la nature et l'exigence de ses activités, KPMG peut exposer ses collaborateurs au risque de surcharge de travail.

La discrimination : pour la même raison en tant qu'entreprise offrant des services intellectuels où l'humain est au cœur des prestations, les risques de comportements discriminants sont plus élevés.

Le changement climatique : bien que le secteur de l'audit et du conseil ne soit pas le plus exposé à ce risque, KPMG, par le nombre de ses effectifs, le volume des déplacements professionnels ou bien encore sa consommation énergétique, a un rôle à jouer pour lutter contre le changement climatique.





Gestion des risques

Droits humains et
Santé & sécurité des
Environnement





libertés fondamentales

personnes



Droits humains et libertés fondamentales

	RISQUES IDENTIFIES	PROCEDURE D'EVALUATION	ACTIONS DE PREVENTION OU D'ATTENUATION	DISPOSITIF DE SUIVI
1	Atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective	Accord collectif relatif au dialogue social	.Promotion du dialogue social	. Réunions du CSE . Réunions du CSSCT
2	Atteinte à la liberté d'expression	Enquête annuelle Global People Survey (GPS)	. Règlement intérieur . Valeurs internationales . Guide de communication inclusive	. Résultats du GPS
3	Discrimination et inégalité des chances	. GPS . Accord handicap	. Politique de non discrimination . Formation . Recrutement et embauche . Démarche handi-citoyenne . Promotion du leadership au féminin . Actions pour l'égalité des chances	. Résultats du GPS . Index de l'égalité professionnelle. . Personnes en situation de handicap . Programme Lycées de la Réussite et entrepreneurs sociaux
4	Harcèlement	. GPS . DUERP	. Formation . Référents harcèlement . Ligne d'écoute Stimulus	. Traitement des signalements . Reporting des enquêtes auprès de la Commission santé, sécurité et conditions de travail
5	Manque de transparence des conditions de travail	-	. Entretiens légaux . Assistance digitale des managers . Transparence de la politique salariale . Formation . Service RH de proximité . Protection sociale	. Couverture sociale . Ticket modérateur
6	Atteinte aux données personnelles	. Audits de conformité . Certification ISO 27001 . Contrôle de conformité	. Gestion des données . Stockage et traitement des données . Formation et sensibilisation	. Suivi des formations obligatoires
7	Pratiques non éthiques	. Dispositif de revues régulières . Contrôle périodique du respect des règles. . Contrôle qualité par KPMG International . Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés	. Déploiement d'outils de contrôle . Formation et sensibilisation . Actions anti-corrruption	. Réunions du Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés . Engagement annuel . Contrôles de conformité . Evaluation Ecovadis . Indice de confiance
8	Atteinte aux droits humains, à la santé et sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement	. Cartographie des risques RSE des fournisseurs . Evaluation systématique de 5 risques fournisseurs (santé financière, performance RSE, obligation de vigilance, réputation, conflits d'intérêt)	. Politique d'achats responsables . Formation et sensibilisation . Politique d'inclusion	. Signature de la Charte achats responsables . Evaluation Ecovadis



Santé & sécurité des personnes

RISQUES IDENTIFIES	PROCEDURE D'EVALUATION	ACTIONS DE PREVENTION OU D'ATTENUATION	DISPOSITIF DE SUIVI
9 Atteinte à l'intégrité physique	. DUERP . Procédure d'évaluation du risque pour les déplacements professionnels	. Gestion de crise et continuité d'activité . Prévention et atténuation des troubles musculosquelettiques . Gestion des crises sanitaires . Mesures mises en place pour prévenir les accidents du travail . Politique de sécurité lors de déplacements à l'étranger	. Maladies professionnelles . Accidents du travail . Registre des accidents dans le DUERP
10 Atteinte à la santé mentale	GPS	. Entretien charge de travail . Ligne d'alerte éthique . Ligne d'écoute Stimulus . Charte No stress . Politique de formation	. Rapport statistique de la ligne Stimulus . Résultats du GPS
11 Dégradation de la qualité de vie au travail	GPS	. Equilibre de vie et cadre de travail . Equipement et espace de travail . Droit à la déconnexion . Programme bien-être	. Indicateurs d'activité . Résultats du GPS . Bénéficiaires de la semaine parentale

Environnement

RISQUES IDENTIFIES	PROCEDURE D'EVALUATION	ACTIONS DE PREVENTION OU D'ATTENUATION	DISPOSITIF DE SUIVI
12 Mauvaise gestion des ressources	. Analyse des besoins . Audits . Identification des écarts	. Communication sur les enjeux de sobriété numérique . Optimisation du parc informatique . e-boutique	-
13 Mauvaise gestion des déchets	Volume des déchets et identification de leurs origines sur les sites siège	. Programme de formation . Challenge Ma Petite Planète . Tri sélectif dans les locaux . Partenariat pour favoriser le recyclage	Evolution du volume des déchets
14 Changement climatique	Calcul de l'empreinte carbone	Actions mise en place par principaux postes d'émission de GES	. Résultats de l'empreinte carbone . Formation ESG





Droits humains et libertés fondamentales

1

Atteintes à la liberté d'association et à la négociation collective



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.

En particulier chez KPMG, ce risque peut se référer à la discrimination antisyndicale, une négociation collective entravée, la suppression des avantages ou encore un refus de reconnaissance des syndicats établis.

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 parties prenantes, à la fois nationalement par le comité social et économique (CSE) de l'unité économique et sociale (UES), et localement, par l'intermédiaire des représentants de proximité. Le dialogue social au sein de KPMG passe par le fonctionnement permanent des instances représentatives du personnel et par des négociations riches et actives.



Procédures d'évaluation

La convention n°98 de l'Organisation Internationale du Travail adoptée en 1949, est la principale convention internationale régissant le droit de la négociation collective. Elle assure la protection des salariés en matière de négociation collective et lutte contre toute forme de discrimination en raison de leur appartenance syndicale et à leur participation aux activités syndicales.

Au niveau de l'unité économique et sociale de KPMG, le dialogue social est promu sur le plan national par la Direction des affaires juridiques et sociales, en collaboration avec les instances représentatives du personnel.

Afin d'instaurer un dialogue social harmonieux de qualité, la Direction et les partenaires sociaux 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 comité social et économique au niveau de l'UES, dont le nombre de réunions ordinaires est fixé à 11 par an. Le CSE est consulté sur les orientations stratégiques du cabinet, la marche générale de l'entreprise, les projets structurants, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

L'accord relatif au dialogue social met en place 5 commissions au niveau du CSE de l'UES KPMG :

- 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 et adaptée à l'implantation géographique du cabinet, l'accord de 2019 met en place des représentants de proximité sur l'ensemble du territoire français.

KPMG se conforme à l'ensemble des textes applicables en matière de dialogue social et de négociations collectives. Il s'assure ainsi d'être constamment informé des évolutions de la réglementation applicable. Par ailleurs, la Direction des affaires juridiques et sociales diffuse mensuellement à la communauté des ressources humaines des informations sur l'actualité juridique sociale.



Actions mises en place

Promotion du dialogue social

L'accord relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE prévoit la mise en place et l'organisation des instances représentatives du personnel (à savoir le CSE, les délégués syndicaux, et les représentants de proximité), leurs attributions, les moyens qui leur sont alloués.

L'accord confie aux délégués syndicaux la défense des intérêts professionnels du personnel, matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, l'animation de la vie syndicale dans l'entreprise conjointement avec la section syndicale, la négociation et la signature des 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 handicap du 16 mai 2024). 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, les délégués syndicaux disposent d'un crédit de 24 heures par mois, mutualisables entre 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.

Afin de permettre une représentation équilibrée et locale, l'accord relatif au dialogue social met en place les représentants de proximité dans chacune des directions régionales. Ils sont le relai entre le CSE et les salariés sur divers sujets comme la santé, les conditions de travail, les réclamations individuelles et collectives. La direction régionale et les représentants de proximité dudit périmètre se réunissent une fois par trimestre, soit 4 fois

par an. Afin de leur permettre d'effectuer leurs missions, les représentants de proximité disposent d'un crédit de 15 heures mensuelles de délégation.

Le cabinet souligne son engagement dans la prise en compte de la carrière professionnelle des représentants du personnel. Ainsi, lors du renouvellement du CSE, les élus bénéficient d'un entretien de prise de mandat avec la Direction des affaires juridiques et sociales. Cet entretien permet d'évaluer la compatibilité entre l'activité professionnelle et l'exercice des missions du représentant du personnel.

Prohibant toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale, KPMG favorise l'évolution de la rémunération et de la carrière. L'objectif est de veiller à ce que la rémunération des titulaires de mandats, soit en adéquation avec celle des salariés disposant du même emploi et coefficient au sein de KPMG.

Au Maroc, des instances représentatives du personnel (délégués du personnel) ont été mises en place par l'intermédiaire d'élections professionnelles en avril 2024.



Dispositif de suivi

→ Le Comité social et économique se réunit chaque mois par l'intermédiaire d'une réunion ordinaire.



→ Chaque trimestre a minima (ou plus régulièrement si un sujet l'exige par l'intermédiaire d'une réunion extraordinaire) se tient une réunion ordinaire de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Les autres commissions telle que la commission égalité professionnelle se réunissent annuellement.

→ En 2024, et conformément à l'accord collectif sur le dialogue social de 2019, se sont tenues

- 11 réunions ordinaires du CSE et 2 réunions extraordinaires.
- 4 réunions de la CSSCT et 3 extraordinaires



2

Atteinte à la liberté d'expression



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.

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, des représailles, des 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, think tank, engagement politique, etc.) ou encore des licenciements abusifs en violation de leurs droits à la liberté d'expression.

La liberté d'expression permettant à chaque individu d'exprimer ses pensées, opinions et idées, est reconnue comme un droit fondamental au niveau international, par l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, par l'article 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme. Chez KPMG, chacun et chacune est unique et doit être libre de s'exprimer pleinement dans ses différences. Mais cette liberté fondamentale trouve des limites justifiées et proportionnées, tendant à prohiber tout abus tels que la diffamation, la haine, l'incitation à la violence, le respect de la vie privée, la protection de l'ordre public et l'ordre interne de chaque entreprise.

Procédures d'évaluation

Le Global People Survey (GPS) est l'enquête annuelle internationale qui permet de mesurer le climat social du cabinet dans chaque pays membre du réseau KPMG. En septembre 2024, le Maroc a mis en place cette enquête pour la première fois.

Le GPS se structure autour de trois axes principaux :

- L'engagement des collaborateurs,
- La confiance des talents en KPMG,
- La capacité du cabinet à mobiliser des moyens pour développer sa croissance.

Il dresse un état des lieux par métier, 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 et de la mise en œuvre d'actions transversales nationales.

Parmi les questions du GPS, certaines permettent de détecter des atteintes à la liberté d'expression.



Actions mises en place

Règlement intérieur

Le règlement intérieur de KPMG, applicable à l'ensemble des salariés, rappelle la liberté d'expression de chacun, tout en précisant que des restrictions pourront y être apportées, à la condition qu'elles soient justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par des nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché.

Valeurs internationales

Les 5 valeurs internationales de KPMG ont été actualisées en 2022 et font, depuis, l'objet d'un important programme de communication interne. Elles sont rappelées systématiquement dans les prises de parole des dirigeants à l'attention de leurs collaborateurs et dans

tous les documents de présentation du cabinet. Une semaine des valeurs a été organisée au cours de l'exercice 2024, dédiant chaque jour de la semaine à une valeur. Cette opération sera renouvelée en 2025. Elles constituent à la fois un guide de conduite et une incarnation de la culture d'entreprise de KPMG.

Deux valeurs adressent en particulier le sujet de la liberté d'expression :

- La valeur courage « forts de notre esprit critique, nous prenons la parole pour comprendre ce qui nous interroge. Nous soutenons ceux qui ont le courage de s'exprimer » ;
- La valeur ensemble « Nous veillons à ce que nos 11 000 collaborateurs, issus d'horizons divers, aux parcours, compétences et expériences variés,

partagent leurs opinions au sein d'un environnement inclusif ».

Guide de communication inclusive

Dans le cadre de sa politique d'inclusion de toutes les diversités, KPMG a en outre développé et mis à la disposition de tous les salariés un guide de communication inclusive. Il permet à chacun de s'exprimer librement sans commettre d'impairs ou de maladroites qui pourraient être vécues comme déplaisantes ou discriminantes. Il a été communiqué à l'ensemble des collaborateurs dans une newsletter. Il est également disponible sur l'intranet.

Dispositif de suivi

Résultats du GPS

	FY22	FY23	FY24
Je suis traitée avec dignité, respect et bienveillance	85%	85%	83%
Je suis encouragée à proposer de nouvelles et meilleures façons de travailler	_*	68%	67%

*Nouvelle question depuis 2023



3

Discrimination et inégalité des chances



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.

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.

KPMG s'engage à reconnaître et inclure toute forme de diversité, à promouvoir une culture fédératrice, fondée sur l'égalité des chances, pour tous ses salariés, en agissant sur quatre 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 ;
- Maintenir un dispositif d'alerte et de traitement permettant d'une part, aux salariés de déclarer toute situation de discrimination et d'autre part, au cabinet de traiter chaque situation déclarée.

Procédures d'évaluation

L'enquête annuelle sur le climat interne, la **Global People Survey (GPS)** précédemment évoquée, peut permettre d'évaluer les risques de discrimination.

Sur le sujet du handicap, grâce à l'**accord Handicap**, 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.



Actions mises en place

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 tolère 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). Tout salarié ayant procédé à des agissements constituant une discrimination, sans distinction du fondement est passible d'une sanction

disciplinaire, dont l'échelle des sanctions figurent dans le règlement intérieur. Les sanctions susceptibles d'être mises en œuvre et par ordre de gravité sont les suivantes :

- Les observations écrites
- L'avertissement écrit
- La mise à pied disciplinaire
- La mutation disciplinaire
- La rétrogradation disciplinaire
- Le licenciement pour faute disciplinaire

KPMG a rejoint le collectif #StopE, Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise depuis le 25 janvier 2023. En signant leur charte, KPMG s'engage à mettre

en place des actions pour lutter durablement contre le sexisme ordinaire au travail. L'acte comprend huit engagements clés relayés par le cabinet afin de prévenir ou sanctionner tout comportement répréhensible.

KPMG propose une formation de 20 minutes à tous les collaborateurs pour comprendre ce qu'est le sexisme ordinaire en entreprise, comment il se manifeste et comment y réagir.

Formation

Être un manager inclusif

Ce module de 3h30 s'adresse à tous les managers et a pour objectif pédagogique de les aider à lutter contre toute forme de discrimination en étant un manager rationnel, éthique et coopératif. La formation s'articule autour de quatre fondamentaux :

- Comprendre les enjeux de l'inclusion en termes de bien-être individuel et de performance collective
- Appréhender la mécanique des biais décisionnels sur le plan individuel et à travers la dynamique de groupe
- Insuffler un climat d'équité de traitement dans l'équipe
- Comprendre les ressorts de la coopération pour générer des mécaniques de coopérations efficaces dans l'équipe

La performance cognitive

Ce module de 3h est une formation obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs quels que soient leurs grades ou leurs fonctions. Il a été mis en place en 2024 et a pour objectif pédagogique de nous aider à prendre conscience de nos biais cognitifs qui influent sur nos actions et nos décisions, en trois étapes :

- Identifier les différents biais cognitifs ;
- Comprendre les fonctionnements humains qui ont une influence sur la qualité relationnelle et décisionnelle ;
- S'approprier des méthodes de décision et des exercices cognitifs limitant l'expressions des biais pour les situations qui le nécessitent.



Recrutement et embauche

KPMG en France a déployé des procédures de recrutement équitables qui garantissent que les candidats soient évalués exclusivement sur des critères de compétences, d'expérience et de postures et en aucun cas de caractéristiques personnelles.

Démarche handi-citoyenne

KPMG s'est engagé depuis 2008 dans une démarche handi-citoyenne visant à favoriser l'égalité des chances, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces engagements avaient été formalisés lors de la signature en mars 2021 d'un premier accord handicap agréé par le ministère du travail (DRIEETS). Le cabinet réaffirme ses engagements et signe à nouveau, avec toutes les organisations syndicales (CFDT et CFE-CGC), un accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en mai 2024. Cet accord s'articule autour de 5 piliers :

- Plan d'embauche spécifique ;
- Plan de communication et de sensibilisation ;
- Plan de maintien d'emploi ;
- Partenariat avec le secteur protégé.
- Plan d'insertion et de formation ;

Les personnes titulaires d'une RQTH peuvent bénéficier d'un financement de chèques CESU à hauteur de 80% pour accompagner leur quotidien. Au-delà de ces dispositifs, la mission handicap met en place de nombreuses actions telles que le Duoday, la semaine du handicap (SEEPH) ou encore le sponsoring de para-athlètes.

Enfin, des campagnes de formation sont organisées tout au long de l'année pour sensibiliser les collaborateurs.

Actions pour l'égalité des chances

Engagement pour le leadership inclusif

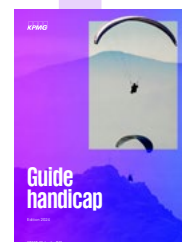
KPMG, en tant qu'entreprise à mission, s'est fixé comme ambition d'améliorer le parcours des femmes aux postes de managers et d'associés. Plus de la moitié des effectifs est féminin mais les femmes sont encore minoritaires aux postes d'encadrement. Grâce aux actions mises en place de formation et de promotion, le cabinet progresse.

La Direction de l'Engagement Citoyen

L'Engagement Citoyen KPMG œuvre pour le progrès social au côté d'un écosystème associatif et éducatif engagé pour une société plus inclusive. L'ensemble des collaborateurs KPMG bénéficient de 6 jours de mobilisation offerts sur le temps de travail chaque année pour s'investir dans différents programmes :

- L'éducation et l'égalité des chances : pour accompagner les élèves et étudiants issus de quartiers prioritaires vers une insertion professionnelle épanouie, au-delà des plafonds de verre,
- L'entrepreneuriat Inclusif : pour soutenir le développement d'un tissu économique engagé pour les transitions sociétales, et vecteur d'insertion économique et sociale pour toutes et tous,
- Le bien commun (humanitaire, grande précarité, environnement, inclusion) : pour soutenir des acteurs engagés sur les grands enjeux sociétaux, face à des crises qui se démultiplient, et sensibiliser nos collaborateurs.

Cet investissement des collaborateurs KPMG se déroule sur des formats coconstruits avec les partenaires associatifs et éducatifs en fonction des besoins des structures, des jeunes et des entrepreneurs, et représente presque 14 000 heures de mobilisation sur l'exercice 2024. Ceci permet de mettre de nombreuses compétences représentées au sein de KPMG, au service de la société, mais également de faire grandir les volontaires et de leur apporter de nouvelles perspectives qui font évoluer leurs pratiques : achats responsables, recrutement inclusif, compréhension des enjeux ESG, connaissance du tissu de l'engagement...



Le parcours de la Junior Team dans le métier Audit

Afin de diversifier le profil de ses talents et donner sa chance à des étudiants de différentes filières, le métier Audit a créé le parcours de la Junior Team. Le cabinet recrute des élèves en alternance issus de divers horizons, qui se distinguent des cursus plus traditionnels des grandes écoles. La filière DSCG et DCG en est un exemple. Chaque année, le cabinet accueille une centaine d'alternants, moitié à Paris et moitié en région. Depuis 2022, plus de cent collaborateurs ont ainsi pu évoluer vers des postes de juniors ou de juniors confirmés à l'issue de leur alternance.

Dispositif de suivi

Inclusion & Diversité

GLOBAL PEOPLE SURVEY	FY22	FY23	FY24
Réponses positives sur la faculté d'inclusion et de diversité de KPMG	75%	77%	76%

Handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	FY22	FY23	FY24
Nombre de personnes	153	153	186*
% de personnes qui bénéficient de mesures d'accompagnement**	—	100%	100%

* dont 15 embauchées en 2024

** Aménagement de poste de travail, du temps de travail, entretien de soutien moral ou d'accompagnement psychologique

Egalité Hommes /Femmes

EVOLUTION DES FEMMES PARMIL'ENCADREMENT ET LES ASSOCIÉS	FY22	FY23	FY24
Effectif total	57%	56%	55%
Management group	40%	42%	42%
Equity Partners	26%	27%	29%

NOMBRE DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES DES PROGRAMMES DE LEADERSHIP	FY22	FY23	FY24
Programme Emergence	25	42	56
Programme Eve	35	50	37

Engagement citoyen

	FY23	FY24
Heures d'engagement	13 000	13 901
Nombre de lycées du programme Lycées de la Réussite	49	51
Nombre de lycéens accompagnés	3 200	3 852
Nombre de jeunes accompagnés via les partenariats égalité des chances	NA	1970
Nombre d'entrepreneurs sociaux accompagnés	400	279

(Consulter le Bilan Social, le Bilan Diversité et Inclusion et le rapport ESG pour plus de détails)



4

Harcèlement

Moral et sexuel



Ce risque fait référence aux traitements abusifs, intimidations persistantes ou comportements offensants (critiques constantes et injustifiées, exclusion sociale ou professionnelle) dirigés envers un individu de manière à porter atteinte à sa dignité, à son bien-être et à sa santé psychologique 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.

En particulier chez KPMG, ce risque peut être exacerbé en raison des pressions et des attentes élevées souvent associées au secteur du conseil.

KPMG prohibe fermement toute attitude, comportements, propos, actions, gestes ou écrits, qui pourraient porter atteinte à la personnalité, à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'un collaborateur, compromettant son bien-être personnel, son emploi, ou détériorant le climat social. Le cabinet s'est engagé dans une politique de tolérance zéro exprimée dans toutes les instances dès qu'une telle situation est avérée. Toute forme de harcèlement, moral ou sexuel, est ainsi fermement interdite. KPMG promeut le respect des valeurs du cabinet afin de prévenir toute situation.

Procédures d'évaluation

L'évaluation du risque s'effectue, outre l'identification du risque lui-même, par l'**enquête Global People Survey** qui est réalisée auprès des collaborateurs. Elle permet de mesurer la satisfaction des collaborateurs sur des indicateurs clés.

En sus de la cartographie des risques du présent rapport, KPMG évalue et cote les risques psychosociaux et notamment les risques liés aux harcèlements moraux et sexuels, par l'intermédiaire du **Document Unique**

d'Evaluation des Risques Professionnels, en fonction de la fréquence d'exposition et de la gravité. Les exigences propres au cabinet sont prises en compte (contraintes inhérentes aux métiers).



Actions mises en place

Formation

Le Cabinet est doté d'un dispositif exhaustif de prévention, de formations et d'investigations en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel. Ces actions permettent de prévenir, limiter, atténuer et traiter les situations afférentes aux harcèlements moral et sexuel. Ainsi, chaque nouveau collaborateur a l'obligation de suivre une formation liée à la sécurité dans l'entreprise, comprenant la prévention et le traitement des risques liés aux harcèlements. En outre, une formation est proposée à l'ensemble des salariés concernant la lutte contre les agissements sexistes.

Référents harcèlement

Au-delà du service des ressources humaines qui demeure à l'écoute des collaborateurs, tout collaborateur victime de harcèlement, ou témoin d'une situation de ce type,

peut le reporter via plusieurs canaux et notamment la ligne d'alerte éthique (voir le chapitre dispositif d'alerte). Les collaborateurs ont aussi la possibilité de contacter les référents « harcèlement sexuel ». L'identité de ces référents est à leur disposition sur l'intranet du cabinet. Les représentants du personnel peuvent également faire part des situations qui leurs ont été communiquées.

Ligne d'écoute Stimulus

KPMG met à disposition des salariés et de leurs familles, une cellule d'écoute psychologique – la ligne Stimulus – indépendante, anonyme et confidentielle, ayant vocation à soutenir et aider les collaborateurs en pareille situation.

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 Générale. Cette procédure est établie conjointement avec les instances représentatives du personnel et la Direction. 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 situations 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. Selon les situations, le cabinet pourra être amené à collaborer avec des experts externes.

Des mesures disciplinaires pourront être prises selon les conclusions de l'enquête.

Dispositif de suivi

→ Le suivi des mesures s'inscrit dans une démarche continue. Chaque plainte est enregistrée, traitée et fait l'objet d'un suivi par le service des affaires juridiques et sociales.



→ Un reporting des enquêtes menées au sein de l'UES KPMG est réalisé chaque année auprès de la Commission santé, Sécurité et Conditions de Travail. Les membres de cette commission ont accès aux indicateurs clés pour leur permettre de mesurer l'efficacité des actions de lutte contre le harcèlement (nombre de plaintes, canal de dénonciation, méthode de traitement, actions prises suite à l'enquête).



5

Manque de transparence des conditions de travail

Opacité et imprévisibilité des conditions de travail et manque de protection sociale



Ce risque concerne le manque de transparence dans la gestion du contrat de travail (périodes d'essai, modifications abusives...), dans les critères d'attribution des avantages (rémunération, promotion, formation) et dans la protection sociale.

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 ou contrat d'expatriation par exemple).

Une profonde réorganisation des services des ressources humaines de KPMG en France lors de l'exercice 2024 a permis de recentrer les experts de ce service sur leur mission première : l'amélioration de l'expérience collaborateur.

Elle s'est articulée autour de 3 axes : la clarification des rôles et des responsabilités de chacun, le renforcement de la qualité de service et l'amélioration continue des process. Ce contexte global d'optimisation a favorisé la maîtrise du risque d'opacité et d'imprévisibilité des conditions de travail et une meilleure efficacité des prestations sociales.

Actions mises en place

Entretiens légaux

KPMG a mis en place un ensemble d'outils et de procédures pour éviter toute opacité ou imprévisibilité des conditions de travail. Il s'agit des entretiens légaux :

- **L'entretien de fin d'année** pour faire une synthèse et évaluer les performances ;
- **L'entretien professionnel** qui permet d'évaluer le cadre et les conditions de travail ;
- **L'entretien charge de travail** pour les employés sous le régime du forfait jour.

Ces 3 entretiens sont obligatoires une fois par an et doivent être formalisés dans l'outil RH mis à la disposition de chaque salarié.

Au Maroc, KPMG entretient des relations régulières avec l'inspection du travail pour éviter toute opacité des conditions de travail.



Assistance digitale des managers dans l'exécution de leurs obligations légales

Depuis mai 2024, le service des ressources humaines a élaboré un tableau de bord à l'attention de tous les managers pour un meilleur suivi de leurs obligations managériales et éviter toute imprévisibilité dans la gestion du contrat de travail :

- Mise en place d'un code couleur pour anticiper les conclusions de la période d'essai ;
- Automatisation des relances pour rappeler au manager les échéances à respecter, les entretiens à planifier et la décision finale à formaliser ;
- En fonction du scénario (validation, renouvellement ou rupture), l'outil redirige automatiquement vers le service des ressources humaines concerné. Ce service prend le relai pour finaliser la rupture de la période d'essai, valider le contrat de travail ou renouveler la période ;
- Automatisation de la relance pour mener et formaliser les entretiens légaux dans le cadre du cycle de performance.

Du recrutement à la rupture, l'administration du contrat de travail est formalisée et tracée dans le process des services RH. Cette automatisation réduit l'absence de transparence dans la gestion des contrats. Le cabinet doit encore automatiser les avenants pour les personnes bénéficiant d'une autorisation de télétravail à temps plein.

Transparence de la politique salariale

Le cabinet s'efforce de faire preuve de la plus grande transparence dans sa politique salariale.

Les salaires sont fixés par métier sur plusieurs critères objectifs :

- Les analyses de salaires et les grilles du marché ;
- La valeur des diplômes pour les 3 premières années ;
- Le grade, de consultant à associé.

L'attribution des primes, bonus et augmentations salariales répondent à une évaluation de la performance selon un cadre bien défini incluant au moins deux rendez-vous d'échange individuels chaque année entre chaque collaborateur et son manager. Toutes les décisions salariales sont tracées dans un outil numérique. Les demandes en dehors de ce cadre doivent être dûment justifiées et argumentées.

Le budget alloué aux salaires, fixes et variables, est défini par la direction financière et la direction des ressources humaines en fonction des résultats du cabinet. Afin de garantir l'équité dans la répartition des primes ou bonus entre les différentes lignes de service du cabinet, KPMG applique un principe de solidarité, dans la mesure du possible, pour compenser les écarts de performance.



Formation et sensibilisation aux obligations sociales

Les managers peuvent suivre des formations sur les sujets de droit social, sur leur rôle et leurs responsabilités dans cette matière.

La Direction des affaires sociales effectue une veille en droit social à l'attention de tous les managers et organise des réunions à distance pour les informer des évolutions réglementaires.

Service RH de proximité

Un service RH de proximité a été mis en place dans tous les métiers et toutes les fonctions, au siège et en régions, pour accompagner les managers dans leurs

obligations sociales et, plus globalement, les aider à agir dans la conformité sur tous les sujets de conditions de travail.

Protection sociale

KPMG procure une protection aux collaborateurs, pour les risques liés à la maladie, aux accidents, à la retraite, à l'invalidité ou au décès. L'objectif est d'accompagner les salariés dans des moments importants de la vie. L'employeur supporte le coût à hauteur de 50 % des cotisations mensuelles. KPMG s'est doté d'un contrat collectif afin de faire bénéficier à l'ensemble des salariés d'une mutuelle ainsi qu'une surcomplémentaire (intégralement à leur charge) favorables.

KPMG a signé également un contrat de prévoyance, afin d'assurer une protection sociale collective pour couvrir les risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès. Ces dispositifs permettent de protéger financièrement le salarié et sa famille notamment en cas de décès et lui faciliter les soins de santé pour l'ensemble de la famille.

Afin que le collaborateur en arrêt maladie ne subisse aucune perte de salaire en raison du délai de carence de la

sécurité sociale, KPMG met en œuvre la subrogation des indemnités journalières de la Sécurité sociale et maintient ainsi le salaire à 100 %.

En 2024, KPMG a changé d'organisme de santé et de prévoyance, à la suite d'une information-consultation auprès des représentants du personnel. Cette décision a été prise en concertation avec les organisations syndicales afin de répondre au mieux aux attentes des salariés. Tout en conservant les mêmes garanties, ce nouveau prestataire simplifie et facilite la gestion des contrats pour les 2 parties, le salarié et le cabinet.

Au Maroc, les salariés KPMG, comme tous les salariés, bénéficient d'un système d'assurance maladie obligatoire afin de couvrir tout ou partie de leurs frais de santé. Les collaboratrices ont, par exemple, droit à un congé maternité de 14 semaines, au cours duquel des indemnités journalières leur sont versées afin qu'elles n'aient aucune perte de salaire.



Dispositif de suivi

- 100 % des salariés de KPMG sont couverts par les dispositifs mis en place
- Le ticket modérateur est suivi par le cabinet via un audit réalisé. Le cabinet s'assure que le reste à charge, selon les prestations, soit moindre afin d'assurer une meilleure couverture sociale.
- Les éventuelles réclamations des salariés sont traitées, dans un objectif d'amélioration continue



6

Atteinte aux données personnelles

Protection et confidentialité des données



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.

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...).

KPMG est engagé depuis plusieurs années dans la protection de l'information et la confidentialité des données notamment celles concernant les personnes physiques qu'il s'agisse de ses clients, de ses prospects, de ses fournisseurs et partenaires ou de ses collaborateurs. Les risques liés à la protection des données à caractère personnel peuvent prendre les formes suivantes :

- Non-conformité aux réglementations ;
- Vol ou fuite 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.

KPMG s'applique à respecter l'ensemble des réglementations en matière de protection et de confidentialité des données et porte une attention particulière aux traitements effectués sur les données à caractère personnel dans le respect de la loi informatique et libertés.

KPMG prend les mesures techniques et organisationnelles afin de s'y conformer et concilier les droits fondamentaux des personnes avec les objectifs économiques de l'entreprise.



Procédures d'évaluation

Le délégué à la protection des données accompagné de son équipe et des membres de la gouvernance Data Privacy issus des métiers et des fonctions supports, élaborent et déploient le plan d'action de la feuille de route revue annuellement. Des points d'avancement sont effectués régulièrement et complétés par un reporting au plus haut de l'organisation.

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

L'ensemble des processus sont donc documentés, déployés et intégrés dans l'outil de suivi de la conformité. Ces informations sont ensuite diffusées à l'ensemble des parties prenantes et des contributeurs intervenant

dans la chaîne de mise en conformité. L'ensemble de cette documentation permet également de satisfaire au principe d'accountability exigé par le RGPD.

Une veille juridique et réglementaire vient compléter le dispositif afin que les politiques et les sets contractuels soient régulièrement réévalués et les registres obligatoires mis à jour.

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



Actions mises en place

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).

Gestion des données

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

La confidentialité des données dès la conception et par défaut (Privacy By Design and Default) est intégrée à tous les processus, tous les projets ou initiatives dès lors qu'elle intègre un traitement sur les données à caractère personnel (DACP). Un comité composé de toutes les parties prenantes (IT, sécurité, Privacy, risques, contrat) se réunit chaque semaine

afin d'évaluer les risques et identifie les actions à mettre en œuvre pour être conforme aux exigences et politiques du cabinet.

La protection de l'information et la confidentialité des données imposent la mise en œuvre de mesures de sécurité robustes des actifs informatiques. Pour cela, KPMG en 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.

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.

Les mesures prises par KPMG sont décrites à la rubrique « Politique de confidentialité et gestion des données » accessible depuis le site internet <https://kpmg.com/fr/fr>. Toute personne peut exercer ses droits grâce au guichet unique accessible dans la rubrique [Gérer vos données](#) depuis la rubrique « Politique de confidentialité et gestion des données ». Chaque demande est qualifiée, suivie et consignée dans le registre des demandes d'exercice de droits.

Stockage et traitement des données

KPMG privilégie l'espace économique européen pour le traitement et le stockage des DACP qui lui sont confiées. 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). Nos conditions générales d'intervention tiennent compte des exigences réglementaires en vigueur y compris celles consécutives à la publication par la Commission européenne en juin 2021, de la mise en place des Clauses Contractuelles Types ainsi que les analyses d'impact effectuées sur les transferts de données (TIA, Transfert Impact Analysis).



Formation et sensibilisation

L'ensemble du personnel de KPMG et de ses prestataires externes sont sensibilisés aux enjeux de la protection de l'information et la confidentialité des données par le suivi obligatoire d'une formation actualisée chaque année et par le biais de sessions spécifiques de leur périmètre d'intervention.

L'équipe en charge de la confidentialité maintient ses compétences en passant des certifications telles que celles délivrées par l'International Association of Privacy Professionals (IAPP) ou celles approuvées par la CNIL.

KPMG est également membre de l'association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel (AFCDP).

Depuis 2023, le délégué à la protection des données, ou Data Protection Officer, est membre du Club DPO, une communauté d'experts en protection des données qui se réunit chaque mois afin de partager leurs retours d'expérience, analyser, commenter et enrichir les décisions de la CNIL.

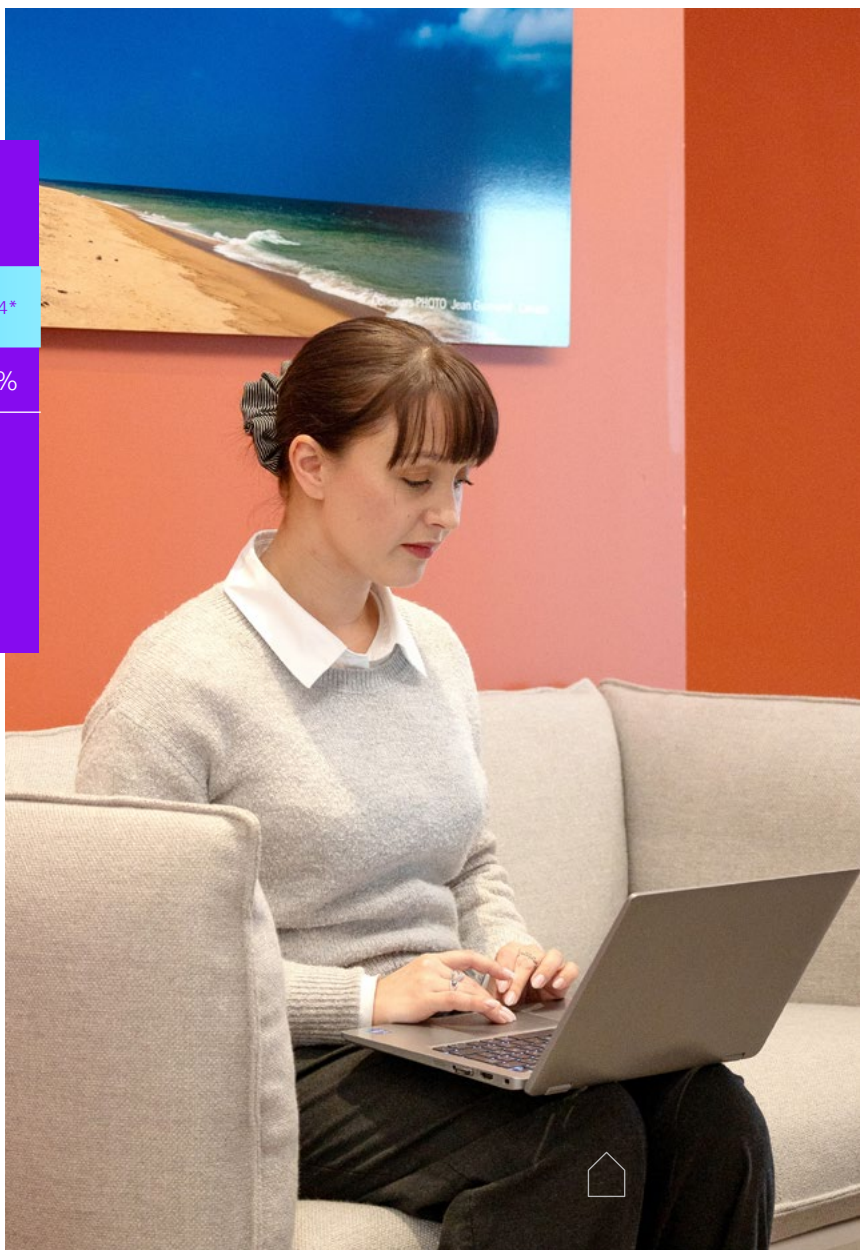
Dispositif de suivi

Protection des données

FORMATION OBLIGATOIRE SUR LA PROTECTION DE L'INFORMATION ET LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES FY24*

% de salariés qui ont suivi la formation 87%

* 2024 : 1^{er} exercice fiscal où la formation regroupe les sujets de sécurité et de Data Privacy)



7

Pratiques non éthiques



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.

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.

La stratégie internationale du réseau KPMG s'appuie sur une conviction : il n'existe pas de croissance durable sans confiance. Sans la confiance de nos clients, de nos partenaires, de nos talents, il est impossible de développer de nouvelles missions. Le cabinet a ainsi conscience que la confiance que lui accorde l'ensemble de ses parties prenantes a un rôle clef dans le développement de son activité.

Dans cet objectif, les équipes du risk management œuvrent au quotidien afin de créer des conditions et un environnement propice à une pratique éthique des affaires grâce à une politique active de la gestion des risques qui permet notamment d'améliorer et de renforcer la confiance dans la marque KPMG. Ces équipes ont en particulier pour mission de développer une culture de l'éthique pour qu'individuellement et collectivement le cabinet crée un espace de sécurité et de confiance favorable à la conduite de son activité.

Les risques liés à une conduite non éthique des affaires peuvent s'apprécier 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.

Objectif de KPMG International:
« to be
**the most
trusted**
and trustworthy
professional services »



Procédures d'évaluation

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 :

- Quality Performance Reviews (QPR) ;
- Compliance Tests (CT) ;
- Global Quality & Compliance Review (GQCR) ;
- 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 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.

Contrôle qualité par KPMG International

- La gouvernance du cabinet 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.



Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés en France

- 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.

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 et est régulièrement invité au Conseil de surveillance, au Comité d'audit et au Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés afin de présenter les sujets liés à la qualité et la gestion des risques. 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



Actions mises en place

Déploiement d'outils de contrôle

Sentinel et KICS prémunissent KPMG en France de risques de violation des règles applicables en matière d'indépendance personnelle et permettent de prendre des mesures pour en limiter les impacts :

- Le système Sentinel, utilisé par tous les pays membres 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.

Formation et sensibilisation 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 en 2023/2024 un cycle de conférences intitulées « 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 éthiques existantes et accessibles à tous les collaborateurs afin d'assurer un environnement protecteur au sein du cabinet et notamment, le dispositif d'alerte tel que décrit à la fin de ce document.

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

Réunion du Comité d'éthique

4 réunions du Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés sur l'exercice 2024.

L'engagement annuel

- L'obligation pour tous les associés et les collaborateurs du cabinet de confirmer formellement, dès leur arrivée puis une fois par an, qu'ils se conforment aux règles d'éthique, d'indépendance, de confidentialité et de sécurité des moyens informatiques qui leur sont applicables.
- Au cours de l'exercice 2024, signature par l'intégralité des associés et collaborateurs de l'engagement annuel, à l'exception de certaines personnes ayant quitté ou s'appêtant 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).

ENGAGEMENT ANNUEL – CONTRÔLES COMPLÉMENTAIRES

	FY22	FY23	FY24
Nombre de réponses ayant fait l'objet d'analyses et de contrôles complémentaires	334	813	847

Contrôles de conformité aux règles d'indépendance

CONTRÔLE DE CONFORMITÉ AUX RÈGLES D'INDÉPENDANCE

	FY22	FY23	FY24
Nombre de contrôles (*dont 61 concernant de futurs associés ou équivalents)	243	235	249*

Le nombre de contrôles effectués est resté stable par rapport aux exercices précédents en pourcentage de la population potentiellement soumise à contrôle.



Suivi des actions de formation

Le respect par chaque collaborateur de son plan de formation obligatoire annuel est vérifié par la Direction des ressources humaines, 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.

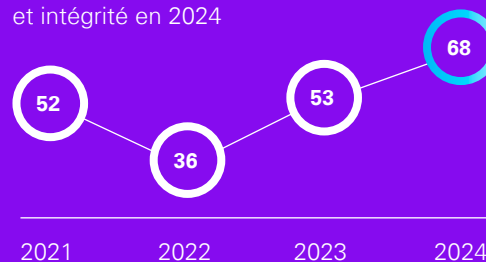
Evaluation Ecovadis 2024

- Renouvellement du label Platinum en 2024
- A nouveau parmi les 1% des entreprises les plus vertueuses en matière de RSE.
- Note globale de 88/100 : +10 points par rapport à 2023.



Indice de confiance

Hausse significative du critère éthique et intégrité en 2024



Score issu de la Trust Survey 2024 auprès d'un panel en France de cadres dirigeants et d'un public averti



8

Atteinte aux droits humains, à la santé et à la sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement

Pratiques non responsables des partenaires et fournisseurs dans la gestion de leurs salariés et atteinte aux communautés locales



Ce risque fait référence à la possibilité que les produits ou services de l'entreprise ou ceux de sa chaîne d'approvisionnement soient liés à des pratiques de travail exploitées illégalement (travail forcé, non-déclaré...), que l'entreprise ou ses fournisseurs puissent exposer les travailleurs à des dangers potentiels ou qu'ils puissent avoir un impact négatif sur les populations locales vivant à proximité des sites de production ou tout autre activité opérationnelle.

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. Cela peut se référer à l'achat de biens ou services (équipements électriques et électroniques, textile (goodies), alimentation, travaux/BTP, nettoyage...), auprès de fournisseurs et sous-traitants présentant des pratiques de travail illégales, en particulier dans les pays en voie de développement ou pouvant porter atteinte aux communautés locales.

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

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 :

Risques bruts

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.

IMPACT \times FREQUENCE = RISQUE INHERENT ou RISQUE BRUT

Risques nets

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

TAUX DE COUVERTURE \times RISQUE BRUT = RISQUE NET

Pour chaque nature d'achats et catégorie de fournisseurs, les risques identifiés en matière de pratiques non responsables sont :

- 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 ;
- Communautés locales.

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 ESG.

KPMG dispose d'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 permet 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.



1. 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 à 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.

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 de l'empreinte 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.

KPMG intègre systématiquement 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. La signature de la charte confirme l'adhésion du fournisseur aux normes sociales et environnementales du cabinet. En 2024, KPMG a renforcé son dispositif de contrôle de la signature pour améliorer la couverture du top fournisseurs concerné par la charte.

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 KYS applicable sur l'exercice 2025, pour les fournisseurs correspondant aux critères suivants :

- Les fournisseurs, dont le montant de la dépense prévisionnelle totale de l'engagement pluriannuel dépasse 300 000 € hors taxes ;
- Les fournisseurs étrangers ;
- Les fournisseurs ayant une frontière commune avec un pays à risque (selon la liste établie par le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères)

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.

Le rapport KYS 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 mises en place

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.

Politique d'inclusion

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, 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.

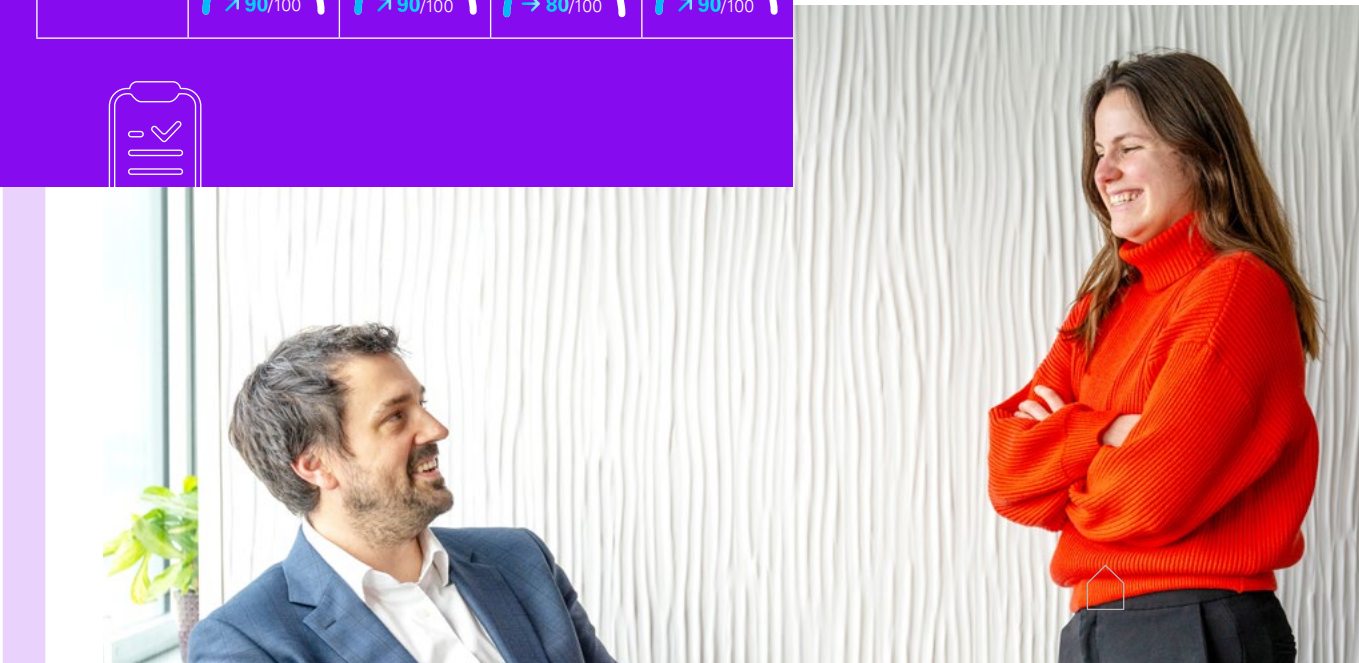
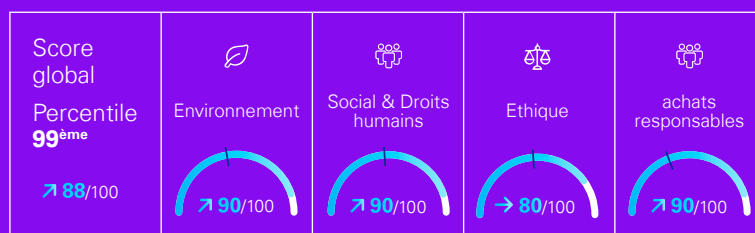


Dispositif de suivi

Achats responsables

	FY23	FY24
Le nombre de top fournisseurs qui représentent 80% des achats	294	TBC
% des soumissionnaires aux AO KPMG évalués sur leurs pratiques RSE	100%	100%
% de dépenses couvertes par la charte achats responsables	56%	66%
% de fournisseurs en situation de dépendance économique	6,7%	TBC
% des fournisseurs conformes à l'obligation de vigilance	46%	62%

Evaluation Ecovadis



9

Atteinte à l'intégrité physique

Accidents du travail, troubles musculosquelettiques, atteinte à la sûreté et maladies pandémiques



Ce risque fait référence à toutes les situations qui peuvent dégrader ou mettre en danger la santé physique des personnes : des conditions de travail inadéquates pouvant porter atteinte au système musculosquelettique ; des conditions non sécurisées telles que des équipements défectueux, des négligences ou des défaillances dans les protocoles de sécurité ; l'exposition à des situations dangereuses (telles que les catastrophes naturelles), menaçantes ou violentes lorsque les employés sont au travail ou en déplacement pour des raisons professionnelles ; et enfin des maladies infectieuses à grande échelle.

En particulier chez KPMG, ces risques peuvent survenir au bureau ou en télétravail, en cas d'installations inadéquates (équipement de bureaux, éclairage, travail sur écran, posture statique prolongée, fatigue visuelle...). Ils peuvent aussi survenir lors de déplacement des collaborateurs chez leurs clients (accident industriel, audit sur site, accident de trajet...), sur le lieu de travail (chute par exemple), dans des zones de conflits ou des pays à risque ou en cas de pandémie.

Par la nature de ses activités, à savoir des prestations intellectuelles, KPMG expose peu ses salariés à des risques de santé physique. Mais il existe un ensemble de situations (travail fixe, déplacements professionnels, transports, pandémie etc...) qui peuvent exposer les collaborateurs à un danger pour leur santé et qui font l'objet régulièrement par le cabinet de mesures de prévention.



Procédures d'évaluation

Santé & Sécurité

La procédure d'évaluation repose sur l'identification des dangers par l'intermédiaire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce document permet d'évaluer, par l'intermédiaire d'une grille de cotation spécifique, ces risques en fonction de leur gravité et de leur fréquence d'exposition.

Dans le cadre de leurs prérogatives, les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peuvent organiser des visites d'inspection des sites du cabinet et s'assurer ainsi du respect de la législation et des normes applicables en matière de santé et de sécurité.

Enfin, les salariés ont la possibilité de prendre un rendez-vous avec la Médecine du travail. Au siège de Paris-La-Défense, de KPMG, les salariés peuvent également échanger avec deux infirmières du travail présentes sur le site pour répondre à leurs questions ou donner des conseils.

Déplacements professionnels

Pour les collaborateurs de KPMG amenés à se déplacer à l'étranger dans le cadre de l'exécution de leurs missions, le cabinet a défini une politique, propre aux activités du cabinet et à sa population, afin de sécuriser au mieux leurs déplacements. KPMG actualise régulièrement cette politique en fonction de la situation sécuritaire des pays.

La procédure d'appréciation des risques des pays est basée sur la classification du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). Elle s'appuie sur les différents niveaux de vigilance définis par celui-ci :

- Pays avec vigilance normale et renforcée ;
- Pays déconseillé sauf raison impérieuse ;
- Pays formellement déconseillé.

Le Chief Security Officer (CSO) instruit les voyages en fonction du niveau du risque. Pour les pays « avec une vigilance normale », aucune validation du CSO n'est requise ; pour les pays « formellement déconseillés », tout déplacement est strictement interdit ; pour les pays de catégorie « déconseillé sauf raison impérieuse », l'autorisation du déplacement est soumise à une procédure d'évaluation du risque :

- Questionnaire à remplir par l'associé responsable pour instruire le dossier ;
- Mesures de sauvegarde définies par le CSO ;
- Autorisation finale par la Direction du risk management.

Toute personne concernée par une mission à l'étranger doit se référer au document « Déplacement à l'étranger et politique de sécurité » mis à leur disposition sur la messagerie interne du cabinet.



Actions mises en place

Gestion de crise et continuité d'activité

Un manuel de gestion de crise ainsi qu'une politique de continuité d'activité ont été rédigés pour faire face aux situations de crise pouvant affecter globalement le cabinet. Cela tient compte des crises pouvant atteindre l'intégrité physique des personnes telle qu'une pandémie par exemple.

Ils ont pour objectif de :

- Protéger les collaborateurs et les biens du cabinet ;
- Respecter les engagements du cabinet vis-à-vis de ses clients ;
- Préserver la réputation et l'image de marque du cabinet.

Les Plans de Continuité d'Activité (PCA) des métiers et fonctions définissent les règles de gouvernance et l'organisation à mettre en place en cas de crises ou de situations difficiles, afin de maintenir les activités essentielles du cabinet. Ils s'appliquent à l'ensemble des métiers du cabinet et des fonctions support, en France et en Afrique francophone.

Prévention et atténuation des troubles musculosquelettiques

Des communications sont à disposition de tous les collaborateurs sur l'intranet, rappelant l'importance de la bonne posture et de la bonne assise au travail. Qu'ils exercent leurs missions au bureau ou en télétravail, KPMG sensibilise ses collaborateurs à l'aménagement de leur poste (bureau, siège ergonomique, équipements adaptés) pour prévenir les risques de troubles musculosquelettiques. Les collaborateurs peuvent consulter une vidéo et le guide des bonnes pratiques sur la posture à respecter pour le travail sur écran. Ces outils rappellent l'importance :

- D'optimiser son espace de travail et de s'installer confortablement ;
- De choisir une chaise de bureau adaptée à son environnement ;
- De régler la hauteur et l'inclinaison des divers éléments de son poste de travail.

Pour les salariés qui le souhaitent, KPMG participe à l'achat de fournitures de bureau pour leur domicile (chaise, fauteuil ergonomique, écran d'ordinateur). Le cabinet contribue ainsi à atténuer ou prévenir des troubles musculosquelettiques en télétravail.

Les salariés disposent de la faculté de rencontrer un ergonome aux fins d'obtenir une adaptation de leur poste de travail, selon les recommandations de la Médecine du travail ou en lien avec la Mission handicap. Lorsque le médecin du travail diagnostique une pathologie chez un collaborateur et émet un rapport à la suite d'une visite médicale, la Direction met tout en œuvre pour respecter ses préconisations.

Financement de KPMG à hauteur de 250€ pour tout achat d'équipement de bureau pour son domicile.

Gestion des crises sanitaires

Lors de la pandémie de la Covid-19 en 2020, le cabinet a prouvé sa capacité à réagir rapidement pour protéger ses salariés tous en maintenant l'activité du cabinet, en mettant en œuvre des mesures exceptionnelles :

- Lors du confinement, le télétravail a été rendu

obligatoire sauf exceptions très limitées et dûment autorisées quand il ne pouvait pas suffire pour assurer la continuité des services rendus ;

- En phase de déconfinement progressif et dans le respect des mesures de distanciation sociale, le cabinet a déployé

une application informatique pour maîtriser les quotas de personnes présentes sur site ;

- Les déplacements en clientèle ont fait l'objet d'une procédure stricte de contrôle préalable des mesures sanitaires mises en place par ces derniers ;



- Tous les collaborateurs étaient équipés en masque et gel hydroalcoolique ;
- Des consignes strictes d'hygiène prophylactique ont été promulguées pour indiquer la conduite à suivre

dans les espaces communs (ascenseurs, restaurant d'entreprises, salles de réunion...).

Fort de cette expérience, si les collaborateurs de KPMG

devaient être exposés à une nouvelle crise sanitaire, le cabinet bénéficie d'un dispositif qui permet de protéger sa population et de limiter les impacts de la pandémie.

Mesures de prévention des accidents du travail

Tous les sites KPMG tiennent compte des obligations réglementaires. La Direction de l'immobilier groupe (DIG) et ses relais régionaux veillent à la bonne tenue des locaux. La DIG prend les mesures nécessaires pour les sites siège et parisiens et favorise les bonnes pratiques en régions afin d'éliminer les risques liés au non-respect des règles d'entretien et de maintenance des lieux de travail.

KPMG développe et met à jour, des règles, manuels et consignes opératoires

et adaptées, lesquelles contiennent des consignes liées à l'hygiène, la santé, la sécurité des salariés. Les bons comportements et consignes figurent dans le DUERP. Afin d'éviter tout risque d'accident du travail en cas de survenance d'un incident sur le lieu de travail, chaque salle de réunion est équipée d'une fiche unique présentant la gestion du risque incendie, la sortie d'évacuation la plus proche ainsi que les numéros d'urgence. KPMG a développé un scénario en cas de risque incendie sur tous les sites KPMG.

Chaque nouvel entrant bénéficie 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.

Politique de sécurité lors de déplacements à l'étranger

Plusieurs actions ont été mises en place pour voyager dans les meilleures conditions de sécurité :

- La mise à disposition d'un guide pratique à consulter avant son déplacement ;
- L'application Ariane de France Diplomatie pour signaler son déplacement ;
- L'adhésion du cabinet à l'Offre International SOS qui informe les collaborateurs des risques

sanitaires et sécuritaires de leur zone de destination et les alerte sur la survenance d'incidents et de risques ;

- Le contrat de KPMG avec Europ Assistance pour des prestations d'assistance et de garantie ;
- Le certificat de détachement à remplir par le collaborateur avant son départ pour bénéficier d'une couverture sociale optimale et faciliter les formalités douanières.



Dispositif de suivi

Evolution des maladies professionnelles et accidents mortels (source Bilan Social – année civile)

	2021	2022	2023
Maladies professionnelles déclarées	0	0	0
Accidents mortels de travail ou de trajet	0	0	0

Evolution du nombre des accidents de travail (source Bilan Social – année civile)

	2021	2022	2023
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt	8	19	11
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt	13	11	11

Registre des accidents dans le DUERP :

- Consignation de tous les accidents, des maladies professionnelles et de leurs causes pour limiter les récurrences.
- Consignation des accidents bénins qui ne nécessitent pas d'arrêt de travail pour la victime ni de soins médicaux particuliers, par les infirmières.
- Registre mis à disposition de la médecine du travail.

Pour plus de détails, consulter le Bilan social, le rapport des accidents et le DUERP





10

Atteinte à la santé mentale



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 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.

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).

Les métiers d'un cabinet de conseil et d'audit comme KPMG sont exigeants. Ils peuvent exposer les associés et les collaborateurs à une surcharge de travail avec le risque d'impacter leur santé mentale. Afin de prévenir ce risque, 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 santé mentale de ses collaborateurs.

Procédures d'évaluation

Grâce aux procédures d'évaluation, plusieurs types de risques liés à la charge de travail peuvent être identifiés :

- Le stress et sur-stress qui correspond à un 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 situations d'épuisement professionnel.

Comme précédemment évoqué dans les procédures mises en place pour identifier les risques de discrimination ou d'atteinte à la liberté d'expression, **le GPS, l'enquête annuelle** sur le climat social permet également de mesurer la prégnance des risques de charges de travail parmi les collaborateurs.

Chacune et chacun peut s'exprimer sur un ensemble de sujets tels que le volume 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.



Actions mises en place

Entretien charge de travail

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.

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 liés à la charge de travail ou à toute situation de harcèlement ou de discrimination.

Ligne d'écoute Stimulus

Les collaborateurs ont accès à un service gratuit d'écoute téléphonique qui les met relation avec des psychologues cliniciens, chacun expert d'un ou plusieurs troubles psychologiques (anxiété, douleurs chroniques, conflits, troubles alimentaires...). Cette ligne est gérée par un prestataire extérieur indépendant, Stimulus, qui garantit la confidentialité des échanges et l'anonymat des personnes. 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. La ligne est accessible

grâce aux affichages dans les bureaux et sur l'intranet.

Cette ligne d'écoute neutre et bienveillante 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.

Les salariés KPMG ont aussi accès, grâce à cette plateforme, à une newsletter, des articles, des podcasts ou vidéos sur des sujets divers de santé mentale, de bien-être dans son cercle familial ou professionnelle.

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)
- 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.

Politique de formation

- L'ensemble du personnel a l'obligation de suivre une formation sur la prévention des risques psychosociaux.
- Une formation de 3 heures destinée exclusivement aux managers et directeurs 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. Cette formation permet de comprendre les mécanismes qui sont à l'origine de ces phénomènes pour pouvoir les détecter, les prévenir et développer sa vigilance.
- Des formations pour mieux faire face aux situations générant un niveau de stress élevé sont également disponibles. Les collaborateurs peuvent se rapprocher de leur service formation pour connaître le contenu des programmes et les prochaines sessions.



Dispositif de suivi

→ 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.

→ Résultats du GPS sur le sujet de la surcharge de travail :

% DE RÉPONSES POSITIVES	FY23	FY24
La quantité de travail que l'on attend de moi est-elle raisonnable	48%	50%
L'accompagnement par KPMG pour mon bien-être est suffisant au regard de mes besoins	61%	59%



11

Dégradation de la qualité de vie au travail



Ce risque se réfère aux dangers potentiels pour la santé 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.

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.

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 ou la responsabilisation.

Procédures d'évaluation

Pour évaluer la situation du cabinet en matière de qualité de vie et de conditions de travail et connaître les attentes des salariés, KPMG utilise à nouveau l'enquête annuelle **Global People Survey** (GPS). Cette enquête adresse directement le sujet.



Actions mises en place

Convaincu que la qualité et les conditions de vie au travail contribuent à la satisfaction globale de l'environnement au travail, le cabinet définit une politique d'actions et de limitation de ces risques autour de trois axes :

- Équilibre et cadre de vie ;
- Parentalité ;
- Prévention par le droit à la déconnexion.

Équilibre 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.

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.

Équipement et espace de travail

Le cabinet développe une politique immobilière favorable au bien-être et à l'engagement des collaborateurs. Au siège, les sites de la Défense offrent des espaces de travail adaptés aux divers besoins : bulle de respiration pour s'isoler ; espaces de travail commun équipés pour se réunir en présentiel ou en distanciel, espaces collaboratifs pour des pauses détentes ou des échanges informels...

Dans tous les sites, les équipements sont prévus pour s'adapter à un travail de bureau tel que le fauteuil ergonomique et le double écran. En télétravail, KPMG prévoit une dotation par salarié à l'achat d'équipements afin d'améliorer le confort des conditions de travail à son domicile. (Voir le risque « atteinte à l'intégrité physique ».)

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.



Programme bien-être

KPMG a développé tout un programme pour favoriser le bien-être de ses collaborateurs.

Bien dans sa famille

La charte QVT et les New Ways of Working rappellent 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 en 2022 instaurant la semaine parentale de quatre jours. 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 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.



Bien dans son corps

KPMG favorise la pratique du sport grâce à l'accès à une salle de sport au siège de Paris-La-Défense et à une application en ligne. Une fois inscrit sur la plateforme, le collaborateur bénéficie d'un abonnement gratuit pour accéder à plus de 300 activités physiques, à des sports collectifs ou bien encore à des séances de bien-être. La plateforme donne aussi accès à un réseau de partenaires de salles de sports sur toute la France pour permettre à chacun et chacune de pratiquer une activité physique dans un lieu proche de son bureau ou de son domicile.

L'association KPMG Initiative Sports a été créée et enregistrée en janvier 2024. Financée à 100% par KPMG S.A, elle couvre l'assurance des adhérents. L'association soutient 3 types de pratique : le sport loisir, le sport de compétition inter-entreprise et la participation à des événements solidaires. L'association encourage l'accès au sport pour tous les collaborateurs mais s'engage aussi à promouvoir l'inclusion et la diversité en œuvrant à la mixité des équipes de sports collectifs et en soutenant des para-athlètes.

Bien dans son assiette

KPMG met à disposition de ses salariés des podcasts et un atelier nutrition pour favoriser une hygiène

alimentaire favorable au bien-être et à la santé.

Bien dans son entreprise

KPMG offre divers avantages sociaux permettant aux collaborateurs de travailler dans les meilleures conditions de travail et qui dépassent le sujet de la protection sociale. Tous

les salariés ont accès à des actions en faveur de leur logement (location, achat, ou travaux d'aménagement), à une assurance auto-mission ou à l'épargne salariale.



Dispositif de suivi

Indicateurs d'activité

Suivi mensuel des indicateurs d'activité par collaborateur et par équipe pour identifier des situations atypiques et préserver leur santé.

Résultats du GPS sur la qualité et les conditions de vie au travail

% DE RÉPONSES POSITIVES	FY22	FY23
Bien-être au travail	68%	63%
J'ai facilement accès aux outils et ressources pour effectuer efficacement mon travail	79%	78%
Posture des managers à favoriser le développement de leurs collaborateurs	65%	72%

BENEFICIAIRES DE LA SEMAINE PARENTALE*	FY22	FY23	FY24
Nombre de parents qui ont pris le dispositif	267	364	264
% des pères qui ont choisi de bénéficier du dispositif	26%	39%	41%
% des mères qui ont choisi de bénéficier du dispositif	74%	61%	59%

*4/5ème rémunéré à temps plein pendant 6 mois



Environnement

Une mauvaise gestion de ses ressources et de ses déchets peut entraîner des répercussions significatives sur la biodiversité, les écosystèmes et la santé humaine quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise. C'est pourquoi KPMG s'engage à participer à l'effort commun. Le cabinet commence à prendre des mesures pour progresser dans la gestion de ces deux enjeux environnementaux.

12

Risques liés à la mauvaise gestion des ressources



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).

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.



Procédures d'évaluation

L'objectif de KPMG est de définir une procédure d'évaluation en trois étapes :

- Analyser les besoins afin d'identifier les ressources nécessaires au cabinet et éviter les surcharges ou les manques pour les différentes équipes ;
- Réaliser des audits selon un agenda régulier pour vérifier

l'utilisation efficace des ressources ;

- Identifier les écarts entre les ressources allouées et celles réellement utilisées, et proposer des ajustements si nécessaire.

Actuellement, le cabinet analyse certains besoins dans les domaines des services généraux,

de l'équipement informatique, ou bien encore du restaurant d'entreprise. Mais ces analyses restent partielles. Il s'agit donc pour KPMG de mettre en place pour les prochains exercices une évaluation efficace et régulière des ressources et d'ajuster en conséquence ses consommations.

Actions mises en œuvre

Communication sur les enjeux de sobriété numérique

- KPMG a mis en place des actions de communication sur les enjeux de la sobriété numérique :
 - Une campagne de sensibilisation aux bonnes pratiques du green IT consulté par plus de 6000 collaborateurs ;
 - Une campagne de formation auprès de 1800 personnes pour un usage raisonné de l'Intelligence Artificielle ;
 - Des actions tout au long de l'année pour promouvoir une élaboration responsable du prompt, moins consommateur d'énergie par exemple.

Optimisation du parc informatique

La Direction de l'informatique œuvre à une optimisation de tout le parc informatique : centralisation de la gestion du stock, réparation du matériel, rotation des ordinateurs vers certains profils, ajustement de la puissance des modèles à l'usage plutôt qu'à un grade.

Gestion du mobilier

La Direction de l'immobilier groupe, lors d'aménagement de bureaux, étudie systématiquement la possibilité de conserver du mobilier existant. Le recours au mobilier neuf est ainsi mesuré à chaque projet selon les possibilités de recyclage et les besoins des occupants.

e-Boutique

Le cabinet va mettre en place une nouvelle e-Boutique privilégiant l'achat d'objets logotés utiles et durables par les collaborateurs, et intégrant le calcul de l'empreinte carbone de chaque achat. Les objets du catalogue doivent favoriser la réutilisation et répondre aux critères de fabrication suivants :

- D'origine française de préférence ou par défaut européenne. Et si l'objet est fabriqué hors Europe, le fournisseur doit prouver des engagements RSE ;
- En matériaux recyclés ou recyclables.



13

Risques liés à la mauvaise gestion des déchets



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.

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).

Procédures d'évaluation

Le cabinet est capable aujourd'hui d'évaluer le volume et l'origine de ses déchets sur les 2 sites situés à Paris-La-Défense qui abritent 50% de la population KPMG. L'objectif pour les exercices à venir est de collecter ces données sur l'ensemble des sites du cabinet.

Actuellement pour ces sites, l'évaluation des déchets est estimée au prorata des effectifs présents dans les bureaux.



Actions mises en place

Formation

KPMG développe des programmes de formation, tels que la Fresque du Climat, visant à promouvoir les bonnes pratiques dont celles de gérer les déchets et sensibiliser aux enjeux environnementaux.

Challenge Ma Petite Planète

L'objectif du challenge est de souder les équipes autour d'un dénominateur commun, la planète. Cette action, sur la base du volontariat, engage les collaborateurs dans une démarche environnementale active, sensibilise à l'écoresponsabilité et surtout favorise le changement de comportement. Pendant 3 semaines du 22 janvier au 12 février 2024, en jouant par équipes, 1500 collaborateurs

KPMG ont relevé 60 défis écologiques. Les vainqueurs étaient invités à poursuivre leur action en recevant un bon d'achat pour un vélo électrique ou un pass pour ChangeNow., par exemple. Les participants ont permis d'économiser 6 000 m³ d'eau et d'éviter 37 kg de CO₂eq et 177kg de déchets.

Tri sélectif

KPMG a mis en place de procédures de tri : installation de systèmes de tri sélectif dans tous les locaux de l'entreprise, avec des consignes claires et accessibles pour tous les employés.

Bonnes pratiques

Le cabinet recommande l'adoption de bonnes pratiques pour minimiser la production de déchets dès leur source :

par exemple KPMG favorise la consigne de contenants alimentaires.

Recyclage

La mise en place de partenariats pour favoriser le recyclage : le cabinet collabore avec des prestataires spécialisés pour assurer le recyclage et la valorisation des déchets, garantissant ainsi une gestion responsable et durable. Pour la gestion des équipements informatiques, KPMG collabore avec une entreprise adaptée, qui favorise l'employabilité, la professionnalisation et l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap. Cette dernière est spécialisée dans la gestion du cycle de vie des matériels IT.

Dispositif de suivi

TOTAL DES DÉCHETS* EN KG	FY22	FY23	FY24
Volume des déchets calculé à Paris-La-Défense	NA	NA	62 751
Volume des déchets estimé en région	NA	NA	61 901
TOTAL	152 461	143 039	124 652

*Déchets : papier, verre, carton, plastique, canettes, gobelets carton et autres déchets industriels



14

Changement climatique

Impact négatif sur le changement climatique dû aux activités du cabinet et à celles de ses fournisseurs et sous-traitants



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.

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 l'environnement. Cela peut concerner en particulier les achats suivants : informatique (prestations, fournitures, matériels et 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.

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).

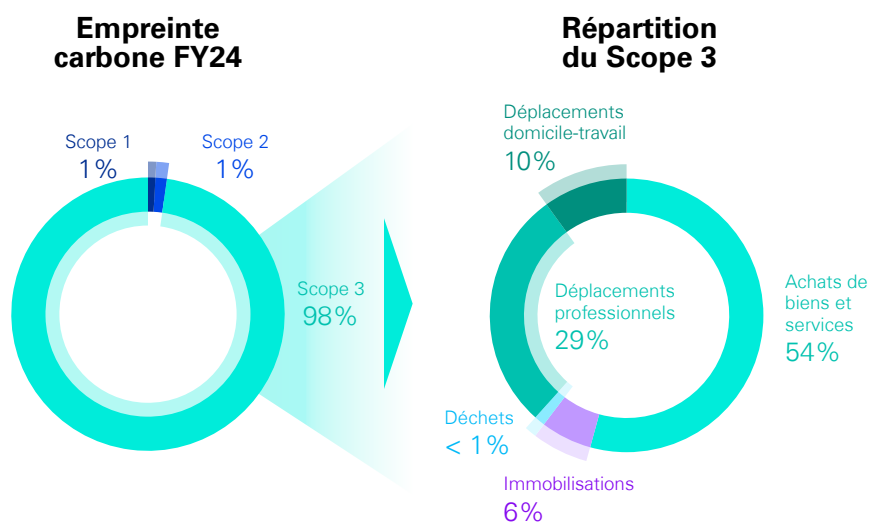


Conscient de l'urgence du traitement des sujets climatiques, KPMG a bâti sa feuille de route et sa trajectoire de réduction de carbone avec pour objectif de contribuer à l'effort mondial pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, conformément au standard proposé par l'initiative [Science Based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



Procédures d'évaluation

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 la Covid-19. L'empreinte carbone est détaillée dans le rapport ESG.



Actions mises en œuvre

Les actions de KPMG pour réduire les émissions de carbone portent sur les principaux postes de son empreinte 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 ESG.

Dispositif de suivi

Empreinte carbone

	FY19*	FY23	FY24	VARIATION FY23 > FY24	VARIATION FY19 > FY24
Emissions carbone (tCO2eq)	37 201	42 214	39 607	- 6,17%	+ 6,47%
Effectif (nombre d'ETP)	9 440	11 194	11 094	- 0,89%	+ 17,52%
Intensité carbone par ETP (tCO2eq/ETP)	3,94	3,77	3,57	- 5,63%	- 9,41%
Chiffre d'affaires (Milliard - €)	1,143	1,467	1,549	+ 5,29%	+ 35,52%
Intensité carbone chiffre d'affaires (kgCO2e/k€)	32,5	28,5	25,6	- 10%	- 21,2%

Formation des collaborateurs aux sujets ESG : > à 86 000 heures sur l'exercice 2024

* Année de référence reflétant une activité considérée comme normale avant les conséquences de la pandémie Covid-19

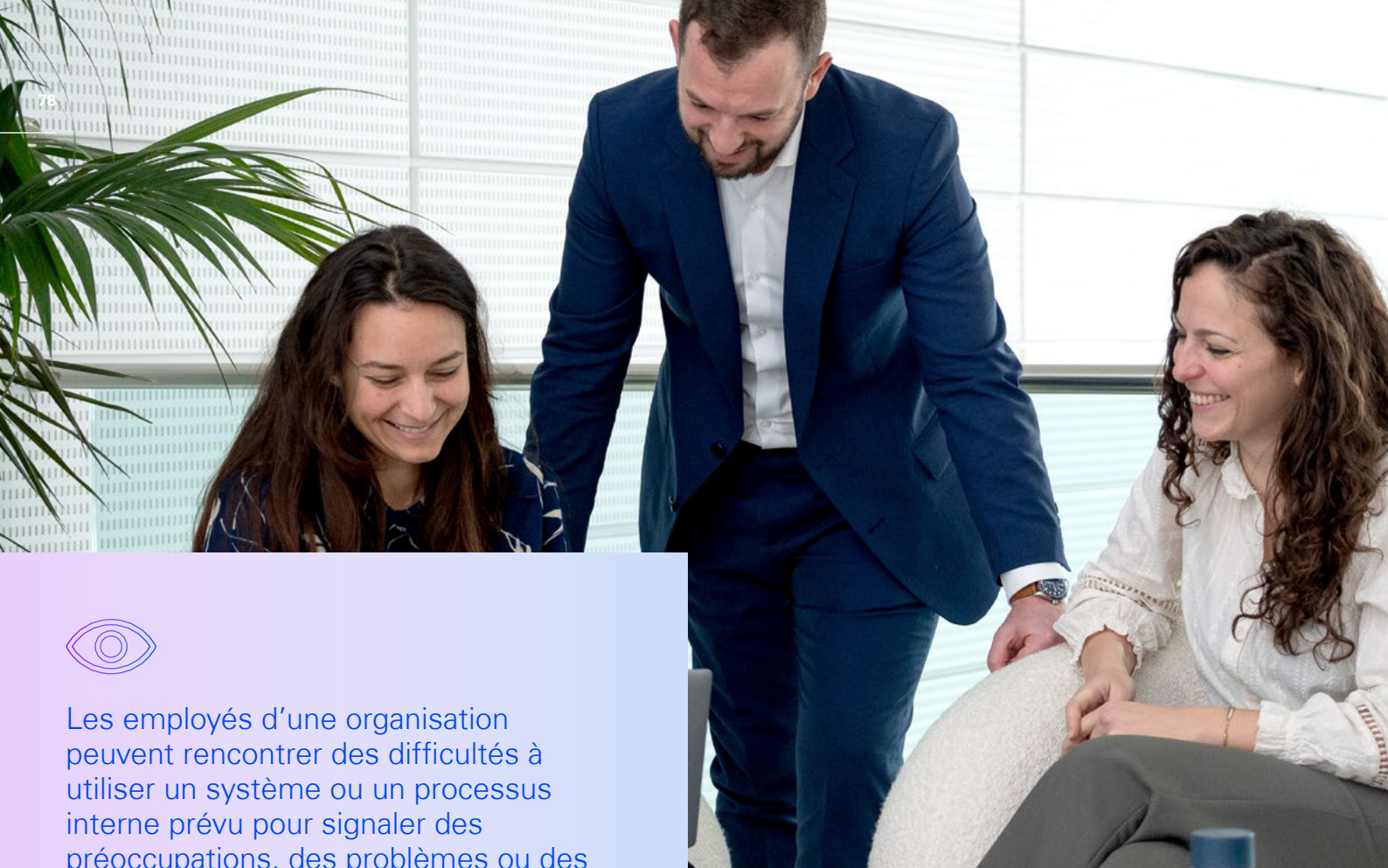




Dispositif d'alerte







Les employés d'une organisation peuvent rencontrer 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.

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)..

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.

Ligne d'alerte éthique

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. La politique d'alerte éthique de KPMG en France a fait l'objet de mises à jour au cours du dernier exercice et ce principe y est expressément rappelé et porté à l'attention des collaborateurs du cabinet.

Les faits signalés dans le cadre de chaque alerte 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.

Toutes les précautions sont prises pour assurer la sécurité et la confidentialité des informations recueillies dans le cadre du signalement et des investigations effectuées. En particulier, l'identité de l'auteur du signalement, de la (les) personne(s) visée(s) et de tout tiers mentionné dans le signalement, les éléments susceptibles de les identifier, l'existence d'une enquête, son contenu ainsi que toute autre information recueillie dans le cadre du signalement sont et demeurent strictement confidentiels. Il est également possible, si l'auteur du signalement le souhaite, d'émettre une alerte ou un signalement de manière anonyme.

Enfin, afin de procéder aux investigations requises en lien avec l'alerte dans les meilleures conditions, il est également demandé à l'auteur du signalement de ne pas divulguer les informations signalées jusqu'à la fin des investigations.

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. Le dispositif d'alerte éthique et son usage par les parties prenantes internes et externes de KPMG font également l'objet d'une présentation annuelle devant le CSE.

Des efforts très significatifs ont été menés au cours des derniers mois pour porter à la connaissance de l'ensemble des salariés l'existence de ce dispositif d'alerte et permettre de libérer la parole et d'exprimer ses 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 7 signalements supplémentaires ont été recueillis cette année sur une population de plus de 11 000 collaborateurs.

Bouton d'alerte

Dans le cadre du plan de continuité d'activité (PCA) du Cabinet, KPMG a mis en place un dispositif de « bouton d'alerte » en octobre 2024 afin de permettre à toute personne confrontée à une situation sensible ou préoccupante d'en faire part facilement et rapidement.

Ce processus vise à gérer des situations graves, exceptionnelles et urgentes, susceptibles de porter

atteinte au Cabinet, à l'intégrité de ses collaborateurs, au respect de ses engagements vis-à-vis de ses clients, à sa réputation et à son image.

Il ne se substitue pas aux canaux habituels permettant la remontée d'un incident non-urgent ou à impact limité ainsi qu'au mécanisme d'alerte éthique, accessible en interne comme en externe.

Ce bouton a pour conséquence de déclencher tout un processus de gestion de crise dont l'objectif est d'en limiter les impacts et de la résoudre dans les meilleurs délais, selon les étapes suivantes :

1. Qualifier l'alerte et activer le mode de gestion approprié ;
2. Analyser la situation et définir un plan d'action ;
3. Gérer la crise : définir la gouvernance, organiser les cellules de crise et mettre en place les outils de gestion ;
4. Résoudre la crise.

Dispositif de suivi

LIGNE D'ALERTE ÉTHIQUE	FY23	FY23	FY23
Nombre de signalements	6	11	18
Signalements suivis de sanctions après enquête	-	-	3

- Les signalements sont principalement liés à des problématiques relatives au respect des droits humains et des libertés fondamentales
- Tous ont fait l'objet d'investigations approfondies et ont été traités conformément aux règles et procédures applicables au sein de KPMG





Bilan & perspectives





Le plan de vigilance 2024 a été structuré autour des risques identifiés lors de cet exercice de cartographie des risques réalisée au début de l'exercice fiscal 2023-2024. Une gouvernance, intégrant 3 filiales étrangères de KPMG, a été mise en place pour piloter leur remédiation.

Au cours de cet exercice, les grandes actions du cabinet en matière de responsabilité sociale et environnementale ont été :

Bilan 2024



Actualisation du plan de continuité d'activité PCA

Le PCA permet d'adopter les bons réflexes en situation de crise et notamment des situations qui pourraient menacer la santé ou la sécurité des personnes. Il permet également de renforcer significativement le dispositif d'alerte du cabinet.

Lutte contre les risques de discriminations et de harcèlement.

KPMG a renforcé ses politiques internes, a mis en place un programme ambitieux de formation aux biais cognitifs et rappelle dans toutes ses communications l'application de la tolérance zéro sur ces sujets.

Achats responsables

Des progrès significatifs dans notre politique d'achats responsables.

Déplacements professionnels

KPMG a actualisé sa politique voyage pour augmenter la sécurité des collaborateurs lors de leurs déplacements à l'étranger.



Ces actions prouvent l'engagement de KPMG à améliorer continuellement sa gestion des risques et à répondre aux obligations légales de diligence raisonnable. Elles s'inscrivent dans une gestion dynamique et continue de ses risques, portée au plus haut niveau du cabinet, puisque à partir de 2025 le Plan de Vigilance sera à l'agenda du Risk Oversight Committee réunissant des membres du Comité exécutif.

Perspective 2025



Intelligence Artificielle

Les ambitions en matière d'Intelligence Artificielle ont amené le cabinet à définir une politique de la donnée intégrant cette nouvelle dimension. Le déploiement est en cours pour offrir un cadre robuste de gouvernance sur la qualité, l'usage, la véracité, la confidentialité et la conformité des données.

Chaîne de Valeur

KPMG à la volonté de renforcer le contrôle des risques auprès de ses filiales et de sa chaîne de valeur.

Environnement

KPMG investit dans un outil de pilotage de sa trajectoire de décarbonation sur l'intégralité de sa chaîne de valeur.

Santé mentale

Le sujet de santé mentale reste prioritaire et KPMG poursuit ses efforts à prévenir la surcharge de travail.





Contact

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



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 - Novembre 2024.

Crédits photos : iStock, Unsplash.

