



Plan de vigilance 2025

5^e édition



KPMG. Make the Difference.

Editito

L'exercice 2025 restera une année structurante pour KPMG en France avec notre repositionnement stratégique sur les grandes entreprises et les ETI, ainsi que la création du cluster Afrique. Ces transformations n'ont fait que souligner l'importance centrale de notre devoir de vigilance. Dans un contexte d'accélération technologique et de risques globaux accrus, nous avons renforcé notre gouvernance des risques en plaçant le Plan de Vigilance sous l'autorité du Risk Oversight Committee (ROC), pour garantir une supervision au plus haut niveau du Cabinet.

En 2025, nous avons cartographié nos risques selon une méthode plus collaborative et plus exigeante en associant l'ensemble des membres du Comité exécutif à l'exercice. Toutes nos filiales d'Afrique francophone ont procédé à leur propre évaluation des risques. Cette cartographie met en évidence deux priorités pour KPMG en France : la santé mentale, compte tenu de l'exigence et de l'intensité de nos métiers, et le changement climatique. Sans faire partie des gros émetteurs, nous souhaitons, contribuer pleinement à l'effort collectif de décarbonation.

Grande cause nationale en 2025, la santé mentale fait l'objet d'un plan de sensibilisation ambitieux auprès de l'ensemble des collaborateurs, en particulier les managers, pour détecter les signaux faibles, prévenir et gérer les situations à risque. Cette initiative collective a été complétée par des mesures individuelles, dont le dispositif en faveur des aidants, une innovation sociale KPMG pour réduire la charge mentale des salariés aidant un proche, après le dispositif parental mis en place il y a 2 ans.

Conscients de notre rôle dans l'effort collectif de décarbonation, nous avons multiplié les initiatives en faveur de l'optimisation des ressources mais aussi de la sobriété numérique dans un contexte de montée en puissance de l'intelligence artificielle. Le pilotage de notre empreinte carbone a été renforcé, notamment sur les usages numériques et les systèmes d'information. Nous avons déployé des campagnes de sensibilisation au Green IT et formé les équipes à un usage raisonné de l'IA, conciliant performance et responsabilité environnementale.

En 2025, nous avons poursuivi notre mobilisation pour la mixité au sein du leadership, l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap et l'accessibilité numérique.

Enfin, face à l'essor de l'IA, nous combattons les discriminations technologiques en démocratisant l'accès aux outils et en formant la totalité de nos équipes à des usages éthiques et responsables. Face à la hausse des cyberattaques, nous avons confirmé la robustesse de notre dispositif de protection des données.

Dans un contexte mondial marqué par l'incertitude, l'accélération technologique et les fragilités sociales et environnementales, notre responsabilité est de contribuer activement à bâtir et préserver la confiance. Notre ambition pour les exercices à venir est d'intégrer progressivement nos filiales au devoir de vigilance, d'anticiper et de gérer les risques liés au déploiement de l'intelligence artificielle et de renforcer nos actions pour protéger la santé mentale de nos collaborateurs. Fidèles à nos valeurs d'entreprise à mission, nous affirmons notre engagement à conjuguer performance économique, respect des droits humains et préservation de l'environnement, afin de créer une société plus durable pour l'ensemble de nos parties prenantes.



Marie Guillemot
Présidente
du Directoire
de KPMG
en France



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

Avant-propos

L'exercice fiscal 2025 marque une étape décisive dans l'histoire de KPMG en France. Trois événements majeurs influencent l'évolution de sa trajectoire et redéfinissent son positionnement stratégique :

La cession des activités dédiées aux TPE-ME

L'acquisition des activités d'expertise comptable, de gestion sociale et de conseil juridique et fiscal dédiées aux TPE-ME par les associés concernés et un fonds d'investissement a permis à KPMG de recentrer ses expertises et ses ressources sur l'accompagnement des grandes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (ETI). Ce repositionnement s'est traduit par une montée en gamme de ses offres, une spécialisation accrue des équipes et une volonté affirmée d'apporter des solutions à forte valeur ajoutée, adaptées aux enjeux complexes de ses clients.

La création du cluster Afrique

En fédérant ses filiales africaines autour d'une gouvernance et d'une stratégie communes, KPMG renforce sa présence sur le continent et s'engage à accompagner la croissance de ses clients dans cette région à fort potentiel, tout en favorisant la mutualisation des expertises et des bonnes pratiques. Cette dynamique d'intégration s'accompagne de la mise en place progressive d'une gouvernance renforcée, sous l'impulsion du Risk Oversight Committee, émanation du Comité exécutif.

L'accélération des usages de l'intelligence artificielle

Conscient du caractère structurant de cette révolution technologique, KPMG se mobilise pour accompagner l'ensemble de ses collaborateurs dans cette transition. Le cabinet investit massivement dans la formation et la diffusion de nouveaux outils pour que chacun puisse en bénéficier et gagner en efficacité. Mais cette adoption doit s'inscrire dans une démarche éthique et responsable et KPMG met tout en œuvre pour disposer d'une IA de confiance.

Dans ce contexte, le cabinet a su adapter sa démarche de vigilance en tenant compte de la cession de ses activités liées aux TPE-ME, et poursuivre ses engagements en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Ces évolutions majeures témoignent de la capacité de KPMG à anticiper les mutations du marché, à se transformer et à affirmer son rôle d'acteur de référence au service de la performance durable et responsable.

Présentation de KPMG

p.5

Cadre du Plan de Vigilance

p.12

Cartographie des risques

p.16

Gestion des risques

p.21

Droits humains et libertés fondamentales

p. 24

Santé et sécurité des personnes

p. 53

Environnement

p. 63

Dispositif d'alerte

p.70

Bilan & perspectives

p.73

Définition des risques

p.76

Sommaire



Présentation de KPMG



Enjeux

Dans un contexte économique de profondes mutations économique, écologique et technologique, les dirigeants d'entreprises doivent faire preuve d'une grande adaptabilité pour saisir toutes les opportunités de création de valeur afin de pérenniser leurs organisations.

Vision

Pour accompagner ces transformations au cœur des organisations, créer des modèles disruptifs, préserver la résilience des activités ou développer la compétitivité d'une entreprise, KPMG s'appuie sur 3 fondamentaux :

- inscrire la performance économique dans une logique de création, de protection et de partage de la valeur ;
- saisir les multiples opportunités d'innovation d'une société en pleine mutation ;
- s'appuyer sur les technologies et l'IA au bénéfice de l'intelligence humaine.

LE CABINET A DÉFINI 5 OBJECTIFS STATUTAIRES



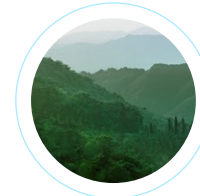
PROSPÉRITÉ DURABLE

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



TALENTS

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



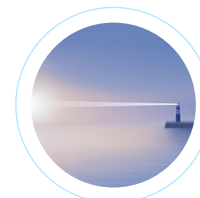
PLANÈTE

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.



GOUVERNANCE

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

Raison d'être

Convaincu que la performance économique doit s'inscrire dans une logique de sens et d'impact positif, KPMG est devenu entreprise à mission en 2022. Sa raison d'être guide sa stratégie :

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.



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 1,7 % sur l'exercice fiscal 2025 avec un chiffre d'affaires de 1 134,2 milliard d'euros¹. KPMG est membre du réseau KPMG International implanté dans 138 pays, réalisant un chiffre d'affaires de 39,8 milliards de dollars et une croissance de 5,1 %.

276 000 collaborateurs dans le monde sont unis par une communauté de valeurs :

INTEGRITY

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.

¹ Chiffre d'affaires de l'exercice fiscal 2025 hors activités TPE-ME.

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.

FOR BETTER

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

Une de nos missions fondamentales est de renforcer la confiance des marchés économiques et financiers. Nous contribuons ainsi au changement durable et positif de notre cabinet et de la société. En privilégiant le long terme, nous œuvrons à l'élaboration d'un cabinet plus résilient, dans un monde meilleur.

TOGETHER

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 6 600 collaborateurs en France, 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.

KPMG, la puissance d'un modèle d'expertises multidisciplinaires

Un acteur de l'économie française dans tous les territoires depuis plus de 100 ans

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 conjoncturels : transmission, organisation de leur gouvernance, digitalisation, ressources humaines, réindustrialisation ou réinvention de la chaîne de valeur.

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 ;
- la profondeur de ses lignes de services, de la stratégie à l'accompagnement opérationnel, dans tous ses métiers ;
- l'exigence de qualité, de transparence, de rigueur, d'engagement client propres à son métier historique, l'audit, aujourd'hui déployés à l'ensemble de ses activités ;
- un modèle pertinent pour accompagner les entreprises dans une croissance responsable et de reporting intégré ;
- l'accès aux dernières technologies et en particulier à 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.

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 des grandes entreprises.

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, 3 métiers complémentaires

Audit et Assurance

Métier fondateur du Cabinet, l'audit est au cœur des activités de KPMG. Il consiste à certifier les états financiers et les informations extra-financières des grandes entreprises françaises et internationales, afin d'assurer la transparence et la fiabilité indispensables à la confiance des marchés. Les entreprises, au-delà d'être responsables de leurs résultats financiers, sont désormais également garantes de leur impact sociétal et environnemental. Dans ce contexte, KPMG investit massivement dans la digitalisation de l'audit. L'analyse de données de masse (« Data & Analytics ») et l'Intelligence Artificielle renforcent la qualité de ses missions. L'IA en particulier, que ce soit l'apprentissage automatique (« Machine learning ») ou l'IA agentique, transforme l'approche du Cabinet : elle accroît la profondeur des analyses, facilite l'identification des risques spécifiques et met en lumière des zones d'optimisation dans les processus. En associant expertise humaine et technologies avancées, le Cabinet propose une assurance globale et innovante. Il offre aux entreprises une information fiable, sincère et utile, dans un cadre d'intégrité et d'indépendance, afin de répondre aux enjeux de performance et de responsabilité qui façonnent l'économie d'aujourd'hui et de demain.

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

3 leviers de création de valeur

LES TALENTS

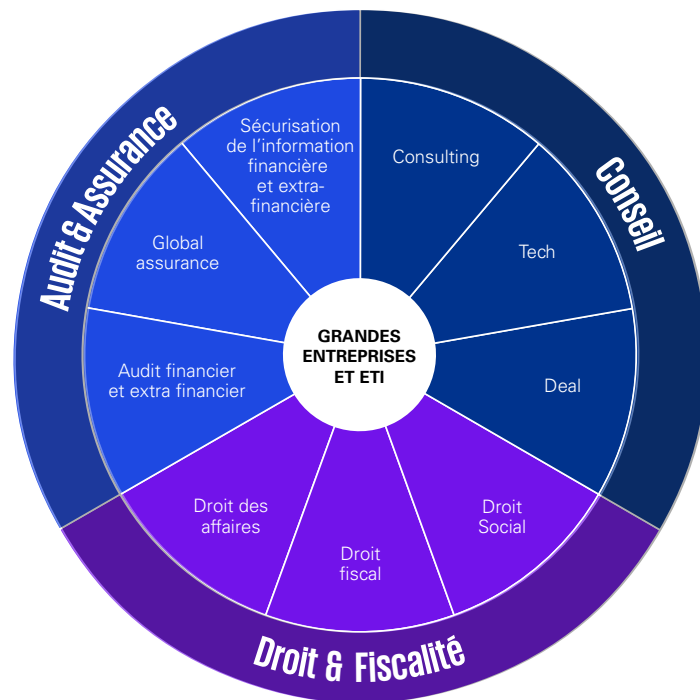
6 600 professionnels unis par les valeurs d'excellence et d'intégrité

L'HYBRIDATION DES INTELLIGENCES

artificielles, humaines, technologiques

L'ENGAGEMENT ESG

pour construire des modèles économiques durables



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

Nos alliances stratégiques

Les alliances avec les champions du numériques sont essentielles pour concrétiser la transformation digitale. Avec Salesforce, SAP, Service Now, Axway, Workday, Oracle, Coupa, OneStream et autres acteurs impactants, 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 Azure AI services et Copilot souligne le choix stratégique de placer la tech au service de l'humain.



Droit et Fiscalité

KPMG Avocats accompagne les grandes entreprises ou entreprises de taille intermédiaire dans tous les domaines du droit des affaires, du droit social et de la fiscalité, tant dans leur activité quotidienne que dans leurs grandes transformations.

Chaque jour, les professionnels du Cabinet œuvrent à construire un cadre juridique, fiscal et social solide, qui sécurise les activités des entreprises et favorise ainsi leur performance. Ils conseillent les dirigeants face aux défis propres à leur marché et à leur secteur : expansion en France et à l'international, construction de nouveaux modèles d'affaires, adaptation aux transitions écologique et numérique, intégration d'une IA éthique, nouveaux modes de travail et mobilité des talents...

À l'échelle mondiale, les experts de KPMG Avocats aident les organisations à relever les défis juridiques et fiscaux auxquels elles sont confrontées, particulièrement dans un contexte économique et politique mouvant. En favorisant une approche créatrice de valeur, ils contribuent à bâtir des stratégies juridiques et fiscales responsables qui soutiennent la croissance, renforcent la confiance des parties prenantes et participent à une prospérité partagée.

- 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)...
- Fiscalité : prix de transfert, mobilité internationale, fiscalité indirecte (TVA, douane, fiscalité énergétique, commerce international...)
- Droit social

La gouvernance de KPMG en France et en Afrique



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

Les organes de direction

Le Directoire

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

Le Comité exécutif

Il met en œuvre la stratégie et conduit la transformation du Cabinet.

Le Conseil de surveillance

Il exerce un contrôle de la gestion de la société par le Directoire.

Les organes collaboratifs

Le Comité Next Gen

Représentatif des jeunes générations, il interpelle le Comex sur les engagements de mission et propose des initiatives de progrès.

Le Fonds de dotation

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

Le comité de mission

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



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

Le périmètre du plan de vigilance de l'exercice 2025 couvre KPMG Associés et ses filiales consolidées en France.

Au cours de cet exercice, le Cabinet a associé l'exhaustivité de ses filiales consolidées du Maghreb (Maroc, Algérie, Tunisie) et des pays de l'Afrique francophone subsaharienne (Sénégal, Côte d'Ivoire, Cameroun, Togo, République Démocratique du Congo, Congo, Bénin et Gabon) à l'exercice de cartographie des risques, malgré leur volume d'activité encore peu significatif en termes de chiffre d'affaires comparé à celui de l'ensemble du Cabinet.

Le 26 juin 2025, KPMG en France a cédé ses activités dédiées au marché des TPE-ME aux associés concernés et à un fonds d'investissement. Cette cession n'a toutefois pas eu d'impact significatif sur la gestion de ses risques. Pour cette raison, les parties prenantes liées aux activités TPE-ME n'ont pas été associées à l'exercice de cartographie des risques renouvelé au cours de l'exercice 2025, et plus généralement, à l'ensemble du devoir de vigilance.

Enfin, les dispositifs de suivi pour évaluer l'efficacité des mesures mises en place, s'appuient sur des données 2024 consolidées telles que présentées dans le précédent rapport, des données 2024 hors activités TPE-PME, désignées Pro Forma FY24, et des données 2025 hors activités TPE-PME, désignées Pro Forma FY25.



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 Risk Oversight Committee (ROC), émanation du Comité exécutif.

Un comité de pilotage gère la bonne exécution du Plan. Ce Comité opère sous la supervision de la Direction du Risk Management. Il est composé des directions Achats, RH, Juridique, Immobilier, DSI, Risques et conformité et Impact.

Cette gouvernance intègre progressivement les pays du Cluster Afrique.

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 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.



A nighttime photograph of a city skyline featuring two prominent skyscrapers. The building on the left is a tall, cylindrical tower with a glass facade, illuminated from within. The building on the right has a distinctive, curved, lattice-like exterior structure, also lit up. A large blue rectangular box is centered over the image, containing the title text.

Cartographie des risques



Méthodologie de la cartographie des risques

Au cours de l'exercice fiscal 2025, le Cabinet a renouvelé l'exercice de cartographie des risques pour ses activités en France et dans ses filiales africaines conformément au champ d'application de la loi française sur le devoir de vigilance et selon la méthodologie suivante :

1

Identification par le Comité de pilotage 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 lors d'un premier exercice de cartographie en 2023, puis regroupés en 14 grands risques par domaine de vigilance en 2024 et en 13 risques en 2025 :

- 8 risques relatifs aux droits humains et aux libertés fondamentales ;
- 2 risques liés à la santé, physique et mentale ;
- 3 risques liés à l'environnement.

Ces risques concernent les activités directes de KPMG sur le territoire français et de ses filiales africaines ainsi que les activités indirectes de ses fournisseurs et sous-traitants.

2

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 pour évaluer l'impact du risque sur les personnes ou l'environnement :

- sa gravité ;
- son périmètre sur les personnes ou sur l'environnement ;
- et son irrémediabilité.

3

Consultation des parties prenantes internes en France et dans les filiales africaines

France

Pour évaluer les risques et identifier les actions mises en œuvre, une trentaine de personnes de toutes les directions du Cabinet (Impact, RH corporate et métiers, Achats, Juridique, Risk management, Immobilier, Affaires sociales...) ont été sollicitées. Les trois métiers de KPMG (Audit, Conseil, KPMG Avocats) ont été mobilisés dans le cadre de cet exercice. KPMG s'est assuré de consulter un panel de parties prenantes représentatives de l'entreprise : associés, directeurs et représentant du personnel. Enfin, l'ensemble des membres du comité exécutif ont participé à la cotation des risques, preuve de la mobilisation de KPMG à placer au plus haut niveau le devoir de vigilance du Cabinet.

Filiales des pays d'Afrique francophone

Pour les filiales africaines, depuis l'exercice fiscal 2024, KPMG France a progressivement mis en place un accompagnement pour intégrer chaque pays à la démarche de vigilance,

les sensibiliser à leurs enjeux en matière de droits humains, de santé des personnes et de protection de leur environnement et les aider ainsi à monter en compétences dans l'analyse de leurs risques.

En 2025, KPMG France a pu les accompagner dans l'exercice de cotation de leurs risques. Un premier entretien a eu lieu avec chaque pays pour leur expliquer leur devoir de vigilance et les inviter à coter leurs risques. Au cours d'un deuxième entretien, chaque pays a pu présenter les résultats de son évaluation et expliquer les actions mises en place.

Au cours de l'exercice fiscal 2026, KPMG en France a pour objectif d'aider chacune de ses filiales à poser une gouvernance, à définir leur politique de remédiation et à élaborer leur plan d'actions.

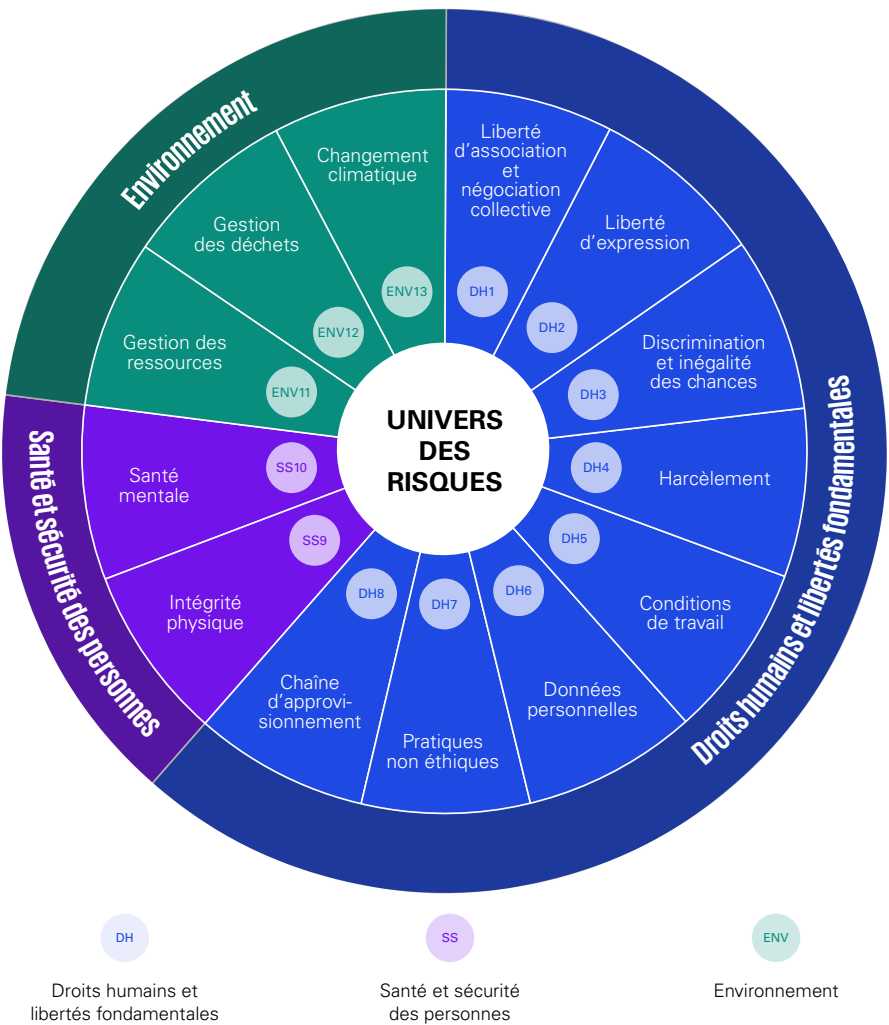
4

Consolidation des résultats

Les résultats ont été consolidés dans la cartographie des risques bruts et la cartographie des risques nets pour la France et pour chaque filiale. L'univers des risques est le même quel que soit le pays.

En revanche, pour des raisons d'écarts de taille d'entreprise, de chiffre d'affaires, de différence culturelle et de maturité sur les sujets de vigilance, les résultats entre la France et ses filiales africaines ne peuvent pas être fusionnés.

L'univers des risques

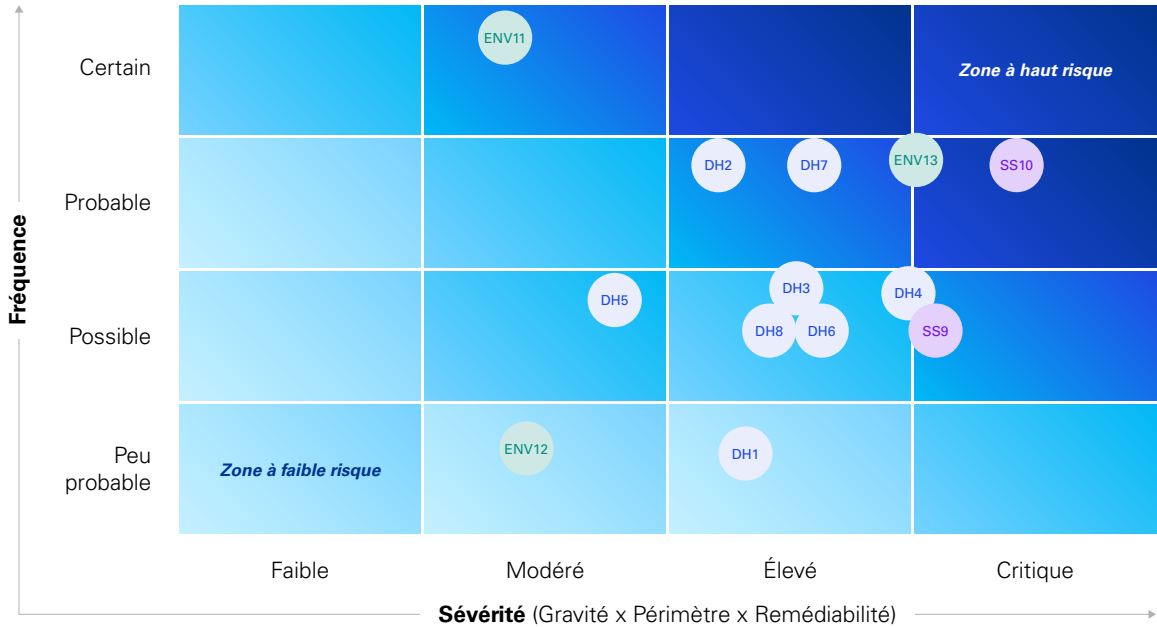


Cartographie des risques

Pour les raisons précédemment évoquées, les cartographies des risques, bruts et nets, correspondent aux résultats de cotation obtenus en France. Elles ne tiennent pas compte des résultats des filiales.

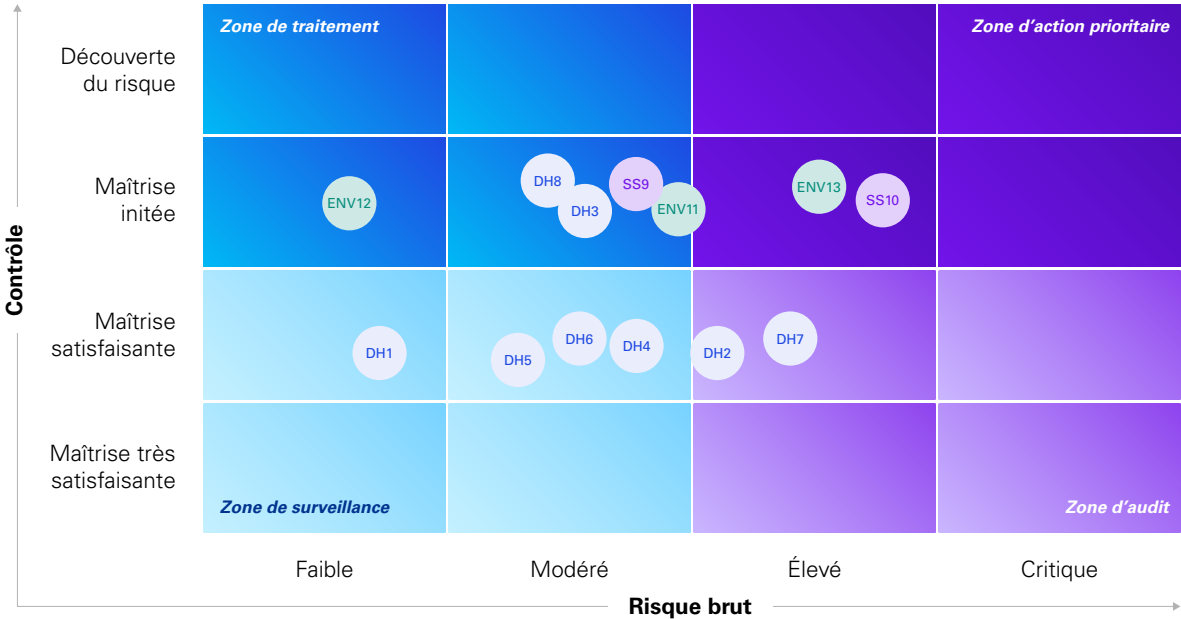
La cartographie des risques bruts

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.



- DH1

Liberté d'association et négociation collective
- DH2

Liberté d'expression
- DH3

Discrimination et inégalité des chances
- DH4

Harcèlement
- DH5

Conditions de travail
- DH6

Données personnelles
- DH7

Pratiques non éthiques
- DH8

Chaîne d'approvisionnement
- SS9

Intégrité physique
- SS10

Santé mentale
- ENV11

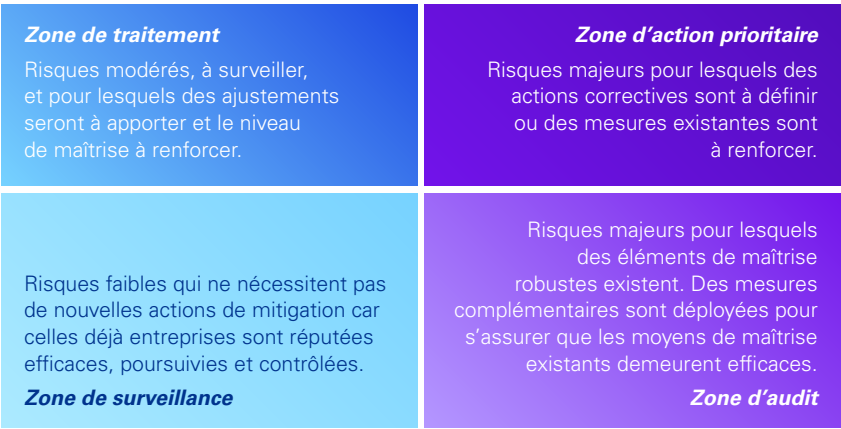
Gestion des ressources
- ENV12

Gestion des déchets
- ENV13

Changement climatique

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 :



Risques prioritaires

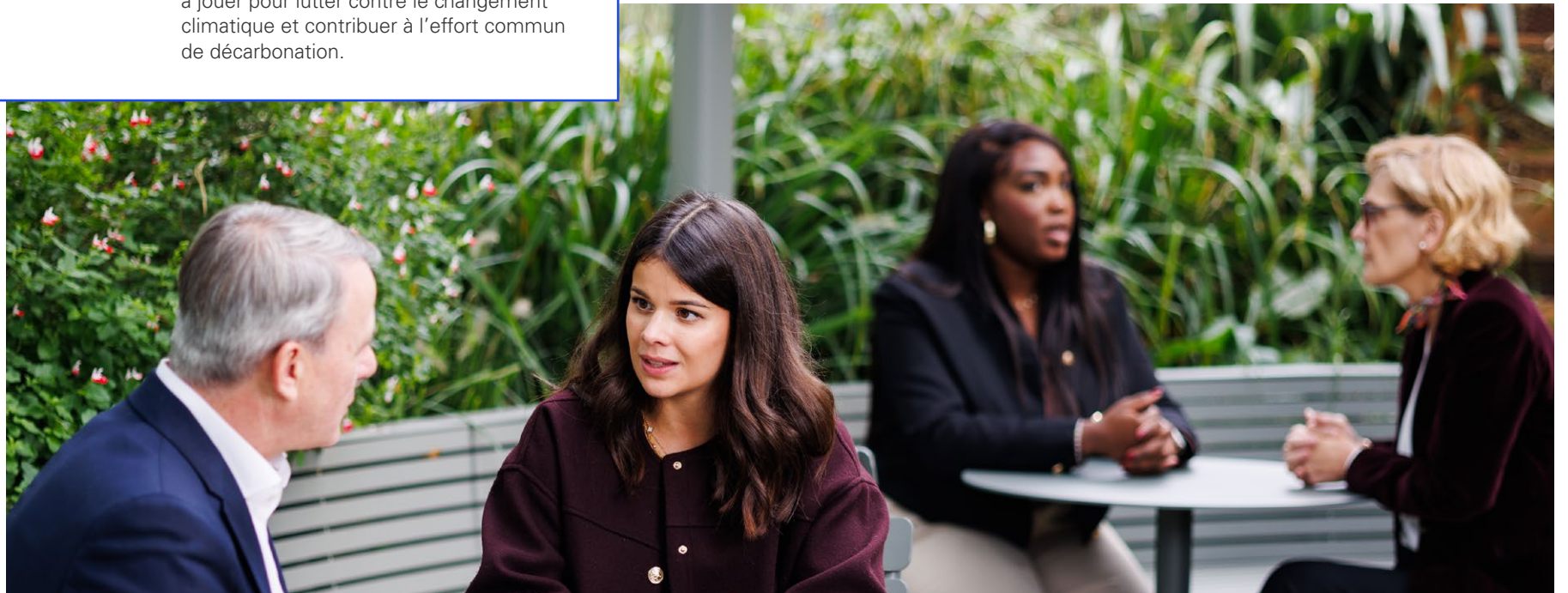
La cartographie des risques en France en 2025 révèle deux risques à gérer en priorité.

La santé mentale

Par la nature et l'exigence de ses activités, KPMG peut exposer ses collaborateurs au risque de fatigue mentale.

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 sa consommation énergétique, a un rôle à jouer pour lutter contre le changement climatique et contribuer à l'effort commun de décarbonation.





Gestion des risques

Droits humains et libertés fondamentales

RISQUES	PROCÉDURE D'ÉVALUATION	ACTIONS	DISPOSITIF DE SUIVI
DH1 Liberté d'association et de négociation collective	• Accord collectif relatif au dialogue social	• Promotion du dialogue social • Accord de méthode (pour la cession des activités TPE-ME)	• Réunions du CSE • Réunions de la CSSCT
DH2 Liberté d'expression	• Enquête annuelle Global People Survey (GPS)	• Règlement intérieur • Valeurs internationales • Guide de communication inclusive	• Résultats du GPS
DH3 Discrimination et inégalité des chances	• Enquête annuelle Global People Survey (GPS) • Accord handicap	• Politique de non discrimination • Formation • Recrutement et maintien de l'emploi • Schéma pluriannuel d'accessibilité numérique • Mixité du partnership, engagement citoyen, Junior team, IA pour tous	• Résultats du GPS • Evolution de la mixité au niveau de l'encadrement et des associés • Evolution du nombre de personnes en situation de handicap • Evolution des bénéficiaires des programmes Engagement Citoyen
DH4 Harcèlement	• Enquête annuelle Global People Survey (GPS) • DUERP	• Formation • Référents harcèlement • Ligne d'écoute Stimulus • Ligne d'alerte et bouton rouge	• Traitement des signalements • Reporting des enquêtes auprès de la CSST
DH5 Conditions de travail	-	• Démarche d'excellence managériale • Entretiens légaux • Assistance digitale • Transparence de la politique salariale • Formation et sensibilisation • Service RH de proximité • Protection sociale	• Couverture sociale • Ticket modérateur
DH6 Données personnelles	• Politique de sécurité • Audits de conformité • Evaluation Cybervadis	• Gestion des données • Stockage et traitement des données • Formation et sensibilisation • Maintien des connaissances et veille réglementaire	• Résultats du GPS
DH7 Pratiques non éthiques	• Dispositif de revues régulières (GQCR, SoQM) • Contrôle qualité par KPMG International • Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés en France	• Déploiement d'outils de contrôle • Formation et sensibilisation • Ethics Talks • Actions spécifiques pour lutter contre la corruption • Intégration d'une IA de confiance • Charte éthique pour les achats • Contrôle éthique des appels d'offres	• Réunions du Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés • Engagement annuel • Contrôles de conformité • Evaluation Ecovadis • Indice de confiance dans la marque KPMG • Suivi des actions de formation
DH8 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 • Recommandation d'un prestataire par un salarié sous contrôle • Formation et sensibilisation • Politique d'inclusion	• Indicateurs achats responsables • Évaluation Ecovadis

Santé et sécurité des personnes

RISQUES	PROCÉDURE D'ÉVALUATION	ACTIONS	DISPOSITIF DE SUIVI
SS9 Intégrité physique	• DUERP, PAPRIACT • Inspection des sites • Médecine du travail • 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 de prévention des accidents du travail • Politique de sécurité lors de déplacements à l'étranger	• Maladies professionnelles • Accidents du travail • Registre des accidents dans le DUERP
SS10 Santé mentale	• Enquête annuelle Global People Survey (GPS)	• Plan de sensibilisation • Entretien charge de travail • Ligne d'alerte éthique et procédure de signalements • Ligne d'écoute stimulus • Charte no stress • Bien-être au travail / Dispositif aidant • Activités physiques • Avantages sociaux • Equipement et espace de travail • Droit à la déconnexion • Prévention des risques psycho-sociaux	• Rapport statistique de la ligne Stimulus • Nombre de bénéficiaires de la semaine parentale • Résultats du GPS • Suivi de l'indicateur d'activité

Environnement

RISQUES	PROCÉDURE D'ÉVALUATION	ACTIONS	DISPOSITIF DE SUIVI
ENV11 Gestion des ressources	• Analyse des besoins • Audits • Identification des écarts	• Communication sur les enjeux de sobriété numérique • Optimisation du parc informatique • Gestion du mobilier • e-boutique responsable	
ENV12 Gestion des déchets	• Volume des déchets et identification de leurs origines sur les sites siège	• Formation et bonnes pratiques • Tri sélectif • Partenariat pour favoriser le recyclage	• Evolution du volume des déchets • Rapport ATF
ENV13 Changement climatique	• Evaluation de l'empreinte carbone de KPMG en France • Evaluation de l'empreinte carbone des équipements informatiques • Evaluation des usages numériques	• Recommandations sur la sobriété numérique • Vie du matériel informatique • Réduction de la dépendance aux serveurs physiques • Usage responsable de l'IA	• Résultats de l'empreinte carbone

Droits humains et libertés fondamentales



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

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 informé et 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

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 règlementations 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.

Accord de méthode dans le cadre de la cession des activités dédiées aux TPE-ME

Afin de garantir un dialogue social structuré et de qualité pendant toute la période de négociation de la cession aux associés concernés et à un partenaire financier, la Direction et les Organisations Syndicales ont conclu un accord de méthode le 19 septembre 2024.

Cet accord a eu pour objectif de préparer la procédure d'information-consultation et de définir le périmètre d'intervention de l'expert du CSE ainsi que le calendrier de négociations sur des thématiques afférentes au projet. Au-delà des moyens mis à leur disposition, cet accord a permis de fixer le cadre, l'esprit et les modalités des relations avec les partenaires sociaux.

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.

Sur l'exercice 2025, et conformément à l'accord collectif sur le dialogue social de 2019, se sont tenues :

- 11 réunions ordinaires du CSE et 3 réunions extraordinaires ;
- 3 réunions ordinaires de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail et 2 réunions extraordinaires.

Atteinte 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. 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

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 par KPMG International une première fois en 2024 où chaque jour de la semaine était dédié à une valeur pour mobiliser les 276 000 collaborateurs du monde. La semaine des valeurs a été renouvelée en mai 2025 avec toujours ce même objectif d'incarner les valeurs du Cabinet dans le quotidien. Elles constituent à la fois un guide de conduite et l'expression 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 6 600 collaborateurs en France, 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 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 maladresses 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	FY23	FY24	PRO FORMA FY24	FY25
Je suis traitée avec dignité, respect et bienveillance	85 %	83 %	83 %	83 %
Je suis encouragée à proposer de nouvelles et meilleures façons de travailler	68 %	67 %	68 %	72 %



Discrimination et inégalité des chances

KPMG s'engage à reconnaître et inclure toute forme de diversité, à promouvoir une culture inclusive et fédératrice, fondée sur l'égalité des chances, pour tous ses salariés, en agissant sur cinq 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 ainsi qu'un soutien individuel adapté selon les besoins individuels des salariés ;
- 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 ;
- accompagner l'ensemble des collaborateurs dans l'adoption de l'IA et lutter contre tout type de discrimination technologique.

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.

En matière de handicap, 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 en mars 2021 lors d'un premier accord handicap agréé par le ministère du travail (DRIEETS), signé par la Direction générale KPMG et les organisations syndicales (CFDT et CFE-CGC). En mai 2024, le Cabinet a renouvelé ses engagements et signé un second accord collectif. 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 (CSE) grâce à la commission handicap et d'une publication sur l'intranet du Cabinet, accessible à tous les collaborateurs.

Le second accord agréé n'étant plus renouvelable, le Cabinet a anticipé, dès 2025, la sortie de l'accord en 2026. Dans cette perspective et afin de poursuivre le déploiement de ses actions, KPMG a réalisé un audit de sa politique handicap globale fin 2024 avec un prestataire spécialisé. Le rapport a été rendu en mars 2025 et a permis d'élaborer un plan d'actions ambitieux pour augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap actuellement de 1,78 % à 3 %.



Actions

Entreprise à mission depuis mai 2022, KPMG en France a réaffirmé son engagement à promouvoir l'inclusion et la diversité et à 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.

Formation

Lutter contre le sexisme ordinaire

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.

Etre 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 3 heures 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 d'aider à prendre conscience des biais cognitifs qui influent sur les actions et les 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.

Actions en faveur de la gestion du handicap en entreprise

Recrutement et maintien de l'emploi

Pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, KPMG travaille avec des prestataires spécialisés dans ce domaine. En facilitant le processus de recherche

de ces candidats, ils contribuent significativement à augmenter le taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, le Cabinet sensibilise les collaborateurs à s'identifier ou bien à reconnaître des personnes de leur entourage en situation de handicap afin que ces personnes puissent bénéficier d'un dossier RQTH.



Les personnes titulaires d'une RQTH peuvent bénéficier d'un financement de chèques CESU avec une prise en charge employeur à hauteur de 80 % pour accompagner leur quotidien. Depuis la signature de l'accord collectif en 2024, les salariés en situation de handicap bénéficient également d'une allocation de congés supplémentaires : le cabinet est passé de 3 à 5 jours pour accompagner les démarches de reconnaissance et les rendez-vous médicaux liés à leur handicap.

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.

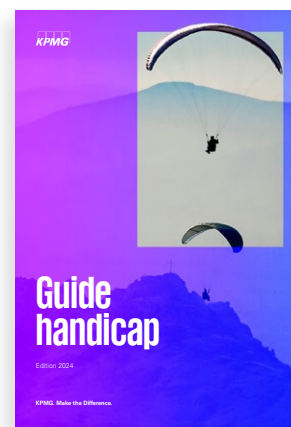


Schéma pluriannuel 2025 d'accessibilité numérique

L'accessibilité numérique au même titre que l'accessibilité physique des locaux, fait partie intégrante des engagements figurant dans les deux accords handicap. Il est essentiel que l'ensemble de l'écosystème de KPMG (partenaires, prestataires, clients, collaborateurs) puisse accéder à des services numériques quelle que soit sa situation de handicap.

Le schéma prévoit l'exécution de 6 chantiers :

- rendre accessibles les supports numériques de l'environnement digital de KPMG (35 sites environ, 2 applications, les vidéos...) ;
- mesurer la conformité au RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité) ;
- informer acteurs internes et externes en matière d'accessibilité numérique ;
- fournir aux employés KPMG en charge des projets numériques l'ensemble des outils nécessaire à leur accessibilité ;
- sensibiliser et former les collaborateurs ;
- piloter la mise en œuvre de l'accessibilité.

Accord handicap

L'accord collectif du 16 mai 2024 en faveur des personnes en situation de handicap s'articule autour de 5 piliers :

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



Actions pour l'égalité des chances

Plan d'actions pour la promotion de la mixité au sein du partnership

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. Le plan d'action pour améliorer la mixité s'appuie sur plusieurs leviers :

- objectif de parité dans nos promotions aux grades supérieurs ;
- programme de développement du leadership pour dynamiser la carrière des femmes et renforcer leur assertivité tels que Eve et Emergence ;
- dispositifs de mentorat interne ;
- plan d'actions écoles pour faire connaître l'intérêt de tous les métiers du Cabinet pour des femmes et attirer un public féminin vers les métiers de KPMG où la population de candidats au recrutement est encore majoritairement masculine.

Par ailleurs, tout au long de l'année 2025, KPMG multiplie ses prises de parole et participe au débat d'une vision collective où femmes et hommes œuvrent à une société plus équitable :

- KPMG est partenaire du Women's Forum depuis presque 15 ans ;
- le Cabinet soutient l'initiative HEC&WeMen afin d'accélérer la parité en entreprise ;
- en février, le Cabinet a été primé pour la première fois du prix Elisabeth Moreno créé par l'association Femmes du Numérique. Cette distinction récompense l'initiative de Women in Connected Tech de KPMG qui promeut le développement des carrières des talents féminins dans les métiers de la tech ;

- le 8 mars, KPMG a organisé une table ronde pour valoriser toutes les initiatives du Cabinet en faveur de la promotion des femmes et de la mixité ;
- en juillet, le Cabinet a institué un grand rendez-vous annuel (la soirée des réseaux Emergence+) pour reconnaître et valoriser la mobilisation des acteurs et actrices du Cabinet en faveur de la mixité tout au long de l'année (sponsors, mentors, animateurs et animatrices de cercles Women).

Engagement Citoyen

La Direction de l'Engagement Citoyen de 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 par an de mobilisation, offerts sur leur temps de travail pour s'investir dans différents programmes :

- d'éducation et d'égalité des chances pour accompagner les élèves et étudiants issus de quartiers prioritaires dans leur insertion professionnelle ;
- d'entrepreneuriat inclusif pour soutenir le développement d'un tissu économique engagé pour les transitions sociétales et vecteur d'insertion économique et sociale ;
- de bien commun (humanitaire, grande précarité, environnement, inclusion).

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 12 000 heures de mobilisation sur l'exercice 2025. 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. Cette année encore en 2025, le Cabinet accueille 120 alternants au sein de la Junior Team : la moitié à Paris et la moitié en région. Depuis 2022, 150 collaborateurs ont ainsi pu évoluer vers des postes de juniors ou de juniors confirmés à l'issue de leur alternance.

L'Intelligence Artificielle pour toutes et tous

KPMG veille à ce que l'intelligence artificielle soit un levier d'inclusion, de progrès et de développement des compétences. En 2025, KPMG poursuit ses investissements pour accélérer l'accès à cette technologie et à son adoption :

- déploiement d'une plateforme IA qui rend accessible tous les outils développés dans l'ensemble du réseau de KPMG International :
 - un Chat KPMG, ou assistant digital, pour les collaborateurs du monde entier,
 - une solution multidisciplinaire internationale offrant des fonctionnalités IA expertes pour les besoins locaux : chatbots métiers, traduction multilingue, traitement des données, analyse documentaire...
- formation continue à de nouveaux usages pour améliorer la performance ;
- formation obligatoire pour tous les salariés de KPMG en France pour les initier à un usage éthique et responsable de l'IA ;
- mobilisation d'un groupe de jeunes talents, mandaté par le Comité NextGen 2026, pour explorer le champ des usages possibles, intégrer l'IA dans les activités du Cabinet et proposer des actions pour l'adoption d'une IA de confiance ;
- amplification de la communauté « digital workforce » : un ensemble de collaborateurs KPMG ayant pour mission de développer et favoriser les usages des outils numériques, dont l'IA, pour améliorer la productivité et la collaboration.

Dispositif de suivi

	FY23	FY24	PRO FORMA FY24*	FY25
Inclusion et diversité**				
Réponses positives sur la faculté d’inclusion et de diversité de KPMG	77 %	75 %	77 %	74 %
Egalité Hommes / Femmes				
Evolution des femmes parmi l’encadrement et les associés				
Effectif total	56 %	55 %	51 %	50,2 %
Management group	42 %	42 %	41,5 %	42,3 %
Equity Partners	27 %	29 %	29 %	26,9 %
Programmes de leadership Eve et Emergence				
Nombre de femmes bénéficiaires	92	93	-	81
Handicap				
Nombre de personnes en situation de handicap	153	184	67	75
% de personnes qui bénéficient de mesures d’accompagnement	100 %	100 %	100 %	100 %
Bénéficiaires des programmes de la Direction de l’Engagement Citoyen				
Heures d’engagement	13 000	13 901	x	12 442
Nombre de lycées du programme de la Réussite	49	51	x	51
Nombre de lycéens accompagnés	3 200	3 852	x	3 565
Nombre de jeunes accompagnés via les partenariats égalité des chances	NA	1 970	x	2 962
Nombre d’entrepreneurs sociaux accompagnés	400	279	x	378

* FY24 pro forma correspond à une réduction du périmètre des effectifs dû à la cession des activités TPE-ME.

** Résultats de la Global People Survey.

Consulter le Bilan Social,
le Bilan Diversité &
Inclusion et le rapport ESG
pour plus de détails.



Harcèlement

Moral et sexuel

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. 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 au métier).

Actions

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 les collaborateurs en pareille situation (voir le détail de ce dispositif dans le risque Santé mentale).

Ligne d'alerte et bouton rouge

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 alerte 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 d'alertes, canal de dénonciation, méthode de traitement, actions prises suite à l'enquête).



Manque de transparence des conditions de travail

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

Les ressources humaines inscrivent leur mission dans une amélioration continue de l'expérience collaborateur en s'appuyant sur 3 piliers :

- la clarification des rôles et des responsabilités de chacun ;
- le renforcement de la qualité de l'expérience talent ;
- l'amélioration continue des process.

Cette orientation globale d'amélioration continue a favorisé la maîtrise du risque d'opacité et d'imprévisibilité des conditions de travail et une meilleure efficacité des prestations sociales.

Actions

Démarche d'excellence managériale

En 2025, le cabinet a lancé une démarche d'excellence managériale pour mieux accompagner les managers dans leur rôle. Elle a pour objectif de renforcer leurs compétences et de leur mettre à disposition les outils pour qu'ils puissent accompagner leurs équipes :

- soutenir leur développement professionnel ;
- favoriser un climat de travail sain ;
- offrir un environnement transparent où les règles et les attentes soient claires et équitables.

En 2026, afin d'inciter la population des managers à faire preuve d'excellence managériale, des objectifs liés à cette démarche seront intégrés dans l'évaluation de leur performance.

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 jours.

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





Assistance digitale

Pour les managers

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 légales 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.

Pour les salariés

En 2025, a été déployée la possibilité pour chaque salarié de gérer ses absences et de consulter son solde de droits directement depuis son téléphone portable professionnel.

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 répond à une évaluation de la performance selon un cadre bien défini incluant au moins deux rendez-vous d'échanges 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.

Services RH de proximité et « Le Fil RH »

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.

« Le Fil RH » permet à tous les salariés de poser toute question concernant leur contrat et leurs avantages et de trouver toutes les informations, en ligne pour les informations génériques et en relation avec un interlocuteur de la DRH pour des informations individuelles.

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) favorable.

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 son 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.

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. KPMG 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.



Atteinte aux données personnelles

Protection et confidentialité des données

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

Gouvernance et politique de sécurité

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.

L'ensemble des processus sont documentés, déployés, évalués 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 permettant à KPMG de pouvoir démontrer à tout moment, le respect des obligations réglementaires.

Une veille juridique et réglementaire vient compléter le dispositif afin que les politiques et les sets contractuels soient régulièrement réévalués. Les registres obligatoires sont tenus à jour et réévalués régulièrement via des campagnes d'évaluation ciblées.

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.

Audits de conformité

KPMG fait l'objet de nombreux audits 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.



Evaluation Cybervadis

KPMG a renouvelé son évaluation CyberVadis au 1^{er} octobre 2025 et obtenu le score maximal de 1 000 sur 1 000. Ce résultat complète la certification ISO et atteste qu'un cadre rigoureux est en place pour identifier les risques, protéger les actifs sensibles, et garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données.





Actions

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 est certifiée depuis 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.

L'utilisation de l'intelligence artificielle doit aussi s'inscrire dans le respect des exigences du RGPD et du RIA (Règlement sur l'Intelligence Artificielle). Cela impose de faire une analyse de risque dans tous les projets IA afin de respecter les droits des personnes concernées et assurer la maîtrise des biais algorithmiques avec notamment la minimisation et l'anonymisation des données, la licéité, la transparence et la sécurité des traitements des données personnelles.

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 de sensibilisation et formation adaptées aux besoins spécifiques de leur périmètre d'intervention.

Des formations et des sessions dédiées aux enjeux de l'IA sont également proposées à l'ensemble du personnel de KPMG dont certaines doivent être obligatoirement réalisées, afin de sensibiliser toutes les personnes aux enjeux ESG et à la protection et la confidentialité des données dans le cadre des usages de l'IA.

Maintien des connaissances et veille réglementaire

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).

Dispositif de suivi

Résultats de la Global People Survey	FY24	FY25
% de salariés sensibilisés aux risques cyber chaque année (e-learning)	95 %	91 % *
% de salariés qui ont suivi la formation obligatoire : protection de l'information et confidentialité des données	87 %	85 %

* La baisse du résultat est due à une période plus courte de campagne de sensibilisation entre FY24 et FY25.



Pratiques non éthiques

La stratégie internationale de KPMG s'appuie sur une conviction : il n'existe pas de croissance durable sans confiance. Sans la confiance de ses collaborateurs, de ses clients, de ses partenaires, des marchés financiers et des institutions KPMG ne peut pas développer ses activités. C'est pourquoi les équipes du Risk Management (RM) œuvrent au quotidien pour créer les conditions propices à une pratique déontologique des affaires. Le RM a pour rôle clef 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.

Procédures d'évaluation

Dispositif de revues régulières

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

- Quality Performance Reviews (QPR) ;
- Compliance Tests (CT) ;
- System of Quality Management (SoQM).

A cela s'ajoute la Global Quality & Compliance Review (GQCR) menée par KPMG International pour évaluer la conformité des cabinets membres aux politiques du réseau. Dans le cadre de ces contrôles, notamment la GQCR, KPMG International s'assure que les actions menées en France respectent les exigences du réseau sur la base de revues programmées à échéances régulières.

GQCR

KPMG en France est soumis 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, éthique et culture, finance, sécurité informatique. La fiabilité des programmes de conformité (SoQM et 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), ainsi qu'aux directions générales de KPMG en France et à l'international.

SoQM

Depuis fin 2022, les entités membres du réseau KPMG sont tenues de respecter une norme internationale de gestion de la qualité, appelée ISQM1. Cette norme 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 a déployé un système de gestion de la qualité (System of Quality Management, SoQM) qui 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) et effectuée sous la responsabilité de la Présidente du directoire. Cette dernière a en effet, la responsabilité ultime du système de gestion de la qualité. 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.

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

Il est par ailleurs prévu que des contrôles supplémentaires soient mis en place par KPMG en France d'ici le 15 décembre 2026 et ce, afin d'être en conformité avec un nouveau standard dénommé QC1000. Il s'agit du standard américain équivalent à ISQM1 qui s'applique à toutes les firmes d'Audit et d'Assurance enregistrées auprès du PCAOB. Le respect de ce standard et les contrôles qui seront déployés à cet effet permettront au Cabinet d'améliorer encore ses objectifs en termes de qualité.

Indépendance personnelle

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.

Filiales africaines

La gestion des risques en matière d'éthique est également progressivement prise en compte par les différentes filiales africaines du Cabinet, qui sont par ailleurs tenues en toute hypothèse de respecter les règles du Réseau, dans le cadre de la mise en place des procédures SoQM et des process du Risk Management.

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.

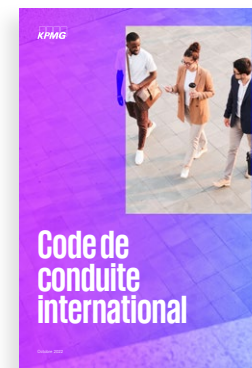
Le Cabinet a également décliné en France la procédure existante au sein du Réseau KPMG relative aux interactions avec les organisations gouvernementales et organismes publics, les représentants de ces entités, les agents publics et les Personnes Politiquement Exposées (PPE). La politique déployée vise à :

- identifier les organismes, les entités, les personnes et territoires concernés ;
- préciser la nature et le cadre des interactions possibles de nature commerciale ou autres ;
- identifier les risques induits par ces interactions ;
- rappeler les procédures et politiques de KPMG en France.

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 la 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

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 et d'assurance 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 de KPMG en France, au siège et en régions, 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.

Cette formation a notamment permis de sensibiliser l'ensemble des associés et collaborateurs de KPMG en France à l'existence d'un cadre de prise de décision éthique appelé CARE (acronyme de « Considérer », « Analyser », « Répondre », « Évoluer ») conçu pour les aider à parvenir à des décisions alignées sur la raison d'être du Cabinet, ses valeurs et son Code de conduite. Le référentiel CARE les encourage en particulier à rechercher davantage d'informations et à solliciter l'avis de personnes compétentes pour prendre des décisions éthiques.

Ethics Talks

Exercer une gouvernance éthique est l'un des 5 objectifs de mission de KPMG en France. Dans ce contexte, KPMG a déployé depuis 2023 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. L'Ethics Talk de juin 2025 était dédié à une IA de confiance ou comment intégrer une IA éthique et responsable.



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 du responsable hiérarchique et de l'Ethics & Independence Partner est ainsi requis :

- au-delà de 350 € 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.

Intégration d'une Intelligence Artificielle de confiance

L'offre de KPMG pour accompagner les entreprises dans l'intégration d'une IA de confiance s'organise autour de 3 principes fondamentaux :

- une IA qui crée de la valeur et renforce la compétitivité ;
- une IA au service de l'intelligence humaine pour libérer la créativité et valoriser les talents ;
- une IA de confiance, capable, au-delà de sa conformité réglementaire et de son respect de la confidentialité des données, de garantir une utilisation éthique et responsable de cette technologie. De la qualité de la donnée collectée à l'exploitation industrielle, KPMG s'assure de la transparence de l'algorithme, de la gestion des biais et de la fiabilité des résultats.

Client zéro de ses solutions, KPMG applique à son organisation les mêmes exigences : sélectionner et développer une IA de confiance, construite sur un socle technologique fiable, permettant un usage éthique et responsable et qui aide à faire grandir ses talents.

Charte éthique pour les achats

Une charte éthique a été mise en place pour la France avant d'être déployée dans un second temps dans les filiales en Afrique (voir le détail de cette politique au risque suivant DH8).

Contrôle éthique des appels d'offre de KPMG en France

Lorsqu'un prestataire ou fournisseur est recommandé par un salarié KPMG, le cabinet a renforcé sa politique de contrôle afin d'éviter tout risque de conflit d'intérêt potentiel (voir le détail de cette procédure au risque suivant DH8).

Dispositif de suivi

	FY23	FY24	PRO FORMA FY24	FY25
Réunions du Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés	4	4	4	3
Signature de l'engagement annuel* par les salariés (hors personnes sur le départ ou absentes pour longue maladie ou long congé)	100 %	100 %	100 %	100 %
Engagement annuel : nombre de réponses ayant fait l'objet d'analyses et de contrôles complémentaires	813	861	518	494
Nombre de contrôles de conformité aux règles d'indépendance	235	249	180	168
Indice de confiance dans la Marque KPMG**	37 %	53 %	65 %	61 %

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.

Évaluation Ecovadis 2024

- Renouvellement du label Platinum en 2024 pour la 2^e année consécutive.
- À nouveau parmi les 1 % des entreprises les plus vertueuses en matière de RSE.
- Note globale de 88/100 : +10 points par rapport à 2023.
- Note Ecovadis sur l'éthique : 80/100.

* 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.

** Score issu de la Trust Survey 2025 auprès d'un panel de cadres dirigeants clients et prospects de KPMG en France.

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

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 : la Charte achats responsables et le Code de conduite fournisseurs de KPMG France engagent l'ensemble des collaborateurs et partenaires à partager des valeurs communes et à adopter des comportements éthiques et responsables tout au long de la relation commerciale, de l'entrée en relation à la contractualisation, jusqu'à la clôture du contrat ;
- politique de cadeaux et d'invitations ;
- la Charte éthique engage tous les salariés de KPMG en France et éventuels conseils ou sous-traitants agissant pour le compte du Cabinet susceptibles d'entrer directement ou indirectement en contact avec les fournisseurs potentiels ou actuels de KPMG à agir, en tout lieu conformément aux réglementations en vigueur et selon les principes et les règles d'éthique et de loyauté définies par KPMG dans la conduite des affaires avec les fournisseurs et prestataires ;
- procédure Know Your Supplier (KYS).

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 X FRÉQUENCE = RISQUE INHÉRENT 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 X 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

KPMG a déployé une évaluation du risque financier pour l'ensemble des soumissionnaires aux appels d'offres et à ses top fournisseurs pilotée par la Direction Achats. KPMG utilise un outil d'analyse financière qui permet 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 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%.

KPMG réalise un audit de ses top fournisseurs a minima tous les deux ans. Lorsqu'une situation de dépendance d'un fournisseur vis-à-vis du Cabinet est identifiée, KPMG met en place un plan de désengagement progressif et conjoint, incitant le fournisseur à développer son portefeuille de clients et à ramener le poids du Cabinet dans son chiffre d'affaires à une part raisonnable.

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.

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. KPMG intègre la Charte en annexe de tous ses contrats depuis septembre 2025

3

Risques liés au respect de l'obligation de vigilance

KPMG reste vigilant quant à l'identité de ses partenaires commerciaux en vérifiant l'identité et la régularité de leur situation juridique. Ils 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.

La documentation applicable aux processus d'achats 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.



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.

KPMG a mis en place une procédure d'évaluation du risque Know Your Supplier (KYS) en 2025 propre au réseau KPMG. En France, l'évaluation du fournisseur s'appuie sur les données et les informations collectées par un prestataire indépendant. Elle s'applique aux fournisseurs correspondant aux critères suivants :

- dépense prévisionnelle de l'engagement pluriannuel supérieure à 300 000 euros HT ;
- fournisseurs étrangers figurant sur les listes noire et grise du GAFI ;
- fournisseurs étrangers figurant sur la liste des États et territoires non coopératifs en matière fiscale de la direction générale des douanes et droits indirects français.

Les niveaux de risques sont catégorisés en fonction du nombre de points jugés à risque et de leur pondération. Les cas nécessitant une remédiation font l'objet d'une alerte et d'une étude spécifique des risques associés. Les rapports sont soumis à une périodicité spécifique pour garantir le maintien à jour de la base d'évaluation.

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

Déploiement de la politique d'achats et de la charte éthique dans les filiales d'Afrique francophone

L'objectif est d'appliquer dans toutes nos filiales la politique d'achats responsables de la France. En 2025, un diagnostic a été mené pour structurer la mise en place de cette politique :

- identifier le niveau d'adaptation aux contraintes du pays ;
- définir les seuils de matérialité propre à chaque pays pour déclencher une procédure d'achats afin de tenir compte de la réalité économique de la région.

Recommandation d'un prestataire par un salarié KPMG sous contrôle

En 2025, KPMG a modifié sa politique d'achats, afin de renforcer le contrôle des situations de conflit d'intérêt potentielles, notamment lorsqu'un prestataire est recommandé par un salarié KPMG pour intervenir sur un projet du Cabinet.

Lorsqu'un membre du Cabinet (salarié ou prestataire externe) recommande un fournisseur ou un prestataire potentiel (personne morale ou physique), il doit être transparent sur tout lien éventuel - qu'il soit patrimonial, professionnel, personnel ou familial - existant entre lui et ce fournisseur. Une déclaration écrite doit obligatoirement être adressée à la Direction des achats, précisant l'historique de sa relation avec le fournisseur concerné et la nature du lien d'intérêt existant entre eux. Dans l'hypothèse où le fournisseur recommandé répond à un appel d'offres, la personne qui le recommande ne peut pas participer à l'instruction de la procédure d'appel d'offres correspondante.

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 référencements régionaux pour des prestations diverses ;
- le développement de la co-traitance avec les principaux fournisseurs.

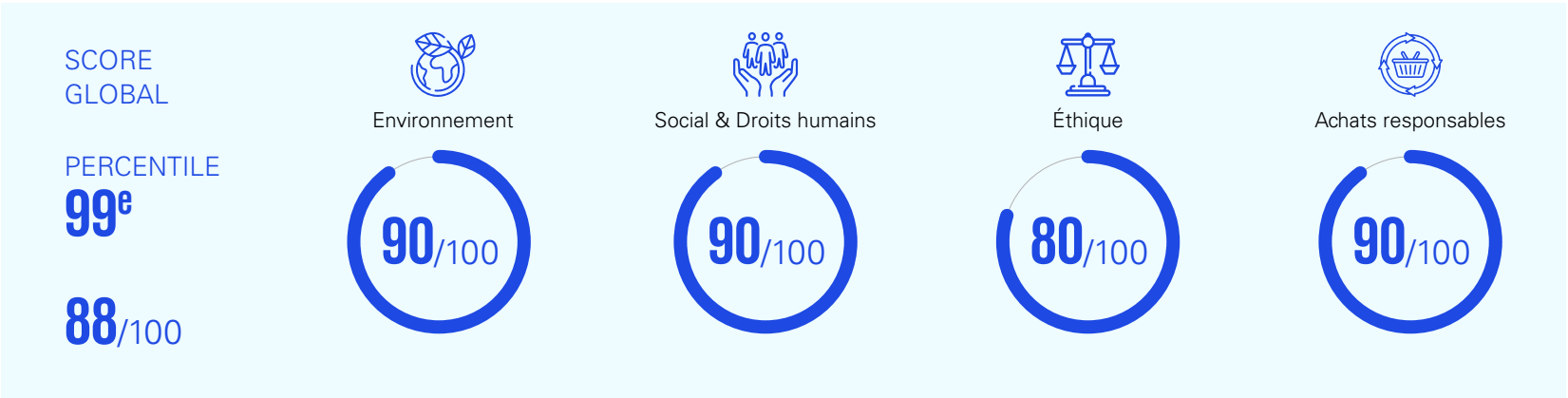
Au cours de l'exercice 2025, le Cabinet a continué à développer des partenariats avec le secteur protégé en signant un accord avec Auticon dans le but d'intégrer à ses missions clients des intervenants issus du secteur protégé.



Dispositif de suivi

Achats responsables	FY23	FY24	FY25
Le nombre de top fournisseurs qui représentent 80% des achats	NA	294	213
% des soumissionnaires aux appels d’offres KPMG évalués sur leurs pratiques RSE	100 %	100 %	100 %
% de dépenses couvertes par la Charte achats responsables	56 %	66 %	82 %
% de fournisseurs en situation de dépendance économique	6,7%	NA	NA
% des fournisseurs conformes à l’obligation de vigilance	46 %	62 %	54 %

Évaluation Ecovadis 2024



Santé et sécurité des personnes



Atteinte à l'intégrité physique

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

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 et sécurité

DUERP

La procédure d'évaluation repose sur l'identification des dangers par l'intermédiaire du DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels). 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.

Au cours de l'exercice fiscal 2025, un nouveau DUERP pour la société KPMG S.A. et KPMG Advisory a été mis en place après une procédure d'information de la CSSCT et une procédure d'information et de consultation du CSE.

PAPRIACT

Le Cabinet, au cours de l'exercice fiscal 2025, a également mis en place un nouveau PAPRIACT (Programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail) pour la société KPMG S.A. et KPMG Advisory selon la même procédure (information de la CSSCT ; information et consultation du CSE).

Il s'agit d'un outil de gestion de la sécurité et de la santé au travail, dont la mise à jour est annuelle comme le DUERP, ou lors d'un aménagement important des conditions de travail.

Il comporte :

- les risques identifiés et évalués dans le DUERP et les mesures de prévention associées ;
- le type de mesures annuelles de prévention pour limiter les risques ;
- les impacts de ces mesures ;
- les échéances de mise en place ;
- les coûts financiers associés.

Pour chaque risque, les mesures de prévention sont classées par type d'actions (techniques, humaines ou organisationnelles) et cotées par ordre de priorité.

Inspection des sites

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.

Médecine du travail

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 impérative ;
- 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 impérative », 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

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 de KPMG ;
- respecter les engagements du Cabinet vis-à-vis de ses clients ;
- préserver sa réputation et son image de marque.

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 et des fonctions, en France et en Afrique francophone.

Prévention et atténuation des troubles musculosquelettiques

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. 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 le domicile du collaborateur.

Gestion des crises sanitaires

Lors de la pandémie de la Covid-19 en 2020, KPMG 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, restaurants 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.



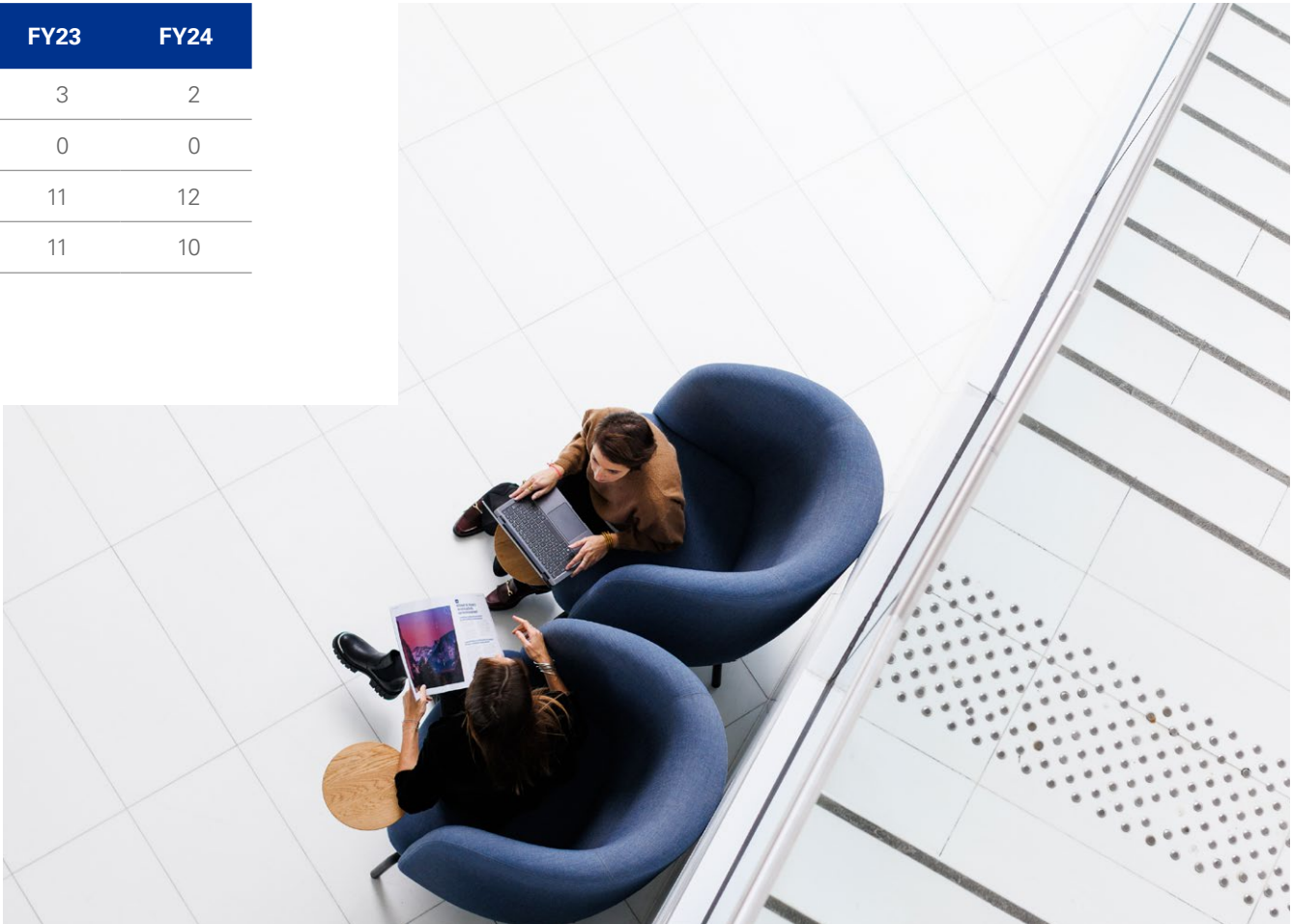
Dispositif de suivi

Maladies professionnelles et accidents (Bilan Social)	FY22	FY23	FY24
Maladies professionnelles déclarées	2	3	2
Nombre d'accidents mortels de travail ou trajet	0	0	0
Nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt	19	11	12
Nombre d'accidents de trajets ayant entraîné un arrêt	11	11	10

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.



Atteinte à la santé mentale

Sujet de santé publique, qualifiée de grande cause nationale en 2025, l'atteinte à la santé mentale a été identifiée comme le risque prioritaire du Cabinet. KPMG a bien pris conscience de la mesure de ce risque sur ses populations et se mobilise. Par l'exigence de ses métiers, KPMG peut exposer les associés et les collaborateurs à un risque de fatigue mentale. Le Cabinet a fait le choix de privilégier une démarche proactive de prévention collective en déployant un programme de sensibilisation pour tous et d'appui individuel pour aider chacune et chacun à détecter tout signe de vulnérabilité ou détresse psychologique.

Par ailleurs, convaincu que la qualité et les conditions de vie au travail participent pleinement à la santé des collaborateurs, le Cabinet s'attache à offrir un environnement propice au bien-être.

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 DUERP.

Actions

Pro-activité et plan de sensibilisation

Depuis mai 2025, les ressources humaines ont mis en place un plan de sensibilisation pour alerter toutes les équipes aux risques qui peuvent altérer la santé mentale.

Des ateliers ciblés par communauté

- Une formation dédiée aux populations RH pour leur apprendre à prévenir le risque ou à le gérer s'il est avéré.
- Une formation dédiée aux managers pour les sensibiliser au sujet et les aider à détecter des signaux faibles.
- Un atelier sur la Fresque de la santé mentale mis à disposition de tous les métiers et toutes les fonctions ; charge à chacun de l'organiser avec ses équipes.
- Une conférence sur la santé mentale à l'attention de l'ensemble du Cabinet, disponible en replay, et l'accès à des fiches pratiques.

Un dispositif individuel

- Plateforme d'accompagnement sur l'intranet : coaching dédié au bien-être physique et mental, bibliothèque de contenus (articles ou podcasts) pour mieux appréhender le risque de la santé mentale.
- Partenariat avec Mon Coach Angel : exercices individuels proposés aux salariés pour réduire leur anxiété, développer leur capacité de concentration ou améliorer son sommeil.

MindForward Alliance

KPMG international a créé un partenariat avec MindForward Alliance afin de fournir à tous les pays membres les outils pour soutenir le bien-être mental des collaborateurs et favoriser la neurodiversité.

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 spécifique 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 (voir le dispositif d'alerte à la fin du rapport).



Ligne d'écoute Stimulus

Les collaborateurs ont accès à un service gratuit d'écoute téléphonique qui les met en 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 et 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.

Bien-être au 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, agir en faveur de la parentalité et prévenir toute discrimination de l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Télétravail

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.

Equilibre de vie professionnelle et personnelle

Semaine parentale (Innovation sociale 2022)

Les partenaires sociaux et la Direction ont conclu un accord collectif en 2022 instaurant la semaine parentale de quatre jours. Ce dispositif innovant 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.



Dispositif aidant (Innovation sociale 2025)

En 2025, KPMG en France innove une nouvelle fois en offrant un dispositif « aidant » aux collaborateurs qui soutiennent un proche au quotidien : un conjoint, un ascendant, un descendant ou le conjoint d'un parent. Ce proche aidé peut souffrir d'une situation de handicap, de perte d'autonomie ou d'une maladie grave nécessitant une aide régulière.

Les collaborateurs concernés par le dispositif aidant bénéficient des garanties suivantes :

- jusqu'à 30 jours d'absence par an et par proche aidé, rémunérés à 100 % ;
- le maintien de son bonus, s'il a atteint ses objectifs ;
- un accompagnement RH dédié pour les guider.

Le Cabinet rappelle aux managers d'être à l'écoute de leurs équipes pour détecter et accompagner ces situations auxquelles des collaborateurs peuvent être confrontés. Et si le collaborateur en ressent le besoin, le manager peut le guider vers un accompagnement personnalisé.

En effet, KPMG offre aux collaborateurs qui le souhaitent les services d'un partenaire externe, expert en qualité de vie au travail. Ce partenaire se met à leur disposition pour leur proposer des solutions concrètes : entretien avec un Care Manager diplômé, plan d'aide sous 24h, aides financières, coordination de prestations et suivi. L'ensemble des services est accessible via une plateforme sécurisée. Ce dispositif permet aux bénéficiaires de gagner du temps, d'alléger leur charge mentale et de ne plus être seuls face à la complexité des démarches.

Activités physiques

Sport en salle ou en ligne

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

L'association 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.

Avantages sociaux

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.

Equipement 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...

Droit à la déconnexion

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. 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. La Charte rappelle que l'usage individuel et collectif des 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.



Charge mentale

Le comité NextGen 2023/2024 a mené un audit des pratiques numériques avec un prestataire spécialisé dans la lutte contre l'infobésité professionnelle.

Afin d'optimiser l'usage des mails, de réduire leur nombre et de réduire le nombre de réunions, en 2025 le NextGen a défini les 10 règles d'or pour que chacun et chacune s'applique à organiser une réunion efficace et limite ses pratiques électroniques au quotidien. Ces règles sont disponibles sur l'intranet et dans les salles de réunion.

Au-delà des chiffres, la solution met en lumière les causes de l'infobésité numérique – surcharge informationnelle, stress, pratiques collaboratives inefficaces – et fournit des indicateurs fiables pour piloter les plans d'action.

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.

	FY23	FY24	PRO FORMA FY24	FY25
Surcharge de travail (GPS) - % de réponses positives				
La quantité de travail que l’on attend de moi est-elle raisonnable ?	48 %	50 %	50 %	51 %
L’accompagnement par KPMG pour mon bien-être est suffisant au regard de mes besoins	61 %	59 %	59 %	62 %
Qualité et conditions de vie au travail (GPS) - % de réponses positives				
Bien-être au travail	63 %	58 %	60 %	60 %
J’ai facilement accès aux outils et ressources pour effectuer efficacement mon travail	78 %	77 %	78 %	80 %
Posture des managers à favoriser le développement de leurs collaborateurs	72 %	64 %	67 %	68 %
Bénéficiaires de la semaine parentale*				
Nombre de parents qui ont pris le dispositif	264	317	181	192
% des pères qui ont choisi de bénéficier du dispositif	41 %	45 %	48 %	36 %
% des mères qui ont choisi de bénéficier du dispositif	59 %	55 %	52 %	64 %

Indicateurs d’activité

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

* 4/5^e 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.

ENV11

Mauvaise gestion des ressources

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

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 formation obligatoires auprès des 6 600 collaborateurs pour un usage raisonné de l'Intelligence Artificielle, dans le cadre de la formation « Les Essentiels » ;
- 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 responsable

Le cabinet a mis en place en 2025 une e-Boutique privilégiant l'achat d'objets logotés KPMG utiles et durables par les collaborateurs pour leurs usages professionnels. La e-boutique intègre 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 ;
- présentant une consommation CO₂ optimisée.

La sélection du catalogue a été élaborée avec la Direction de l'Impact chez KPMG et un prestataire unique certifié Ecovadis, Providis, Charte RSE 2FPCO et Qualiserv.

Mauvaise gestion des déchets

Procédures d'évaluation

Le Cabinet est capable 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

Formation et bonnes pratiques

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.

Le Cabinet recommande l'adoption de bonnes pratiques pour minimiser la production de déchets dès leur source tel que favoriser la consigne de contenants alimentaires.

Tri sélectif

KPMG a mis en place des 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.

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

Volume des déchets* en kg

FY23	FY24	PRO FORMA FY24	FY25
143 039	124 039	87 340	53 009

* Papier, verre, carton, plastique, canettes, gobelets carton et autres déchets industriels.

Rapport ATF FY25

- 11 154 équipements traités pour 36 945,11 kg ;
- >76,63 % de taux de réemploi des équipements ;
- 33 milliers de litre d'eau économisés ;
- 2 085,18 tonnes de CO₂ économisés soit l'équivalent de 366 tours du monde en avion.

Changement climatique

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

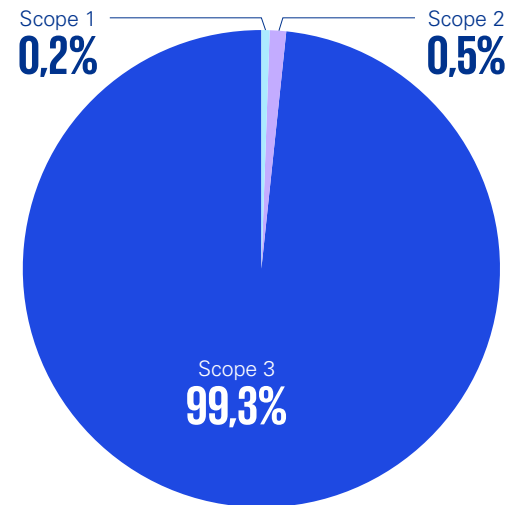
En matière de protection de l'environnement, KPMG a identifié comme risque le changement climatique lié à l'émission de gaz à effet de serre (GES). Afin de lutter contre le changement climatique, KPMG prend en compte les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat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

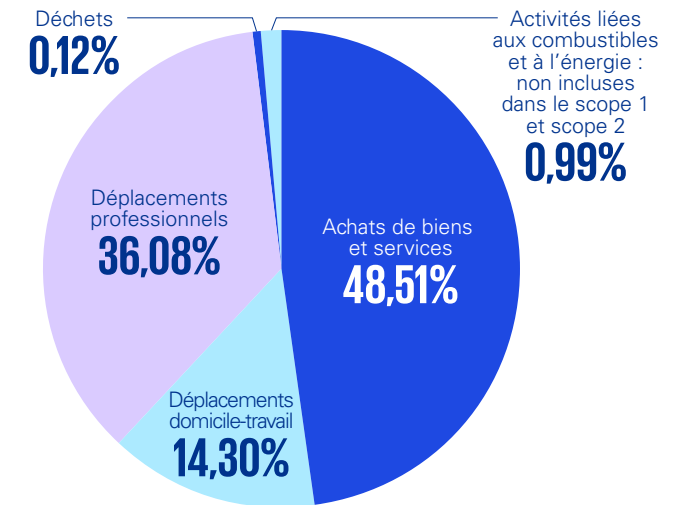
Procédures d'évaluation

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.

Empreinte carbone de KPMG en France FY25



Répartition du Scope 3





Évaluation de l’empreinte carbone des équipements informatiques

En 2025, KPMG a choisi de déployer la solution d’une GreenTech française, spécialisée dans la mesure et la gestion de l’empreinte carbone des systèmes d’information afin d’industrialiser la collecte de ses données carbone et de renforcer le pilotage de sa trajectoire de décarbonation.

Cette plateforme automatise l’acquisition des données IT, facilite le suivi de la performance environnementale, permet de simuler différents scénarios de réduction des émissions et consolide les rapports ESG. KPMG dispose ainsi d’une analyse détaillée des impacts environnementaux de ses outils informatiques (Cloud, data centers, logiciels et leurs applications, flux des déchets électroniques, achats IT) pour piloter finement la décarbonation de ses équipements.

Évaluation des usages numériques

En luttant contre l’infobésité professionnelle (voir le risque santé mentale), la solution ci-dessus permet également de réduire l’empreinte environnementale. Elle analyse les pratiques collaboratives telles que les métadonnées des emails, les agendas ou les outils collaboratifs sans jamais accéder au contenu des messages. Elle permet d’objectiver les usages numériques et de répercuter les résultats à 2 niveaux, en fournissant des indicateurs ciblés pour orienter des actions concrètes :

- un niveau entreprise pour une vision globale des dynamiques collaboratives ;
- un niveau par équipe.

Cette solution répond aux exigences de protection des données : pseudonymisation systématique, hébergement en France certifié SecNumCloud, exclusion des messages sensibles et validation par le DPO ainsi que le Comité de Conformité Technologique.

Actions

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.

Recommandations du NextGen sur la sobriété numérique

Partant du constat que 4 % des émissions de gaz à effet de serre sont issus des usages numériques, et que le numérique représente une part importante de l'empreinte carbone de KPMG en France, les actions du NextGen pour contrôler les pratiques électroniques ont non seulement pour objectif de lutter contre la charge mentale professionnelle (voir le risque Santé mentale) mais aussi de réduire l'impact environnemental :

- limiter les mails avec pièce jointe et privilégier les nombreux espaces collaboratifs mis à disposition par KPMG (Teams, sharefile, Notion...) ;
- limiter le nombre de destinataires de mail et le « répondre à tous » ;
- inciter au ménage et aux bonnes pratiques numériques (nettoyer, classer, archiver) et organiser une semaine « Digital clean up ».

Vie du matériel informatique

KPMG a lancé tout un ensemble d'actions pour lutter contre l'obsolescence de son parc informatique :

- allongement de la durée de vie du matériel ;
- gestion du cycle de fin de vie ;
- ajustement de la puissance du matériel aux usages ;
- privilégier la réparation au remplacement.

La prochaine étape consistera à piloter l'empreinte carbone du numérique du matériel et à accélérer les solutions cloud et IA.

Réduction de la dépendance aux serveurs physiques

KPMG a lancé un projet, qui s'appuie sur la solution Microsoft 365, piloté par la DSI pour moderniser ses solutions collaboratives et renforcer la performance de ses métiers. Déployé de septembre 2023 à fin 2024, le projet a permis de migrer les données hébergées sur les serveurs locaux vers des environnements cloud sécurisés, tout en maintenant une solution d'archivage dans les data centers KPMG. Cette migration contribue à la diminution de l'empreinte carbone numérique en évitant de renouveler un parc physique de 200 serveurs.

Dans une démarche de progrès, les prochaines étapes du projet sont :

- la mise en place de l'archivage automatique avant suppression, permettant une gestion du cycle de vie des données et leur suppression après un délai défini ;
- l'extension des politiques de rétention automatique ;
- le remplacement d'une solution de stockage en ligne pour rationaliser les délais de rétention ;
- la réduction du temps d'archivage des mails.

Un usage responsable de l'Intelligence Artificielle

KPMG prévoit plusieurs initiatives pour former les équipes aux bonnes pratiques :

- la rédaction de prompts efficaces et pertinents pour limiter le nombre de requêtes ;
- le stockage des réponses pour éviter de solliciter à nouveau les serveurs pour une même requête ;
- la formation des équipes IT et des consultants Connected Tech au Design Inclusif ;
- l'adaptation des activités des serveurs Cloud Azure aux besoins du Cabinet grâce à un ajustement automatique à l'activité réelle (puissance de calcul, mémoire, stockage...). Cette gestion intelligente dans une logique FinOps réduit le gaspillage et l'impact environnemental.

Dispositif de suivi

	PRO FORMA* FY19	FY24	PRO FORMA* FY24	FY25	VARIATION FY24/FY25	VARIATION FY19/FY25
Emissions (tCO2eq)	39 830	39 607	29 753	23 914	-19,63 %	-39,96 %
Effectifs (ETP)	5 560	11 094	7 150	6 545	-8,46 %	17,72 %
Intensité carbone par ETP	7,16	3,56	4,16	3,65	-12,20 %	-49,00 %
CA (millions d'€)	813,8	1 549,0	1 102,9	1 134,2	2,84 %	39,37 %
Intensité carbone Chiffre d'Affaires	48,9	25,6	27,0	21,1	-21,8 %	-56,92 %

* Les données FY19 et FY24 ont été recalculées pour tenir compte du périmètre présenté en avant-propos.

Évolution de l’empreinte carbone de KPMG en France

- Actions d’atténuation et de prévention des risques liés aux fournisseurs.
- Mise en place de dashboards très précis, par métier et par client, pour piloter leur trajectoire de décarbonation.

Voir détail dans le rapport ESG.



Dispositif d'alerte

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 et 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 la politique d'alerte éthique du cabinet rappelle qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte de bonne foi. 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, de 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 28 dossiers ont été ouverts au cours de l'exercice 2025 (correspondant à 38 signalements recueillis via le dispositif d'alerte éthique), dont 20 pour la France et 8 émanant des autres pays du Cluster.

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 accessible à tous les collaborateurs du cabinet (y compris ses filiales en Afrique) confrontés à une situation sensible ou préoccupante, afin de leur permettre 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	FY24	PRO FORMA FY24	FY25
Nombre de signalements	11	18	16	38
Signalements suivis de sanctions après enquête	-	3	2	2

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

L'évolution à la hausse du nombre de signalements au cours des deux dernières années démontre que les actions conduites pour libérer la parole des collaborateurs au sein du Cabinet portent leur fruit.

La stabilité dans le temps, à un niveau très faible, du nombre de signalements suivis de sanctions après enquête et investigations (2 signalements dans une organisation qui comprenait 11 000 collaborateurs en début d'exercice et 6 600 en fin d'exercice, à la suite de la cession des activités liées aux TPE-ME) traduit par ailleurs le respect avec lequel les règles et procédures applicables au sein de KPMG sont appliquées par l'ensemble de ses associés et collaborateurs du Cabinet.



Bilan & perspectives

Bilan 2025

L'exercice 2025 marque une étape structurante pour l'évolution du Plan de Vigilance de KPMG. Plusieurs avancées majeures sont à souligner :

Cartographie des risques renouvelée

Un large panel de parties prenantes, représentatif de toutes les activités du cabinet, a été consulté. Pour la première fois, l'ensemble des membres du Comex a été impliqué et chaque filiale d'Afrique francophone a évalué ses propres risques.

Gouvernance consolidée

Le Plan de Vigilance est désormais sous l'autorité du Risk Oversight Committee (ROC), émanation du Comité exécutif, garantissant ainsi la supervision du Plan par la plus haute instance du cabinet. Le mécanisme d'alerte a été renforcé, prérequis indispensable à notre dispositif de vigilance.

Intégration progressive du cluster Afrique

Les filiales africaines ont progressé dans leur sensibilisation au devoir de vigilance. Elles ont mis en place l'accès au dispositif d'alerte et veillé au respect des règles éthiques.

FAITS MARQUANTS 2025



Dialogue social

Grâce à un accord de méthode, à des sessions régulières d'information et de consultation, un dialogue social transparent et constructif a été maintenu tout au long de l'année. Cela a permis d'accompagner la cession des activités dédiées aux TPE-ME dans les meilleures conditions.



Discrimination

D'importants efforts ont été poursuivis pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap, développer l'accessibilité numérique et promouvoir la mixité au sein du leadership. L'année 2025 a également été marquée par la lutte contre la discrimination technologique et la démocratisation de l'intelligence artificielle au service de tous.



Protection des données

Face à l'accélération de l'économie numérique et à l'essor de l'IA, KPMG a confirmé son engagement en matière de cybersécurité : obtention du score maximal de 1000/1000 à l'évaluation Cybervadis et maintien de la certification ISO 27001.



Chaîne de valeur

La politique d'achats responsables a été renforcée : forte augmentation du taux de signature de la Charte achats responsables et du Code de conduite fournisseur, prévention des conflits d'intérêts lors des appels d'offres, nouveaux partenariats avec le secteur protégé et généralisation de la procédure d'évaluation « Know Your Supplier » (KYS).



Santé mentale

La santé mentale a été identifiée comme risque prioritaire. Un plan de sensibilisation a été déployé auprès de tous les collaborateurs, et en particulier sur les managers pour la détection des signaux faibles, la prévention et la gestion des situations à risque. Le dispositif aidant a été mis en place pour soutenir les collaborateurs et réduire leur charge mentale.



Environnement

KPMG a multiplié les initiatives en faveur de l'optimisation des ressources, de la sobriété numérique et de la décarbonation : campagnes de sensibilisation au Green IT, formation à l'usage raisonné de l'IA, gestion durable du parc informatique, lancement d'une e-boutique responsable et amélioration de la granularité dans le calcul de l'empreinte carbone.



Perspectives 2026

Intelligence artificielle

Après avoir posé les bases d'une IA éthique et responsable en 2025, KPMG poursuivra en 2026 le renforcement de la robustesse des dispositifs, l'évaluation de leur efficacité et le développement de nouvelles mesures pour limiter les risques et l'impact environnemental. Le cabinet va également s'intéresser à l'Intelligence Artificielle comme outil d'inclusion et étudier des dispositifs comme les plateformes de formation adaptative ou les chatbots pédagogiques, par exemple.

Santé mentale

L'année 2025 a permis de sensibiliser largement les équipes. En 2026, il s'agira d'aller plus loin : mesurer l'efficacité des actions de prévention et s'assurer qu'elles contribuent effectivement à la réduction du risque.

Filiales africaines

L'intégration du cluster Afrique demeure un enjeu majeur. Après l'identification des risques, l'objectif pour 2026 est de structurer la gouvernance locale et de bâtir des plans d'actions adaptés pour initier le contrôle effectif de ces risques.

Définition des risques

Définitions des risques

DH1

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

Ce risque se réfère à la possibilité que les salariés 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 syndicale, une négociation collective entravée, la suppression des avantages ou encore un refus de reconnaissance des syndicats constitués.

DH2

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.

DH3

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 genre, de leur handicap 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 (aménagements spécifiques, technologies d'assistance), aux traitements inéquitables (promotion, rémunération, formation, avantages), aux stigmatisations et aux comportements inappropriés, commentaires offensants et agissements sexistes.

DH4

Harcèlement

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.

DH5

Manque de transparence des conditions de travail

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).

DH6

Atteinte aux données personnelles

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...).

DH7 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.

DH8 Atteinte aux droits humains, à la santé et à la sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement

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.

SS9 Atteinte à l'intégrité physique

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.

SS10 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 week-end) 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).

ENV11 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.

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).

Changement climatique

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.



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.

© 2026 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 - Février 2026.

Crédits photos : iStock, Unsplash.

