



Rapport ESG 2024

2^e édition



KPMG. Make the Difference.

KPMG

Avant-propos

KPMG réunit des activités d'audit et de conseil, de droit et de fiscalité, d'expertise comptable et de gestion sociale afin d'accompagner le développement et la transformation des entreprises vers un nouveau modèle de prospérité, plus durable et responsable. Entreprise à mission, le cabinet fédère autour de sa raison d'être plus de 11 000 collaborateurs, engagés à bâtir la confiance des organisations, en conciliant performance financière et impact positif.

1

L'évolution de la réglementation en matière de durabilité marque un tournant important pour les entreprises européennes. Alors que la Directive sur la publication d'informations non financières (NFRD) - dont le cadre législatif français est la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) - a été une première étape pour inciter les entreprises à communiquer des informations sur leurs pratiques sociales, environnementales et de gouvernance. La Directive sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD) marque une avancée significative. Plus complète et exigeante, elle vise à améliorer la qualité et la comparabilité des informations fournies aux parties prenantes.

2

Cabinet à mission et en tant qu'entreprise engagée dans une démarche de transparence et de responsabilité, KPMG se situe aujourd'hui à la croisée de ces deux réglementations. Ce rapport, bien qu'élaboré dans le cadre de la DPEF, intègre déjà certaines exigences et recommandations de la CSRD. Cependant, il est essentiel de rappeler que KPMG sera pleinement concerné par la réglementation CSRD 2025 (publication 2026), qui imposera des standards plus nombreux et des indicateurs harmonisés.

Nous nous préparons activement à cette transition, convaincus que la publication de données extra-financières fiables et comparables est un levier stratégique pour faire progresser nos actions, renforcer notre résilience et notre performance durable. Ce rapport représente ainsi une étape intermédiaire vers une conformité complète avec la CSRD.

Edito - 5

KPMG, Cabinet à mission

p.7

Une stratégie centrée sur la création de valeur responsable - 8

L'ESG au cœur de la transformation du modèle de KPMG - 10

Le rayonnement de KPMG - 18

La gouvernance du cabinet - 22

Vers une prospérité durable

p.25

Bâtir la confiance - 26

Allier performance et responsabilité - 42

Faire grandir et s'épanouir nos talents - 54

La démarche ESG de KPMG

p.75

Périmètre du rapport ESG - 76

Parties prenantes - 76

Matrice de double matérialité - 77

Le modèle d'affaires - 78

Conclusion - 81

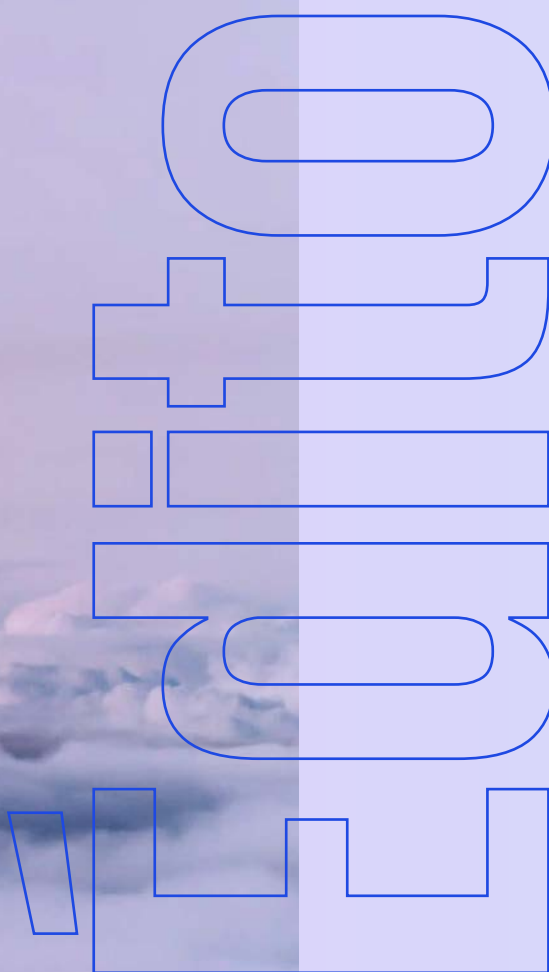
Annexes - 82

Sommaire



Marie Guillemot

Présidente du Directoire
de KPMG en France





Il y a deux ans, nous avons fait le choix de devenir entreprise à mission. Plus qu'un engagement, c'est une boussole sur un chemin de transformation au service de notre raison d'être : bâtir la confiance, allier performance et responsabilité, faire grandir les talents. Pour notre cabinet comme pour beaucoup de nos clients, la dimension ESG dépasse l'exercice de conformité. Il s'agit d'un cap stratégique pour construire de nouveaux modèles de performance, plus responsables, plus durables, plus inclusifs et adaptés aux défis de demain.

Pour y parvenir, le pragmatisme est essentiel. Nous avons ainsi inscrit la transformation ESG au cœur du fonctionnement de KPMG, de ses process, de ses métiers. Sur ce chemin de progrès, nous devons distinguer l'accessoire de l'essentiel, et gérer les nécessités immédiates tout en préparant l'avenir. Relever concrètement les défis de notre propre réinvention constitue une expérience formidable pour accompagner nos clients dans ce challenge ardu et exaltant ainsi que nos 11 000 talents dans leur épanouissement.

Placer l'ESG au centre de notre modèle pluridisciplinaire en fait un axe fort de création de valeur durable. Il est le socle d'une démarche holistique sur le plan des performances financières et extra-financières. Notre Centre d'Excellence ESG rassemble toutes les expertises qui nous positionnent à l'avant-garde de l'innovation en matière de décarbonation, de diversité & d'inclusion, de gouvernance responsable et de finance durable.

Témoignage de cette dynamique et portés par l'arrivée de la CSRD, en 2024, nous avons mené plus de 2 000 missions ESG et doublé notre activité dans ce domaine. Dans le même temps, nous avons investi massivement dans les technologies, en particulier l'intelligence artificielle. Nous nous assurons ainsi de maîtriser les outils de demain, mais aussi d'innover avec éthique, valeur intrinsèque à notre ADN résolument humain.

Face aux enjeux actuels, prôner le changement ne suffit pas, nous devons le vivre et l'incarner. Des critères ESG ont été intégrés dans l'évaluation de la performance de tous nos associés. Avec 6 jours de mécénat de compétences proposés annuellement, nous offrons à nos collaborateurs un véritable cadre d'engagement et d'impact. Car, au-delà des méthodes et des technologies, c'est la mobilisation et l'énergie collectives de nos talents qui font la différence. Nous souhaitons construire pour eux et avec eux un environnement toujours plus apprenant et stimulant.

Depuis plus de cent ans, notre cabinet joue un rôle unique auprès des acteurs économiques français. Nous y puisons leur confiance dans notre capacité à contribuer, aux côtés de nos clients et de tout notre écosystème à la transformation positive de l'économie. Les turbulences du monde ne font que renforcer notre détermination à innover et à agir pour une nouvelle prospérité décarbonée, respectueuse du vivant, plus inclusive et plus juste.

CONTINUONS !





KPMG, Cabinet à mission

Une stratégie centrée sur la création de valeur responsable

KPMG est convaincu que la performance doit désormais s'inscrire dans une logique d'impact et de partage de la valeur afin d'œuvrer avec toutes ses parties prenantes à l'émergence d'une nouvelle prospérité, plus durable et plus responsable.



C'est tout le sens de

LA RAISON D'ÊTRE KPMG

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

Être cabinet à mission, la concrétisation de notre engagement vers une prospérité durable

En mai 2021, le projet d'entreprise « Ensemble 2025 » place la création de valeur responsable au cœur de la stratégie du cabinet. Depuis l'adoption de la qualité d'entreprise à mission en 2022, approuvée par 94% de ses associés, KPMG, fort de ses 100 000 clients en France, pose l'ambition de devenir un acteur systémique de la transformation positive de l'économie.

Ainsi, la raison d'être guide la stratégie du cabinet et fixe le cadre de toutes ses actions.

KPMG a décliné ses engagements de mission en

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.



GOVERNANCE

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

Pour chaque engagement une feuille de route, des indicateurs de progrès et des objectifs opérationnels ont été définis.

Pour 2024 comme 2023, ils ont été soumis au Comité de mission, qui a souligné dans son rapport leur pertinence face aux enjeux et l'impact de KPMG dans la transformation de ses clients et ses talents.

L'ESG au cœur de la transformation du modèle de KPMG

En plaçant sa raison d'être au cœur de son modèle d'affaires, KPMG intègre à sa stratégie trois missions qui traduisent son engagement :

- être « le » partenaire de confiance sur tous les marchés grâce à une offre pluridisciplinaire ;
- agir pour une nouvelle prospérité plus durable et responsable ;
- développer le plein potentiel des talents.

Être « le » partenaire de confiance sur tous nos marchés grâce une offre pluridisciplinaire

Une présence unique

Au sein de l'économie française et des territoires, KPMG intervient sur trois marchés au plus près des enjeux des dirigeants et des entreprises.

- Les grands groupes accèdent à la capacité d'accompagnement de KPMG à tous les niveaux de leur organisation, de la vision stratégique à l'excellence opérationnelle, en France et dans le monde en s'appuyant sur son réseau présent dans 143 pays. Grâce à la multiplicité de ses expertises, à ses alliances technologiques, 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 – comme, par exemple, l'impact de l'IA ou du changement climatique sur leur modèle économique - éclairer leurs décisions et oser des choix responsables et audacieux.
- KPMG propose 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 assurer leur pérennité tout en les aidant à préparer l'adaptation de leurs modèles aux défis de demain : transmission, réinvention de la chaîne de valeur, recrutement des talents, durabilité de leur croissance, ou organisation de leur gouvernance.

- Grâce à son implantation partout en France, KPMG est en mesure d'accélérer la modernisation des petites et moyennes entreprises (TPE/ME) vers des structures qui concilient rentabilité et responsabilité. Le cabinet œuvre aux côtés des entrepreneurs, dans un conseil de proximité, pour les aider à décider en pleine confiance. Il les accompagne dans l'adoption généralisée d'usages digitaux et d'innovations. Il agit également à leurs côtés dans des projets d'intelligence des données, d'économie de plateformes, d'invention d'offres innovantes et de nouvelles façons d'animer la relation clients.



Offrir un modèle pluridisciplinaire grâce à 4 métiers complémentaires et adresser conjointement les enjeux de durabilité et d'IA

En s'appuyant sur ses quatre métiers et ses expertises pointues, comme par exemple en IA, ESG et optimisation des organisations, KPMG offre à ses clients, un accompagnement holistique dans leurs enjeux de transformation et de performances, financières et extra-financières. Ils ont ainsi accès à un large éventail de services, d'analyses et d'expertises qui se caractérise par :

- la force de frappe d'un modèle capable de mobiliser une multitude de ressources et d'expertises, à l'échelle nationale et internationale, pour répondre à tous les besoins et fidéliser les meilleurs talents ;

- l'accès à la profondeur des lignes de services, de la stratégie à l'accompagnement opérationnel, dans tous ses métiers ;
- l'exigence de qualité, de transparence, de rigueur, d'engagement appliqués à l'ensemble de ses activités ,
- des offres adaptées pour accompagner les entreprises dans une croissance durable notamment en matière d'ESG ;
- l'intégration de l'intelligence artificielle de manière éthique et responsable.

Audit et Assurance

Les équipes d'audit certifient la conformité des états financiers et extra-financiers de près de 16 000 organisations en France, des PME aux sociétés du CAC40. Les entreprises jusqu'à présent responsables de leurs résultats, le sont désormais également de leur impact. KPMG accompagne ses clients dans la production d'une information fiable et sincère, socle fondamental de la confiance des marchés.

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

et de prévention des risques dans toutes ses activités. KPMG investit massivement dans la digitalisation, dans les domaines de l'intelligence artificielle, de l'automatisation, de la cybersécurité ou encore des Data & Analytics afin de réinventer l'expérience audit au bénéfice de la qualité, et ce, avec un triple objectif :

- renforcer la précision des analyses ;
- identifier les risques spécifiques ;
- détecter dans les process les opportunités de création de valeur.

- **Audit et assurance ESG**
- **Digitalisation de l'audit**
- **Global Assurance**
- **Sécurisation des informations : reporting, contrôle interne**
- **Financement, trésorerie...**
- **Lean finance**

Conseil

Les activités de conseil de KPMG accompagnent les décisions stratégiques et opérationnelles de ses clients tout en assurant une bonne maîtrise de leurs risques. Elles conjuguent vision prospective, réflexion stratégique et excellence opérationnelle.

Elles aident à anticiper les profondes mutations de l'économie et à dynamiser une performance durable et responsable. Les missions de conseil s'inscrivent résolument dans la culture de la confiance et de la co-construction avec l'humain au cœur de la relation.

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

- ESG
- IA
- Transformation digitale et des métiers, conduite du changement
- Gestion des risques technologiques, cyber, opérationnels et financiers
- Deal, stratégie financière et transaction
- Stratégie et création de valeur
- Accompagnement à l'international

Droit et fiscalité

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

français et internationaux, mais aussi les ETI et groupes familiaux, les PME/TPE et les startups face aux nouveaux enjeux de leurs marchés et de leurs secteurs : croissance en France ou internationale, digitalisation de l'économie, construction de modèles d'affaires plus responsables ou sécurisation des nouveaux modes de travail.

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

- Droit fiscal
- Fiscalité internationale
- Fusions-Acquisitions (Tax & Legal)
- Prix de transfert
- TVA et fiscalité indirecte
- Global Compliance Management Services (GCMS)
- Droit social
- Droit de l'environnement

Expertise Service Conseils et Gestion sociale

Implantée sur l'ensemble du territoire, l'activité Expertise Service Conseil (ESC) accompagne les entrepreneurs, dirigeants de TPE, PME et du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS). Il réunit des partenaires de confiance, des décideurs, capables non seulement de prendre en charge des missions du quotidien (comptabilité, paie), mais également d'éclairer des décisions capitales.

Dans un conseil de proximité, à l'écoute des besoins, ces partenaires mobilisent toutes les expertises du cabinet. KPMG Pulse réunit l'ensemble des offres d'accompagnement des entrepreneurs et dirigeants de TPE, PME et du secteur ESS. KPMG Pulse est aussi une plateforme digitale et permet l'accès à des solutions technologiques pertinentes, grâce auxquelles les décideurs peuvent disposer d'outils robustes et de tous les indicateurs de performance nécessaires pour piloter avec fluidité leur activité.

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

Agir pour une prospérité plus durable et responsable

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.

La présentation de ce levier stratégique et des actions afférentes

est développée dans la suite de ce rapport dans la partie intitulée :

[Allier performance et responsabilité](#) p. 42

Développer le plein potentiel de nos talents

KPMG offre à ses collaborateurs, de multiples opportunités de carrières pour construire un parcours d'engagement et d'excellence et développer leur employabilité, et ce, tout en prenant en compte les événements de leur parcours de vie.

Chacun peut grandir, évoluer, se développer et contribuer dans des disciplines variées, au service de tous les secteurs de l'économie, du grand groupe international à la startup ou à l'entrepreneur de terrain.

La présentation de ce levier stratégique et des actions afférentes est développée dans la suite de ce rapport dans la partie intitulée :

[Faire grandir les talents](#) p. 54



L'IMPACT DE L'IA ET DE L'ESG

Certains enjeux méritent que toutes les compétences des métiers du cabinet soient combinées pour leur apporter la réponse la plus pertinente et la plus agile. C'est en particulier le cas de l'Intelligence Artificielle et de l'ESG.

L'ACCÉLÉRATION INÉDITE DE L'IA

L'intelligence artificielle (IA) et les technologies émergentes sont non seulement des atouts stratégiques, mais aussi des piliers de transformation essentiels pour les entreprises.

C'est la conviction de KPMG et c'est aussi l'attente que le cabinet perçoit de la part des dirigeants.

Ainsi, [l'édition 2024 du CEO Outlook de KPMG](#) révèle que 59% des dirigeants français placent l'IA au cœur de leurs priorités d'investissement, un bond spectaculaire comparé à l'année précédente où seulement 15% l'identifiaient comme telle. Dans un environnement marqué par des crises multiples et interconnectées, les entreprises voient dans l'IA une opportunité majeure d'accélérer leur croissance à long terme, tout en renforçant leur résilience. En effet, malgré les incertitudes économiques, 65% des dirigeants mondiaux affirment leur intention d'investir massivement dans cette technologie. Ils misent sur l'IA non seulement pour optimiser la productivité et l'efficacité, mais aussi pour transformer en profondeur leurs modèles d'affaires et créer de nouvelles offres et marchés. Dans cette course à l'innovation, l'IA, et en particulier l'IA Générative (IAG), devient un levier essentiel de compétitivité, que ce soit pour anticiper les risques, renforcer la cybersécurité, ou encore optimiser leurs modèles.

Chez KPMG, l'intelligence artificielle occupe une place centrale dans sa stratégie de transformation, permettant de proposer de nouvelles offres et de répondre aux problématiques IA concrètes d'ores et déjà rencontrées par les clients, de les accompagner vers de nouveaux usages et plus d'efficacité, tout en conservant l'humain au cœur de cette dynamique. Il s'agit aussi pour le cabinet de redéfinir la manière dont sont délivrés ses services pour plus de valeur ajoutée et de profondeur d'analyses.

KPMG mobilise l'ensemble de ses métiers et s'engage dans sa propre transformation interne qui repose sur une stratégie ambitieuse, intégrant l'intelligence artificielle dans l'ensemble de ses services et processus, avec l'objectif de répondre aux besoins croissants de ses clients en matière de solutions avancées. Elle est structurée autour de plusieurs actions clés :

- la participation à la conduite d'un programme mondial centré sur l'intelligence artificielle, en se concentrant sur l'approche du marché, les services que KPMG propose à ses clients, la manière dont ils sont délivrés et comment le cabinet répond à la perturbation de son propre modèle économique ;
- la création d'un Centre d'Excellence IA destiné à apporter une expertise pointue à tous les métiers de KPMG en France et enrichir leurs méthodologies ;
- pour les activités d'audit, le déploiement de la plateforme d'audit intelligente et intuitive KPMG Clara, s'appuyant sur Microsoft Azure ;
- le lancement de KPMG Digital Gateway : plateforme unique qui donne aux clients du cabinet un accès à l'ensemble des technologies fiscales et juridiques de KPMG. Elle combine l'expertise du réseau mondial de professionnels de KPMG, ses alliances et ses solutions technologiques pour former un outil intégré qui a été conçu pour répondre aux attentes des directeurs fiscaux et juridiques, ainsi que des gestionnaires d'actifs ;

ALLIANCES STRATÉGIQUES

Grâce à son réseau d'alliances, KPMG permet aux entreprises de bénéficier de la meilleure des combinaisons possibles entre « savoir-faire technologique » et « métiers de KPMG » ainsi que de l'ensemble des dernières innovations de ses partenaires technologiques, notamment : Microsoft, SAP, Sweep, Workiva. Ce faisant, KPMG s'engage et œuvre au renfort de la compétitivité financière et extra-financière de ses clients et partenaires.

L'extension de l'alliance pluriannuelle avec Microsoft sur les capacités des services cognitifs Azure et du copilote d'OpenAI souligne le choix stratégique de placer l'intelligence artificielle au service de l'humain et d'en promouvoir un usage éthique et responsable.

- le développement de services de transformation IA end-to-end pour accompagner les clients dans leurs parcours en fonction de leur maturité :
 - **AI Jumpstart** : Adoption d'une approche basée sur la définition d'hypothèses pour générer de la valeur grâce à l'IA et l'intégrer dans la stratégie,
 - **AI Strategy** : Définition de la stratégie commerciale et technologique pour déployer l'IA,
 - **AI Workforce** : Compréhension et analyse de l'impact de l'IA sur les ressources humaines et planification des transitions nécessaires pour en appréhender les effets notamment en matière de formation et de développement,
 - **AI Trust** : Evaluation et gestion des risques liés à l'IA et aux exigences réglementaires afférentes à son déploiement,
 - **AI Technology** : Accompagnement de la stratégie IA du client en définissant les bases technologiques induites par une telle transformation,
- l'intégration de l'IA dans l'ensemble du portefeuille d'offres existantes ;
- la mise en œuvre progressive de solutions IA dans le quotidien de toutes les collaboratrices et collaborateurs de KPMG via, entre autres, le déploiement de Microsoft 365 Copilot. Le cabinet prévoit un programme important de formation pour permettre à ses équipes d'intégrer pleinement l'IA dans leurs travaux et leurs missions.

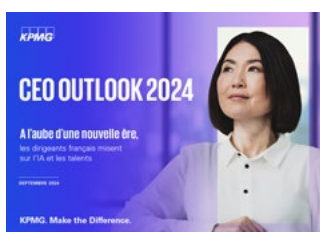
Axe stratégique prioritaire du cabinet, l'IA ne se limite pas à une nouvelle technologie, elle représente une véritable opportunité de croissance, d'innovation et de création de valeur, tant pour ses clients que pour sa propre organisation.





DE LA RÉGULATION À LA TRANSFORMATION

Comme pour l'IA, les enjeux de durabilité et de mise en œuvre des politiques européennes et françaises en la matière sont à l'agenda des entreprises, et notamment des plus grandes. KPMG adresse, grâce à ses expertises, les différentes dimensions de la durabilité : la décarbonation, la biodiversité, les droits humains, la gouvernance, en les adaptant aux exigences de conformité et en puisant des leviers de transformation des modèles d'affaires.



Cette prévalence est confirmée dans la dixième édition de l'étude internationale [CEO Outlook](#). Conduite en 2024 auprès de 1 300 dirigeants

internationaux, celle-ci confirme les attentes et souligne les défis suivants :

- selon 80% des CEO français, l'ESG s'est imposée comme un enjeu de mieux en mieux intégré à la création de valeur, malgré un ROI repoussé à 3-7 ans ;
- les CEO sont aussi de plus en plus nombreux à y voir un enjeu de compétitivité : 28% pensent que ne pas intégrer l'ESG, c'est prendre le risque de se faire devancer par ses concurrents ;
- 30% des CEO dans le monde et 39% en France déclarent que le plus grand obstacle à la réalisation de leurs ambitions climatiques est la complexité de la décarbonation de leur chaîne d'approvisionnement, dans un contexte amplifié par les tensions géopolitiques globales actuelles, qui ont un impact sur les principales routes commerciales mondiales.

Face aux attentes des dirigeants, KPMG accompagne les entreprises dans leur transition ESG en mobilisant l'ensemble de ses expertises pluridisciplinaires. Le Centre d'Excellence ESG incarne notamment ce levier stratégique, permettant au cabinet d'être à l'avant-garde de l'innovation en matière de décarbonation, de gouvernance responsable et de reporting extra-financier.

Les principales missions sur lesquelles KPMG accompagne ses clients et qui sont présentées ci-après au paragraphe [Accompagner nos clients dans leur transformation durable \(p. 43\)](#) comportent les dimensions suivantes :

La transformation

De la réflexion stratégique, tels que la matérialité des enjeux, la décarbonation ou le choix de Power Purchase Agreement, à l'exécution opérationnelle (due diligence ESG, transformation humaine et sociale, instruments financiers, économie circulaire...)

Le reporting

De la conformité réglementaire (devoir de vigilance, cartographie des risques ESG, taxonomie, CSRD, CS3D...) à la gestion des controverses, la refonte des modèles de données ou bien encore la monétarisation des impacts ESG

L'audit et la certification

Pour la transparence et la fiabilité de l'information extra-financière.

Ce développement s'effectue grâce à des actions de sensibilisation et de formation de l'ensemble des talents de KPMG, que ce soit au sein de leur propre métier ou dans le cadre de parcours dits mixtes qui permettent d'allier expertises métier et durabilité. Ce dispositif est présenté en détail au paragraphe [La gouvernance pour garantir la sincérité des performances ESG de nos clients \(p. 46\)](#) dans la suite de ce rapport.

Le rayonnement de KPMG

KPMG dans le monde

Dans plus de 140 pays, KPMG réunit ses collaborateurs autour d’une communauté de valeurs.

Intégrité

Nous faisons ce qui est juste.

Excellence

Nous ne cessons jamais d’apprendre et de nous améliorer.

Courage

Nous pensons et agissons avec audace.

Ensemble

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

Pour se dépasser

Nos décisions d’aujourd’hui engagent nos actes de demain.

KPMG favorise la coopération et la mutualisation sur tous les continents pour maintenir la confiance et garantir l’excellence ainsi que la qualité d’un service homogène. KPMG Associés (France) est membre du réseau KPMG international.

Ce réseau fédère des cabinets juridiquement distincts et indépendants les uns des autres, spécialisés dans les métiers d’audit, de conseil, de droit et de fiscalité et exerce dans 143 pays. Les cabinets membres sont affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (Private company limited by guarantee).

L’ensemble des membres du réseau KPMG International s’inscrit dans un programme ESG, Our Impact Plan, articulé autour de 4 piliers porteurs d’engagements sur lesquels KPMG en France est pleinement aligné.

Ainsi le cabinet est moteur dans les politiques et contribue à la feuille de route globale, dont les principales dimensions sont :

Governance

- Lead by example
- Transparency, accountability, integrity
- Respect human rights

People

- Inclusion, equity, diversity
- Health and well-being
- Learning and development

Planet

- Decarbonize our business by 50% by 2030 SBTi & CDP
- Thought leadership
- Nature and Biodiversity

Prosperity

- Make a positive social and economic impact with « 10by30 » program (help economically and empower 10 million disadvantaged young people by 2030)
- Support education and life-long learning
- Provide Unesco with probono resources





275 000

collaborateurs dans le monde



142

pays



38,4

Mrds \$



+5,1%

de croissance par rapport à 2023

MÉTIER	CA	% CROISSANCE
AUDIT	13,4 Mrds \$	+6%
CONSEIL	16,3 Mrds \$	+2%
DROIT ET FISCALITÉ	8,7 Mrds \$	+10%

KPMG leader en France



+11 100

collaborateurs



Un fort
ancrage
territorial



1,549

Mrd €



+5,6%

de croissance par rapport à 2023

MÉTIER	PART CA	% CROISSANCE
AUDIT	28%	6,7%
CONSEIL	31%	6,4%
DROIT ET FISCALITÉ	9%	5,5%
ESC GESTION SOCIALE	28%	4,2%
AFRIQUE	3%	19,3%
TOTAL		5,6%

BÂTIR

LA CONFIANCE

01

- **100%** des nouveaux clients et fournisseurs évalués avec des critères ESG
- **100%** des collaborateurs engagés sur le respect de l'éthique
- **100%** des associés ont des critères ESG dans l'appréciation de leur performance et de leur rémunération
- Renouvellement certification **Iso 27001**
- Certification Cybervadis **Platinum**


[→ page 26](#)

ALLIER PERFORMANCE

ET RESPONSABILITÉ

02

- En France, **120** experts multidisciplinaires dédiés à la transformation positive des clients qui s'appuie sur une communauté ESG de près de **450** personnes
- **+ de 75%** de collaborateurs formés à l'ESG
- **+ de 2 000** missions ESG réalisées
- **- 21%** d'intensité carbone sur CA par rapport à 2019
- KPMG dans le **top 1%** des entreprises évaluées par Ecovadis


[→ page 42](#)

FAIRE GRANDIR ET

S'ÉPANOUIR NOS TALENTS

03

- **+ de 400 000 heures** de formation par an
- **20 000 jours** offerts aux jeunes parents de KPMG avec la semaine de 4 jours parentale
- **6 jours** de mécénat de compétences par an disponibles pour chaque collaborateur
- **+ de 5 000 jeunes** accompagnés chaque année par les volontaires KPMG

[→ page 54](#)

La gouvernance du cabinet

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

DIRIGER

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.

Les comités de direction métier

Ils pilotent la feuille de route opérationnelle de chaque métier.

CONTRÔLER ET SUIVRE

Le Conseil de surveillance

Elu par l'assemblée générale, il exerce un contrôle permanent de la gestion de la société par le Directoire.

Le Comité de mission

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



ENGAGER

Le Comité Next Gen

Représentatif des jeunes générations, il a pour rôle d'interpeller le Comex sur les engagements de mission et de proposer des initiatives de progrès.

Le Comité KPMG for Impact

Il aide le Comité exécutif à faire progresser KPMG sur son chemin d'entreprise à mission et veille à la cohérence de l'exécution de la raison d'être dans les métiers et les territoires.

Le Fonds de dotation

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

La répartition par genre des organes de direction et de contrôle du cabinet est la suivante :

Directoire

3 membres

1 femme / 2 hommes

♀ **33%**

Comité exécutif

11 membres

2 femmes / 9 hommes

♀ **18%**

Conseil de surveillance

12 membres

6 femmes / 6 hommes

♀ **50%**

Comité de mission

8 membres

4 femmes / 4 hommes

♀ **50%**

Conformément à la définition d'administrateur indépendant proposée par le Code de gouvernance Afep-Medef, il n'existe pas de membres indépendants au sein du Conseil de surveillance. Parmi les 8 membres du Comité de mission, 6 sont indépendants.

Le système d'incitation des collaborateurs est défini par le Directoire, en concertation avec les responsables des métiers.

Pour la première fois en 2024, des critères ESG ont été intégrés dans l'évaluation de la performance des associés, comprenant les membres du Comité exécutif, des Comités de direction métier et du Conseil de surveillance.

Cette évaluation est basée sur les cinq dimensions que sont la performance financière, la qualité et la gestion des risques, le développement commercial, le management des équipes et des talents et le leadership à impact.

Ainsi, une part de la rémunération variable des associés dépend de leur capacité à être des leaders à impact grâce à leurs actions contributives aux engagements ESG du cabinet qu'il s'agisse des talents, de prospérité durable, de protection de l'environnement, d'engagement citoyen ou de gouvernance.





Vers une prospérité durable

01 BÂTIR LA CONFIANCE



Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU

Nos fondamentaux et nos enjeux

En s'appuyant sur ses métiers historiques d'audit et de commissariat aux comptes, KPMG contribue activement à la sécurisation de l'économie en permettant l'instauration de relations de confiance entre dirigeants, partenaires financiers, actionnaires, institutions et investisseurs. Depuis plus de 100 ans, la culture de la rigueur, le souci de l'éthique et la maîtrise des risques de nos métiers fondateurs irriguent l'ensemble des activités du cabinet.

Aujourd'hui plus encore, dans un contexte de pression réglementaire en matière d'ESG, avec l'arrivée progressive de la CSRD et de la CS3D le besoin de confiance entre l'entreprise et la société civile s'est considérablement renforcé. Questionnée sur ses responsabilités environnementales et sociétales, l'entreprise n'est plus un simple agent économique mais bien un acteur responsable de ses impacts. Tiers indépendant, acteur économique majeur en raison

de sa capacité d'action et la multidisciplinarité de ses services, KPMG joue un rôle essentiel pour contribuer, avec l'ensemble de ses parties prenantes, à l'émergence d'une société de confiance.

Pour atteindre cet objectif, l'ensemble des mesures prises par KPMG vise à activer les trois leviers suivants :



1

Une gouvernance ouverte et inclusive pour guider la mission

La politique de KPMG en tant qu'entreprise à mission

Depuis mai 2022, KPMG a adopté la qualité d'entreprise à mission, plaçant ainsi les sujets ESG au cœur de sa stratégie. Le cabinet est guidé par sa raison d'être qui cadre toutes ses actions. Sa feuille de route en matière de responsabilité environnementale et sociétale permet d'appréhender la trajectoire qu'il s'est fixée pour répondre à ses enjeux environnementaux et sociétaux et agir à la fois sur la transformation de ses clients et de ses talents.

La gouvernance de la mission

KPMG a mis en place des instances de gouvernance collaborative pour impulser une dynamique de progrès et accompagner le changement. Ainsi, aux côtés des organes de direction (Directoire, Comité exécutif, Conseil de surveillance), le Comité de mission, composé de 8 membres, dont 6 externes au cabinet, garantit l'exécution de la mission et le respect des engagements statutaires.

Il évalue les progrès sur la base d'indicateurs de performance. Il s'est réuni 3 fois en 2024 et, comme en 2023, a rédigé [un rapport de mission disponible sur le site internet de KPMG](#).

Parallèlement, Le Comité Next Gen associe de jeunes collaborateurs à la transformation positive du cabinet.

Il réunit une quinzaine de membres par promotion annuelle, représentatifs de l'ensemble des métiers et fonctions du cabinet. La promotion 2023 a proposé plusieurs projets autour de la thématique des parcours de carrière, dont la mise en œuvre est initiée et se poursuivra en 2025.

Le Comité KPMG for Impact garantit la cohérence de l'exécution de la mission. Il est constitué d'associés représentant les différents métiers et marchés de KPMG, de personnes issues des fonctions et des responsables en charge du pilotage des 5 engagements de mission. Il participe activement au rayonnement de la raison d'être et au déploiement des engagements, afin qu'ils soient au cœur de la stratégie et des actions. Le Comité s'est réuni 3 fois sur l'exercice 2024.



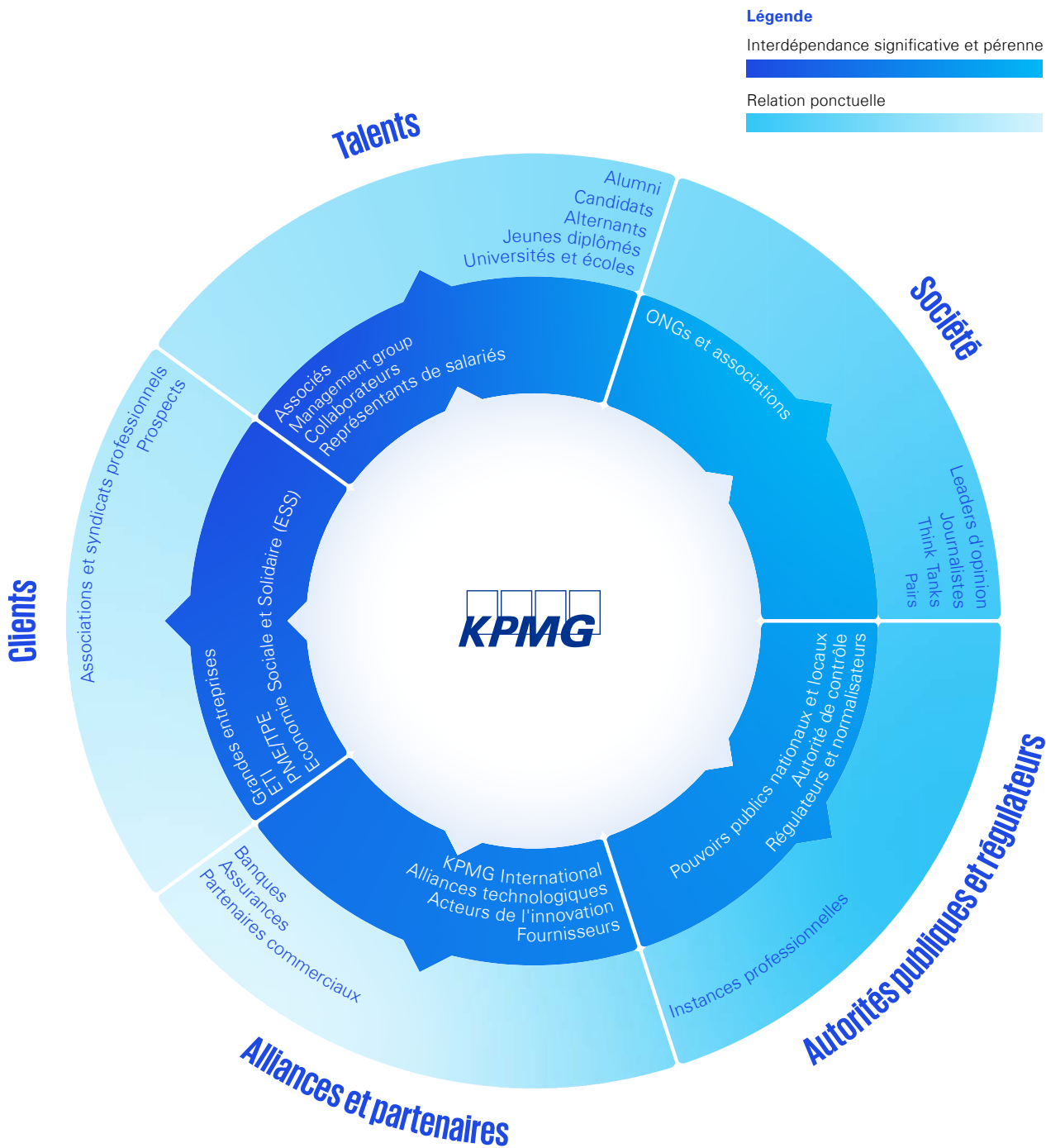
100%
des associés
évalués sur
des critères ESG

Actions et progrès

KPMG met depuis 100 ans au cœur de son modèle toutes ses parties prenantes et construit avec elles un dialogue soutenu et une relation de confiance. Ainsi, le cabinet instaure un dialogue ouvert et régulier, afin de prendre en compte les besoins exprimés par celles-ci mais également de les informer, les inspirer et les accompagner dans leur propre transformation.

Dans ce but, le cabinet initie un certain nombre d'actions, tant en interne qu'en externe :

- un dialogue social nourri avec les représentants du personnel (11 réunions annuelles du CSE, 4 réunions de la CSSCT, 2 réunions de la commission économique et 2 de la commission formation) ;
- une enquête annuelle (Global People Survey) auprès de tous les talents pour évaluer leur engagement et le climat social au sein du cabinet et mettre en place des actions de suivi et d'amélioration. Elle permet aux collaborateurs de donner leur avis sur une quinzaine de thèmes liés à leur expérience au sein du cabinet et à leur qualité de vie au travail. Ses résultats et les plans d'actions afférents sont présentés aux organes de gouvernance ainsi qu'à l'ensemble du personnel ;
- un rendez-vous trimestriel entre le leadership et les collaborateurs pour exposer les grandes orientations stratégiques, faire le point sur la feuille de route Entreprise à Mission ou bien encore présenter les développements à venir ;
- des communications hebdomadaires internes intègrent régulièrement des volets ESG et IA éthique et responsable ;
- une enquête annuelle auprès des clients et des dirigeants (Trust Survey) et les publications du présent rapport, du Plan de vigilance ainsi que du Rapport du Comité de mission permettent de maintenir une relation de confiance et de grande proximité ;
- des consultations ponctuelles auprès d'un panel de parties prenantes, afin qu'elles apportent leurs propres éclairages sur les priorités de KPMG, notamment en matière d'ESG et ce dans le cadre de la future norme CSRD et d'une première approche de la double matérialité telle que proposée ci-après au paragraphe [Matrice de double matérialité \(p. 77\)](#) ;
- un dialogue régulier avec les Autorités publiques et régulateurs (AMF, CNCC, H2A, F3P, IFACI...) pour faire progresser les enjeux de durabilité dans l'économie ;
- la participation du cabinet à des événements annuels majeurs que sont ChangeNOW et VivaTech, ou encore le Women's Forum qui vise à faire progresser les enjeux de durabilité au service d'un impact positif, aussi bien auprès de ses clients, de ses prospects que de l'ensemble de ses partenaires ;
- la diffusion et la co-production d'études régulières comme le [CEO Outlook](#) ou encore le [Earth Action Report](#), qui permettent de communiquer et de sensibiliser l'ensemble de ses parties prenantes aux enjeux de durabilité.



INDICATEUR

UNE GOUVERNANCE OUVERTE ET INCLUSIVE POUR GUIDER LA MISSION

BÂTIR LA CONFIANCE	FY23	FY24
Proportion des associés, y compris les organes de gouvernance, ayant des critères ESG dans l'évaluation de leur performance	N/A	100%

2

Être exemplaire dans l'éthique des affaires

Outre le fait qu'elle soit l'un des 5 objectifs statutaires du cabinet en tant que société à mission, l'éthique est la valeur cardinale du cabinet sur laquelle repose la confiance. L'indépendance et l'intégrité des associés et des collaborateurs du cabinet sont des éléments fondamentaux pour conserver la confiance de ses clients, de ses salariés et de ses partenaires. KPMG a conscience que ses ambitions en termes de développement et de croissance sont indissociables d'une éthique sans concession.

Aussi, le cabinet veille :

- au respect des réglementations et des normes et à la prévention contre la corruption ;
- à accepter ses clients et ses missions au regard de ses engagements ;
- à choisir ses fournisseurs en lien avec sa politique d'achats responsables.

Le respect des réglementations et des normes et la prévention contre la corruption

La politique globale en matière de respect des réglementations et des normes et de lutte contre la corruption

Afin de protéger la confiance des parties prenantes dans sa réputation, KPMG applique des exigences strictes en matière d'éthique et de respect des réglementations applicables. Comme l'ensemble des entités membre du réseau KPMG International, le cabinet doit être en mesure de démontrer, en permanence, un respect inconditionnel des règles applicables en matière d'éthique et de déontologie, et un niveau de qualité irréprochable dans l'exécution de l'ensemble de ses missions.

Les droits d'utilisation du nom KPMG font ainsi l'objet d'un accord avec KPMG International Limited, qui comprend l'obligation de se conformer aux politiques, procédures et réglementations de KPMG International. Les procédures et les outils mis à disposition au niveau mondial sont complétés par KPMG en France

pour intégrer les dispositions légales ou réglementaires spécifiques requises localement.

Afin de s'assurer que les équipes disposent des compétences et aptitudes requises pour effectuer leur mission, les associés et collaborateurs sont incités à suivre régulièrement des formations proposées par les services de gestion des risques (*Risk Management*) ou juridique, renforçant ainsi leur connaissance des normes professionnelles et dispositions légales et réglementaires applicables à leurs activités.

En matière de 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 de KPMG, qui détaille entre autres les comportements attendus de tous les associés et de tout le personnel en matière de prévention de la corruption.

KPMG en France considère aujourd'hui le personnel exposé aux risques de corruption comme étant principalement : la direction générale, la direction des achats, la population des directeurs et associés directement en lien avec des partenaires et des clients externes, le fonds de dotation KPMG en lien avec des associations et certaines fonctions support comme la direction financière ou les ressources humaines potentiellement en lien avec des tiers externes à risques.

L'ensemble des collaborateurs de KPMG, incluant les organes d'administration, de direction et de surveillance, salariés de KPMG, suivent une formation annuelle et obligatoire en matière d'éthique : *« Nous faisons ce qui est juste : l'intégrité chez KPMG »*.

En complément, trois sessions dédiées à : l'éthique et les personnes, l'éthique et la technologie, l'éthique et les clients ont été organisées au cours des derniers mois.



La gouvernance dédiée au respect de la réglementation et des normes et à la prévention de la corruption

L'associé en charge de la gestion des risques (Risk Management Partner) est membre du Comité exécutif de KPMG en France. Il est responsable du contrôle de la qualité et de la conformité aux règles et procédures. En échange régulier avec la Présidente du Directoire, il s'assure que les engagements du Code de conduite international se concrétisent dans les décisions prises par le cabinet en France.

Un Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés, émanation du Conseil de surveillance, est par ailleurs chargé de veiller au strict respect des règles éthiques que le cabinet cherche à promouvoir.

Toutes les situations, individuelles et collectives, de manquements à ces règles lui sont présentées par les représentants de la gestion des risques (Risk Management).

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. Il s'est réuni à quatre reprises au cours du dernier exercice fiscal.

Enfin, KPMG a complété les dispositifs du réseau international par des procédures spécifiques en matière d'éthique et d'indépendance, qu'un associé dédié (Ethics & Independence Partner) est tenu de faire appliquer et de contrôler.

Il communique un compte-rendu de l'ensemble des signalements recensés, y compris les cas de corruption et de pots de vin au moyen de la ligne d'alerte éthique au cours de l'exercice concerné, au Comité d'éthique, de déontologie et du statut des associés, au moins une fois par an.

Le Président de ce comité en réalise une synthèse qu'il présente au Conseil de surveillance, en présence du Directoire, selon la même périodicité.

Actions et progrès

Intégrité, indépendance et déontologie

Pour garantir une éthique forte, KPMG initie de manière récurrentes les actions suivantes :

- un contrôle périodique du respect des règles applicables en matière d'indépendance personnelle pour tous les associés (tous les trois ans pour les membres du Comité exécutif, tous les cinq ans pour les associés, l'année suivant leur arrivée pour les associés recrutés en externe) ;
- un contrôle préliminaire du respect de ces règles pour l'ensemble des futurs associés.

Ces contrôles sont complétés au niveau individuel dans la mesure où tous les associés, managers et collaborateurs du cabinet au niveau mondial doivent suivre une formation interne obligatoire sur l'indépendance et l'intégrité, au moment de leur arrivée au cabinet, puis chaque année tout au long de leur carrière chez KPMG.

Enfin, des outils de contrôle préventif ont été déployés à l'échelle mondiale afin de prémunir KPMG des risques de violation des règles d'indépendance et prendre des mesures pour en limiter les impacts :

- le système Sentinel permet de contrôler l'absence de conflit d'intérêt en vérifiant la compatibilité de chaque mission envisagée avec les missions d'audit existantes ;
- le système KICS (KPMG Independence Compliance System) veille au respect des règles françaises et internationales relatives à l'indépendance en matière de placements pour l'ensemble des associés, directeurs et managers. Des audits de conformité relatifs à leurs placements sont mis en œuvre annuellement. Ainsi en 2024, près de 250 audits ont été conduits.

Prévention de la corruption

Il est strictement interdit aux associés et aux collaborateurs de l'ensemble du réseau d'offrir, promettre, solliciter ou accepter des cadeaux et des invitations à des divertissements lorsqu'ils sont de nature à compromettre l'intégrité, l'indépendance, l'objectivité ou le jugement professionnel. Des seuils d'approbation, selon le cas, par le responsable hiérarchique ou par l'Ethics & Independence Partner ont ainsi été définis concernant l'octroi et l'acceptation de cadeaux et invitations. En particulier l'accord de ce dernier est requis :

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

Le respect de ces politiques fait l'objet de contrôles deux fois par an par les équipes de gestion des risques (Risk Management), sur la base de rapports semestriels préparés par le département d'audit interne de KPMG à partir des notes de frais.

Par ailleurs, conformément à la législation française (loi Sapin II), KPMG prend également en considération le risque de corruption ainsi que le risque de blanchiment dans la sélection et la relation avec ses clients à travers l'édition et l'analyse de rapports Know Your Customer (KYCs) (voir ci-après au paragraphe [l'acceptation des clients et des missions alignée sur la stratégie - p. 34](#)).

Dispositif d'alerte éthique

Le cabinet s'est doté d'une ligne éthique garantissant l'anonymat et la confidentialité des informations. Elle permet à l'ensemble des collaborateurs de s'exprimer sur tous les sujets d'éthique, de violation des lois ou règlements, d'atteinte grave aux droits humains ou libertés fondamentales, de corruption et plus généralement de toute menace ou tout préjudice à l'intérêt général ou tout manquement à la probité.

Cette ligne est accessible à tous les collaborateurs de KPMG sur le site intranet et à toutes les parties prenantes (clients, fournisseurs, autres tiers) sur le site internet du cabinet ([« ligne d'alerte éthique »](#)).

Lancer une alerte interne est un droit et aucun salarié du cabinet ne peut être sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte de bonne foi. Les faits sont étudiés afin de décider si des mesures de sauvegarde, disciplinaires et/ou des procédures judiciaires devront, le cas échéant, être prononcées à l'encontre de la ou des personnes faisant l'objet du signalement.

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.

Des efforts significatifs ont été menés au cours de l'année pour porter à la connaissance de l'ensemble des salariés l'existence de ce dispositif d'alerte pour 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.

Autre procédure d'investigation de cas de corruption potentiels ou avérés : le bouton d'alerte

KPMG en France a mis en place, en octobre 2024, un dispositif d'alerte. Tous les salariés ont accès à un bouton d'alerte en ligne, via la messagerie interne ou leur smartphone, pour leur permettre de signaler toute situation grave, exceptionnelle et qui présente un caractère d'urgence pouvant notamment :

- porter atteinte au respect des personnes ;
- porter atteinte aux lois et aux règlements relatifs aux personnes et à l'éthique ;
- et/ou impacter le cabinet (ou au minimum un département).

Il est également possible d'effectuer un signalement directement auprès de KPMG International via la hotline éthique.

Plan de sensibilisation : Ethics Talk et communication

Promouvoir une gouvernance éthique est l'un des engagements statutaires de KPMG en tant qu'Entreprise à mission. Pour que l'éthique guide le comportement de tous les salariés, KPMG a initié un plan de sensibilisation, composé d'événements et de campagnes de communication.

En 2024, une session d'Ethics Talks a eu lieu sur le thème de la prise en compte de la dimension éthique dans la relation avec les clients du cabinet en appréhendant notamment leur intention positive de se transformer en adoptant des modèles d'affaires plus durables.

Ce temps d'échange entre le leadership et les collaborateurs, éclairé par des personnalités externes, a permis de les sensibiliser à la nécessité d'instaurer un dialogue constructif et pragmatique avec les clients et les parties prenantes sur l'appréhension de la durabilité dans leur transformation future.

Au-delà de cet événement, tout au long de l'année les équipes de KPMG ont été sensibilisées grâce à une newsletter interne intégralement consacrée à l'éthique et à la mise à disposition de la plate-forme Impact Academy, qui regroupe les formations obligatoires et optionnelles en matière d'ESG notamment celles relatives à l'éthique, accessible à tous les collaborateurs du cabinet.

INDICATEURS

ÊTRE EXEMPLAIRE DANS L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

BÂTIR LA CONFIANCE	FY23	FY24
Nombre total de signalements recueillis par nos dispositifs d'alerte	11	18
Dont liés à l'anti-corruption	0	0
Nombre de condamnations et le montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0	0
Nombre total d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement, signalés	6/11	6/18
% de collaborateurs ayant signé l'engagement annuel	100%	100%
Nombre d'engagements annuels qui ont fait l'objet d'analyses ou de contrôles complémentaires	813	847
Nombre de contrôles de conformité aux règles d'indépendance	235	249
Sur les contrôles, nombre de futurs associés ou équivalents	42	61
% de futurs associés contrôlés	100%	100%

L'acceptation des clients et des missions alignée sur les engagements

La politique globale d'acceptation des clients et des missions

La mise en place d'un processus strict d'acceptation des clients et des missions est une question cruciale pour KPMG, au cœur même de l'enjeu de confiance, et ce, à plusieurs titres : maîtrise du risque professionnel, garantie du respect des règles éthiques et de l'image de marque, conformité avec les exigences réglementaires françaises et internationales, alignement avec les valeurs et les engagements du cabinet.

Pour cette raison, KPMG International a mis en place des procédures obligatoires de sélection rigoureuse des clients et des missions, décrites ci-après, dont le respect est une condition préalable à la réalisation de toute mission. Des échanges réguliers ont lieu entre les entités membres du réseau KPMG en vue d'améliorer et de faire converger ces procédures, dans le respect des contraintes légales, réglementaires et déontologiques en vigueur localement dans un souci d'amélioration continue des contrôles et des pratiques.

En France, ces procédures ont été rassemblées dans une démarche globale d'acceptation des clients et des missions dénommée ACCEPT dont les objectifs sont les suivants :

- améliorer la valorisation du jugement professionnel des associés ;
- apporter de la clarté aux associés sur la direction à suivre et leur permettre de mieux cibler leur développement commercial ;

- produire des positions concertées et cohérentes avec les aspirations du cabinet ;
- pouvoir démontrer aux parties prenantes que les décisions prises concernant l'acceptation des clients et des missions sont compatibles avec les valeurs du cabinet, sa raison d'être et sa feuille de route en tant qu'Entreprise à Mission.

Ainsi, en appliquant ces principes, KPMG marque sa volonté d'accompagner tous les acteurs de l'économie qui ont un sincère volonté de s'engager dans une transformation durable de leur modèle d'affaires.

La gouvernance en matière d'acceptation des clients et des missions

Concernant l'acceptation d'un nouveau client, il revient à l'associé en charge du prospect de mettre en œuvre les procédures d'évaluation des risques en utilisant ACCEPT. Concernant le maintien d'une mission existante, l'associé en charge de la mission est tenu de réévaluer les risques en tenant compte des faits et évolutions majeures survenus depuis la dernière évaluation.

S'agissant des missions d'audit, si la procédure d'évaluation conclut à un risque élevé, un associé EQCR (Engagement quality control reviewer) est désigné pour revoir le contexte de la mission (notamment, l'approche retenue, l'existence de risques de fraude ou de non-continuité d'exploitation...)

et émettre un avis sur les risques identifiés en matière d'indépendance et/ ou de déontologie et, en conséquence, sur l'acceptation ou non de la mission.

Lorsque l'associé au terme de l'analyse ACCEPT souhaite obtenir des éclairages complémentaires il peut solliciter sa ligne hiérarchique, l'associé en charge du métier auquel il appartient ou encore le Risk Management Partner du métier. En appui de ce process, un comité d'acceptation composé du Risk Management Partner du cabinet et de membres du Comité exécutif peut être également saisi afin d'apprécier la situation et de se prononcer sur la validation de l'acceptation du client ou de la mission.



Actions et progrès

Le processus ACCEPT est applicable à l'intégralité des clients et des missions du cabinet. Plusieurs facteurs sont pris en compte dans le cadre de cette évaluation, par exemple :

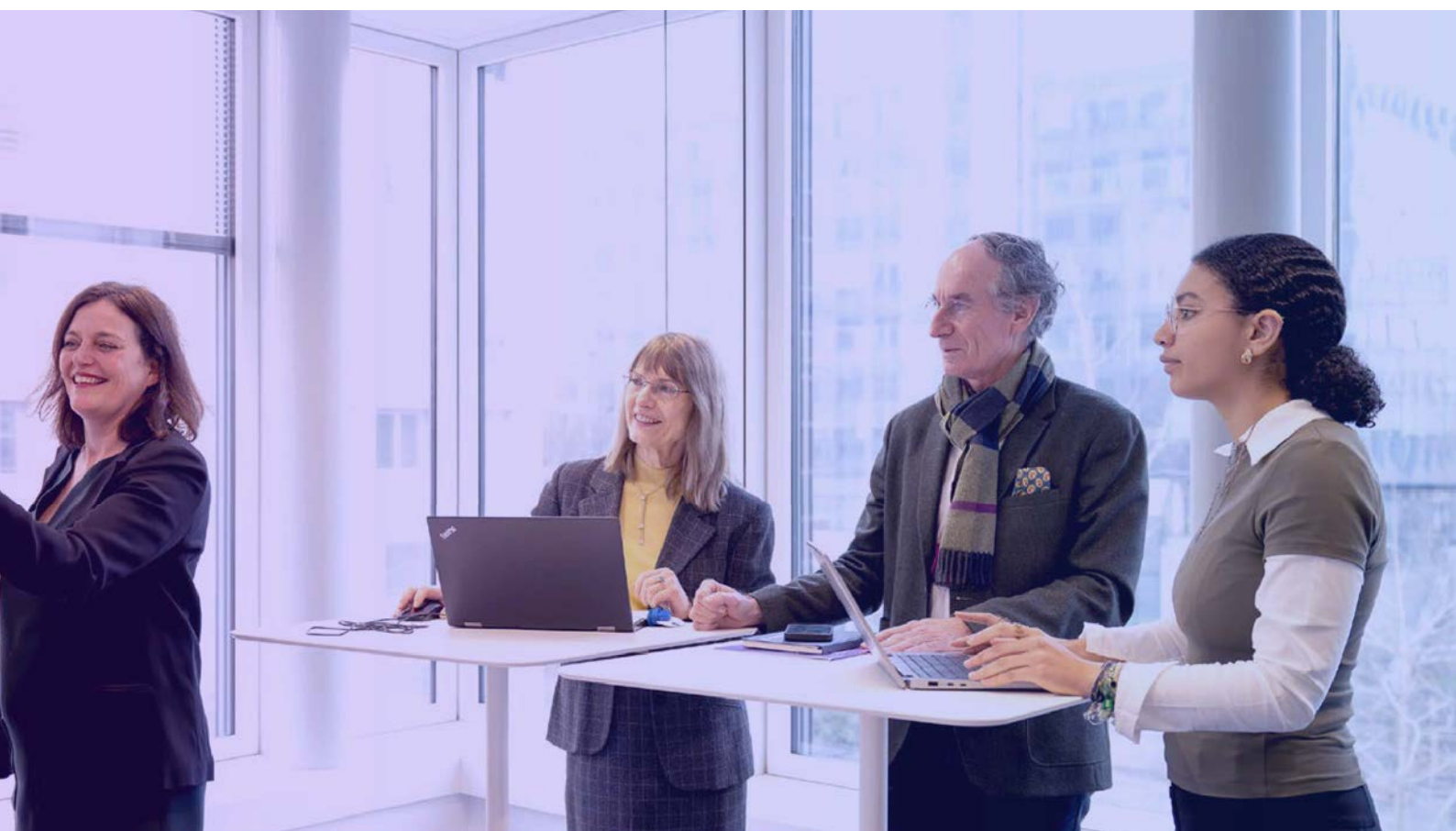
- pour l'acceptation d'un nouveau client : sa réputation, son activité, son management et ses bénéficiaires effectifs (entre autres) ;
- pour l'acceptation d'une nouvelle mission : le respect des règles d'indépendance, la gestion des conflits d'intérêts, la compatibilité de la mission avec les valeurs de KPMG, le risque réputationnel pour KPMG, la compétence et l'intégrité du management du client, ou encore le caractère satisfaisant de la compétence et de l'expérience de l'équipe prévue pour exécuter la mission.

Des évaluations plus poussées peuvent être réalisées dans certains cas de figure, par exemple dans le cas d'une mission de commissariat aux comptes, qui impose la réalisation d'une analyse d'indépendance approfondie.

En complément de ce processus, un rapport KYC (Know your customer) est une pièce obligatoire de la procédure d'acceptation d'un nouveau client pour les métiers Audit, Advisory et Avocats, afin de pouvoir apprécier le niveau de risque du client sur la base des indicateurs suivants : localisation, activité et situation financière, structure juridique, réputation, existence de personnes politiquement exposées (PPE) parmi les dirigeants, les actionnaires et les bénéficiaires effectifs, ou encore application d'un régime de sanctions. Cette analyse vient notamment renforcer les mesures prises en matière de prévention des risques de corruption.

L'ensemble des clients et des missions fait l'objet de réévaluations régulières : au minimum une fois par an en matière d'audit, et tous les trois ans ou plus fréquemment selon le niveau de risque identifié en matière de conseil, d'expertise comptable et de gestion sociale.

Quelle que soit la typologie de mission, une réévaluation est menée dès qu'un indicateur de niveau de risque varie. Cette réévaluation est un facteur de décision clé dans le choix de KPMG de continuer, ou non, à fournir ses services à un client donné. Elle porte sur l'identification d'événements ou d'évolutions majeures chez le client qui remettraient en cause l'indépendance ou la réputation du cabinet : son actionnariat, sa situation financière ou l'impact de crises ayant des incidences sur la continuité de son exploitation.





Le choix des fournisseurs et les achats responsables

La politique globale de choix des fournisseurs et d'achats responsables

KPMG porte une vigilance accrue à la conduite éthique de l'ensemble de ses parties prenantes et notamment de ses fournisseurs et s'assure que les différents acteurs respectent les normes et réglementations qui s'appliquent à leur profession.

Le cabinet s'assure ainsi que le comportement de ses fournisseurs soit conforme aux normes sociales et environnementales, selon trois axes principaux :

- le respect des droits humains et les conditions de travail ;
- la préservation de l'environnement ;
- l'intégrité et l'éthique des affaires.

La performance environnementale des fournisseurs a également un impact sur l'empreinte carbone de KPMG. Ces derniers jouent donc un rôle clé dans l'effort collectif pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Les évolutions sur ce volet sont décrites au paragraphe [Atténuer les impacts de notre activité sur l'environnement \(p. 51\)](#). Sur l'exercice 2024, KPMG a actualisé sa politique d'achats responsables, afin d'accompagner ses collaborateurs initiant des actes d'achats.

La gouvernance du choix des fournisseurs et des achats responsables

La Direction des achats de KPMG, sous l'autorité du Directeur financier, membre du Comité exécutif, est chargée de définir les politiques et les processus, de piloter les grands appels d'offres et d'accompagner les métiers dans leurs projets pour sécuriser les engagements du cabinet. Elle révisé régulièrement sa politique pour tenir compte de l'évolution de la réglementation et des engagements du cabinet en matière sociale et environnementale, en lien avec la Direction Impact.

Chaque collaborateur de la Direction des achats dispose en outre d'objectifs de démarche responsable dans l'évaluation de sa performance. Elle veille à expliciter les enjeux de cette démarche et à en faire une source de création de valeur auprès des autres directions.

Actions et progrès

Évaluation de la performance RSE des fournisseurs

L'analyse des offres reçues dans le cadre d'appels d'offres prend en compte différents critères de sélection pondérés dont certains liés à la RSE, tels que :

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

+44% progression des achats auprès du secteur protégé

KPMG renforce continuellement sa politique d’achats responsables grâce à :

- la mise en place de plateformes pour évaluer les performances RSE des fournisseurs, d’une part, et mise sous surveillance de ses top fournisseurs sur les risques financiers et réputationnels, d’autre part ;
- la pondération des critères RSE dans le choix de ses fournisseurs de biens ou services (minimum 15%) ;
- la diffusion d’une charte Achats responsables /Code de conduite fournisseurs co-signés avec les top fournisseurs ;
- l’évaluation Ecovadis obtenue par ses fournisseurs ;
- le suivi d’un reporting dédié aux achats responsables.

Ces différentes actions ont été reconnues par Ecovadis qui a accordé pour la deuxième année consécutive le label Platinum situant le cabinet dans les 1% des entreprises les mieux notées, et évalue les 4 thématiques Environnement, Achats responsables, Droits humains et Ethique.

Conscient que l’effort doit être maintenu à tous les niveaux de ses relations avec ses tiers, le cabinet a mis en place en 2024 un plan d’action rigoureux relatif à ses processus d’approbation de paiement de ses fournisseurs prenant en compte la pleine mesure d’un contrôle diligenté par la DRIEETS.

L’évaluation de l’empreinte carbone réelle des fournisseurs a été initiée en 2024 et se poursuivra sur le prochain exercice.

Le recours au secteur protégé

KPMG a renouvelé son partenariat avec le réseau GESAT pour développer les achats auprès du secteur protégé et favoriser le travail de personnes en situation de handicap. L’objectif est de poser un état des lieux précis des pratiques et d’identifier les opportunités, via notamment :

- l’intégration d’Entreprises Adaptées (EA) et d’Etablissements 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.

Par ailleurs, la Direction des achats est membre permanent du Comité de pilotage de la mission Handicap de KPMG et développe l’activité auprès du secteur protégé dans le cadre de l’accord handicap du cabinet, qui a été renouvelé en mai 2024.

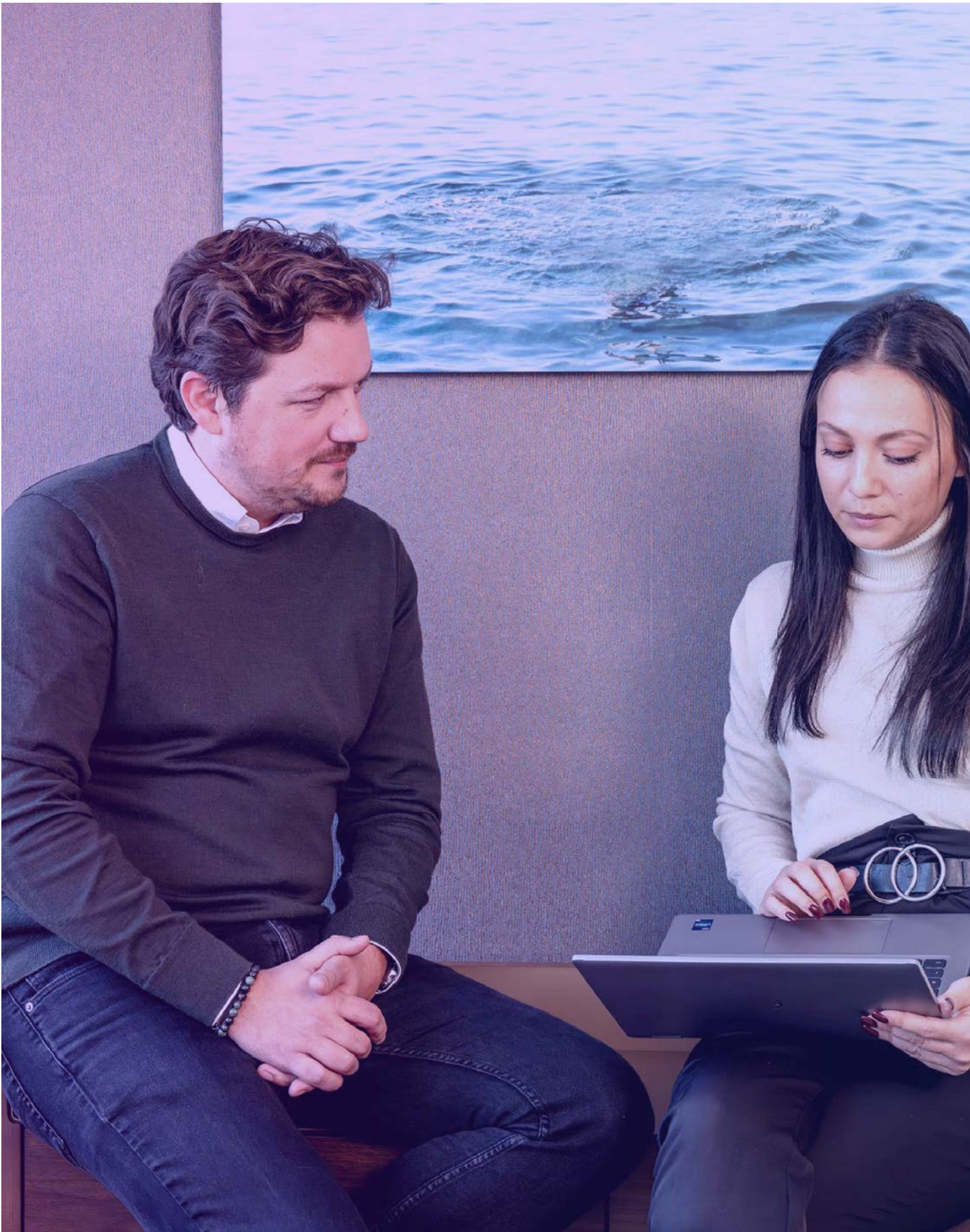
INDICATEURS

LE CHOIX DES FOURNISSEURS ET LES ACHATS RESPONSABLES

BÂTIR LA CONFIANCE	FY23	FY24
Taux de conformité des fournisseurs éligibles à l’obligation de vigilance	45%	62%
% des dépenses des top fournisseurs ¹ couvertes par la Charte Achats responsables	56%	66%
Evolution des achats réalisés auprès du secteur protégé	-37%	44%
% des top fournisseurs ¹ avec évaluation Ecovadis	N/A	13%

1 Fournisseurs externes dont le volume d’achats représente 80% du total des achats base FY23





3

Protéger les données et promouvoir une IA responsable

La politique de protection des données et de promotion d'une IA responsable

L'information et le capital intellectuel constituent l'essence des activités de KPMG. Ses missions le conduisent à détenir un volume de données toujours plus important, dans des contextes le plus souvent soumis à des contraintes réglementaires.

KPMG fait donc de la protection des données et de la cybersécurité une priorité fondamentale, sur laquelle repose la confiance de ses clients, de ses relations d'affaires et des autorités de régulation.

Le cabinet déploie les mesures nécessaires afin de garantir non seulement la conformité aux réglementations existantes comme le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), mais aussi l'alignement avec les meilleures pratiques à travers des procédures de prévention des risques, la formation des collaborateurs, ou encore des démarches de certification ou d'audit de ses processus.

Convaincu que l'IA doit être au service de l'humain, le cabinet déploie des actions de sensibilisation à un usage responsable de l'IA, notamment en termes de véracité et de confidentialité des informations, et ce, tant en interne auprès de ses collaborateurs qu'en externe auprès de ses clients et de ses parties prenantes.

La gouvernance de la protection des données et de l'IA responsable

Rattachée à la Direction des systèmes d'information, la fonction « sécurité des systèmes d'information » travaille en étroite collaboration avec le département de gestion des risques (*Risk Management*) du cabinet, lequel joue un rôle essentiel dans la maîtrise des risques induits par les usages technologiques, en particulier lorsqu'ils sont porteurs d'innovation ou au cœur des offres de services et de conseil aux clients.

Une gouvernance spécifique au déploiement de l'IA en interne et auprès des clients est également progressivement mise en place. Elle permet de prendre en compte les risques induits par l'usage de l'IA en matière de justesse du jugement professionnel, de partage de données avec légitimité et de sincérité des données fournies.

Actions et progrès

Audits de conformité et certifications

KPMG International organise depuis de nombreuses années des campagnes annuelles d’audit de conformité de la sécurité de l’information de ses cabinets membres. Ces campagnes, dites IPCR (*Information Protection Controls Review*) vérifient de façon approfondie l’efficacité des mesures en place. En France, KPMG fait appel pour cet exercice à des prestataires indépendants.

Le système de management de la sécurité de l’information (SMSI) des services de traitement de données et de gestion informatique de KPMG a, de surcroît, renouvelé sa certification conforme aux exigences de la norme ISO/CEI 27001-2017 en juillet 2024. Dans ce cadre, des indicateurs de performance évaluent l’application et l’efficacité des mesures de sécurité, ainsi que l’atteinte des objectifs du SMSI.

En matière de confidentialité et de protection des données à caractère personnel, KPMG s’applique à respecter l’ensemble des réglementations en vigueur. Le cabinet a mis en place des mesures techniques et organisationnelles qui permettent de respecter les droits fondamentaux des personnes. Ces mesures sont détaillées dans le Plan de vigilance.

En 2024, KPMG a obtenu une nouvelle certification CyberVadis, avec une notation Platinum, et un score à 996/1000, témoignant de son engagement sur les volets cybersécurité, gouvernance IT & Cyber.

Actions liées à la sécurité

Un ensemble de mesures est appliqué pour couvrir l’ensemble des aspects organisationnels et techniques de l’environnement informatique du cabinet :

- en 2024, trois campagnes de simulation d’hameçonnage (phishing) ont été menées et plusieurs communications ont été envoyées afin de sensibiliser chaque collaborateur à l’importance d’une vigilance permanente. Ces éléments sont également intégrés dans la formation annuelle obligatoire consacrée à la cybersécurité ;
- la validation systématique de la conformité des initiatives technologiques aux contraintes du cabinet, au travers d’un comité traitant à la fois des sujets de cybersécurité, de conformité et de RGPD ;
- l’intégration de la sécurité dans la gestion de projets et les processus de développement logiciel, selon les principes de « sécurité dès la conception » (Security by design) ;
- l’application de mesures de renforcement telles que la protection de la messagerie et des postes de travail, l’usage de l’authentification forte et du chiffrement, la gestion des identités et des habilitations, ou la segmentation des réseaux et des centres de données ;
- la gestion des vulnérabilités, sur la base d’analyses fréquentes et d’un suivi rapproché des actions de correction et de mise à jour ;
- le déploiement de capacités techniques et humaines de surveillance du système d’information visant à détecter et à répondre aux événements suspects et aux incidents ;
- l’examen systématique de la posture de sécurité des fournisseurs et partenaires, à travers des évaluations initiales et périodiques ;
- l’intégration de clauses, d’annexes ou de documents spécifiques dans les contrats conclus avec les clients et les fournisseurs.



Notation
Platinum
CyberVadis
996
/ 1000

POUR UNE IA RESPONSABLE

Au cours de l'exercice, KPMG est devenu membre du conseil d'administration du collectif Impact AI dont l'objectif est de réfléchir et d'agir pour favoriser l'émergence de pratiques responsables et éthiques dans les usages de l'IA. Fort de 70 membres (grandes entreprises, entreprises de services numériques, sociétés de conseil, acteurs de l'intelligence artificielle, start-ups, écoles), il couvre toute la chaîne de valeur de l'IA : de l'idéation à la mise en production, en passant par la qualification et le développement pour aboutir à l'usage et à la certification.

A la croisée de l'innovation et de la régulation Impact AI s'appuie sur le partage d'expérience, la diffusion de bonnes pratiques et la réflexion collective pour faire émerger des propositions concrètes aptes à être adoptées soit par les régulateurs mais surtout par les acteurs de l'IA.



INDICATEURS

LA POLITIQUE DE PROTECTION DES DONNÉES ET DE PROMOTION DE L'IA ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

BÂTIR LA CONFIANCE	FY23	FY24
% de salariés sensibilisés chaque année aux risques cyber (e-learning)	98%	95%
Notation Cybervadis	N/A	996/1000
Nombre de campagnes de simulation de hameçonnage/phishing par an	6	3

02 ALLIER PERFORMANCE ET RESPONSABILITÉ



Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU

Nos fondamentaux et nos enjeux

L'urgence climatique, les limites planétaires, l'exigence sociétale des parties prenantes ou la pression réglementaire de la CSRD imposent aux entreprises de travailler la résilience de leur modèle d'affaires et leur capacité à créer de la valeur dans le respect des limites planétaires. Si la majorité des entreprises n'a plus de doute quant aux enjeux écologiques et sociaux, elles sont toutefois nombreuses à s'interroger sur le chemin à emprunter, les leviers opérationnels de mise en œuvre et leur pilotage.

Cabinet à mission, KPMG mobilise toutes ses expertises pour éclairer les décisions des dirigeants, guider les organisations dans leur transformation, anticiper l'émergence de l'IA et son impact sur leur chaîne de valeurs, et répondre à leurs attentes en matière de performances financières et extra-financières.

En alliant performance et responsabilité, KPMG œuvre pour une nouvelle prospérité, plus durable et plus responsable en s'appuyant sur quatre leviers :



1

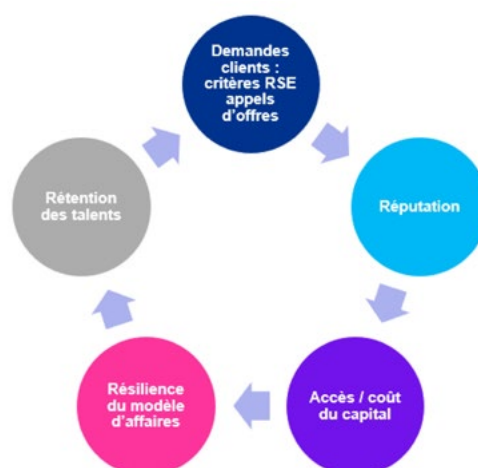
Accompagner nos clients dans leur transformation durable

La politique pour accompagner nos clients dans leur transformation durable

La conviction de KPMG est que les entreprises doivent adapter leurs stratégies pour intégrer des pratiques durables, tout en saisissant les exigences réglementaires comme une opportunité de renforcer leur gestion des risques, leur réputation, leur résilience, et leur capacité à protéger et créer de la valeur. Pour servir cet objectif, KPMG a fédéré une communauté de 450 experts, afin d'accompagner les directions générales et leurs équipes.

Prônant une approche holistique qui emporte certes une dimension ESG, le cabinet propose un spectre de réflexion plus large qui emporte des sujets aussi divers que la réputation de l'entreprise, son attractivité pour les talents ou encore sa création de valeur.

En tant qu'entreprise à mission, KPMG se distingue comme un acteur pionnier et systémique de la transformation durable, grâce à son pouvoir d'action et d'influence auprès de ses 100 000 clients, tout en occupant une place unique au sein de l'économie et des territoires pour soutenir les entreprises dans leur transition ESG.



La gouvernance pour accompagner nos clients dans leur transformation durable

Chez KPMG, l'approche ESG du marché repose sur une gouvernance structurée et collaborative, pensée pour proposer le meilleur accompagnement à ses clients dans leur transformation. Au cœur de cette démarche se trouve le « Centre d'Excellence ESG ».

Placée au sein des activités de conseil, ses experts interviennent en synergie avec les autres métiers du cabinet (Audit, Expertise Services Conseil, Droit & Fiscalité). Cette équipe dédiée forte de plus de

120 experts se mobilise pour faire évoluer les offres et méthodologies du cabinet, en visant un objectif commun : contribuer activement à la transformation de l'économie vers des modèles plus durables et responsables.

L'ESG est également portée à l'intérieur du cabinet par une communauté rassemblant l'ensemble des métiers et marchés où chaque expertise décline cette transformation pour en faire un levier de développement dans

leurs activités respectives. Cette communauté est placée sous la responsabilité d'un membre du Comité Exécutif.

Par ailleurs, en travaillant étroitement avec son réseau international, le cabinet renforce ses expertises et assure une cohérence stratégique entre la France et ses partenaires mondiaux, créant des synergies pour proposer à ses clients des solutions ESG innovantes et impactantes, adaptées aux enjeux locaux et globaux.

Actions et progrès

KPMG a développé une offre de services pluridisciplinaire unique sur le marché en matière d’ESG, forte de 9 composantes.

Déploiement de l’offre ESG pour accompagner la transformation de nos clients

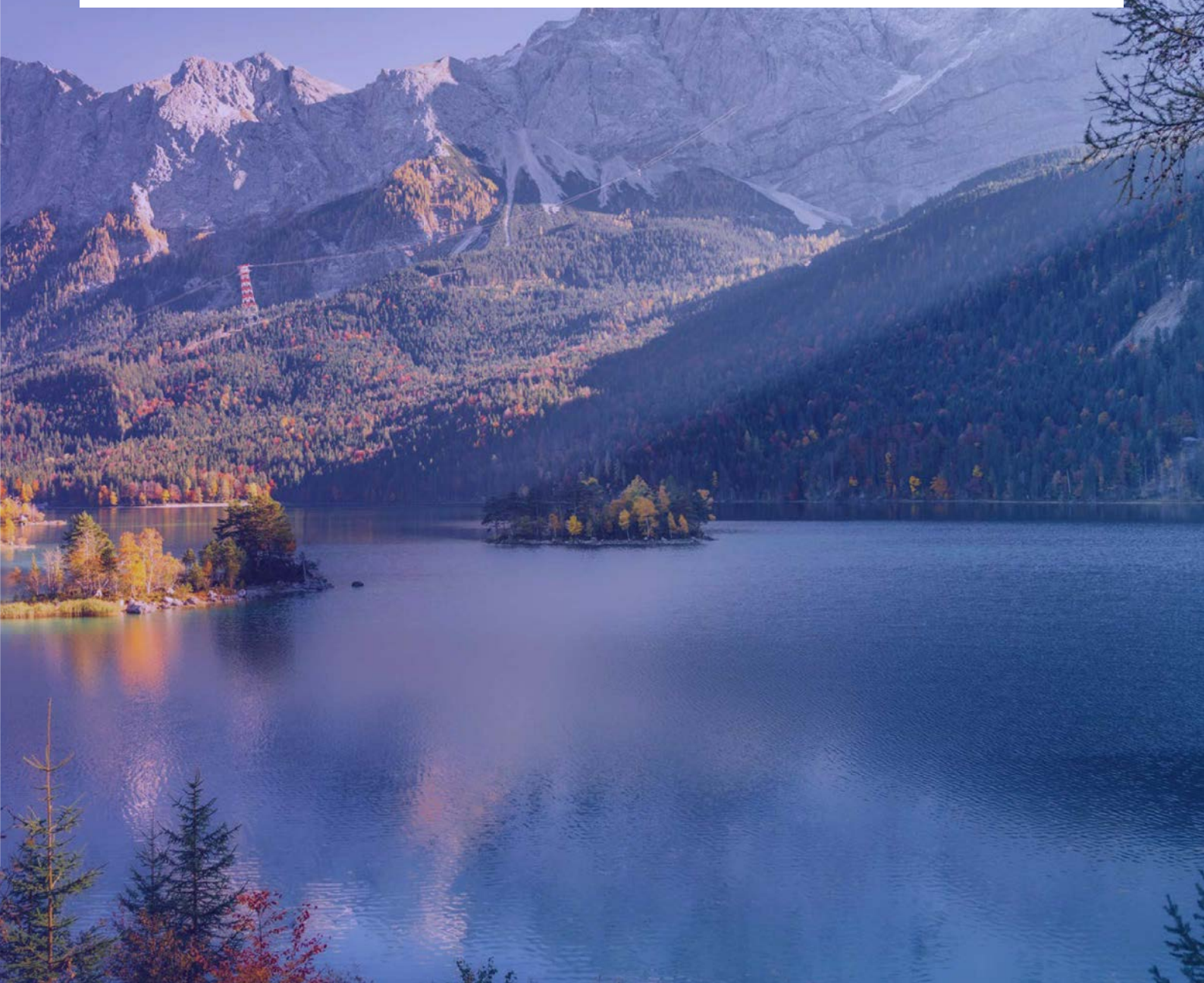
En co-construction avec l’ensemble des métiers, le centre d’excellence a mis en place dix offres de services prioritaires ESG en 2023 :



INDICATEURS

**ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS
LEUR TRANSFORMATION DURABLE**

ALLIER PERFORMANCE ET RESPONSABILITÉ	FY23	FY24
Nombre de collaborateurs du Centre d'Excellence ESG (hors alternants)	120	124
Croissance du CA ESG	90%	67%
Nombre de missions ESG (y compris missions pluridisciplinaires)	1 050	2 199



2

Garantir la sincérité des performances ESG de nos clients

La politique pour garantir la sincérité des performances ESG de nos clients

Adoptée par l'Union européenne en 2022, la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), renforce les obligations de transparence en matière de durabilité pour les entreprises. Avec des rapports de durabilité publiés à partir de 2025, la CSRD introduit le concept de double matérialité, obligeant les entreprises à rendre compte de leur impact sur l'environnement (matérialité externe) et des risques que l'environnement fait peser sur elles (matérialité interne). Elle vise également à harmoniser les standards de reporting sur des critères ESG au niveau européen, créant ainsi une base commune pour l'ensemble des entreprises concernées.

Pour KPMG, la CSRD dépasse une simple obligation de transparence. Elle constitue un puissant levier de transformation pour les entreprises,

leur offrant l'opportunité non seulement de se conformer aux exigences légales, mais aussi de renforcer leur réputation, leur résilience, et leur capacité à protéger et créer de la valeur.

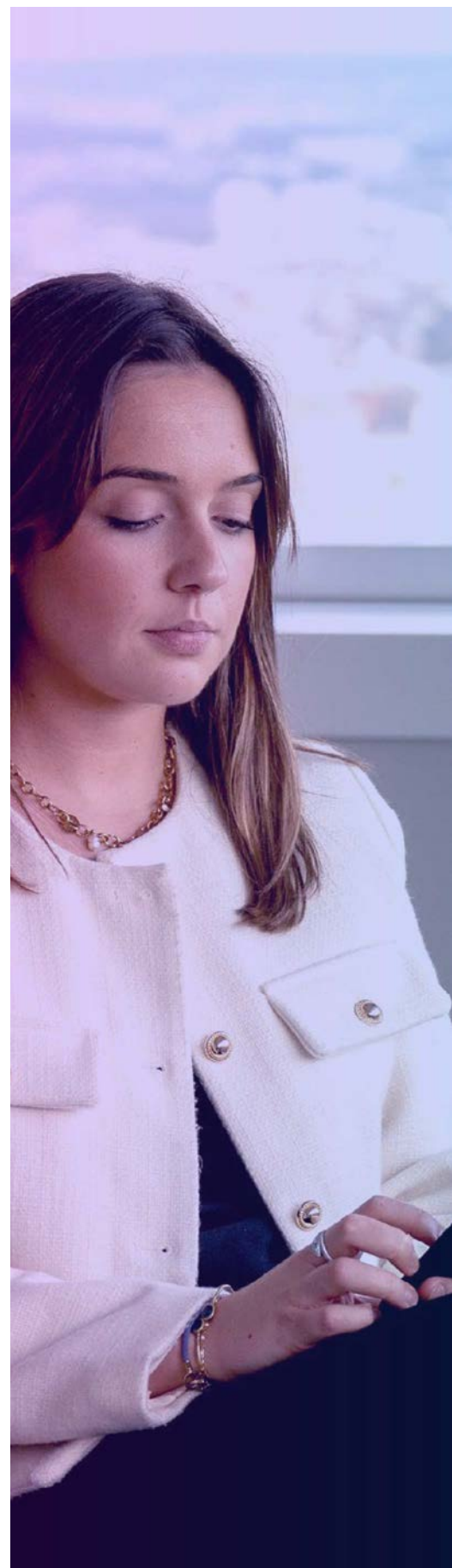
Au-delà de la conformité, ce cadre législatif permet aux entreprises d'intégrer pleinement la durabilité dans leurs stratégies à long terme et garantit leur transparence grâce à un audit externe obligatoire des rapports de durabilité.

En tant que tiers de confiance, KPMG se positionne comme un acteur central dans le dispositif de contrôle de la fiabilité des informations extra-financières produites par les entreprises. Il peut ainsi consolider son rôle de partenaire clé de ses clients en adoptant une approche pragmatique et progressive.

La gouvernance pour garantir la sincérité des performances ESG de nos clients

KPMG a choisi de placer le développement et la réalisation des missions liées à l'assurance ESG au sein de son métier Audit, et ce, afin de faire profiter à ses clients des synergies existantes

et à venir entre l'audit financier et extra-financier. L'ensemble des collaborateurs se voit proposer des « parcours mixtes » qui allient à la fois une expérience dans le domaine financier et des compétences ESG.



Actions et progrès

Habilitation



Grâce à l'obtention du « Visa Durabilité », les associés de KPMG sont désormais habilités

par la H2A (Haute Autorité de l'Audit) à certifier les rapports de durabilité des entreprises. Les équipes de KPMG formées aux enjeux de développement durable accompagnent les entreprises dans :

- la démarche de vérification obligatoire par un commissaire aux comptes ou un organisme tiers indépendant (OTI) des informations extra-financières, avec l'objectif d'assurer le respect des nouvelles réglementations européennes et de garantir la sincérité et la conformité des rapports de durabilité ;
- la transition et la mise en conformité de ces nouvelles obligations CSRD, en accompagnant les clients tout au long des étapes clés du parcours CSRD : formation du management et de la gouvernance, revue critique de l'approche méthodologique de l'analyse de la double matérialité, réalisation d'un gap analysis de conformité aux ESRS, appui méthodologique à la réalisation du rapport de durabilité, etc.

Formation

Dans ce contexte, KPMG renforce son accompagnement des entreprises dans leur transition vers des pratiques plus durables en formant ses auditeurs à ces nouveaux enjeux extra-financiers. Ainsi 93 associés du métier Audit, en charge de la certification du rapport de durabilité, sont titulaires du « Visa Durabilité ».

Pour atteindre cette reconnaissance, des actions stratégiques ont été mises en place, notamment un programme de formation intensif de 90 heures.

Parallèlement un plan de formation CSRD s'est imposé à l'ensemble des collaborateurs impliqués dans des missions d'audit de durabilité suivant une progressivité, fonction de leur grade respectif.

Sensibilisation

La responsabilité de KPMG est également d'assurer la montée en puissance de ses clients et de leurs équipes sur les enjeux ESG, et plus particulièrement ceux liés à la CSRD et des autres textes ou normes qui leur sont applicables en matière de durabilité. A ce titre, le cabinet anime une grande conférence annuelle « Arrêtés des Comptes », dédiée aux grandes thématiques comptables et financières et au cours de laquelle toute une après-midi est réservée aux sujets extra-financiers.

Les clients et les parties-prenantes du cabinet peuvent ainsi appréhender les enjeux du reporting de durabilité, bénéficier de retours d'expérience sur la taxonomie durable avec des intervenants d'exception et nos experts.

INDICATEURS

GARANTIR LA SINCÉRITÉ DES PERFORMANCES ESG DE NOS CLIENTS

ALLIER PERFORMANCE ET RESPONSABILITÉ	FY23	FY24
Nombre d'heures de formation ESG dispensées aux équipes Audit & Assurance ESG par collaborateur	Nouvel indicateur	21
Nombre d'associés ayant obtenu le visa durabilité	N/A	93

3

Être un acteur engagé de l'ESG



La politique d'acteur engagé

Par la richesse de sa recherche, KPMG se positionne en éclairer sur les enjeux ESG, en proposant des points de vue et des études basées sur des recherches approfondies réalisées aux côtés de ses parties prenantes et de ses partenaires

priviliégiés, acteurs de la transition. Partageant ses convictions, éclairant leurs décisions, cette production positionne KPMG en « *thought leader* » de l'ESG et démontre son expertise et son engagement à guider ses clients dans la

transformation de leurs modèles vers une performance durable et au-delà, à inciter les acteurs économiques à emprunter un chemin plus responsable et plus respectueux de l'environnement.

La gouvernance d'acteur engagé

Les études et prospectives de KPMG sur l'ESG répondent aux besoins identifiés auprès de ses clients pour éclairer leurs décisions, enrichies par ses partenariats et ses cercles d'influence. Elles sont aussi nourries par l'expertise de KPMG,

sectorielle ou technique, à travers le monde. Ces points de vue ont pour objectif d'engager en confiance les transformations requises, avec un accompagnement fortifié par l'expérience des projets déjà conduits par le cabinet.

A l'initiative de KPMG International ou des métiers de KPMG en France, la publication de ces études est coordonnée par la Direction Marketing et communication du cabinet.

Actions et progrès

ChangeNOW, un partenariat mondial unique

Sommet mondial incontournable des solutions pour la planète, ChangeNOW est une plateforme qui rassemble les acteurs économiques et talents engagés pour accélérer le changement, relever les plus grands défis écologiques du monde actuel et trouver ensemble des solutions grâce à l'innovation.



Acteur de la transformation continue de l'économie française, KPMG s'engage depuis 2022 auprès de ChangeNOW comme partenaire privilégié, pour promouvoir la croissance durable à travers des initiatives concrètes et des solutions innovantes, engager son écosystème et mettre en lumière tous les acteurs de la société qui font bouger les lignes pour un avenir durable. En 2024, les prises de parole de KPMG sur le sommet ont rassemblé 1 350 personnes dont plus de 400 participants aux workshops organisés par le cabinet lors de cet événement.

Il a permis également, grâce à la participation et la contribution de KPMG international, de donner une dimension mondiale aux engagements du cabinet comme le traduit l'Our Impact Plan présenté au paragraphe [KPMG dans le monde](#) (p. 18).



Publications et Influence

Les études publiées par KPMG permettent d'aborder des thématiques clés de transformation apportant une perspective globale et sectorielle sur des enjeux concrets : PPA, CSRD, économie circulaire, Due Diligence ESG, transition énergétique, Devoir de vigilance... En tant que membre d'un réseau international, KPMG capitalise sur sa singularité, ses valeurs d'excellence, de courage et d'intégrité pour accompagner son écosystème dans une transformation positive et durable.

Par son positionnement unique dans l'économie et la société, le cabinet a su nouer des partenariats solides avec des leaders d'opinion et dans des cercles d'influence, lui permettant de contribuer à l'émergence de nouvelles solutions en matière de durabilité. Les experts du Cabinet sont ainsi particulièrement présents dans les cercles suivants :



L'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises)

L'ORSE est une association française qui promeut la RSE à travers des études et analyses reconnues, qui couvrent des sujets tels que l'égalité professionnelle, la diversité et l'impact environnemental. Elle réunit des entreprises, des institutions financières et des fédérations professionnelles, et est un acteur de référence en France pour la sensibilisation à l'ESG.



L'Orée

Association qui œuvre pour une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux par les entreprises et les territoires, l'Orée rassemble des entreprises, des collectivités et des associations pour développer des solutions durables. Ses travaux se concentrent principalement sur l'économie circulaire, la biodiversité et la gestion des risques environnementaux.



La Communauté des Entreprises à Mission

Ce cercle regroupe 200 entreprises ayant choisi de se doter d'une mission sociale et environnementale, au-delà de leur performance économique, et qui partagent une démarche d'intégration de cette mission au cœur de leur stratégie. Ce réseau vise à soutenir et promouvoir le modèle d'entreprise à mission, inspiré par la loi PACTE, en favorisant les échanges entre ses membres et le partage de bonnes pratiques.



Le C3D

Association qui réunit des directeurs et responsables du développement durable au sein des entreprises et organisations, le C3D vise à renforcer les pratiques de développement durable et à intégrer ces principes au cœur des modèles d'affaires. Le C3D propose des espaces d'échanges, des ateliers et des réflexions collectives pour encourager l'innovation durable, et œuvre pour renforcer le rôle des directeurs du développement durable comme acteurs clés des transitions.



4

Atténuer les impacts de notre activité sur l'environnement

La politique d'atténuation des impacts de notre activité sur l'environnement

KPMG a bâti sa feuille de route environnementale en s'appuyant sur les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) et s'est fixé comme objectifs :

- d'évaluer chaque année son impact sur l'environnement à travers le bilan de ses émissions de CO² en conformité avec la méthode du GhG Protocol, sur le périmètre des scopes 1, 2 et 3 ;
- d'aligner sa trajectoire de décarbonation sur les standards

du SBTi 1,5°C, en engageant une réduction de ses émissions de 50% à horizon 2030 par rapport à 2019 et en définissant une stratégie de compensation pertinente pour toutes les externalités ne pouvant être réduites afin de contribuer à la neutralité mondiale à horizon 2050 ;

- de sensibiliser et engager ses salariés et l'ensemble de ses parties prenantes, notamment clients et fournisseurs, dans sa démarche.

La gouvernance de l'atténuation des impacts de notre activité sur l'environnement

La gouvernance des enjeux environnementaux, dont la réduction des émissions carbone, est placée directement sous l'autorité de la Direction Impact, rattachée au Comité exécutif. Transverse à l'ensemble des activités du cabinet, la question environnementale et les sobriétés qu'elle induit, implique tous ses métiers, toutes ses fonctions, toutes ses infrastructures et ressources matérielles. Elle travaille en étroite collaboration avec la Direction des Achats, la Direction Financière, la Direction Immobilier Groupe, la Direction des Ressources Humaines et formation, ainsi que la Direction Stratégique.

Elle est également en lien avec la gouvernance de KPMG International en matière environnementale afin de s'inscrire pleinement dans la démarche globale du réseau KPMG. Ainsi, le cabinet en France contribue aux objectifs de KPMG dans le monde notamment en matière de réduction des émissions de carbone

au travers du programme Our Impact Plan qui rassemble les ambitions de ses 143 membres en matière d'ESG. Des échanges mensuels sont organisés pour piloter la trajectoire, partager les bonnes pratiques et porter une réflexion sur les pistes à explorer pour atteindre les ambitions fixées.

Par ailleurs, et témoignage de son engagement pour la préservation de la planète, KPMG intégrera à partir de 2025 le respect de sa trajectoire carbone parmi les critères d'évaluation de la performance de ses associés et des organes de direction du cabinet.

Enfin, la feuille de route ESG dont la trajectoire carbone est partie intégrante du projet stratégique du Directoire fait l'objet d'un suivi du Comité exécutif du cabinet, du Comité de Mission et du Conseil de surveillance ainsi que de l'International Board de KPMG dont la firme française est membre.

-6%
d'émissions
vs N-1

-21%
intensité carbone
vs 2019

Action et progrès

KPMG a articulé sa feuille de route bas-carbone autour de ses 4 principaux postes d'émission : les achats de biens et services, les déplacements professionnels, la consommation énergétique des bâtiments, la consommation énergétique des équipements et traitements informatiques.

Achats de biens et services

Des critères ESG portant notamment sur l'empreinte carbone et la présence d'une trajectoire de décarbonation sont intégrés dans les processus de choix des nouveaux fournisseurs et sous-traitants ou du renouvellement de leurs contrats. Dans la mesure du possible, un appel à des fournisseurs régionaux et/ou du secteur protégé est également inclus.

Une évaluation Ecovadis est désormais également requise pour toute nouvelle consultation initiée par la Direction des achats. En 2024, plus de 50 fournisseurs ont mis à disposition leur notation.

Progressivement, l'empreinte carbone des fournisseurs et leur trajectoire de décarbonation seront évaluées sur leurs facteurs réels, en lieu et place de facteurs d'émission évaluatifs (Ademe, Defra, etc.), ouvrant un dialogue et une recherche conjointe d'axes de progression.

Déplacements professionnels

Au cours de l'exercice 2024, KPMG a poursuivi ses actions pour optimiser le respect de l'environnement dans ses déplacements. Elles ont consisté à :

- mettre en place un outil de calcul de l'empreinte carbone qui permettra dans les prochains mois de préparer un rapport pour ses clients présentant l'empreinte carbone liée aux missions réalisées ;
- réduire le nombre de déplacements en avion au profit du train pour les trajets

réalisables sur une durée inférieure à 3h40 et instaurer un nouveau process de validation pour les déplacements non directement liés à nos clients pour certains de ses métiers. En conséquence le nombre de kilomètres parcourus en avion a baissé d'environ 10% par rapport à l'exercice précédent ;

- privilégier les outils collaboratifs qui permettent de travailler à distance et d'éviter les déplacements non essentiels ;
- augmenter le montant du « forfait mobilité durable » pour les trajets entre le domicile et le bureau. A fin septembre 2024, 6 264 collaborateurs utilisaient ce forfait ;
- sensibiliser les collaborateurs à l'empreinte carbone du cabinet et à sa nécessaire réduction, au travers de communications et conférences dédiées.

Consommation énergétique des bâtiments et stratégie immobilière

Depuis 2021, KPMG dispose d'approvisionnement en énergies avec l'option « 100% énergie renouvelable » dans le cadre de son contrat cadre avec son fournisseur d'électricité. Ce contrat a été renouvelé en 2024. La consommation d'électricité 100% renouvelable représente près de 95% de la consommation totale. Le cabinet a également renouvelé en 2024 son contrat pour un approvisionnement en biogaz avec son fournisseur.

KPMG en France poursuit sa stratégie immobilière en intégrant les critères environnementaux au cœur de ses choix immobiliers avec pour objectif de généraliser les démarches de sélection de bureaux à haute performance environnementale.

Les sites des tours Egho et Europlaza de Paris-la-Défense, abritant plus d'un tiers des effectifs, sont labellisés BREEAM Exploitation

(BRE Environmental Assessment Method). Depuis 2024, un nouveau site labellisé BREEAM a ouvert à Marseille.

Dans le cadre du Dispositif Eco Energie Tertiaire (DEET) également appelé « décret tertiaire », KPMG déclare depuis 2021 les performances énergétiques de plus de 110 de ses implantations en France et observe au titre de 2023 une légère augmentation des consommations sur ce périmètre, à +1,75%, soit 0,35 kWh/m².

Impact des équipements informatiques sur l'environnement

KPMG a mis en place, avec ses fournisseurs, une optimisation des usages des ressources dans le Cloud pour en absorber la croissance en limitant l'utilisation de puissance supplémentaire.

Le cabinet a opté pour le non renouvellement de serveurs physiques locaux au profit d'espaces partagés, afin, là encore, de limiter l'impact sur l'environnement lié à des achats de matériel. Un archivage permettant une consultation des données au travers de solutions moins énergivores et dotée d'un mécanisme de rétention automatique a été mis en œuvre et permet de piloter l'espace total et la consommation d'énergie liés aux documents stockés.

KPMG a, par ailleurs, initié une politique de renouvellement de son matériel informatique, en particulier des ordinateurs portables, basée sur : l'extension de la durée d'utilisation à 4 voire 5 ans pour certains équipements, une meilleure adaptation des puissances des matériels aux usages, une priorisation de la réparation sur le remplacement et une gestion du cycle de fin de vie en économie circulaire pour les ordinateurs comme pour les téléphones portables permettant un taux de réemploi de plus de 70%.



Empreinte carbone

EMPREINTE CARBONE 2024		FY23	FY24	% évolution	
Scope 1	Combustion de source fixe	214	332	+55%	▲
	Combustion de source mobile	15	12	-20%	▼
Scope 2	Consommation d'électricité	153	151	-1%	▼
	Consommation de vapeur, chaud, froid	177	383	+116%	▲
Scope 3	Achats de biens et services	22 587	21 253	-6%	▼
	Immobilisations	0	2 362	+100%	▲
	Déchets	100	85	-15%	▼
	Voyages d'affaires	14 866	11 136	-25%	▼
	Déplacements domicile-travail	4 102	3 893	-5%	▼
Total en tCO ₂ eq		42 214	39 607	-6%	▼
Intensité Carbone par ETP (tCO ₂ /ETP)		3,77	3,56	-6%	▼
Intensité Carbone chiffres d'affaires (kgCO ₂ e/K€)		28,5	25,6	-10%	▼

Intensité carbone

	FY19	FY23	FY24	Variation FY23 > FY24	Variation FY19 > FY24
Emissions carbone (tCO ₂ eq)	37 201	42 214	39 607	-6,17%	+6,47%
Effectif (Nombre d'ETP)	9 440	11 194	11 094	-0,89%	+17,52%
Intensité carbone par ETP (tCO ₂ eq/ETP)	3,94	3,77	3,56	-5,63%	-9,41%
Chiffre d'affaires (Milliard €)	1,143	1,467	1,549	+5,29%	+35,52%
Intensité carbone chiffre d'affaires (KgCO ₂ e/K€)	32,5	28,5	25,6	-10%	-21,2%

03 FAIRE GRANDIR ET S'ÉPANOUIR NOS TALENTS



Contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU

Nos fondamentaux et nos enjeux

L'Autre Contrat, fruit d'une écoute attentive de ses talents, actuels et futurs, concrétise l'engagement du cabinet à mission, reconnu pour ses valeurs humaines, auprès de l'ensemble de ses équipes, à inspirer, impulser et exceller, dans un cadre innovant et responsable mais aussi accueillant, ouvert et apprenant.

Il s'appuie sur 4 fondamentaux :

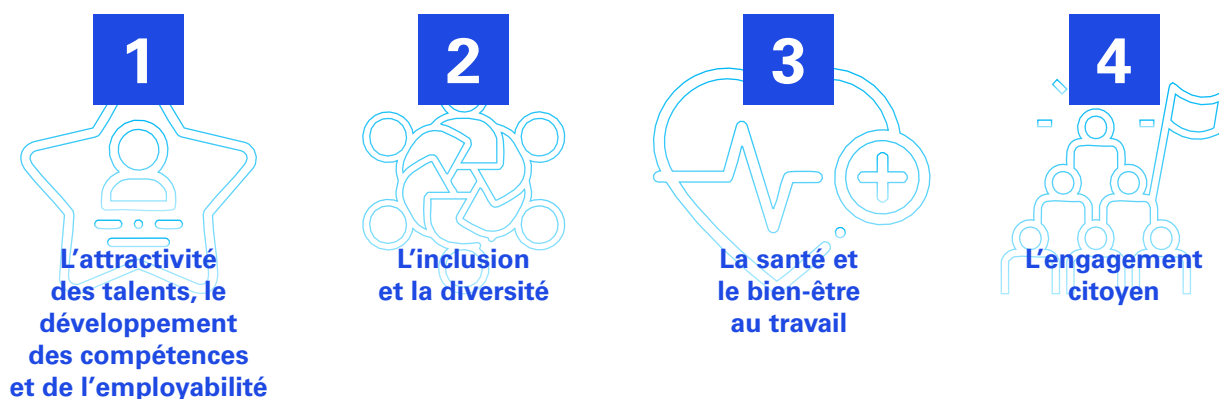
- **Grandir ensemble** : chaque talent, doit pouvoir se former, se réaliser, s'épanouir et ce, dans toutes les étapes de sa carrière et de son parcours de vie ;

- **Faire évoluer le savoir-faire et le savoir-être** : les transformations liées à l'IA et à l'ESG nécessitent une évolution constante des savoir-faire techniques mais aussi un renforcement de toutes les compétences en savoir-être ;
- **Exceller autrement** : en plaçant l'innovation et les enjeux ESG au cœur de sa stratégie au service d'une performance à la fois financière et responsable, KPMG propose une vision alternative de son secteur ;

- **Impacter positivement** : œuvrer partout en France pour contribuer à un impact positif, individuel comme collectif, sur l'économie, les territoires et la société notamment grâce à l'engagement citoyen des collaborateurs de KPMG.

A ce titre, KPMG invite ses collaborateurs à aligner l'exercice de leur métier à leurs valeurs et à celles du cabinet en consacrant une partie de leur temps de travail à servir des causes autour des engagements choisis pour leur résonance profonde avec les activités du cabinet : l'éducation et l'égalité des chances, l'entrepreneuriat solidaire et le bien commun.

Pour faire grandir les talents dans un environnement de travail stimulant, KPMG s'appuie sur les leviers suivants :



C'est en combinant ces 4 dimensions que les collaborateurs du cabinet deviennent des acteurs engagés qui œuvrent pour développer leur impact positif sur l'économie et contribuer au bien commun.

1

Attractivité des talents, développement des compétences et employabilité

La politique globale en matière d'attractivité des talents, développement des compétences et employabilité

L'engagement de KPMG en matière d'attractivité, de développement des compétences et d'employabilité des talents est au cœur de l'agenda stratégique de KPMG pour un avenir durable.

Il s'articule autour de 3 axes :

1

La formation pour monter en compétence dans tous les domaines : technique, réglementaire, managériale, savoir-être, avec une attention particulière portée à l'ESG et l'IA

2

La mobilité professionnelle pour ouvrir les perspectives de carrière

3

L'intrapreneuriat pour cultiver l'esprit d'entreprendre



La gouvernance en matière d'attractivité des talents, développement des compétences et employabilité

La Direction des ressources humaines (DRH), représentée au Comité exécutif, est responsable du développement des collaborateurs, de la promotion de la diversité et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences. La DRH assure la mise en œuvre de politiques et de procédures cohérentes avec les ambitions du cabinet, les législations en vigueur et les aspirations des collaborateurs.

L'attractivité des talents et leur employabilité sont des enjeux cruciaux pour la pérennité du cabinet. C'est pourquoi, KPMG a mis en place une Direction Recrutement et marque employeur, réunissant des équipes de recrutement dédiées

à chacun de ses 4 métiers. Chacune d'entre elles est spécialisée dans l'identification et l'acquisition des talents les plus adaptés à leurs domaines d'expertise. Une équipe Campus, transverse aux métiers, est, elle, en charge des recrutements des stagiaires et des alternants, œuvrant ainsi à l'attractivité des talents de demain.

Le développement des talents fait l'objet d'une gouvernance collaborative qui réunit une Direction RH corporate, les Directions des ressources humaines des métiers et les associés en charge d'une fonction « talent ». Toutes les parties prenantes clés de l'organisation sont ainsi impliquées sur le sujet stratégique de la gestion des talents.



200

mobilités
nationales

70

mobilités
internationales

Actions et progrès

Recrutement

Dans un contexte de recrutement concurrentiel et pour répondre aux attentes nouvelles des jeunes sur leur façon de vivre et de positionner le travail, KPMG s'engage au travers de L'Autre Contrat à faire rayonner auprès des talents et sur le marché, les preuves de sa détermination à agir avec impact comme employeur engagé, pour une économie durable et plus responsable.

Les principaux engagements sont :

- agir au quotidien pour favoriser l'épanouissement personnel et professionnel des talents ;
- aider chacun et chacune à bâtir son expérience, stimulante et fidèle à ses convictions ;
- envisager la performance sous un prisme autant financier que responsable ;
- transformer ses métiers pour être à la hauteur des enjeux de demain ;
- accompagner les entreprises de toutes tailles, au plus près des territoires et au cœur de l'économie locale ;
- mobiliser toutes ses expertises pour répondre aux défis des clients du cabinet ;
- permettre à chacune et chacun d'évoluer dans une Entreprise à Mission

En 2024, plus de 3 000 personnes rejoignent le cabinet pour couvrir les besoins des métiers et des fonctions supports, dans tous les grades

et toutes les régions. KPMG cible un large public de candidats. Le cabinet s'adresse à des profils de plus en plus diversifiés, comme en témoigne le nombre d'alternants, plus de 600, embauchés cette année.

Au cours de l'exercice fiscal 2024, les équipes ont organisé 230 événements avec 60 écoles en mobilisant les meilleurs ambassadeurs du cabinet, à savoir ses collaborateurs. Une partie de ces rencontres s'effectuent au travers de plusieurs événements sportifs (la 56^e Course Croisière EDHEC, la plus grande compétition de Voile étudiante d'Europe, le GEM Altigliss Challenge : la 1^{re} compétition étudiante de ski et de snowboard d'Europe), mais aussi grâce à des formats innovants comme :

- la première édition de « L'Autre Soirée » en janvier 2024 à la Tour Egho accueillant plus de 100 étudiants d'écoles de commerce et universités cibles avec la présence en plénière de 3 membres du Comité exécutif. Les étudiants ont pu rencontrer 50 collaborateurs sous la forme de « stands-métiers » ;
- le KPMG eGames : l'événement dédié aux étudiants ingénieurs à l'ESport : premier lieu de egaming en Europe. Plus de 50 étudiants ont rencontré des collaborateurs et associés avec, en première partie, une conférence sur le thème « vie pro/vie perso dans les cabinets d'audit et de conseil ».

Lors du processus de recrutement, KPMG expose aux candidats les faits saillants de la culture d'entreprise, afin qu'ils puissent se projeter dans leur fonction et l'organisation :

- la raison d'être et les objectifs de mission ;
- le sens donné au travail et l'impact sur les clients et la société dans son ensemble ;
- la fierté des missions accomplies ;
- les opportunités de carrières au sein d'un cabinet multidisciplinaire ;
- l'existence d'un environnement stimulant ;
- la collaboration et la solidarité au sein des équipes ;
- les programmes déployés permettant d'enrichir ses compétences.

KPMG propose également un format de recrutement nommé "Act For ESG", dédié aux profils experts de l'ESG. Les candidats bénéficient d'une heure d'échanges privilégiés avec un membre du Comité exécutif et l'un des responsables du Centre d'Excellence ESG. Cette approche permet de s'assurer que les candidats partagent les engagements de KPMG sur les sujets de durabilité et contribueront efficacement aux objectifs que s'est fixés le cabinet en la matière.



Parcours de carrière

Grâce à la puissance de ses réseaux en France et à l'international, et à son modèle multidisciplinaire, KPMG offre des perspectives de carrière riches et variées et un accompagnement personnalisé à chacun de ses collaborateurs.

Changer de région ou de pays, changer de métier pour un semestre ou plusieurs années, la mobilité au sein de KPMG, géographique ou fonctionnelle, répond aux souhaits d'évolution de ses talents. Le cabinet encourage cette dynamique, source de richesse pour la personne qui en bénéficie, ses collègues et ses clients.

En 2024, plus de 200 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité nationale et 70 d'une mobilité internationale.

KPMG a mis en place un outil de cooptation et de mobilité interne nommé Coopt et Moovin. Cet outil accélère la connexion entre les opportunités proposées par le cabinet et les aspirations du collaborateur. Le cabinet a organisé cette année un événement Meet by Movin' pour promouvoir les différentes opportunités de carrières et faciliter les mutations internes, qui a fait se rencontrer 150 personnes, issues de différents métiers du cabinet, venues partager et découvrir leurs activités et expertises respectives.

Aidé des responsables en ressources humaines, le manager de proximité accompagne le collaborateur dans sa mobilité. Il participe à son intégration dans sa nouvelle équipe, contribue à la fixation de ses objectifs et mène les revues individuelles intermédiaires et annuelles, l'accompagnant ainsi dans son évolution professionnelle. Si besoin, au cas par cas, des formations sont également organisées pour assurer une transition en douceur vers le nouveau métier visé.



Formation

La formation est fondamentale pour prospérer dans un monde en constante évolution. Le cabinet investit chaque année 6,5% de sa masse salariale en formation, ce qui correspond à plus de 400 000 heures sur l'exercice 2024. De manière continue, les collaborateurs ont accès à des opportunités d'apprentissage par des cours en ligne grâce à la plateforme e-campus, des formations en présentiel, des ateliers et des conférences. L'ensemble de ces initiatives permet d'acquérir de nouvelles compétences, d'enrichir ses connaissances et de rester à la pointe des dernières innovations.

Le plan de formation annuel, structuré selon les recommandations du Comité exécutif, comprend :

- des parcours de formations obligatoires, notamment pour intégrer les nouveaux entrants, et des parcours de professionnalisation également obligatoires propres à chacun des métiers ;
- des parcours de spécialisation technique ou sectorielle comportant des formations transverses à tous les métiers pour acquérir des compétences commerciales, managériales ou en relationnelles ;

- un parcours lié à l'ESG, correspondant à l'engagement pris dans le cadre des objectifs de cabinet à mission.

Ces cursus donnent aux collaborateurs les clés pour endosser pleinement les responsabilités de leur fonction et de leur grade, dans le respect de toutes les exigences requises en matière de formation, qu'elles soient édictées par le législateur, les instances professionnelles ou les organes internes de supervision de certains métiers. Les formations sont adaptées au profil de chaque salarié afin de les aider à grandir dans leur fonction actuelle ou de les préparer à évoluer en lien avec leurs aspirations futures.

Pour accélérer l'intégration des enjeux ESG à tous les niveaux de son organisation, KPMG poursuit une série d'initiatives innovantes :

- L'Impact Academy, plateforme de formation commune à l'ensemble du cabinet, offre un accès à des contenus de formation internes et externes sur les sujets ESG, ainsi qu'une acculturation aux offres de services ESG de KPMG développées en France et à l'international. Cette plateforme a été enrichie cette année pour offrir un parcours de formation lié à chacun des cinq piliers d'engagement du cabinet ;

- « Les Essentiels ESG » : il s'agit d'une formation annuelle obligatoire pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de KPMG aux enjeux de l'ESG. Dédiée en 2024, au comportement managérial, la formation « La performance cognitive » a pour objectifs :

- d'aider à identifier les différents biais cognitifs qui peuvent affecter les objectifs de prospérité durable et responsable,
- de comprendre les fonctionnements humains qui exercent une influence sur la qualité relationnelle et décisionnelle,
- de s'approprier des méthodes de décision et de pratiquer des exercices cognitifs.

Au 30 septembre 2024, près de 50% des collaborateurs l'avaient suivie et son déploiement se poursuit.



Intrapreneuriat

KPMG encourage l’esprit entrepreneurial et offre aux collaborateurs un dispositif dédié pour devenir intrapreneur : « l’Accélérateur ». Cette année, un défi a notamment été lancé autour de l’IAG (Intelligence Artificielle Générative), au cours duquel les candidats pouvaient soumettre à un comité d’évaluation un projet de développement de solutions à l’usage des clients ou bien des métiers ou fonctions du cabinet.

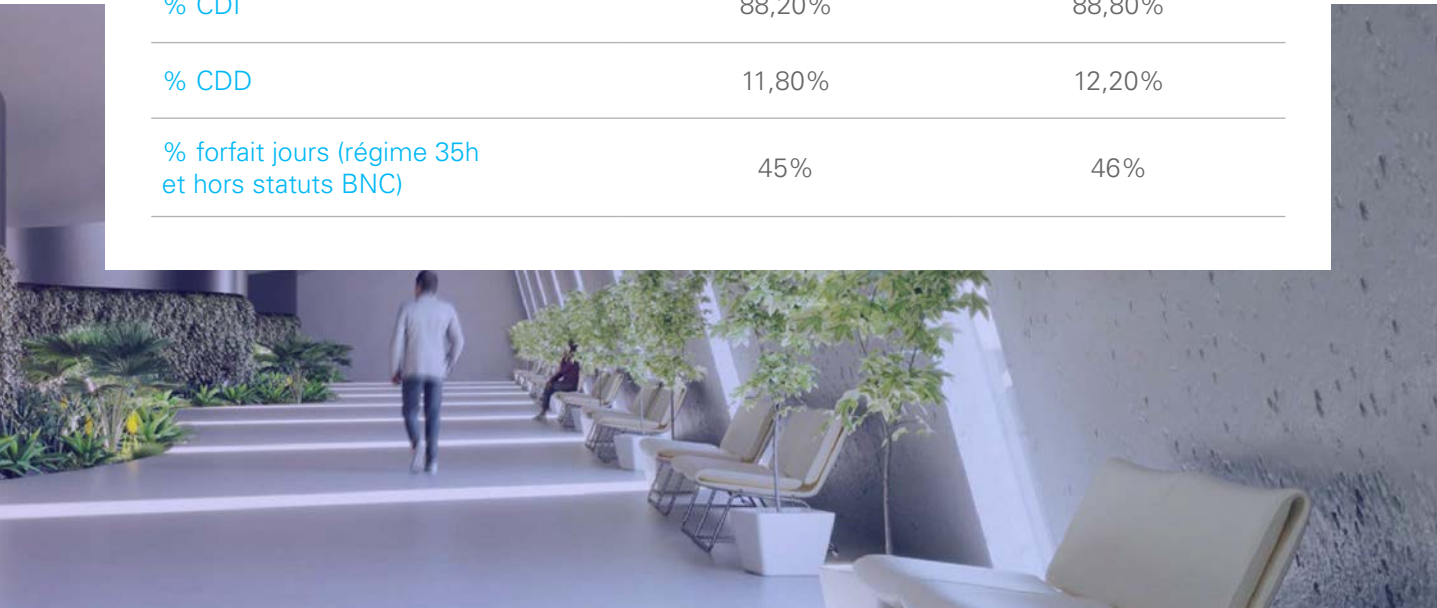
Une fois sélectionné, le collaborateur bénéficie d’un accompagnement personnalisé et d’appuis méthodologiques de startups pour développer, tester et promouvoir sa solution innovante.

39 projets ont été soumis et 5 ont été retenus, avec notamment un projet de solution d’analyse des risques ESG grâce à l’IA.

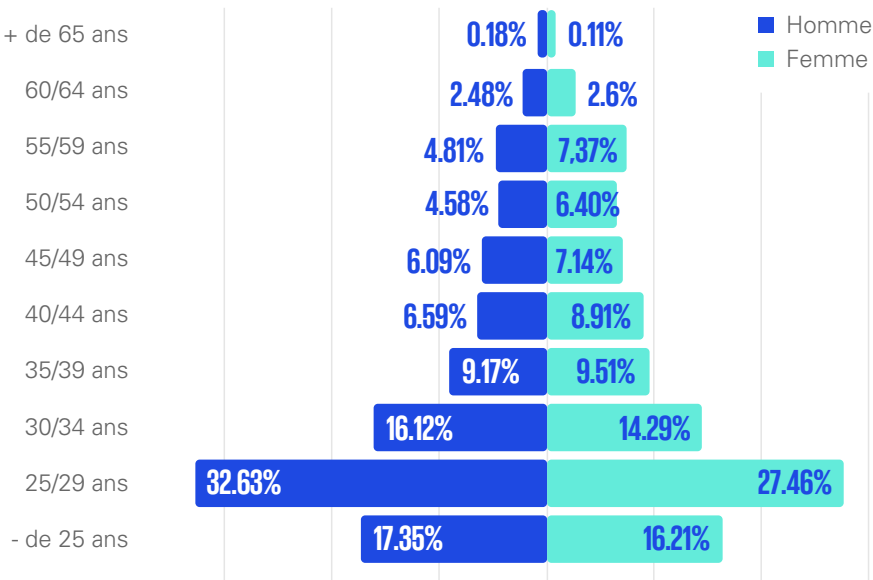
L’Accélérateur permet aux collaborateurs, avec le soutien de coachs et de sponsors internes, de développer de nouvelles compétences, de réaliser des projets leur tenant à cœur, voire parfois de transformer leur propre métier.

INDICATEURS EFFECTIFS

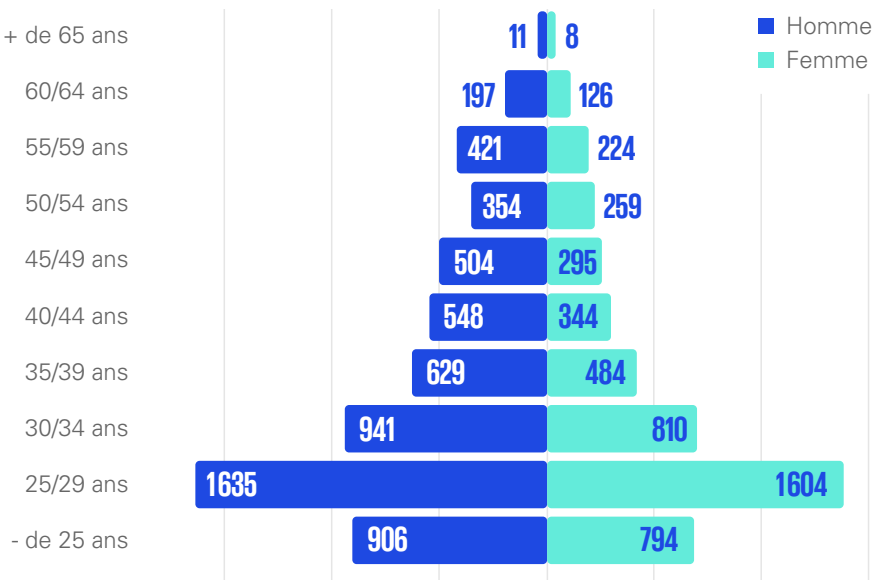
EFFECTIFS DU CABINET	FY23	FY24
Effectifs KPMG Associés et ses filiales, hors filiales Africaines	11 194	11 094
Nombre de femmes	6 268	6 147
Nombre d’hommes	4 926	4 947
Part des moins de 30 ans	46,4%	44,50%
Part des 30/49	38,98%	41%
Part des 50 ans et +	14,62%	14,50%
% CDI	88,20%	88,80%
% CDD	11,80%	12,20%
% forfait jours (régime 35h et hors statuts BNC)	45%	46%



La pyramide des âges Homme/Femme en %



La pyramide des âges Homme/Femme en nombre



INDICATEURS

**ATTRACTIVITÉ DES TALENTS, DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ**

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	ANNÉE CIVILE 2022	ANNÉE CIVILE 2023
Nombre de personnes recrutées sur l'exercice	3 060	2 973
Nombre d'alternants recrutés	625	617
Nombre de collaborateurs promus	2 295	2 363
Nombre de salariés ayant bénéficié de formation pour améliorer leurs compétences	10 166	10 307
Nombre total d'heures de formation dispensées par le cabinet	369 617	404 711
% de la masse salariale dédié à la formation	6,58%	6,67%
Nombre de départs (hors stagiaires et alternants)	2 324	2 131

2

Promouvoir la diversité et l'inclusion

La politique globale en matière d'inclusion et de diversité

KPMG en France s'engage statutairement à promouvoir l'inclusion, la diversité et l'équité pour que les mêmes chances de progression soient données à toutes et tous. Le cabinet met en place des actions pour inciter tous les collaborateurs à agir en faveur de l'inclusion et de la diversité.

La politique vise à inclure tous les talents dans toutes leurs différences et à les accompagner dans tous leurs moments de vie. Poursuivant les initiatives antérieures, en 2024, le cabinet a agi en particulier sur la parité, le handicap et la communauté LGBTQIA+.

La gouvernance en matière d'inclusion et de diversité

La politique applicable en matière d'inclusion et de diversité est définie par la Direction des ressources humaines et validée par le Comité exécutif, puis déclinée et complétée localement par chaque centre de profit et métier du cabinet en France. Relais essentiel de cette politique, l'ensemble des équipes de recrutement et des ressources humaines de proximité bénéficie d'un accompagnement dédié proposé par KPMG, avec par exemple le suivi d'une formation au recrutement inclusif.

KPMG s'est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche « handi citoyenne » en créant, dès 2009, une mission interne qui sensibilise l'ensemble des collaborateurs et veille à intégrer les personnes en situation de handicap. L'ensemble du dispositif fait l'objet d'un suivi régulier et réglementé, et de communications internes. Il s'appuie aussi sur l'implication des représentants du personnel.



29%

de femmes Associées
Equity Partners

+21%

progression du nombre de
personnes en situation de handicap

Actions et progrès

Parité femme/homme au sein du management

Avec une proportion de femmes représentant plus de la moitié de ses effectifs, KPMG emploie une population de collaborateurs résolument mixte. L'attention du cabinet porte par conséquent sur leur représentation à des postes de managers, d'associées et au sein des instances de gouvernance et des comités de direction.

En 2024, le nombre d'associées progresse de 2 points. La parité dans la promotion de nouveaux associés est légèrement en retrait à 41% de femmes vs 59% l'an dernier, soulignant l'importance de maintenir une politique d'accompagnement des collaboratrices dans leur évolution managériale.

Ainsi, des programmes de développement du leadership inclusif sont proposés chaque année à des femmes afin de définir leur ambition professionnelle et de renforcer leur assertivité. KPMG a maintenu, cette année encore, le nombre de femmes bénéficiaires de programmes de leadership, tels que Eve ou Emergence. Le cabinet propose aussi régulièrement des ateliers et des conférences sur des thèmes variés. En septembre 2024, une conférence a été organisée à destination de l'ensemble

du management plaçant les sujets de la mixité et de l'inclusion au cœur des attentions du cabinet.

Depuis 2023, KPMG est membre du collectif #StOpE pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail. Le cabinet s'engage à partager ses pratiques, à réfléchir à des solutions communes et à mettre en place des actions et indicateurs permettant de lutter durablement contre le sexisme ordinaire au travail. Une formation « Stop au sexisme » est proposée dans le cadre de l'*Impact Academy*.

Pour accélérer la mise en œuvre de sa politique en matière de parité, KPMG a créé la Core Team Parité, réunissant des collaboratrices et collaborateurs venant de tous les métiers, ayant pour ambition de construire et déployer la stratégie égalité Femmes/Hommes ainsi que d'identifier et partager les bonnes pratiques au sein du cabinet.

Accueillir des collaborateurs en situation de handicap

Le renouvellement d'un accord Handicap, en mai 2024, inscrit des engagements pérennes axés sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation et la collaboration avec les entreprises du secteur protégé.

Les salariés en situation de handicap bénéficient de mesures et d'aides complémentaires : cinq jours de congés supplémentaires (au lieu de trois précédemment) pour gérer leurs démarches administratives ou médicales, des chèques emploi service universel, l'aménagement de poste et du rythme de travail et des mesures d'accompagnement qui sont également pour celles et ceux ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap.

L'ensemble du dispositif fait l'objet d'un suivi régulier et réglementé, et de communications internes. Il s'appuie aussi sur l'implication des représentants du personnel et d'un groupe de référents. Des actions de sensibilisation et d'engagement dédiées sont organisées tout au long de l'année, en particulier dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, SEEPH, DUODAY, INCLUSIV'DAY et TOUS HANSCENE.

Fruit de cette politique et de ces actions, le nombre de personnes en situation de handicap au sein du cabinet a progressé de **21%** depuis 2023.



PARIS 2024

Le cabinet engagé auprès de 4 athlètes paralympiques aux JOP 2024.

Depuis 16 ans, l'inclusion des personnes en situation de handicap s'inscrit pleinement dans sa mission Inclusion et Diversité. En 2024, dans la continuité et dans la dynamique de l'Initiative Sports, KPMG a choisi de soutenir une équipe qui se distingue par la diversité des profils de ses quatre athlètes de haut-niveau,

offrant des parcours inspirants et hors normes, véritables modèles de dépassement de soi dans des disciplines différentes.

Jeunes, espoirs, expérimentés ou déjà médaillés, ces sportifs, deux femmes et deux hommes, ont eu à cœur de partager leur expérience, leur témoignage, leur performance à l'occasion de Paris 2024 et au-delà en héritage des Jeux Olympiques et Paralympiques.

Reconnaître les différences d'orientation sexuelle

La *Core Team* « Pride France@KPMG » regroupant LGBTQIA+ et allié(e)s se réunit 2 fois par mois pour mettre en place des actions dédiées qui répondent aux attentes de toutes et tous, en lien avec la charte des alliés mise en place par KPMG International.

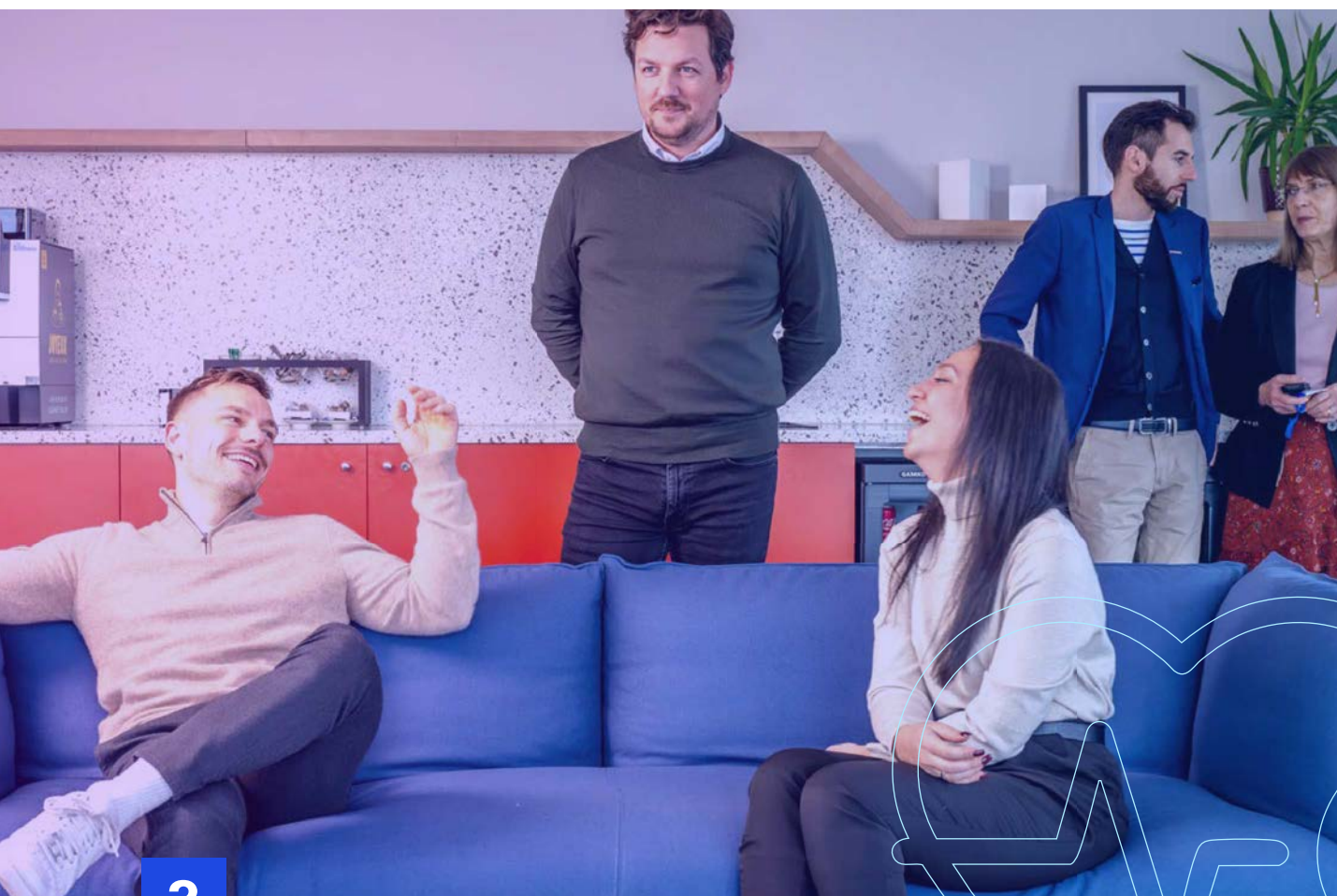
A l'occasion du mois des fiertés, un évènement a été organisé, en ligne et en présentiel, en partenariat avec Coming Up et L'Autre Cercle pour décrypter les résultats 2024 du baromètre LGBTQIA+ mais aussi comprendre en quoi l'inclusion LGBTQIA+ est essentielle pour faire la différence en matière d'attractivité des talents et de performance. Cette présentation a servi de base pour établir la feuille de route de la *Core Team* pour l'an prochain.

INDICATEURS
PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	ANNÉE CIVILE 2022 ¹	ANNÉE CIVILE 2023 ¹
Ecart pondéré de rémunération H/F selon le calcul du Ministère du travail	3,11%	3,06%
% de femmes dans l'effectif total	56%	55%
% de femmes au sein du management group	40%	42%
% de femmes parmi les associés equity partners ²	27%	29%
Nombre de bénéficiaires des programmes Eve & Emergence ²	92	93
% de femmes dans la promotion d'Equity Partners de l'exercice ²	59%	41%
Nombre de personnes de nationalité étrangère ²	1 074	1 237
Nombre de personnes en situation de handicap ²	153	185
Ventilation par sexe du nombre de personnes en situation de handicap ²		
Femmes	80%	77%
Hommes	20%	23%

1 Bilan social 2023 publié sauf pour indicateurs
2 FY24





3

Contribuer au bien-être et à la santé de nos talents

La politique globale en matière de bien-être de nos talents

KPMG met un point d'honneur à promouvoir une démarche responsable en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT). Elle regroupe l'ensemble des actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail, résultant notamment des modalités d'organisation et favorisant le sens donné à celui-ci.

Dans un contexte de mutation profonde, l'ambition générale est de conjuguer innovation, responsabilisation, valorisation et collaboration afin de permettre un développement de la performance et du bien-être au travail. Elle tient notamment compte du retour d'expérience lié à la crise sanitaire, des besoins des métiers

et des attentes des collaboratrices et collaborateurs.

La politique de KPMG en matière de santé et de bien-être au travail est formalisée dans la charte Qualité de Vie au Travail (QVT), qui traduit l'engagement de la Direction générale du cabinet à promouvoir une démarche responsable en la matière. L'objectif est de créer un environnement positif, inclusif et respectueux où chacun peut s'épanouir professionnellement et personnellement.

La qualité de vie au travail est le fruit de multiples facteurs auxquels KPMG s'efforce de répondre : le partage des valeurs, l'équilibre

des temps de vie professionnelle et personnelle, la qualité des relations, la valorisation et la reconnaissance du travail accompli, le développement professionnel, la responsabilisation ou encore la prévention des risques en matière de santé et sécurité. Elle contribue à une perception satisfaisante de l'environnement de travail, et donc à l'engagement des collaborateurs. KPMG déploie également une Charte No Stress, accessible à l'ensemble des salariés sur l'intranet, laquelle rappelle les comportements à adopter au quotidien, avec pour objectif de limiter les risques de stress et de renforcer la protection des salariés.

La gouvernance en matière de santé et bien-être au travail

La gouvernance en matière de bien-être et santé repose sur une approche collaborative qui favorise l’implication de l’ensemble de l’organisation : la Direction des ressources humaines, le management et les collaborateurs. Il est important que ces derniers soient impliqués dans les décisions qui les concernent et que leur contribution soit valorisée. Cette approche exprime la volonté de KPMG de promouvoir la transparence, la responsabilité et la participation active de tous les acteurs au sein de l’entreprise.

Au sein de la DRH, deux directions jouent un rôle central : la Direction des affaires juridiques et sociales

et la Direction talents, culture et innovation. Ensemble, elles travaillent en étroite collaboration afin de veiller à ce que la politique de ressources humaines soit alignée avec les objectifs stratégiques et qu’elle soit mise en œuvre. C’est notamment le cas pour tous les sujets de santé et de bien-être au travail. Les instances représentatives du personnel participent également activement à la politique globale en matière de santé au travail, conformément à l’accord collectif relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE chez KPMG.

Conformément au Code de conduite de KPMG International, le cabinet se conforme à l’ensemble des lois,

règlementations et normes professionnelles qui lui sont applicables. Ainsi, KPMG s’engage à protéger la santé des salariés en s’engageant dans la promotion de l’égalité et d’une culture exempte de discrimination afin de traiter chacun avec dignité et respect. Ce code interdit notamment le travail des enfants, le travail forcé, dans le respect des conventions internationales.

KPMG se conforme ainsi au droit international et au droit du travail français. Aussi, KPMG respecte scrupuleusement les dispositions conventionnelles des accords de branche ainsi que des accords d’entreprises.

2 exemples viennent illustrer cette gouvernance

1

La reconnaissance de la liberté permettant à chaque individu d’exprimer ses pensées,

opinions et idées, comme un droit fondamental au niveau international, en vertu de 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. Dans le règlement intérieur de KPMG, il est rappelé le principe de la liberté d’expression. Ce principe s’applique également et pleinement pour les lanceurs d’alerte, qui ne peuvent en aucun cas être sanctionnés pour avoir initié de bonne foi un signalement.

2

L’Application de la Convention n°98 de l’Organisation Internationale du Travail adoptée en 1949,

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. KPMG respecte les dispositions légales et réglementaires en la matière, en informant et consultant sur les points récurrents obligatoires : les orientations stratégiques de l’entreprise, la situation économique et financière de l’entreprise, la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi. Le CSE est informé des conséquences environnementales de l’activité de l’entreprise.

Par ailleurs, chez KPMG, l'accord collectif relatif à la mise en place du CSE et au dialogue social permet la mise en place des instances représentatives du personnel, en instituant une réunion mensuelle avec la Direction et les élus. Des représentants de proximité ont été prévus par l'accord collectif susmentionné. Cela signifie donc que les salariés ont la possibilité de s'exprimer directement, mais aussi par l'intermédiaire des représentants du personnel. Ces derniers remontent les problématiques générales et individuelles afin que la situation soit traitée par les services compétents.

La Direction négocie et signe des accords collectifs avec les Partenaires Sociaux dans le but d'améliorer continuellement les conditions de travail, le respect des droits de l'Homme, grâce à un dialogue social de qualité et continu. En effet, 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 Economique 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. Le rôle de négociation des accords collectifs est confié aux Délégués Syndicaux de l'UES KPMG.

Dans ce cadre, KPMG a négocié et conclu les accords suivants :

- accord collectif relatif à la mise en place du CSE et du dialogue social du 14 mai 2019 ;
- accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 février 2022 et son avenant de 2022 relatif au congé parental KPMG ;
- accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de juillet 2020 et ses accords de prorogation de 2023 et 2024 ;

- accord handicap du 16 mai 2024 ;
- accord collectif relatif à la formation professionnelle du 27 juillet 2021 ;
- accord collectif relatif aux négociations annuelles obligatoires sur les salaires (chaque année, le dernier datant de juillet 2024)...
- 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.

Ces commissions permettent un véritable suivi dans leur domaine de compétences.



Actions et progrès

Télétravail

La charte QVT ainsi que le document intitulé « *New Ways of Working* » fixent un cadre national de mise en œuvre du télétravail pour chacun des collaborateurs de KPMG, dès lors que cette modalité est compatible avec leur fonction et l'exercice des activités à leur domicile, et ce, afin de garantir le fonctionnement optimal de l'activité et la continuité de service en toutes circonstances.

Ce modèle repose sur la confiance et la responsabilisation individuelle et collective, afin d'assurer la performance et l'excellence dans la durée. Plus largement, la charte rappelle un certain nombre de principes afférents au télétravail : le maintien du lien social, l'accompagnement du télétravail (à travers la participation financière à l'achat d'équipements), le droit à la déconnexion, l'utilisation raisonnée des outils informatiques, les modalités d'accidents du travail et la protection sociale en situation de télétravail.

20 000
jours offerts aux
jeunes parents

La ligne d'écoute Stimulus

Afin de prévenir le stress et préserver le bien-être mental des collaborateurs, une cellule d'écoute externe dénommée Stimulus a été mise en place permettant d'entrer en contact avec un psychologue clinicien. Ce dispositif anonyme et confidentiel permet d'aider les collaborateurs à mieux gérer les situations difficiles, limiter les facteurs de stress, favoriser la santé globale, la qualité de vie et le bien-être. Cette ligne est disponible dans des situations personnelles

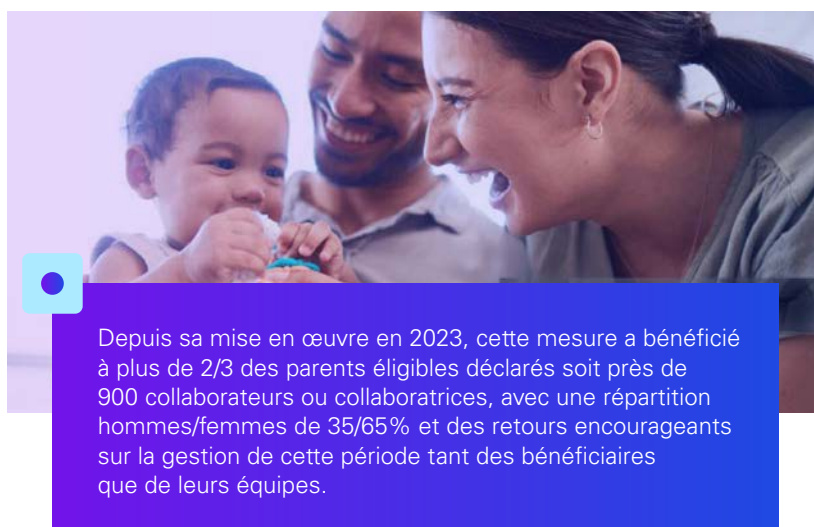
Parentalité

Le cabinet a instauré des mesures en faveur de la parentalité, notamment la création d'un environnement favorable aux salariés parents et aux femmes enceintes, permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents. Ce dispositif est complété par la mise en place de la semaine parentale de quatre jours.

Cette initiative du Comité Next Gen, reprise dans un accord collectif, permet aux collaborateurs, père ou mère, 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.

De plus, chaque année, KPMG organise la Semaine de la famille, avec notamment la journée des enfants. En 2024, celle-ci s'est tenue pour les salariés basés à Paris et en région parisienne, en parallèle de l'exposition de la Tournée du climat et de la biodiversité, offrant ainsi un accès à l'exposition. Enfin, tout au long de l'année des conférences et des ateliers sont proposés aux salariés parents afin de les accompagner dans leur parentalité.



Depuis sa mise en œuvre en 2023, cette mesure a bénéficié à plus de 2/3 des parents éligibles déclarés soit près de 900 collaborateurs ou collaboratrices, avec une répartition hommes/femmes de 35/65% et des retours encourageants sur la gestion de cette période tant des bénéficiaires que de leurs équipes.

ou professionnelles susceptibles de générer un stress excessif et pouvant entraîner des répercussions négatives sur la vie professionnelle.

Focus aidants

Le cabinet a à cœur de créer un cadre de confiance et de flexibilité, indispensable pour que ses collaboratrices et collaborateurs aidants puissent se sentir libres d'évoquer le sujet et vivre ainsi plus sereinement leur situation.

Soucieux de leur bien-être, et pour les aider à concilier au mieux vie

d'aidant familial, vie personnelle et vie professionnelle, KPMG a mis en place les mesures et services suivants : un contact interne dédié, une ligne d'écoute psychologique, un guide dédié pour les accompagner dans leur rôle d'aidant, un guide handicap pour accompagner les situations de handicap, au sein des familles (conjoint ou enfant) : des jours de congés supplémentaires, un système de don de jours et une plateforme consacrée aux services d'accompagnement dans les différentes démarches au quotidien pour les aidants.

Focus KPMG Initiatives Sports

Né d'une ambition de transformer des initiatives sportives individuelles en une dynamique collective, le projet KPMG Initiatives Sport rassemble plus de 600 collaborateurs autour de la pratique du sport entre collègues.

L'association propose aujourd'hui aux collaborateurs du cabinet des entraînements réguliers dans cinq disciplines sportives, et organise

également des événements ponctuels, tels que des concours, compétitions et des conférences thématiques autour du sport, renforçant les liens entre les collaborateurs, l'engagement et le bien-être. Au-delà du sport, KPMG Initiatives Sport incarne aussi l'engagement pour l'inclusion, la mixité, et le soutien aux causes solidaires.

Parallèlement et dans la continuité des exercices précédents, pour favoriser l'équilibre de vie de chacun de ses talents, un partenariat est également en place pour proposer à l'ensemble des équipes un abonnement à des solutions sportives, individuelles et collectives et de bien-être.

600
collaborateurs
impliqués

INDICATEURS

CONTRIBUER AU BIEN-ÊTRE ET À LA SANTÉ DE NOS TALENTS

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	ANNÉE CIVILE 2022 ¹	ANNÉE CIVILE 2023 ¹
% d'absents par rapport à l'effectif moyen	5,10%	5%
Nombre d'accidents du travail	19	11
Taux de fréquence accidents du travail	1,18%	0,73%
Taux de gravité accidents du travail	0,02%	0,01%
Nombre de maladies professionnelles déclarées auprès de la Sécurité sociale	2	3

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	FY23	FY24
% de salariés couverts par des conventions collectives	100%	100%
% de salariés représentés par les représentants des travailleurs (présence d'un CSE)	100%	100%
Taux d'engagement des collaborateurs (Global People Survey)	74%	69%
Indice de confiance des collaborateurs (Global People Survey)	65%	62%
% de salariés de l'entreprise ayant droit à des congés familiaux	100%	100%

¹ Bilan social

4

Engagement citoyen

La politique globale en matière d'engagement citoyen

Depuis 2007, année de la création de la Fondation KPMG, le cabinet est engagé sur des enjeux sociaux et environnementaux. En octobre 2022, la Fondation est devenue un Fonds de dotation qui a pour objectif d'intégrer au cœur des métiers du cabinet et dans l'esprit de ses collaborateurs la notion d'engagement en faveur de :

- l'éducation et l'égalité des chances ;
- l'entrepreneuriat solidaire ;
- le bien commun.

KPMG considère que son engagement et celui de ses talents constituent une dimension majeure de sa raison d'être et de sa contribution sociétale. Il incite et favorise l'ensemble des initiatives proposées dans le cadre défini ci-contre, se positionnant résolument comme un acteur économique responsable et engagé.

La gouvernance en matière d'engagement citoyen

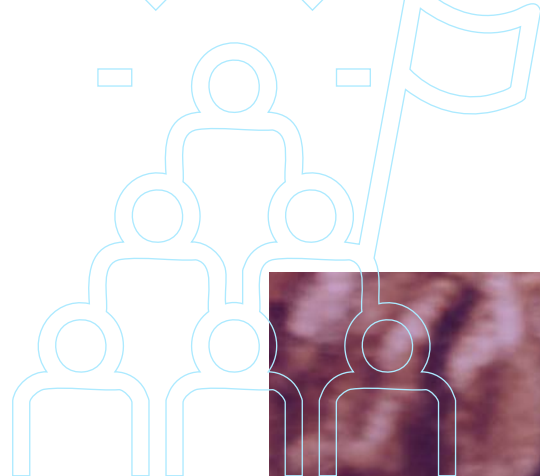
Depuis sa création, le fonds de dotation KPMG a pour objet, dans un but non lucratif et dans une finalité d'intérêt général, de contribuer au progrès social et d'œuvrer pour la défense de l'environnement. Ce véhicule juridique permet de porter le mécénat du cabinet et de construire des alliances pour déployer le mécénat collectif d'entreprise. Il est piloté par un Conseil d'administration composé de 4 membres qui s'est réuni 2 fois au cours de l'exercice 2024.

La gestion opérationnelle des actions liées à l'engagement citoyen a été confiée à la Direction de l'engagement citoyen, qui fait partie de la Direction des affaires corporate de KPMG. Elle remplit les missions suivantes :

- opérationnalisation et développement du programme Engagement citoyen de l'entreprise à mission ;

- engagement des collaborateurs et mécénat de compétences : animation des mobilisations, conduites d'actions de sensibilisation et contribution de l'expertise KPMG auprès de l'écosystème de l'ESS ;
- développement de l'impact social de KPMG ;
- développement des relations de mécénat entre KPMG et l'écosystème associatif et éducatif et animation de la politique mécénat du Cabinet ;
- représentation de KPMG dans les cercles d'entreprises engagées ;
- opérationnalisation des actions du fonds de dotation KPMG.

Par ailleurs, un comité mécénats et partenariats a été mis en place, pour progressivement intégrer le pilotage de l'ensemble des actions de mécénat du cabinet à ce niveau.





6 209
bénéficiaires directs

51
lycées de la réussite

Actions et progrès

Mécénat de compétences

KPMG mobilise ses 11 000 collaborateurs tout au long de l'année avec un dispositif de mécénat de compétences. Ce sont ainsi 6 jours par an qui sont alloués à chaque collaborateur souhaitant s'engager sur son temps de travail.

L'engagement de chacun peut prendre plusieurs formes :

Missions ponctuelles

Compatibles avec l'activité professionnelle exercée au cabinet, les missions ponctuelles sont proposées via une plateforme qui permet d'accéder à un choix de durée, d'une heure à plusieurs jours, de format, en présentiel ou à distance, autour de l'un de ses 3 axes prioritaires : éducation, entrepreneuriat ou bien commun.

Les compétences recherchées sont variées. Chaque collaborateur peut apporter sa contribution en offrant ses compétences professionnelles (accompagnement des entrepreneurs, formations, missions pour aider des associations) ou extra-professionnelles (tutorat individuel, aide au CV, rencontres avec des classes de lycées...).

A ce titre, le fonds de dotation KPMG œuvre aux côtés de partenaires associatifs (Article 1, Fondation Mozaik, Talent Spring ESCP, Rêv'elles, Nos Quartiers ont des Talents, 100 000 entrepreneurs), tous acteurs incontournables de l'égalité des chances. Le cabinet est partenaire fondateur d'Enactus France depuis sa création en 2002, association qui fait émerger une nouvelle génération de leaders responsables et engagés.

Mécénat de compétences courte durée

Initiées auprès d'une association ou de toute structure éligible sur un besoin précis (financier, stratégique, opérationnel, organisationnel, etc.), ces missions ont une durée moyenne de 15 à 20 jours/homme réparties sur 3 à 6 mois. Les collaborateurs mobilisés viennent de différents métiers du cabinet et occupent des fonctions et grades différents, ce qui renforce l'effet du « *reverse mentoring* » entre profils juniors et plus expérimentés. Les structures accompagnées doivent répondre aux critères suivants :

- être constituées sous forme d'associations, entreprises sociales, coopératives ;
- agir pour le progrès social et l'environnement ;
- permettre de répondre aux problématiques de changement d'échelle et d'essaimage.

A titre d'exemple, le Musée d'Orsay fait partie des structures accompagnées par KPMG pour des missions de conseil au cours de l'exercice 2024.

Mécénat de compétences longue durée

Ces missions interviennent sur des périodes pouvant aller de 6 mois à deux ans. Il s'agit pour la structure bénéficiaire d'accueillir un collaborateur pour des postes opérationnels ou de coordination. Cette ressource supplémentaire permet de renforcer les équipes. Le collaborateur développe par ailleurs de nouvelles compétences en s'immergeant au cœur de l'activité d'une association. Le cabinet quant à lui favorise l'engagement de ses collaborateurs. L'Unesco et l'association Météo & Climat font partie des structures accueillant des collaborateurs KPMG.

Break à mission

Sur une proposition du Comité Next Gen, ce nouveau format permet aux collaborateurs de mettre leurs compétences au service d'une structure associative pour une durée de 6 mois. Les offres sont publiées sur le site intranet et relayées régulièrement dans les communications à l'ensemble du personnel.

Parmi les actions initiées en 2024 pour illustrer l'engagement de KPMG sur ses 3 pôles d'actions figurent notamment :

Éducation et égalités des chances

Le déploiement du programme des Lycées de la Réussite se poursuit. Il comporte désormais 51 lycées partenaires soit 2 établissements supplémentaires accompagnés cette année. Ce sont ainsi plus de 3 300 lycéens en 2024, contre 3 200 en 2023, qui ont pu bénéficier du parrainage de classes, des coachings en développement personnel, du financement de projets pédagogiques et d'autres actions coconstruites avec les équipes pédagogiques partenaires.

Dans ce cadre, près de 500 enseignants ont été accompagnés via des programmes dédiés (Ecoluma, Formations enseignants Enactus x KPMG...) Ces actions permettent à chaque enseignant d'avoir un impact au-delà des classes parrainées par KPMG.

Entrepreneuriat solidaire

Le partenariat avec l'association « La Ruche » sur l'entrepreneuriat des femmes est emblématique des actions menées sur ce sujet. En 2024, une trentaine de femmes entrepreneures ont été accompagnées dans la création de projets à fort impact social et environnemental (coaching, formations, mises en réseaux).

Elles ont également été mises en lumière sur plusieurs temps forts : pitchs sur le stand KPMG à Vivatech, participation à des podcasts internes, communication sur les réseaux sociaux KPMG.

Bien commun

KPMG a répondu à l'appel d'urgence lancé par les Restos du cœur. Une somme de 80 000 € a été attribuée afin de contribuer à l'action de cette association.

Par ailleurs, KPMG a renouvelé, en 2024, sa participation à la course solidaire organisée par l'association Imagine for Margo - Children without Cancer, créée en 2011 pour accélérer la recherche en oncologie pédiatrique et améliorer le quotidien des enfants hospitalisés. Grâce à la forte mobilisation de KPMG pour la 3^e année consécutive avec 200 collaborateurs de tous métiers, plus de 50 000 € ont été récoltés au profit de l'association.



Engagement auprès de l'armée française

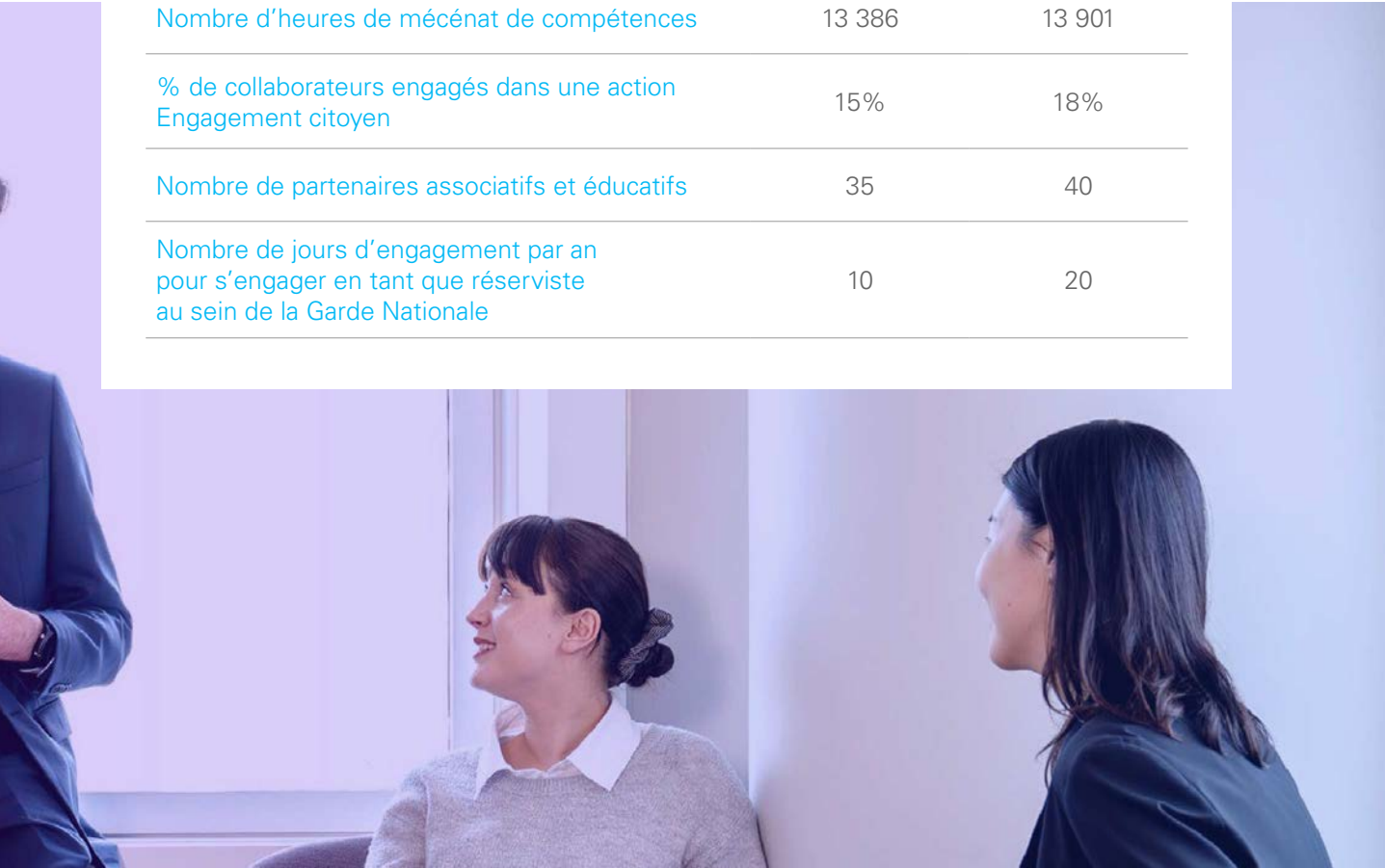
En 2024, avec la signature d'un nouvel accord avec le ministère de la Défense Nationale, KPMG, a amplifié son effort en offrant une plus grande disponibilité à ses collaborateurs pour leurs missions au sein de la Garde nationale. L'autorisation d'absence peut s'étendre désormais à 20 jours ouvrés par année civile, avec le maintien de l'intégralité du salaire.

Par son action aux côtés de la Garde nationale, KPMG amplifie la diffusion des valeurs d'engagement auprès de l'ensemble de ses collaborateurs présents dans toute la France. Il fait partie du réseau des partenaires de la Défense, composé de 1 000 entreprises, collectivités et établissements d'enseignement supérieur qui soutiennent la réserve opérationnelle. Son engagement est porteur de sens dans une actualité qui est soumise à de grands changements.

INDICATEURS

ENGAGEMENT CITOYEN

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	FY23	FY24
Nombre total de bénéficiaires directs	5 151	6 209
Nombre de lycées partenaires	49	51
Nombre de lycéens accompagnés (programme Lycées de la Réussite)	> 3 200	3 355
Nombre d'heures de mécénat de compétences	13 386	13 901
% de collaborateurs engagés dans une action Engagement citoyen	15%	18%
Nombre de partenaires associatifs et éducatifs	35	40
Nombre de jours d'engagement par an pour s'engager en tant que réserviste au sein de la Garde Nationale	10	20





La démarche ESG de KPMG

Périmètre du rapport ESG

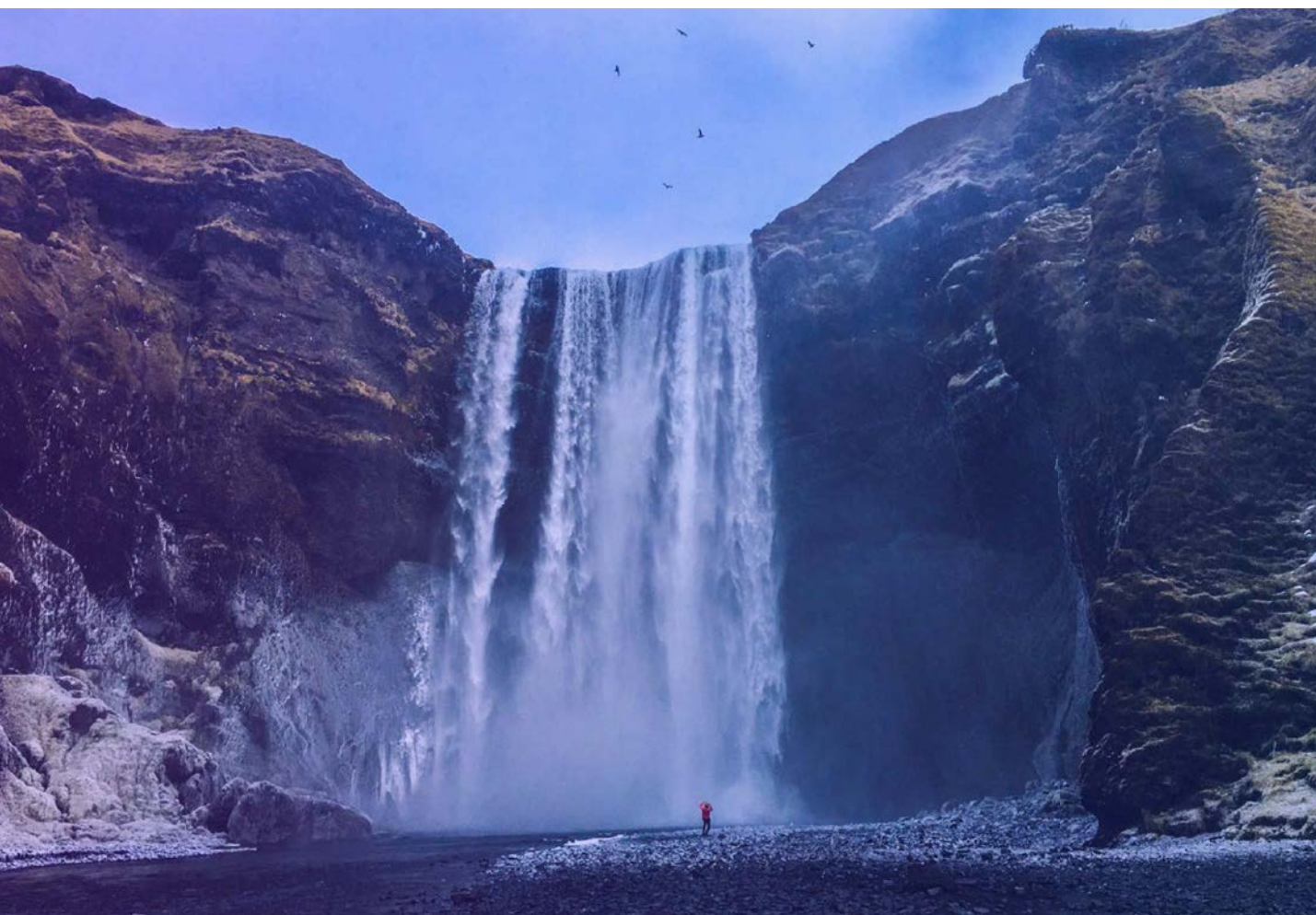
Comme lors des précédents exercices, ce rapport concerne l'entité KPMG Associés et l'ensemble des sociétés comprises dans son périmètre de consolidation conformément aux dispositions des articles L 225-102-1, II et L 22-10-36, al. 1 du Code de commerce,

à l'exception de ses filiales en Afrique. L'activité de ces dernières reste toutefois à ce jour peu significative au regard des grands agrégats de KPMG Associés ; il est prévu une intégration progressive de ces filiales dans le périmètre du rapport de durabilité.

Parties prenantes

La cartographie des parties prenantes internes et externes et leurs interactions avec le cabinet sont présentées au paragraphe [Une gouvernance ouverte et inclusive pour guider la mission \(p. 27\)](#).

Elles sont décrites par ailleurs dans le modèle d'affaires présenté ci-après.



Matrice de double matérialité

Une première analyse de double matérialité a été réalisée cette année. Elle constitue le point de départ de la démarche d'adaptation du cabinet dans l'évaluation de son impact sur les personnes et l'environnement. Menée en conformité avec la CSRD, elle a pour objectif d'identifier les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels qui en découlent.

KPMG a réalisé cet exercice en suivant différentes étapes :

- identification des enjeux ESG propres à KPMG ;
- déclinaison des enjeux en impacts, risques et opportunités (IRO) ;

- définition des seuils de matérialité ;
- évaluation de la matérialité des IRO, c'est-à-dire de leur importance au vu des activités du cabinet ;
- consolidation et validation des résultats de l'analyse de double matérialité pour obtention de résultats préliminaires de double matérialité ;
- consultation des parties prenantes externes pour revue de cohérence des résultats et ajustement de l'analyse à la lumière de leurs retours ;
- revue de cohérence globale et validation des résultats de l'analyse de double matérialité pour identification des obligations de reporting de KPMG.

Ce projet piloté par la Direction du cabinet et la Direction Impact a sollicité l'ensemble de ses métiers et fonctions ainsi que ses parties prenantes telles que décrites au paragraphe [Parties prenantes \(p. 76\)](#). Chacun des enjeux identifiés et des IRO afférents s'inscrivent dans les 3 dimensions de la politique ESG de KPMG et de sa raison d'être : bâtir la confiance, allier performance et durabilité, faire grandir les talents.

Ainsi, telle que prévue par la méthodologie de la CSRD, la matrice de double matérialité de KPMG est présentée ci-dessous.

Matérialité d'impact

4

ENJEUX MATÉRIELS

prédominance « impact »

- Contribution à la performance ESG des clients
- Dialogue social de qualité
- Impacts ESG de la chaîne de valeur amont
- Engagement sociétal et mécénat

3

ENJEUX MATÉRIELS

dimension « financière » et « impact »

- Condition de travail des collaborateurs
- Cybersécurité et protection des données personnelles et confidentielles
- Diversité et inclusion des talents
- Atténuation du changement climatique
- Ethique des affaires, lutte contre la corruption et qualité des pratiques commerciales
- Produits et services responsables

2

ENJEUX NON-MATÉRIELS

- Influence, relations avec les institutions publiques et acteurs de place
- Ancrage local dans les territoires
- Adaptation au changement climatique

1

ENJEUX MATÉRIELS

prédominance « financière »

- Développement des talents et gestion des compétences des collaborateurs
- Intégration des enjeux ESG à la gouvernance et à la stratégie

1

2

3

4

Matérialité financière

Cotation

Brut

Seuil matérialité

>3

Enjeux prioritaires

>4

● Bâtir la confiance

● Allier performance et responsabilité

● Faire grandir nos talents



Le modèle d'affaires

Le présent rapport couvre l'intégralité de la chaîne de valeur de KPMG en France, telle que décrite dans le modèle d'affaires ci-dessous.

Notre ADN : la multidisciplinarité au service de la confiance

NOTRE CAPITAL HUMAIN

- L'engagement de nos 11 000 collaborateurs
- Une culture profondément humaine et valorisant la collaboration interne et avec notre éco-système sur le long terme
- Des expertises multidisciplinaires pointues pour apporter la meilleure réponse aux enjeux multiples de nos clients
- Un partnership fort de 550 associés

NOS TECHNOLOGIES

- Dans le monde : un programme d'investissement de 5 milliards \$ sur 5 ans dans les technologies et l'IA, 25 Insights Centers et 24 alliances stratégiques mondiales avec les leaders de la tech, des technologies avancées au cœur de chacun de nos métiers et des méthodologies communes
- En France : plus de 1 200 consultants experts des technologies et de la digitalisation des organisations, un Insight Center et un Innovation Lab accessibles à nos clients, des compétences de design, des formations à l'IA accessibles à tous nos collaborateurs, la digitalisation et l'intégration de l'IA dans nos modèles de « delivery »

NOTRE CAPITAL IMMATÉRIEL

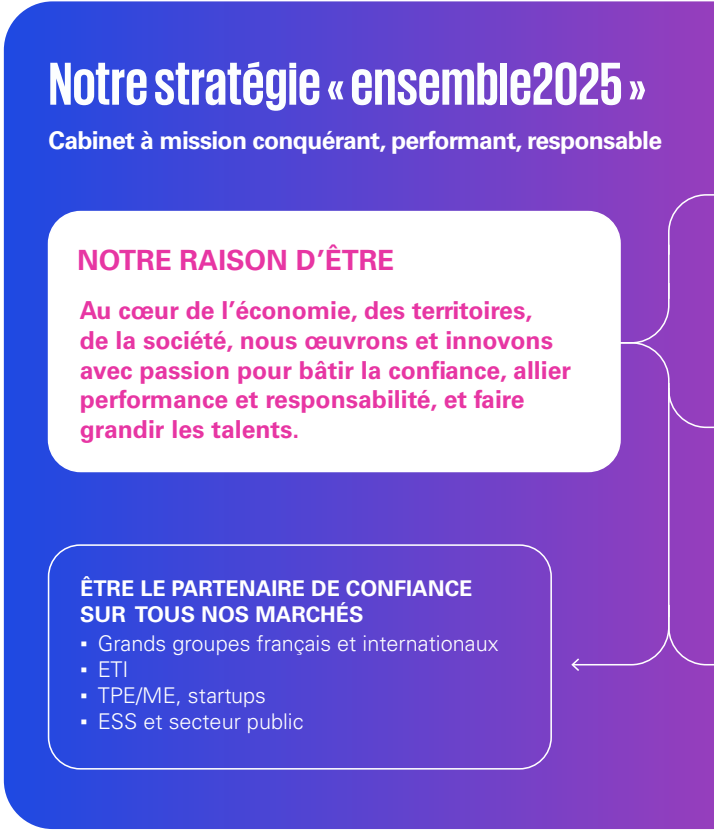
- La marque KPMG, une signature mondiale et des valeurs partagées : Intégrité, Courage, Excellence, Ensemble, for Better
- En France : un ancrage de plus de 100 au cœur de l'économie et des territoires et une qualité d'Entreprise à Mission adoptée en 2022, des formations à l'éthique des affaires obligatoires pour tous

NOS RESSOURCES INTELLECTUELLES

- De nombreuses études, analyses et points de vue sur les enjeux des transformations à l'œuvre au sein des secteurs économiques
- Une participation active aux cercles de réflexion pour inspirer un futur durable et une compétitivité nouvelle de l'économie
- Une voix d'influence dans les instances de place (instances professionnelles et réglementaires)



Les tendances et opportunités



Nos engagements



De nouvelles aspirations des talents



Une attente de responsabilité sociétale de la part des entreprises



OFFRIR UN MODÈLE MULTIDISCIPLINAIRE

- Audit
- Conseil
- Droit et fiscalité
- Expertise comptable

AGIR POUR UNE NOUVELLE PROSPÉRITÉ CHEZ NOS CLIENTS

- Contribuer à une économie durable et responsable
- Promouvoir des modèles à impact positif
- Concilier performances financières et extra-financières

DÉVELOPPER LE PLEIN POTENTIEL DE NOS TALENTS

- Organisation apprenante
- Culture de l'excellence
- Des missions qui ont du sens

Nous engager pour l'éducation, l'entrepreneuriat inclusif et le bien commun



Exercer une gouvernance collaborative et ouverte qui promeut l'éthique



Notre valeur créée et partagée

NOS CLIENTS

- Un CA de 1 549 mds€ soit +5,8% de croissance sur l'exercice fiscal 2024
- Une présence continue auprès de tous les grands groupes français
- Une relation de proximité avec les ETI et TPE/ME grâce à nos 200 bureaux sur tout le territoire
- Un tiers de confiance reconnu : 12 mandats audit au sein du CAC 40, 31 au sein du SBF 120 (Next 80) et l'accompagnement de très nombreux projets de transformation

NOS COLLABORATEURS

- Près de 3 000 recrutements sur l'exercice, plus de 11 000 collaborateurs
- 6,7% de la masse salariale dédiée à la formation pour des parcours d'excellence, soit plus de 400 000 heures
- Un environnement de travail favorisant l'inclusion : effectif des personnes en situation de handicap en progression de 20% ; plus de 800 bénéficiaires de la semaine de 4j parentale ; 57% de femmes dont 42% au sein du management
- 1^{er} cabinet préféré par les étudiants en école de commerce du secteur audit et conseil (Classement Universum 2024)

NOS FOURNISSEURS

Achats de biens et services :

- Mise en place d'une charte des achats responsables signée par 65% des top fournisseurs
- KPMG certifié Ecovadis Label Platinum

LA SOCIÉTÉ CIVILE

- Des collaborateurs-citoyens au service du progrès social : plus de 13 900 heures de mécénat de compétences, plus de 6 200 bénéficiaires accompagnés
- 5 M€ mobilisés depuis 10 ans pour favoriser l'égalité des chances et développer l'entrepreneuriat social
- Contribution à la mise en œuvre des politiques publiques

LES ACTIONNAIRES

- Une situation financière saine traduite par une absence d'endettement net
- Un actionnariat engagé grâce à un solide partnership



Cette année, notre cabinet a continué à incarner sa raison d'être :

- **bâtir la confiance ;**
- **allier performance et responsabilité ;**
- **faire grandir les talents.**

Ce rapport, véritable exercice de transparence et point d'étape sur un chemin de progrès, illustre à quel point nos engagements s'ancrent dans des actions concrètes, au cœur de nos métiers, pour répondre aux défis croissants de la transformation durable.

Si des avancées indéniables ont été réalisées, notamment en termes d'intégration des critères ESG dans l'ensemble de nos pratiques, la route vers une transformation systémique reste exigeante afin que de nouveaux modèles durables prennent tout leur essor.

Les prochaines années exigeront un triple effort. D'abord, une capacité accrue, dans un contexte d'incertitudes majeures, à anticiper l'évolution des attentes des parties prenantes, à appréhender la révolution de l'IA Générative, à intégrer les nouvelles réglementations au premier rang desquelles figure la CSRD qui demain dictera la présentation de notre performance extra-financière dans ce rapport. Ensuite, une approche résolument tournée vers l'innovation pragmatique, où chaque solution, outil ou méthodologie devra répondre aux réalités économiques et à la maturité sociétale de nos clients. Enfin, un rôle exemplaire au sein de notre organisation, pour démontrer au quotidien que performance et responsabilité ont vocation non seulement à coexister mais aussi à s'alimenter mutuellement.

Naturellement, ce chemin de progrès doit s'inscrire sous le double signe de l'ambition et de l'humilité. Ambition dans nos objectifs, humilité dans notre manière d'écouter et d'apprendre pour nous améliorer sans cesse.

La transformation ESG, nous le savons, ne peut reposer sur l'engagement d'un seul acteur. Elle exige la mobilisation de l'ensemble de l'écosystème : talents, clients, partenaires, régulateurs. C'est dans cette capacité à partager une vision commune, à collaborer et à mutualiser les ressources que réside la clé d'un impact durable. Notre rôle, en tant qu'entreprise à mission et acteur de confiance au cœur de l'économie française, est bien de contribuer à éclairer le chemin, à proposer à nos clients des solutions concrètes et à fédérer les forces, incarnant ainsi l'une de nos valeurs clés :

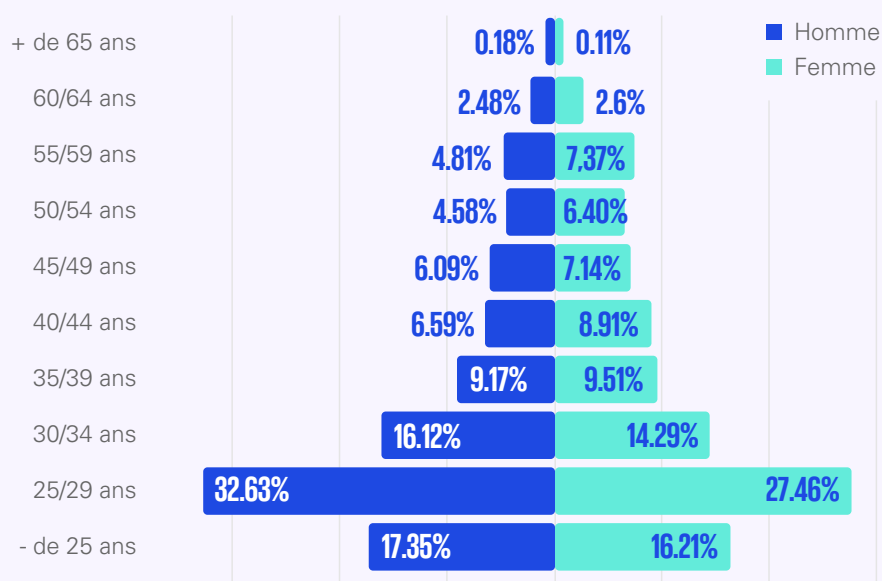
TOGETHER FOR BETTER.

Annexes

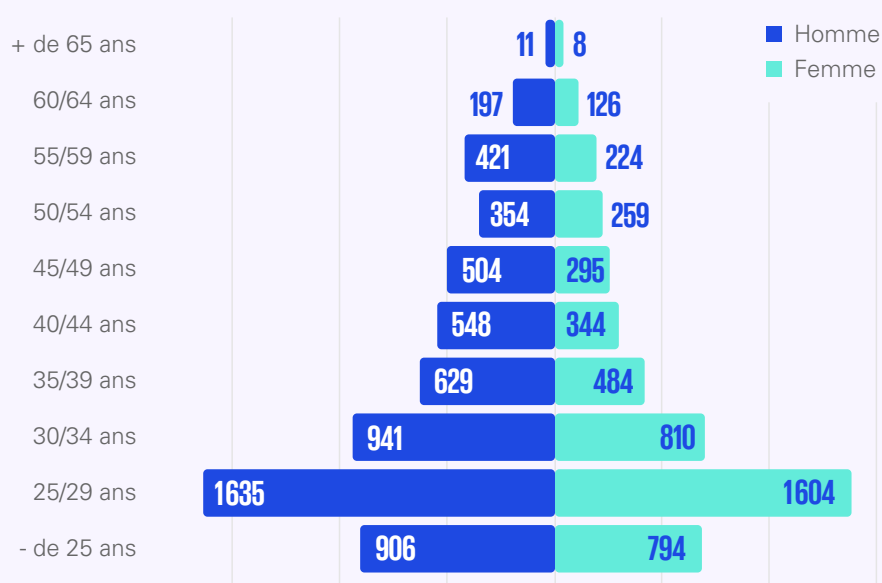
Indicateurs Effectifs

EFFECTIFS DU CABINET	FY23	FY24
Effectifs KPMG Associés et ses filiales, hors filiales Africaines	11 194	11 094
Nombre de femmes	6 268	6 147
Nombre d'hommes	4 926	4 947
Part des moins de 30 ans	46,4%	44,50%
Part des 30/49	38,98%	41%
Part des 50 ans et +	14,62%	14,50%
% CDI	88,20%	88,80%
% CDD	11,80%	12,20%
% forfait jours (régime 35h et hors statuts BNC)	45%	46%
Référence croisée entre les informations visées ci-dessus et le nombre le plus représentatif dans les états financiers.	Se référer à l'annexe aux comptes annuels ou consolidés, qui fait partie des états financiers et qui comporte la mention de l'effectif moyen employé pendant l'exercice.	

La pyramide des âges Homme/Femme en %



La pyramide des âges Homme/Femme en nombre





Bâtir la confiance

Être exemplaire dans l'éthique des affaires

BÂTIR LA CONFIANCE	FY23	FY24
Nombre total de signalements recueillis par nos dispositifs d'alerte	11	18
Dont liés à l'anti-corruption	0	0
Nombre de condamnations et le montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0	0
Nombre total d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement, signalés	6/11	6/18
% de personnes ayant signé l'engagement annuel	100%	100%
Nombre d'engagements annuels qui ont fait l'objet d'analyses ou de contrôles complémentaires	813	847
Nombre de contrôles de conformité aux règles d'indépendance	235	249
Sur les contrôles, nombre de futurs associés ou équivalents	42	61
% de futurs associés contrôlés	100%	100%

Le choix des fournisseurs et les achats responsables

BÂTIR LA CONFIANCE	FY23	FY24
Taux de conformité des fournisseurs éligibles à l’obligation de vigilance	45%	62%
% des dépenses des top fournisseurs ¹ couvertes par la Charte Achats responsables	56%	66%
Evolution des achats réalisés auprès du secteur protégé	-37%	44%
% des top fournisseurs avec évaluation Ecovadis	N/A	13%

Protéger les données et promouvoir une IA responsable

BÂTIR LA CONFIANCE	FY23	FY24
% de salariés sensibilisés chaque année aux risques cyber (e-learning)	98%	95%
Notation Cybervadis	N/A	996/1000
Nombre de campagnes de simulation de hameçonnage/phishing par an	6	3

1 Fournisseurs externes dont le volume d’achats représente 80% du total des achats base FY23



Allier performance et responsabilité

Accompagner nos clients dans leur transformation ESG

ALLIER PERFORMANCE ET RESPONSABILITÉ	FY23	FY24
Nombre de collaborateurs du Centre d'Excellence ESG (hors alternants)	120	124
Croissance du CA ESG	90%	67%
Nombre de missions ESG (y compris missions pluridisciplinaires)	1 050	2 199

Garantir la sincérité des performances ESG de nos clients

ALLIER PERFORMANCE ET RESPONSABILITÉ	FY23	FY24
Nombre d'heures de formation ESG dispensées aux équipes Audit & Assurance ESG par collaborateur	Nouvel indicateur	21
Nombre d'associés ayant obtenu le visa durabilité	N/A	93

Empreinte carbone

EMPREINTE CARBONE 2024		FY23	FY24	% évolution	
Scope 1	Combustion de source fixe	214	332	+55%	▲
	Combustion de source mobile	15	12	-20%	▼
Scope 2	Consommation d'électricité	153	151	-1%	▼
	Consommation de vapeur, chaud, froid	177	383	+116%	▲
Scope 3	Achats de biens et services	22 587	21 253	-6%	▼
	Immobilisations	0	2 362	+100%	▲
	Déchets	100	85	-15%	▼
	Voyages d'affaires	14 866	11 136	-25%	▼
	Déplacements domicile-travail	4 102	3 893	-5%	▼
	Total en tCO₂eq	42 214	39 607	-6%	▼
Intensité Carbone par ETP (tCO ₂ /ETP)		3,77	3,56	-6%	▼
Intensité Carbone chiffres d'affaires (kgCO ₂ e/K€)		28,5	25,6	-10%	▼

Intensité carbone

	FY19	FY23	FY24	Variation FY23 > FY24	Variation FY19 > FY24
Emissions carbone (tCO ₂ eq)	37 201	42 214	39 607	-6,17%	+6,47%
Effectif (Nombre d'ETP)	9 440	11 194	11 094	-0,89%	+17,52%
Intensité carbone par ETP (tCO ₂ eq/ETP)	3,94	3,77	3,56	-5,63%	-9,41%
Chiffre d'affaires (Milliard €)	1,143	1,467	1,549	+5,29%	+35,52%
Intensité carbone chiffre d'affaires (KgCO ₂ e/K€)	32,5	28,5	25,6	-10%	-21,2%



Faire grandir et s'épanouir les talents

Attractivité des talents, développement des compétences et employabilité

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	ANNÉE CIVILE 2022 ¹	ANNÉE CIVILE 2023 ¹
Nombre de personnes recrutées sur l'exercice	3 060	2 973
Nombre d'alternants recrutés	625	617
Nombre de collaborateurs promus	2 295	2 363
Nombre de salariés ayant bénéficié de formation pour améliorer leurs compétences	10 166	10 307
Nombre total d'heures en formation dispensées par le cabinet	369 617	404 711
% de la masse salariale dédié à la formation	6,58%	6,67%
Nombre de départs (hors stagiaires et alternants)	2 324	2 131

¹ Bilan social 2023 publié sauf pour indicateurs

Contribuer au bien-être et à la santé de nos talents

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	ANNÉE CIVILE 2022 ¹	ANNÉE CIVILE 2023 ¹
% d'absents par rapport à l'effectif moyen	5,10 %	5 %
Nombre d'accidents du travail	19	11
Taux de fréquence accidents du travail	1,18 %	0,73 %
Taux de gravité accidents du travail	0,02 %	0,01 %
Nombre de maladies professionnelles déclarées auprès de la Sécurité sociale	2	3

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	FY23	FY24
% de salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %
% de salariés représentés par les représentants des travailleurs (présence d'un CSE)	100 %	100 %
Taux d'engagement des collaborateurs (Global People Survey)	74 %	69 %
Indice de confiance des collaborateurs (Global People Survey)	65 %	62 %
% de salariés de l'entreprise ayant droit à des congés familiaux	100 %	100 %

¹ Bilan social 2023 publié sauf pour indicateurs



Promouvoir la diversité et l’inclusion

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	ANNÉE CIVILE 2022 ¹	ANNÉE CIVILE 2023 ¹
Ecart pondéré de rémunération H/F selon le calcul du Ministère du travail	3,11%	3,06%
% de femmes dans l’effectif total	56%	55%
% de femmes au sein du management group	40%	42%
% de femmes parmi les associés equity partners ²	27%	29%
Nombre de bénéficiaires des programmes Eve & Emergence ²	92	93
% de femmes dans la promotion d’Equity Partners de l’exercice ²	59%	41%
Nombre de personnes de nationalité étrangère ²	1 074	1 237
Nombre de personnes en situation de handicap ²	153	185
Ventilation par sexe du nombre de personnes en situation de handicap ²		
Femmes	80%	77%
Hommes	20%	23%

1 Bilan social 2023 publié sauf pour indicateurs
2 FY24

Engagement citoyen

FAIRE GRANDIR LES TALENTS	FY23	FY24
Nombre total de bénéficiaires directs	5 151	6 209
Nombre de lycées partenaires	49	51
Nombre de lycéens accompagnés (programme Lycées de la Réussite)	> 3 200	3 355
Nombre d'heures de mécénat de compétences	13 386	13 901
% de collaborateurs engagés dans une action Engagement citoyen	15%	18%
Nombre de partenaires associatifs et éducatifs	35	40
Nombre de jours d'engagement par an pour s'engager en tant que réserviste au sein de la Garde Nationale	10	20



KPMG ASSOCIES

Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 81 737 100 €
R.C.S. Nanterre 478 921 612

Tour EQHO – 2 avenue Gambetta
92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX

Avis de vérification de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion intitulée « Rapport ESG de KPMG »

Exercice clos le 30 septembre 2024

Audit

Siège social - 26 / 28 rue Marius Auphan, 92300 LEVALLOIS PERRET - Tél. 01 41 49 06 66 - Fax. 01 41 49 06 67
SARL au capital de 4 014 200 € - RCS Nanterre 324 021 542 - APE 6920 Z
www.afigec.com





KPMG ASSOCIES

Tour EQHO – 2 avenue Gambetta

92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité de professionnel de l'expertise comptable désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC VALIDATION VERIFICATION sous référentiel ISO 17029 sous le numéro 3-2072¹, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière consolidée de KPMG ASSOCIES sur le périmètre de KPMG en France ², préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 30 septembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion consolidé en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mis en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au référentiel.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Responsabilité de l'expert-comptable désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

¹ Liste des sites et portées disponibles sur www.cofrac.fr

² Le périmètre de KPMG en France est précisé au §3.1 page 52 du rapport ESG.

Avis de vérification de l'organisme tiers indépendant

Rapport ESG de KPMG

Exercice clos le 30 septembre 2024





- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du code de commerce ;
- La sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession inséré dans le décret du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable et prend en compte les dispositions prévues à l'article L822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et en application de notre programme de vérification intitulé « DT_2023_002_DPEFmanuelinsp » au sein de notre système de gestion documentaire.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale, et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques



- créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
 - Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
 - Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
 - Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
 - Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
 - Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
 - Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs ³ que nous avons considérés les plus importants :
 - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - Des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 25% et 60% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
 - Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
 - Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

³ Ethique dans la gestion des affaires ; Attractivité des talents, développement des compétences et employabilité ; inclusion et diversité ; accompagner nos clients vers une performance durable ; réduction de l'empreinte carbone et achats responsables



**Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se sont déroulés sur fin octobre et novembre 2024 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons mené 5 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Fait à Levallois-Perret, le <date de signature électronique>

AFIGEC

Signé par Jerome Rebiscoul
Le 28/11/24

ID: tx_MkgkmKYelXmv

Jérôme REBISCOUL
Associé Gérant

ANNEXE

Listes des entretiens réalisés et des principaux documents étudiés

Entretiens réalisés

Responsable du pilier ENGAGEMENT CITOYEN	29/10/2024
Responsable du pilier ENVIRONNEMENT	31/10/2024
Responsable du pilier TALENT	31/10/2024
Responsable du pilier GOUVERNANCE	05/11/2024
Responsable du pilier PROSPERITE DURABLE	05/11/2024

Principaux documents et justificatifs étudiés

- Démarche ESG de KPMG
 - Modèle d'affaires
 - Cartographie des parties prenantes
 - Description du processus d'analyse de double matérialité mis en œuvre en 2024
- Cabinet à mission
 - Rapport du comité de mission
 - Procès-verbaux des réunions du comité de mission
- Pilier Engagement citoyen
 - Comptes 2024 09 du fonds de dotation KPMG
 - Contrats de mécénat de compétence
 - Justificatifs des lycées de la réussite
 - Convention avec les Restos du cœur
 - Justificatifs des engagements auprès des l'armée française
- Pilier Environnement
 - Bilan carbone
 - Justificatifs de l'augmentation du forfait mobilité durable et du nombre d'utilisateurs
 - Renouvellement des contrats d'approvisionnement en énergie renouvelable
 - Renouvellement des matériels informatiques et économies de CO2 générées
- Pilier Talent
 - Bilan social 2023 de KPMG
 - Justificatifs d'actions auprès des écoles
 - Justificatifs des mobilités internationale
 - Exemple de projet en intrapreneuriat
 - Exemple de programme relatifs à la diversité et l'inclusion (parité, handicap,...)
 - Reporting sur l'accompagnement de la parentalité
 - Exemple de mesures favorisant la pratique sportive
- Pilier Gouvernance
 - Nomination d'associé dédiés Ethic et indépendance
 - Formation des collaborateurs et des associés sur l'éthique des affaires
 - Mise en place d'un système de veille réglementaire
 - Mise en place d'un « bouton alerte éthique »
 - Procédure d'acceptation de nouvelles missions et de nouveaux clients
 - Diffusion de la charte achats responsables



Pourcentage des achats réalisés auprès de fournisseurs évalué et/ou signataires de
charte achat responsable
Label Ecovadis platinum
Campagne annuelle IPCR
Certification ISO 27001
Certification CyberVadis Platinum
Formation des collaborateurs aux risques IT et Cyber

Pilier Prospérité Durable

Justification du chiffre d'affaires et des missions ESG
Justificatif du nombre de collaborateurs au centre d'excellence ESG
Plan de formation des associés sur la durabilité
Nombre d'associés titulaires du visa durabilité
Adhésions aux organismes de promotion de la durabilité



Contacts KPMG

Xavier Fournet

Associé Directeur de l'Engagement
xfournet@kpmg.fr

Thael Huard

Directrice du programme Impact
thuard@kpmg.fr

KPMG S.A.

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

kpmg.fr



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

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

Crédits photos : iStock, DR.