



cutting through complexity

KPMG NO BRASIL

Relatório de Sustentabilidade 2011

kpmg.com/BR



Destaques

GRI 2.10



- Em 2011 alcançamos **R\$ 708 milhões** de faturamento (crescimento de 29% em relação a 2010, de R\$ 548 milhões).



- Criamos uma área voltada ao **Mercado Empreendedor** para atender à crescente demanda de pequenas e médias empresas.



- Criamos o Climate Change and Sustainability Services (**CC&SS**), serviço de vanguarda que auxilia as empresas a compreender o contexto global da sustentabilidade e está presente em **40 países**, com envolvimento de **350 especialistas** que atuam em equipes multidisciplinares.



- Promovemos uma evolução no organograma da Organização ao implementar o cargo de **Chief Operating Officer (COO)**, dando mais agilidade ao dia a dia da KPMG no Brasil.



- Instituímos o **Tax Innovation**, com profissionais dedicados ao desenvolvimento de soluções tecnológicas para revisão de informações contábeis, fiscais e de *compliance* tributário.

- Alcançamos, pelo segundo ano consecutivo, o reconhecimento da KPMG International como **The World's Most Attractive Employer 2011**

em pesquisa internacional realizada pela

1

Universum. Conquistamos o primeiro lugar entre as Big Four e o segundo lugar no segmento de negócios.



- Investimos em **diversificação regional**, adicionando seis escritórios em diferentes regiões do Brasil, personalizando o atendimento a nossos clientes.



- Adquirimos a quinta maior empresa de auditoria do Brasil, ampliando nossa rede de serviços e equipe especializada e **integrando mil novos profissionais** ao nosso quadro.

- Criamos nosso **primeiro programa de trainees** com processo de recrutamento e seleção adaptado para pessoas com deficiência (**PCDs**) e implementamos um programa piloto para a capacitação desses profissionais.



- Conquistamos o prêmio **The Sustainable Firm of 2012**, concedido à KPMG International em abril de 2012 pela International Accounting Bulletin (IAB) da Inglaterra.

Índice

Mensagem do Presidente	04
01. A KPMG	
Quem Somos	07
Visão e Valores	08
02. Perfil da Organização	
KPMG International	11
Presença global	11
KPMG no Brasil	13
Presença local.....	15
03. Apresentação do Relatório	
Nosso Caminho para o	
Desenvolvimento Sustentável	17
Entendendo o relatório	19
Nossos públicos estratégicos	21
Mapeamento, engajamento e consulta ...	21
Definição de temas materiais	22
04. O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática	
Crescimento com Qualidade	25
Atuação diferenciada	26
Nossas práticas	28
Investimentos e inovação	36
Relacionamento com clientes e mercado	37
Resultados financeiros	46
Profissionalismo e Integridade	47
Gestão de riscos	48
Pessoas – <i>Employer of Choice</i>	60
Gestão de recursos humanos	60
Nossa equipe	62
Cidadania corporativa	81
Consistência Global	103
Governança corporativa	104
05. Pacto Global	
Índice Pacto Global	110
06. BSD Assurance Statement	111
07. Índice GRI	115
08. Créditos	131
09. Contatos e Endereços	132



Mensagem do Presidente

GRI 1.1 | 1.2

Na KPMG, enxergamos a sustentabilidade como um caminho a trilhar e, assim, temos evoluído em nossa forma de gestão e comunicação. Temos orgulho em apresentar a segunda edição de nosso Relatório de Sustentabilidade, de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), reafirmando o compromisso de prestar serviços de alta qualidade, com transparência, valorizando as pessoas e contribuindo para a preservação do meio ambiente.

Por meio deste relatório, prestamos contas aos nossos clientes, sócios, parceiros e profissionais, e aos especialistas do setor, à sociedade e à mídia. A seguir, descrevemos nosso trabalho, as diretrizes e as principais realizações em 2011, alinhados ao modelo global da KPMG International (KPMGI). Buscamos demonstrar como primamos, em todas as nossas atividades, pela ética e pela independência, enxergando nos desafios oportunidades de crescimento e inovação.

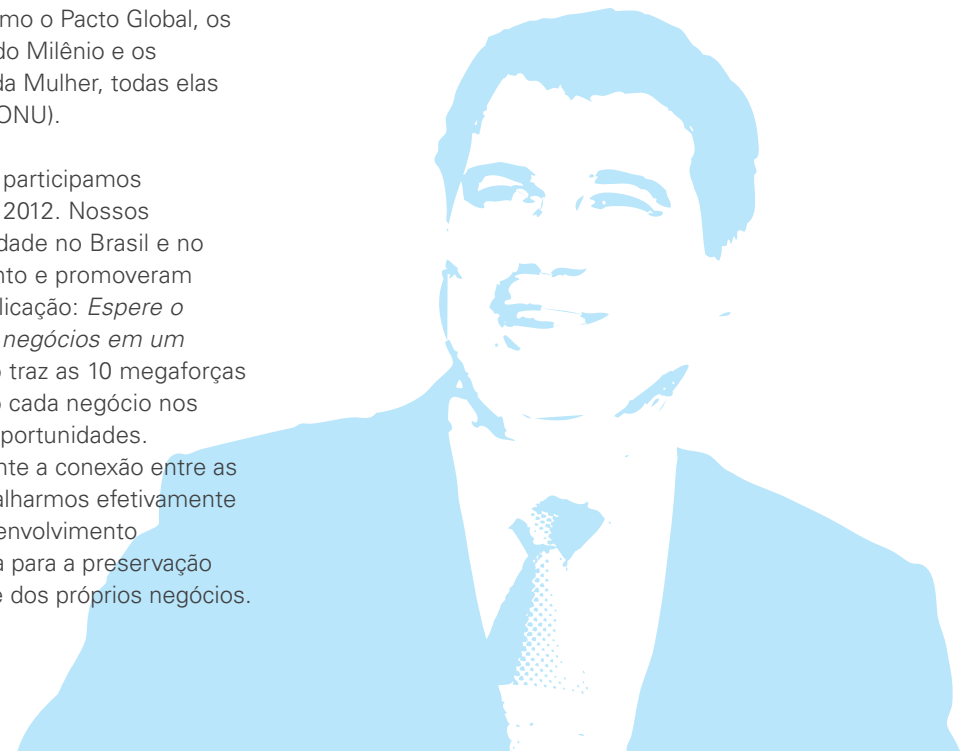
Na elaboração desta publicação, contamos com a participação de nossos profissionais, clientes, especialistas e diversos *stakeholders*. Conduzimos um verdadeiro trabalho em equipe, assim como procuramos fazer em todas as nossas atividades, unindo esforços para objetivos comuns.

Por meio desse engajamento, nossos principais *stakeholders* manifestaram sua opinião sobre quais os temas mais importantes que uma empresa responsável, no nosso segmento, deveria focar.

No cerne de suas preocupações estão a ética, a governança, a qualidade, a independência e o bom tratamento dos nossos profissionais. A mensagem é clara e alia-se ao entendimento da KPMG: esses são atributos da própria sustentabilidade e a nossa principal contribuição às sociedades. Acreditamos que práticas responsáveis contribuem para o desenvolvimento sustentável do nosso País, e que nossos serviços podem gerar valor às sociedades e aos mercados em que operamos.

O desempenho de nossas atividades é pautado pela nossa visão e pelos nossos valores, que reforçam a transparência e a integridade, e também pelo nosso compromisso com as nossas comunidades. Adotamos uma postura cidadã e participamos de importantes iniciativas globais que visam ao desenvolvimento das sociedades, como o Pacto Global, os Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e os Sete Princípios de Empoderamento da Mulher, todas elas da Organização das Nações Unidas (ONU).

Antes da publicação deste relatório, participamos ativamente da Rio+20, em junho de 2012. Nossos profissionais da área de sustentabilidade no Brasil e no exterior compartilharam conhecimento e promoveram o debate sobre a nossa recente publicação: *Espere o Inesperado: construindo o valor dos negócios em um mundo em transformação*. O estudo traz as 10 megaforças em sustentabilidade que impactarão cada negócio nos próximos 20 anos, com desafios e oportunidades. Acima de tudo, o estudo deixa evidente a conexão entre as megaforças e a necessidade de trabalharmos efetivamente na transição para um modelo de desenvolvimento sustentável, pois ela é tão necessária para a preservação do planeta quanto para a longevidade dos próprios negócios.



Somos uma Organização que se adapta e se transforma a cada dia, e sempre trabalhamos para antecipar tendências, identificar desafios e caminhar lado a lado com nossos clientes e demais stakeholders

Como resultados práticos da Rio+20, podemos citar a iniciativa das instituições financeiras, conhecida como *Natural Capital Declaration*, que deverá influenciar a decisão de investidores e representa, portanto, a oportunidade de expandir os nossos serviços de Advisory para a integração de fatores ambientais, sociais e de governança corporativa (na sigla em inglês ESG – Environmental, Social and Governance) ao negócio. Outras medidas, tanto do governo quanto do mercado de capitais, relacionadas à publicação de relatórios de sustentabilidade poderão aumentar a demanda por projetos de asseguração. Para a KPMG, portanto, abrem-se oportunidades de assessoria aos nossos clientes com vistas a uma gestão que trate de maneira adequada esses desafios e oportunidades.

E, falando sobre desenvolvimento, em 2011, o cenário internacional foi marcado por grande instabilidade macroeconômica, especialmente nos países desenvolvidos. O Brasil, apesar da volatilidade externa, demonstrou solidez no seu crescimento e nas suas instituições, alcançando a posição de sexta economia do mundo. O Produto Interno Bruto (PIB) cresceu 2,7% no ano, ultrapassando o da Grã-Bretanha e alcançando US\$ 2,48 trilhões. Acreditamos que essa robustez da economia nacional deva persistir, alinhada às estimativas do governo de crescimento mais acentuado do PIB e de redução da taxa Selic nos próximos dois anos.

Na KPMG no Brasil também celebramos o desempenho de nossas operações no ano. Somos uma Organização que se adapta e se transforma a cada dia, e sempre trabalhamos para antecipar tendências, identificar desafios e caminhar lado a lado com nossos clientes e demais *stakeholders*. Em 2011, o faturamento da rede de sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil atingiu o patamar de R\$ 708 milhões, um aumento de 29% em relação a 2010.

Adquirimos as operações da quinta maior empresa de auditoria do Brasil e integramos com sucesso à nossa equipe cerca de mil profissionais. Com essa aquisição, fortalecemos nosso posicionamento no mercado empreendedor, aprimorando nosso atendimento a Pequenas e Médias Empresas (PME), e ampliamos nossos escritórios e sub-regionais, aumentando a presença de sócios e diretores em diversas regiões do Brasil. Oferecemos, assim, serviços com a qualidade global da KPMG sem perder o foco nos desafios e nas oportunidades regionais de cada cliente.

Para corresponder ao aumento da complexidade de nosso ambiente de negócios, à crescente regulação e às oportunidades e crescimento do mercado, revisamos nossa estrutura organizacional, instituindo o cargo de Chief Operating Officer (COO). Essa posição permite mais dedicação às atividades operacionais da KPMG no Brasil, dando mais agilidade ao cotidiano de nossos negócios.

Nos serviços que prestamos aos nossos clientes, um destaque importante foi a criação do grupo Tax Innovation, dedicado ao desenvolvimento de soluções tecnológicas para revisão de informações contábeis, fiscais e de *compliance* tributário.

Para apoiar nosso crescimento e garantir a transparência e qualidade de nossos serviços, continuamos a contar com profissionais destacados, que são o principal pilar da nossa estratégia. Buscamos sempre atrair talentos e formá-los para que atuem com nossos clientes na superação da crescente complexidade de nosso mercado.

É com esse espírito que publicamos a segunda edição de nosso *Relatório de Sustentabilidade*, seguindo as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI). Fomos pioneiros nessa iniciativa em 2010 em nosso segmento no Brasil e reforçamos nosso engajamento e nosso compromisso com as exigências de um novo mercado e de uma nova sociedade, cada vez mais preocupada com a transparência e a sustentabilidade dos negócios. Com esse claro compromisso de pensar sempre à frente, demos mais um passo nesse caminho e somos a primeira no nosso segmento a publicar o relatório GRI com asseguração independente.

O ano de 2011 foi um grande período para o Brasil e para a KPMG. Gostaria de agradecer a todos por compartilharem conosco essas importantes conquistas.

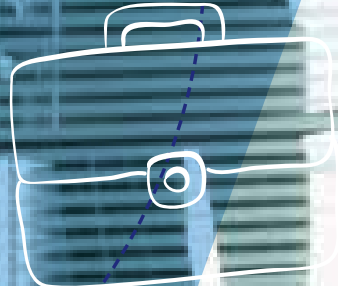
Boa leitura!

Pedro Melo

Presidente da KPMG no Brasil



01.
A KPMG



Quem somos

Somos profissionais com formação multidisciplinar e com alta *performance* que ajudam a simplificar a complexidade apresentando soluções claras para o benefício de nossos clientes.



- Mantemos um **enfoque global**. Conectados globalmente, enxergamos o grande cenário, provendo uma perspectiva diferenciada.
- **Amamos o que fazemos**. Comprometimento com a excelência, desde a concepção até a entrega. Nossa meta é simplificar e identificar respostas claras e corretas, comunicando-as de forma positiva.
- Somos **especialistas**. Aplicamos nosso profundo conhecimento e experiência, distinguindo o que é importante na resolução das questões mais complexas.
- Temos **visão de futuro**. Apoiamos o sucesso dos clientes, antecipando o inesperado. Somos proativos, esclarecendo implicações e oportunidades.
- **Agregamos valor**. Ouvimos e fazemos as perguntas certas aos clientes. Nossa atuação otimiza tempo valioso e constrói vantagens competitivas.

Visão

GRI 4.8

Construiremos e manteremos a nossa reputação de melhor empresa com a qual se trabalhar, **criando oportunidades** para que nossos clientes, nosso pessoal e nossas comunidades atinjam seu pleno potencial.

Queremos que o nosso pessoal, por meio de seu trabalho com clientes e comunidades, seja capaz de contribuir para a sociedade em geral, sinta-se respeitado em sua individualidade, reconhecido por suas contribuições e recompensado por aquilo que realizar. Nossos valores são uma constante em um mundo complexo e em transformação.



Valores

GRI 4.8

1.

Lideramos por meio de **exemplos** em todos os níveis, atuando da maneira que esperamos uns dos outros e de nossos clientes.

2.

Trabalhamos em conjunto, expressando o que há de melhor em nós mesmos e nos outros e criando relações de trabalho fortes e bem-sucedidas.

3.

Respeitamos as pessoas pelo que são e pelo seu conhecimento, suas habilidades e sua experiência enquanto indivíduos e membros de equipes.

4.

Buscamos os fatos com **discernimento**, a fim de proporcionar opiniões desafiadoras e esclarecedoras e fortalecendo nossa reputação como assessores de negócios confiáveis e objetivos.

5.

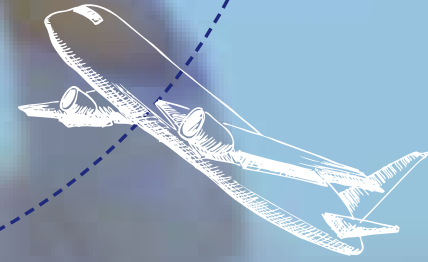
Somos abertos e honestos em nossa **comunicação** e, portanto, compartilhamos informações, *insights* e recomendações de modo frequente e construtivo, gerenciando situações difíceis com coragem e confiança.

6.

Somos comprometidos com nossas **comunidades**, atuando como cidadãos corporativos responsáveis e ampliando nossas habilidades, experiências e perspectivas, por meio do trabalho em nossas comunidades.

7.

Acima de tudo, **agimos com integridade**, empenhando-nos em manter altos padrões profissionais, fornecendo recomendações sólidas e sempre preservando nossa independência.



02. Perfil da Organização

KPMG International

GRI 2.1 | 2.3 | 2.8

A KPMG International Cooperative (KPMG International) é uma entidade jurídica suíça, constituída nos termos do direito desse país, com sede em Amsterdã e presente em 151 nações em todos os continentes por meio de uma rede global de firmas independentes que, juntas, empregam aproximadamente 145 mil profissionais na prestação de serviços de **Audit**, **Tax** e **Advisory** para uma ampla variedade de empresas dos setores público e privado. A KPMG no Brasil é uma firma-membro da rede KPMG International.

Cada firma-membro da rede é uma entidade legal independente, separada e se descreve como tal, responsável pela prestação dos serviços aos clientes com o direito de usar o nome e a marca KPMG. A KPMG International, por sua vez, realiza exclusivamente atividades em benefício geral da rede de firmas-membro, como a proteção e o fortalecimento da marca KPMG, promovendo e mantendo a uniformidade de nossas políticas e nossos padrões e, portanto, não presta serviços a clientes.

A concepção dessa estrutura propicia a consistência da estratégia global da KPMG International e a aderência aos seus valores em qualquer parte do mundo, além de proporcionar, por meio da troca de experiência e conhecimentos, a mesma qualidade e precisão técnica na prestação de serviços a todos os clientes e mercados, conquistando respeito e sucesso.

O faturamento combinado das firmas-membro da rede KPMG no mundo atingiu US\$ 22,7 bilhões

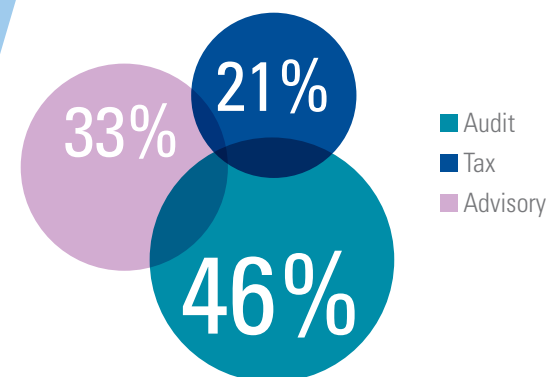
Presença global

GRI 2.5 | 2.2

No ano fiscal de 2011, houve crescimento significativo nas práticas de Audit, Tax e Advisory das firmas-membro da KPMG International. O crescimento ocorreu em todas as regiões geográficas em que operamos, com ganho médio de 16,6% na Ásia-Pacífico, 10,7% nas Américas e 7,7% na Europa, no Oriente Médio, na África e na Índia. O maior crescimento, contudo, foi registrado nos mercados emergentes, como Índia e Brasil – este cresceu 29%. A previsão de crescimento da KPMG no Brasil para 2012 é de 37%.

Faturamento por prática

Firmas-membro KPMG International 2011



Europa, Oriente Médio, África e Índia

Angola
Argélia
Áustria
Camarões
Chipe
Congo (República Democrática do)
Congo (República do)
Costa do Marfim
Dinamarca
Finlândia
França
Grécia
Índia
Irlanda
Islândia
Itália
Marrocos
Mônaco
Nova Caledônia
Polinésia Francesa
Portugal
Senegal
Suécia
Togo
Tunísia

KPMG Europe LLP
Alemanha
Andorra (Principado de)
Arábia Saudita
Armênia (República da)
Azerbaijão
Bélgica
Cazaquistão
Espanha
Geórgia
Holanda
Jordânia
Kuwait
Liechtenstein
Luxemburgo
Noruega
Quirguistão
Reino Unido
Rússia
Suíça
Turquia
Ucrânia

Subregião África
África do Sul
Botswana
Gana
Malavi
Maurício
Moçambique
Namíbia
Nigéria
Quênia
Ruanda
Serra Leoa
Suazilândia
Tanzânia
Uganda
Zâmbia
Zimbábue

Subregião Europa Central e Leste
Albânia
Belarus
Bósnia e Herzegovina
Bulgária
Croácia
Eslováquia
Eslovênia
Estônia
Hungria
Letônia
Lituânia
Macedônia (República da)
Moldávia (República da)
Montenegro
Polónia
República Checa
Romênia
Sérvia

Subregião Ásia Centro-Leste e Sul
Afeganistão
Bahrain
Bangladesh
Catar
Egito
Emirados Árabes Unidos
Iêmen (República da)
Líbano
Maldivas (República)
Omã (Sultanato de)
Paquistão
Sri Lanka

Subregião Offshore
Anguilla (Índias Orientais Britânicas)
Antígua e Barbuda
Aruba
Bahamas
Barbados
Bermudas
Curaçau
Guernsey
Gibraltar
Ilhas Cayman
Ilha de Man
Ilhas Turcas e Caicos
Ilhas Virgens Britânicas
Jamaica
Jersey
Malta
Santa Lúcia
São Vicente e Granadinas
St. Maarten
Suriname
Trinidad e Tobago

Américas

Argentina
Brasil
Canadá
Chile
Colômbia
Costa Rica
El Salvador
Equador
Estados Unidos da América
Guatemala
Honduras
Israel
México
Nicarágua
Panamá (República)
Peru
República Dominicana
Suriname
Trinidad e Tobago
Uruguai
Venezuela

Ásia/Pacífico

Austrália
Brunei Darussalam
Camboja (Reino do)
China
Cingapura
Coreia (República da)
Filipinas
Ilhas Cook
Ilhas Fiji
Indonésia
Japão
Malásia
Mongólia
Nova Zelândia
Papua Nova Guiné
República Democrática Popular do Laos
Tailândia
Taiwan
Vietnã

KPMG no Brasil

GRI 2.1 | 2.3 | 2.4 | 2.5 | 2.6 | 2.7 | 2.8

Contamos com uma rede de conhecimento internacional que nos permite compartilhar metodologias globais aperfeiçoadas de acordo com as necessidades das comunidades nas quais operamos, visando à sustentabilidade dos negócios.

No Brasil, somos uma rede de sociedades independentes, com sedes de acordo com seus respectivos contratos sociais, sendo que os principais estabelecimentos da Organização encontram-se em São Paulo. Estamos presentes em 21 cidades de 12 estados e no Distrito Federal. Empregamos em nossos 25 escritórios aproximadamente 4 mil colaboradores comprometidos com os valores globais da Organização e que observam, em sua atuação, o cumprimento de regulamentos e padrões de qualidade determinados nacional e internacionalmente.

Para manter essa governança, como rede de sociedades independentes sob propriedade e gestão locais, e membros da KPMG International, nossa administração é focada na manutenção de uma estrutura sólida e uma equipe multidisciplinar de alta *performance* que ajuda a simplificar a complexidade do dia a dia dos negócios dos nossos clientes e a oferecer soluções claras e inovadoras nos mais variados segmentos de atividades.

A KPMG no Brasil destaca-se pela liderança entre nossos pares na América Latina e contribui ativamente na definição de estratégias e na geração de conhecimentos globais. O presidente da KPMG no Brasil, Pedro Melo, é um dos 25 membros da Diretoria Global, um dos três principais órgãos de governança da KPMG International.

Nossa equipe tem ainda papel de destaque nos centros de excelência, fóruns internacionais da KPMG para a troca de experiências e conhecimentos, e é um polo disseminador de boas práticas.

Pesquisa internacional aponta o Brasil como o **terceiro mercado mais promissor**, atrás apenas dos Estados Unidos e da China, dos 18 países listados.



O levantamento incluiu **350 companhias** com receita global superior a **US\$ 500 milhões**, das áreas de Varejo, Alimentos, Bebidas e Bens de Consumo.



Mais de **40%** dos entrevistados eram líderes da área Financeira.

Em 30 de setembro de 2011, atendíamos em todo o Brasil **3.602 clientes** entre empresas privadas, órgãos governamentais e organizações sem fins lucrativos.

Market Share

Companhias de capital aberto

Auditor	Quantidade de clientes
KPMG	148
EY	124
PwC	87
DTT	82
BDO RCS	11
Outros	125
Não informado	24

Fonte: Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Lista de companhias em fase operacional e pré-operacional – Auditores dezembro de 2011.

Market Share

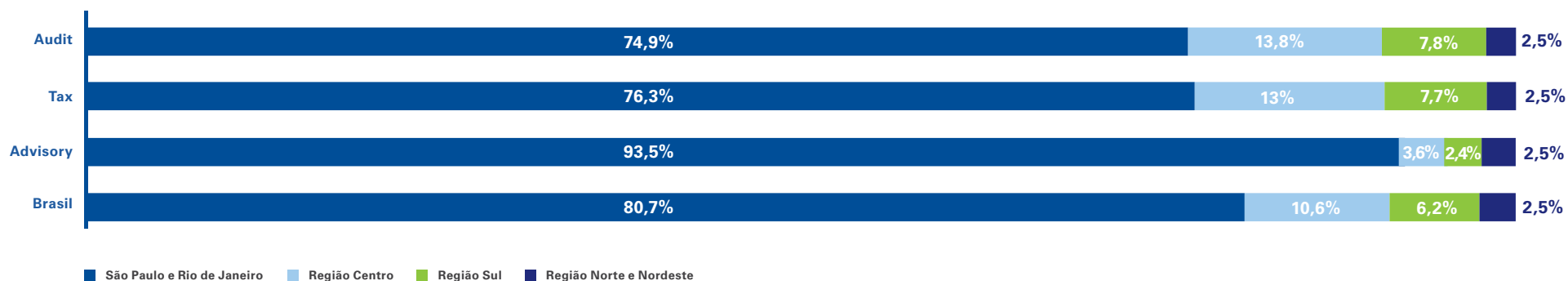
50 Maiores Exame

Auditor	Quantidade de clientes
KPMG	14
PwC	15
EY	10
DTT	9
BDO RCS	1
Outros	1

Fonte: Revista *Exame Maiores e Melhores 2011* – Auditores dezembro de 2011.

Faturamento consolidado por região e por prática

Sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil¹



¹ Dados de janeiro a dezembro de 2011.

Presença local

Manaus
Fortaleza
Recife
Salvador
Uberlândia
Belo Horizonte
Brasília
Goiânia
Campo Grande
Rio de Janeiro
Ribeirão Preto
São Carlos
São José dos Campos
Osasco
Campinas
São Paulo
Londrina
Curitiba
Joinville
Florianópolis
Porto Alegre

GRI 2.9

6 novos escritórios foram abertos entre setembro de 2010 e agosto de 2011, em **Uberlândia** (MG), **Campo Grande** (MS), **Londrina** (PR), **Florianópolis** (SC), **Osasco** (SP) e **São José dos Campos** (SP).

03. Apresentação do Relatório

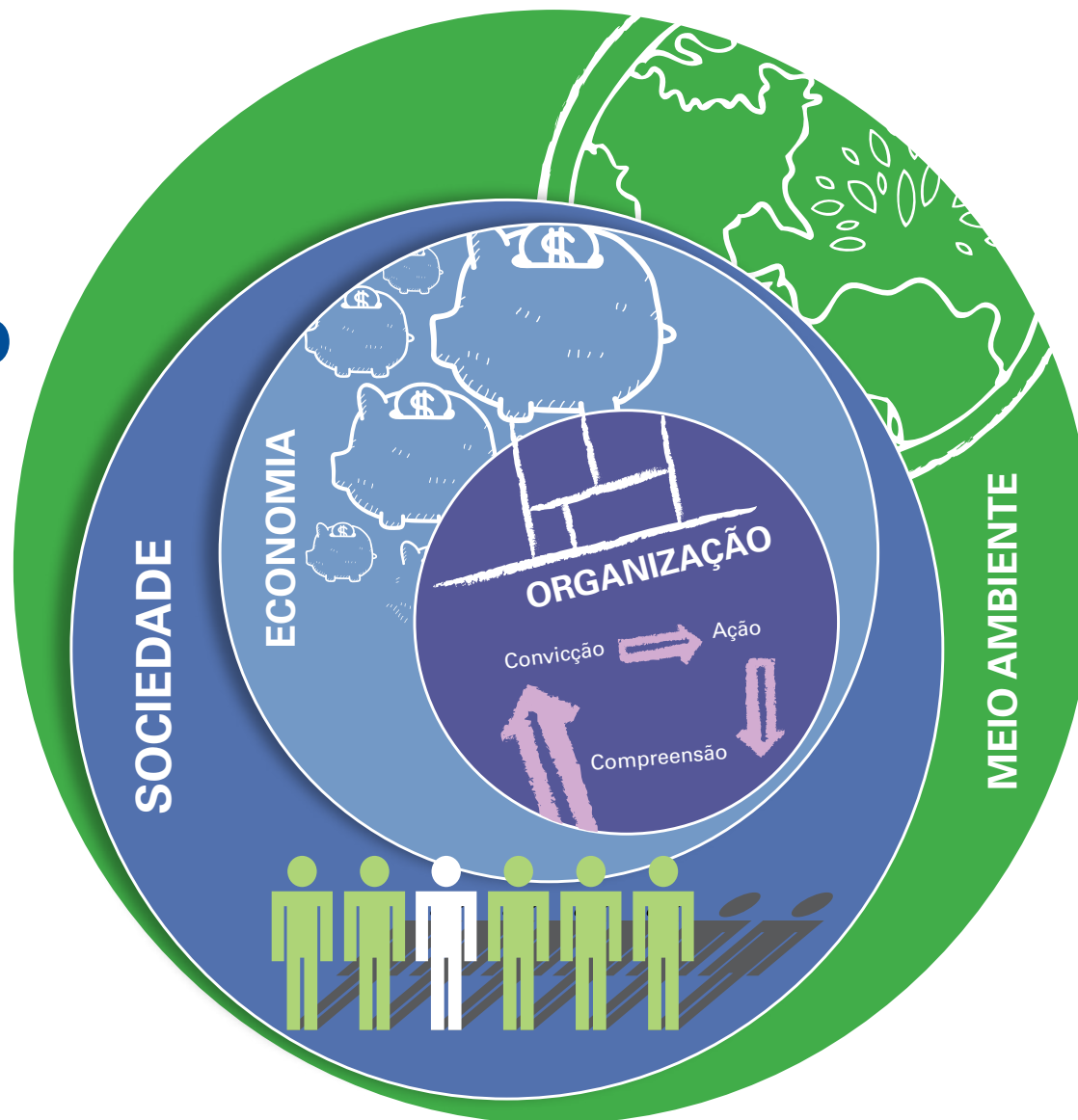


Nosso Caminho para o Desenvolvimento Sustentável

GRI 1.2 | EC9

Extraordinárias transformações têm sido observadas no ambiente econômico, regulatório, político, social e natural. Os negócios tanto contribuem para essas transformações como também são impactados por elas. O caminho escolhido pela KPMG foi compreender essas mudanças e seus efeitos, descobrir como gerenciá-los de maneira estratégica, gerando convicção e engajamento em toda a nossa Organização. Trilharemos esse caminho a partir de uma visão e atuação ética e responsável, que contribua com a transição para o desenvolvimento sustentável e com a geração de valor coletivo.

Nesse contexto, a sustentabilidade é um valor cada vez mais inserido em nossas práticas de gestão e em nossos negócios. Por meio do engajamento que fizemos com os nossos *stakeholders*, foi reiterado que as questões relacionadas à ética, à governança, à qualidade, à independência de nossos serviços e à interação com os nossos profissionais são a maneira como melhor podemos influenciar e agregar valor, uma vez que todas elas são atributos da própria sustentabilidade: práticas responsáveis contribuem para o desenvolvimento sustentável.



Fonte: Inspirado no modelo "Conhecimento, Compreensão, Convicção e Ação" proposto por Russel Colley (1961) e Natural Step.



Nossa principal vocação no contexto da sustentabilidade é exercer nosso trabalho com qualidade e integridade, promover capacitação e gerar conhecimento e valor por meio dos nossos serviços, contribuindo para melhores práticas nos mercados em que atuamos.

Internamente, mantemos políticas, princípios e valores relacionados a direitos humanos e trabalhistas, ética, governança e anticorrupção, gestão responsável dos recursos naturais e dos impactos de nossas atividades.

Externamente, esses princípios são promovidos pela KPMG ao longo de nossa cadeia de valor, por meio dos diversos serviços que prestamos aos nossos clientes, do relacionamento com os nossos fornecedores e com as nossas comunidades.

Nossas práticas têm um importante papel nas relações econômicas e sociais. Geram valor aos clientes por meio de soluções que os ajudam a desenvolver vantagem competitiva em um ambiente cada vez mais complexo, a compreender e contribuir de forma adequada com o sistema tributário nacional ou ainda a oferecer mais transparência e credibilidade às suas demonstrações financeiras.

Nossas práticas auxiliam o mercado de capitais a enfrentar os seus desafios e podem tornar os serviços públicos mais eficientes e o mercado financeiro mais sólido, além de desenvolver a governança em vários segmentos, contribuindo na construção de uma sociedade vibrante e mais sustentável.

A KPMG no Brasil tem atuado de maneira cada vez mais comprometida e colaborativa. Por meio de um processo reflexivo e de uma visão mais integrada, a Organização tem podido observar essa conexão da sustentabilidade com os seus negócios e compreendido como potencializar impactos positivos e minimizar os impactos negativos decorrentes de sua atuação.

Dessa forma, identificamos, por exemplo, que em razão do segmento em que atuamos, o nosso impacto ambiental direto não é material, motivo pelo qual nossa gestão desse aspecto consiste em diagnosticar, monitorar e conscientizar nossos profissionais com metas específicas em itens de ecoeficiência.

Ainda assim, estrategicamente temos a oportunidade de exercer papel preponderante por meio de nossos serviços em sustentabilidade e de contribuir com o melhor gerenciamento dos inúmeros desafios e oportunidades nesse mundo cada vez mais complexo e em constante mudança. Esses serviços são apresentados em detalhe no item [Nossas Práticas > Risk Consulting](#).

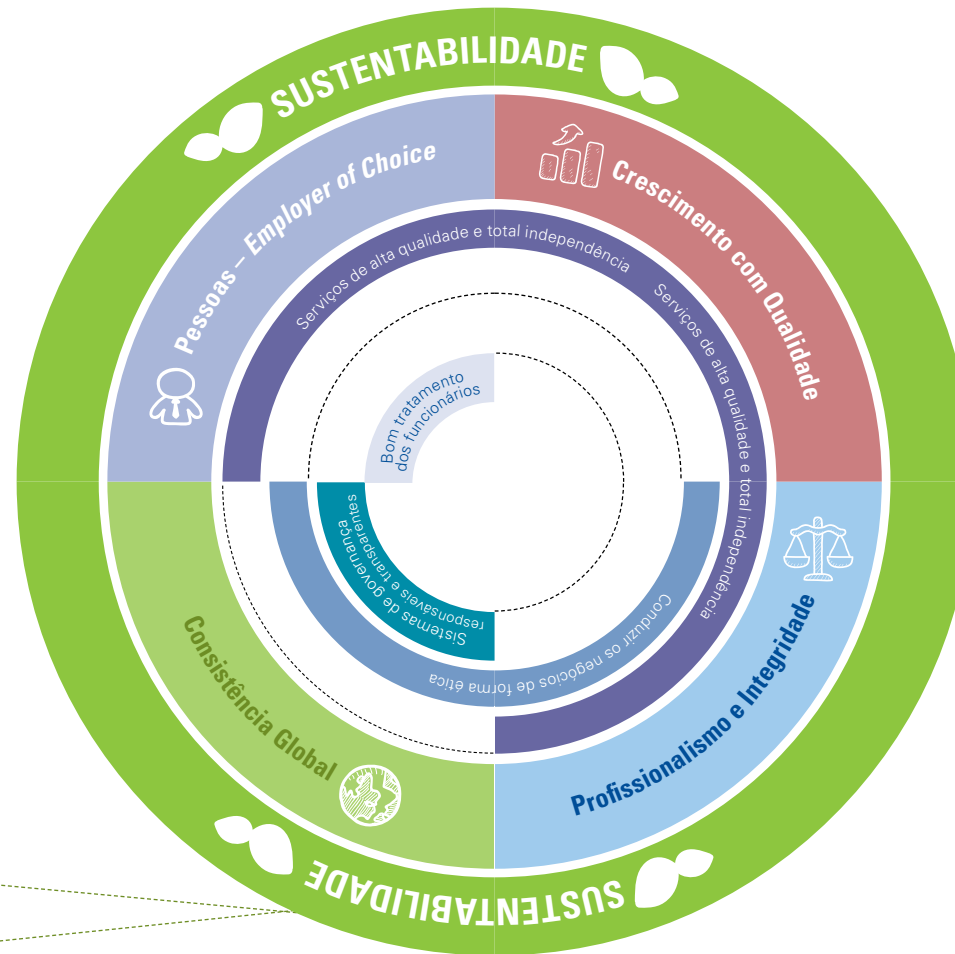
Entendendo o relatório

Alcance

GRI 2.9 | 3.1 | 3.6 | 3.7 | 3.8 | 3.9 | 3.11 | 3.13

Publicamos, pelo segundo ano consecutivo, o Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil, alinhado à terceira versão das diretrizes internacionais da Global Reporting Initiative (GRI) com nível de aplicação autodeclarado B+.

Reportamos neste documento o desempenho da rede de sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no território brasileiro (que serão referidas ao longo deste relatório como KPMG ou KPMG no Brasil) e de suas operações nos nossos 25 escritórios no exercício de 1º de outubro de 2010 a 30 de setembro de 2011 (apresentado como 2011).



A **sustentabilidade** permeia e conecta esses pilares fundamentais e objetivos estratégicos por meio de uma visão integrada. A **conectividade desses pilares** com os **temas materiais**, segundo o levantamento realizado com nossos *stakeholders*, também estará demonstrada ao longo deste relatório, **refletida na gestão** e no desempenho apresentados, bem como nos desafios e nas oportunidades que teremos no nosso **caminho para o desenvolvimento sustentável**.

Nesse período, tivemos a aquisição da quinta maior empresa de auditoria do Brasil e, portanto, um significativo aumento no número de funcionários, o que impactou os resultados dos indicadores de desempenho em relação aos períodos anteriores. Para melhor compreensão e contextualização, estarão eventualmente mencionadas informações da KPMG International ou ainda as metodologias, as bases utilizadas e os períodos específicos de determinado dado. **GRI 2.9**

As informações contidas neste documento foram asseguradas pela BSD Consulting.

Estrutura

Assim como na publicação anterior, o relatório está estruturado a partir dos fundamentos da estratégia global da KPMG International, que é revisitada a cada cinco anos. A última revisão estratégica ocorreu em 2010, e para o ciclo 2011-2015, os quatro pilares fundamentais da estratégia global, apresentados na figura acima, permanecem como arcabouços. A partir deles, metas e objetivos estratégicos foram estabelecidos e priorizados, buscando integrar e potencializar as ações da KPMG International em todo o mundo.

Entre os objetivos estratégicos com os quais as firmas-membro da KPMG International se comprometeram, estão:

- Investimento em mercados emergentes;
- Foco em setores-chave, como serviços financeiros, saúde, governo, infraestrutura e energia;
- Aquisições estratégicas e investimentos para expandir a nossa capacidade em serviços de alta complexidade, incluindo consultoria em gestão e tributos.

E, para sermos bem-sucedidos nessa estratégia, precisamos garantir que a KPMG mantenha uma ampla fonte de pessoas especialistas nesses segmentos.

Periodicidade e formato

GRI 3.2 | 3.3 | 3.4 | 3.9 | 3.10 | 3.11

A partir desta edição, o *Relatório de Sustentabilidade* da KPMG no Brasil passa a ser publicado anualmente. O primeiro relatório, publicado em 2011, fez referência ao biênio 2009-2010. Assim como na edição anterior do nosso relatório, os dados contábeis seguem as práticas adotadas no Brasil. O escopo, o limite e o método de medição não foram alterados, não havendo, portanto, quaisquer reformulações de informações fornecidas no ano anterior.

Para que possamos a cada ano aprimorar nossa forma de relato, contamos com a sua participação. Envie-nos suas dúvidas, seus comentários e suas sugestões.

Maria Cristina Bonini

Diretora de Aprendizagem,
Desenvolvimento e Cidadania Corporativa
e **Eliane Momesso**
Gerente de Cidadania Corporativa

comunidade@kpmg.com.br
Tel.: +55 (11) 3736-1228

→ O Relatório de Sustentabilidade 2011 da KPMG no Brasil está disponível em www.kpmg.com/BR para acesso à versão on-line e também para download nas versões completa e resumida (inglês e português)



Nossos públicos estratégicos

Mapeamento, engajamento e consulta

GRI 3.5 | 4.14 | 4.15 | 4.16

Em 2009, a KPMG no Brasil realizou seu primeiro mapeamento, priorização e engajamento de *stakeholders*. Representantes de todas as áreas e de todos os escritórios foram convidados a integrar a iniciativa que denominamos *Workshop* – Comitê de Sustentabilidade. Naquela oportunidade houve um alinhamento dos conhecimentos sobre sustentabilidade e, durante os debates (1ª etapa), os participantes mapearam 14 grupos de *stakeholders*.

Na sequência (2ª etapa), o Comitê Executivo da KPMG e a Diretoria da área de Cidadania Corporativa priorizaram os grupos de acordo com o seu grau de influência: aqueles que mais impactam a KPMG, bem como aqueles que mais são impactados pelas nossas atividades. A partir daí foram definidos os quatro públicos prioritários para o nosso negócio: sócios e sócios-diretores; público interno; clientes e mercado; órgãos reguladores e governo.

Em 2011 não houve alterações nas nossas atividades que demandassem novo mapeamento. Contudo, participamos do programa piloto da KPMG International denominado *Stakeholder Engagement Research* e contamos com uma consultoria independente – Good Business, na Inglaterra – como facilitadora.

A consultoria identificou outros três grupos e sugeriu que os incluíssemos no engajamento: especialistas do setor, sociedade civil e imprensa. Da consulta aos grupos priorizados (3ª etapa), foram identificados os principais temas que estes gostariam de ver publicados em nosso relatório; esse processo será abordado no próximo item.

O nosso relacionamento com todos os públicos mapeados ocorre naturalmente e de diferentes maneiras durante a condução dos nossos negócios. Contudo, a priorização dos *stakeholders* que mais influenciam ou são influenciados pelos nossos negócios é fundamental para uma gestão cada vez mais eficaz.

Definição de temas materiais

GRI 3.5 | 4.17

A definição dos temas materiais para 2011 foi conduzida de maneira distinta dos trabalhos realizados no ciclo anterior. Partimos do programa piloto da KPMG Internacional denominado Stakeholder Engagement Research, que envolveu sete firmas-membro e teve uma consultoria independente – Good Business, na Inglaterra – como facilitadora. A partir do entendimento do contexto em que estão inseridos os nossos negócios e do seu papel na sociedade e nos mercados de capitais, a consultoria mapeou nossos principais *stakeholders*, bem como os principais temas de interesse.

As firmas-membro engajadas, entre elas a KPMG no Brasil, consultaram localmente esses públicos de interesse – **clientes; sócios e sócios-diretores; funcionários; órgãos reguladores; especialistas do setor; sociedade civil e imprensa** – por meio de entrevistas individuais (pessoalmente ou por telefone) para entender o que esses *stakeholders* acreditavam ser as principais responsabilidades de uma empresa prestadora de serviços profissionais e, a partir daí, identificar os temas nos quais deveríamos focar de maneira mais estratégica.

Partimos do entendimento geral de que o nosso setor de prestação de serviços profissionais oferece três principais serviços aos clientes: Audit, Tax e Advisory. Os serviços de Audit envolvem auditoria das demonstrações financeiras das empresas para determinar se os resultados foram apurados de acordo com os princípios contábeis vigentes no País, com vistas a fornecer credibilidade aos acionistas e demais *stakeholders*. Os serviços de Tax envolvem consultoria sobre os tributos incidentes nas atividades das empresas e dos indivíduos, bem como sobre o cumprimento das obrigações acessórias exigidas pelos regulamentos tributários.

Os serviços de Advisory envolvem assistência aos clientes para que seus negócios se desenvolvam de forma eficiente e eficaz, em ambientes regulamentares que estão em constante mudança.

Os **nove temas** identificados pela Good Business procuram explorar uma ampla gama de impactos do setor de prestação desses serviços profissionais, conforme as funções e responsabilidades do setor em relação ao mundo dos negócios e ao público em geral. Além desses temas, os *stakeholders* também foram encorajados a adicionar temas que entendessem como relevantes para o nosso negócio, mas que não estivessem contemplados na listagem inicial. O resultado da consulta não gerou temas adicionais aos sugeridos, que foram compreendidos como suficientes para abranger as questões materiais para a KPMG.

- 1 Garantir o bom tratamento dos funcionários (exemplos: igualdade, diversidade, desenvolvimento, carreira e bem-estar).
- 2 Garantir sistemas responsáveis e transparentes de governança.
- 3 Gerenciar e reduzir os impactos diretos da empresa sobre o ambiente.
- 4 Gerenciar a cadeia de fornecimento em termos de impactos sociais, éticos e ambientais.

- 5 Contribuir positivamente com a sociedade e a comunidade local (exemplos: filantropia, levantamento de recursos, voluntariado e trabalho *pro bono*).
- 6 Garantir que os negócios sejam conduzidos de forma ética (exemplos: diretrizes sobre o trabalho que a empresa conduzirá, valor e imparcialidade aos clientes).
- 7 Prestar assessoria tributária responsável.
- 8 Prestar serviços para auxiliar os clientes a serem mais responsáveis ambiental e socialmente.
- 9 Conduzir auditorias de alta qualidade com total independência.

GRI 3.5 | 4.17

A KPMG no Brasil entrevistou **37 representantes** de seus grupos de interesse, sendo 7 clientes, 18 profissionais da Organização de todas as práticas (sócios, sócios-diretores e funcionários em geral), 3 representantes de órgãos reguladores, especialistas de setor e/ou de conselhos regionais, 5 representantes da sociedade civil e 4 da mídia.

Os *stakeholders* foram solicitados a elencar por ordem de importância esses nove temas. Do cruzamento de avaliações obtidas dos públicos interno e externo, **quatro temas foram considerados de maior relevância e serão aprofundados ao longo deste relatório**. Também servirão para apoiar políticas corporativas e traçar planos de ação de nossa Organização.

É importante destacar que os temas priorizados em 2011 estão fortemente relacionados com os fundamentos de nossa estratégia global já apresentada no relatório anterior, o que legitima o caminho escolhido pela KPMG e justifica a adoção da mesma estrutura de reporte neste novo ciclo.

- Conduzir os negócios de forma ética
- Sistemas responsáveis e transparentes de governança
- Conduzir auditorias (serviços*) com alta qualidade e total independência
- Bom tratamento dos funcionários

**A KPMG no Brasil entende que todos os seus serviços devem ser conduzidos com alta qualidade e independência, por isso ampliamos o escopo desse tema material.*

Temas materiais

Condução dos negócios de forma ética

Sistemas responsáveis e transparentes de governança

Auditorias (serviços) de alta qualidade e total independência

Bom tratamento dos funcionários

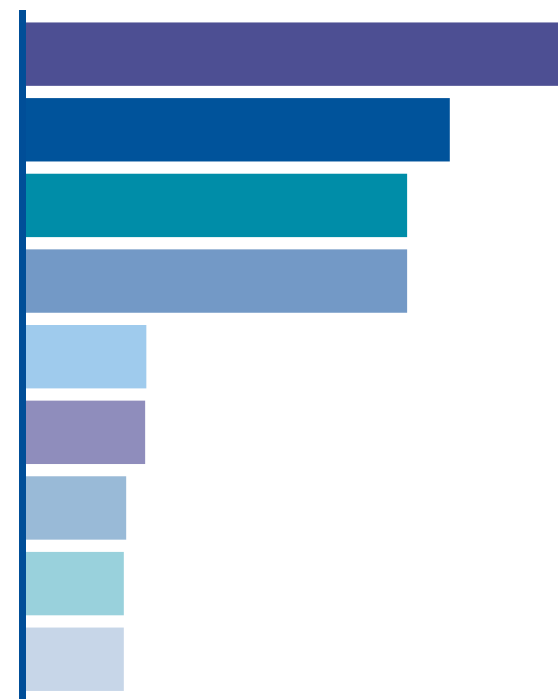
Impactos na cadeia de fornecimento

Contribuição positiva à comunidade

Impactos ambientais

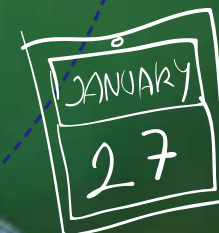
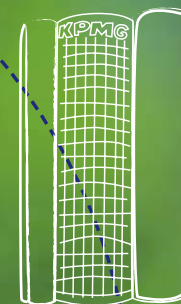
Prestação de serviços em sustentabilidade a clientes

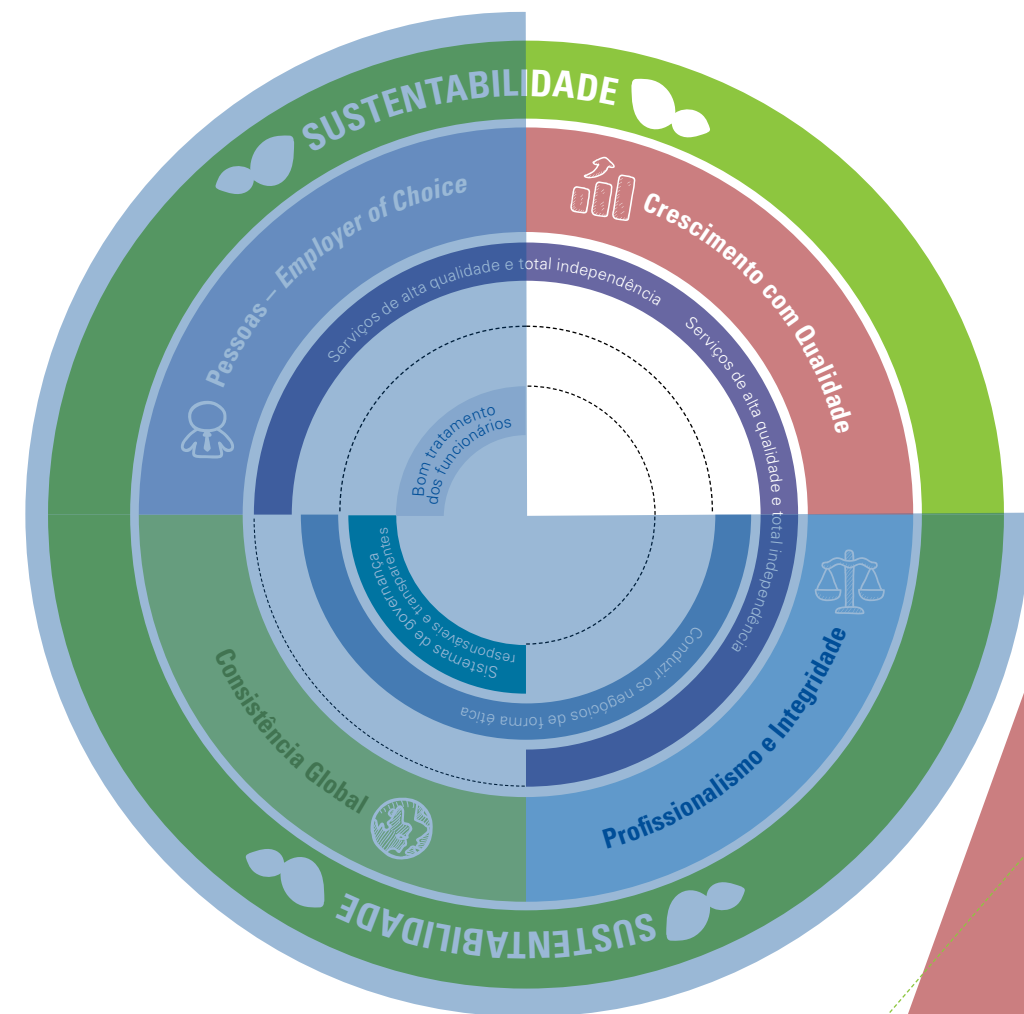
Assessoria tributária responsável



04.

O caminho da
Sustentabilidade
na nossa prática





Crescimento com Qualidade



Como mencionado no capítulo anterior, quatro pilares constituem os fundamentos da estratégia da Organização, e, a partir deles, metas e objetivos estratégicos foram estabelecidos e priorizados, para integrar e potencializar as ações das firmas-membro da KPMG International em todo o mundo.

A sustentabilidade é o valor que permeia a nossa estratégia e, assim como a conectividade entre os pilares estratégicos e os temas materiais, estará demonstrada ao longo deste relatório, refletida na gestão e no desempenho apresentados, bem como nos desafios e nas oportunidades que teremos no nosso caminho para o desenvolvimento sustentável.



Dentre os quatro temas materiais priorizados pelos nossos *stakeholders*, a prestação de serviços com qualidade e independência ocupa o terceiro lugar. A KPMG também entende que o crescimento sustentável só pode ser atingido quando alicerçado na qualidade dos nossos serviços, por isso, o crescimento com qualidade é um dos pilares fundamentais da nossa estratégia.

Nossa maneira de endereçar esse tema relevante é por meio de uma atuação com qualidade, ética e independência, pautada no respeito pelas necessidades dos clientes e do mercado de capitais e na habilidade de caminhar em direção à nossa missão, gerando valor e criando oportunidades para que nossos diversos públicos atinjam o seu pleno potencial.

Na KPMG, a qualidade dos nossos serviços é viabilizada por uma cultura ética e de profissionais de alta *performance*, em um modelo global de prestação de serviços que é alimentado por uma rede de conhecimento compartilhado. Essa rede inclui os nossos **Centros de Excelência** globais nas práticas de Audit, Tax e Advisory, bem como em vários segmentos de atuação de cada uma delas, como é o caso dos segmentos de mudanças climáticas e sustentabilidade, bem como infraestrutura, governo e saúde.

Atuação diferenciada

A KPMG oferece, em âmbito global, serviços profissionais nas áreas de Audit, Tax e Advisory. Prezamos pela prestação de serviços adaptada e personalizada ao segmento de atuação de cada cliente, por meio do Programa de Indústrias (Industry Program). Para atendermos nossos clientes de forma customizada, contamos com profissionais de alta *performance* e competências contábeis, financeiras e de gestão diferenciadas, além de um processo operacional alinhado mundialmente, apoiado pelo desenvolvimento constante de pesquisas de mercado.

Centros de Excelência Infraestrutura, Governo e Saúde

Os Centros de Excelência com foco em Infraestrutura, Governo e Saúde dispõem de equipes especialistas que fornecem pensamento de liderança, conhecimento e experiência em sete subsetores fundamentais para a estratégia do novo governo mundial:

- Justiça e Segurança
- Desenvolvimento Internacional
- Educação
- Defesa
- Serviços Humanos e Sociais
- Cidades
- Tesouro e Finanças

Nosso modelo de negócios se complementa pela atuação da área de Markets (Mercados), que permeia os serviços das três áreas – **Audit, Tax e Advisory** – para maximizar as relações entre elas e pela atuação dos Business Development Managers (BDMs) ou Diretores de Desenvolvimento de Negócios, responsáveis por desenvolver negócios e atender clientes nos diferentes setores do mercado.

Adicionalmente, estruturamos a segmentação Brazilian Multinationals, focada em auxiliar empresas brasileiras com operações em expansão pelo mundo, e os German, China e Japanese Desks, que atendem a companhias ou *joint ventures* alemãs, chinesas e japonesas, independentemente de seus setores de atuação ou localização de seus negócios.

Sempre com vistas à qualidade dos serviços, buscamos aliar a atuação diferenciada à capacitação e ao desenvolvimento de nossos profissionais, aos sistemas de controle de qualidade e à idoneidade, que sustentam nossa estrutura organizacional em âmbito global. Esses pontos serão evidenciados nos pilares da estratégia atual, detalhados no decorrer deste relatório.



Nossas práticas

GRI 2.2

Audit

Comprometidos com a qualidade, a ética, a transparência e a independência, nossos serviços de auditoria têm como objetivo fortalecer a confiabilidade das informações elaboradas pelos clientes para uso dos seus investidores, credores e demais *stakeholders*.

Estamos capacitados para atender nossos clientes na auditoria de demonstrações financeiras no padrão das *International Financial Reporting Standards (IFRS)*.

IFRS

Conjunto de pronunciamentos internacionais de contabilidade publicados e revisados pelo International Accounting Standards Board (IASB). Essas normas internacionais foram elaboradas com o objetivo de harmonizar as demonstrações financeiras consolidadas publicadas pelas companhias abertas.



Nossa metodologia de auditoria de Demonstrações Financeiras foi desenvolvida para atender às normas internacionais e locais de auditoria e dispõe de técnicas computadorizadas exclusivas da KPMG International e ferramentas que auxiliam as equipes a acessar os conhecimentos para exercer sua função adequadamente com efetividade e eficiência.

Dispomos do IFRS in Brief, informativo que contém resumos de normas, comentários sobre reuniões do IASB e do International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC). Há também o IFRS Briefing Sheet, que aborda as exigências e as questões específicas de forma mais aprofundada.

No segmento de Audit, são prestados serviços de Auditoria de Demonstrações Financeiras e Serviços Relacionados à Auditoria (IFRS, GAAP Accounting). Nossos serviços nesse segmento cresceram 18% em relação ao período anterior e projetamos crescimento de 30% para o próximo ano.



GRI S05

Rodízio obrigatório de auditorias – Panorama: para a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), uma das vantagens dessa troca obrigatória de auditores é evitar vícios e favoritismos nas auditorias das demonstrações financeiras das empresas. Muito discutida no Brasil e no exterior, a regra tem sido alvo de críticas de entidades que representam as próprias companhias de capital aberto.

Perspectiva da KPMG no Brasil: apoiamos a extensão de prazo do rodízio incluída na nova regra, mas acreditamos ser mais oportuno o rodízio dos profissionais técnicos responsáveis pelo desenvolvimento do trabalho, e não das empresas auditoras. Isso reforçaria a credibilidade do serviço, e eventual vício da auditoria seria minimizado pela rotação dos responsáveis técnicos. Quanto maior o histórico com o cliente, mais profundo será o conhecimento de seu negócio, seus sistemas de controle e sua cultura, o que se traduz em uma auditoria mais eficaz.

Criação do rodízio, pela Instrução 308 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que exige a substituição de empresas de auditoria independente contratadas pelas organizações a cada cinco anos.

Anúncio da **suspensão temporária da obrigatoriedade do rodízio até 2011**, pela Deliberação 549, a fim de minimizar os impactos da adaptação das empresas ao padrão das IFRS, adotado no País em 2010.

Alteração de parte da norma, estabelecendo que as companhias que mantêm um Comitê de Auditoria Estatutário (CAE) nas condições exigidas pela Instrução 509 podem contratar empresas de auditoria por até dez anos consecutivos.

1999:

2008:

2011:

Evolução

Tax

O sistema tributário brasileiro apresenta características singulares que aumentam nossos desafios e nossas oportunidades de atuação nesse setor. Nosso portfólio de serviços, consolidado pela experiência em trabalhos realizados pelo mundo, auxilia nossos clientes em antecipar e responder às mudanças tributárias e necessidades de governança. A prestação de serviços nesse segmento engloba a assessoria para desenvolvimento de políticas fiscais e de processos a fim de viabilizar o cumprimento de obrigações fiscais, auxiliar a estrutura das operações, gerenciar riscos fiscais e reduzir os custos operacionais.

Oferecemos planejamento em Impostos Corporativos, Impostos Indiretos, Planejamento Tributário, Preços de Transferência, Assessoria para Executivos Internacionais, Tributação Internacional, Assessoria em Fusões e Aquisições, Serviços Financeiros, Terceirização.

Nossos serviços de Tax cresceram 27% em relação ao período anterior e projetamos crescimento de 20% para o próximo ano.

Advisory

As práticas de Advisory apoiam as decisões estratégicas e o desenvolvimento de projetos das empresas com uma abordagem multidisciplinar, que inclui competências nas áreas de planejamento estratégico, fusões e aquisições, governança corporativa, riscos e *compliance*, melhoria de *performance* financeira e operacional, terceirização de serviços, inovação e uso estratégico de tecnologia.

Os serviços estão distribuídos nas áreas de **Risk Consulting, Management Consulting, Transactions & Restructuring e Business Process Outsourcing**. O crescimento em relação ao período anterior foi de 22% e projetamos crescimento de 31% para o próximo ano.

Risk Consulting: auxilia os clientes a lidar com os riscos inerentes ao seu negócio, abrangendo a sua estrutura de governança, a gestão e os seus processos operacionais. Essa abrangência permite a mitigação dos riscos, seja em um nível estratégico e de gestão, seja em um nível regulatório ou de atividades.

Em Risk Consulting, avaliamos os riscos relacionados aos processos da área contábil, da Tecnologia da Informação (IT Advisory Services), dos processos operacionais (auditoria interna e compliance), financeiros (Basileia, Solvency), governança corporativa (abertura de capital, empresa familiar, aspectos societários), fraudes (Forensic) e sustentabilidade (ambiental, social e regulatória).

GRI EC2

Questões sociais e ambientais crescentemente se inserem no nosso dia a dia. As alterações climáticas e suas consequências têm mostrado a **necessidade de uma mudança geral** na forma como conduzir negócios. Cada vez mais é exigido que as **empresas atuem** em seus mercados **considerando questões de sustentabilidade**, com foco na manutenção de recursos naturais e na mudança dos padrões de consumo.

Enxergamos nesse movimento não apenas uma responsabilidade assumida com nossos clientes

e variados públicos relacionados mas também uma **oportunidade diante** de um mercado em que essas questões se tornam cada vez mais relevantes. O **resultado** é a percepção de uma **nova demanda** por parte de nossos **clientes**, em que os **líderes corporativos buscam** implementar práticas e estratégias de sustentabilidade em suas empresas. Para atender esses clientes, tratamos a **sustentabilidade de forma conjunta e abrangente**, oferecendo serviços diferenciados, como o Climate Change and Sustainability Services (CC&SS).





Climate Change and Sustainability Services (CC&SS)

Objetivo: auxiliar organizações de diferentes portes e setores a compreender o contexto da sustentabilidade, situar-se nesse contexto e identificar a melhor estratégia de atuação e reporte de informações, incluindo gerenciamento de riscos.

Equipe: multidisciplinar; são mais de 350 especialistas em 40 países que seguem a mesma metodologia de trabalho, garantindo o padrão de qualidade global da KPMG.

Serviços:

- Diagnóstico de riscos e oportunidades relativos às mudanças climáticas.
- Suporte na consolidação das informações e preenchimento de questionários de referência propostos pelo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), Dow Jones Sustainability Index (DJSI), Carbon Disclosure Project (CDP), entre outros.
- Avaliação das emissões de gases de efeito estufa na cadeia de fornecedores e/ou por produto.
- Definição de metas e indicadores de *performance* socioambiental – Key Performance Indicators (KPIs).
- Verificação socioambiental de cadeia de fornecedores.
- Avaliação ambiental e *due diligence*.
- Definição de estratégia para gestão de resíduos sólidos.
- Avaliação do impacto e da quantidade de recursos hídricos consumidos por produto (*water footprint*).
- Elaboração e verificação independente de Inventários de Emissão de Gases de Efeito Estufa.
- Verificação independente de Relatórios de Sustentabilidade, Balanços Sociais, entre outros.



Management Consulting, voltada para melhoria de desempenho, uso estratégico da tecnologia e dos processos de inovação, apoia os clientes na execução estratégica de seus objetivos e na identificação e implementação de ações de melhoria e inovação com uma visão integrada de Processos, Tecnologia da Informação e Pessoas.

Os serviços oferecidos pela área de Management Consulting são: Financial Management, Business Process Redesign and Improvement, Business Effectiveness, Gestão de Projetos, Business Process Sourcing & Shared Services, Gestão de Mudanças, Talent Development & Management, Governança de TI e Segurança da Informação.

Transactions & Restructuring (T&R) assessora os clientes na obtenção de resultados em diferentes tipos de transações financeiras, e seu desempenho está fundamentado em uma combinação de conhecimentos de negócios, técnico e setorial.

Os serviços de T&R englobam: Corporate Finance (incluindo Avaliações, assessoria em Fusões e Aquisições, assessoria financeira em Projetos de Infraestrutura/PPPs e Debt Advisory), Transaction Services (incluindo Financial Due Diligence, Vendor Due Diligence e Strategic and Commercial Intelligence) e Restructuring Services/Non Performing Loans Advisory.

Business Process Outsourcing (BPO): é um importante serviço que implementa e operacionaliza a visão estratégica e sistêmica dos processos das atividades-meio (*back e front office*), a fim de dar o suporte necessário às decisões e às atividades-fim para clientes, desde o nível gerencial até o diretivo, por meio da otimização contínua e ágil; transformando dados em informações de gestão precisas e atualizadas.

Por meio desse serviço, a KPMG atua no *front* e no *back office* e fornece um sistema integrado para que o cliente continue focado em seu negócio e, ao mesmo tempo, tenha acesso a uma visão geral e acompanhe cada passo dos processos realizados. Dessa forma, o cliente toma decisões assertivas com base em informações completas e rápidas.

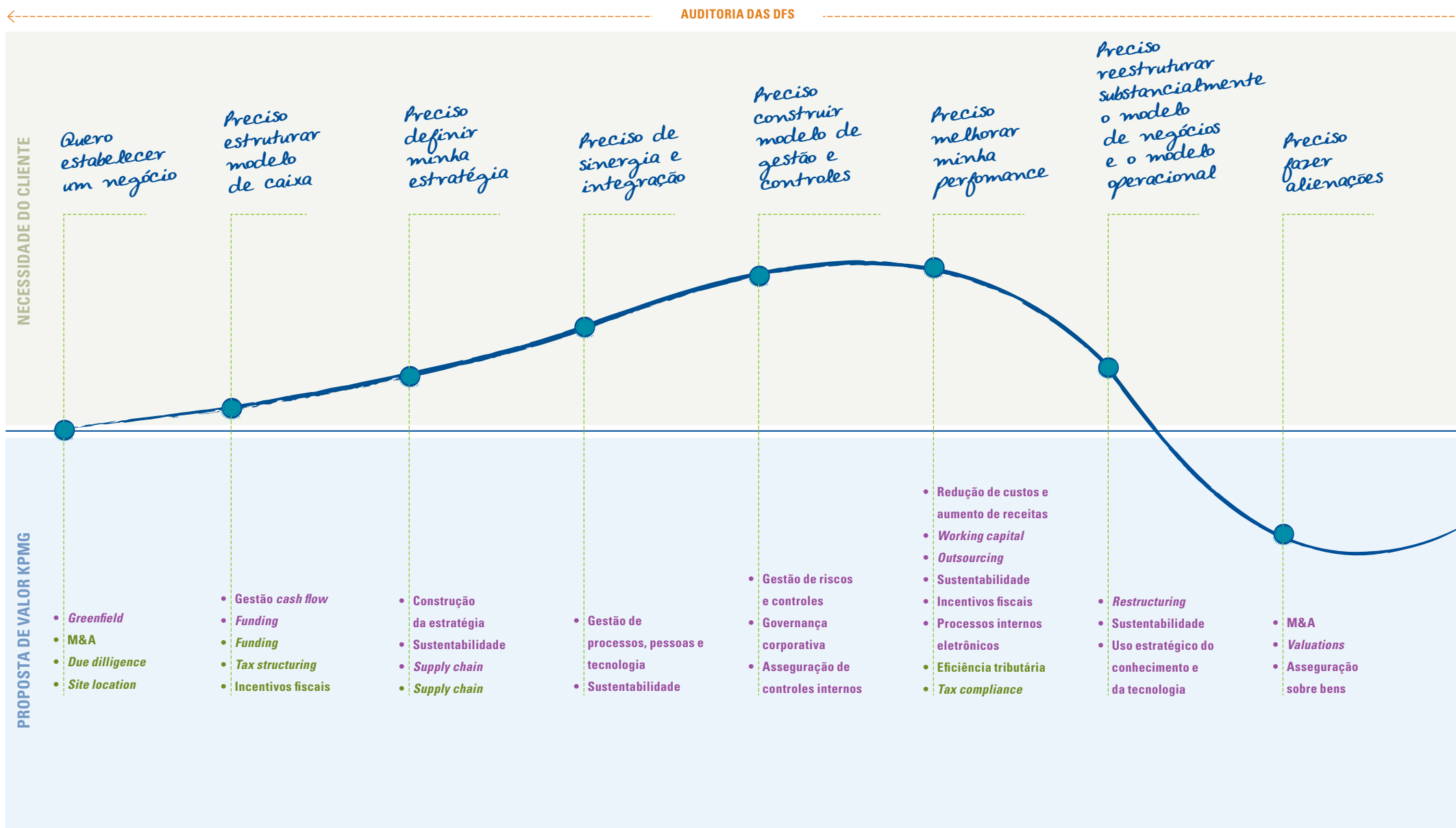
A KPMG no ciclo de vida das empresas

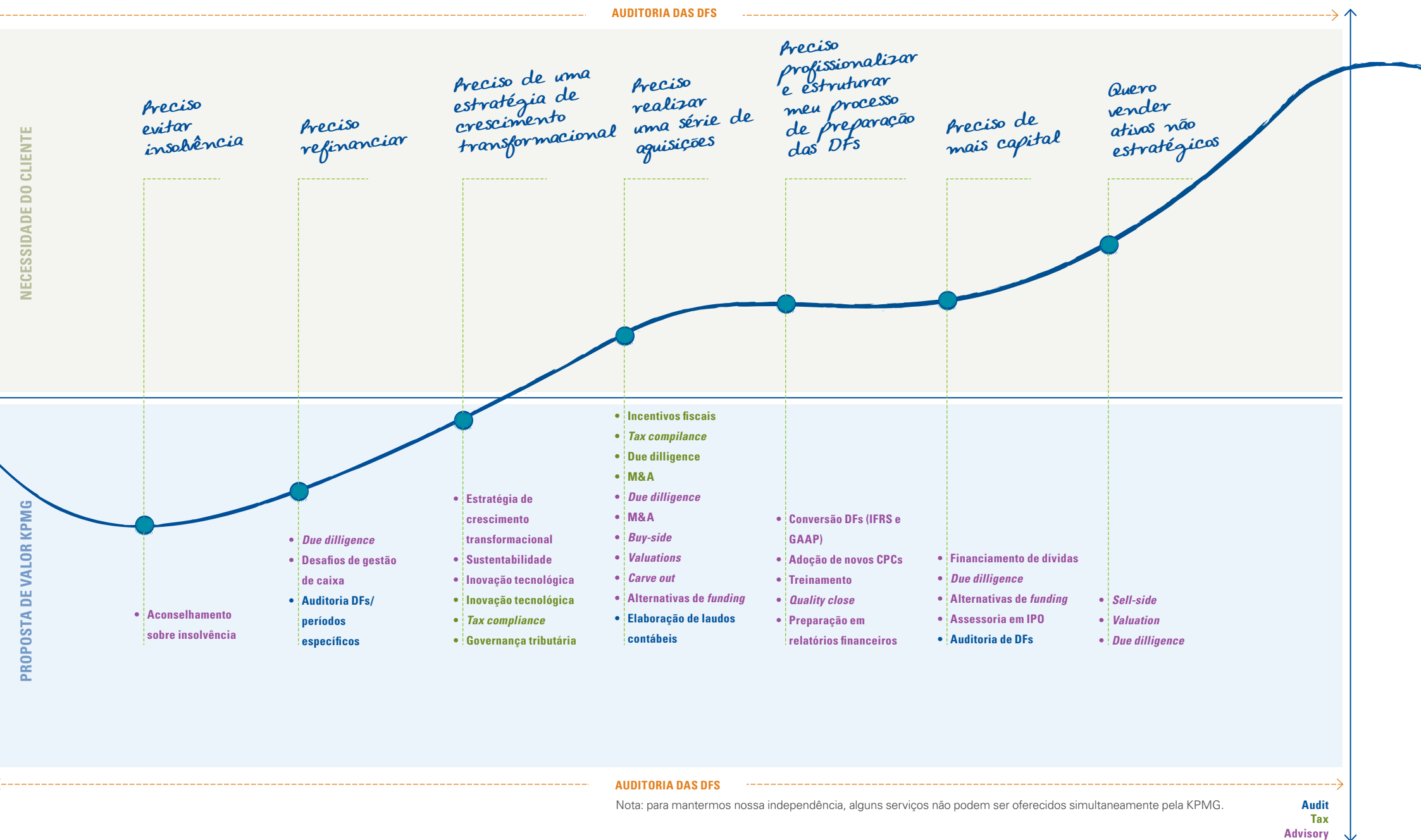
GRI EC9

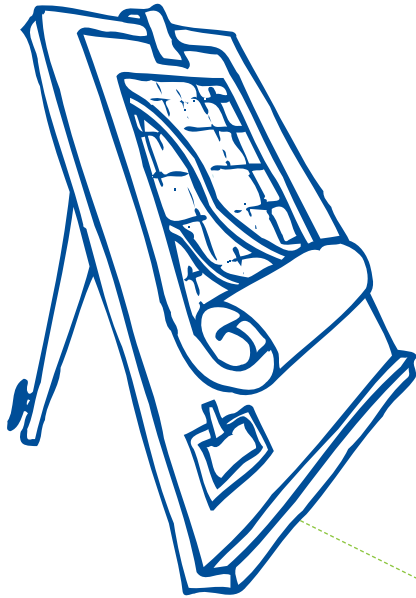
Nossos serviços têm papel estratégico e podem gerar valor e impactos diretos e indiretos em nossos clientes, ao oferecer soluções aos desafios e oportunidades em diferentes fases do seu ciclo de vida, e ajudá-los a definir uma estratégia de negócios competitiva no longo prazo.

Por meio de nossas atividades, geramos significativos impactos econômicos indiretos. Além de ajudarmos nossos clientes em sua jornada de crescimento, possibilitando, assim, a geração de renda e empregos nas comunidades em que atuam, participamos ativamente nos debates sobre o ambiente regulatório de nossas atividades. Nossos serviços também conferem confiança ao mercado de capitais em geral e aos seus agentes, tais como analistas, investidores e órgãos reguladores. Com o nosso investimento intensivo em capacitação e desenvolvimento de profissionais, contribuimos com a inserção de pessoas especializadas no mercado, que geram valor à nossa empresa, aos clientes e às sociedades. Alguns desses profissionais não seguem carreira na KPMG, e levam a *expertise* adquirida em nossa Organização ao integrarem os quadros funcionais de importantes empresas nacionais e multinacionais.

Proposta de valor KPMG no ciclo de vida do cliente







4,6 milhões de micro, pequenas e médias empresas operam no Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Investimentos e inovação

Para expandirmos nossa atuação e promovermos o crescimento de nossa Organização de forma sólida, investimos constantemente na diversificação regional de nossas operações. Acreditamos que nossa presença nas cinco regiões do Brasil é tão importante quanto a atuação global e integrada da rede de firmas-membro da KPMG, pois enriquece a troca de experiências e conhecimentos e nos permite aplicar o conhecimento internacional a realidades específicas de cada região.

Alinhada aos objetivos estratégicos estabelecidos para o período 2011-2015, a aquisição das operações da quinta maior empresa de auditoria do País, com a integração bem-sucedida de um grupo de cerca de mil profissionais às atividades da KPMG no Brasil, reforçou a nossa diversificação regional. Com a aquisição, criamos ainda uma área exclusiva para atender ao crescente mercado das pequenas e médias empresas (PME) chamado, na nossa Organização, de Mercado Empreendedor. **GRI 2.9**

Acreditamos que esse mercado ofereça oportunidades mesmo diante da instabilidade macroeconômica internacional em função do robusto crescimento do mercado doméstico. Essas empresas devem aumentar também sua participação no mercado de capitais brasileiro e, para isso, precisarão adaptar-se em outro patamar de profissionalização, visibilidade de mercado, gestão e governança corporativa.

Estamos preparados para atender a esses clientes em um momento de mudança, auxiliando na expansão e consolidação dessas empresas nos mercados doméstico e internacional, fazendo com que sejam reconhecidas pela vanguarda nas suas práticas de gestão e pela transparência na atuação e prestação de contas ao mercado.

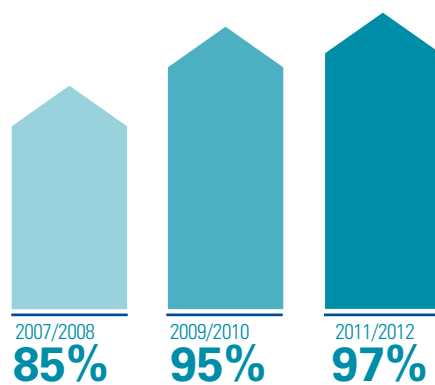
Em 2011, podemos citar a criação da nossa área Tax Innovation como um exemplo de investimento em tecnologia e novas metodologias que geram valor aos clientes nesse ambiente de frequentes mudanças. Os profissionais dessa área dedicam-se ao desenvolvimento de soluções tecnológicas para revisão de informações contábeis, fiscais e de *compliance* tributário.

O sistema desenvolvido pela KPMG já está à disposição e em operação em vários de nossos clientes, propiciando consistência na prestação de contas aos governos municipal, estadual e federal.

A criação de uma área exclusiva para atender a pequenas e médias empresas e o desenvolvimento do Tax Innovation são destaques da KPMG no ano

95% das organizações no mundo são pequenas e médias empresas, segundo dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)

Executivos que recomendariam os serviços da KPMG a outras empresas



Relacionamento com clientes e mercado

GRI 4.16

Satisfação dos clientes

GRI PR5

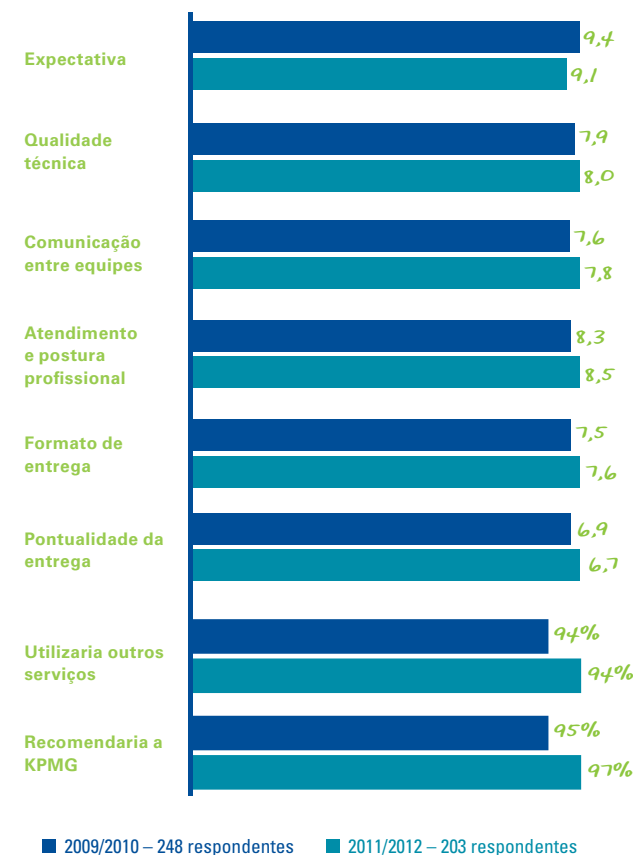
O diálogo com os nossos clientes ocorre de maneira constante por meio das equipes de trabalho em campo. Assim, recebemos *feedbacks* e podemos identificar nossos pontos fortes e os que podem ser aprimorados.

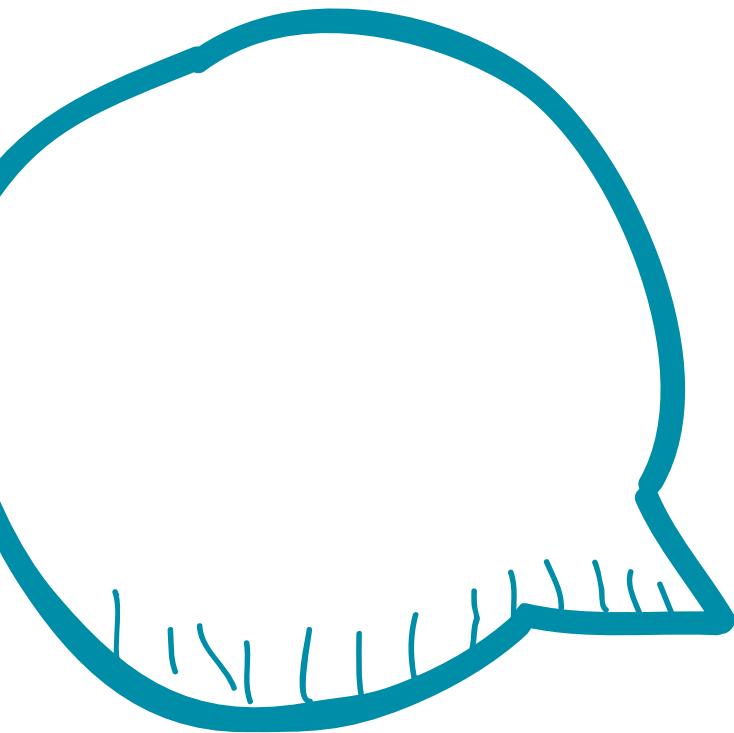
A Pesquisa de Satisfação é uma ferramenta que complementa o *feedback* e nos ajuda a adequar nossos serviços às expectativas dos clientes, estimulando nosso desenvolvimento e estreitando nossos relacionamentos. Da mesma forma, o processo de engajamento de *stakeholders* em 2011 foi um importante instrumento no entendimento das questões relevantes para a condução dos nossos negócios, segundo a perspectiva dos nossos principais públicos.

Até 2007/2008 a **Pesquisa de Satisfação** era realizada por uma consultoria externa (Gis Market) que realizava entrevistas a clientes diversos. A partir de 2009/2010, o formato e os indicadores da pesquisa foram revisados, e ela passou a ser encaminhada aos clientes por meio de formulário eletrônico.

Pesquisa de satisfação de clientes

Pontuação máxima: 10





Diálogo, fomento e troca de conhecimento

GRI 4.16

Buscamos desenvolver relações próximas com nossos clientes para ampliar a eficiência de nossos serviços. Assim, mais do que atender a uma demanda específica, proporcionamos desenvolvimento às empresas e ao mercado por meio do diálogo e da troca de conhecimento.

O **Audit Committee Institute (ACI)** e o **CFO Meeting** são dois grupos de debate organizados pela KPMG com o intuito de disseminar e absorver conhecimentos e boas práticas sobre as principais tendências político-econômicas, corporativas, legais e tributárias, conceitos estes que são integrantes de seus negócios. A partir de 2011, considerando as demandas de nosso público, decidimos focar os debates no ACI, que realizou seis encontros ao longo do ano, envolvendo, no total, aproximadamente 600 participantes.

Os negócios enfrentam incontáveis desafios e oportunidades. Além dos serviços que prestamos e do ambiente para debates, a rede de firmas-membro da KPMG International desenvolve pesquisas e estudos e patrocina seminários e eventos que endereçam muitas dessas complexas questões e oferece clareza e orientação.

Todo esse contexto é propício para a discussão da sustentabilidade. Na KPMG, acreditamos que a sustentabilidade não envolve somente uma questão regulatória e que o fomento e a geração de conhecimento para inovação e desenvolvimento de estratégias que viabilizem financeiramente soluções e programas voltados à sustentabilidade podem gerar compreensão e engajamento mais sólido por parte do setor privado.



Uma das ferramentas mais eficazes para a distribuição de informações é a imprensa por meio de seus diferentes canais de comunicação. No ano societário 2010/2011, fomos citados direta ou indiretamente em **3.135 reportagens jornalísticas**, sendo o maior volume diretamente relacionado à transmissão de conhecimento, seja por meio da divulgação dos já citados estudos e pesquisas, que trazem a **expertise de nossos profissionais** aliada às mais **importantes avaliações do mercado e de nossos clientes**, seja por meio de entrevistas e esclarecimentos oferecidos pelos nossos profissionais.

→ Dentre as publicações da KPMG no Brasil, destacamos as seguintes:

Audit

Lançamento
18/01/2011



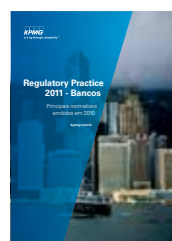
Sinopse Contábil & Tributária 2010

Lançamento
09/02/2011



Regulatory Practice
2011 Seguros

Lançamento
10/02/2011



Regulatory Practice
2011 – Bancos

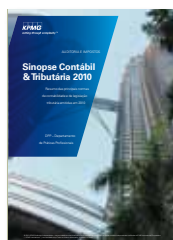
Lançamento
15/09/2011



II Anuário de Transparência Contábil e Governança Corporativa Região Administrativa de Campinas (SP)

Tax

Lançamento
18/01/2011



Sinopse Contábil & Tributária 2010

Advisory

Lançamento
26/01/2011



Pesquisa de Fusões e Aquisições
2010 – 4º trimestre

Lançamento
05/05/2011

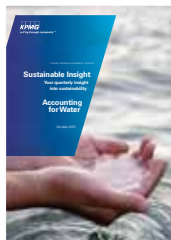


Mining Forum Brazil

Publicações de outras firmas-membro da KPMG International



The Green Challenge
for Telecoms



Sustainable Insight
Accounting for water



Sustainable Insight
Articulating the value
of sustainability to
mainstream investors



Global Anti-Bribery
and Corruption
Survey 2011



Financing Low-
Carbon Investment on
Developing Countries



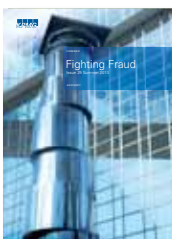
Sustainable Future.
Sustained Advantage



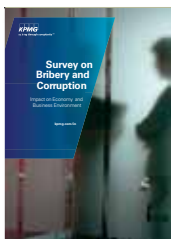
Offshore Wind
in Europe



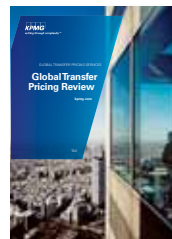
Proactive Uses of
Data Analysis in Anti
Corruption Compliance



Fighting Fraud,
Issue 29



Survey on Bribery
and Corruption



Global Transfer
Pricing Review



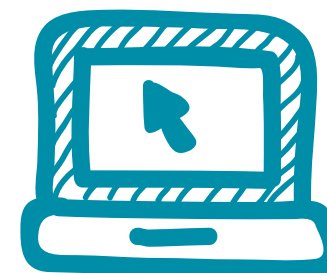
Global Debt Sales



Transforming Finance

Acesse essas e outras publicações da KPMG em

www.kpmg.com.br/pt/estudos_analises/artigosepublicacoes



Alguns eventos no período:

Outubro/2010

11º Congresso de Auditoria Interna,
Compliance e Gestão de Risco
As Olimpíadas e a Cidade – Conexão Rio-Londres
Seminário Tony Blair + Fórum Mundial de Sustentabilidade

Novembro/2010

Prêmio Revelação em Finanças IBEF SP
4th China Latin-America Business Summit
XV Congresso Latino-Americano de Auditoria Interna – CLAI 2010
VII Seminário Internacional CPC – “A Convergência
das Normas Contábeis” APIMEC
XXVI ENCONSEL – Encontro Nacional dos
Contadores do Setor de Energia Elétrica
Congresso de Contabilidade e Tributos de
Instituições Financeiras – CONECT 2010
Congresso TMA Brasil de Reestruturação de Empresas

Dezembro/2010

Private Equity Brazil LP GP Forum

Abril/2011

Road-Show Varejo Regional
Congresso ABVCAP 2011
Amcham DF CEO Fórum

Março/2011

RioInvestment 2011
3rd Annual Brazilian
Reinsurance Conference
Hedge Fund Brazil Forum

Maio/2011

Brasil Investment Summit 2011
12º Congresso de Auditoria Interna e Compliance
6º Congresso ANBIMA de Fundos de Investimento

Junho/2011

Expogestão 2011
Amcham Campinas – Seminário de Competitividade Brasil
LCCI Brazil Trade Mission

Agosto/2011

Anuário ABRASCA 2010 – Revisão/Auditoria
do Prêmio ABRASCA de criação de valor 2011

Setembro/2011

Pre-Salt Brasil 2011 Congresso Internacional & Exposição
2nd Annual Brazilian Bankruptcy and
Distressed/High Yield Symposium
32º Congresso Brasileiro de Auditoria Interna – Conbrai 2011
Troféu Transparência ANEFAC – FIPECAFI – Serasa Experian 2011

→ Também **fomentamos a disseminação do conhecimento por meio de eventos, seminários e palestras.**

Durante o ano de 2011, investimos R\$ 2,3 milhões nessas iniciativas.

Entidades apoiadas pela KPMG no Brasil e tipo de contribuição oferecida

GRI 4.13

Na condução dos nossos negócios, outra forma de nos engajarmos com nossos públicos e participarmos de importantes discussões para o mercado de capitais e para as nossas comunidades como um todo ocorre por meio da associação a câmaras de comércio e órgãos de classe, nos quais também compartilhamos conhecimento e oferecemos nossos profissionais para compor conselhos, diretorias e grupos de trabalho voltados a temas específicos.

Associação Brasileira de Atacadistas e Distribuidores (ABAD): associação e participação em eventos.

Associação Brasileira de Direito Financeiro (ABDF) Rio de Janeiro: associação e participação em eventos.

Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) Rio de Janeiro: associação e participação em eventos.

Associação Brasileira de Private Equity e Venture Capital (ABVCAP): associação e participação em eventos.

Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ): associação e participação em eventos.

Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec) São Paulo: associação e participação em eventos e composição da mesa diretora.

Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca): associação e participação em eventos.

Associação Comercial de Campo Grande (ACCG): associação e participação em eventos.

Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil (Britcham) São Paulo: associação e participação em eventos. David Bunce, sócio Advisory/T&R da KPMG, integra o Conselho da entidade há dois anos e atualmente é o Chairman da Britcham.

Câmara de Comércio Brasil-Alemanha (AHK) Rio de Janeiro e São Paulo: associação e participação em eventos, permuta e ações de *marketing*. Na AHK de São Paulo, um profissional da KPMG integra o GT de Marketing.

Câmara de Comércio Americana – Amcham Brasil: Iêda Novais, diretora da KPMG, é membro do Conselho de Administração e Presidente do Comitê de Sustentabilidade.

Câmara de Comércio Americana (Amcham) Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Curitiba, Goiânia, Porto Alegre, Recife, Ribeirão Preto, Rio de Janeiro, Salvador, São Paulo e Uberlândia: associação e participação em eventos e comitês.

Ao todo, 18 profissionais da KPMG integram 49 Comitês Estratégicos nos temas de Gestão de Pessoas, Energia, Business Affairs, Economia e Finanças. Jaime Cervatti é membro do Conselho Amcham Curitiba e Manuel Fernandes é diretor da Amcham Rio de Janeiro.

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil: associação e participação em eventos. Toshiharu Fujii, sócio Audit e líder Japanese Desk da KPMG, é membro do Conselho Fiscal.

Câmara de Comércio Holando-Brasileira (Dutcham): participação em eventos. Alexandre Fujimoto, diretor Audit da KPMG, é membro do Conselho Consultivo.

Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil (CPCB) Rio de Janeiro e São Paulo: participação em eventos. Na CPCB do Rio de Janeiro, Bernardo Moreira, sócio Audit da KPMG, é membro titular do Conselho Fiscal.

Centro Brasileiro de Relações Internacionais (Cebri): participação em eventos.

Conselho Regional de Administração (CRA) São Paulo: associação.

Conselho Regional de Contabilidade (CRC): associação por profissional.

Instituto Brasileiro de Executivos em Finanças (Ibef) São Paulo, Campinas, Curitiba e Rio de Janeiro: participação em eventos, palestras, conselhos e grupos de estudos. No Ibef de São Paulo, Pedro Melo, Presidente da KPMG, é membro do Conselho, e Marienne Coutinho, sócia TAX INTL da KPMG, é líder da subcomissão de tributos internacionais, membro da comissão de tributos e do Ibef Mulher. No Ibef do Rio de Janeiro, Manuel Fernandes, sócio da KPMG, é membro do Conselho de Administração.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC): participação em eventos. Sidney Ito, sócio da KPMG, é diretor do IBGC.

Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP): participação em eventos. Bernardo Moreira, sócio Audit da KPMG, é membro da Diretoria.

Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon): contribuição de verba fixa.

Instituto Ethos de Responsabilidade Social: associação e apoio à Conferência Anual.

Fundação Nacional da Qualidade (FNQ): associação e participação em eventos. Iêda Novais, diretora da KPMG, é Presidente do Conselho Fiscal.

Grupo de Líderes Empresariais do Rio de Janeiro (Lide Rio): participação em eventos.

Grupo de Líderes Empresariais (Lide São Paulo, Rio de Janeiro e Sul): participação em eventos e debates.

Grupo de Líderes Empresariais para Mulheres (Lidem) São Paulo: participação em eventos.

Movimento Brasil Competitivo: associação e apoio mantenedora.

Movimento +Mulher 360: Patrícia Molino representa a KPMG na Diretoria, e três outras profissionais participam de subcomitês.

Junior Achievement Rio de Janeiro: associação, voluntariado em programas de ensino. Manuel Fernandes, sócio-líder do escritório da KPMG no Rio de Janeiro é membro da Diretoria.

Relatório integrado

Respondendo às transformações e às exigências trazidas por novo contexto de negócios, há cinco anos profissionais das áreas de contabilidade e sustentabilidade vêm discutindo formas de elaborar um **relatório integrado**, no qual informações das práticas de sustentabilidade sejam incorporadas às Demonstrações Contábeis (DCs), incluindo as Notas Explicativas. Esse modelo de relatório permitiria uma visão mais holística da organização, na qual a governança corporativa e a transparência são ainda mais valorizadas.

Em 2010, para apoiar essa iniciativa, foi criado o Conselho Internacional para Relatório Integrado (International Integrated Reporting Council – IIRC). A KPMG acredita na relevância desse assunto e também faz parte desse Conselho. O IIRC é formado por CEOs e Chairmen de empresas de auditoria independente, profissionais de órgãos reguladores, de órgãos socioambientais e do meio acadêmico.

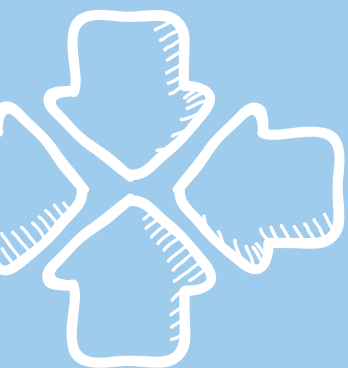
O objetivo primordial do relatório integrado é permitir às partes interessadas avaliar a capacidade de uma empresa para criar e sustentar valor no curto, médio e longo prazos. A partir do relatório integrado, seus usuários deveriam ser capazes de determinar se a estrutura de governança da empresa tem se dedicado de forma suficiente à identificação das questões sociais, ambientais, econômicas, financeiras e de governança que têm impacto sobre o negócio e se essas questões, riscos e oportunidades têm sido devidamente endereçados em sua estratégia.

A diferença de reporting

Três características do Relatório Integrado representarão uma mudança significativa na prática corrente:

- Uma visão holística do desempenho exigirá comunicação além dos tradicionais indicadores financeiros, reconhecendo outras medidas de desempenho
- Visão de longo prazo e natureza prospectiva proporcionarão uma melhor compreensão de como os eventos atuais e futuros afetam o negócio
- A integração de informações com o modelo de negócio proporcionará maior transparência, ligando desempenho aos objetivos estratégicos

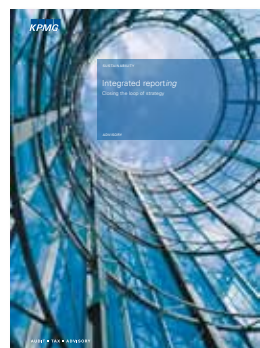
Para conhecer mais, acesse: <http://www.theiirc.org/>



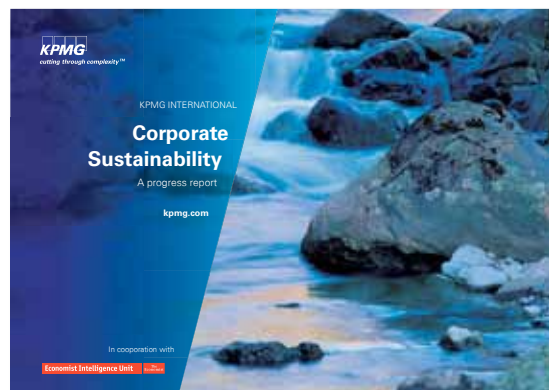
Publicações das firmas-membro da KPMG International que contribuem para o debate:



Reporting Change
KPMG in
Netherlands, 2010



**Integrated Reporting
– Closing The
loop of strategy**
KPMG in Netherlands, 2010



**Corporate Sustainability
A Progress Report**
KPMG International, 2010

O IIRC conta também com um Grupo de Trabalho que desenvolveu um conjunto de elementos e princípios como sugestão, e que deveriam ser considerados na maneira integrada de relatar. Não se trata, contudo, de uma plataforma única, uma vez que cada modelo de negócios deverá identificar o conteúdo que mais tenha pertinência à sua realidade.

O grupo lançou um **programa piloto do qual participam 48 empresas, incluindo a KPMG International, que desenvolverão o seu primeiro relatório integrado** com base nesses elementos e procurarão avançar e dar novas contribuições a esse processo.



Resultados financeiros

GRI EC1 | EC4 | EC8

A KPMG tem nos pilares fundamentais da sua estratégia os elementos essenciais que alinham o seu posicionamento na sua busca pelos resultados. Nosso crescimento é sustentado por pessoas de alta *performance* e apaixonadas pelo que constroem, e que contam com uma rede global de especialistas cuja governança propicia a entrega de serviços com consistência e qualidade, gerando conhecimento e valor para os nossos públicos.

Nossa atuação é pautada nos mais elevados padrões de ética e independência e atenta às complexidades enfrentadas pelo ambiente de negócios e na nossa responsabilidade na orientação e construção de soluções claras que ajudem nossos públicos a desenvolver o seu potencial.

O valor gerado à sociedade por meio dos nossos serviços é, por vezes, intangível. Mas também é certo que o valor econômico gerado é distribuído financeiramente por meio do pagamento dos custos operacionais, dos salários e benefícios aos nossos empregados, dos impostos que são revertidos à sociedade e dos investimentos voluntários na comunidade.

Demonstração do Valor Adicionado (DVA)* (R\$)

	2011	2010	2009
Valor econômico direto gerado	707.690.443	548.297.900	492.321.007
Receitas	707.690.443	548.297.900	492.321.007
Valor econômico distribuído	602.494.364	413.783.958	367.846.251
Custos operacionais	152.652.931	105.861.276	94.248.005
Salários e benefícios de empregados	328.407.119	223.170.973	190.653.085
Pagamentos ao governo	119.227.162	83.018.156	82.013.106
Investimentos na comunidade	2.207.151	1.733.533	932.055
• Contribuições voluntárias (inclusive <i>pro bono</i>) a projetos sociais, ambientais e culturais	2.063.274	1.528.396	722.055
• Contribuições a projetos sociais, ambientais e culturais por meio de Leis de Incentivos Fiscais	143.877	205.157	210.000
Valor econômico acumulado	105.196.080	134.513.942	124.474.756

* Essas informações referem-se aos períodos de janeiro a dezembro de 2011, 2010 e 2009 e representam as operações de todas as empresas independentes que atuam sob o nome KPMG no Brasil. De acordo com a legislação vigente, as sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil estão isentas da divulgação de balanço patrimonial, exceto pelas sociedades denominadas KPMG Structure Finance e KPMG Transaction Services, cujos balanços patrimoniais já são obrigatoriamente divulgados em jornais de grande circulação do país.



Profissionalismo e Integridade

Este pilar da nossa estratégia endereça o tema material que foi elencado pelos nossos *stakeholders* como o mais importante: **conduzir os nossos negócios de maneira ética**. Adicionalmente, dispõe sobre questões que impactam a **qualidade e a independência dos serviços** que prestamos, que consiste no terceiro tema material indicado pelos nossos *stakeholders*.

A ética, o profissionalismo e a integridade de nosso pessoal permitem que a KPMG seja uma das empresas de serviços profissionais mais reconhecidas no mundo. Como vimos, transparência e integridade são valores de nossa Organização. Por isso, a KPMG International conta com políticas e procedimentos que são fortalecidos pelo envolvimento de líderes experientes em cada firma-membro. Esses líderes dão ênfase à importância do controle de qualidade, da gestão de riscos e de *compliance* e atuam como exemplos na entrega de serviços com qualidade e total integridade aos nossos clientes.

Neste capítulo, trataremos desses procedimentos detalhadamente. Muitos processos do controle de qualidade e gestão de riscos são multifuncionais e aplicáveis também às áreas de Tax e Advisory. Esclarecemos, contudo, que a ênfase deste capítulo estará na prática de Audit, e, assim, alguns dos procedimentos citados podem não se aplicar totalmente às outras duas áreas.

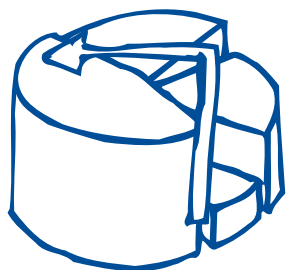
A KPMG vê como resultado de uma auditoria de qualidade a entrega de uma opinião apropriada e independente em conformidade com os requisitos legais e profissionais. Isso significa, acima de tudo, ser independente, estar em conformidade com relevantes requisitos legais e profissionais, assim como oferecer uma visão esclarecedora e imparcial aos nossos clientes.



A **integridade** é uma característica fundamental que os nossos clientes esperam e confiam que tenhamos. Integridade é também um dos **principais valores da KPMG**.



A área de Gestão de Riscos é essencial à KPMG e guarda relação direta com a sustentabilidade



Gestão de riscos

GRI 4.6 | 4.11 | S02

Por meio da área de Gestão de Riscos, gerenciamos fatores que podem impactar nosso negócio, nossos profissionais e clientes, o mercado de capitais e o ambiente em que estamos inseridos. Por isso, essa área é essencial à KPMG, e guarda relação direta com a sustentabilidade.

Para nós, a gestão dos riscos, que inclui nossos riscos operacionais, é acompanhada pelo **sistema de controle de qualidade dos serviços**, já que, em nosso segmento de negócio, um trabalho objetivo e de qualidade é determinante para atender ao interesse público e manter a confiança do mercado de capitais e dos órgãos reguladores. Assim, prestamos serviços com qualidade, independência, integridade, comportamento ético e objetividade, e nossos procedimentos anticorrupção e antissuborno permeiam a gestão desses riscos **em toda a rede de sociedades independentes que atuam sob a marca da KPMG no Brasil**.

A fim de viabilizar essa gestão, mantemos uma **estrutura interna**, representada na página a seguir, composta por sócios, diretores, gerentes e *staff* técnico.

Esse departamento tem como missão, além do gerenciamento de risco, a disseminação de práticas profissionais e normas contábeis e atua com os profissionais da Organização fornecendo suporte técnico e coordenando a execução dos programas de qualidade.

No Brasil, mantemos um **sistema de qualidade** para a **prática de auditoria**, destinado a atender aos requisitos da lei brasileira, às normas profissionais, às regras da International Federation of Accountants (IFAC), às regras adotadas pelo Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) e às regulamentações da União Europeia e da US Security and Exchange Commission (SEC).

Estrutura da Gestão de Riscos da KPMG



Departamento de Práticas Profissionais (DPP)

Fornecer consulta e orientação técnica em relação a práticas profissionais e disseminação de atualizações sobre orientações técnicas emergentes tanto locais quanto estrangeiras. Coordena programas de análise de qualidade.

Risk Compliance Área responsável por assuntos relacionados ao gerenciamento de riscos regulamentares, testes de aderência às práticas da KPMG e treinamentos por meio de ferramentas eletrônicas.



Sentinel Sistema *on-line* global da KPMG para a inserção de todos os projetos. Tem como objetivo verificar a possibilidade de execução do projeto, tendo em vista os requisitos de independência e as normas aplicáveis.



Aceitação de Cliente (K-Risk)

e CEAC Gerencia uma política rigorosa e sistematizada para a aceitação e continuação de clientes e projetos, que inclui verificações e consultas a informações públicas sobre o negócio e a administração do potencial cliente, como solidez financeira, reputação dos administradores, tipo de produto, risco técnico do projeto e questões relacionadas à ética e independência.



National IT Security Officer (NITSO)

Responsável pela manutenção das políticas que protegem a manutenção do sigilo das informações tanto nos meios eletrônicos quanto físicos. Como parte da política de segurança da informação, todos os computadores possuem *software* para criptografia de dados e acesso protegido por senhas. Adicionalmente, todos os profissionais devem manter a confidencialidade em relação aos assuntos de um cliente ou ex-cliente. O conhecimento e a conformidade com esse compromisso são verificados anualmente por meio de uma declaração via *web*. No período coberto por este relatório, não houve reclamações comprovadas dessa natureza. **GRI PR8**



Ética e Independência (E&I)

Mantém controles e análises de conformidade de nossas operações e prestações de serviços em relação às nossas políticas e aos procedimentos dos órgãos reguladores, quanto à independência e à verificação de conflitos de interesse.

Litigation

Conduz eventuais demandas judiciais. Durante o período coberto por este relatório, não sofremos nenhuma condenação relevante resultante de litígio referente aos serviços prestados. **GRI PR4**



Office of General Counsel (OGC)

Assessora a Organização nas questões de ordem societária, analisando nosso relacionamento comercial com clientes e monitorando os padrões estabelecidos para as propostas de prestações de serviços.

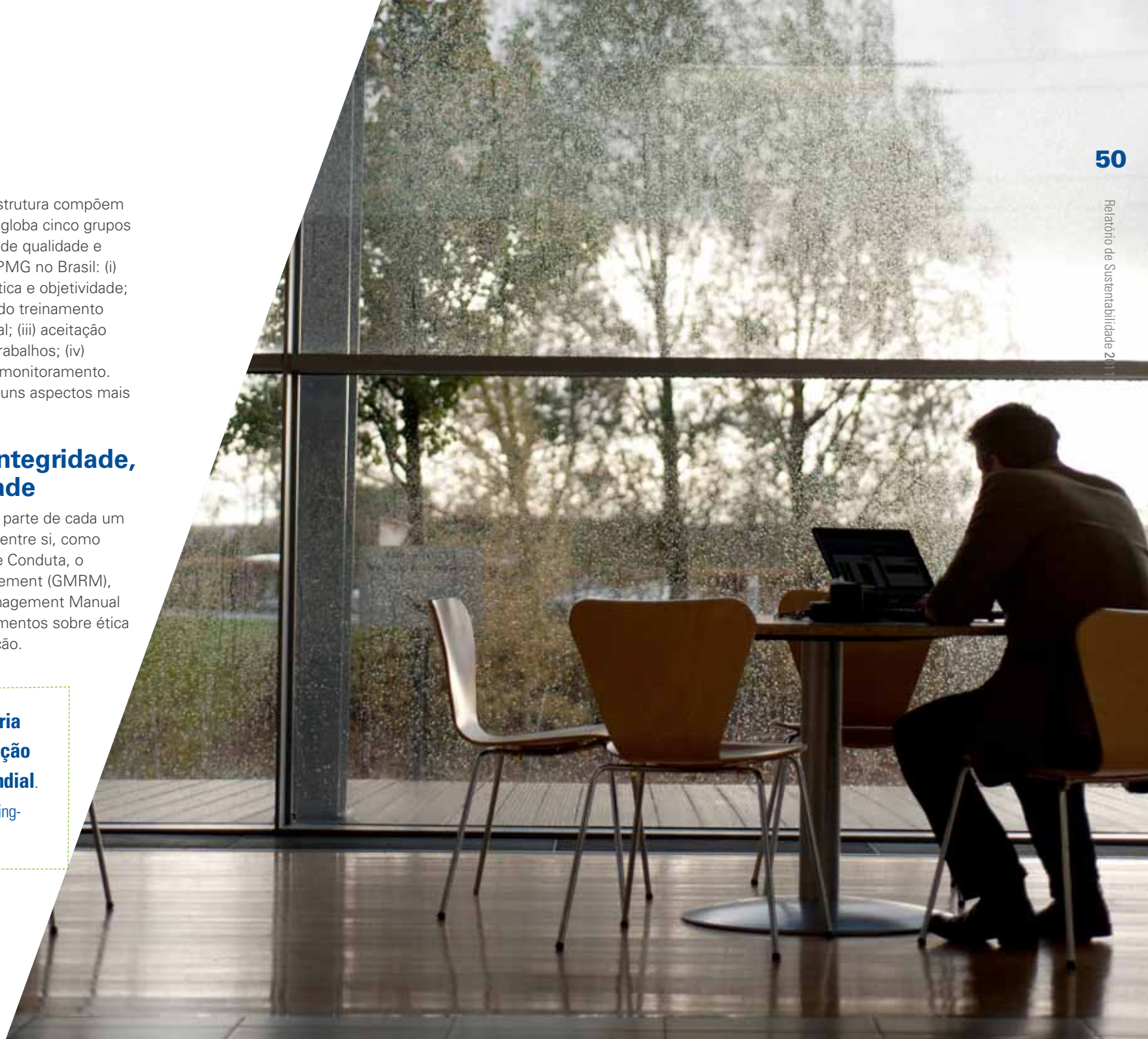
As equipes de apoio a essa estrutura compõem uma gestão integrada, que engloba cinco grupos fundamentais para o controle de qualidade e gestão de riscos em toda a KPMG no Brasil: (i) independência, integridade, ética e objetividade; (ii) gestão de pessoas, incluindo treinamento e desenvolvimento profissional; (iii) aceitação e continuidade de clientes e trabalhos; (iv) execução dos trabalhos; e (v) monitoramento. Apresentaremos, a seguir, alguns aspectos mais relevantes desses grupos.

Independência, integridade, ética e objetividade

Os procedimentos que fazem parte de cada um desses grupos se relacionam entre si, como demonstram nosso Código de Conduta, o Global Marketing Risk Management (GMRM), o Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual) e os treinamentos sobre ética e independência e anticorrupção.

A KPMG International é **signatária dos Princípios Anticorrupção do Fórum Econômico Mundial**.

www.weforum.org/issues/partnering-against-corruption-initiative



Código de Conduta

GRI 4.8

No Brasil, adotamos e disseminamos o **Código de Conduta: Desempenho com Integridade** que expressa os compromissos com nossos públicos e a conduta a ser adotada por nossos profissionais para manter princípios éticos em suas relações com a Organização, demais profissionais, clientes e comunidade.

O Código enfatiza a responsabilidade pessoal de cada profissional de observar os padrões legais e éticos que se aplicam à sua função, além de divulgar os recursos e canais disponíveis para assistência sobre os temas abordados.



Global Marketing Risk Management (GMRM) e Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual)

Procuramos estabelecer uma comunicação aberta e honesta com todos os nossos públicos, baseada na ética, na objetividade e na transparência. Dessa forma, tanto o GMRM quanto o GQ&RM Manual oferecem diretrizes para que esses princípios estejam presentes nos relacionamentos com os públicos da Organização:

Marketing

GRI PR6

Todo o nosso material de comunicação e *marketing* é continuamente revisado por profissionais acreditados no GMRM, conjunto de princípios e regras elaborado pela KPMG International, que deve ser seguido pelas firmas-membro para garantir a consistência global da marca, controlar riscos relacionados à reputação e gerenciar expectativas dos clientes quanto aos serviços prestados com a divulgação de informações claras e objetivas. Em 2011, contamos com uma equipe de 16 profissionais acreditados nessas normas.

Informações sobre produtos e serviços

GRI PR3

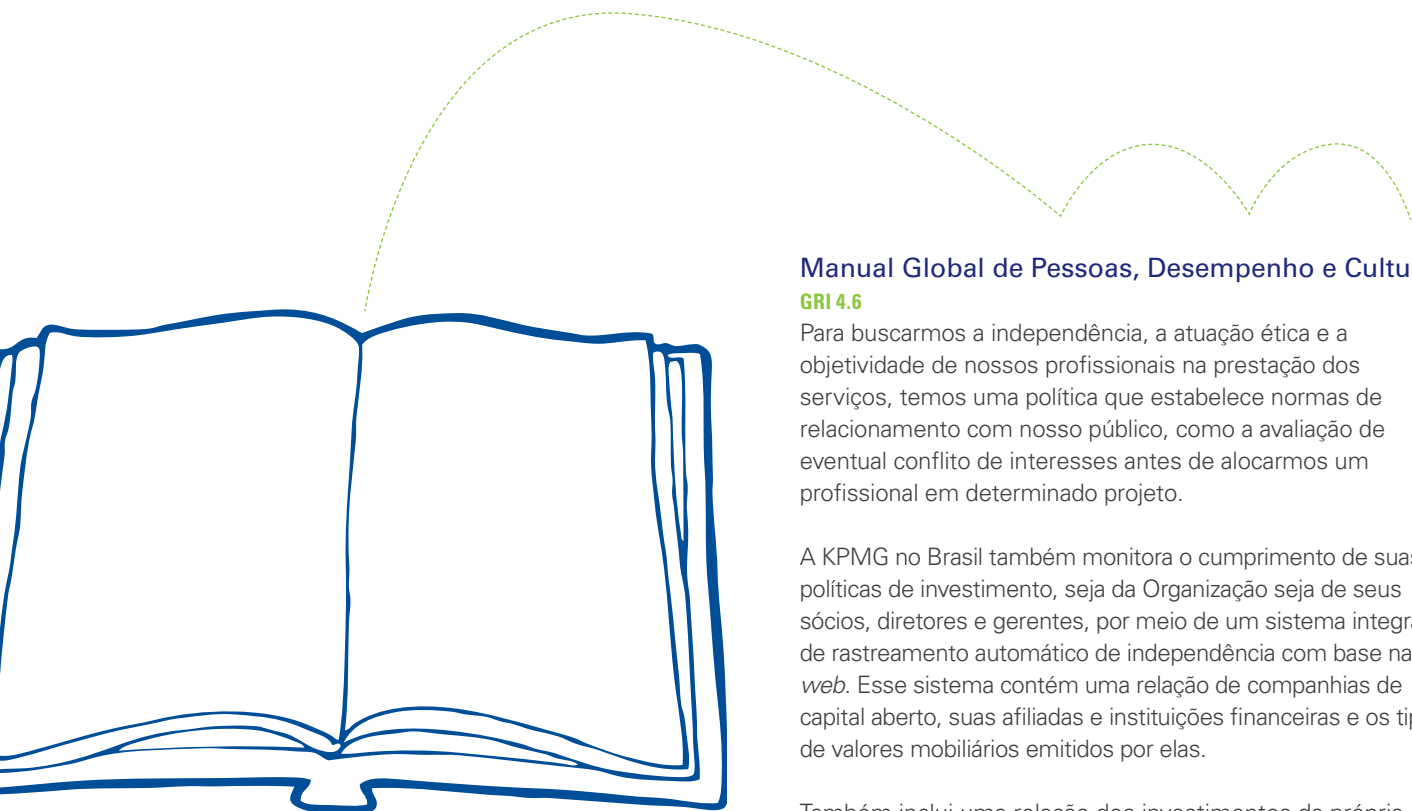
Primando pela transparência na relação com clientes, nossos contratos são baseados no [GQ&RM Manual](#), disponibilizado a todos os profissionais na *intranet*.



Principais informações e especificações apresentadas nos contratos firmados entre a KPMG e seus clientes

Escopo dos serviços contratados	O âmbito e o propósito da contratação da KPMG com limitações do trabalho expressamente previstas.
Descrição de produtos	Descrição do que será entregue, qual a natureza (relatório, apresentação etc.) e possíveis limitações.
Cronograma	Sempre que acordado com o cliente, há um cronograma para a realização e a conclusão dos trabalhos.
Responsabilidades do cliente	Responsabilidades do cliente para o fornecimento de informação, assistência à KPMG e tomada de decisões.
Honorários	Determinação dos honorários para os serviços prestados, as modalidades de cobrança, o pagamento, os juros sobre contas vencidas e a moeda em que o pagamento será exigido.
Subcontratação	Nos serviços em que for permitida, informar eventual subcontratação de especialistas.
Responsabilidade da KPMG	O limite de responsabilidade está sujeito a qualquer restrição legal ou regulamentar e é incluído em cada contrato.





Manual Global de Pessoas, Desempenho e Cultura

GRI 4.6

Para buscarmos a independência, a atuação ética e a objetividade de nossos profissionais na prestação dos serviços, temos uma política que estabelece normas de relacionamento com nosso público, como a avaliação de eventual conflito de interesses antes de alocarmos um profissional em determinado projeto.

A KPMG no Brasil também monitora o cumprimento de suas políticas de investimento, seja da Organização seja de seus sócios, diretores e gerentes, por meio de um sistema integrado de rastreamento automático de independência com base na *web*. Esse sistema contém uma relação de companhias de capital aberto, suas afiliadas e instituições financeiras e os tipos de valores mobiliários emitidos por elas.

Também inclui uma relação dos investimentos da própria KPMG no Brasil e outros relacionamentos financeiros que devem ser analisados antes de a KPMG no Brasil aceitar um novo cliente. O departamento de independência atualiza continuamente essa relação e esses relacionamentos.

Antes de adquirir um valor mobiliário, os sócios, diretores e gerentes devem usar o sistema de rastreamento de independência para determinar se o investimento está restrito. Também devem informar todas as movimentações em investimentos individuais em até 14 dias após a compra ou a venda do investimento.

Se um valor mobiliário se tornar restrito em uma data posterior, os detentores de tais valores receberão uma notificação automática informando que devem alienar o investimento restrito.

O Manual Global de Pessoas, Desempenho e Cultura prevê as condutas a serem adotadas em cada uma das áreas de gestão de recursos humanos como parte integrante do processo de análise de qualidade e de gestão de riscos, atendendo às normas promulgadas pelas leis locais e pelos requisitos profissionais brasileiros, pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), pelo IBRACON - Instituto dos Auditores Independentes do Brasil, pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), pela Comissão de Valores Mobiliários do Brasil (CVM), pela Secretaria de Previdência Complementar e pelos órgãos internacionais, como Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) e US Security and Exchange Commission (SEC).

Anualmente, são realizados o **Treinamento de Ética e Independência**, mandatório para todos os sócios, sócios-diretores e demais profissionais técnicos que prestam atendimento a clientes, e o **Treinamento Anticorrupção**, mandatório para todos os profissionais. Ao concluí-los, os profissionais assinam um termo confirmando o entendimento e o cumprimento às políticas da KPMG e sua independência na realização dos serviços. Durante o período coberto por este relatório, **100% dos profissionais requeridos** foram treinados nas políticas de Ética & Independência e Anticorrupção.

Além do Compliance

Ciente da importância de disseminar seus valores por toda a Organização, a KPMG estende os treinamentos de Ética & Independência aos seus profissionais das áreas administrativas, embora não sejam requeridos pelos regulamentos profissionais.

GRI S03

Participação dos profissionais em treinamentos sobre Ética & Independência e Anticorrupção

	Ética & Independência			Anticorrupção		
	2011	2010	2009	2011	2010	2009
Não gestores	2.128	1.877	1.836	2.214	2.130	1.864
Gestores	362	318	300	363	327	300
Sócios e sócios-diretores	224	186	177	213	187	177
Total de profissionais	2.714	2.381	2.313	2.790	2.644	2.341

Não estão considerados entre os requeridos os profissionais que estavam em *mobility* ou licença, os profissionais administrativos sem acesso à rede de *e-mails* e, ainda, os admitidos próximo ao final do ano societário, treinados sempre no próximo período. Adicionalmente, nos períodos de 2009 e 2010 estagiários não eram requeridos.

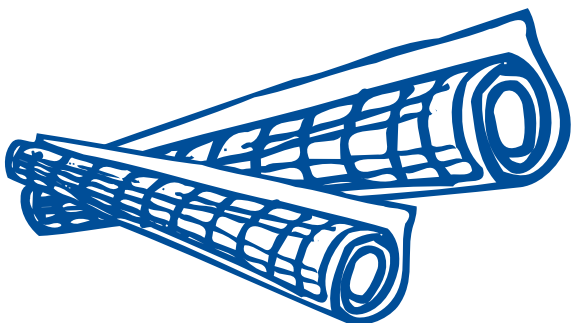
Trabalhamos diligentemente para evitar o surgimento de conflitos de interesses. Além das ferramentas e dos sistemas para melhorar a independência, integridade e objetividade do trabalho de nossos profissionais, dispomos de um sistema global e exclusivo, denominado **Sentinel**.

Por fim, para oferecer serviços com consistência e integridade, promovemos o rodízio dos sócios da área de auditoria, em conformidade com a legislação, que limita o número de anos em que os líderes podem prestar esse tipo de serviço a um mesmo cliente. Essa troca dos líderes nos auxilia a desenvolver planos de transição e sucessão, promovendo a perenidade dos nossos negócios.

GRI 4.6

Cada projeto celebrado por uma firma-membro da KPMG é incluído no **Sentinel** antes de seu início, para que **líderes dos projetos de auditoria** de todo o mundo analisem, aprovem ou recusem qualquer proposta de serviços para clientes de auditoria restritos.

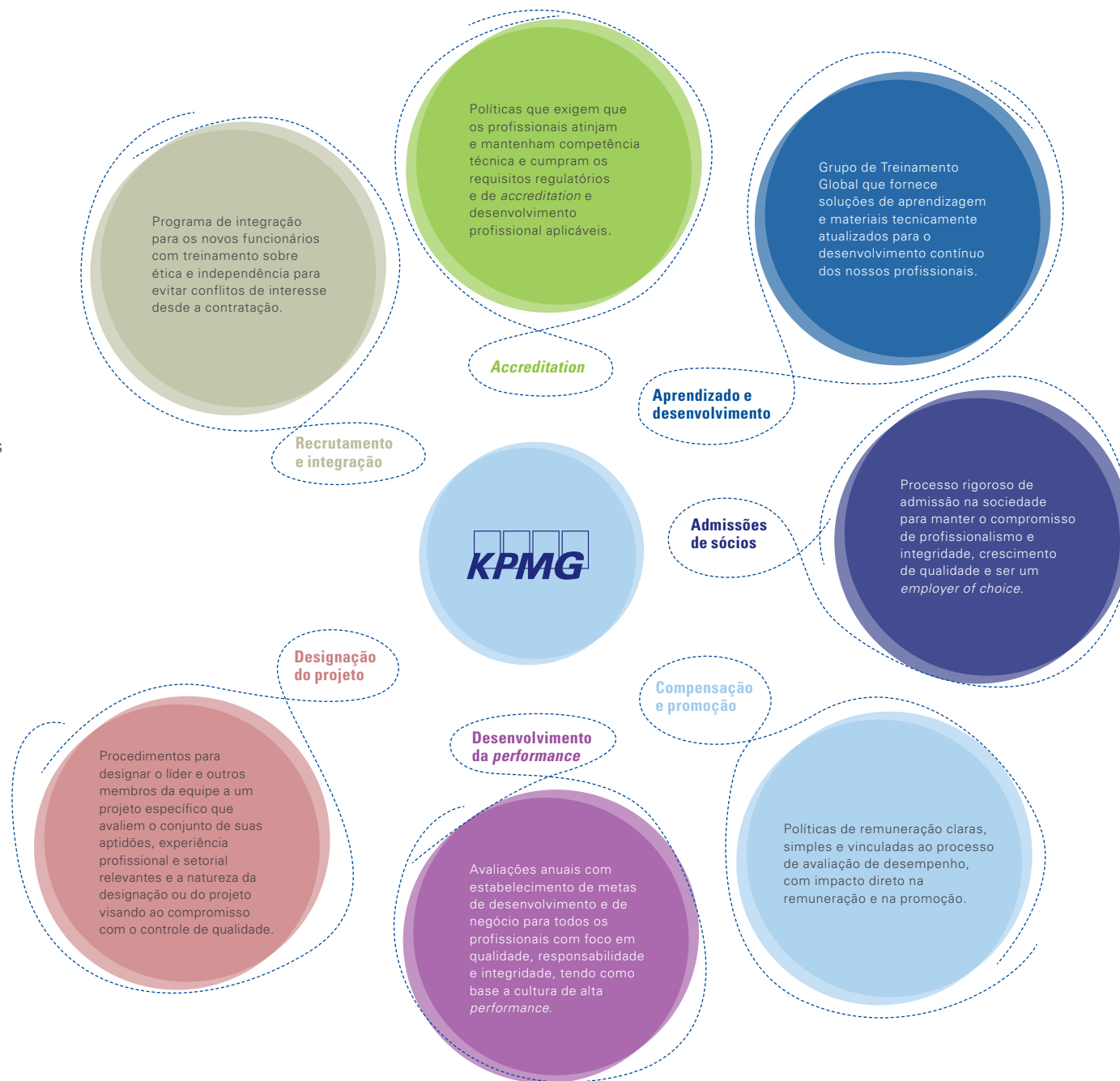
Quando o sistema identifica conflitos de interesse, existentes ou potenciais, que não possam ser resolvidos, nossa **política determina que recusemos o projeto**.



Gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento

O dinamismo do nosso trabalho e do ambiente em que atuamos exige um esforço contínuo na busca pela excelência profissional. Por isso, além dos treinamentos específicos mencionados anteriormente, nossa gestão de pessoas abrange ações para atração, retenção, capacitação, desenvolvimento e reconhecimento dos nossos profissionais, que refletem a maneira de como queremos crescer e ser reconhecidos.

Em linhas gerais, esse sistema está disposto ao lado, mas será apresentado em detalhes no próximo pilar estratégico **Pessoas**.



Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos

Contamos com políticas e procedimentos de avaliação de riscos que apoiam a tomada de decisão acerca da aceitação e continuidade de clientes e projetos, como as já citadas ferramentas CEAC e Sentinel. Seu rigoroso cumprimento é vital para prestarmos serviços profissionais com a qualidade e integridade necessárias para a construção de mercados mais éticos e sustentáveis.

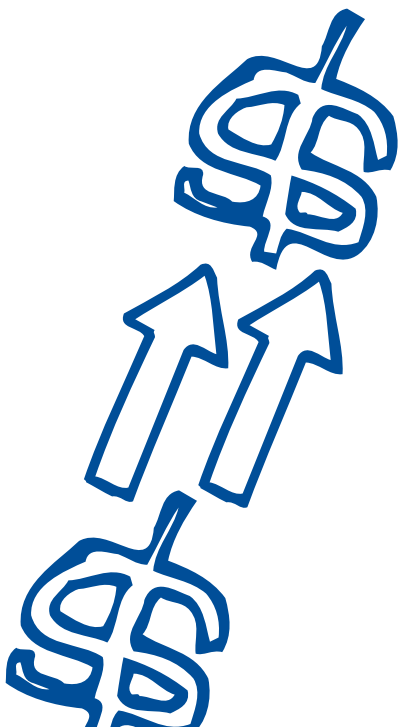
Identificação de riscos pela avaliação dos antecedentes da empresa, sua administração, seus negócios e outras questões pertinentes, com **foco na integridade**.

A **aceitação** ou não do cliente é feita por um **sócio avaliador** com a aprovação do sócio responsável pelo gerenciamento de risco, quando necessário.

Avaliação dos riscos e da competência da equipe de gestão financeira, do cliente, podendo ser introduzidas salvaguardas adicionais aos serviços a fim de **atenuar quaisquer fatores de riscos identificados**.

Avaliação dos outros relacionamentos e serviços prestados pela KPMG ao potencial cliente – não ligados ao projeto – para evitar potenciais conflitos de independência. A **aceitação do projeto** é aprovada por seu potencial líder com outro **profissional sênior**, quando necessário.

A **continuidade de cada cliente** e projeto é avaliada a cada 12 meses, ou antes – caso sejam identificadas questões específicas de integridade. São **revistos os fatores de risco da empresa** e as possíveis mudanças para determinação da continuidade da prestação de serviços.

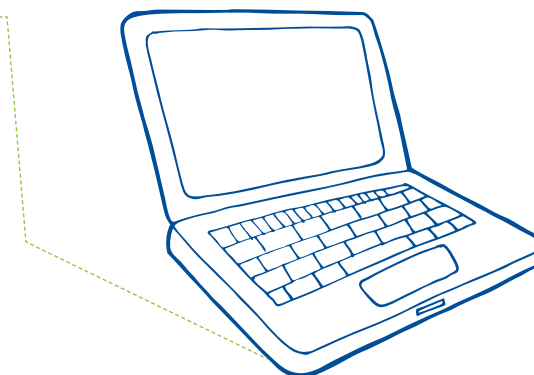


Execução dos trabalhos

A execução de nossos trabalhos também segue políticas e orientações metodológicas que visam à manutenção da integridade, ao cumprimento das regulamentações locais e internacionais e à incorporação das boas práticas globais para que a conduta ética seja observada em todas as fases da prestação dos serviços.

A nossa metodologia inclui a avaliação dos sistemas de tecnologia da informação com os nossos profissionais de Information Technology Advisory Services (ITAS), responsáveis por conduzir os testes correspondentes.

A prática profissional, a gestão de riscos e o controle de qualidade são responsabilidade de cada profissional da KPMG, que deve aderir às políticas e aos procedimentos (incluindo políticas de independência) e à ampla gama de ferramentas desenvolvidas para apoiá-los no atendimento dessas expectativas. As políticas e os procedimentos que estabelecemos para auditoria incorporam os requisitos de contabilidade, auditoria, ética e normas de controle de qualidade, e outras leis e regulamentos pertinentes.

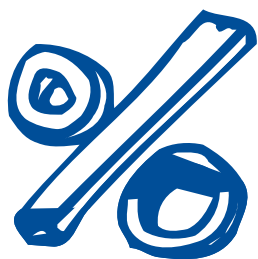


Metodologia e ferramentas de auditoria

Dedicamos recursos significativos para manter os nossos padrões e nossas ferramentas atualizados. Nossa metodologia de auditoria global, desenvolvida pelo Global Service Centre (GSC), baseia-se nos requisitos do International Standards on Auditing (ISA).

A metodologia consta no KPMG Audit Manual (KAM) e inclui exigências que vão além do ISA nos casos em que a KPMG entende que isso aumenta a qualidade de nossas análises. As firmas-membro da KPMG International também podem acrescentar procedimentos locais para cumprir com requisitos profissionais, legais ou regulamentares.

Nossa metodologia de auditoria é amparada pelo eAudit, ferramenta eletrônica de auditoria da KPMG, que fornece aos auditores das firmas-membro em todo o mundo metodologia, orientação e conhecimento do setor necessários para realizar auditorias eficientes e de alta qualidade.



Nossa metodologia
estimula as equipes
de trabalho a
exercer o ceticismo
profissional
do planejamento
à realização de
uma auditoria

O fluxo de trabalho do eAudIT fornece às equipes acesso imediato a informações relevantes na hora certa durante a auditoria, aumentando, assim, eficiência e valor aos nossos clientes. As principais atividades no fluxo de trabalho eAudIT são:

Início do trabalho

- Aceitar e definir o escopo do trabalho
- Realizar seleção da equipe e cronograma

Avaliação de riscos

- Compreender a entidade e identificar e avaliar os riscos
- Efetuar plano para a participação de especialistas e outros, incluindo auditoria interna, organizações de serviços e outros auditores
- Avaliar a concepção e implementação de controles selecionados
- Avaliar os riscos e realizar a discussão de planejamento
- Definir a estratégia e a abordagem da auditoria planejada

Testes

- Efetuar testes de eficácia operacional dos controles selecionados
- Planejar e executar procedimentos substantivos

Realização

- Atualizar a avaliação de riscos
- Realizar procedimentos de conclusão, incluindo a revisão geral das demonstrações financeiras
- Realizar avaliação global, incluindo a avaliação de questões e pontos significativos
- Comunicar-se com os responsáveis pela governança (por exemplo, o comitê de auditoria)
- Formar a opinião de auditoria

O KAM contém, entre outras coisas, os procedimentos destinados a identificar e avaliar o risco de distorções relevantes e os procedimentos correspondentes para atender a esses riscos. Nossa metodologia estimula as equipes de trabalho a exercer o ceticismo profissional em todos os aspectos, desde o planejamento até a realização de uma auditoria.

O KAM inclui a implementação de procedimentos de controle de qualidade nos trabalhos que proporciona uma garantia razoável de que cumprimos com relevantes requisitos profissionais, legais, regulatórios e da própria KPMG.

As políticas e os procedimentos estabelecidos no KAM são específicos para auditorias e complementam políticas e procedimentos estabelecidos no Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM) que é aplicável a todas as firmas-membro da KPMG International, a todas as funções e a todo o seu pessoal. As disposições da International Standard of Quality Control I (ISQC-I) são abordadas no KAM e implementadas nas firmas-membro por meio do GQ&RM Manual.

Monitoramento

Procedimentos de monitoramento completam os grupos do nosso sistema de controle de qualidade e gerenciamento de riscos, envolvendo avaliações permanentes por meio de revisões internas e externas para verificar a integridade e a independência dos nossos profissionais e a aderência a nossas práticas e metodologias e a nossos treinamentos e controles internos.

As verificações às quais somos submetidos e nas quais sempre obtivemos classificações adequadas são:

- **Risk Controls Checklist (RCC):** verificação anual realizada pela KPMG International sobre os controles internos, os procedimentos, as práticas e os treinamentos globais (80 horas/ano).
- **Programa de Revisão de Qualidade:** revisão anual realizada nos trabalhos de Audit, Tax e Advisory para verificação da conformidade com nossos padrões e normas e com as normas profissionais exigidas (2.120 horas/ano).
- **Revisão de Pares:** revisão local, exigida pelo CFC, que consiste na verificação externa de nossos trabalhos a cada quatro anos, conduzida por nossos pares, ou seja, por outra empresa de auditoria de mesmo porte, e supervisionada por representantes dos órgãos reguladores brasileiros (320 horas/ano).
- **Revisão do PCAOB:** verificação trienal prevista para todas as empresas registradas nesse órgão e que prestam serviços de auditoria contábil. Avalia a aderência quanto às normas e aos regulamentos adotados pelo PCAOB, órgão regulador norte-americano (480 horas/ano).

No período coberto por este relatório, não houve sanções ou multa resultantes dessas revisões. **GRI PR9**

Além dessas revisões, são realizados outros monitoramentos em relação ao cumprimento dos padrões éticos e de integridade de nossos profissionais para avaliar eventuais desvios aos nossos procedimentos ou de normas profissionais às quais nossos serviços estão submetidos.

Um desses monitoramentos é realizado pelo **Comitê Disciplinar** que tem por atribuição analisar informações e documentos indicativos de supostas violações das regras e políticas relacionadas com gestão de riscos, ética e integridade e treinamento por parte de qualquer profissional, incluindo os sócios.

Caso se confirme sua procedência, a violação é enquadrada em uma das quatro categorias (violações leves, médias, graves ou gravíssimas) e pode resultar em medidas disciplinares que variam de simples notificação a treinamentos adicionais, penalidade financeira na remuneração variável até a rescisão de contrato de trabalho.

Adicionalmente, disponibilizamos uma **hotline internacional confidencial** para denúncias de possíveis violações legais, éticas ou de normas e padrões, coordenada por um fornecedor independente e disponível para contato de todos os nossos públicos 24 horas por dia e sete dias por semana.

Todos os contatos recebidos são registrados e dão início a um processo sigiloso de investigação, sempre em conformidade com a legislação vigente e com nossas normas e procedimentos.

No período coberto por este relatório não houve casos de corrupção registrados por nenhuma de nossas ferramentas de monitoramento. **GRI SO4**



Hotline de Denúncia de Atos Ilícitos

Por telefone:

Brasil – 0800 891 7391

Demais países – www.kpmg.com/Global/en/Pages/International-hotline-numbers.aspx

On-line: www.clearviewconnects.com

Por correio: P.O. Box 11017 – Toronto, Ontário – M1E 1N0 Canadá



Pessoas – *Employer of Choice*

Gestão de recursos humanos

Na definição de materialidade para este relatório, dentre os vários assuntos avaliados, nossos *stakeholders* declararam que os nossos negócios pela sua própria natureza devem sempre ter como foco uma gestão ética com uma governança transparente e responsável, capaz de entregar serviços com alta qualidade com base em um bom tratamento dos seus funcionários.

Os quatro temas priorizados, não por acaso, já constituem os pilares fundamentais da estratégia das firmas-membro da KPMG em todo o mundo, como demonstrado na ilustração ao lado.

As pessoas constituem um dos nossos pilares e, efetivamente, é por meio delas que concretizamos a nossa visão e a nossa estratégia. São as nossas pessoas que endereçam as questões priorizadas pelos nossos *stakeholders*, que geram valor aos clientes por meio de soluções que os ajudam a desenvolver vantagem competitiva, ou ainda, que oferecem maior transparência e credibilidade às suas demonstrações financeiras. Nossas práticas auxiliam o mercado de capitais a enfrentar os seus desafios, podem tornar os serviços públicos mais eficientes, o mercado financeiro mais sólido, além de desenvolver a governança em vários segmentos, contribuindo na construção de uma sociedade vibrante e mais sustentável.



Queremos desenvolver pessoas e ser a melhor empresa para se trabalhar, atuando com profissionalismo e integridade e mantendo a consistência global, para crescer com qualidade

Fundamentos da gestão de recursos humanos

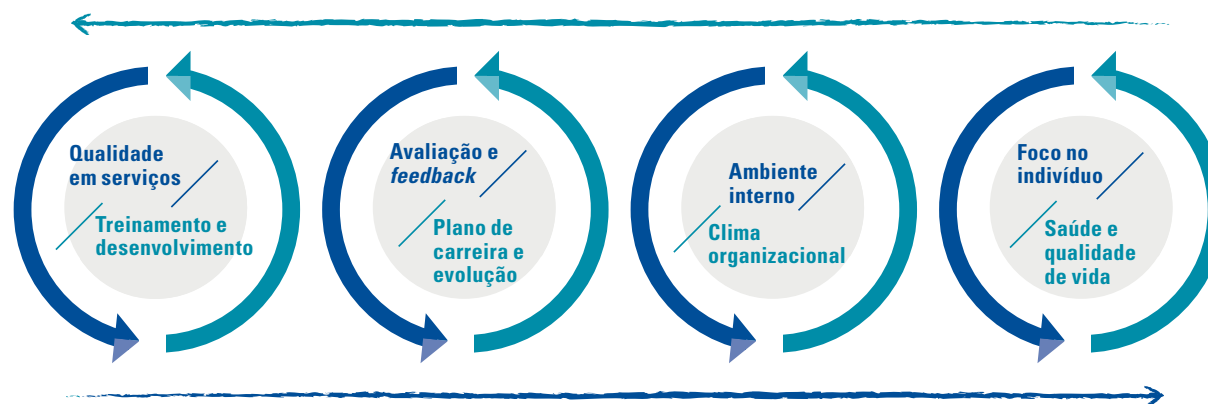
Nessa jornada, nosso pessoal sempre encontrará oportunidades de trabalho desafiadoras e inovadoras, um sólido plano de carreira para o desenvolvimento de todo o seu potencial. Investimos constantemente em nossos profissionais para que cresçamos juntos e possamos desempenhar um papel crucial no mundo dos negócios.

Temos o compromisso com uma cultura de alta *performance* e tornamo-nos uma **organização que atrai** grandes talentos. Nosso pessoal tem visão global e de futuro, é especialista e busca de maneira apaixonada realizar o seu trabalho e gerar valor ao cliente.

Atrair, contratar, desenvolver, apoiar, reconhecer e reter os melhores profissionais é essencial para o crescimento perene e para promover o processo de sucessão na nossa Organização. Por isso, oferecemos à nossa equipe um ambiente que contribua para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, conduzido pela gestão de Recursos Humanos e pela área de Desenvolvimento e Aprendizagem.

Reconhecimento

A KPMG International recebeu o **1º lugar entre as Big Four e o 2º lugar** no segmento de negócios na pesquisa realizada pela Universum que identificou as **empresas mais atrativas para se trabalhar**. "The World's Most Attractive Employer 2011". Saiba mais: <http://universumglobal.com/IDEAL-Employer-Rankings/Global-Top-50>



Nossa equipe

GRI LA1

Em 30 de setembro de 2011, 4.073 **colaboradores** integravam a KPMG no Brasil. Destes, 3.830 são **profissionais** da KPMG, sendo 3.566 empregados próprios, contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 21 estagiários e 243 sócios e sócios-diretores. O quadro de colaboradores inclui ainda 220 empregados de empresas contratadas, sem vínculo empregatício com a KPMG, em sua maioria para os serviços de apoio à infraestrutura, e 23 empregados temporários.

Colaboradores: termo que define todo o conjunto de pessoas que trabalham na KPMG.

Profissionais: termo específico que inclui sócios e sócios-diretores, empregados das áreas Técnica e Administrativa da KPMG, contratados pelo regime CLT e, eventualmente, estagiários.

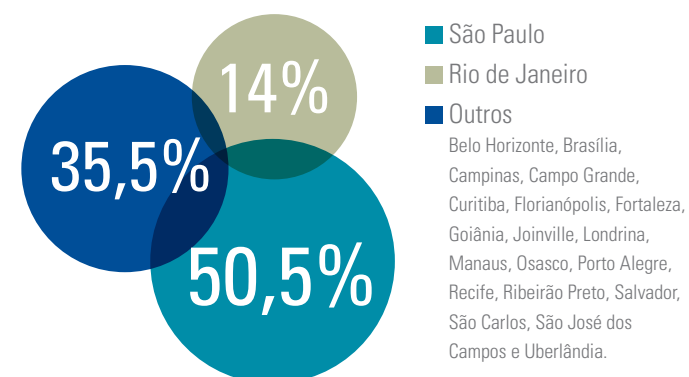
Total de colaboradores da KPMG

Cidade/escritórios (unidade operacional importante)	Contrato permanente (CLT)			Contrato temporário			Sócios e sócios-diretores			Terceiros			Total		
	2011	2010	2009	2011	2010	2009	2011	2010	2009	2011	2010	2009	2011	2010	2009
São Paulo	1.780	1.404	1.251	8	13	6	153	143	137	187	153	66	2.128	1.713	1.460
Rio de Janeiro	509	400	354	6	5	4	30	24	22	15	10	9	560	439	389
Demais localidades	1.298	691	571	9	0	3	60	21	21	18	13	13	1.385	725	608
Subtotal	3.587	2.495	2.176	23	18	13	243	188	180	220	176	88	4.073	2.877	2.457
Total de profissionais da KPMG													3.830	2.683	2.356

Os escritórios de São Paulo e do Rio de Janeiro concentram 64,5% dos nossos colaboradores, por isso, optamos por apresentar os indicadores divididos em três categorias: escritório de São Paulo, escritório do Rio de Janeiro e demais escritórios. Dos funcionários próprios e temporários, 1% trabalha no regime de seis horas. Por não ser um dado relevante, retiramos e formulamos a maneira de reporte para facilitar a visualização dessas informações.

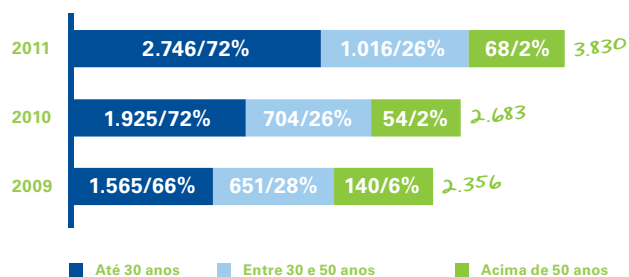


Distribuição por escritório profissionais da KPMG

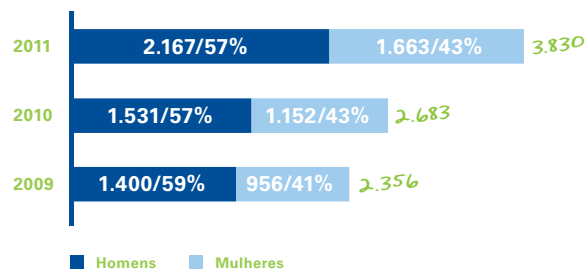


Total de profissionais KPMG por idade

GRI LA1 | LA13



Total de profissionais KPMG por gênero



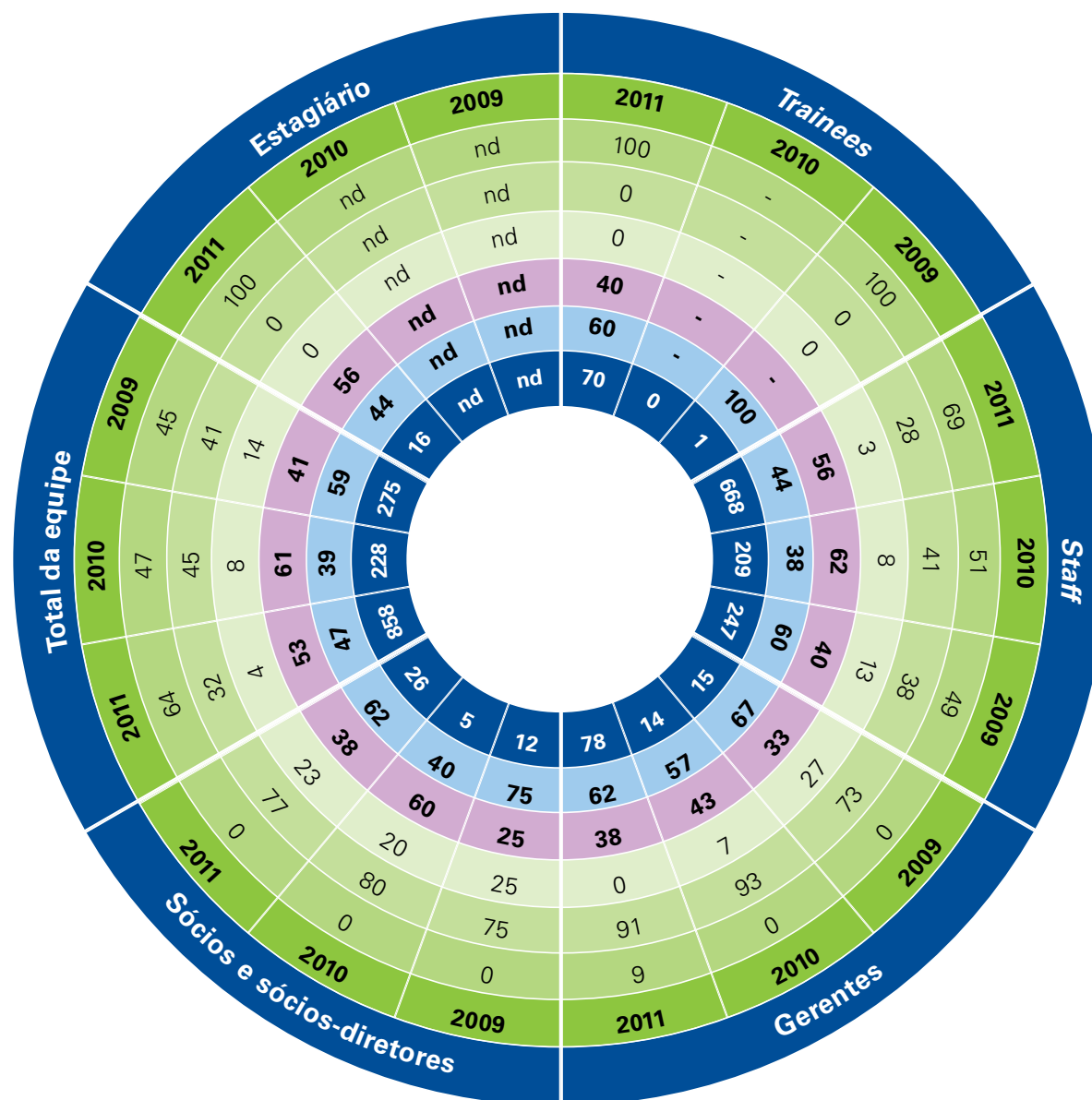
A KPMG valoriza e estimula a manutenção de um ambiente de respeito às singularidades, em que possam florescer soluções ricas e inovadoras. Como Organização cidadã, temos a responsabilidade de promover a **diversidade** e a inclusão. Esse compromisso está declarado em nosso valor **“respeitamos as pessoas pelo que são”**, e reforçado em nosso Código de Conduta, que promove um ambiente livre de discriminação.

Nossa política de remuneração e promoção é baseada exclusivamente na meritocracia – garantida pelos processos de avaliação de desempenho – e de acordo com as leis aplicáveis, independentemente de características pessoais como raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, deficiência, orientação sexual ou estado civil.

GLOBESMART®

GlobeSmart: entendendo a diversidade cultural global

- Como e quando devo apresentar meu cartão de visitas?
 - Devo cumprimentar com aperto de mão ou beijo no rosto?
 - Corro o risco de ofender alguém, ao chamar a pessoa pelo seu primeiro nome?
- Essa ferramenta da KPMG oferece respostas simples e interativas sobre como conduzir negócios em diferentes países, por meio de perfis culturais e comparações de costumes. Para conhecer, acesse: www.globesmart.com.

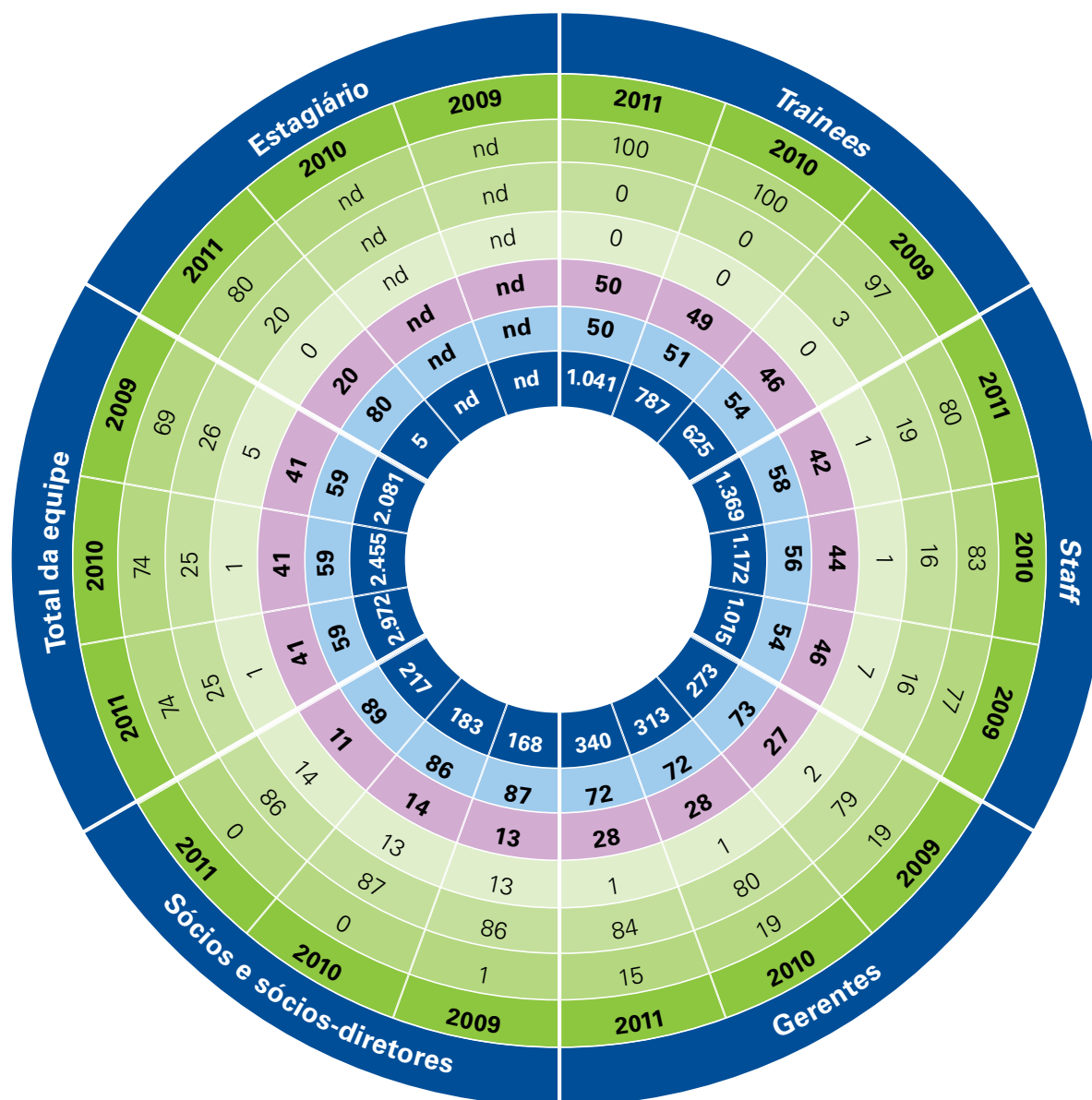


Profissionais da KPMG – Equipe Administrativa (por gênero e por idade)

- Categoria
- Ano
- Até 30 anos (%)
- Entre 30 e 50 anos (%)
- Acima de 50 anos (%)
- Mulheres (%)
- Homens (%)
- Total (número absoluto)

Aperfeiçoamos a nossa coleta de dados em 2011, incluindo a categoria Estagiários. Nos anos anteriores, os estagiários estavam incluídos na categoria Staff.

Observação: a divisão dos nossos profissionais em "Equipe Técnica" e "Equipe Administrativa" tem a finalidade de demonstrar com maior clareza o número de profissionais relacionados diretamente ao nosso *core business* (Equipe Técnica).



Profissionais da KPMG – Equipe Técnica

(por gênero e por idade)

- Categoria**
- Ano**
- Até 30 anos (%)**
- Entre 30 e 50 anos (%)**
- Acima de 50 anos (%)**
- Mulheres (%)**
- Homens (%)**
- Total (número absoluto)**

Aperfeiçoamos a nossa coleta de dados em 2011, incluindo a categoria Estagiários. Nos anos anteriores, os estagiários estavam incluídos na categoria Staff.

Observação: a divisão dos nossos profissionais em "Equipe Técnica" e "Equipe Administrativa" tem a finalidade de demonstrar com maior clareza o número de profissionais relacionados diretamente ao nosso *core business* (Equipe Técnica).

Em 2011, 46 PCDs integravam nosso quadro funcional, sendo 29 administrativos (uma em cargo de gerência e 28 em staff) e 17 em staff técnico

Composição do Grupo Inklusão

Marcela Navarro (RH)
Monique Leme (RH)
Tatiana Gouveia (RH)
Adélia Belo (L&D)
Braulio Fernandes (KC)
Lucimara Vieira (Programação)
Keli Castro (Marketing)
Eliete Ribeiro (Tax)
Eliane Momesso (Cidadania Corporativa)
Patrícia Molino (P&T)
Renata Greb (Audit – RM)
Roberto Coelho (IT)
Ronaldo Rodrigues (IE Compras)
Marilda Soares (RH – RJ)
Marcos Boscolo (Audit G1)
João Alouche (Audit G2)
Glecy Romito (BPO)
André Bibo (Pool)
Marcos Aguirre (BDM)
Luiz Renato Guimarães Pereira (T&R)

O Grupo Inklusão dá continuidade ao nosso programa de estímulo à diversidade. Um de nossos desafios tem sido a contratação de pessoas com deficiência (PCDs). Existe notada dificuldade no mercado brasileiro em relação à mão de obra qualificada, e esse é um tema ainda mais sensível quando falamos de PCDs, seja por questões estruturais, conjunturais ou culturais do nosso País. Dessa maneira, nossas contratações têm sido majoritariamente na área Administrativa.

Pensando em preparar e oferecer oportunidades a esses jovens, iniciamos o primeiro programa de *trainees* personalizado para pessoas com deficiência (PCD). Nosso processo de recrutamento e seleção foi adaptado para atender às necessidades especiais de cada candidato e contratamos nove *trainees*.

Além disso, havíamos previsto para 2011 um programa piloto para capacitação de PCDs. Dificuldades no desenho e na operacionalização do programa nos alertaram para a necessidade de uma parceria com o Centro de Apoio ao Trabalho (CAT – Prefeitura de São Paulo) para readequação do programa de capacitação e da disponibilidade de vagas, postergando o piloto para 2012, com a meta de preparar e contratar 12 profissionais.

Para auxiliar na integração dos PCDs, lançamos o manual de convivência para público interno, ressaltando formas adequadas de interação. Lançamos informações na intranet por meio de vídeo institucional e revistas internas. A nossa área de Infraestrutura fez todas as adaptações necessárias para atender aos critérios de acessibilidade, trabalhando pontualmente para que o profissional com algum tipo de limitação não seja prejudicado em seu trabalho (por exemplo: *software* de voz para o deficiente visual).

Como formadores de opinião, divulgamos o assunto em redes sociais e publicações externas, como a revista *Sentidos* e a Feira Reatech. Adicionalmente, apoiamos a Feira de Tecnologia para Reabilitação de Pessoas com Deficiência e a Passeata Movimento Superação, bem como o 1º Festival de Projetos Sociais da Oficina dos Menestréis do Teatro Lauro Gomes em São Paulo, cujo elenco é formado exclusivamente por pessoas com deficiência e que, dessa maneira, podem capacitar-se e desenvolver-se em outras profissões de seu interesse.

De todas as empresas que atuam sob o nome KPMG no Brasil, somente uma delas não atende à cota determinada pela legislação vigente, para a qual firmamos um Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério do Trabalho, estabelecendo um plano com ações para tratar dessa questão e aumentar as contratações.

PCDs

	2011	2010
Administrativa	29	30
Técnica	17	1
TOTAL	46	31



A KPMG apoia os Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio da ONU. Globalmente, focamos os nossos esforços para tratar dos três primeiros: erradicação da fome e da pobreza extrema, acesso universal ao ensino básico e promoção da igualdade dos sexos e da autonomia das mulheres. **GRI 4.12**

Com relação ao terceiro objetivo, temos fomentado condições que contribuam para um ambiente de trabalho mais flexível e inclusivo, que permita o desenvolvimento profissional das mulheres e sua ascensão aos cargos de liderança da nossa Organização. No Brasil, atualmente temos 24% de mulheres nas categorias de gerente, sócio-diretor e sócio. A KPMG International tem a meta de alcançar 25% de mulheres em cargos de liderança em suas firmas-membro até 2015.

O Grupo de Mulheres da KPMG no Brasil (KPMG's Network of Women – **KNOW**) tem trabalhado para estimular essa evolução. Entre as contribuições do grupo, estão as reuniões mensais com as líderes, o programa de *coaching*, o lactário, a reformulação da política de maternidade – da gravidez até o primeiro ano da criança –, os debates e eventos externos com lideranças femininas e, ainda, a participação da KPMG no movimento +Mulher 360 e também na Rede Brasileira de Mulheres Líderes pela Sustentabilidade.

KINIOIW
KPMG'S NETWORK OF WOMEN

Esse Grupo de Mulheres tem por missão **“incentivar o desenvolvimento profissional estruturado, com maior retenção da mulher na Organização, buscando condições compatíveis diante das oportunidades de carreira, viabilizando recursos para encorajá-las no caminho da realização pessoal e profissional”**.

Contratação local

GRI EC7

Promover o desenvolvimento profissional e pessoal é fundamental para a KPMG no Brasil. Isso se comprova quando observamos os profissionais que ocupam os mais altos cargos na Organização e que ingressaram na KPMG ainda no início de suas carreiras, passando por um processo de crescimento contínuo até se tornarem sócios.

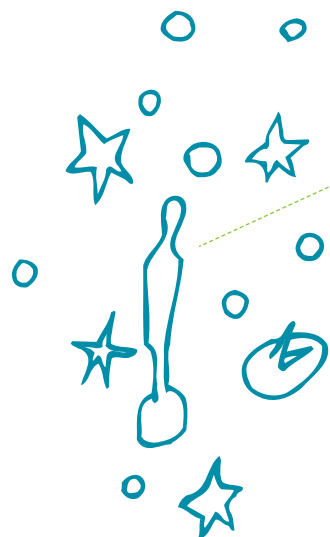
Esse tipo de incentivo é de extrema importância para a KPMG, uma vez que garante a construção de uma equipe comprometida com os objetivos e o crescimento da Organização. Também damos atenção aos talentos locais, colocando os interesses regionais em foco nos nossos negócios.

93% de nossas sócias e sócios-diretores são brasileiras

Contratações locais

Local	Total de sócios e sócios-diretores			Sócios e sócios-diretores que atuam em seus estados de origem					
	Número absoluto			Número absoluto			Percentual		
	2011	2010	2009	2011	2010	2009	2011	2010	2009
Estado de São Paulo*	181	143	137	135	101	92	75%	71%	67%
Estado do Rio de Janeiro*	34	24	22	22	17	16	65%	71%	72%
Demais Estados*	28	21	21	11	8	8	39%	38%	38%
Total no Brasil	243	188	180	226	172	161	93%	91%	89%

*São Paulo e Rio de Janeiro são os estados com maior número de sócios e sócios-diretores da KPMG no Brasil, razão pela qual apresentamos os indicadores divididos em três categorias: Estado de São Paulo, Estado do Rio de Janeiro e Demais Estados.



No contexto brasileiro, especialmente, exercemos papel preponderante no desenvolvimento de talentos

Qualidade em serviços

Aprendizagem e desenvolvimento

Os programas de aprendizagem e desenvolvimento são foco de nossos investimentos e vão além dos regulamentos da profissão em educação continuada, incentivando graduação, pós-graduação, especialização, cursos de idiomas, treinamentos comportamentais, intercâmbio (KPMG Mobility Program) e cursos técnicos diversos.

Nível de escolaridade dos colaboradores da KPMG em 2011

	Número	Percentual
Superior e extensão universitária	3.726	97,3
Ensino Fundamental/Médio	95	2,5
Ensino Técnico	9	0,2
Total de profissionais	3.830	100,0

A KPMG Business School é responsável pelo planejamento e pelo programa de desenvolvimento. Em São Paulo, mantemos um Centro de Treinamento que concentra as atividades de aprendizagem e desenvolvimento, facilitando o acesso e reduzindo despesas. Contudo, com o crescimento de nossos escritórios em outras regiões, estamos estudando a possibilidade de termos outros centros de treinamento no Brasil.

Nossos treinamentos são segmentados para desenvolver diferentes habilidades e competências:

Corporativo: obrigatório para todos os profissionais, desenvolve habilidades comportamentais e dissemina normas e políticas corporativas, como Risk Management, Ética & Independência e Data Privacy.

Core training: obrigatório para todos os profissionais, o treinamento desenvolve habilidades e conhecimentos técnicos necessários por área de atuação e para desenvolver padrão de excelência na prestação de serviços.

Cursos de formação: disseminam conceitos sobre metodologia na realização de serviços em cada área profissional.

Cursos de especialização: desenvolvem assuntos específicos, indicados pelos líderes conforme a necessidade do profissional.

Total de investimentos em aprendizagem e desenvolvimento

	2011	2010	2009
Tempo (mil horas)	366	285	305
Financeiro (R\$ milhões)	24,9	23,0	21,7
a) Investimentos específicos em habilidades técnicas e comportamentais	10,5	10,9	8,5
b) Investimentos em graduação, pós-graduação, idiomas, intercâmbio e outros	14,4	12,1	13,2

Política de educação profissional continuada

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), todos os profissionais técnicos devem passar pelo Programa de Educação Continuada, em que recebem obrigatoriamente 40 horas de treinamento ao ano – cumprindo o mínimo de 120 horas em três anos – para garantir a continuidade do processo de aprendizagem, mantendo nossos profissionais atualizados e informados sobre procedimentos técnicos indispensáveis à qualidade de nossos serviços.

Comprometidos em cumprir o programa e oportunizar a manutenção de um time de excelência e alta *performance*, a KPMG vai além do requerido: **nossos profissionais tiveram a média de 95 horas de treinamento em 2011**, e, além disso, estendemos voluntariamente a regra de educação continuada aos nossos profissionais da área Administrativa.

Virtual Class é uma nova plataforma tecnológica para ensino que torna o aprendizado mais acessível e dinâmico. Já foi implementada na região da Ásia-Pacífico (ASPAC) e, desde janeiro de 2012, é utilizada no Brasil para treinamentos específicos

GRI 4.7 | LA10

Horas investidas em aprendizagem e desenvolvimento – profissionais da KPMG

	2011			2010			2009		
	Horas	Pessoas	Média	Horas	Pessoas	Média	Horas	Pessoas	Média
Equipe Técnica									
Estagiário	509	5	102	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
<i>Trainee</i>	106.480	1.041	102	124.876	787	159	111.367	625	177
<i>Staff</i>	135.656	1.369	99	98.676	1.172	84	118.519	1.015	117
Gerente	37.116	340	109	30.479	313	97	36.538	273	134
Sócios e sócios-diretores	25.422	217	117	18.218	183	194	18.462	168	219
Subtotal Equipe técnica	305.182	2.972	103	272.198	2.454	111	283.886	2.081	136
Equipe Administrativa									
Estagiário	1.019	16	64	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
<i>Trainee</i>	3.876	70	55	0	0	0	96	1	96
<i>Staff</i>	42.157	668	63	11.111	209	53	19.303	247	78
Gerente	8.293	78	106	1.142	14	82	1.275	15	85
Sócios e sócios-diretores	5.117	26	197	426	5	85	930	12	150
Subtotal Equipe administrativa	60.462	858	70	12.730	229	56	21.604	275	79
Total	365.644	3.830	95	284.928	2.683	106	305.490	2.356	130

Aperfeiçoamos a nossa coleta de dados em 2011, incluindo a categoria "Estagiários". Nos anos anteriores, os estagiários estavam incluídos na categoria "Staff".



A KPMG é uma rede global, e muitos de nossos profissionais têm experiência global: aproximadamente 2.200 pessoas participam de intercâmbio entre mais de 80 países todos os anos

Programa Anual de Trainees

Queremos desenvolver jovens profissionais, por isso o grande investimento no nosso Programa Anual de Trainees, que visa atrair, contratar e formar excelentes talentos do mercado. Em 2011, cerca de **38 mil** candidatos participaram do processo de seleção, com **714** contratações.

Todos os *trainees* passam por um programa de treinamento intensivo antes de começarem a atuar nas áreas de negócio. O programa para os *trainees* de auditoria, especificamente, contempla 172 horas. O objetivo é desenvolver nossos princípios e padrões de qualidade, além de trabalhar nossos valores dentro do contexto da cidadania corporativa.

Programa Anual de Trainees KPMG

2011	2010	2009
714	437	274

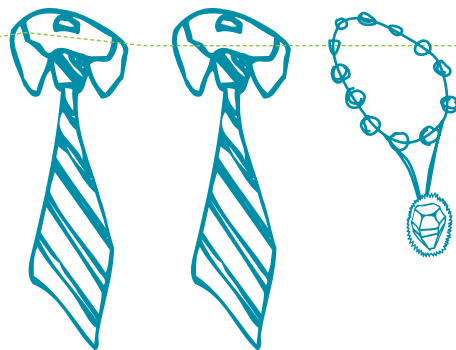
Mobilidade e intercâmbio

Queremos que nossos profissionais tenham um enfoque global e uma visão de futuro. Desejamos que eles atinjam seu pleno potencial e que possam desenvolver suas carreiras. A troca de conhecimento com práticas profissionais do exterior está prevista em nossa política de aprendizagem

e desenvolvimento. Com o *Mobility Program*, há intercâmbio entre as firmas-membro da KPMG International, proporcionando aprendizado de diferentes idiomas e culturas, bem como a compreensão ampla e profunda de nossa estrutura global, nossos valores e nossos serviços.

Mobility Program

Programa	Duração	Profissionais participantes		
		2011	2010	2009
Global Opportunities	De 1 a 3 anos	21	6	26
Global Internship Program	1 mês	8	7	1
Tax Trek	3 meses	4	5	7



Programa Chairman 75

Público: 75 sócios da KPMG no mundo com perspectiva de assumir posições de liderança.

Duração: um ano e meio.

Dinâmica: reuniões trimestrais com três dias de duração em que os participantes interagem com consultores externos, CEOs de outras empresas e demais líderes da KPMG, debatendo temas relevantes e responsabilidades da liderança.

Programa de Desenvolvimento de Sócios (PDS)

Público: 100% dos sócios em três anos (2010 a 2012).

Acadêmico/FDC: apoiado por uma universidade de renome, o pilar possui seis módulos que tratam de temas como inovação, gestão empresarial, negócios internacionais, liderança, gestão de pessoas, sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

Individual LALDP: estruturado por consultoria especializada em desenvolver alta liderança, contempla assuntos como estilos de liderança, estratégia KPMG, comunicação, entre outros.

Desenvolvimento da liderança

GRI 4.7

Como parte do processo de sucessão dos nossos principais executivos, aplicamos programas de capacitação e desenvolvimento específicos para alta liderança, que preparam nossos profissionais para suas responsabilidades futuras. Os principais programas são o Chairman 75 e o Programa de Desenvolvimento de Sócios (PDS).

Avaliação e feedback

GRI 4.10 | LA12

Nossa política global de evolução de carreira é baseada nos princípios de meritocracia e igualdade de oportunidades. Para tanto, realizamos aconselhamentos e avaliações anuais para que nossos profissionais acompanhem seu desempenho, identifiquem pontos positivos e aprimorem aspectos técnicos ou comportamentais. Por meio das promoções, reconhecemos os nossos profissionais e a sua contribuição ao nosso negócio e viabilizamos o desenvolvimento do nosso plano de carreira e sucessão.

Quanto ao acesso à alta liderança, os profissionais que se destacam em sua *performance* são indicados para integrar a sociedade. Eles são avaliados e entrevistados por uma consultoria externa e, na sequência, por membros do Comitê Executivo no Brasil, além de sócios seniores da KPMG International.

Número de promoções

	2011	2010	2009
Staff	1.872	1.059	1.080
Staff a gerente	106	90	48
Gerente a gerente sênior	78	49	28
Gerente sênior a sócio-diretor	26	25	8
Sócio-diretor a sócio	13	17	8
Total	2.095	1.240	1.172

Ferramentas de avaliação e feedback

1. Dialogue

- **Participação no período:** 96% dos profissionais, excluindo-se estagiários, temporários e terceiros. Em 2010 e 2009, a participação foi de 73% e 85%, respectivamente.
- **Três etapas:** Goal Setting (estabelece metas corporativas e individuais), Interim Review (avaliação e readequação de objetivos) e Year End (avaliação final dos objetivos estabelecidos para o ano).
- Validação do *performance manager* (profissional encarregado de acompanhar e orientar a carreira de uma pessoa).
- Inclui metas corporativas de ecoeficiência, conforme detalhado no subcapítulo Cidadania corporativa/Meio ambiente.

2. Avaliação 360°

- **Participação no período:** 91% do público-alvo (sócios, sócios-diretores e gerentes). Em 2010 e 2009, a participação foi de 96% e 100%, respectivamente.
- Envolve a avaliação por superiores, pares, subordinados e clientes internos.

Remuneração

GRI EC5

Pesquisas periódicas com as quatro maiores empresas do setor e mapeamento das práticas de mercado são nossa base de referência para remunerar nossos profissionais.

Promoções e evoluções salariais são definidas pelos resultados nas avaliações de desempenho. Em relação ao salário-mínimo nacional, os menores salários pagos pela KPMG nesse período foram pelo menos 29% maiores na equipe administrativa e 38% maiores na equipe técnica.

Outro grande incentivo à meritocracia é o Programa de Participação nos Lucros (PPL), que avalia as metas do sistema Dialogue e os resultados gerais da Organização, da unidade de negócio e do próprio profissional, ao longo do ano.

No caso de sócios, incluindo o presidente, os mesmos princípios são seguidos, e a remuneração está alinhada à rentabilidade do negócio e às avaliações de desempenho, além de metas de estratégia e socioambientais, estas últimas com caráter educativo. **GRI 4.5**

Relação entre o menor salário da KPMG e o salário-mínimo nacional

Equipe Técnica

Escritório (unidade operacional importante)	2011	2010	2009
São Paulo	38%	122%	125%
Rio de Janeiro	128%	155%	126%
Demais unidades	132%	116%	137%

Equipe Administrativa

Escritório (unidade operacional importante)	2011	2010	2009
São Paulo	29%	27%	35%
Rio de Janeiro	35%	57%	55%
Demais unidades	69%	18%	35%

Os dados de 2009 e 2010 foram recalculados com base no salário-mínimo nacional para mais clareza e consistência.



Nossa visão nos orienta ao desenvolvimento e cuidado com os nossos profissionais para que eles atinjam o seu pleno potencial

Foco no Indivíduo

GRI LA3

Ao criarmos condições para que nossos profissionais se desenvolvam e tenham satisfação profissional e pessoal, prestamos os nossos serviços com excelência e geramos valor aos nossos clientes. Essa é uma questão central para a KPMG, porque pessoas e negócios formam um elo indissociável.

Benefícios

Benefício	Público beneficiado
Academia	Todos os profissionais
Assistência médica	Todos os profissionais
Assistência odontológica	Todos os profissionais
Auxílio-creche	Convenção coletiva local – mães com filhos de até 7 anos e pais com guarda da criança
Auxílio-doença	Todos os profissionais – conforme convenção coletiva local
Check-up médico anual	Sócios e sócios-diretores
Estacionamento	Em São Paulo, a partir da categoria de analista e consultor plenos (áreas técnicas) e analista e consultor seniores (áreas administrativas)
Estímulo para cursos de pós-graduação	A partir da categoria de gerente
Cursos de idiomas	Todos os profissionais
Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês, espanhol ou japonês	Todos os profissionais da área Técnica mediante comprovação de fluência
Seguro de vida	Todos os profissionais
Empréstimo consignado	Todos os profissionais – a partir de 12 meses em regime CLT
Subsídio órgão de classe (taxa de registro, transferência e anuidade)	Todos os profissionais
KPMG Prev (plano de aposentadoria complementar)	Todos os profissionais em regime CLT
Programa de Participação nos Lucros (PPL)	Todos os profissionais em regime CLT
Subsídio alimentação	Todos os profissionais – valor local
Brinde de casamento	Todos os profissionais – a partir de 12 meses em regime CLT
Vale-transporte	Todos os profissionais
Estímulo para cursos de graduação	Todos os profissionais

Saúde e qualidade de vida

Por meio do Programa de Qualidade de Vida – MyLife, estimulamos hábitos saudáveis, bem-estar e atenção ao corpo e à mente dos integrantes de nossa equipe, o que se reflete em nossos negócios.



Cultura e entretenimento

Promovemos diversos eventos em cultura e entretenimento, como programações especiais, roteiros e descontos em eventos artísticos e culturais. Além de integrar pessoas, divertir e relaxar, o contato com a arte e a música, em suas diversas manifestações, é um exercício de ampliação de percepções, da sensibilidade e da inteligência.



Saúde

Promovemos campanhas de conscientização, prevenção, vacinação, dicas de saúde e convênio com academias. Nos períodos de pico de volume de trabalho, conhecidos como *busy season*, desenvolvemos uma campanha com dicas na intranet e comunicados sobre como evitar o estresse, além de oferecermos sessões gratuitas de *quick massage* nos escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro.



Facilidades

Disponibilizamos serviços que facilitam a rotina dos profissionais, com acordos firmados com restaurantes, lojas, cabeleireiros e outros. Também criamos uma seção “Classificados”, em que são anunciados bens e serviços para compra e venda.

Projeto Eficiência

Criado em 2009, tem como objetivo **auxiliar os profissionais de Audit** na aplicação da metodologia da KPMG de forma eficaz, otimizando as horas dedicadas aos projetos sem comprometer a qualidade final e promovendo **mais equilíbrio entre vida profissional e pessoal**. A meta de levar o **Projeto Eficiência** a toda a equipe de auditoria até 2011 foi cumprida.

Ambiente interno

Clima organizacional

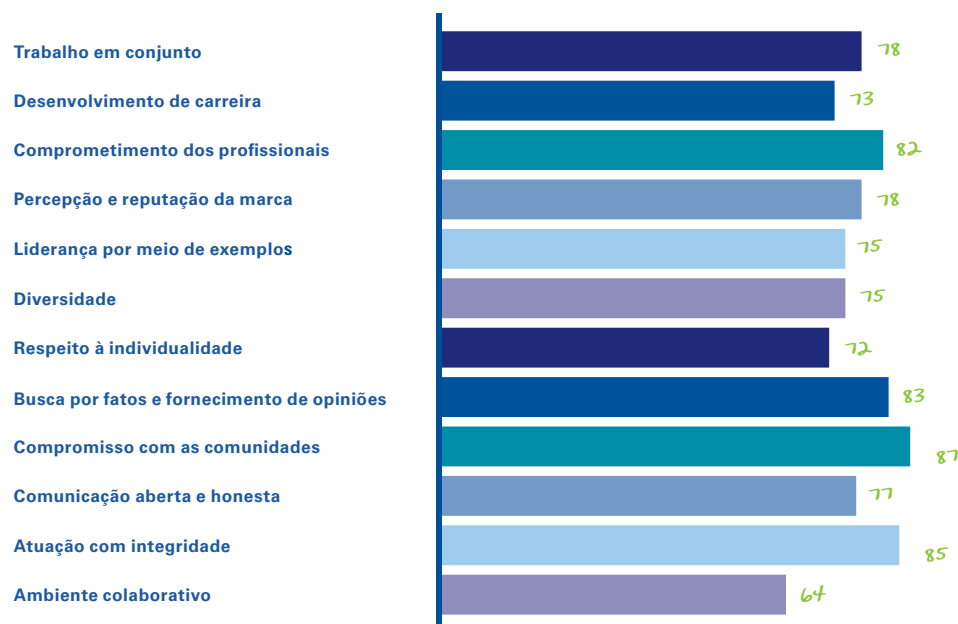
O clima organizacional é um dos fatores essenciais para retermos talentos e para alcançarmos nosso objetivo estratégico de sermos considerados como uma das melhores empresas para se trabalhar. A gestão do clima organizacional na KPMG é um processo contínuo de aprimoramento, por isso, a cada dois anos, realizamos a pesquisa **Global People Survey (GPS)** que mede motivação e satisfação da nossa equipe.

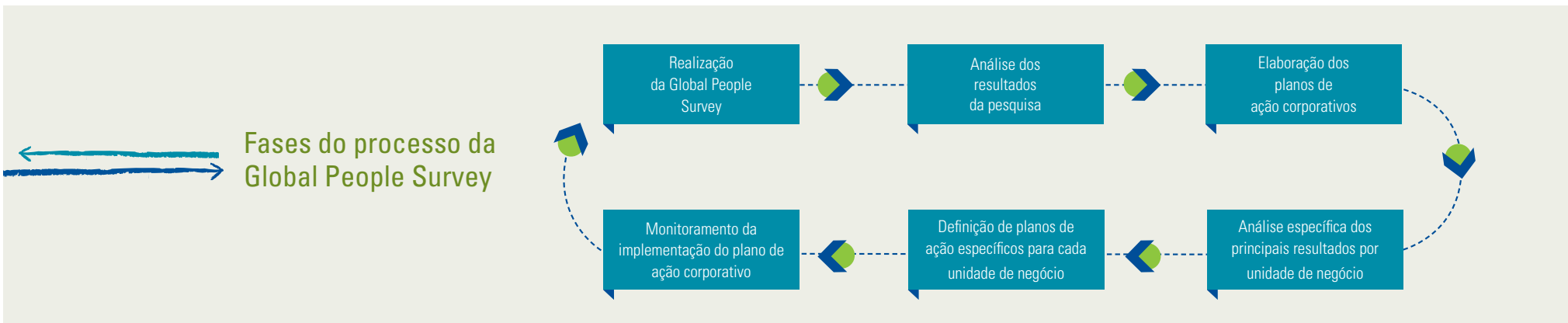
Cada área, por meio de seus líderes e respectivos *business partners* (Recursos Humanos), desenha planos de ação específicos para a sua realidade, buscando melhorar esses indicadores. O time global de People, Performance and Culture (PPC) está remodelando a nossa pesquisa a fim de que possa continuar efetiva e atualizada, acompanhando e monitorando as questões mais relevantes para os nossos profissionais.

A nova versão da GPS está programada para ser aplicada no início do ano societário 2012-2013. No entanto, para que já possamos avaliar como estamos caminhando com os nossos planos de ação decorrentes da última GPS, a KPMG International realizará no início de março de 2012 uma amostragem denominada **Pulse**, com resultados por firma-membro, já com indicadores remodelados.

Resultado da Global People Survey – Brasil 2010

(percentual de satisfação – escala de 0 a 100)





Cidadania Corporativa

GRI EC8

A Cidadania Corporativa decorre da visão e dos valores KPMG e, dessa maneira, influencia nossa estratégia, nossas escolhas e a maneira como nos relacionamos com os nossos *stakeholders*. Temos a crença de que os negócios possuem papel singular e podem contribuir para a solução de problemas complexos no mundo, e que práticas e negócios responsáveis ajudam a fomentar o desenvolvimento sustentável.

Nossos *stakeholders*, embora tenham priorizado outros temas, também estão interessados em entender quais são os impactos positivos gerados pela KPMG nos locais em que opera, e que vão além dos benefícios intrínsecos gerados pela prestação de seus serviços. E é sobre esse assunto que trataremos neste tópico.

A KPMG no Brasil trabalha para construir uma imagem de transparência e confiança no mercado por meio da precisão em nossos relatórios financeiros e por auxiliar as empresas a aperfeiçoar seus sistemas de gestão. Com a consciência de que ainda há espaço para avançarmos em direção à nossa visão, alavancando o potencial de nossas comunidades, a KPMG International assumiu alguns compromissos que nos ajudam nessa jornada.

Nosso papel na sociedade é definido pelos serviços que prestamos e pelo modo como nos envolvemos com as comunidades em que estamos inseridos



“A visão da KPMG International declara de maneira contundente que, para construirmos e mantermos a nossa reputação de melhor empresa com a qual se trabalhar, devemos continuar

a gerar oportunidades para que nosso pessoal, nossos clientes e nossas comunidades atinjam seu pleno potencial. Essas palavras possuem um significado profundo. Esse compromisso une os líderes e o pessoal da KPMG em torno do objetivo comum de construir comunidades sustentáveis tanto nos locais em que operamos como nos cantos mais remotos do mundo, nos quais também escolhemos trilhar o nosso caminho de responsabilidade e comprometimento, propiciando uma diferença significativa na vida das pessoas. Nós devemos escolher liderar a mudança no nosso mundo.”

Lord Hastings of Scarisbrick, CBE

Líder Global de Cidadania da KPMG International

Fundamentos da estratégia de Cidadania Corporativa da KPMG no Brasil

Desde 2003 a KPMG International é signatária do **Pacto Global das Nações Unidas** e apresenta anualmente o seu Relatório de Progresso àquela organização. Ser signatária do Pacto estende às suas firmas-membro o compromisso com os dez princípios que abrangem quatro grandes áreas: Direitos Humanos, Direitos Trabalhistas, Meio Ambiente e Medidas Anti-corrupção. A KPMG International adota ainda os **Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas**.

Esses dois compromissos externos são o norte para a estratégia de atuação em todas as firmas-membro do mundo, potencializando os impactos positivos que são colocados em prática por meio de dois programas globais da KPMG International: o **Global Development Initiative**, que trata das questões relacionadas ao desenvolvimento e à justiça social, e o **Global Green Initiative**, que trata das questões relacionadas ao meio ambiente e às mudanças climáticas.

A Diretoria Internacional de Cidadania Corporativa e Diversidade na KPMG International é responsável por definir, organizar e fomentar as diretrizes e acompanhar o desempenho das práticas de sustentabilidade nas firmas-membro. A decisão pelas ações, contudo, permanece com as firmas-membro que, a partir das diretrizes globais, traçam o seu plano de ação adaptado às suas realidades locais.



A KPMG no Brasil tem atuado de maneira cada vez mais comprometida e colaborativa. Por meio de um processo reflexivo e de uma visão mais integrada, tem podido observar a conexão da sustentabilidade com os seus negócios e compreendido como potencializar seus impactos positivos e minimizar os impactos negativos decorrentes de sua atuação, tanto na sociedade quanto na natureza.

No Brasil, **R\$ 2,2 milhões** foram investidos na comunidade nesse período. As nossas principais iniciativas serão apresentadas a seguir e estão segmentadas nos três fundamentos da estratégia de Cidadania Corporativa no Brasil: **Educação, Desenvolvimento e Meio Ambiente**. É válido ressaltar, contudo, que as iniciativas possuem transversalidade, isto é, podem estar relatadas em um desses pilares e também apresentar um impacto positivo em outros.

Em razão de seu **efetivo engajamento com o Pacto Global** e com **diversas iniciativas da ONU** que buscam influenciar políticas públicas na busca da equidade, a **KPMG International foi convidada em janeiro de 2011 a integrar o LEAD**, plataforma de liderança corporativa para a sustentabilidade, **lançada no Fórum Econômico Mundial**, em Davos. Para saber mais, acesse: <http://www.unglobalcompact.org/HowToParticipate/Lead/index.html>

Educação

A educação é fator essencial para o nosso negócio e também para o desenvolvimento do Brasil. Alavancar o pleno potencial de comunidades passa pela capacitação e pelo desenvolvimento das habilidades das pessoas. Por isso, temos o objetivo de trabalhar em conjunto com escolas, faculdades e ONGs para fortalecer as habilidades de crianças e jovens. Na prática, esse apoio se dá também por meio dos projetos que serão detalhados na sequência.

Projeto Pequeno Cidadão

O que é: programa que oferece um ciclo de quatro anos de atividades de educação suplementar, supervisão médica e nutricional, refeições diárias e atividades esportivas.

Público: 220 crianças, com idades entre 10 e 14 anos, em bairros carentes de São Carlos (SP), cidade na qual mantemos um de nossos escritórios.

Objetivo: incentivar a autoestima, o fortalecimento de laços familiares e o desenvolvimento intelectual dos alunos.

Investimento: R\$ 667 mil por parte da KPMG, além do apoio da Universidade de São Paulo (USP), que oferece a infraestrutura para o projeto nas dependências do campus de São Carlos e FUSP, que gerencia os recursos do Projeto.

Envolvimento de profissionais da KPMG: interação durante as visitas do projeto aos escritórios da KPMG em São Carlos e São Paulo e nos eventos comemorativos do projeto. A KPMG também acompanha o desenvolvimento do projeto e atua como conselheira junto à equipe pedagógica e de coordenação, com vistas ao aprimoramento dos programas. Os profissionais de São Carlos também realizam a auditoria das contas do projeto.

Dados estatísticos do Projeto Pequeno Cidadão – 1996 a 2011

Crianças atendidas	2.300
Pessoas atendidas indiretamente (famílias)	11.500
Atividades em arte e educação (horas-aula)	22.460
Atividades esportivas (horas-aula)	37.507
Atividades em biblioteca e inclusão digital – inauguração da biblioteca em 2000 (horas-aula)	6.775
Empréstimos de livros e fascículos na biblioteca	24.738
Atividades de reforço escolar – grupos de pesquisa (horas-aula)	11.465
Consultas odontológicas	2.247
Refeições servidas	827.994
Encaminhamento dos adolescentes formandos a cursos profissionalizantes	361



Prêmio Bessan

Consiste na entrega de uma bolsa de estudos para o Ensino Médio aos formandos de maior destaque no Projeto Pequeno Cidadão. Em 2011, quatro alunos foram beneficiados, e o investimento foi de aproximadamente R\$ 40 mil.

Núcleo Aprendiz

Programa piloto a ser implantado a partir de 2012, foi idealizado para complementar o apoio aos jovens formandos que deixam o Projeto Pequeno Cidadão aos 14 anos. O projeto, em parceria firmada com o Sesi e o Senac, oferecerá a esses jovens a oportunidade de continuar o vínculo com o projeto por mais um ano, recebendo cursos complementares oferecidos por aquelas instituições, que os auxiliarão com orientações sobre mercado de trabalho, postura em entrevistas e temas relacionados ao emprego.

Students in Free Enterprise (SIFE)

O que é: instituição global, sem fins lucrativos, que incentiva universitários a utilizar seus conhecimentos e empreendedorismo para desenvolver programas socioeducativos que beneficiem comunidades, tendo a sustentabilidade e o empoderamento dessas comunidades como critérios para implementação.

Investimento: R\$ 50 mil.

Envolvimento de profissionais da KPMG: além da participação de profissionais da KPMG no Conselho Diretor, são realizadas auditoria na apuração dos resultados no Campeonato Nacional e aconselhamento aos times, quando solicitado.



Além disso, o time vencedor recebe três passagens aéreas para que possa representar a SIFE Brasil no Campeonato Mundial, realizado a cada ano em um país diferente. A KPMG International é patrocinadora oficial do evento mundial e várias firmas-membro em todo o mundo apoiam a SIFE localmente.

Junior Achievement

O que é: organização com foco na educação prática sobre economia e negócios, que visa despertar o espírito empreendedor, estimular o desenvolvimento pessoal e facilitar o acesso ao mercado de trabalho.

Investimento: R\$ 127 mil.

Envolvimento da KPMG no Brasil: o envolvimento da KPMG com a Junior Achievement (JA) iniciou-se em 2002. Tal envolvimento se intensificou a partir de 2009, quando a KPMG passou a ser uma das mantenedoras nacionais da JA e a estimular os seus profissionais a atuar como voluntários na aplicação dos programas em escolas públicas. A médio prazo, desejamos engajar todos os escritórios da KPMG nessa iniciativa; para 2011, cumprimos a meta de engajar cinco novos escritórios.

Fechamos o ano com dez escritórios participantes e 97 voluntários, aplicando os programas Miniempresa, Vamos Falar de Ética, Economia Pessoal, As Vantagens de Permanecer na Escola e Introdução ao Mundo dos Negócios, beneficiando 1.553 estudantes em todo o Brasil. Para 2012, a meta será incluir três novos escritórios nesse programa de voluntariado.





Biodiversidade nas Costas – WWF Brasil

GRI S05

O que é: programa piloto de educação ambiental sobre o bioma do Cerrado com a participação de professores da rede pública em Pirenópolis, Goiás, e especialistas do WWF. O programa terá duração de três anos e tem o potencial de beneficiar **5 mil estudantes** da rede pública local a cada ano.

O investimento da KPMG no Brasil ao longo desse período será em torno de R\$ 380 mil. Em 2011, o investimento foi de R\$ 98 mil.

Uniética

A KPMG é uma das patrocinadoras desse evento, que é idealizado pelo Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios. O Uniética promove a ética, a responsabilidade social, a transparência e a sustentabilidade a jovens universitários de todo o País. O evento atinge aproximadamente 200 participantes presenciais e uma média de 20 mil estudantes que o assistem virtualmente.

Investimento: R\$ 18 mil.

Livro *Terra e o Elemento Homem*

Este foi o primeiro dos quatro volumes da série *Terra, Ar, Água e Fogo – Sustentabilidade nos quatro elementos da natureza*, publicado em 2011. O livro é destinado a clientes como brinde de fim de ano e foi escolhido pela área de Marketing para investimento cultural.

Investimento: R\$ 185 mil.

Museu do Açúcar de Piracicaba – São Paulo

Além dos aspectos histórico e pedagógico, o restauro e a adaptação arquitetônica do Engenho Central, transformando-o no Museu do Açúcar, oferecerão à comunidade a oportunidade de acesso a um extraordinário conteúdo de cultura e educação. A iniciativa foi idealizada pelo Instituto Brasil Leitor e viabilizada por apoio cultural realizado pela KPMG no Brasil.

Investimento: R\$ 100 mil.

Desenvolvimento

O **Global Development Initiative (GDI)** da KPMG é a base para a nossa atuação nesse pilar de desenvolvimento, pois foca na promoção da justiça social e na viabilização de empreendimentos sustentáveis. A nossa diretriz global nos orienta a enxergar os grandes desafios com as lentes da oportunidade e, a partir das nossas habilidades profissionais colocadas em prática em todo o mundo, colaborar para o alcance dos **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. Nossos esforços globais estão dirigidos, sobretudo, aos três primeiros objetivos.

Os Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio são uma iniciativa das Nações Unidas com o intuito de incentivar pessoas e empresas a atuarem em prol de mudanças positivas em suas comunidades locais (www.pnud.org.br/odm). A KPMG reforça o seu compromisso com o desenvolvimento participando de duas outras iniciativas: o **Fórum Econômico Mundial**, que reúne os principais líderes empresariais e políticos, jornalistas e intelectuais para discutir e encontrar soluções para as questões mais urgentes enfrentadas mundialmente, e o **Pacto Global das Nações Unidas**, uma plataforma com os dez princípios a serem adotados por organizações comprometidas com a sustentabilidade e com as práticas responsáveis de negócios.



Princípios do Pacto Global



Direitos Humanos

- 1 Apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente
- 2 Assegurar-se de sua não participação em violações dos direitos humanos
- 3 Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação

Direitos do Trabalho



- 4 Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório
- 5 Abolir efetivamente o trabalho infantil
- 6 Eliminar a discriminação no emprego



Meio Ambiente

- 7 Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais
- 8 Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental
- 9 Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis

Corrupção

- 10 Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina



No Brasil, nossa maneira de colaborar para o desenvolvimento e a melhoria das condições de nossas comunidades ocorre por meio das seguintes iniciativas:

Prestação de serviços na modalidade *pro bono* ou compensação

GRI EC8

Colocar as nossas habilidades em prática e transformar o nosso conhecimento em valor no âmbito das comunidades é a maneira pela qual a KPMG pode melhor contribuir para o desenvolvimento de soluções e de empreendimentos sustentáveis.

Nossos serviços de Audit e Advisory na modalidade *pro bono*/compensação¹ cumprem esse papel em organizações do terceiro setor em diversas cidades do Brasil, levando o profissionalismo à gestão e a credibilidade e transparência necessárias às demonstrações financeiras dessas organizações, proporcionando-lhes melhores condições para a continuidade de suas operações e serviços aos diversos setores e comunidades em que atuam.

¹ Consiste na prestação de serviços a instituições sem fins lucrativos. O valor referente aos serviços é pago pela área de Cidadania Corporativa à área da KPMG responsável pelos serviços, e a instituição beneficiada compromete-se a realizar uma ação acordada previamente como contraprestação pelos serviços recebidos.

Empresas do terceiro setor beneficiadas com serviços *pro bono*/compensação

- Ação Comunitária – São Paulo (R\$ 42 mil)
- Associação Portaldajuda – São Paulo (R\$ 12 mil)
- Associação Saúde Criança Renascer – Goiânia (R\$ 34 mil)
- Fundação Gol de Letra – São Paulo e Rio de Janeiro (R\$ 45 mil)
- Fundação OSESP – São Paulo (R\$ 200 mil)
- Instituto ABCD – São Paulo (R\$ 21 mil)
- Instituto Ethos – São Paulo (R\$ 80 mil)
- Instituto Ling – Porto Alegre (R\$ 15 mil)
- 41º Festival de Inverno de Campos de Jordão – Santa Marcelina (R\$ 26 mil)
- IBEF Ceará – Prêmio Equilibrista (R\$ 14 mil)

Tais trabalhos são submetidos aos procedimentos-padrão para aceitação de quaisquer clientes, bem como à mesma metodologia de trabalho, provendo-lhes a mesma qualidade e independência.

Desde 2007, acumulamos 7.760 horas em serviços prestados nessa modalidade. Em 2011, 1.260 horas de nossos serviços, estimados em R\$ 490 mil, foram levados às instituições de terceiro setor.

Investimento social privado

Unicef: apoio à área de Monitoramento e Avaliação para a produção de material técnico e pesquisa, tais como: produção de informações desagregadas da PNAD 2010 e dos resultados preliminares do censo demográfico, organização de informações desagregadas em software próprio, dados refinados sobre HIV/AIDS e dados sobre população quilombola.

O sistema *on-line* desenvolvido ajudará no entendimento do contexto de cada região brasileira, com possibilidade de acesso e consulta por ONGs e público em geral via *webpage* da Unicef.

Investimento: R\$ 50 mil.

Millennium Villages: o projeto conta com várias parcerias internacionais, inclusive por parte da KPMG International e 14 de suas firmas-membro, entre elas o Brasil. Consiste em gerar soluções para o desenvolvimento de dez cidades em regiões subsaarianas da África.

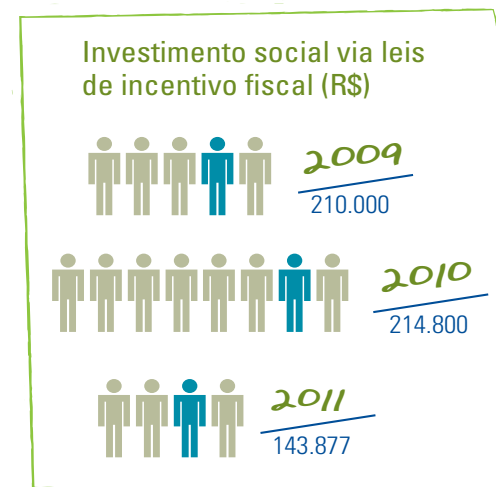
Terá duração de cinco anos, período em que trabalhará o empoderamento da comunidade local para que seja sustentável, gerando soluções que endereçam problemas como fome, doenças e analfabetismo, entre outros. Investimento da KPMG no Brasil: US\$ 5 mil por ano, ao longo de três anos. Investimento inicial em 2011 no valor aproximado de R\$ 8 mil.

Investimento social via leis de incentivo fiscal (IRPJ)

GRI EC4

A KPMG também está atenta às oportunidades oferecidas pelo Governo para estimular a destinação de recursos às instituições que prestam serviços à comunidade.

Anualmente, avaliamos projetos sociais e culturais que estejam alinhados com a nossa estratégia de Cidadania Corporativa e de Marketing e que possam ser beneficiados.



Projeto Quero-Quero

Proporciona ações que favoreçam o desenvolvimento cultural, social, psíquico, cognitivo e afetivo de 180 crianças, jovens e adolescentes de bairros carentes de Campinas, culminando com uma melhor formação como cidadão, bem como na qualidade de vida.

Apoio: R\$ 5 mil via Lei Rouanet Fumcad/FIA e R\$ 8 mil via investimento social privado.

Instituto Luta Pela Paz

Promove atividades esportivas e educacionais a crianças e jovens entre 7 e 25 anos do complexo da Maré (Rio de Janeiro/RJ), promovendo inclusão social, apoio psicossocial, estímulo à liderança e preparação para o mercado de trabalho.

Apoio: R\$ 21 mil pela Lei de Incentivo ao Esporte.

Projeto Ponto a Ponto

Consiste na publicação de um periódico em braile, o Boletim Ponto a Ponto, com a transcrição de artigos de jornais, revistas e diversos outros temas para o público com deficiência visual.

Apoio: R\$ 35 mil por meio da Lei Rouanet.

Evita

Espectáculo da Temporada de Dança 2011 no Teatro Alfa. Apoio à cultura e possibilidade de uma sessão exclusiva para relacionamento com clientes e prospects.

Apoio: R\$ 83 mil pagos via Lei Rouanet, além de investimento de marketing no valor de R\$ 167 mil.

Voluntariado

A KPMG deseja liderar por meio de exemplos e criar uma rede de multiplicadores em prol do desenvolvimento socioambiental. Estimular os nossos profissionais ao exercício da cidadania e ao voluntariado é uma ação nesse sentido.

Além do voluntariado já exercido por meio dos programas da Junior Achievement, nossos profissionais têm a possibilidade de participar em duas outras iniciativas que ocorrem anualmente: o **Desafio Trainees KPMG na Comunidade** e o **KPMG na Comunidade**.

O **Desafio Trainees** foi lançado em 2008 e ocorre dentro do programa de treinamento aplicado a esses novos profissionais. Desde então, nossos jovens têm sido chamados a atender diversas necessidades de nossas comunidades, tais como: doação de sangue, assistência a idosos, adolescentes e crianças, educação, revitalização de áreas comuns em instituições públicas ou privadas, conscientização ambiental, entre outras.





“Como trainee da KPMG, sinto orgulho de participar como funcionário e como cidadão nesta iniciativa.”

Gustavo Lopes Calil – Audit, DF

“Refleti bastante sobre nossos maus hábitos... foi uma ótima experiência.”

Andressa Gomes Vieira – Audit, SP

O **Dia KPMG na Comunidade** é uma ação que integra profissionais de todos os escritórios da KPMG no Brasil, que se unem em torno de uma ação de cidadania para atender à necessidade específica identificada na sua comunidade.

Resultados do Desafio Trainees

	2011	2010	2009	2008
Total de <i>trainees</i> participantes	417	464	247	350
Total de horas doadas	1.734	3.918	2.438	3.360
Total de público impactado	Indeterminado	1.623	1.605	1.718

Resultados do Dia KPMG na Comunidade

	2011	2010
Voluntários engajados	493	409
Instituições sociais atendidas	21	22
Pessoas potencialmente beneficiadas	1.200	1.200

Programas pontuais e atendimento a emergências e desastres

Desastres naturais devastadores acontecem em todo o mundo, afetando nosso pessoal, nossas comunidades e nossos negócios. Nossa capacidade de mobilização e ação nesses momentos de crise pode fazer a diferença e levar conforto. Nossas habilidades técnicas podem auxiliar no gerenciamento dos processos de recuperação das comunidades afetadas e trazer benefício de maior duração.

Esse sistema de planejamento da ação mais adequada a ser implementada em cada caso, inclusive combinando os dois tipos de ação, é realizado pelo líder global de Cidadania e Diversidade da KPMG.

Em 2011, tivemos algumas situações de crise, tanto internacionais quanto locais. Ao longo do mesmo ano, profissionais de vários escritórios também se mobilizaram em situações específicas. Veja ao lado exemplos da nossa contribuição no Brasil.

Resultados das campanhas da KPMG no Brasil

Aproximadamente **R\$ 19 mil destinados à Cruz Vermelha no Brasil** para serem **enviados às vítimas do terremoto** seguido de *tsunami* no **Japão**. Do total, R\$ 3.986,93 foram doados pelos nossos profissionais e R\$ 15.000,00 pela KPMG. O apoio de todas as firmas-membro da KPMG International chegou a mais de US\$ 3 milhões.

Foram doados **R\$ 17 mil pela KPMG** no Brasil **à Unicef** para apoio à região do Chifre da África (Somália, Djibuti, Etiópia e Eritreia).

Foram doados **R\$ 8 mil à Turma da Sopa** por meio de itens como cobertores populares e alimentos. Desse total, nossos profissionais contribuíram com R\$ 2.468,60. A Turma da Sopa atende moradores de rua em situação de risco e faz triagem e encaminhamento de dependentes químicos para tratamento e desintoxicação.

Foram arrecadados **R\$ 8 mil para a campanha Natal Solidário**, sendo R\$ 2.995,00 referentes à organização de um chá da tarde nos asilos beneficiados e R\$ 5.519,80 para a compra de fraldas geriátricas.

Foram investidos **R\$ 7 mil no Dia KPMG na Comunidade**, na forma de reembolso para cobrir parte das despesas de cada coordenador e sua equipe na implementação da ação na ONG escolhida.

Foram entregues **37 cestas básicas à Casa dos Velhinhos de Ondina Lobo** no programa Stakeholder Engagement, uma contrapartida em agradecimento a cada *stakeholder* que concordou em participar da nossa consulta para definição da materialidade do nosso relatório de sustentabilidade.

Gestão de fornecedores

GRI HR2

Os contratos de prestação de serviços e os contratos com fornecedores de materiais essenciais para a KPMG, como *notebooks*, são considerados significativos por sua importância estratégica.

Todos os nossos contratos de prestação de serviços possuem cláusulas que exigem a contratação em regime CLT e estão alinhadas a princípios e convenções da Organização Internacional do Trabalho.

O pagamento de fornecedores é feito mediante comprovação mensal do emprego regulamentado. Em 2011, nenhum contrato foi recusado por violação dos direitos humanos.

No caso de compra de materiais, **temos como meta para 2012 incluir cláusulas contratuais específicas de direitos humanos nas minutas-padrão e no documento de solicitação de proposta a fornecedores**. Um grupo internacional chamado Sustainable Procurement está focado no desenvolvimento de um Código de Fornecedores com diretrizes básicas que as firmas-membro da KPMG International possam adotar.

Sempre que possível, as contratações e compras são realizadas regionalmente, como no caso de papéis e materiais de limpeza. Somente compras de materiais de consumo são centralizadas em São Paulo. Dessa forma, buscamos fortalecer nosso compromisso com o desenvolvimento das economias locais. **GRI EC6**

Percentual do orçamento de compras com fornecedores locais

Escritório (unidade operacional importante)	2011	2010	2009
São Paulo	98	93	89
Rio de Janeiro	95	99	94
Demais escritórios	69	76	67

Os dados de 2009 e 2010 foram recalculados em razão da melhoria na coleta das informações.
Base de cálculo: compras das áreas de Facility, Marketing e Infra.



Meio ambiente

Compromissos e metas globais

GRI EN18

Nosso compromisso com o Pacto Global, especificamente princípios 7, 8 e 9, refletem a postura da KPMG em relação às questões ambientais.

A KPMG conta com um Centro de Excelência Global em Serviços de Sustentabilidade e Mudanças Climáticas (CC&SS) para auxiliar nossos clientes a entenderem, neste ambiente complexo e em evolução em que vivemos, não apenas os desafios mas também as oportunidades que, quando bem gerenciadas, podem resultar em vantagem competitiva nessa busca da transição para um modelo de desenvolvimento mais sustentável.

A KPMG é a única empresa do seu segmento a participar do CDP e obteve pontuação 80

Ao mesmo tempo, a KPMG também tem exercido essa reflexão internamente e, em resposta aos desafios impostos pelas mudanças climáticas, a KPMG International lançou em 2008 a **Global Green Initiative (GGI)**, que tem como um dos objetivos a redução da pegada de carbono *per capita* combinada das firmas-membro. Em 2010, relatou uma redução de 29% em relação ao ano de 2007, superando a meta estipulada. Participaram desse relato 42 firmas-membro da KPMG International – incluindo o Brasil – que representam 85% do nosso pessoal em todo o mundo.

Em 2011, **uma nova meta global foi estipulada: até o ano de 2015, deveremos atingir 15% de redução nas emissões líquidas *per capita* combinadas das firmas-membro**, sobre o ano-base de 2010. Essa meta ambiciosa deverá ser atingida por meio de tecnologias sustentáveis e viagens responsáveis, bem como pela opção de energia renovável e pela neutralização de nossas emissões a partir da compra de reduções certificadas de emissão, em especial as que estão disponíveis em mercados regulados pelo protocolo de Kyoto, como é o caso da União Europeia.

Na KPMG no Brasil, temos como meta para 2012-2013 identificar projetos que possuam o componente do carbono em sua concepção e que tenham um viés de contribuição tangível para o meio ambiente e para a sociedade. Entendemos que o carbono é um item importante, mas a contribuição para o desenvolvimento sustentável, de forma clara e mensurável, é condição indispensável para avaliarmos o eventual investimento em um projeto.

Pegada de carbono das firmas-membro da KPMG International – 2010

29% de redução nas emissões líquidas *per capita*

20% de redução nas emissões líquidas

7% de redução nas emissões brutas

Em 2011,
lançamos o nosso
e-learning de
sustentabilidade,
disponível
entre os cursos
eletivos da nossa
plataforma de
web-learning
na KPMG
Business School

Política ambiental no Brasil

Gestão EN/EN28

A KPMG no Brasil é uma empresa do segmento de serviços de Audit, Tax e Advisory, e os aspectos ambientais não são materiais para as atividades e operações dos nossos negócios e, assim, não sofremos quaisquer ações judiciais ou sanções não monetárias decorrentes de não conformidade ambiental no período coberto por este relatório.

Não obstante, a KPMG está ciente de sua responsabilidade e mantém uma postura cidadã, pois entende que também tem um papel a desempenhar para um modelo de desenvolvimento mais equilibrado e justo. Assim, mantém política ambiental e metas de redução em alguns indicadores.

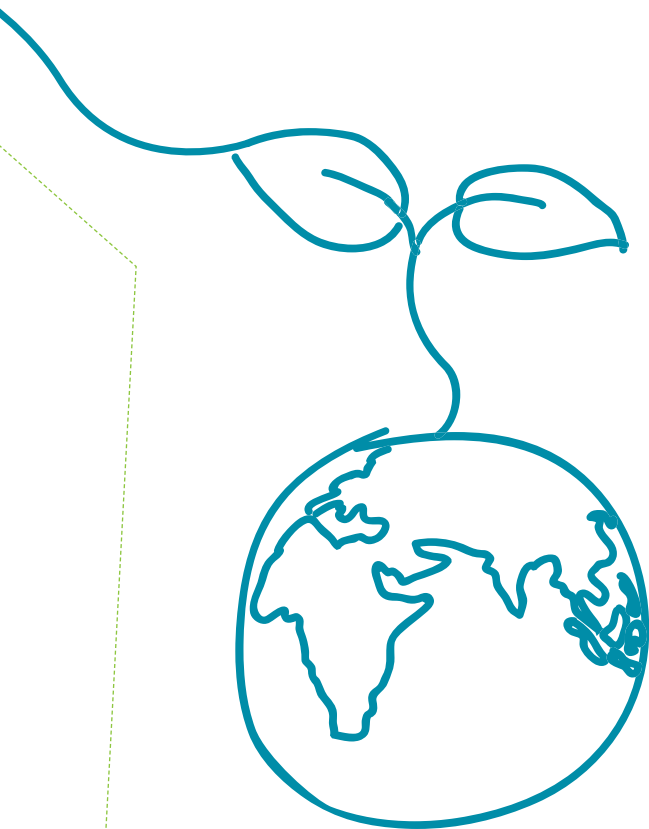
A GGI é a base para a nossa política ambiental local, que define o nosso compromisso em melhorar o desempenho ambiental do nosso negócio com ações coordenadas que reduzam a nossa pegada de carbono *per capita*, foquem o consumo consciente de recursos naturais e a diminuição da geração de resíduos, além do desafio de influenciarmos positivamente clientes, profissionais e comunidades. Assim como nosso País, a KPMG no Brasil está crescendo e ampliando as suas operações com novos escritórios no Brasil, razão pela qual será notado aumento no consumo total na maioria dos indicadores.

Os resultados de nossas ações e os nossos dilemas estão apresentados ao longo deste subcapítulo.

Metas de ecoeficiência locais

Indicador	Totais 2010		Meta para 2012
	KPMG no Brasil	Per capita (FTE*)	sobre FTE
Copos plásticos descartáveis/un.	1.056.859	445	Manter
Energia elétrica/GJ	9.684	4	Manter
Papel/folhas	10.614.400	4.467	Reduzir 5%
Água/metros cúbicos	16.545	7	Manter
Impressões/folhas	12.834.348	5.402	Reduzir 5%

*FTE = Full Time Equivalent, medida adotada pela KPMG International para indicar o consumo *per capita*. A média de funcionários para o cálculo é fornecida pela KPMGI.



Educação ambiental

O desempenho ambiental do nosso negócio depende do engajamento do nosso pessoal. Por meio de diálogos constantes com nossos profissionais, disseminamos informações, sugerimos mudanças de hábitos, os envolvemos em ações e divulgamos os progressos alcançados.

Por meio da semana do meio ambiente, os nossos profissionais responderam ao **Quiz Living Green** e, mediante 75% de acerto, participaram de sorteios de prêmios diversos. Entre os prêmios de 2011 estavam viagens a Chapada Diamantina e Bonito, com o intuito de ressaltar a importância do ambiente natural e sua preservação, e brindes como assinaturas de revistas, livros e DVDs com temas relacionados ao meio ambiente.

Para os filhos de nossos profissionais, lançamos a **Galeria Living Green**. Crianças de 4 a 12 anos foram incentivadas a desenhar sobre cinco temas: “Terra: nosso planeta, nosso futuro”; “As nossas florestas”; “Água: recurso essencial à vida”; “O que eu acho de mais lindo (ou estranho) na nossa vasta biodiversidade”; “Para garantir o futuro, umas das coisas a se preservar no meio ambiente é...”. Os desenhos foram transformados num rico DVD que conta a história do caranguejo Kakau desvendando diversos *habitats* e dando dicas sustentáveis às crianças. Todos os filhos de nossos profissionais de 4 a 12 anos receberam os DVDs.

Para influenciar a comunidade nas relevantes questões que envolvem a sustentabilidade, citamos a parceria com o WWF Brasil no programa piloto **Biodiversidade nas Costas**, detalhado no item anterior, Educação.

Outra ação interna, que também colaborou com conscientização externa, foi o nosso apoio ao movimento **Limpa Brasil: Let's do it**. O movimento, focado no consumo consciente, na correta destinação do lixo e reciclagem, organiza um evento simbólico em diversas cidades brasileiras, em que convida voluntários a serem catadores de lixo por um dia. O movimento foi utilizado como base do nosso **Desafio Trainees 2011**, no qual nossos 321 *trainees* e 128 voluntários recolheram cerca de 3 toneladas de lixo reciclável no bairro do Brás, em São Paulo; no Rio de Janeiro, 96 *trainees* tiveram a oportunidade de visitar a Cooperativa dos Catadores de Gramacho e vivenciar um dia como um catador de lixo reciclável, fazendo a separação dos resíduos.

O livro **Terra, Ar, Água e Fogo – Sustentabilidade nos quatro elementos da natureza** é uma série de quatro volumes, e o tema Terra faz parte da primeira edição de 2011. O livro é destinado a clientes como brinde de fim de ano e foi escolhido pela área de Marketing para apoio cultural via Lei Rouanet. Esse é um exemplo de como as questões relacionadas ao meio ambiente também têm sido discutidas e consideradas em outras áreas da KPMG e levadas para além de nosso ambiente corporativo.

A KPMG no Brasil atingiu, em 2011, a redução de 14% das emissões de toneladas de CO₂ equivalente per capita em relação aos resultados de 2010

Escopo 1: **6,7%** das emissões

Escopo 2: **1,5%** das emissões

Escopo 3: **91,8%** das emissões

Controle de emissões

GRI EN16 | EN17 | EN18

Em razão do segmento de serviços em que atuamos, nosso principal impacto no meio ambiente decorre da emissão de gases de efeito estufa. Por essa razão, alinhada ao compromisso global de redução de GEEs (gases causadores de efeito estufa), a KPMG no Brasil tem elaborado seu inventário de carbono desde 2007 e monitorado suas emissões anualmente. Assim, identificamos que o nosso impacto mais significativo está no Escopo 3 (emissões indiretas sobre as quais não temos gestão, ou a gestão é limitada), e quase sua totalidade em razão do deslocamento dos nossos profissionais via transporte aéreo ou terrestre. **GRI EN29**

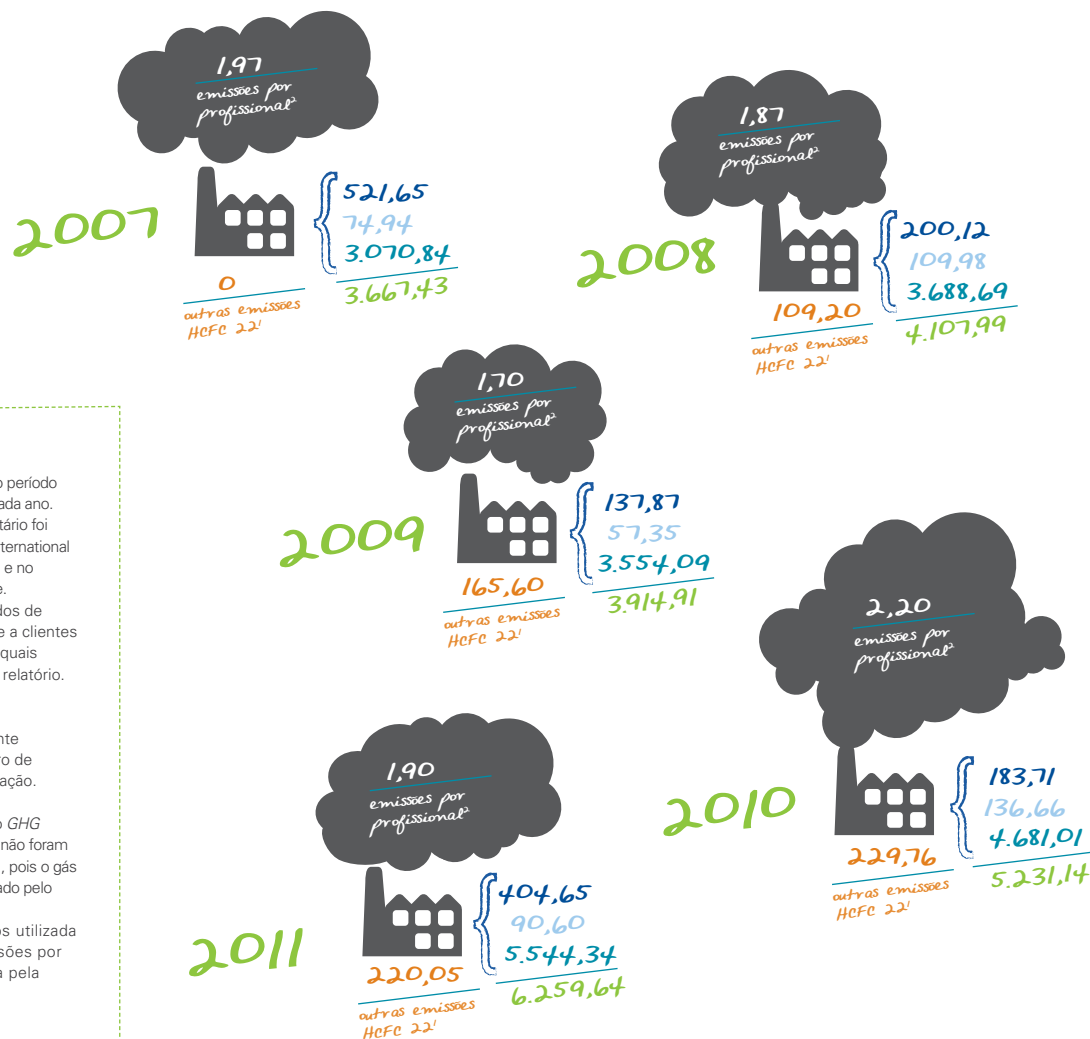
Intrínsecos ao tipo de serviço prestado, os deslocamentos dos nossos profissionais às instalações dos clientes constituem o principal

dilema enfrentado, uma vez que as atividades precisam, na maioria das vezes, desenvolver-se nessas instalações. Para isso, nossos 25 escritórios atendem com recursos locais diversas regiões do País, o que contribui para que nossas emissões de GEE não sejam maiores.

Como a extensão territorial do Brasil demanda longos deslocamentos, investimos também em tecnologias para atendimento virtual, evitando viagens quando possível. Vale destacar o incremento dos treinamentos pela *web*, a disponibilização de recursos de áudio e videoconferência para reuniões e o aprimoramento de ferramentas de TI, que permitem aos profissionais acessarem remotamente nosso ambiente de rede.

Emissões (toneladas de CO₂e/ano)

■ Total Escopo 1 (tCO₂e) ■ Total Escopo 2 (tCO₂e) ■ Total Escopo 3 (tCO₂e)



Os dados correspondem ao período de janeiro a dezembro de cada ano. A metodologia desse inventário foi desenvolvida pela KPMG International com base no GHG Protocol e no DEFRA Reporting Guidance.

- A KPMGI revisou os dados de reembolso de transporte a clientes em 2010 (Escopo 3), os quais foram atualizados neste relatório.
- Em 2011, a redução das emissões *per capita* foi ocasionada principalmente pelo aumento no número de profissionais na Organização.

¹ Seguindo as premissas do GHG Protocol, essas emissões não foram consideradas no Escopo 1, pois o gás HCFC 22 não é contemplado pelo Protocolo de Kyoto.

² A média de funcionários utilizada para o cálculo de emissões por profissional é fornecida pela KPMG International.

Composição do inventário de emissões

Escopo 1 – Emissões diretas

- Consumo de diesel no gerador nos escritórios de São Paulo
- Reembolso de combustível para sócios
- Uso de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) na unidade de São Carlos

Escopo 2 – Emissões indiretas

- Consumo de eletricidade

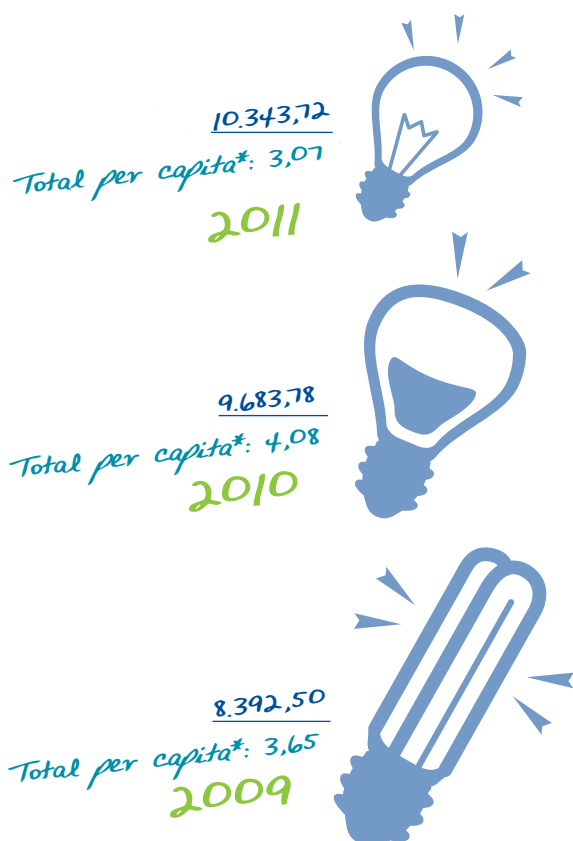
Escopo 3 – Outras emissões indiretas

- Reembolso de transporte de funcionários da KPMG para clientes
- Transporte de materiais e documentos entre escritórios
- Motoboys – Transporte de documentos
- Viagens aéreas de funcionários da KPMG para clientes

Outras emissões

Consumo de energia elétrica (indireta)

Total em gigajoule (GJ)



Consumo de energia

GRI EN3 | EN4

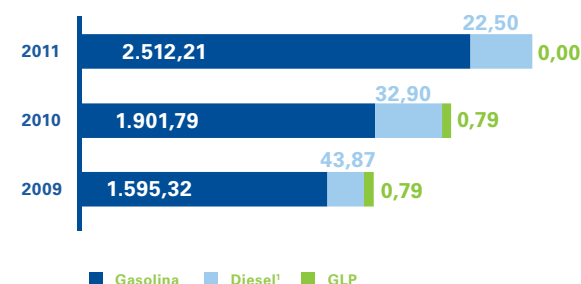
O Brasil é referência mundial em oferta de fontes limpas para a produção de energia elétrica. Ainda assim, faz-se necessário o consumo consciente desse recurso. Para reduzir nosso consumo de energia elétrica, buscamos conscientizar nossos profissionais sobre a necessidade de mudança de hábitos, incentivamos atitudes que evitem o desperdício, realizamos adaptações em nossas instalações para evitar o consumo desnecessário, como a instalação de sensores de presença, e analisamos o consumo de energia na aquisição de equipamentos eletrônicos.

Apesar de o consumo de energia elétrica *per capita* ter sofrido redução, o consumo total de energia elétrica tem crescido na KPMG em razão do aumento dos seus negócios e do incremento no número de escritórios no Brasil.

Consumo de energia direta

Gasolina, diesel e GLP em gigajoule (GJ)

2011	2010	2009
Total: 2.534,71	Total: 1.935,48	Total: 1.639,98
Total per capita*: 0,75	Total per capita*: 0,81	Total per capita*: 0,71



¹ O diesel foi recalculado de acordo com o consumo considerado no Escopo 1 do inventário de emissões.

*O consumo *per capita* de energia direta e indireta foi recalculado com base na média de funcionários fornecida pela KPMG International.

Nosso país apresenta uma matriz de geração elétrica de origem predominantemente renovável, que respondeu por 88,8% da oferta de 2011

Fontes de energia no Brasil em 2011

Origem	Percentual
Energia não renovável	11,2
Gás natural	4,6
Derivados de petróleo	2,5
Nuclear	2,7
Carvão e derivados ¹	1,4
Energia renovável	88,8
Hidráulica	75,0
Importação ²	6,7
Biomassa ³	6,5
Eólica	0,5

¹ Inclui gás de coqueria.

² Hidráulica.

³ Inclui linha, bagaço de cana, lixévia e outras recuperações.

Fonte: Resultados preliminares Balanço Energético Nacional 2012 (BEN)

Consumo de materiais

GRI EN1 | EN2

O papel é um item significativo de nosso consumo e também inerente ao nosso segmento de negócios. Procuramos inovar em nossa metodologia de trabalho, contribuindo para a redução no consumo de nossos principais insumos. Um exemplo é a ferramenta Caseware, um banco de dados eletrônico que minimiza a utilização de arquivos físicos, em papel. Obtivemos um resultado semelhante com o eAudIT, que permite o mapeamento eletrônico de evidências de auditoria, como contratos, propostas e notas fiscais, praticamente eliminando o uso de papel.

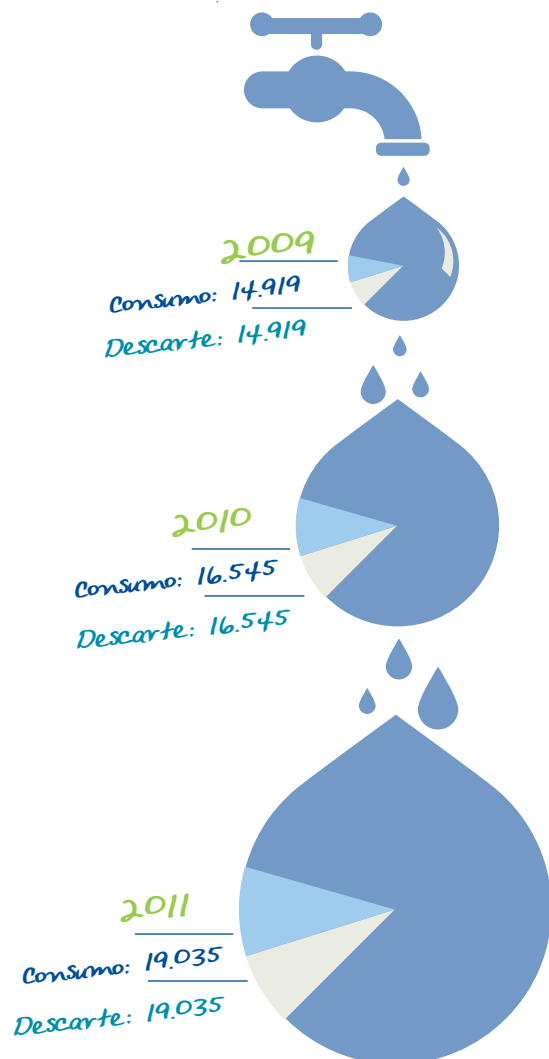
Os *laptops* constituem outro material significativo e essencial ao exercício de nossas atividades. A KPMG adéqua os seus equipamentos anualmente; em 2011, especificamente, esse procedimento teve maior impacto em razão dos quase 1.000 profissionais que ingressaram na KPMG no Brasil advindos da empresa adquirida. Os *laptops* obsoletos para a nossa atividade são categorizados conforme sua possibilidade de futura utilização: descarte/retorno ao produtor, venda de peças para reutilização, doação à comunidade ou, ainda, leilão aos nossos profissionais.

3,82% das compras
de nosso papel são
de **sulfite reciclado**.

100% do papel sulfite
e dos **lápiz** utilizados
possuem certificação do Forest
Stewardship Council (FSC).

Materiais utilizados	Unidade de medida	Consumo em 2009	Consumo em 2010	Consumo em 2011
Papel sulfite	Quilos	63.733	82.005	74.113
Papel toalha/higiênico	Quilos	28.835	19.342	29.409
Copos plásticos	Unidades	1.306.151	1.056.859	1.236.775
Mídias/CD e DVD	Unidades	5.970	9.324	9.854
Toners e cartuchos	Unidades	459	757	801
Pilhas e baterias	Unidades	2.129	2.057	1.255
Canetas, lápis e lapiseiras	Unidades	40.274	17.324	36.382
Laptops	Unidades	362	884	1.301
PCs	Unidades	232	59	34

Consumo e descarte de água (metros cúbicos)



Consumo de água

GRI EN8 | EN10 | EN21

Em 2011, consumimos 19.035 metros cúbicos de água², provenientes das redes municipais de abastecimento. Os números mostram um aumento em relação ao consumo de 2010, que foi de 16.545 metros cúbicos, decorrentes especialmente do aumento do número de funcionários em 2011 e da abertura de novos escritórios. Não há reutilização ou reciclagem de água pela KPMG, e ainda não temos planos para implantação de reuso. Nossos efluentes são captados pelos sistemas receptores da rede pública de acordo com a legislação ambiental aplicável ao nosso segmento.

Além de promovermos a conscientização para o uso responsável da água, desde 2009 nossa área de Infraestrutura vem trabalhando para melhorar a *performance* desse indicador, instalando redutores de vazão nas torneiras dos banheiros e, nos escritórios de São Paulo, estabelecendo rotina para rega de jardins a cada dois dias e lavagem quinzenal das escadarias.

Metas para 2012-2013

- Implementar a coleta seletiva em pelo menos três escritórios localizados em condomínios.
- Implementar a coleta de lixo eletrônico em São Paulo.

² Exceto pelos escritórios localizados em São Paulo, nos demais o consumo de água da KPMG é rateado pelos condomínios nos quais estão instalados. Para cálculo do consumo total, partimos da média de consumo por funcionário em São Paulo e extrapolamos para o escritório do Rio de Janeiro. Para os demais escritórios foi utilizada a mesma metodologia, porém partimos da média do escritório de Goiânia, mais condizente com o tamanho dos demais escritórios, e sempre com base no número de funcionários em cada um.

Disposição de resíduos

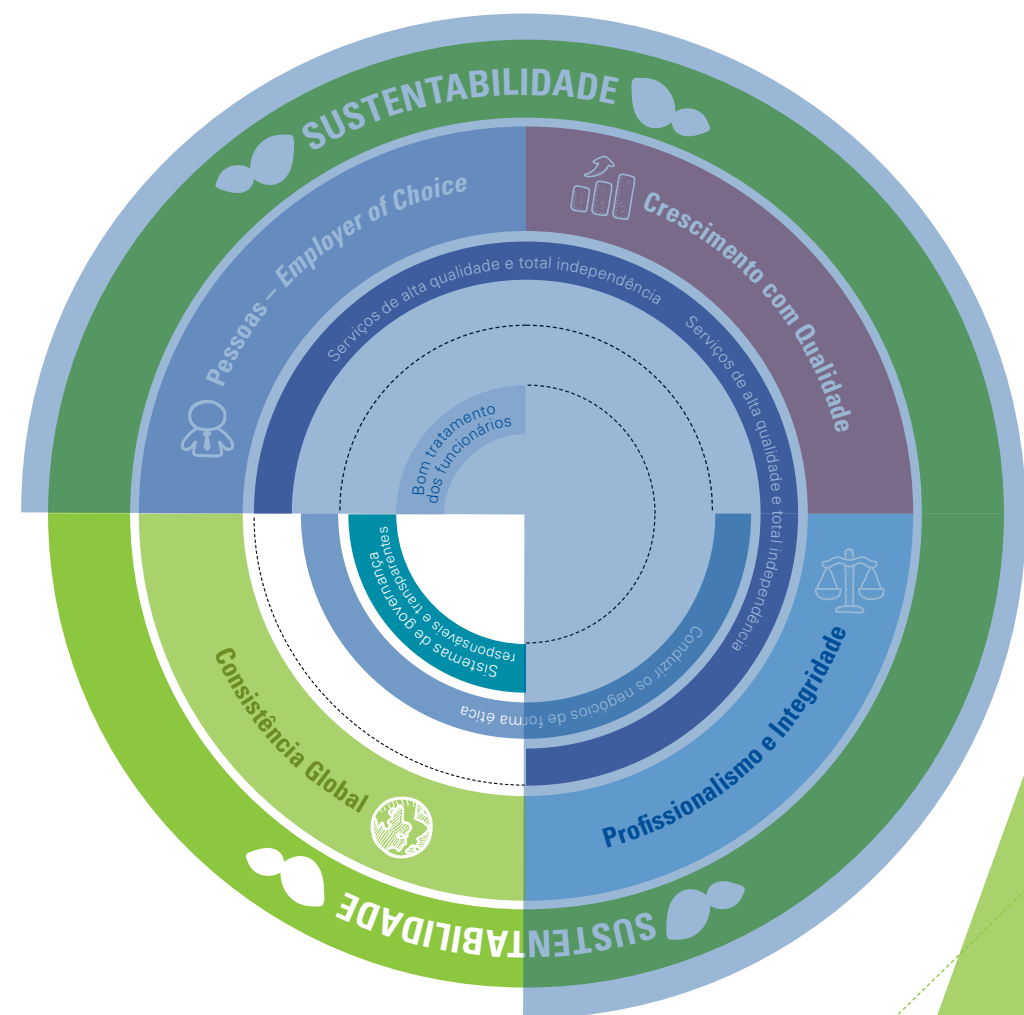
GRI EN22

Atualmente, em 16 escritórios da KPMG, incluindo os quatro prédios da sede em São Paulo, o papel consumido (nosso principal resíduo) é reciclado – atendendo às regras de sigilo e confidencialidade –, evitando-se o impacto de seu descarte. Os escritórios de São Paulo também realizam a coleta seletiva de papelão, plástico, alumínio e vidro, que recebem destinação adequada, sendo reciclados, incinerados ou depositados em aterros sanitários por uma empresa contratada.

Para o descarte do diesel consumido pelos geradores dos escritórios de São Paulo, contratamos uma empresa especializada na coleta desses resíduos. Nos demais escritórios da KPMG não há o equipamento gerador.

Temos procurado melhorar a gestão desse processo e o relacionamento com essas empresas solicitando garantias sobre o controle dos resíduos gerados e sobre sua correta destinação final.

Quanto à ampliação dessas políticas, verificamos resultados mais rapidamente nos escritórios de São Paulo, que têm administração própria, enquanto nas demais regiões teremos o desafio de envolver os condomínios em que se localizam nossos escritórios para assegurar a destinação adequada dos resíduos.



Consistência Global

A rede global de firmas-membro da KPMG International está totalmente integrada e nos permite oferecer soluções e serviços de alta qualidade e ter acesso a especialistas e centros de excelência que geram valor aos nossos clientes e às sociedades em que operamos.

Como já destacado nos capítulos anteriores, as firmas-membro da KPMG International unem-se por uma mesma visão e pelos mesmos valores. Também contam com uma mesma estratégia global, com pilares fundamentais e objetivos estratégicos comuns, que são colocados em prática por meio de planejamento e estrutura de governança locais.





Governança corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas. Para mais informações, acesse o *site* do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC): www.ibgc.org.br.

Governança corporativa

GRI 4.1

Somos uma das maiores organizações de nosso segmento e adotamos elevados padrões de governança corporativa, baseados na transparência e na ética para a condução de nossos negócios. Nossos *stakeholders* indicam esse tema como o segundo mais importante em uma empresa de prestação de serviços.

A questão da governança é tratada como um dos fundamentos da nossa estratégia. A KPMG International estabelece e coordena políticas e normas de trabalho e de conduta em todos os países, protegendo e aprimorando o uso do nome e da marca. Isso significa propiciar a consistência global de sua estratégia a fim de fortalecer sua marca e prover serviços com a mesma qualidade a todos os clientes e mercados. Todas as atividades da KPMG International são financiadas pelas suas firmas-membro.

Por sua vez, cada firma-membro é responsável por sua própria gestão e pela qualidade do seu trabalho e compromete-se com os valores da KPMG International, sendo obrigada, por contrato, a observar suas políticas e regulamentos, incluindo padrões de qualidade que disciplinam a forma de operar e prestar serviços a clientes com vistas a concorrer eficientemente no mercado.

Governança KPMG International

A **estrutura de governança corporativa** da KPMG International está apoiada sobre três órgãos principais:

Conselho Global: órgão voltado à estratégia e à governança, executa funções equivalentes às de uma assembleia de acionistas nas companhias de capital aberto. Entre outras ações, elege o presidente da KPMG International por um mandato de até quatro anos (renovável uma vez) e aprova a nomeação de membros da Diretoria Global, incluindo a representação das 55 firmas-membro da KPMG International, de acordo com a legislação suíça (sublicenciadas são geralmente representadas por uma firma-membro).

Diretoria Global: principal órgão de governança e supervisão, é responsável por incluir e aprovar estratégias, proteger e aprimorar a marca, supervisionar a gestão, sancionar políticas e regulamentos, admitir firmas-membro e homologar a nomeação de membros da Equipe Executiva Global pelo presidente.

Nessa diretoria estão o presidente da KPMG International, o vice-presidente, o presidente de cada uma das três regiões (Américas; Ásia-Pacífico – ASPAC; e Europa, Oriente Médio e África – EMA) e 20 sócios seniores de algumas das maiores firmas-membro.



Equipe Executiva Global (GET): principal órgão de gestão, é responsável pela execução da estratégia aprovada pela Diretoria Global e por estabelecer processos para monitorar e aplicar o *compliance* com as políticas globais. É liderada pelo presidente e inclui os líderes globais de cada prática, os líderes regionais e ainda sócios seniores de firmas-membro.

O GET é apoiado pelos **Grupos Globais de Orientação**, que são órgãos responsáveis por colocar em prática os planos de ação para tratar das estratégias traçadas em cada uma das áreas específicas do negócio, por exemplo, o grupo global de Pessoas, Performance e Cultura (PPC) e o grupo global de Qualidade e Gerenciamento de Riscos.

Para apoiar a estratégia global, cada uma das três regiões onde a KPMG está presente – Américas (Américas do Norte, Central e do Sul), EMA (Europa, Oriente Médio e África) e ASPAC (Ásia-Pacífico) – é administrada por uma Diretoria Regional que auxilia na implantação das políticas e dos regulamentos com foco específico nas necessidades de sua região. David Bunce, sócio da KPMG no Brasil, integra a Diretoria Regional das Américas como presidente para a América do Sul.

Para mais detalhes sobre os órgãos principais de Governança Corporativa da KPMG International, clique aqui e acesse nosso Relatório Anual de Transparência.

Composição da Diretoria Global

Michael Andrew	Presidente, KPMG International
Alan Buckle	Vice-presidente, KPMG International
John Veihmeyer	Presidente, Américas
Rolf Nonnenmacher	Presidente, EMA
Hideyo Uchiyama	Presidente, ASPAC
Moses Kgosana	África
Peter Nash	Austrália
Pedro Melo	Brasil
William Thomas	Canadá
Frantisek Dostalek	CEE
Stephen Yiu	China
Andrew Cranston	CIS
Jesper Koefoed	Dinamarca
Jean-Luc Decornoy	França
Russel Parera	Índia
Terrence O'Rourke	Irlanda
Domenico Fumagalli	Itália
Youg Gak (Ken) Yun	República da Coreia
Guillermo Garcia-Naranjo	México
Herman Dijkhuizen	Holanda
Sai Choy Tham	Cingapura
John Scott	Espanha
Helene Willberg	Suécia
Hubert Achermann	Suíça
John Griffith-Jones	Reino Unido

Para que essa consistência global seja mantida, a KPMG International **realiza revisões anuais em todas as suas firmas-membro**, conforme explicado no capítulo Profissionalismo e Integridade.

Governança KPMG no Brasil

GRI 4.9

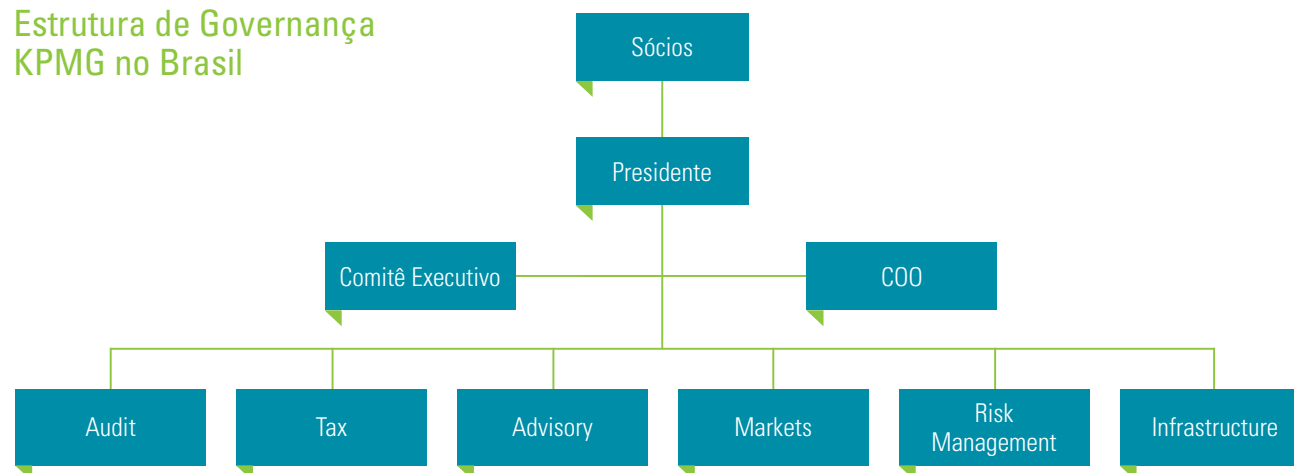
Cada firma-membro da KPMG é responsável por sua própria gestão e responde pela qualidade dos seus serviços, tendo como obrigação contratual a responsabilidade de manter consistência global na apresentação e na oferta de seus serviços. O desempenho de sustentabilidade é avaliado em duas esferas pela área de Cidadania Corporativa, que responde diretamente ao Chief Operating Officer (COO):

Esfera Estratégica: acompanhamento das metas e políticas adotadas global e localmente.

Esfera Operacional: apresentação do plano de ação anual e dos respectivos projetos ao COO, ao presidente e ao Comitê Executivo, bem como reuniões trimestrais para prestação de contas e acompanhamento das ações em andamento com o COO.

Além disso, membros do Comitê Executivo são envolvidos nas entrevistas iniciais para a preparação do nosso Relatório de Sustentabilidade e sua revisão, momentos em que são apresentados nossos resultados de maneira mais sistematizada.

Estrutura de Governança KPMG no Brasil



As estruturas locais de governança corporativa também aderem aos padrões globais. A KPMG no Brasil dispõe de órgãos próprios de governança para coordenação e monitoramento de sua gestão, estruturados em conformidade com as leis brasileiras e assim organizados.

Como parte do processo de desenvolvimento de carreira, nossos profissionais de maior destaque tornam-se sócios da Organização e, desde que cumpridas determinadas condições, podem se candidatar à Presidência.

O presidente da KPMG no Brasil atua como principal executivo local e é eleito pelos demais sócios por um período de três anos, renováveis por mais dois mandatos de igual duração. Com essa limitação, promovemos a alternância de comando e estimulamos o ingresso de vários sócios à Alta Direção, mantendo nosso processo sucessório. **GRI 4.2**

A natureza jurídica das sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil respeita a **regulamentação legal** imposta para o desempenho de cada um de seus serviços. Dessa maneira, por determinação da legislação, especificamente para a **prestação dos serviços em auditoria**, a KPMG se estabelece como uma **sociedade simples brasileira**.

Entre as atribuições da Presidência está a nomeação do **Comitê Executivo**, composto pelo presidente e por outros sete sócios, geralmente líderes das principais práticas de negócios, para que todas sejam representadas. A área Administrativa, que inclui a área de Cidadania Corporativa, é representada pelo COO.

Em conjunto, o presidente e o Comitê Executivo são responsáveis pela política, pelo planejamento, pela supervisão e pela direção-geral das atividades, incluindo a definição das metas de crescimento local e direcionamento da gestão estratégica nas áreas de negócios, visando manter a consistência com a estratégia global. **GRI 4.2**

Como líderes atuantes de suas práticas de negócios, os membros do Comitê Executivo continuam exercendo suas responsabilidades na prestação de serviços a clientes. Assim, por serem sócios e seguirem suas atividades profissionais, o Comitê Executivo não possui participantes independentes. **GRI 4.3**

Essa estrutura organizacional favorece o diálogo entre os líderes e nossos demais sócios e profissionais, possibilitando que as necessidades das áreas sejam representadas no Comitê, que se reúne mensalmente. **GRI 4.4**

Adicionalmente, promovemos reuniões trimestrais com todos os sócios para prestação de contas sobre os resultados e o alinhamento estratégico e realizamos assembleias estatutárias anuais com todos os sócios para aprovação da prestação de contas, entre outros temas.

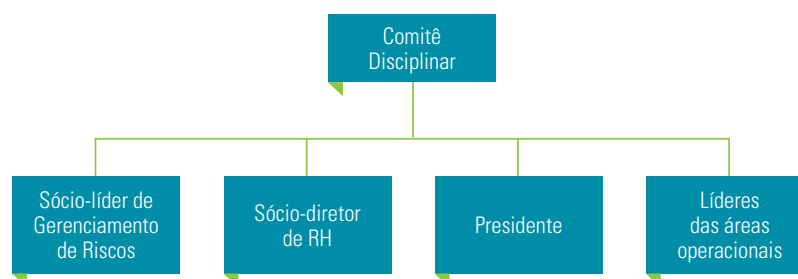
Para acessar orientações e recomendações de nossos profissionais, fomentamos diálogos por meio de mecanismos como reuniões periódicas por grupos de negócios, Dialogue, People Survey, Comitê de PPL, Comitê Disciplinar, Blog do Presidente, Mundo KPMG/Facebook e *hotline* – a partir dos quais foram sugeridas iniciativas, tais como: a implantação

do Comitê de Mulheres, o programa de ecoeficiência, a revisão da política de subsídios a idiomas, o concurso para a criação do tema do programa de *trainees*, as campanhas internas para recrutamento de pessoas com deficiência (PCDs) e o programa para melhoria da comunicação interna. **GRI 4.4**

Nossa estrutura conta ainda com o **Comitê Operacional**, composto pelos líderes das áreas operacionais e pelo líder da área de Markets, que atua na condução rotineira dos negócios considerando o alcance das metas estabelecidas no plano estratégico, e com o **Comitê de Finanças**, que trata das regras de remuneração dos sócios e sócios-diretores.

Outro órgão essencial para nossa estrutura de governança é o **Comitê Disciplinar**, detalhado no capítulo Profissionalismo e integridade, que analisa supostas violações de regras e políticas praticadas por quaisquer de nossos profissionais, inclusive os sócios. Esse comitê é composto pelos líderes das áreas operacionais, pela Diretoria de Recursos Humanos, pelo sócio responsável pelo Gerenciamento de Riscos e pelo presidente. **GRI 4.6**

Todas essas práticas de governança, baseadas em padrões adotados globalmente, fortalecem nossa marca e reputação e auxiliam a manutenção dos níveis de qualidade pelos quais queremos ser reconhecidos em todos os mercados em que prestamos os nossos serviços.





05. Pacto Global



GRI 4.12

Desde 2002, a KPMG International é signatária do **Pacto Global (ou Global Compact)** – uma estrutura idealizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e destinada a empresas comprometidas em alinhar suas operações e estratégias aos dez princípios que abrangem direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção.

Em um contexto de extraordinárias transformações econômicas, regulatórias, políticas, sociais e ambientais, as empresas são chamadas a entender e, cada vez mais, a contribuir na esfera de influência de seus negócios.

A abordagem da KPMG à Cidadania Corporativa reflete os objetivos do Pacto Global. Adicionalmente, por meio dos nossos serviços, ajudamos a simplificar a complexidade, oferecendo soluções claras e, assim, transformamos conhecimento em valor para benefício de nossos clientes, do mercado de capitais, de nosso pessoal e das nossas comunidades. Ao conduzirmo-nos de forma ética e responsável, ao trabalharmos para elevar a confiança no mercado de capitais do qual todos dependemos e ao oferecermos soluções e conhecimento especializado, poderemos criar um outro tipo de valor – confiança e capital social – e contribuir com o desenvolvimento e com a criação de mercados sustentáveis.

Veja o relatório **Communication on Progress (COP)** preparado pela KPMG International que reflete as ações coordenadas das firmas-membro que procuram tratar desses princípios.

Para saber mais, acesse: www.pactoglobal.com.br.



O Pacto Global reconhece que **empresas, comércio e investimentos** são pilares importantes de um mundo próspero e pacífico. Liderado pelo Secretário-Geral da ONU, trata-se da **maior iniciativa global de cidadania corporativa** e seu intuito é **desenvolver e demonstrar a legitimidade social** de empresas e mercados.



Índice Pacto Global

Princípios do Pacto Global	Indicadores GRI	Compromissos	Sistemas	Ações e Serviços Prestados
Direitos Humanos				
Princípio 1: Respeitar e proteger os direitos humanos	HR2 e LA13	A KPMG International e as firmas-membro reconhecem que os direitos humanos são parte fundamental da cidadania corporativa e, portanto, respeita e apoia a Declaração Universal dos Direitos Humanos.	Código de Conduta Valores corporativos Política de direitos humanos em desenvolvimento (parte de nossos controles com fornecedores já mantém cláusulas a esse respeito)	Equipe global e local de Cidadania e Diversidade Política global para atendimento a desastres Auxílio na definição de políticas em direitos humanos em clientes Ajuda a clientes na definição dos compromissos gerais com ética, governança, integridade e responsabilidade
Princípio 2: Impedir violações de direitos humanos	HR2			
Direitos Trabalhistas				
Princípio 3: Apoiar a liberdade de associação no trabalho		A KPMG International e as firmas-membro não utilizam trabalho forçado, compulsório ou infantil. Além disso, apoiam a liberdade de associação e, quando aplicável, reconhecem o direito a negociações coletivas. Nosso pessoal deseja trabalhar para uma organização que encoraja e respeita a individualidade, e esse é um dos nossos principais valores corporativos. O desenvolvimento de uma cultura global de diversidade e inclusão é fundamental para a KPMG e crítico para a retenção dos melhores profissionais.	Código de Conduta Grupo Global de Diversidade Grupo Global de Pessoas, <i>Performance</i> e Cultura	Reconhecimento e benefícios Aprendizagem e desenvolvimento Oportunidades Globais (Global Opportunities) KPMG’s Network of Women (KNOW) Trabalhos em clientes para estabelecer abordagem à cadeia de valor, ajudando-os na criação de mecanismos de monitoramento
Princípio 4: Abolir o trabalho forçado	HR2 e HR6			
Princípio 5: Abolir o trabalho infantil	HR2 e HR7			
Princípio 6: Eliminar a discriminação no emprego	EC5, EC7, LA13 e HR2			
Proteção Ambiental				
Princípio 7: Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais		A KPMG International e as firmas-membro estão dedicadas a gerenciar seu impacto ambiental de maneira proativa e comprometidas a expandir sua atuação e fazer a diferença. A KPMG International é um membro ativo do World Business Council for Sustainable Development.	Global Green Initiative	Campanhas internas para conscientização ambiental Diagnóstico da pegada de carbono com metas de redução Metas de redução em água, energia e itens de consumo integradas na avaliação anual de todos os profissionais Treinamentos via <i>web</i> Soluções em tecnologia para acesso remoto e videoconferências E-Audit A área de Climate Change & Sustainability Services (CC&SS) pode auxiliar os clientes com uma vasta gama de serviços, entre eles: ajuda na integração da sustentabilidade na estratégia de negócios; ajuda na avaliação de <i>performance</i> da sustentabilidade em eventual investimento e ajuda no fortalecimento dos conhecimentos sobre sustentabilidade
Princípio 8: Promover a responsabilidade ambiental	EN1, EN2, EN3, EN4, EN8, EN16, EN18 e EN22			
Princípio 9: Incentivar tecnologias ambientalmente amigáveis	EN2 e EN18			
Contra Corrupção				
Princípio 10: Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina	SO3	A KPMG International e as firmas-membro são comprometidas em atingir os mais altos padrões de comportamento ético em tudo o que fazem. “Agir com integridade” é um dos nossos valores globais.	Código de Conduta Políticas e Treinamentos Anticorrupção e Antissuborno Políticas e Treinamentos em Ética e <i>Compliance</i> Procedimentos para aceitação e renovação de clientes	<i>Hotline</i> Avaliação, compensação e promoção Relatório internacional de transparência Prestação de serviços de <i>finacial audit</i> e de <i>forensic</i> /antissuborno e anticorrupção

Declaração de Garantia - BSD Consulting

GRI 3.13

A BSD Consulting executou a verificação independente do processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2011 da KPMG, desenvolvido de acordo com as diretrizes da GRI (Global Reporting Initiative).

Independência

Trabalhamos de forma independente e asseguramos que nenhum integrante da BSD mantém contratos de consultoria ou outros vínculos comerciais com a KPMG. A BSD Consulting é licenciada pela AccountAbility como provedor de garantia (*AA1000 Licensed Assurance Provider*), sob o registro 000-33.

Nossa Competência

A BSD Consulting é uma empresa especializada em sustentabilidade. Os trabalhos foram conduzidos por uma equipe de profissionais experientes e capacitados em processos de verificação externa.

Responsabilidades e Limitações

O Relatório de Sustentabilidade é elaborado pela KPMG, responsável por todo o seu conteúdo. Os objetivos da Declaração de Garantia são de informar às partes interessadas as conclusões da BSD sobre a aderência aos três princípios da *AA1000AS (2008)* e sobre a credibilidade das informações publicadas no relatório. A verificação de dados financeiros não foi objeto dos trabalhos da BSD Consulting. Esta Declaração de Garantia da BSD contempla a confirmação do nível de aplicação do modelo GRI-G3.

Objetivos e Escopo

O processo de verificação tem o objetivo de proporcionar às partes interessadas da KPMG uma opinião independente sobre a qualidade do relatório, os processos de gestão de sustentabilidade, a aderência aos princípios da *AA1000AS (2008)* e a continuidade dos processos estabelecidos. O escopo de nossos trabalhos abrange as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2011 da KPMG, em sua versão completa, referente o período de 1º de outubro de 2010 a 30 de setembro de 2011 (apresentado como 2011), sendo os dados do DVA e Emissões totais (toneladas de CO₂e/ano) do período de 01 de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011.

Metodologia

A verificação independente do relatório foi conduzida de acordo com o padrão *AA1000AS (2008) (AA1000 Assurance Standard 2008)*, tipo 1, proporcionando um nível moderado de assurance. O processo abrange a avaliação da aderência aos três Princípios da *AA1000AS: Inclusão, Materialidade e Capacidade de Resposta*.

Os procedimentos desenvolvidos durante os trabalhos incluem:

- Revisão do conteúdo do Relatório de Sustentabilidade;
- Entendimento do fluxo dos processos de obtenção e geração das informações para o Relatório de Sustentabilidade. Não foi papel da BSD validar os dados quantitativos.
- Análise de informações da mídia, sites e bases legais;
- Entrevistas com gestores de áreas-chave em relação à relevância das informações para o relato e gestão da sustentabilidade;
- Entrevistas presenciais com sócios da empresa;
- Quando relevante, verificação de informações sobre o desempenho de sustentabilidade com o entendimento do corpo diretivo da empresa;
- Análise das evidências das consultas a *stakeholders* externos à distância;
- Análise da relevância das informações do Relatório de Sustentabilidade do ponto de vista de públicos externos.

Principais Conclusões sobre a Aderência aos Princípios AA1000AS 2008

1. Inclusão – aborda a participação de *stakeholders* no desenvolvimento de um processo de gestão de sustentabilidade transparente e estratégico.

- O processo de engajamento foi realizado por meio de entrevistas individuais, com o objetivo de classificar e priorizar nove temas apresentados por consultoria contratada pela KPMG International. Houve um processo de priorização para seleção dos grupos de *stakeholders*. Os públicos consultados no Brasil foram: clientes, sócios e sócios-diretores, funcionários, órgãos reguladores, especialistas do setor, sociedade civil e mídia/imprensa. Para o próximo ciclo recomenda-se incluir os *stakeholders* que representem a abrangência das atividades da KPMG em todo Brasil.
- A área de cidadania corporativa está ampliando sua atuação transversal junto às áreas da KPMG, incluindo o Comitê Executivo, composto por diversos sócios da firma. É importante ampliar o conhecimento interno de sustentabilidade em todos os níveis hierárquicos, incluindo tanto a equipe técnica como a administrativa, para ampliar a integração de ações de sustentabilidade nas atividades cotidianas.
- O Comitê Executivo é composto por sete sócios e pelo presidente da KPMG Brasil, o qual lidera o processo de integrar a sustentabilidade na pauta de discussão da alta administração. Foi criada a nova função do COO (Chief Operating Officer) que é responsável pela área de cidadania corporativa e busca implementar ações de sustentabilidade nas operações administrativas, focada em eco eficiência.

O Comitê Executivo também é envolvido no processo elaboração e revisão do relatório de sustentabilidade.

2. Materialidade (ou Relevância) – assuntos necessários para que os *stakeholders* tomem conclusões sobre o desempenho econômico, social e ambiental da organização.

- A área de cidadania corporativa da KPMG Brasil em conjunto com a KPMG Internacional definiu os temas materiais para o relatório, tendo como base estudo desenvolvido por consultoria externa. De acordo com a avaliação dos participantes do processo, os assuntos classificados como de alta relevância estão de acordo com a estratégia da KPMG, sendo eles:
- Conduzir os negócios de forma ética: a KPMG possui uma área responsável pela gestão de riscos, incluindo políticas, procedimentos, processos e treinamentos sobre o tema, que atua de forma transversal nas áreas administrativas e técnicas na firma.
- Sistemas responsáveis e transparentes de governança: o relatório de sustentabilidade é uma evolução de transparência no setor, incluindo o processo de *Assurance*. A KPMG é submetida periodicamente a auditorias de *compliance*, tanto pela KPMG International como por órgãos reguladores no Brasil.
- Conduzir serviços com alta qualidade e total independência: a empresa possui código de conduta com foco em integridade nos negócios, existem treinamentos de ética e independência que são obrigatórios para os profissionais e sócios, realizados anualmente. Importante manter a participação dos novos funcionários, temporários e terceiros nestes processos de formação.

- Bom tratamento dos funcionários: existe um foco no desenvolvimento e formação de pessoas, com ampla gama de treinamentos para todos os níveis hierárquicos. A organização pode evoluir no tema de saúde e segurança dos profissionais, incluindo questões relacionadas a transporte e viagens.
- O relatório apresenta uma visão geral dos temas de alta materialidade identificados na consulta aos *stakeholders*, incluindo também um relato das ações junto às comunidades e a prestação de serviços em Mudanças Climáticas e Sustentabilidade. No entanto, há oportunidades de abordar com maior profundidade temas relacionados ao monitoramento e conscientização ambiental interna, e a gestão da cadeia de fornecedores.
- Ressalta-se que o processo de materialidade deve ser revisado periodicamente, para que se chegue a resultados atualizados e consistentes, considerando o contexto da sustentabilidade atual da empresa. Em 2011, a KPMG Brasil comprou a quinta maior empresa de auditoria do Brasil, uma ampliação operacional que deve ser considerada na identificação de *stakeholders* e na definição da materialidade para o próximo ciclo.

3. Capacidade de Resposta – aborda as ações tomadas pela organização em decorrência de demandas específicas de *stakeholders*.

- A KPMG Brasil estabelece compromissos relacionados aos temas socioambientais de acordo com diretrizes globais da empresa, como a redução do consumo de água e de energia, e a meta global de redução de GEE. Ressalta-se a importância de definir compromissos e metas locais, dentro do contexto e abrangência das atividades no país.

- Os indicadores socioambientais são consolidados pela área de Sustentabilidade e Mudanças Climáticas, que recebe as informações das áreas responsáveis em formatos diferentes e sem um padrão único. É importante revisar e aprimorar a confiabilidade dos controles internos para consolidação das informações do relatório de sustentabilidade. Assim como, realizar o alinhamento de conceitos e formas de medição dos indicadores de sustentabilidade entre as áreas administrativas, técnicas e escritórios do Brasil.
- A empresa inclui cláusulas de direitos humanos nos novos contratos com fornecedores e prestadores de serviços. No entanto, ainda não há procedimentos formais para gestão de riscos da cadeia de fornecedores com relação à sustentabilidade. Recomenda-se, para o próximo ciclo, implementar processos de avaliação de riscos de fornecedores para identificação de aspectos críticos com relação à sustentabilidade.
- Para aprimorar a gestão da sustentabilidade, recomenda-se definir uma governança integrada, criando-se, por exemplo, um Comitê de Sustentabilidade, liderado pela área de cidadania corporativa junto com a área de serviços de mudanças climáticas e sustentabilidade, com a participação das áreas administrativas, de riscos, escritórios regionais e outras áreas pertinentes.

Nível de Aplicação GRI-G3

Seguindo as orientações das diretrizes GRI-G3, a BSD declara que o Relatório de Sustentabilidade Edição 2011 da KPMG é classificado como Nível de Aplicação B+. O relatório apresenta itens relacionados ao perfil da empresa e fornece descrição dos processos de gestão e abordagens da sustentabilidade.

São fornecidas informações relacionadas a todas as categorias de indicadores de desempenho: econômico, ambiental, direitos humanos, práticas trabalhistas, sociedade e responsabilidade pelo produto. No entanto, existem oportunidades de melhorias no relato dos itens de perfil de Estratégia e Análise (1.1 e 1.2).

Considerações Finais

Destacamos os esforços aplicados pela KPMG no aprimoramento do relato de sustentabilidade com a incorporação do processo de *assurance*. Na visão da BSD Consulting, a KPMG possui diversos procedimentos e práticas relacionados aos temas materiais relacionados à ética, independência, qualidade, transparência e público interno, e está buscando consolidar a gestão socioambiental por meio da implementação de ações alinhadas aos outros temas relevantes, como cadeia de fornecedores. Ressaltamos a necessidade de evoluir na integração das práticas de sustentabilidade junto às áreas administrativas e técnicas, buscando aprimorar também o engajamento com *stakeholders* externos.

São Paulo, 08 de agosto de 2012.

BSD Consulting – Brasil



Índice GRI



CONTEÚDO DO RELATÓRIO

		C	C +	B	B +	A	A +	
CONTEÚDO DO RELATÓRIO	Perfil da G3 resultado	Responder aos itens: 1.1 2.1 a 2.10 3.1 a 3.8, 3.10 a 3.12 4.1 a 4.4; 4.14 a 4.15		COM VERIFICAÇÃO EXTERNA	Responder a todos os critérios elencados para o Nível C mais: 1.2 3.9, 3.13 4.5 a 4.13, 4.16 a 4.17		COM VERIFICAÇÃO EXTERNA	O mesmo exigido para o Nível B
	Informações sobre a Forma de Gestão da G3 resultado	Não Exigido			Informações sobre a Forma de Gestão para cada Categoria de Indicador			Forma de Gestão divulgada para cada Categoria de Indicador
	Indicadores de Desempenho da G3 & Indicadores de Desempenho do Suplemento Setorial resultado	Responder a um mínimo de 10 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Social, Econômico e Ambiental			Responder a um mínimo de 20 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Econômico, Ambiental, Direitos Humanos, Práticas Trabalhistas, Sociedade e Responsabilidade pelo Produto			Responder a um mínimo essencial da G3 e do Suplemento Setorial* com a devida consideração ao Princípio da Materialidade de uma das seguintes formas: (a) respondendo ao Indicador; ou (b) explicando o motivo da omissão

* Suplemento Setorial em sua versão final

Declaração Exame do Nível de Aplicação pela GRI



Declaração Exame do Nível de Aplicação pela GRI

A GRI neste ato declara que **KPMG no Brasil** apresentou seu relatório "Relatório de Sustentabilidade 2011" para o setor de Serviços de Relatório da GRI, que concluiu que o relatório atende aos requisitos de Nível de Aplicação B+.

Os Níveis de Aplicação da GRI comunicam quanto do conteúdo das Diretrizes G3 foi aplicado no relatório de sustentabilidade enviado. O Exame confirma que o conjunto e número de itens de divulgação exigidos para aquele Nível de Aplicação foram cobertos pelo relatório e que o Sumário de Conteúdo da GRI é uma representação válida das informações exigidas, conforme descritas nas Diretrizes G3 da GRI.

Os Níveis de Aplicação não fornecem um parecer sobre o desempenho de sustentabilidade da organização relatora nem sobre a qualidade das informações contidas no relatório.

Amsterdã, 09 agosto de 2012.

Nelmar Arbex
Vice-Presidente
Global Reporting Initiative



O "+" foi acrescentado a este Nível de Aplicação porque KPMG no Brasil submeteu (parte de) seu relatório a verificação externa. A GRI aceita a soberania da própria organização na escolha da organização responsável pela verificação externa e na decisão do escopo da verificação.

A Global Reporting Initiative (GRI) é uma organização baseada em redes pioneira no desenvolvimento da estrutura para elaboração de relatórios de sustentabilidade mais usada no mundo e está comprometida com sua melhoria contínua e aplicação em todo o mundo. As Diretrizes G3 da GRI estabeleceram os princípios e indicadores que as organizações podem usar para medir e relatar seu desempenho econômico, ambiental e social. www.globalreporting.org

Isenção de Responsabilidade: No caso do relato de sustentabilidade incluir links externos para materiais audiovisuais, entre outros, esta declaração irá referir-se apenas ao material submetido à GRI no momento do Exame em 28 julho de 2012. A GRI exclui expressamente a aplicação desta declaração a alterações posteriores aos referidos materiais.

Indicadores GRI		Página	Observações	Status
1. Estratégia e Análise				
1.1	Declaração da Presidência	4 e 5	Mensagem do Presidente (a KPMG no Brasil ainda está trabalhando numa estratégia de longo prazo que considere a sustentabilidade de maneira mais clara)	
1.2	Principais impactos, riscos e oportunidades	4, 5, 17 e 18	Mensagem do Presidente Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável (a KPMG está trabalhando na identificação dos principais riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade, dentro do contexto de suas atividades)	
2. Perfil Organizacional				
2.1	Nome da organização	11 e 13	Perfil da Organização > KPMG International Perfil da Organização > KPMG no Brasil	
2.2	Principais marcas, produtos e serviços	28 a 35	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Nossas práticas	
2.3	Estrutura operacional	11 a 13	Perfil da Organização > KPMG International Perfil da Organização > KPMG no Brasil	
2.4	Localização da sede da organização	13	Perfil da Organização > KPMG no Brasil	
2.5	Atuação geográfica	11 a 15	Perfil da Organização > KPMG International > Presença global Perfil da Organização > KPMG no Brasil	
2.6	Natureza jurídica	13	Perfil da Organização > KPMG no Brasil	
2.7	Mercados atendidos	13 a 15	Perfil da Organização > KPMG no Brasil	
2.8	Porte da organização	11 a 13	Perfil da Organização > KPMG International Perfil da Organização > KPMG no Brasil	
2.9	Principais mudanças no ano	15, 19 e 36	Perfil da Organização > KPMG no Brasil > Presença local Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Alcance O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Investimentos e inovação	
2.10	Prêmios	2	Destaques	

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status
3. Parâmetros para o Relatório			
Perfil do Relatório			
3.1 Período coberto pelo relatório	19	Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Alcance	
3.2 Relatório anterior	20	Publicado em setembro de 2011 nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, comunicando o nosso desempenho para os períodos de 2009 e 2010. Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Periodicidade e formato	
3.3 Periodicidade	20	Na primeira publicação, bienal. A partir deste Relatório, a periodicidade passa a ser anual. Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Periodicidade e formato	
3.4 Dados para contato	20	Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Periodicidade e formato	
Escopo e Limite do Relatório			
3.5 Definição do conteúdo	21 a 23	Apresentação do Relatório > Nossos públicos estratégicos > Mapeamento, engajamento e consulta (página 21 identificação dos públicos; páginas 22-23, consulta e engajamento para definição dos temas materiais)	
3.6 Limite do relatório	19	Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Alcance	
3.7 Escopo e limite do relatório	19	Não houve restrições ao escopo e limite do nosso relatório mesmo com a aquisição em 2011. Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Alcance	
3.8 Base para elaboração do relatório	19	Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Alcance	
3.9 Técnicas de medição de bases de cálculo	19 e 20	Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Alcance Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Periodicidade e formato	

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status
3.10 Consequências de reformulações em relatórios anteriores	20	Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Periodicidade e formato	
3.11 Mudanças significativas em relação aos anos anteriores	19 e 20	Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Periodicidade e formato Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Alcance	
Sumário de Conteúdo da GRI			
3.12 Localização das informações no relatório	117	Índice GRI	
Verificação			
3.13 Verificação externa	19 e 111	Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável > Entendendo o relatório > Alcance	
4. Governança, Compromissos e Engajamento			
4.1 Estrutura de governança	103 a 107	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Consistência Global > Governança corporativa	
4.2 Identificação dos principais executivos	106 e 107	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Consistência Global > Governança corporativa > Governança KPMG no Brasil	
4.3 Conselheiros independentes	107	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Consistência Global > Governança corporativa > Governança KPMG no Brasil	
4.4 Canais de comunicação com o mais alto órgão de governança	107	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Consistência Global > Governança corporativa > Governança KPMG no Brasil	
4.5 Remuneração variável (considerando aspecto econômico, social e ambiental)	76	Todos os nossos profissionais passam por avaliação anual de desempenho, com metas de negócio atreladas à remuneração variável. Entretanto, as metas sociais e ambientais existentes não influenciam a remuneração variável, uma vez que, neste primeiro momento, o nosso objetivo é a conscientização. O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Avaliação e <i>feedback</i> > Remuneração	

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status
4.6 Conflitos de interesse	53, 54 e 107	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos > Independência, integridade, ética e objetividade > Global Marketing Risk Management (GMRM) e Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual) > Manual Global de Pessoas, Desempenho e Cultura O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Consistência Global > Governança corporativa > Governança KPMG no Brasil	
4.7 Qualificação de membros do mais alto órgão de governança	72 e 74	A qualificação é determinada pelo nosso <i>core business</i> e conteúdo elaborado pela equipe de Aprendizagem e Desenvolvimento para cada área de negócios. Os sócios possuem módulo específico sobre sustentabilidade. E-learning sobre sustentabilidade é disponibilizado para todos os profissionais dentre as opções de treinamento. O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Qualidade em serviços > Aprendizagem e desenvolvimento > Política de educação continuada O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Qualidade em serviços > Aprendizagem e desenvolvimento > Desenvolvimento da liderança	
4.8 Valores, códigos e princípios internos	8, 9 e 51	A KPMG > Visão A KPMG > Valores O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos > Independência, integridade, ética e objetividade > Código de Conduta	
4.9 Atuação do mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, social e ambiental	106	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Consistência Global > Governança corporativa > Governança KPMG no Brasil	
4.10 Processos para autoavaliação do mais alto órgão de governança quanto ao desempenho econômico, social e ambiental	75	Toda a liderança passa por processos de autoavaliação em relação ao nosso <i>core business</i>, e não especificamente às questões socioambientais. O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Avaliação e <i>feedback</i>	

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status
Compromissos com Iniciativas Externas			
4.11 Princípio da Precaução	48 a 59	O Princípio da Precaução, pela sua relevância, é aplicado com foco no nosso <i>core business</i> , não especificamente em aspectos socioambientais. Todo o seu gerenciamento pode ser visto ao longo do capítulo de Gestão de Riscos. O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos	
4.12 Cartas, princípios e iniciativas	68 e 109	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – Employer of Choice > Nossa equipe Pacto Global	
Engajamento das Partes Interessadas			
4.13 Participação em associações	42 e 43	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Relacionamento com clientes e mercado > Diálogo, fomento e troca de conhecimento > Entidades apoiadas pela KPMG e tipo de contribuição oferecida	
4.14 Relação de <i>stakeholders</i> engajados	21	Apresentação do Relatório > O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Nossos públicos estratégicos > Mapeamento, engajamento e consulta	
4.15 Identificação e seleção dos <i>stakeholders</i>	21	Apresentação do Relatório > O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Nossos públicos estratégicos > Mapeamento, engajamento e consulta	
4.16 Engajamento dos <i>stakeholders</i>	21 e 36 a 44	Apresentação do Relatório > Nossos públicos estratégicos > Mapeamento, engajamento e consulta (formas de engajamento para GRI, página 21: consultas aos <i>stakeholders</i> realizadas em 2009 e 2011) O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Relacionamento com clientes e mercado (outros tipos de engajamento ocorrem no dia a dia do nosso negócio, como mencionado nas páginas 36-44 – pesquisa de satisfação anual, debates bimestrais no ACI, eventos, cursos e participação em conselhos e associações. Com o nosso público interno, os tipos de engajamento são mencionados na página 105. Alguns são detalhados em itens específicos do relatório – por exemplo, Dialogue, Avaliação 360°, Global People Survey –, e outros também ocorrem no dia a dia – reuniões de departamento, reuniões PPL, Blog do Presidente, Mundo KPMG/ Facebook e LinkedIn)	
4.17 Demandas dos <i>stakeholders</i>	22 e 23	Apresentação do Relatório > O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Nossos públicos estratégicos > Definição de temas materiais	

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI		Página	Observações	Status
5. Desempenho Econômico				
Abordagem e Gestão		33 e 46	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Nossas práticas > Advisory O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Resultados financeiros (por questões de confidencialidade, a KPMG não relata planos de pensão e implicações financeiras de riscos operacionais)	
Desempenho Econômico (aspecto)				
EC1	DVA	46	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Resultados financeiros	
EC2	Implicações financeiras, riscos e oportunidades oriundos das mudanças climáticas	31	Nossa resposta é parcial porque entendemos que nossos riscos são, essencialmente, regulatórios. Contudo, não realizamos avaliações sistematizadas sobre implicações financeiras diretas no nosso <i>core business</i> advindas das mudanças climáticas, embora tenhamos identificado oportunidades de negócios delas decorrentes: O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Nossas práticas > Advisory	
EC3	Plano de Pensão oferecido			
EC4	Subsídios/ apoios via Lei de Incentivos Fiscais	46 e 89	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Resultados financeiros O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Investimento social via leis de incentivo fiscal (IRPJ)	
Presença no Mercado				
EC5	Relação entre salário-mínimo interno e local	76	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Avaliação e <i>feedback</i> > Remuneração	
EC6	Gastos com fornecedores locais	93	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Desenvolvimento > Gestão de fornecedores	
EC7	Contratação local	69	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Contratação local	

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status
Impactos Econômicos Indiretos			
EC8 Investimentos em infraestrutura e comunidades	46 e 81 a 92	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Resultados financeiros O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – Employer of Choice > Cidadania Corporativa O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – Employer of Choice > Cidadania Corporativa > Desenvolvimento > Prestação de serviços na modalidade <i>pro bono</i> ou compensação	
EC9 Impactos Econômicos Indiretos	17 a 18 e 33	A KPMG não realiza essa avaliação de maneira sistematizada porque entende não ser material para reporte, por isso nossa resposta é parcial: Apresentação do Relatório > Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Nossas práticas > A KPMG no ciclo de vida das empresas	
6. Desempenho Ambiental			
Abordagem e Gestão	95	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – Employer of Choice > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Política ambiental no Brasil (de maneira geral, esse não é um aspecto material para o segmento em que a KPMG atua. Ainda assim, tem procurado identificar seus principais impactos e gerenciá-los)	
EN1 Materiais usados	101	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – Employer of Choice > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Consumo de materiais	
EN2 Materiais usados provenientes de reciclagem	101	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – Employer of Choice > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Consumo de materiais	
Energia			
EN3 Energia direta	99	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – Employer of Choice > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Consumo de energia	
EN4 Energia indireta	99	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – Employer of Choice > Cidadania corporativa > Meio ambiente > Consumo de energia	
EN5 Energia economizada			
EN6 Produtos e serviços de baixo consumo			

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status
EN7 Iniciativas e redução de consumo			
Água			
EN8 Consumo de água por fonte	102	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Consumo de água	
EN9 Fontes hídricas afetadas			
EN10 Água reciclada e reutilizada	102	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Consumo de água	
Biodiversidade			
EN11 Localização e tamanho da área possuída dentro de áreas protegidas e com alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas			
EN12 Descrição de impactos significativos na biodiversidade dentro e fora de áreas protegidas			
EN13 Habitats protegidos e restaurados			
EN14 Estratégias para gestão de impactos na biodiversidade			
EN15 Número de espécies na Lista Vermelha IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas pelas operações			
Emissões, Efluentes e Resíduos			
EN16 Emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa	97 e 98	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Controle de emissões	
EN17 Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa	97 e 98	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Controle de emissões	
EN18 Iniciativas para redução de emissões	94, 97 e 98	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Compromissos e metas globais O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Controle de emissões	
EN19 Emissão de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso			
EN20 NO _x , SO _x e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso			

Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI		Página	Observações	Status
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	102	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Consumo de água	
EN22	Disposição de resíduos	102	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Disposição de resíduos (a existência de escritórios em condomínios dificulta a gestão deste item; KPMG aperfeiçoará essa gestão a partir do próximo ciclo)	
EN23	Número e volume totais de derramamentos significativos			
EN24	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção Basileia – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de resíduos transportados internacionalmente			
EN25	Identificação, tamanho, <i>status</i> de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização			
Produtos e Serviços				
EN26	Mitigação de impactos ambientais de produtos e serviços			
EN27	Percentual de produtos e suas embalagens reparados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto			
Conformidade				
EN28	Multas e sanções não monetárias por não conformidade ambiental	95	A KPMG no Brasil não teve nenhuma ação judicial ou sanções não monetárias dessa natureza no período coberto por este relatório. O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Política ambiental no Brasil	
Transporte				
EN29	Impactos ambientais significativos no transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados, bem como no transporte dos trabalhadores	97	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Meio ambiente > Controle de emissões	
Geral				
EN30	Total de investimentos em gastos em proteção ambiental, por tipo			

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status
7. Desempenho Social – Direitos Humanos			
Abordagem e Gestão	93, 126 e 127	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Gestão de fornecedores Índice GRI (a KPMG tem como meta para 2012 incluir cláusulas contratuais específicas de direitos humanos nas minutas-padrão e no documento de solicitação de proposta a fornecedores)	
HR1	Investimentos que incluem cláusulas de direitos humanos		
HR2	Avaliação de empresas contratadas e fornecedores críticos referente a direitos humanos	93 O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa > Desenvolvimento > Gestão de fornecedores	
HR3	Treinamento para empregados sobre direitos humanos		
Não Discriminação			
HR4	Número total de discriminação e medidas tomadas		
Liberdade de Associação e Negociação Coletiva			
HR5	Identificação de unidades de negócio com risco à liberdade de associação e convenção coletiva	A KPMG oferece liberdade de associação coletiva a 100% dos seus profissionais. Adicionalmente, reembolsa taxas de anuidade a órgãos de classe.	
Trabalho Infantil			
HR6	Identificação de unidades de negócio com risco de trabalho infantil e medidas tomadas	Não há identificação de riscos desta natureza em nossas operações. A KPMG tem compromissos que proíbem o trabalho infantil em quaisquer unidades operacionais (Pacto Global, Código de Conduta da KPMG e seus valores). Iniciamos o fomento desses compromissos e princípios por meio de nossos contratos significativos com fornecedores.	
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo			
HR7	Identificação de unidades de negócio com risco de trabalho forçado ou análogo e medidas tomadas	Não há identificação de riscos desta natureza em nossas operações. A KPMG tem compromissos que proíbem o trabalho forçado ou análogo em quaisquer unidades operacionais (Pacto Global, Código de Conduta da KPMG e seus valores). Iniciamos o fomento desses compromissos e princípios por meio de nossos contratos significativos com fornecedores.	

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status
Práticas de Segurança			
HR8 Treinamentos ao pessoal de segurança sobre direitos humanos			
Direitos Indígenas			
HR9 Casos de violação de direitos de povos indígenas e medidas tomadas			
8 - Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente			
Abordagem e Gestão	60, 61 e 64 a 73	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Gestão de recursos humanos O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe	
Emprego			
LA1 Perfil dos trabalhadores	64 a 66	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe	
LA2 Taxa de Rotatividade			
LA3 Benefícios oferecidos a empregados	77	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Foco no indivíduo	
Relação entre Trabalhadores e a Governança			
LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva		100% dos funcionários KPMG são abrangidos por convenções coletivas	
LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência de mudanças operacionais			
Saúde e Segurança no Trabalho			
LA6 Percentual de empregados representados por Comitês			
LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho			
LA8 Programas de educação e prevenção em doenças graves			
LA9 Temas de saúde e segurança previstos em acordos coletivos	78 e 128	Os temas/benefícios relativos a saúde e segurança vão além das convenções coletivas firmadas nas diversas regiões, como descrito no capítulo O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Foco no indivíduo	

Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI		Página	Observações	Status
Treinamento e Educação				
LA10	Média de horas de treinamento	72	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Qualidade em serviços > Aprendizagem e desenvolvimento > Política de educação continuada	
LA11	Gestão de aprendizagem contínua e gerenciamento de fim de carreira			
LA12	Análise de desempenho e desenvolvimento de carreira	75	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe > Avaliação e <i>feedback</i>	
Diversidade e Igualdade de Oportunidades				
LA13	Perfil dos trabalhadores por indicadores de diversidade	64 a 66	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Nossa equipe	
LA14	Proporção de salários entre homens/mulheres			
9. Desempenho Social – Sociedade				
Abordagem e Gestão		81 e 82	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Pessoas – <i>Employer of Choice</i> > Cidadania Corporativa	
Comunidade				
SO1	Gestão de impactos entrada, operação e saída			
Corrupção				
SO2	Unidades de negócios submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	48	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos	
SO3	Treinamentos anticorrupção	54	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos > Independência, integridade, ética e objetividade > Global Marketing Risk Management (GMRM) e Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual) > Manual Global de Pessoas, Desempenho e Cultura	
SO4	Medidas tomadas em casos de corrupção	59	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos > Monitoramento	

 Não respondido

 Parcial

 Total

Indicadores GRI	Página	Observações	Status	
Políticas Públicas				
SO5	Posição e participação no desenvolvimento de políticas públicas	30	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Nossas práticas > Audit	
SO6	Contribuições financeiras para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas		A KPMG no Brasil não faz quaisquer contribuições dessa natureza.	
Concorrência Desleal				
SO7	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólios		A KPMG no Brasil não teve nenhuma ação judicial dessa natureza no período coberto por este relatório.	
Conformidade				
SO8	Multas significativas e sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos			
10. Desempenho Social – Responsabilidade pelo Produto/Serviço				
Abordagem e Gestão		49 a 59	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos	
Saúde e Segurança do Cliente				
PR1	Impactos no produto e serviço na saúde e segurança			
PR2	Casos de não conformidade relacionados à saúde e segurança			
Rotulagem de Produtos e Serviços				
PR3	Informação sobre serviços exigida por procedimentos de rotulagem	52	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos > Independência, integridade, ética e objetividade > Global Marketing Risk Management (GMRM) e Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual) > Informações sobre produtos e serviços	
PR4	Casos de não conformidade com regulamentos e rotulagens julgados procedentes	49	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos	
PR5	Satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas	37	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Crescimento com Qualidade > Relacionamento com clientes e mercado > Satisfação dos clientes	

 Não respondido
 Parcial
 Total

Indicadores GRI		Página	Observações	Status
Comunicação de Marketing				
PR6	Adesão a leis, normas e códigos voluntários de marketing	52	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos > Independência, integridade, ética e objetividade > Global Marketing Risk Management (GMRM) e Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual) > Marketing	
PR7	Casos de não conformidade relacionados a marketing, publicidade ou patrocínio			
Privacidade do Cliente				
PR8	Reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade ou perda de dados de clientes	49	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos	
Conformidade				
PR9	Gastos com multas por não conformidade com leis e regulamentos	59	O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática > Profissionalismo e Integridade > Gestão de riscos > Monitoramento	

 Não respondido
 Parcial
 Total

créditos

Coordenação Geral, Redação e Edição

Departamento de Cidadania Corporativa

Consultoria GRI e consolidação dos indicadores

Climate Change & Sustainability Services – KPMG no Brasil

Asseguração independente

BSD Consultoria

Projeto gráfico

TheMediaGroup

Grupo de Trabalho

Adélia Belo
Ailton Souza
Alessandra Fernandes
Ana Paula Izu
André Furian
André Moraes
Andreia Kakazu
Angela Machado
Carlos Silva
Cilene Rodrigues
Diana Polo
Dyane Silva

Eduarda Bueno
Eliane Momesso
Elizabeth Zambori
Fernando Monteiro
Flavia Corrêa
Fred Coutinho
Katia Yumi

Lucimara Augusto
Marcela Navarro
Marcia Santos
Maria Cristina Bonini
Maria Silvia Vianna
Mariana Cherobim
Mariane Sá
Milena Soares
Paula Decomi
Paula Massini
Paulo Guzman
Paulo Shinohara
Renato Andrade
Rene Buttner
Ricardo Zibas
Roberto Coelho
Ronaldo Rodrigues
Sophia Monique Leme
Susineia Donabella
Tatiana Gouveia

Agradecemos especialmente aos *stakeholders* que participaram da consulta para definição dos temas materiais, contribuição fundamental na construção deste relatório.



Contatos e endereços



São Paulo



Rua Dr. Renato Paes de Barros, 33
CEP: 04530-904 - São Paulo/SP
Tel.: 55 (11) 2183-3000
Fax: 55 (11) 2183-3001

Av. Nove de Julho, 5109
CEP: 01407-905 - São Paulo/SP
Tel.: 55 (11) 3245-8000
Fax: 55 (11) 3245-8070

Rua Vergueiro, 3.111
04101-300 - São Paulo/SP
Tel.: 55 (11) 3736-1000
Fax: 55 (11) 3736-1001

Av. Paulista, 2313 - 5º e 6º andares
CEP: 01311-300 - São Paulo/SP
Tel.: 55 (11) 3138-5000
Fax: 55 (11) 3138-5058/ 5353/ 5346

Belo Horizonte



Rua Paraíba, 1122 - 13º andar
CEP: 30130-918 - Belo Horizonte/MG
Tel.: 55 (31) 2128-5700
Fax: 55 (31) 2128-5702
Rua Paraíba, 1174 - 2º andar
CEP: 30130-141 - Belo Horizonte/MG
Tel.: 55 (31) 2128-5700
Fax: 55 (31) 2128-5702

Brasília



SBS Quadra 2, Bloco Q, Lote 3
Salas 708 e 711 - Ed. João Carlos Saad
CEP: 70070-120 - Brasília/DF
Tel.: 55 (61) 2104-2400
Fax: 55 (61) 2104-2406

Campinas



Av. Barão de Itapira, 950 - 6º andar
Edifício Tiffany Office Plaza
CEP: 13020-431 - Campinas/SP
Tel.: 55 (19) 2129-8700
Fax: 55 (19) 2129-8728

Campo Grande



Rua Dr. Antonio Alves Arantes, 429
Ed. Dona Edith - Térreo
CEP: 79040-100 - Campo Grande/MS
Tel.: 55 (67) 3341-9358
Fax: 55 (67) 3341-9324

Curitiba



Al. Dr. Carlos de Carvalho, 417 - 16º andar
CEP: 80410-180 - Curitiba/PR
Tel.: 55 (41) 3544-4747
Fax: 55 (41) 3544-4750

Florianópolis



Av. Rio Branco, 404 - Torre I
Ed. Planel Towers - 12º andar
CEP: 88015-200 - Florianópolis/SC
Tel.: 55 (48) 3029-6500
Fax: 55 (48) 3029-6515

Fortaleza



R. Desembargador Leite
Albuquerque, 635
Salas 501 e 502 - Aldeota
CEP: 60150-150 - Fortaleza/CE
Tel.: 55 (85) 3307-5100
Fax: 55 (85) 3307-5101

Goiânia



Av. Deputado Jamel Cecílio, 2496
Quadra B22, Lote 04-E
Jardim Goiás, salas A-103 a A-106 -
10º andar
CEP: 74810-100 - Goiânia/GO
Tel.: 55 (62) 3604-7900
Fax: 55 (62) 3604-7901

Joinville



Rua São Paulo, 31
1º andar - Bairro Bucarein
CEP: 89202-200 - Joinville/SC
Tel.: 55 (47) 3205-7800
Fax: 55 (47) 3205-7815

Londrina



Av. Higienópolis, 1100 - sala 62
CEP: 86020-911 - Londrina/PR
Tel.: 55 (43) 3323-4727

Manaus



Avenida Djalma Batista, 1661
Salas 801/802 - Millenium Center -
Torre Business
CEP: 69050-010 Manaus/AM
Tel.: 55 (92) 2123-2350
Fax: 55 (92) 2123-2367

Osasco



Av. Dyonisia Alves Barreto, 500 -
Conj. 1001, 1002, 1003, 1004,
1009 E 1010
CEP: 06086-050 - Osasco/SP
Tel 55 (11) 3736-1260
Fax 55 (11) 3736-1260

Porto Alegre



Av. Borges de Medeiros,
2233 - 8º andar
CEP: 90110-150 - Porto Alegre/RS
Tel.: (51) 3303-6000
Fax: (51) 3303-6001

Recife



Av. Eng. Domingos Ferreira, 2589 -
Sala 104 - Ed. Alexandre de
Castro e Silva
CEP: 51020-031 - Recife/PE
Tel.: 55 (81) 3414-7950
Fax: 55 (81) 3414-7951

Ribeirão Preto



Av. Presidente Vargas, 2121
Cjs. 1001 a 1005, 1409 e 1410
Edifício Times Square Business
CEP: 14020-260 - Ribeirão Preto/SP
Tel 55 (16) 3323-6650
Fax 55 (16) 3323-6651

Rio de Janeiro



Av. Almirante Barroso, 52 - 4º andar
CEP: 20031-000 - Rio de Janeiro/RJ
Tel.: 55 (21) 3515-9400
Fax 55 (21) 3515-9000
Rua Rodrigo Silva, 26 - 5º andar
CEP: 20011-902 - Rio de Janeiro/RJ
Tel.: 55 (21) 3218-2061
Fax: 55 (21) 3218-2090

Salvador



Av. Tancredo Neves, 450 - sala 1702
Edifício Suarez Trade - Caminho
das Árvores

CEP: 41820-901 - Salvador/BA
Tel.: 55 (71) 3507-6600
Fax: 55 (71) 3507-6601

São Carlos



Rua Sete de Setembro, 1950
CEP: 13560-180 - São Carlos/SP
Tel.: 55 (16) 2106-6700
Fax: 55 (16) 2106-6767

São José dos Campos

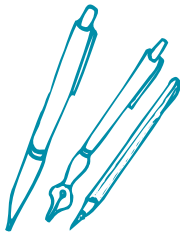


Rua Alfredo Ignácio Nogueira Penido, 255
Salas 2207/2208/2209
CEP: 12246-000 - São José dos Campos/SP
Tel.: 55 (12) 3909-1760
Fax: 55 (12) 3909-1770

Uberlândia



Av. dos Municípios, 146, sala 03 - Tabajaras
CEP: 38400-254 - Uberlândia/MG
Tel.: (34) 3303-5400



Contato

Pedro Jaime Cervatti
COO

Maria Cristina Bonini
Diretora de Aprendizagem,
Desenvolvimento e Cidadania
Corporativa

Eliane Momesso
Gerente de Cidadania Corporativa

comunidade@kpmg.com.br
www.kpmg.com/BR
Telefone: (11) 2183-3000

As informações e os dados contidos nesta publicação referem-se ao desempenho das sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil no ano de 2011.

Todas as informações apresentadas neste documento são de natureza genérica e não têm por finalidade abordar as circunstâncias de uma pessoa ou entidade específica. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e atualizadas, não há garantia de sua exatidão na data em que forem recebidas nem de que tal exatidão permanecerá no futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreenderem ações sem orientação profissional qualificada, precedida de um exame minucioso da situação em pauta.

O nome, o logotipo e o *cutting through complexity* da KPMG são marcas comerciais registradas ou marcas comerciais da KPMG International.

© 2012 KPMG Auditores Independentes, uma sociedade simples brasileira e firma-membro da rede KPMG de firmas-membro independentes e afiliadas à KPMG International Cooperative ("KPMG International"), uma entidade suíça. Todos os direitos reservados.