



Relatório de Sustentabilidade 2013



cutting through complexity

destaques de 2013



**R\$ 799
milhões**

faturamento
em 2013



investidos em educação
e desenvolvimento



melhores

empresas em Práticas de
Gestão de Pessoas 2013,
pela Gestão RH



Lançamento do
Dynamic Audit
no Brasil

243



mil horas
investidas em
treinamento
em 2013



em projetos culturais
e socioambientais

Expansão

Abertura dos escritórios de
Belém e Cuiabá

Prêmio Excelência Profissional em Convergência Contábil — IFRS

A KPMG no Brasil foi vencedora em
três categorias na premiação concedida
pela Federação dos Contabilistas do
Estado de São Paulo, em parceria com
a Associação Brasileira das Companhias
Abertas (Abrasca) e o Instituto
Brasileiro de Relações com Investidores
(Ibri)

The Sustainable Firm of 2013

A KPMG International foi a eleita
do seu segmento na premiação do
International Accounting Bulletin (IAB)

No portfólio

Desenvolvimento de novas
soluções tecnológicas na área de
Tax, com destaque para o Ktax

	Mensagem do Presidente	04
	Apresentação	06
	0.1 Nossos públicos estratégicos	07
	0.2 Definição de temas materiais.....	08
	1. A KPMG	10
	1.1 Visão, Missão e Valores	11
	1.2 Quem somos	12
	1.2.1 A KPMG International	12
	1.2.2 A KPMG no Brasil	16
	1.2.3 Nossas práticas	18
	1.2.4 Proposta de Valor KPMG no ciclo de vida dos clientes	22
	2. Estratégia	24
	2.1 Fundamentos da estratégia da KPMG no Brasil	25
	2.2 Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável.....	29
	2.2.1 O caminho que trilhamos	30
	2.2.2 O caminho que ajudamos a trilhar	32
	2.2.3 Riscos e desafios	33
	3. Consistência Global	34
	3.1 Governança na KPMG International.....	36
	3.2 Governança na KPMG no Brasil	37
	4. Crescimento com Qualidade	40
	4.1 Modelo de atuação	42
	4.2 Investimentos e inovação	44
	4.3 Relacionamento com clientes e mercado.....	50
	4.4 Resultados financeiros.....	59
	5. Profissionalismo e Integridade	60
	5.1 Gestão de riscos e de qualidade	62
	5.1.1 Independência, integridade, ética e objetividade	64
	5.1.2 Gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento	68
	5.1.3 Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos	69
	5.1.4 Execução dos trabalhos	70
	5.1.5 Monitoramento	72
	6. Pessoas – employer of choice	74
	6.1 Pessoas, Performance e Cultura	75
	6.1.1 Qualidade em serviços/Aprendizagem e desenvolvimento	79
	6.1.2 Avaliação e <i>feedback</i> /Plano de carreira e evolução	89
	6.1.3 Foco no indivíduo/Saúde e qualidade de vida.....	92
	6.1.4 Ambiente interno/Clima organizacional	94
	7. Cidadania Corporativa	96
	7.1 Atuação global	97
	7.2 Atuação local	100
	7.2.1 Educação	101
	7.2.2 Desenvolvimento	104
	7.2.3 Meio ambiente	110
	8. Pacto Global	116
	9. Declaração de Garantia	118
	10. Índice GRI	123
	11. Créditos	131
	12. Contatos e endereços	131

Mensagem do Presidente

Nova abordagem para a auditoria vai mudar nossa forma de atuação

<GRI 2.9 / 3.1 / 3.2 / 3.3 / 3.4 / 3.6 / 3.7>

Quando iniciamos o ano de 2013, vislumbramos um período de muitos desafios. Precisávamos investir em uma boa gestão de recursos, buscar eficiência e estabilizar o grupo de auditoria, como resposta às perdas do rodízio de auditores, no período anterior. As projeções apontavam um crescimento de 4% da economia brasileira, e, dentro do nosso planejamento, demos a largada com uma perspectiva de crescer cinco vezes o PIB. Então vieram os primeiros meses do ano, e as previsões não se confirmaram. A economia não estava pulsando a 4%, e, em alguns momentos, o crescimento ficou abaixo dos 2%.

Diante desse cenário, decidimos olhar para a frente e pensar no longo prazo. Em vez de promover cortes na operação, mantivemos nossos talentos na Organização para perseguirmos novos mercados e estarmos preparados para o futuro.

Isso exigiu bastante cuidado na montagem das estruturas e nas ofertas que seriam feitas ao mercado. Nosso primeiro passo foi buscar o crescimento da auditoria e trazer para o Brasil uma nova abordagem para o

setor, desenvolvida pelo centro de pesquisa e desenvolvimento da KPMG em Nova Jersey, Estados Unidos. Esse conceito, que chamamos de Dynamic Audit, transformará de forma relevante a maneira como realizamos nossos trabalhos em auditoria e permitirá a realização de determinadas tarefas com ajuda de ferramentas eletrônicas desenvolvidas pelas firmas-membro da KPMG International (KPMGI) ou mesmo por uma equipe alocada em um centro de serviços compartilhados, a fim de otimizar a atuação dos profissionais que vão a campo. Com isso, daremos um grande salto em eficiência e ainda ganharemos qualidade.

Paralelamente, continuamos investindo em outras áreas e apostando em novos mercados. Trouxemos para a Organização um time de profissionais com experiência em operações de integração e separação, realizadas após negociações recentes de fusão e aquisição. Na área de Tax, ampliamos a oferta de soluções para que os nossos clientes possam lidar com o atual ambiente de controle de arrecadação e fiscalização por meio de arquivos eletrônicos (por exemplo, Sistema Público de Escrituração Digital – Sped – e Sistema Integrado de Comércio Exterior de Serviços, Intangíveis e Outras Operações que Produzam Variações no

Patrimônio – Siscoserv). Também introduzimos ferramentas para a gestão de contas e clientes relevantes para a KPMG no Brasil, na área de Mercados, e consolidamos nossas operações de Supply Chain, que alcançaram bons resultados em seu primeiro ano de atividade. Tivemos, ainda, um desempenho significativo no segmento que chamamos de mercado empreendedor, dedicado às empresas não reguladas, com um crescimento da ordem de 20% no período.

Em 2013, vale destacar ainda a modernização de ferramentas de gestão de pessoas, que remodelaram o programa de remuneração variável. Nosso sistema de educação continuada incorporou mais treinamentos de *soft skills*, e aprimoramos o atendimento aos clientes, como mostra o resultado da pesquisa de satisfação. A integração com a KPMG International permaneceu intensa, e participamos de diversos fóruns de lideranças internacionais.

Esses e outros movimentos trouxeram-nos um resultado positivo para o período, considerando as adversidades no cenário macroeconômico e os reflexos da perda de clientes no rodízio de auditores, em 2012. Assim, encerramos o nosso exercício social em 30 de setembro de 2013 com um crescimento de 8% em relação ao mesmo período do ano anterior, embora na análise dos 12 meses findos em 31 de dezembro de 2013 (base para este relatório) o nosso faturamento de R\$ 799 milhões demonstre ligeira retração em relação a 2012. Esses resultados nos deixam a certeza de que estamos fortalecidos para enfrentar as contingências do mercado em que atuamos e, com uma estrutura sólida, o apoio da rede de firmas-membro e a força global da marca KPMG, temos a confiança de que os investimentos realizados em 2013 também trarão resultados promissores no futuro.

Em 2014, continuaremos investindo em setores-chave para o nosso negócio, notadamente os segmentos

de infraestrutura, energia e recursos naturais, saúde e governo, entre outros. Nosso objetivo principal, no entanto, é levar o conhecimento da Organização para lugares que necessitam dos nossos serviços, o que nos abre um espectro amplo de oportunidades e soluções. Basta imaginar o número de empresas que precisam melhorar seus processos, incorporar boas práticas de governança e adotar uma gestão de riscos eficiente.

Nesse sentido, o mercado empreendedor continua oferecendo um horizonte vasto de possibilidades, em que podemos utilizar a *expertise* de todas as nossas áreas de atuação para contribuir com o desenvolvimento socioeconômico de regiões fora do eixo Rio-São Paulo. Essa perspectiva nos levou a abrir mais dois escritórios em 2013, desta vez em Belém e Cuiabá. Com o crescente desenvolvimento local, especialmente nas áreas de mineração, varejo e serviços, esperamos dobrar de tamanho nos próximos três anos.

A contribuição da sustentabilidade

Nos últimos anos, os problemas que levaram o mundo a uma grande recessão econômica também afetaram profundamente a confiança da sociedade nos governos e nas empresas privadas. Essa reação vem gerando efeitos positivos no modo de pensar de lideranças do setor público e das grandes corporações, abrindo espaço para novas concepções sobre o modelo de negócios que conhecemos atualmente. É justamente nesse ponto que podemos dar nossa maior contribuição para o desenvolvimento sustentável da sociedade, de modo que possamos levar nossos valores de ética, integridade e transparência para os vários públicos com os quais nos relacionamos.

A experiência e as habilidades que acumulamos ao longo do tempo nos colocam em posição privilegiada para ajudar nossos clientes a enfrentar os desafios da atualidade. Somos reconhecidos internacionalmente pela promoção de debates relacionados

às questões socioambientais e incorporamos cada vez mais a sustentabilidade em nossas práticas e serviços. Um exemplo recente é o Sustainable Value Improvement, conceito que traz uma nova abordagem para as atividades de Advisory ao propor um processo de eficiência no longo prazo, com base em análises financeiras, em detrimento da redução pontual e imediata de custos.

Internamente, também avançamos na adoção de práticas alinhadas aos compromissos do Pacto Global e a outras iniciativas da ONU, como os Objetivos do Milênio e os Princípios de Empoderamento da Mulher. Essas diretrizes fazem parte da estratégia global da área de Cidadania Corporativa da KPMG International e norteiam também os objetivos de suas firmas-membro ao redor do mundo.

Sabemos que ainda temos uma longa trajetória pela frente, mas temos a confiança de que, a cada passo dado, criaremos as condições necessárias para gerar valor e promover o desenvolvimento sustentável de nossos *stakeholders*. Nesta quarta edição do *Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil*, produzido de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), convidamos o leitor a conhecer como trilhamos e como podemos ajudar nossos *stakeholders* a trilhar nessa direção.

Boa leitura!

Pedro Melo

Presidente da KPMG no Brasil



Apresentação

<GRI 2.9 / 3.1 / 3.2 / 3.3 / 3.4 / 3.6 / 3.7 / 3.8 / 3.9 / 3.10 / 3.11 / 3.13>

Nesta quarta edição do *Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil*, divulgamos aos nossos públicos o desempenho social, ambiental e econômico dos 26 escritórios que compõem a rede de sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no país, as quais estão referidas ao longo do relatório como KPMG no Brasil. A publicação segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão G3, com nível autodeclarado B+, e cobre o período compreendido entre os dias 1º de outubro de 2012 e 30 de setembro de 2013 – o ano societário da KPMG no Brasil. Para facilitar a leitura, o exercício será denominado ano de 2013.

As informações que divulgamos aqui foram disponibilizadas pelas diversas áreas que gerenciam atividades relacionadas aos

indicadores contemplados. A produção do conteúdo envolveu também entrevistas com executivos e profissionais da Organização, de modo a incorporar no relatório o olhar estratégico de nossas lideranças.

Como na edição anterior, os dados contábeis seguem as práticas adotadas no Brasil e o mesmo escopo, limite e método de medição. A assecuração independente foi realizada pela BSD Consulting.

Para contextualizar alguns dados apresentados, eventualmente serão mencionadas informações da KPMG International, as metodologias, as bases utilizadas ou os períodos específicos a que se referem (por exemplo, indicadores que são reportados em ano-calendário).

Envie-nos seus comentários, dúvidas, sugestões ou críticas para que possamos aprimorar nosso relatório de sustentabilidade a cada ano.

Maria Cristina Bonini

Diretora de Pessoas,
Performance e Cultura

Eliane Momesso

Gerente de Cidadania Corporativa
comunidade@kpmg.com.br
+55 (11) 3736-1228



Nossos públicos estratégicos

<GRI 3.5 / 4.14 / 4.15 / 4.16>

O primeiro mapeamento de públicos da KPMG no Brasil foi realizado em 2009 e reuniu representantes de diversas áreas e escritórios da nossa Organização no País. Ao todo, 14 grupos de *stakeholders* foram identificados nessa primeira etapa. Em um segundo momento, o Comitê Executivo da KPMG no Brasil e a diretoria da área de Cidadania Corporativa classificaram os grupos mapeados de acordo com o seu grau de influência no desempenho do nosso negócio: aqueles que mais impactam a KPMG no Brasil e aqueles que mais são impactados por nossas atividades.

Desse encontro, foram definidos os quatro públicos prioritários para o nosso negócio: **sócios e sócios-diretores; público interno; clientes e mercado; e órgãos reguladores e governo.**

Em 2011, nossa participação no Stakeholder Engagement Research, programa-piloto da KPMG International, permitiu-nos incluir outros três grupos importantes: **especialistas do setor, sociedade civil e imprensa.** Na ocasião, os trabalhos contaram com a facilitação da consultoria independente inglesa Good Business.

A identificação desses sete públicos prioritários foi fundamental para desenvolvermos uma gestão cada vez mais eficaz e abriu um diálogo qualificado e dirigido com cada um deles. Investimos, ainda, no relacionamento com todos os públicos mapeados na primeira etapa, já que eles também contribuem para a consolidação de nossa reputação.

Mapeamento de stakeholders



A consulta a stakeholders trouxe o olhar de diferentes públicos sobre a KPMG

Definição de temas materiais

< GRI 3.5 / 4.14 / 4.17 >

Após a definição dos públicos prioritários, prosseguimos para a etapa de consulta aos *stakeholders*, a fim de entender a percepção que eles tinham a respeito de nossas atividades e responsabilidades como sociedade prestadora de serviços profissionais.

A partir do entendimento das três principais áreas de serviços que prestamos aos clientes – Audit, Tax e Advisory –, a Good Business identificou nove temas que envolvem uma ampla gama de impactos derivados das funções e responsabilidades desses serviços, tanto em relação ao mundo dos negócios quanto em relação ao público em geral.

Por meio de entrevistas individuais (presenciais ou por telefone), os *stakeholders* foram convidados a avaliar a relevância de cada tema listado e a adicionar outros que entendessem ser importantes para o nosso negócio.

Esse contato foi fundamental para promovermos o engajamento com os nossos públicos e nos proveu de um valioso *feedback* a respeito de nossas atividades, contribuindo para o aprimoramento de nossas práticas.

A consulta não gerou temas adicionais aos já sugeridos, que foram entendidos como suficientes para abranger as questões materiais para a KPMG no Brasil.

O resultado dessas entrevistas apontou quatro temas de maior relevância. Os assuntos priorizados estão fortemente conectados com os fundamentos da nossa estratégia global, e, ao longo deste relatório, procuramos demonstrar sua interdependência com nossa gestão, nossas políticas e ações corporativas (leia mais no capítulo Estratégia).

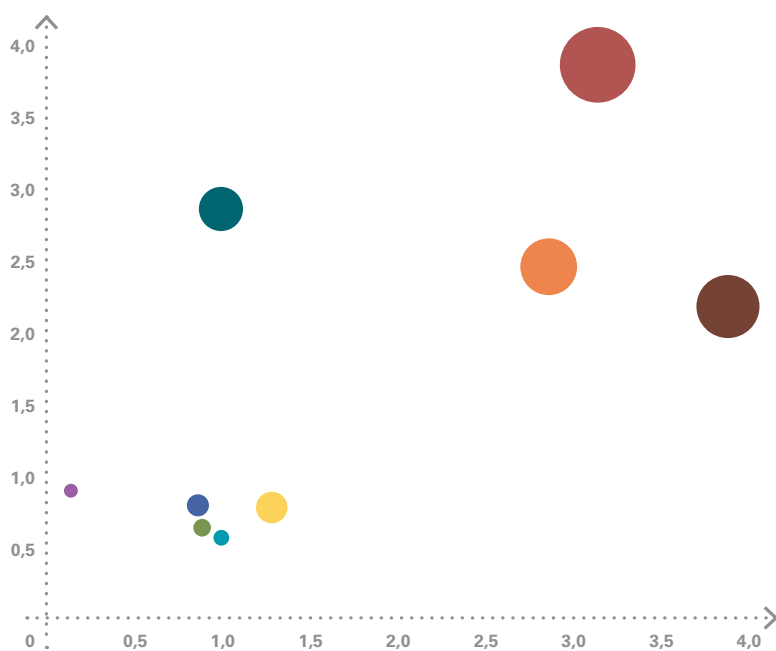
Em 2012 e 2013, promovemos engajamento interno com nossos profissionais para que eles pudessem avaliar o relatório e rever os temas priorizados. Os temas foram mantidos, pois a priorização acompanhou a que havia sido identificada em 2011.

Consulta e engajamento

Durante o processo de engajamento e consulta realizado em 2011, a KPMG no Brasil entrevistou 37 representantes dos públicos prioritários, sendo sete clientes, 18 profissionais da Organização de todas as práticas (sócios, sócios-diretores e funcionários em geral), três representantes de órgãos reguladores, especialistas de setor e/ou de conselhos regionais, cinco representantes da sociedade civil e quatro da mídia.

Temas identificados

- Garantir o bom tratamento dos funcionários (exemplos: igualdade, diversidade, desenvolvimento, carreira, bem-estar).
- Garantir sistemas responsáveis e transparentes de governança.
- Gerenciar e reduzir os impactos diretos da empresa sobre o ambiente.
- Gerenciar a cadeia de fornecimento em termos de impactos sociais, éticos e ambientais.
- Contribuir positivamente com a sociedade e a comunidade local (exemplos: filantropia, levantamento de recursos, voluntariado e trabalho *pro bono*).
- Garantir que os negócios sejam conduzidos de forma ética (exemplos: diretrizes sobre o trabalho que a empresa conduzirá; valor e imparcialidade aos clientes).
- Prestar assessoria tributária responsável.
- Prestar serviços em sustentabilidade aos clientes.
- Conduzir auditorias (serviços*) de qualidade com total independência.



- Conduzir os negócios de forma ética
- Bom tratamento aos funcionários
- Prestar serviços de qualidade com total independência
- Sistemas responsáveis e transparentes de governança
- Contribuir positivamente com a sociedade e a comunidade local
- Prestar serviços em sustentabilidade aos clientes
- Gerenciar os impactos da cadeia de fornecedores
- Prestar assessoria tributária responsável
- Gerenciar e reduzir impactos ambientais diretos

Temas relevantes (ou prioritários)

- Condução dos negócios de forma ética
- Bom tratamento dos funcionários
- Auditorias (serviços*) com qualidade e total independência
- Sistemas responsáveis e transparentes de governança

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

a KPMG



Visão, Missão e Valores

Visão

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

Missão

Pessoas com alto desempenho, que ajudam a simplificar a complexidade apresentando soluções claras para o benefício dos nossos clientes.

Valores

- 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, criando relações de trabalho fortes e bem-sucedidas.
- 3. Respeitamos a individualidade** das 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 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 as 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 os mais altos padrões profissionais, fornecendo recomendações sólidas e sempre preservando nossa independência.



Quem somos

A KPMG International

<GRI 2.1/2.3/2.8>

A KPMG International (KPMGI) é uma rede global constituída por firmas-membro independentes, que operam em 155 países ao redor do mundo. Contamos com mais de 155 mil profissionais de formação multidisciplinar e oferecemos serviços nas áreas de Audit, Tax e Advisory para organizações dos setores público e privado, ajudando-as a identificar riscos e aproveitar oportunidades.

Constituída na Suíça, nos termos do Direito daquele país, a KPMG International Cooperative (KPMG International) tem sede em Amsterdã e coordena as atividades em benefício geral da rede de firmas-membro. Sua função é promover e manter a uniformidade das políticas e dos padrões para a proteção e o fortalecimento da marca, de modo que possa fomentar o crescimento perene da Organização como um todo. Ela não oferece serviços a clientes, e suas atividades são financiadas pelas firmas-membro.

As firmas-membro, por sua vez, são entidades legais independentes e responsáveis pela própria gestão e pela qualidade dos trabalhos que realizam. Têm o direito de usar o nome, a marca e as metodologias da KPMG, desde que se comprometam com os valores da KPMG International. São obrigadas, por contrato, a observar as políticas e os regulamentos da corporação, incluindo padrões de qualidade que disciplinam

Mais de 155 mil
profissionais no mundo

a forma de operar e prestar serviços a clientes, sempre com o objetivo de concorrer eficientemente no mercado.

A estrutura baseada em firmas-membro fortalece a estratégia global da KPMG International, favorece a aderência aos seus valores e proporciona a mesma qualidade e precisão técnica na prestação de serviços aos clientes e aos mercados. Esse modelo também preconiza a troca contínua de experiências e conhecimentos entre os profissionais da rede, de modo que todos estejam altamente capacitados para atuar nos diversos setores da economia.

Dessa forma, a rede de firmas-membro da KPMG International conquistou posição de liderança nos segmentos em que atua, sendo reconhecida mundialmente pela qualidade de seus serviços e pela integridade de seus profissionais.

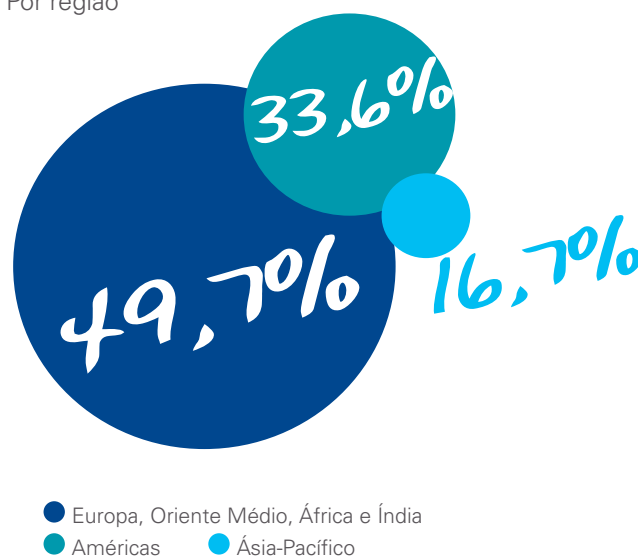
Presença global <GRI 2.2 / 2.5>

O faturamento da rede de firmas-membro da KPMG International cresceu pelo segundo ano consecutivo e atingiu o recorde de USD 23,42 bilhões no ano fiscal de 2013, resultado 3,7% superior ao do período anterior. Esse desempenho é reflexo do crescimento das três áreas de negócio (Audit, Tax e Advisory) ao redor do mundo e do investimento em setores-chave para a Organização, bem como da oferta de novos serviços na área de Data and Analytics (veja mais no capítulo Estratégia).

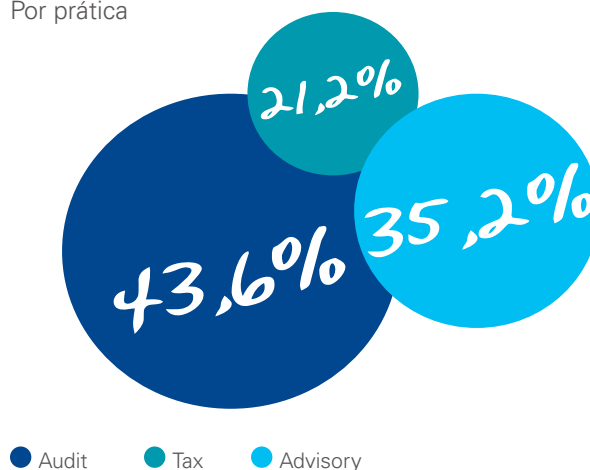
O faturamento cresceu também nas três regiões em que operamos (Américas; Europa, Oriente Médio, África e Índia; e Ásia/Pacífico), com destaque para mercados como Índia, México, África e China.

Faturamento das firmas-membro da KPMG International 2013

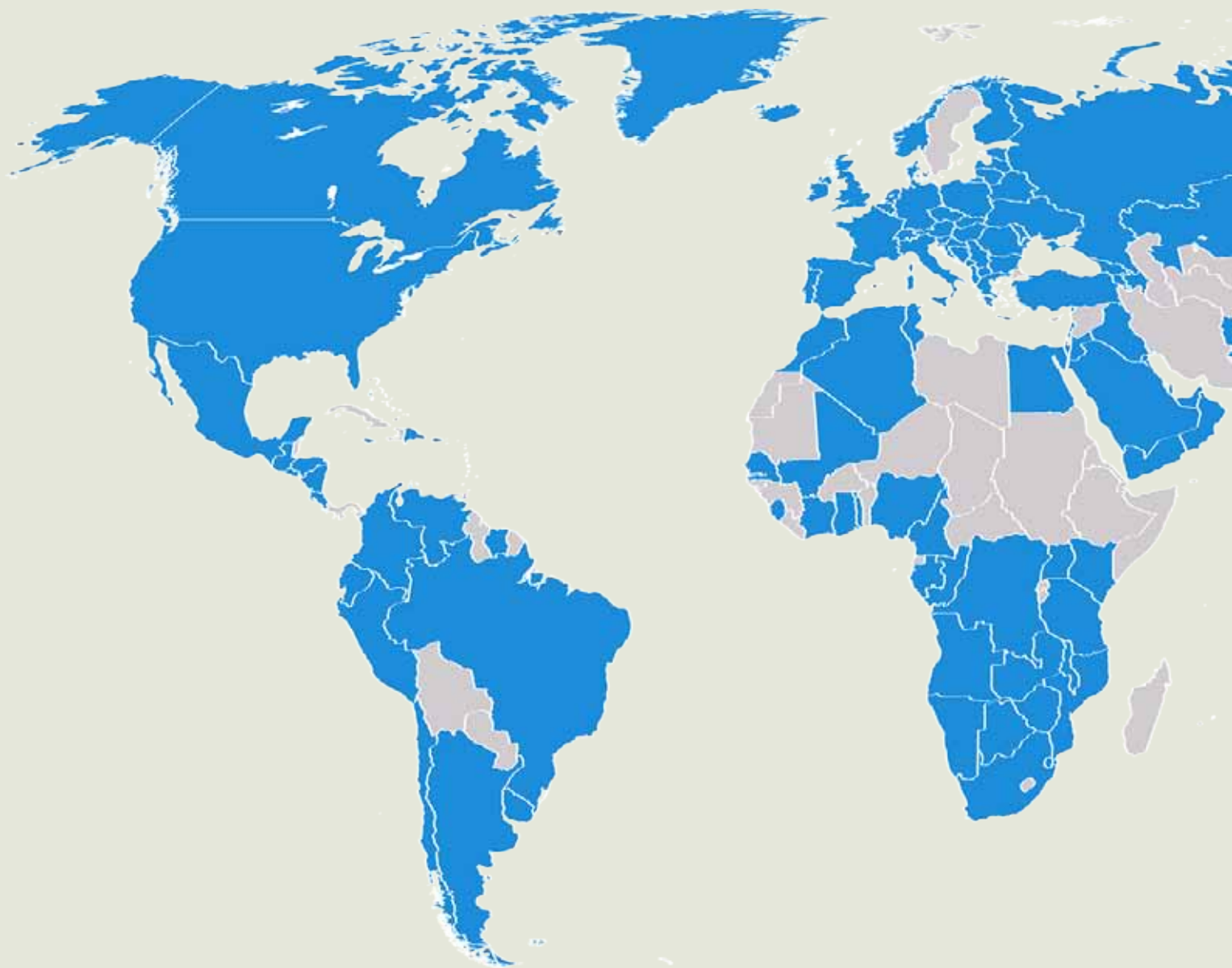
Por região



Por prática



KPMG no mundo



● Países em que as firmas-membro da KPMG International operam.



Afeganistão, África do Sul, Albânia, Alemanha, Arábia Saudita, Argélia, Andorra, Angola, Antígua e Barbuda, Argentina, Armênia, Aruba, Austrália, Áustria, Azerbaijão, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bielorrússia, Bélgica, Bermuda, Bósnia e Herzegovina, Botswana, Brasil, Brunei, Bulgária, Camboja, Camarões, Canadá, Cazaquistão, Ilhas Cayman, Chile, China, Colômbia, Congo (República Democrática do), Congo (República do), Coreia do Sul, Costa do Marfim, Costa Rica, Croácia, Curaçao, Chipre, Dinamarca, Egito, El Salvador, Emirados Árabes Unidos, Equador, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Filipinas, Finlândia, França, Polinésia Francesa, Gabão, Gana, Geórgia, Gibraltar, Grécia, Groelândia, Guatemala, Guernesei, Honduras, Hungria, Iêmen, Ilhas Cook, Ilhas Fiji, Ilha de Man, Ilhas Maurício, Ilhas Virgens Britânicas, Índia, Indonésia, Iraque, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Jamaica, Japão, Jersey, Jordânia, Kuwait, Laos, Letônia, Líbano, Liechtenstein, Lituânia, Luxemburgo, Macedônia, Malásia, Malawi, Maldivas, Mali, Malta, Marrocos, México, Moldova, Mônaco, Mongólia, Montenegro, Moçambique, Myanmar, Namíbia, Nicarágua, Nigéria, Noruega, Nova Caledônia, Nova Zelândia, Omã, Países Baixos, Paquistão, Panamá, Papua Nova Guiné, Peru, Polónia, Portugal, Qatar, Quênia, Quirguistão, Reino Unido, República Dominicana, República Tcheca, Romênia, Rússia, Ruanda, Senegal, Serra Leoa, Sérvia, Singapura, Sri Lanka, Santa Lúcia, São Vicente e Granadinas, St. Maarten, Suécia, Suíça, Suriname, Tailândia, Taiwan, Tanzânia, Togo, Trinidad e Tobago, Tunísia, Turquia, Turks e Caicos, Uganda, Ucrânia, Uruguai, Venezuela, Vietnã, Zâmbia, Zimbábue.

A KPMG no Brasil

<GRI 2.1 / 2.3 / 2.4 / 2.5 / 2.6 / 2.7 / 2.8 / 2.9>

No Brasil, a KPMG é formada por uma rede de sociedades independentes, sob propriedade e gestão locais, com sedes definidas de acordo com seus respectivos contratos sociais. Os principais estabelecimentos da organização estão em São Paulo, e nossos 26 escritórios em território nacional localizam-se estrategicamente em 22 cidades de 13 Estados brasileiros e do Distrito Federal. No encerramento do ano societário, em 30 de setembro de 2013, nossos 3.657 colaboradores atendiam 4.365 clientes em todo o Brasil – uma carteira que compreende empresas privadas, órgãos governamentais e organizações sem fins lucrativos, que contam com uma estrutura sólida e uma equipe multidisciplinar para ajudá-los a simplificar a complexidade do dia a dia dos negócios.

Nossos profissionais estão preparados para oferecer um olhar abrangente e especializado sobre a realidade de cada setor, bem como para trazer soluções inovadoras nas áreas de Audit, Tax e Advisory. Esse trabalho é realizado com o apoio de múltiplas iniciativas, políticas, metodologias próprias e treinamentos e conta com uma rede internacional, pela qual compartilhamos o conhecimento adquirido em outras firmas-membro, adaptando e aperfeiçoando essas metodologias de acordo com as necessidades, as oportunidades e os desafios de nossos clientes.

Dessa forma, a KPMG no Brasil contribui ativamente para o desenvolvimento e a disseminação de boas práticas. Nosso presidente no Brasil, Pedro Melo, ocupa posição no Global Board e no Global Executive Team, dois dos quatro principais órgãos de governança da KPMG International, instâncias que também têm a

responsabilidade de contribuir para a definição de estratégias e a geração de conhecimentos globais.

Presença local

A KPMG no Brasil encerrou seu exercício social em 30 de setembro de 2013 com um crescimento de 8% em relação ao mesmo período do ano anterior, embora, na análise dos 12 meses findos em 31 de dezembro de 2013 (base para este relatório), o nosso faturamento de R\$ 799 milhões demonstre ligeira retração em relação a 2012. Esse resultado é reflexo do cenário macroeconômico do País e do rodízio de auditores em 2012. A assertividade de nossa gestão e de nossos investimentos, aliada às medidas de eficiência adotadas, permitiu a estabilização dos negócios e a manutenção da qualidade do trabalho. Para 2014, projetamos crescimentos de 14% para a área de Audit, 21% para Tax e 9% para Advisory.

Faturamento consolidado das práticas

por região*

Sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil

Regiões	Audit	Advisory	Tax	Brasil — Participação por Região
São Paulo e Rio de Janeiro	72%	93%	72%	79%
Sul	9%	2%	9%	7%
Centro	15%	4%	14%	11%
Norte/Nordeste	4%	0%	4%	3%
Brasil – Participação por prática	56%	29%	15%	100%

* Refere-se ao período de janeiro a dezembro de 2013.

Nossa presença no Brasil



 Escritórios inaugurados em 2013.

Nossas práticas

< GRI 2.2 >

Audit

Nossos serviços de auditoria têm o objetivo de fortalecer a confiabilidade e a qualidade das informações elaboradas pelos clientes para uso de seus investidores, credores e demais *stakeholders*. Dispomos de metodologia própria, com técnicas e ferramentas eletrônicas exclusivas da KPMG International, em consonância com os padrões locais e internacionais de contabilidade.

Nossas equipes estão capacitadas para prestar serviços de auditoria de demonstrações financeiras no padrão das International Financial Reporting Standards (IFRS), conjunto

de normas internacionais publicadas e revisadas pelo International Accounting Standards Board (IASB), pelas normas brasileiras de contabilidade e pelos normativos emitidos pelos órgãos regulamentares brasileiros.

Tax

O sistema tributário brasileiro apresenta características singulares, que aumentam os nossos desafios e as oportunidades de atuação nesse setor. Nosso portfólio de serviços, consolidado pela experiência adquirida em trabalhos realizados pelo mundo, auxilia nossos clientes a antecipar e responder às mudanças tributárias e às necessidades de governança.

Acreditamos que a busca de eficiência é o principal valor que podemos oferecer aos nossos clientes e que o pagamento de menos impostos não é uma orientação, mas sim o resultado de um trabalho pautado pela confiança e por regras e políticas claras e transparentes. Dessa forma, a prestação de serviços nesse segmento envolve a assessoria para o desenvolvimento de processos que viabilizem o cumprimento de obrigações fiscais, auxiliem a estruturação de operações, o gerenciamento de riscos fiscais e a redução de custos operacionais.



Oferecemos assessoria especializada em impostos corporativos, impostos indiretos, preços de transferência, tributação internacional, assessoria em fusões e aquisições, serviços financeiros, imposto de renda para pessoas físicas e assuntos relacionados às áreas trabalhista e previdenciária. Também dispomos de equipes de profissionais dedicados às áreas do direito empresarial e tributário e um amplo portfólio de soluções tecnológicas que auxiliam nossos clientes no cumprimento das obrigações legais e regulatórias (leia mais sobre novos serviços e facilidades na área de Tax no capítulo Crescimento com Qualidade).

Advisory

As práticas de Advisory apoiam as decisões estratégicas e o desenvolvimento de projetos 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 e Transactions & Restructuring. Em 2013, como parte de nossa estratégia de dar foco às áreas *core* da Organização, alienamos os serviços de Business Process Outsourcing.

Risk Consulting

Auxilia os clientes a lidar com os riscos inerentes aos negócios, abrangendo sua estrutura de governança, sua gestão e seus processos operacionais. Essa abordagem permite a mitigação dos riscos estratégico, regulatório, de gestão ou de atividades.

A avaliação engloba os riscos relacionados aos processos das áreas Contábil, de Tecnologia da Informação (IT Advisory Services) e aos processos operacionais (auditoria interna e *compliance*), financeiros (Basileia e Solvency), de governança corporativa (abertura de capital, empresa familiar, aspectos societários), fraudes (Forensic) e sustentabilidade (ambiental, social e regulatória).



Management Consulting

Voltada à melhoria de desempenho e ao uso estratégico da tecnologia e de processos de inovação, apoia os clientes na execução estratégica de seus objetivos e na identificação e implementação de ações de melhoria e de inovação, por meio de 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 cujo desempenho esteja fundamentado na combinação de conhecimentos de negócios, técnicos e setoriais.

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*.

Climate Change and Sustainability Services (CC&SS)

A KPMG International conta com uma equipe multidisciplinar, composta por mais de 350 especialistas, distribuídos em 40 países, para 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.

Serviços prestados

- Diagnóstico de riscos e oportunidades relativos às mudanças climáticas.
- Suporte na consolidação das informações e no preenchimento de questionários de referência propostos pelo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), pelo Dow Jones Sustainability Index (DJSI) e pelo 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 e balanços sociais, entre outros.

Proposta de valor <GRI EC9>

A expansão dos mercados globais e as inúmeras possibilidades criadas pela tecnologia deram origem a um ambiente socioeconômico no qual a KPMG exerce papel fundamental. A diversidade dos nossos serviços e o alto nível de conhecimento dos nossos profissionais em diferentes setores da economia nos permitem atuar de forma estratégica ao longo de toda a cadeia de valor dos nossos clientes, auxiliando-os na tomada de decisão no curto, no médio e no longo prazos.

Investimos continuamente em pessoas, qualidade, tecnologia e serviços que gerem valor para os nossos públicos e também para a sociedade de forma geral. Essa perspectiva apresenta-se de diferentes maneiras no dia a dia das nossas atividades: levamos boas práticas de governança para as empresas, reforçamos os aspectos da ética e da transparência nas diferentes soluções que oferecemos ao mercado e buscamos a eficiência na gestão de processos e controles internos de nossos clientes, com impactos diretos e indiretos nas comunidades em que eles estão inseridos.

Alinhada à estratégia global da Organização, essa orientação também vai além dos serviços e dos produtos que oferecemos em nosso portfólio. Geramos impactos econômicos indiretos significativos ao contribuir, por exemplo, para a reconstrução da confiança no mercado de capitais; ao participar ativamente dos debates sobre o ambiente regulatório de nossas atividades; ao amplificar o debate sobre conceitos como *tax morality*, assunto que está no topo da agenda internacional e que pressupõe sistemas tributários mais justos e equânimes; e ao considerar a realidade local nas regiões em que nossos clientes estão inseridos, de modo que eles possam promover, além de seu negócio, a geração de renda e emprego.

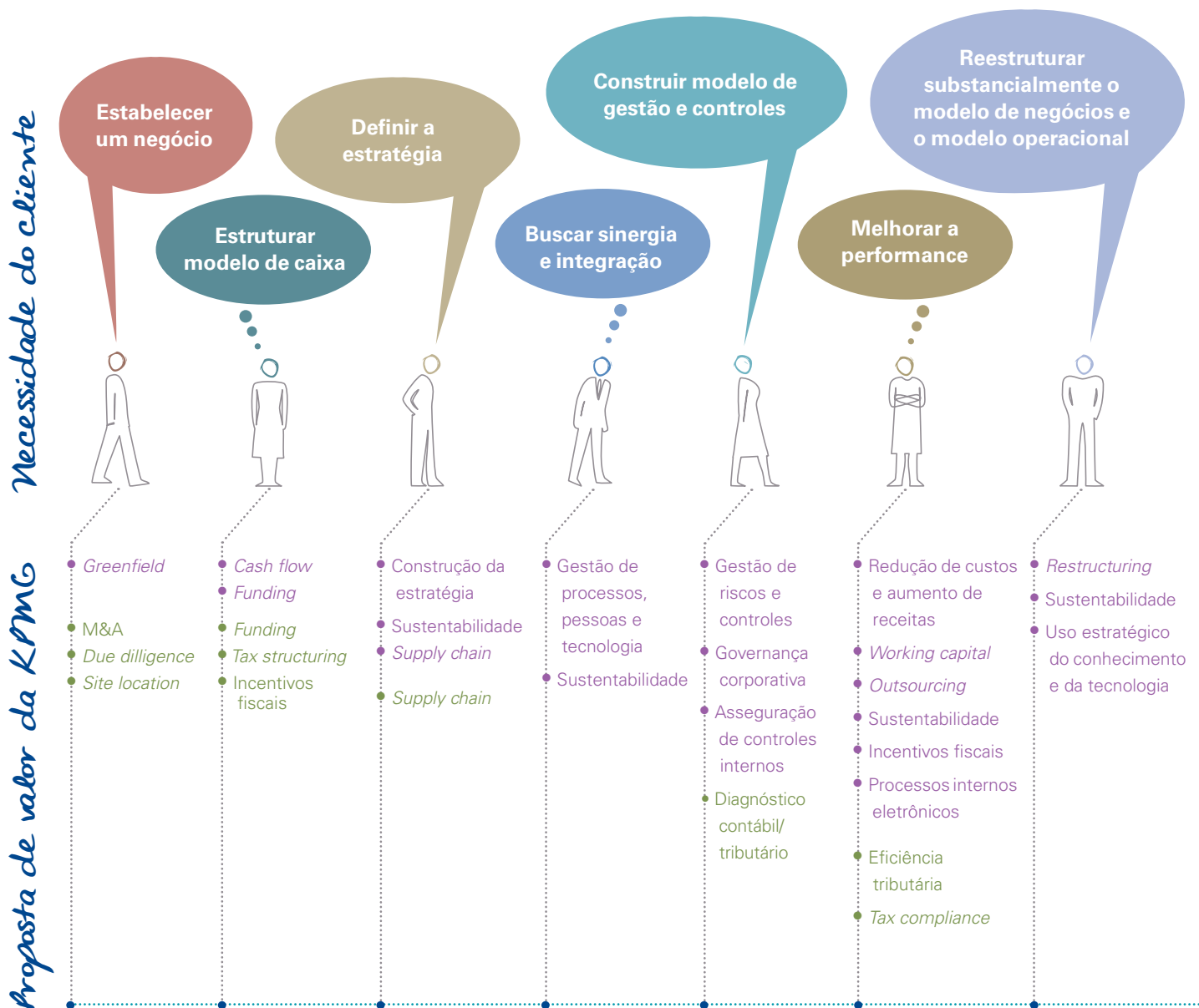
Além disso, nosso investimento intensivo em capacitação e desenvolvimento de profissionais alimenta uma ampla rede de conhecimento, com foco em um profundo entendimento das diferentes dinâmicas do mundo atual. Treinamos as pessoas que trabalham na nossa Organização para que possam incorporar ao máximo nossa cultura de alta *performance* e, em um primeiro momento, tenham condições de utilizar esse conhecimento nos clientes que atendem. No entanto, entendemos que o objetivo desse trabalho também é preparar os profissionais para o mercado de modo geral, para que estes possam levar a *expertise* adquirida na Organização para qualquer empresa em que venham a trabalhar no futuro.

Investimos continuamente em pessoas, qualidade, tecnologia e serviços que gerem valor para os nossos públicos



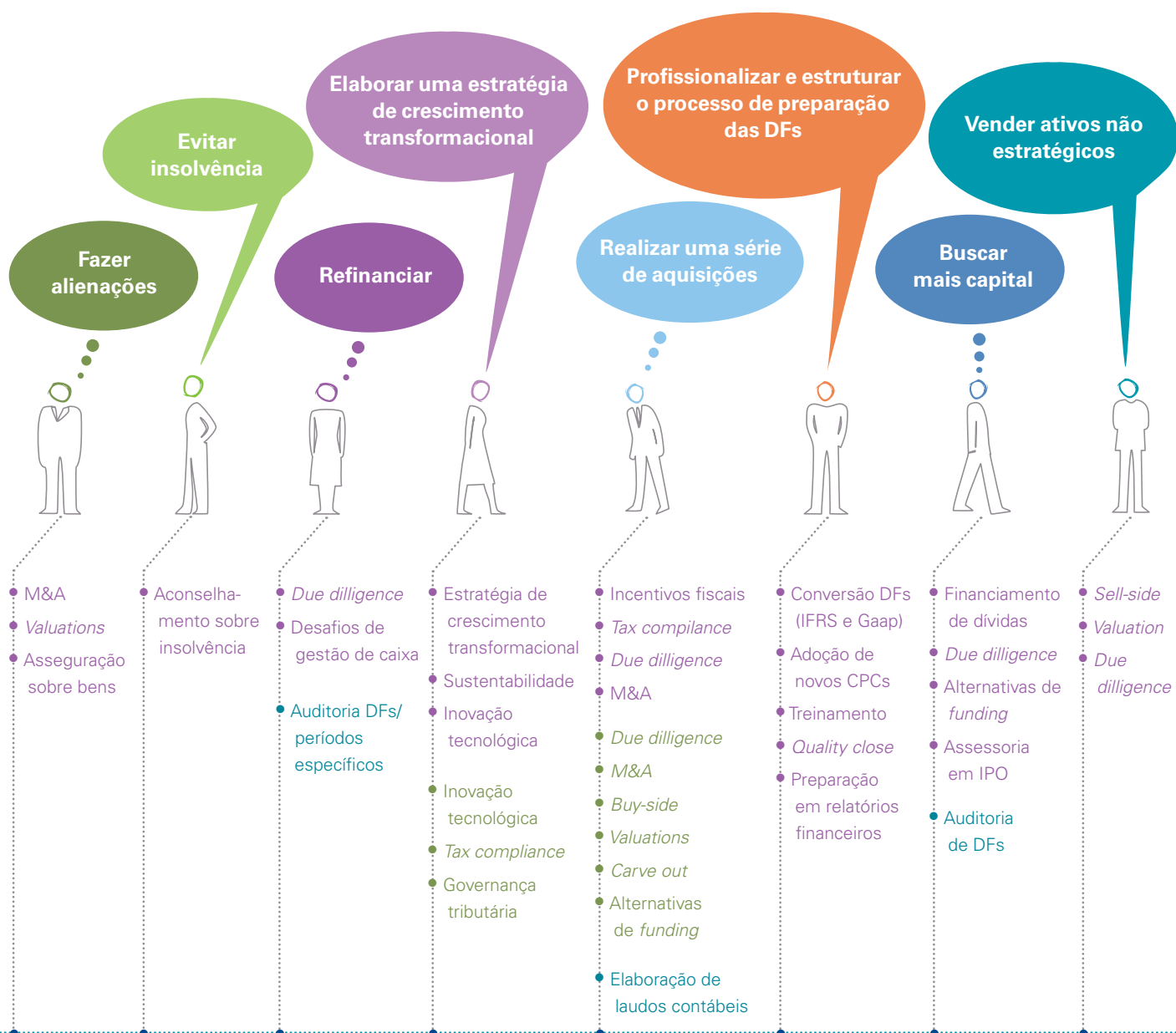
Proposta de valor

No infográfico abaixo, o leitor encontra algumas das diversas soluções que a KPMG no Brasil oferece para as diferentes etapas do ciclo de vida dos clientes. Nele é possível identificar impactos econômicos diretos para as empresas e indiretos para as comunidades em que elas estão inseridas, sempre considerando que a busca por eficiência não está relacionada à redução de custos como um fim, mas como um dos caminhos necessários para o crescimento sustentável dos nossos clientes e de seus *stakeholders*.



Auditoria das DFs

A auditoria de demonstrações financeiras tem um papel importantíssimo no mercado de capitais, provendo transparência e confiabilidade às informações financeiras, essenciais em todos os momentos da empresa (por exemplo: obtenção de financiamentos, aquisições de empresas, abertura de capital, aumento de capital, prestação de contas aos acionistas, entre outros).



Legenda



Necessidade do cliente

- Audit
- Tax
- Advisory

Nota: para mantermos nossa independência, alguns serviços não podem ser oferecidos simultaneamente pela KPMG.



Estratégia

<GRI 2.3, 2.5 e 2.7>

A KPMG International construiu a base da Estratégia Global 2011-2015 a partir de quatro fundamentos: Consistência Global; Crescimento com Qualidade; Profissionalismo e Integridade; e Pessoas. Esses pilares orientam as ações das firmas-membro em torno dos objetivos estratégicos definidos para o período e apontam o caminho que temos de seguir em busca de nossas aspirações.

Acreditamos que esse caminho só é possível com a integração estruturada da rede de firmas-membro, para que nossos especialistas possam oferecer soluções e serviços de qualidade. Também é necessário assegurar a transparência e a boa conduta dos nossos negócios, de forma ética e independente, por meio de sistemas de governança responsáveis, que garantam a integridade das nossas operações tanto global quanto localmente.

Para sustentar essa estrutura e mantê-la funcionando de forma ágil e eficiente, buscamos desenvolver ao máximo o potencial de nossas pessoas, de modo que elas estejam motivadas e preparadas para aproveitar o próprio conhecimento e alavancar suas carreiras e nossos negócios. Desse modo, garantiremos a qualidade das nossas entregas e criaremos as condições necessárias para crescer de forma sólida e permanente.

Fundamentos da Estratégia KPMG no Brasil

Os pilares fundamentais de nossa estratégia apresentam os elementos que sustentam nosso crescimento: pessoas de alta performance e apaixonadas pelo que fazem, apoiadas pelo conhecimento de uma rede global de especialistas, alinhados a políticas de governança e ética, que garantem a oferta de serviços com

qualidade e valor para os nossos públicos. Compreendendo os quatro pilares de forma sinérgica, fica evidente que o crescimento perene só pode ser atingido quando alicerçado na qualidade dos nossos serviços.

- Consistência Global
- Crescimento com Qualidade
- Profissionalismo e Integridade
- Pessoas – *Employer of choice*

fundamentos



Objetivos



temas materiais

Temas materiais

Os fundamentos e os objetivos da nossa estratégia estão em conexão com os quatro temas prioritários apontados pelos nossos *stakeholders* e validados durante o processo de materialidade que realizamos em 2011 (veja mais em Apresentação). Juntos, eles demonstram como a KPMG no Brasil entende a sustentabilidade no seu segmento.

- Condução dos negócios de forma ética
- Sistemas responsáveis e transparentes de governança
- Auditorias (serviços) com qualidade e total independência
- Bom tratamento dos funcionários

Objetivos estratégicos

- Investir em mercados emergentes.
- Focar em setores-chave, como serviços financeiros, saúde, governo, infraestrutura, energia e recursos naturais.
- Realizar aquisições estratégicas e fazer investimentos para expandir a nossa capacidade em serviços de alta complexidade, incluindo consultoria em gestão e tributos.
- Manter ampla fonte de profissionais que sejam especialistas nesses segmentos.

Fundamentos da estratégia da KPMG no Brasil

sustentabilidade



consistência global

- sistemas de governança responsáveis e transparentes
- condução dos negócios de forma ética



crescimento com qualidade

- serviços de qualidade e total independência



profissionalismo e integridade

- condução dos negócios de forma ética
- serviços de qualidade e total independência



pessoas – employer of choice

- bom tratamento dos funcionários
- serviços de qualidade e total independência



Essa orientação ajudou-nos a manter a posição de liderança em diversos segmentos e permitiu um crescimento vigoroso em termos de *performance* e resultado. Em 2013, mesmo diante de um cenário econômico desfavorável, continuamos investindo na formação e qualificação dos nossos profissionais, em tecnologias e ferramentas mais eficientes e na abertura de novas oportunidades de negócio.

Em âmbito global, essa estratégia vem se mostrando bastante efetiva para que possamos ajudar nossos clientes a atuar em um novo modelo econômico, que busque sobretudo o maior equilíbrio entre os aspectos financeiros, sociais e ambientais.

Em termos práticos, isso se traduz nos esforços permanentes para restituir a confiança no mercado de capitais e garantir a credibilidade tanto da marca KPMG quanto das organizações com as quais trabalhamos. Tais esforços vão além do cumprimento dos requerimentos estatutários e legais, não se resumem a questões regulatórias e não se limitam pelo pensamento único do *compliance*.

Nesse âmbito, a KPMG International teve um papel decisivo, ao longo de 2013, no grupo de trabalho sobre Transparência e Anticorrupção do G20,

que desenvolveu recomendações para aprimorar a transparência e as práticas de governança corporativa nos mercados emergentes.

Da mesma forma, atuamos assiduamente na promoção de debates sobre *tax morality*, conceito que propõe o equilíbrio entre ganhos e pagamentos de tributos e está no centro de diversas discussões sobre políticas públicas ao redor do mundo. O tema é um dos focos do G20 na busca por maior cooperação entre os países para garantir a cobrança e a arrecadação de impostos de maneira mais justa.

Outro investimento importante ao longo do ano concentrou-se na área de Data and Analytics (D&A), com o objetivo de criar valor para os negócios a partir do grande volume de informações disponíveis nos dias de hoje. Esse mercado evoluiu consideravelmente nos últimos anos, trazendo desafios e muitas oportunidades para as empresas em geral e para a KPMG em particular. Assim, em novembro de 2013, a KPMG International constituiu a KPMG Capital, voltada ao apoio de parcerias tecnológicas, alianças estratégicas e recrutamento de talentos para criar novas soluções e ferramentas de D&A, e a Organização do Brasil está entre seus investidores.

Em 2013,
continuamos
investindo em
pessoas, tecnologia
e novos negócios

Abordagem local

No Brasil, apesar da perda significativa de clientes em 2012, por conta do rodízio obrigatório de auditorias, conseguimos estabilizar nossos serviços em 2013 ao identificar as necessidades de outros segmentos, como o mercado empreendedor. Hoje, nossos 26 escritórios, distribuídos em 13 estados brasileiros, funcionam como uma porta de entrada da KPMG no Brasil em diferentes setores da economia e segmentos de mercado.

No período, também definimos que a eficiência na gestão e nos processos seria uma busca constante, em detrimento do corte de pessoal ou de mudanças profundas na estrutura da Organização. Demos início à construção de um centro

que reunirá diversos serviços de auditoria, otimizando tempo dos nossos profissionais e conferindo ainda mais qualidade às nossas entregas. Com isso, esperamos um ganho de eficiência de 10% em nossas atividades. Faremos mais rápido, com mais qualidade e menos custo (leia mais em Crescimento com Qualidade).

Ainda em 2013, Advisory intensificou os seus serviços de integração e separação (transações que envolvem organizações que passaram por processo recente de fusão ou desvinculação), além de promover a reestruturação de algumas áreas para aprimorar o nível de atendimento ao cliente. Entre as mudanças ocorridas em Advisory, vale mencionar a venda dos serviços de Business Process

Outsourcing (BPO), a fim de destinar recursos e foco aos serviços *core* dessa prática. Em Tax, agrupamos os vários núcleos de especialização em duas lideranças (National Tax e International Tax), de acordo com o conhecimento e a experiência dos profissionais. A primeira é composta por todas as áreas de *compliance* vinculadas à legislação brasileira, e a segunda está associada a operações internacionais de fusão e aquisição, entre outras (leia mais em Crescimento com Qualidade).





Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável

<GRI 1.2 / EC9>

O conhecimento e a experiência dos nossos profissionais em diversos setores nos colocam em posição privilegiada para compreender alguns dos principais dilemas da atualidade. A busca por informações de mercados específicos, as atualizações constantes a respeito de normas e legislações e os inúmeros canais de comunicação que abastecem nossos especialistas com análises profundas de determinados assuntos nos trazem uma visão bastante abrangente das demandas de empresas, governos e da sociedade em geral.

Entendemos que esse conhecimento pode ser canalizado não apenas para os serviços que oferecemos, mas também

para o próprio relacionamento que estabelecemos com nossos clientes e parceiros de negócio. Isso porque nosso crescimento só será sustentável no longo prazo se estiver aliado ao desenvolvimento da economia, do mercado e da sociedade, entendidos de forma sinérgica e respeitando os limites do nosso planeta.

Acreditamos ainda que a integração da sustentabilidade a nossa visão estratégica nos traz um propósito mais amplo, que busca servir à confiança pública e contribuir para a resolução de problemas complexos que afligem o mundo atual. Por isso, o tema vem sendo incorporado à forma como

lidamos com oportunidades e desafios no ambiente de negócios no qual estamos inseridos.

Uma evidência desse trabalho é a conexão entre os pilares da nossa Estratégia Global e os temas materiais identificados por nossos *stakeholders* (leia mais sobre materialidade em Apresentação), o que reforça a crença de que estamos na direção certa. Com isso, podemos dizer que o nosso caminho para o desenvolvimento sustentável está sendo construído por meio de duas vias convergentes: a que trilhamos como Organização e a que ajudamos nossos clientes a trilhar.

O caminho que trilhamos

- Nossa visão
- Nossos valores
- Nossas competências
- Nossos compromissos
- Nossa gestão e nossos indicadores

O caminho que ajudamos a trilhar

- Serviços para profissionalizar nossos clientes
- Compartilhar conhecimento
- Restituir confiança ao mercado
- Formar profissionais
- Liderar mudanças positivas



Queremos fomentar a ação responsável em nossos negócios

O caminho que trilhamos

O primeiro caminho diz respeito à jornada interna da KPMG no Brasil, em busca da compreensão sobre nossa contribuição para a sustentabilidade. Queremos conquistar a convicção dos nossos profissionais nesse sentido e fomentar, em todos os colaboradores, a ação responsável para a condução dos negócios e da vida pessoal. Essa é a nossa lição de casa, desenvolvida a cada dia e em longo prazo, que vai esculpindo a forma como nos relacionamos com todos os nossos públicos.

Nossa visão, nossos valores e nossos princípios – O caminho que trilhamos é balizado por políticas, princípios e valores relacionados a direitos humanos e trabalhistas, ética, governança, anticorrupção, gestão responsável dos recursos naturais e dos impactos de nossas atividades. Esses princípios são promovidos pela KPMG no Brasil ao longo de nossa cadeia de valor no Brasil e no mundo e se concretizam por meio dos diversos serviços que prestamos aos nossos clientes e do relacionamento com nossos fornecedores e com nossas comunidades.



Nossos compromissos – Para nos ajudar a delinear as políticas e as ações que compõem nossos caminhos, também aderimos voluntariamente a um conjunto de iniciativas internacionais já consolidadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pelo Fórum Econômico Mundial (leia mais em Cidadania Corporativa e em Pacto Global).

Nossas competências – Para manter nossa posição de liderança, precisamos ser **especialistas** em tudo o que fazemos, utilizando nosso conhecimento para simplificar as questões complexas da atividade. Nosso trabalho pressupõe também **enfoque global**, por meio da nossa rede de firmas-membro, a fim de oferecer uma visão abrangente e diferenciada do mercado. Temos de ter ainda **visão de futuro**, de modo que possamos antecipar questões fundamentais para o sucesso do negócio de nossos clientes e construir vantagens competitivas, **agregando valor** por meio do nosso trabalho. E, acima de tudo, **amamos o que fazemos**, comprometendo-nos com a excelência desde a concepção até a entrega do trabalho.

Nossa gestão – Temos atuado de maneira progressivamente comprometida e colaborativa. Por meio de um processo reflexivo e de uma visão mais integrada, estamos compreendendo a conexão da sustentabilidade com nossos negócios e aprendendo a identificar os impactos positivos e negativos decorrentes de nossa atuação.

Nossos indicadores – Um grande desafio desse processo consiste em identificar os impactos ambientais, econômicos e sociais da nossa atividade. Embora os impactos ambientais sejam pouco significativos no segmento em que atuamos e não tenham sido apontados como materiais por nossos *stakeholders*, mantemos uma postura cidadã em relação a eles. Dois indicadores que utilizamos para mapeá-los são as metas ambientais locais e a nossa pegada de carbono, cuja redução global *per capita* foi de 29% de 2007 a 2010, com novas metas já estabelecidas para 2015. Quanto aos impactos sociais, eles envolvem a contratação e a capacitação de pessoas, a condução ética dos nossos negócios, assim como a oferta *pro bono* de nossos serviços a instituições sem fins lucrativos. Por fim, os econômicos incluem o pagamento de salários e tributos e o valor gerado por meio de nossos serviços aos clientes. Tais indicadores refletem os temas priorizados pelos nossos *stakeholders*.

Temos consciência de que necessitamos aprofundar nossa análise, tanto pela busca de melhoria nos resultados de cada indicador como pela incorporação de indicadores complementares. Este relatório nos ajuda nesse caminho, uma vez que nos oferece indicadores econômicos, ambientais, sociais e de governança que estão alinhados aos fundamentos da nossa estratégia e aos temas que nossos *stakeholders* consideram prioritários em nosso segmento de atuação.

O caminho que ajudamos a trilhar

O segundo caminho pelo qual construímos nossa contribuição à sustentabilidade é colocarmos nossos conhecimentos a serviço de nossos clientes, de organizações do terceiro setor, da imprensa e de entidades representativas.

Nossas práticas permitem compreender a complexidade, identificar oportunidades e desafios e antecipar potenciais efeitos das mudanças que ocorrem sistematicamente no cenário em que operamos. A partir dessas informações, podemos contribuir para que nossos *stakeholders* encontrem as melhores soluções. Essa contribuição envolve as ações a seguir.

Contribuir na profissionalização

de nossos clientes – Ajudamos nossos clientes em sua jornada de crescimento, promovendo capacitação e conhecimento para que naveguem com mais segurança na complexidade. Com isso, contribuimos para que eles gerem renda e empregos nas comunidades em que atuam. Também geramos valor ao

auxiliá-los a contribuir adequadamente com o sistema tributário vigente e a conferir qualidade, transparência e credibilidade às suas demonstrações financeiras. Dessa forma, incentivamos a implementação de boas práticas nos mercados em que atuamos.

Compartilhar conhecimento –

A participação ativa de nossos profissionais nos debates e reflexões sobre o ambiente regulatório e os mercados em que nossas práticas estão implicadas ajuda a formar massa crítica sobre temas relevantes por meio de estudos, representações, palestras, eventos e publicações.

Restituir confiança ao mercado –

Quando olhamos para a grave crise de confiança que emergiu no mundo, fica claro que práticas responsáveis de Audit, Tax e Advisory podem desempenhar um papel preponderante na criação de um ambiente de negócios mais transparente, responsável e eficaz. Estamos comprometidos a dar nossa contribuição nesse processo.

Formar profissionais para o mercado –

O intensivo investimento que fazemos em capacitação e desenvolvimento de nossos profissionais não só repercute no desempenho de excelência da KPMG no Brasil e de nossos clientes, como também contribui para a qualificação do mercado. Profissionais que não seguem carreira em nossa Organização levam nossa *expertise* para importantes empresas nacionais e multinacionais, o que gera valor à KPMG no Brasil, aos clientes e à sociedade.

Liderar mudanças positivas –

Estamos comprometidos com os valores das comunidades em que atuamos e com os eventos que as afetam. Esse comprometimento é uma das mais duradouras qualidades de nossas pessoas e de nossa marca. Estamos empenhados em criar mudanças positivas, liderando a partir de exemplos e inspirando nossos *stakeholders* a fazer o mesmo.

À medida que evoluímos nesses caminhos, contribuimos para a transição em direção ao capitalismo responsável e à geração de valor coletivo.

Nossas práticas
permitem simplificar
e antecipar as
mudanças do cenário
em que atuamos



Riscos e desafios

Para uma empresa como a KPMG no Brasil, os principais riscos e desafios relacionados à sustentabilidade estão associados aos aspectos da ética e da integridade. Trabalhamos em um ambiente fortemente regulado, e nossa principal atribuição, em muitos casos, é ajudar nossos clientes a prestar contas aos órgãos reguladores, de modo que estejam em conformidade com as normas e as legislações vigentes. É por isso que a credibilidade é uma questão central para a sobrevivência da nossa marca e para o próprio mercado atendido pela nossa Organização.

Estamos em contato diário com informações vitais para o negócio de nossos clientes e temos a consciência de que nossos investimentos em treinamento e tecnologia, embora sejam igualmente fundamentais para a qualidade de nossas entregas, não se sustentam sem o comportamento ético de nossos profissionais. Não se sustentam, também, sem os princípios, os valores e a cultura da integridade, os

únicos meios possíveis para garantir a boa reputação e a confiança em nossa marca.

Por esse motivo, um dos pilares da nossa estratégia para a sustentabilidade é Profissionalismo e Integridade, por meio do qual buscamos assegurar que nossos profissionais se comprometam e sigam as políticas e os princípios estabelecidos pela KPMG International e aplicados a todas as suas firmas-membro (veja mais a partir da página 60 e conheça também nossas ferramentas internas de gestão de riscos e de qualidade).

Os riscos e desafios da nossa atuação também envolvem a discussão essencial sobre o papel e os limites do auditor no dia a dia de sua atividade. Desde a crise de 2008, esse debate tornou-se ainda mais primordial, especialmente em decorrência de um ambiente fortemente regulado, no qual as responsabilidades devem ser compartilhadas entre clientes, auditores e os próprios órgãos reguladores.

Nos últimos anos, esse cenário nos aproximou desses órgãos e levou a KPMG International a intensificar os grupos de trabalho formados para discutir o papel do auditor com mais profundidade. Os profissionais da KPMG no Brasil têm uma forte atuação nesses grupos e vêm contribuindo ativamente para levar o debate às instâncias responsáveis na esfera pública, de modo que todos possamos aprimorar nossa atuação e promover os princípios da ética e da transparência na prestação de contas.

Essa atuação acontece também por meio de grupos multidisciplinares, formados por empresas privadas e outras empresas de auditoria, com o objetivo de fomentar a reflexão sobre o ambiente regulatório e os impactos das constantes mudanças tributárias. Esse debate é levado aos três níveis do governo, para que os órgãos reguladores municipais, estaduais e federais conheçam e considerem a perspectiva de profissionais que estão diretamente ligados e envolvidos com a questão.



consistência global

sistemas de
governança
responsáveis e
transparentes

condução dos
negócios de
forma ética





A governança como ponto fundamental da nossa estratégia

<GRI 4.1>

A integração entre as firmas-membro da KPMG International é essencial para a estratégia global da Organização e forma a base de uma estrutura sólida e dinâmica, capaz de assegurar o mesmo padrão de serviços e soluções em todos os países em que atuamos. Acreditamos, no entanto, que nossos especialistas e nossos centros de excelência só poderão gerar valor para os clientes se estiverem unidos pela mesma visão e pelos mesmos princípios da ética, da transparência e da integridade, de modo que possam preservar a reputação da marca e manter o reconhecimento da KPMG como uma das maiores organizações do mundo no segmento.

A Consistência Global é o pilar que fortalece essa integração e coloca a governança como ponto fundamental da nossa estratégia, com valores e objetivos comuns a toda a rede de firmas-membro. A importância da governança foi validada também na consulta aos nossos *stakeholders*,

figurando como o segundo tema mais relevante para uma sociedade de prestação de serviços como a KPMG no Brasil (leia mais sobre materialidade na página 8).

Nesse sentido, a KPMG International estabelece e coordena políticas e normas de trabalho e de conduta em todos os países. Cada firma-membro, por sua vez, é independente e responsável pela própria gestão e pela qualidade do serviço oferecido, comprometendo-se contratualmente com os valores da KPMG International e com a observância de políticas e regulamentos globais – incluindo padrões de qualidade que disciplinam a forma de operar e prestar serviços aos clientes.

A seguir, descrevemos as estruturas e as ferramentas de governança de que dispomos na KPMGI e no Brasil.

Governança na KPMG International

A estrutura de governança corporativa da KPMG International é apoiada por quatro órgãos principais.

Global Council – 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 para um mandato de até quatro anos (renovável por mais quatro) 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). Mantém ativo o fórum para discussões e comunicações entre as firmas-membro.

Global Board – 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, além de 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 e Pacífico (Aspac); e Europa, Oriente Médio e África (EMA) – e 20 sócios seniores de algumas das maiores firmas-membro, incluindo o Brasil.

Global Executive Team (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 os sócios seniores de firmas-membro, incluindo o Brasil.

Global Steering Groups – Órgãos de apoio ao GET, responsáveis por colocar em prática os planos de ação para endereçar as estratégias traçadas em cada uma das áreas específicas do negócio — por exemplo, os grupos globais de Audit; Tax; Advisory; Markets; Pessoas, Performance e Cultura (PPC); e Qualidade e Gerenciamento de Riscos.

Para apoiar a estratégia global, cada uma das três regiões onde a KPMG está presente — Américas (Américas Central, do Norte e do Sul), EMA (Europa, Oriente Médio e África) e Aspac (Ásia e Pacífico) — é administrada por uma Diretoria Regional, que auxilia na implementação de políticas e regulamentos com foco específico nas necessidades de sua região. David Bunce, presidente da KPMG no Brasil de 1999 a 2008, integra a Diretoria Regional das Américas como presidente para a América do Sul.

Global Board

composição da Diretoria Global da KPMG International

- | | | |
|--|--|--|
| • Michael Andrew
• Presidente, KPMG International
•
• | • Frantisek Dostalek
• CEE
•
• | • Tsutomu Takahashi
• Japão
•
• |
| • John Scott
• Vice-presidente, KPMG International/
• Presidente, EMA
•
• | • Stephen Yiu
• China
•
• | • Kyo Tae Kim
• Coreia do Sul
•
• |
| • John Veihmeyer
• Presidente, Americas
•
• | • Oleg Goschchansky
• CIS
•
• | • Jamal Fakhro
• Mesa
•
• |
| • Tham Sai Choy
• Presidente, Aspac
•
• | • Jay Nirsimloo
• França
•
• | • Guillermo Garcia-Naranjo
• México
•
• |
| • Moses Kgosana
• África
•
• | • Klaus Becker
• Alemanha
•
• | • Jurgen van Breukelen
• Países Baixos
•
• |
| • Peter Nash
• Austrália
•
• | • Richard Rekhy
• Índia
•
• | • Roger Neininger
• Suíça
•
• |
| • Pedro Melo
• Brasil
•
• | • Shaun Murphy
• Irlanda
•
• | • Simon Collins
• Reino Unido |
| • William Thomas
• Canadá | • Domenico Fumagalli
• Itália | |

Governança da KPMG no Brasil

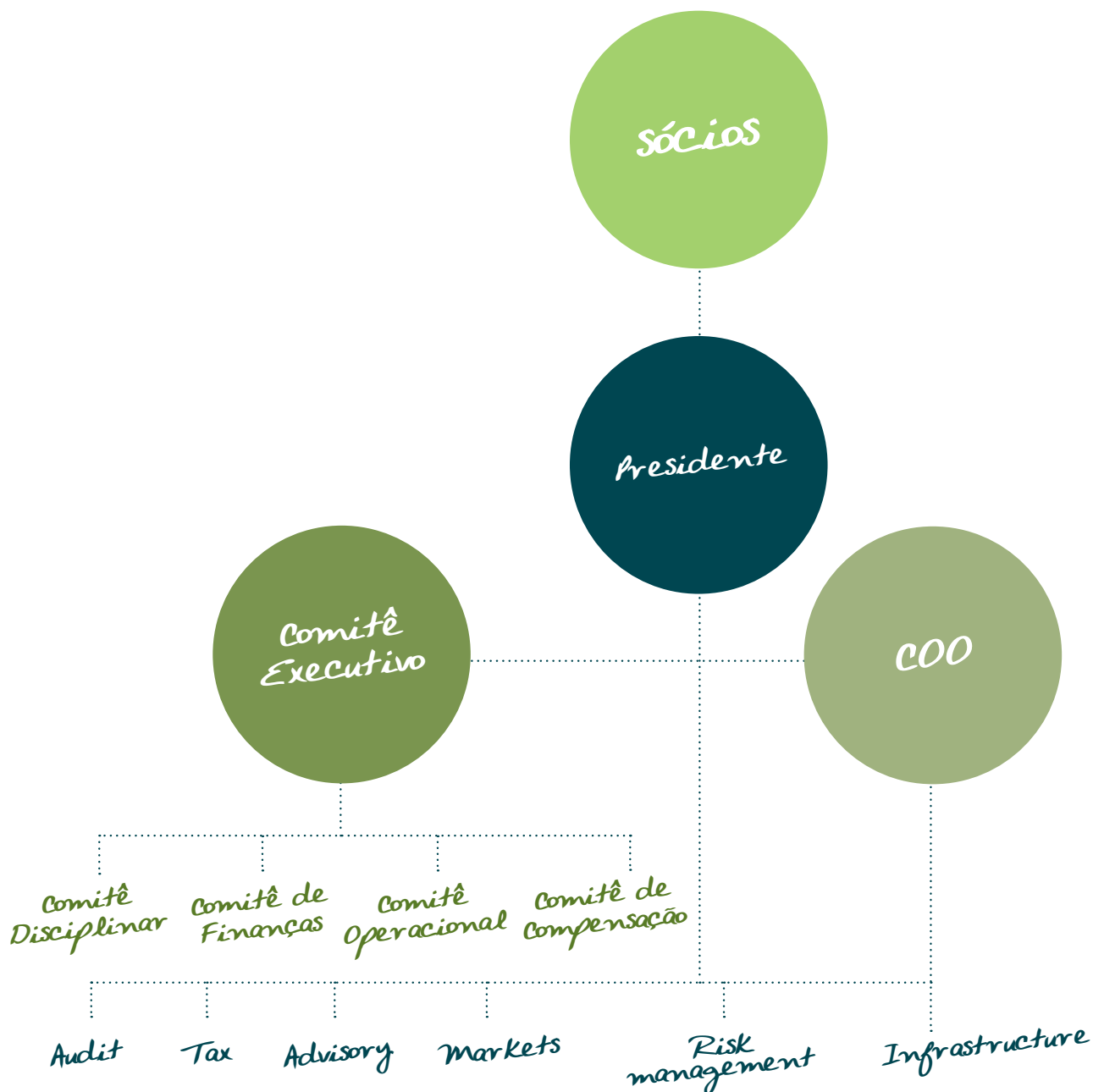
<GRI 4.9>

Nossa estrutura local de governança segue os padrões globais estabelecidos pela KPMG International e agrega órgãos próprios para a coordenação e o monitoramento da gestão, em conformidade com as leis brasileiras. 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 na alta direção, mantendo nosso processo sucessório.

<GRI 4.2>

Como parte do processo de desenvolvimento de carreira, nossos profissionais de maior destaque tornam-se sócios da organização e podem se candidatar à Presidência, desde que atendam às normas previstas em regulamento.



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 abrange Cidadania Corporativa, Marketing, Pessoas, Performance e Cultura, Aprendizagem e Desenvolvimento, Controladoria, Financeiro, Facilities e Tecnologia da Informação, é representada pelo Chief Operating Officer (COO).

No Brasil, o desempenho de sustentabilidade é avaliado em duas esferas, pela área de Cidadania Corporativa, que responde diretamente ao COO.

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

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

Além disso, membros do Comitê Executivo são envolvidos nas entrevistas iniciais para a preparação do nosso relatório de sustentabilidade, bem como na sua revisão, momentos em que nossos resultados são apresentados de maneira mais sistematizada.

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 o

direcionamento da gestão estratégica das áreas de negócios, visando manter a consistência com a estratégia global.

Os membros do Comitê Executivo reúnem-se mensalmente e, como líderes atuantes em suas áreas de negócios, continuam exercendo suas responsabilidades na prestação de serviços aos clientes. Por ser composto por sócios que mantêm suas atividades profissionais, o Comitê Executivo não possui participantes independentes.
<GRI 4.3>

Essa estrutura organizacional favorece o diálogo entre os líderes e os demais sócios e profissionais, permitindo que todas as áreas sejam representadas nas principais esferas de decisão da Organização. Todos os sócios são convocados para reuniões trimestrais, para prestação de contas sobre os





Estrutura do Comitê Disciplinar da KPMG no Brasil

Comitê Disciplinar

Sócio-líder de
Gerenciamento de
Risco

Sócio-Diretor de
Pessoas, Performance e
Cultura (PPC)

Presidente

Líderes das áreas
operacionais

resultados e para alinhamento estratégico. Adicionalmente, todos os sócios participam das assembleias estatutárias anuais, para aprovar a prestação de contas e discutir outros temas relacionados ao negócio. Promovemos, ainda, reuniões periódicas por grupos de negócios, por meio de órgãos como o Comitê de Mulheres e o Comitê de PLL (leia mais no capítulo Pessoas). <GRI 4.4>

A estrutura de governança da KPMG no Brasil conta também 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; com o **Comitê de Finanças**, que cuida dos investimentos da Organização; e com o **Comitê de Compensação**, que trata das regras de remuneração dos sócios e dos sócios-diretores.

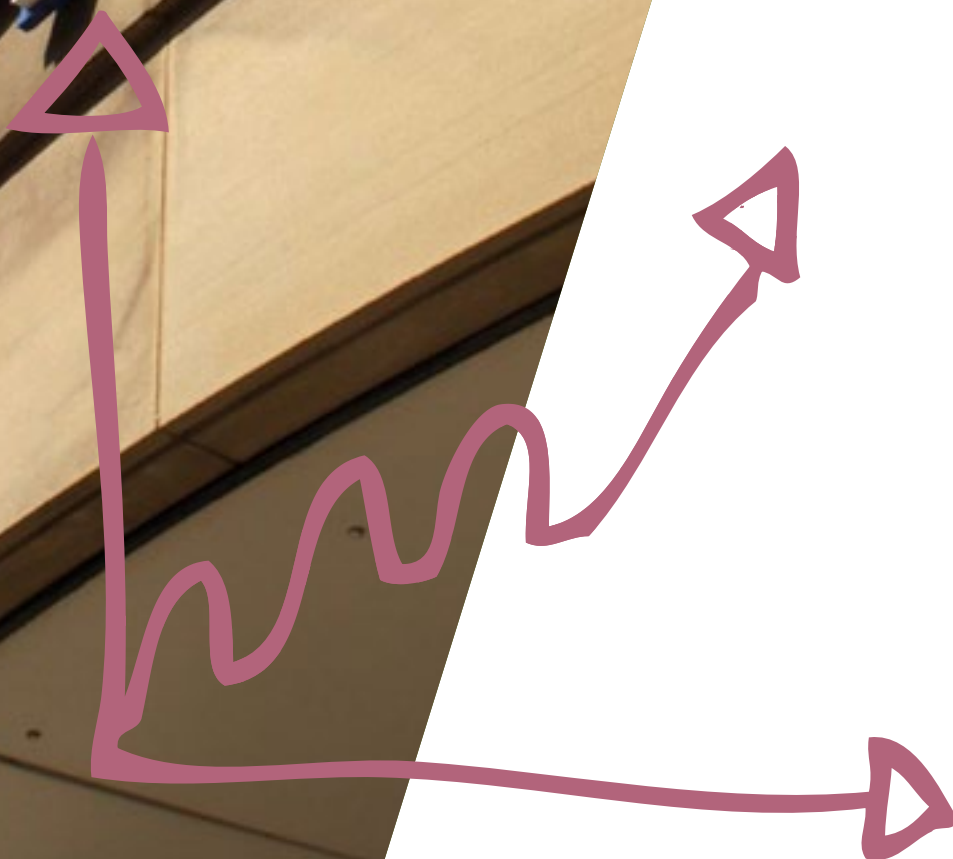
Outro órgão essencial para nossa estrutura de governança é o **Comitê Disciplinar**, detalhado no capítulo Profissionalismo e Integridade, que analisa supostas violações de regras e políticas praticadas por quaisquer de nossos profissionais, inclusive os sócios. Esse comitê é composto pelos líderes das áreas de negócio, pela Diretoria de Pessoas, Performance e Cultura, pelo sócio responsável por 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 na manutenção dos níveis de qualidade pelos quais queremos ser reconhecidos em todos os mercados em que prestamos os nossos serviços.

*crescimento
com qualidade*

*serviços de
qualidade e total
independência*

KIPING





A variedade de *expertises* é nosso grande ativo para atender qualquer especificidade

A oferta de serviços de qualidade e a geração de valor para nossos clientes compõem um dos quatro pilares de nossa estratégia e estão na essência da atividade da KPMG em níveis local e global. Esse trabalho é alicerçado pela busca contínua de soluções que atendam plenamente as necessidades dos clientes, do mercado e da sociedade em geral, de modo que possamos trazer o conhecimento e as experiências dos nossos profissionais para um portfólio completo de produtos.

Isso significa que oferecemos uma variedade de *expertises* capazes de atender às especificidades de uma empresa ou de um setor e que a qualidade do atendimento é um pressuposto irrevogável para entendermos e atendermos as demandas reais dos nossos clientes. Significa também que utilizamos o conhecimento que circula em nossa rede global para nos posicionarmos como organização de vanguarda, atenta às principais tendências e mudanças do mercado, para que possamos nos antecipar às diversas questões que envolvem nossa atividade.

Dessa forma, estaremos preparados para ajudar nossos públicos a identificar os aspectos mais relevantes de sua atuação, propiciando o crescimento com qualidade não só para a KPMG no Brasil, mas também para todos aqueles que buscam e necessitam de nossos serviços.

Os assuntos que estruturam o pilar Crescimento com qualidade – prestar serviços com qualidade e independência – aparecem também como o terceiro tema mais importante para nossos *stakeholders*. Para endereçá-los, dispomos de mecanismos que favorecem o compartilhamento do conhecimento e contamos com metodologias aprimoradas continuamente.

Esse trabalho recebe o suporte fundamental dos Centros de Excelência Global, unidades especializadas em temas específicos e capazes de cobrir os diversos setores da economia e áreas de negócios (leia mais no quadro na página 42). Distribuídos em vários países do mundo, esses centros reúnem alguns

dos maiores especialistas da KPMG e servem de referência para os assuntos de sua competência. Na prática, são locais que têm a função de identificar as necessidades dos mercados afins e encontrar a melhor forma de atuação das firmas-membro. São eles que buscam e fornecem informações relevantes para a realização das nossas tarefas, desenvolvem e aprimoram metodologias, bem como padronizam os trabalhos que executamos ao redor do mundo.

Para o bom funcionamento dessa estrutura, os centros mantêm contato permanente com as diversas firmas-membro, a fim de compartilhar informações e experiências sobre mercados específicos. Isso acontece por meio de reuniões, teleconferências e discussões que abordam as principais tendências e necessidades do mercado, em uma troca mútua e constante de conhecimento.

Centros de Excelência

Os Centros de Excelência Globais reúnem especialistas de diversas firmas-membro da KPMGI – inclusive do Brasil –, que fornecem liderança, conhecimento e experiência em setores fundamentais para a estratégia de empresas e de governos, tais como:

- Audit
- Advisory
- Tax
- Riscos e Regulamentações
- Telecomunicações
- Markets
- Saúde

- Seguros
- Óleo e Gás
- Cloud Computing
- Serviços Compartilhados e Terceirização
- Mudanças Climáticas e Sustentabilidade
- Defesa
- Justiça e Segurança
- Infraestrutura

Modelo de atuação

O nosso atendimento personalizado segue um modelo que divide nossas áreas de atuação de acordo com mercados relevantes para os negócios da Organização. Esse modelo, chamado Programa de Indústrias (Industry Program), permite uma abordagem direcionada e especializada em diversos setores e reúne profissionais de alta *performance* nas áreas Contábil, Financeira e de Gestão específicas de cada segmento, alinhados por processos operacionais globais e apoiados pelo desenvolvimento constante de pesquisas de mercado.

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

Em 2013, investimos de forma consistente na área de Markets e reforçamos nossa estrutura em diversos segmentos de atuação. Praticamente dobramos as equipes especializadas em setores como governo e infraestrutura, por exemplo, e passamos a ser

reconhecidos como a empresa mais capacitada na prestação de serviços para a estruturação de parcerias público-privadas (PPPs), entre outras áreas de atuação.

Ademais, equipes multidisciplinares das áreas de Advisory e Tax, envolvendo profissionais especializados, entre eles engenheiros, consultores de sistemas, economistas e consultores tributários, têm desenvolvido soluções para atender demandas específicas relacionadas a incentivos fiscais e obrigações acessórias decorrentes de projetos de inovação tecnológica, linha azul, Siscoserv, Fatca e Sped.

Especialmente em relação ao Sped, vale destacar o eSocial. Conforme divulgado pelo governo federal, o eSocial tem o objetivo de reduzir processos e burocracia inerentes às relações entre empregado, empregador e governo por meio da informatização de dados e informações. A KPMG desenvolveu uma equipe especializada para assessorar as corporações nesse processo de transição.

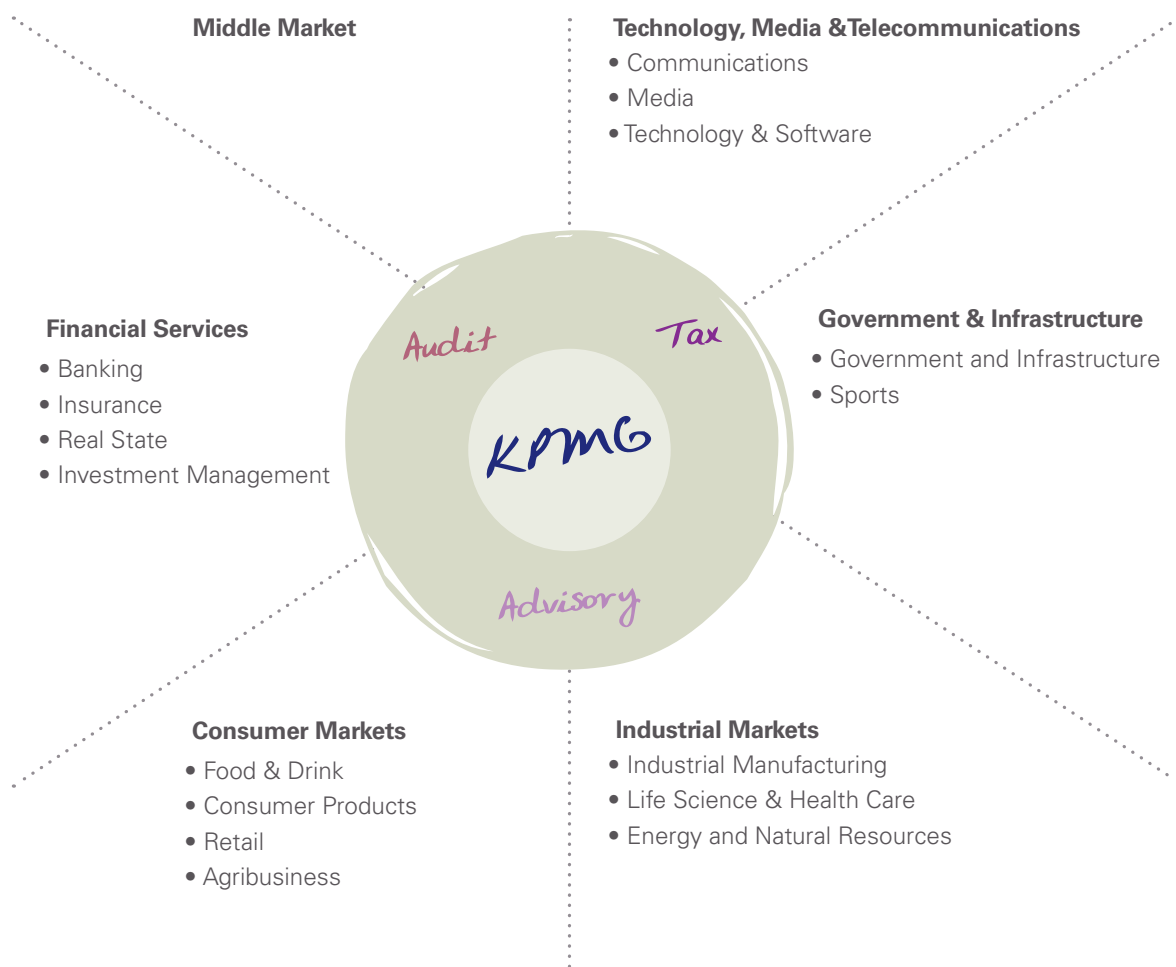
A nossa Organização também conta com uma estrutura para auxiliar

empresas brasileiras em expansão pelo mundo, chamada Brazilian Multinationals, e para atender companhias ou *joint ventures* da Alemanha, da China e do Japão interessadas no mercado brasileiro. Em 2013, ampliamos essa atuação ao inaugurar o French Desk, a fim de maximizar as nossas oportunidades de serviços e oferecer uma melhor assistência às empresas francesas já estabelecidas ou com planos de se estabelecer no Brasil.

Nesse sentido, também nos aproximamos de um dos nossos principais parceiros de negócios internacionais, os Estados Unidos, ao inaugurar uma representação da KPMG no Brasil naquele país. Com sede em Miami, o US Desk permite uma postura mais ativa e assertiva, além dos ganhos naturais com a proximidade das empresas norte-americanas, uma vez que conta com um profissional *in loco* que conhece profundamente o mercado e as especificidades do cenário brasileiro. A iniciativa foi lançada em junho e já está trazendo bons resultados para os negócios da KPMG no Brasil.



Programa de Indústrias



Investimentos e inovação

<GRI 2.9>

A necessidade permanente de atualização dos nossos profissionais e as mudanças constantes dos cenários em que estamos inseridos nos colocam em um virtuoso ciclo de investimento em novas soluções para o mercado. Esse ambiente é propício para o desenvolvimento de uma série de inovações, que trazem benefícios mútuos para clientes e para a nossa própria Organização, uma vez que reforçam a posição de liderança da KPMG no Brasil e ajudam nossos públicos a se proteger de riscos e a aproveitar boas oportunidades.

Esse trabalho está fortemente vinculado aos estudos que desenvolvemos, ao compartilhamento de conhecimento entre os profissionais das firmas-membro e à busca de novas práticas que possam ampliar nosso portfólio de serviços. Em 2013, essa orientação trouxe ganhos importantes nas três áreas de negócios, com resultados expressivos já nos primeiros meses de operação e boas perspectivas para os próximos anos. Conheça, a seguir, algumas dessas iniciativas e/ou os temas aos quais elas se relacionam.

Dynamic Audit

Resultado de um trabalho abrangente, idealizado pelo Global Audit Steering Group (Gasg), com grande suporte dado pelo Global Service Center (GSC), em Nova Jersey (EUA) – centro de pesquisa e desenvolvimento da KPMG, criado para encontrar novas soluções em auditoria –, o Dynamic Audit propõe um novo modelo de atuação para os profissionais da área, com o objetivo de conferir mais qualidade, eficiência e agilidade às entregas. Trata-se de um projeto de transformação que nos ajudará a colocar em prática nosso conhecimento dos negócios e dos setores da indústria, a vislumbrar desafios e a descobrir novas oportunidades – ao mesmo tempo em que continuamos a defender as normas regulatórias.

Em termos práticos, esse modelo prevê que dezenas de atividades realizadas atualmente de forma manual pela equipe de auditoria sejam executadas por sofisticadas ferramentas eletrônicas, aumentando a precisão e a cobertura dos testes e permitindo comparações com padrões apresentados pelo mercado ou pela indústria de cada cliente.

Dynamic Audit é um novo jeito de fazer auditoria



Adicionalmente, o Dynamic Audit prevê que várias atividades, hoje executadas pelos mesmos times de auditoria em campo, sejam transferidas para um centro especializado, chamado Local Delivering Center, no qual os trabalhos são executados de forma mais ágil, por outros profissionais da KPMG. Dessa forma, aqueles que atuam no atendimento direto ao cliente delegam as atividades repetitivas – ou seja, que não exigem julgamento – e abrem espaço para se dedicar exclusivamente às tarefas mais críticas de sua rotina profissional.

Essa forma de organizar e estruturar o trabalho de auditoria já existe em algumas firmas-membro da KPMGI no mundo e tem como consequência uma série de benefícios para os

clientes (que ganham agilidade e mais qualidade nas entregas), para a Organização (que se torna mais eficiente do ponto de vista operacional), para os profissionais da auditoria (que descobrem oportunidades únicas na área) e para o meio ambiente, uma vez que exige menos deslocamentos de equipes e, portanto, menos emissões de gases poluentes.

No Brasil, o Local Delivering Center será inaugurado em 2014 e dará continuidade a um amplo trabalho realizado ao longo de 2013, com o objetivo de melhorar a eficiência dos serviços prestados sem perder a qualidade na entrega. O centro atenderá as três áreas (Audit, Tax e Advisory), e a estimativa é de que absorva cerca de 40 tarefas rotineiras

de auditoria, permitindo um ganho de eficiência da ordem de 10%.

Com o Dynamic Audit, temos também a expectativa de equacionar as perdas que tivemos em 2012 com o rodízio obrigatório de auditores, além de nos preparar para o próximo grande ciclo, em 2017, quando 298 empresas terão de trocar de auditoria – número que, em 2013, foi de apenas 49 companhias. Existe, ainda, a perspectiva de recuperar parte dos clientes antes do período de cinco anos estipulado pela lei, uma vez que as empresas podem se antecipar a esse prazo e retornar ao antigo prestador de serviço após três anos de rodízio.





*Criamos serviços
exclusivos para
facilitar a vida
dos clientes*

O fim do Regime Tributário de Transição (RTT)

A complexidade e as constantes mudanças no sistema tributário brasileiro trazem uma série de desafios para as empresas se adequarem às novas regras e legislações. Esse ambiente exige uma atualização constante de nossas equipes e aumenta a demanda por serviços em diversas áreas relacionadas a impostos.

Em 2013, a principal mudança nesse sentido foi o fim do Regime Tributário de Transição (RTT), que previa um período de transição das normas contábeis brasileiras para os padrões International Financial Reporting Standards (IFRS). Essa alteração tem um impacto significativo nas declarações contábeis das empresas e provoca uma série de efeitos distintos, que variam de acordo com o setor de atuação.

Nos últimos anos, o RTT e a expectativa de sua extinção geraram e ainda geram muitas discussões sobre as alternativas para neutralizar o impacto fiscal decorrente da transição para os padrões IFRS. O fim do RTT foi decretado pela Medida Provisória 627, em novembro de 2013, e a expectativa é de que a nova regulamentação



propicie maior demanda por serviços especializados na área tributária, uma vez que se trata de um assunto abrangente e de alta complexidade.

Outros assuntos que dominaram a agenda em 2012 também tiveram continuidade em 2013, conforme segue.

- **Siscoserv** – Obriga o registro de serviços, intangíveis e quaisquer outras operações que produzam variações no patrimônio de residentes ou domiciliados no Brasil (pessoas físicas ou jurídicas), em transações realizadas com residentes ou domiciliados no exterior.
- **Lei nº 12.741** – Exige que as notas fiscais de venda ao consumidor passem a indicar os valores dos principais tributos incidentes sobre os produtos e os serviços.
- **Plano Brasil Maior** – Conjunto de medidas instituídas pela União para fortalecer a competitividade global da indústria nacional, oferecendo reduções e desonerações tributárias para determinados produtos e atividades.
- **Unificação da alíquota de ICMS** – Desde 1º de janeiro de 2013, a alíquota de ICMS aplicável às operações interestaduais envolvendo bens e mercadorias importados do exterior foi unificada em 4%, reduzindo os efeitos da chamada “guerra dos portos”.

No ar, o eSocial

A KPMG no Brasil desenvolveu uma abordagem integrada e multidisciplinar para ajudar as empresas a cumprir uma nova exigência da Receita Federal no âmbito do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped). Chamado de eSocial, o projeto do governo tem o objetivo de unificar as obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, tornando-as digitais e facilitando a fiscalização das informações enviadas à Receita.

Divulgado em 2013, o eSocial começou a vigorar em janeiro de 2014 e traz uma série de desafios para as empresas, especialmente no que se refere à revisão e à mudança de processos internos, bem como às necessidades para assegurar a conformidade em relação aos requerimentos legais.

A experiência da KPMG no Brasil nesses aspectos levou ao desenvolvimento de um conjunto de soluções para auxiliar as corporações a se adequar às novas exigências e a garantir a conformidade das informações enviadas à Receita Federal. Esse trabalho envolve a revisão de processos e sistemas, a análise da conformidade dos dados e um olhar especial para os riscos inerentes à área de Recursos Humanos e ao atendimento das legislações trabalhista e previdenciária.

Uma etapa fundamental nesse serviço é a utilização do K TAX, solução tecnológica desenvolvida pela KPMG para auxiliar os clientes a fazer a checagem antecipada de todas as informações eletrônicas enviadas ao fisco. Lançado em 2012, o K TAX apresentou demanda crescente ao longo de 2013, e sua excelência em *compliance* tributário já é reconhecida pelos clientes. Utilizada também internamente, a ferramenta tornou-se essencial no dia a dia dos profissionais da Organização, garantindo mais agilidade, qualidade e segurança nas entregas.

Em 2013, fortalecemos
nossas estruturas com
foco em negócios pouco
explorados pelo mercado

Integration & Separation

Em 2013, reforçamos nossa equipe de especialistas para auxiliar empresas que passaram por processo recente de fusão, venda ou aquisição a encontrar as melhores soluções relacionadas às necessidades de integração ou separação de segmentos do negócio. Chamada de Integration & Separation, essa competência é fundamental para garantir o sucesso de uma grande operação, buscar a sinergia necessária entre culturas distintas e agregar valor ao novo investimento, de modo que as mudanças inerentes a esses processos sejam as mais amenas possíveis.

Ao longo do ano, os investimentos nesse segmento nos permitiram capitalizar os recursos necessários e montar uma estrutura altamente qualificada, composta por um sócio responsável e por profissionais de alta *performance*. Apesar do pouco tempo de atividade, os resultados registrados no encerramento do ano fiscal nos trazem boas perspectivas para 2014. Mesmo diante da instabilidade macroeconômica, a área mostrou-se bastante efetiva na assessoria de grandes operações de integração e separação, especialmente daquelas que envolvem empresas com culturas muito diferentes.

Sustainable Value Improvement

O Sustainable Value Improvement é um conceito que apresenta uma nova abordagem para as atividades da área de Advisory, ao estabelecer uma prática que olha o contexto da empresa, com base em análises financeiras, que permite um processo de eficiência no longo prazo.

Diferentemente dos métodos tradicionais – que focam a eficiência de processos, pessoas e tecnologia –, esse trabalho consiste em trazer uma perspectiva abrangente para o negócio do cliente, de modo que ele disponha de *benchmarks* do setor em que atua para buscar a redução de custos de forma perene e sustentável. Desse modo, buscamos os grandes bolsões de oportunidade para dar ênfase à gestão de resultados, considerando aspectos econômicos, sociais e modelos de relacionamento com *stakeholders*, por exemplo.

Ao longo de 2013, o Sustainable Value Improvement apresentou resultados significativos, com perspectiva de crescimento forte no próximo período.

Mercado empreendedor

O crescimento do mercado doméstico brasileiro na última década permitiu a expansão vigorosa das empresas de pequeno e médio portes e trouxe novas perspectivas para a KPMG no Brasil, que sempre esteve muito próxima desse segmento do mercado. Desde 2011, quando estruturamos formalmente a oferta de soluções voltadas para esse segmento, intensificamos nossa atuação fora do eixo Rio-São Paulo e passamos a atender um número cada vez maior de empresas não reguladas, as quais fazem parte de uma linha que chamamos de mercado empreendedor.



Mesmo diante de um cenário econômico instável, essas empresas tendem a aumentar sua presença no mercado de capitais e devem atingir outro patamar de profissionalização, gestão e governança corporativa. Acreditamos que a nossa *expertise* nessas áreas pode contribuir significativamente para o crescimento estruturado dessas organizações, de modo que elas possam ser reconhecidas por suas práticas de gestão e ampliem sua presença em mercados que estão além de suas fronteiras.

A consolidação da nossa oferta de serviços para o mercado empreendedor, ainda em 2012, abriu espaço para que pudéssemos crescer de forma exponencial nesse segmento,

no período seguinte. Dessa forma, observamos um crescimento de 20% da linha em 2013, proporcionado sobretudo por setores como agronegócios, serviços de TI, varejo e empresas satélites de óleo e gás.

Dessa forma, o mercado empreendedor passou a compor uma parcela importante da nossa carteira de clientes. Algumas regiões, como Santa Catarina, Paraná, interior de São Paulo, Bahia, Pernambuco e Ceará, apresentaram resultado bastante significativo, e a tendência é de alta em 2014.

Supply Chain

O ano de 2013 consolidou também uma nova linha de negócio para a nossa Organização, voltada para o suporte na gestão estratégica de toda a cadeia de suprimentos (compras, logística e operações), para a eficiência de processos internos e para a adequação do nível de serviço. Alinhado com a estratégia global da KPMG, esse negócio mostrou-se muito bem-sucedido ao encerrar o ano fiscal com um desempenho relevante para o segmento de Management Consulting.



Relacionamento com clientes e mercado

<GRI 4.16>

Nosso relacionamento com clientes e com o mercado é pautado pela ética e pela independência e constitui um dos fundamentos para garantir a qualidade do nosso trabalho e a perenidade do negócio. Esse diálogo acontece por meio do atendimento dos profissionais em campo, da pesquisa de satisfação e dos diversos canais de que dispomos para compartilhar o conhecimento que circula nas firmas-membro da KPMG International – como estudos e publicações, eventos, palestras e *roadshows*, entre outros.

Satisfação dos clientes

A Pesquisa de Satisfação dos Clientes é realizada anualmente e nos ajuda a identificar as questões mais relevantes para a KPMG no Brasil, segundo a percepção desse público, bem como

os pontos fortes e as oportunidades de melhoria em nossa dinâmica de trabalho. <GRI PR5>

Para definir a amostra de clientes que participa da pesquisa, utilizamos dois critérios: clientes de projetos encerrados no ano fiscal correspondente e com remuneração acima de R\$ 50 mil. Eles recebem um questionário por *e-mail*, que avalia uma série de indicadores-padrão, e contam também com um campo específico para inserir comentários adicionais. Um relatório com resultados da pesquisa é preparado pela nossa área de Marketing, que o encaminha às respectivas áreas de negócio para que o analisem e desenvolvam planos de ação que enderecem as principais questões levantadas.

No ano fiscal 2012-2013, os questionários foram enviados a 1.551 empresas que se enquadram nesses critérios, e obtivemos 12% de retorno.

Diálogo, produção e compartilhamento de conhecimento

<GRI 4.16>

O conhecimento que adquirimos em busca de uma melhor compreensão do universo dos negócios é a matéria-prima do nosso trabalho. Diariamente, nossos profissionais estão em contato com uma gama de informações imprescindíveis para a realização de suas atividades, seja na área em que atuam ou no segmento do cliente que atendem. Isso exige o investimento contínuo em diferentes formas de obter e transmitir informações relevantes,

Pesquisa de Satisfação de Clientes 2009 a 2013 (pontuação máxima: 10,0)

	2012/2013 186 respondentes	2012* 164 respondentes	2011/2012 203 respondentes
Expectativa	9,4	9,5	9,1
Qualidade técnica	7,9	8,2	8,0
Comunicação entre equipes	7,8	7,9	7,8
Atendimento e postura profissional	8,5	8,6	8,5
Formato de entrega	7,6	7,8	7,6
Pontualidade da entrega	6,9	6,8	6,7
Utilizaria outros serviços	93%	96%	94%
Recomendaria a KPMG	97%	98%	97%

* Excepcionalmente, em 2012 a Pesquisa de Satisfação de Clientes seguiu o ano-calendário (janeiro a dezembro).



**Aplicativo online disponível
para as plataformas IOS e Android.**

para que nosso profissional possa manter a excelência do atendimento e garantir a qualidade de nossas entregas.

Parte do repertório que construímos é também colocada à disposição de nossos *stakeholders* para qualificar o debate em torno de temas complexos com os quais lidamos. Colaborações constantes com a imprensa, pesquisas, estudos, debates e patrocínio a eventos trazem clareza e orientação sobre questões complexas e são algumas das estratégias para o compartilhamento desse conhecimento.

Estamos certos de que a construção e a disseminação de um conteúdo relevante e de qualidade tornam nossos serviços efetivos e reconhecidos internacionalmente. A seguir, detalhamos algumas das ferramentas de diálogo e compartilhamento que utilizamos.

Audit Committee Institute (ACI)

– Grupo de debates organizado pelas firmas-membro da KPMG International, envolvendo profissionais de mais de 30 países, para disseminar e absorver conhecimentos e boas práticas sobre tendências político-econômicas, corporativas, legais e tributárias determinantes para os negócios. Em 2013, a KPMG no Brasil realizou quatro encontros, envolvendo cerca de 369 participantes.

Imprensa – No ano societário de 2013, fomos citados, direta ou indiretamente, em 4.547 reportagens jornalísticas, a maior parte tratando dos estudos e das pesquisas que realizamos ou utilizando nossos profissionais como fonte para construir avaliações do mercado.

Estudos e pesquisas – Envolvem os mais variados temas concernentes às nossas atividades e servem para atualizar nossos profissionais no mundo e o mercado como um todo.



Nosso app

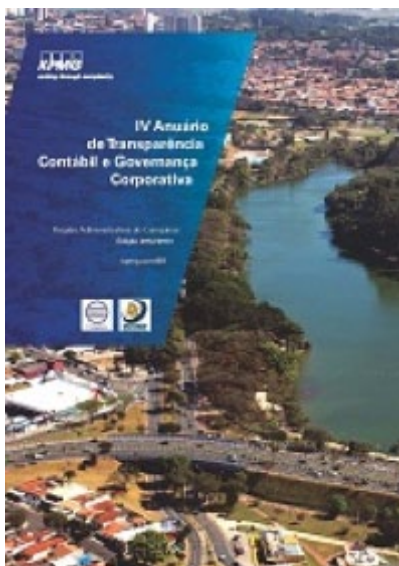
O aplicativo é o mais recente canal de comunicação digital para os nossos profissionais, clientes e *targets*. Com um conteúdo interativo, permite obter informações sobre serviços, receber alertas de estudos e pesquisas, informações sobre eventos, vídeos, localização dos escritórios, mídias sociais e as últimas novidades da KPMG.

A disseminação do conhecimento é uma das grandes contribuições da KPMG para a sociedade

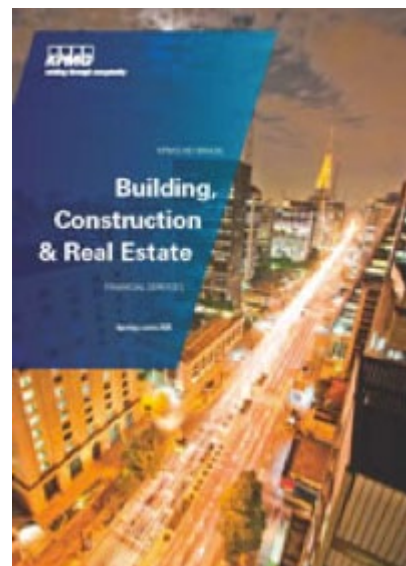
Principais publicações da KPMG no Brasil em 2013



A Governança Corporativa e o Mercado de Capitais 2013/2014



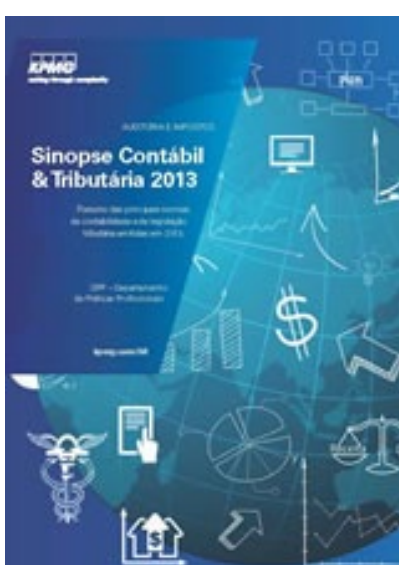
IV Anuário de Transparência Contábil e Governança Corporativa – Região Administrativa de Campinas-SP – Edição 2012/2013



Building, Construction & Real Estate



Situação Atual e Perspectivas do Mercado de Distribuição de Seguros no Brasil



Sinopse Contábil & Tributária 2013



KPMG Business Magazine – Trimestral



*Algumas publicações importantes das
firmas-membro da KPMG International*



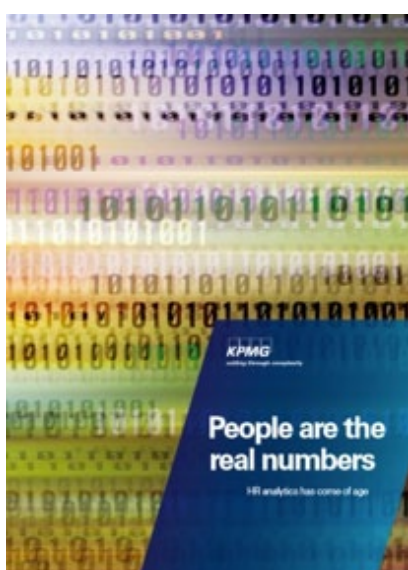
Insight: Resilience – Latin America's infrastructure market



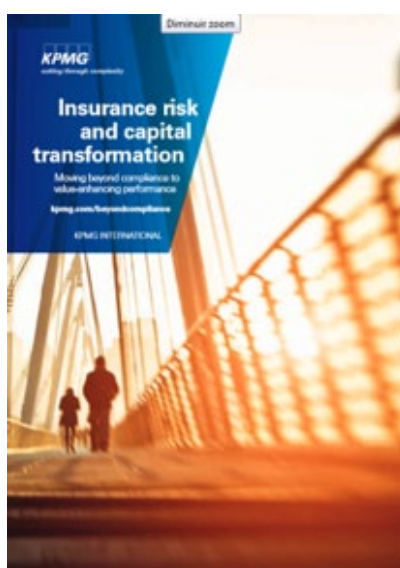
Frontiers in Finance - publicação periódica com artigos sobre o setor financeiro



The cost of compliance – Global Hedge Fund Survey



People are the real numbers – HR analytics has come of age



Insurance risk and capital transformation – Moving beyond compliance to value-enhancing performance



Industry Insights – A snapshot of the key trends, issues and challenges facing the investment management industry

Principais eventos em 2013

Fevereiro

- Ibef-SP: Seminário IFRS no Encerramento das Demonstrações Financeiras

Março

- 16º Encontro WCD Brazil 2013 – Women Corporate Directors
- Ibef-RJ: Fórum de Óleo & Gás
- Ibef-Campinas: Grupo de Estudos Tesouraria “Cenário Econômico – Abordagem Prática”

Abril

- Brazil Investment Summit 2013
- Outreach 2013 – Leasing e Reconhecimento de Receitas
- Lide: 12º Fórum de Comandatuba

Maio

- ProcureCon Latin America
- Expogestão 2013
- Roadshow Anefac e KPMG: DIPJ/2013 e Compliance Tributário Digital – Porto Alegre, Rio de Janeiro, São Paulo, Salvador, Campinas, Belo Horizonte
- Líderes em Campo 2013 – 1ª Etapa
- Amcham-Uberlândia: CFO Fórum

Junho

- II Workshop “O Mercado de Capitais e as PMEs”
- Ibef-MG: Almoço-Palestra – Gestão dos Riscos de Crédito no Apoio ao Crescimento das Vendas das Empresas
- Lide: 1º Fórum Mundial do Meio Ambiente
- Amcham-GO: V CEO Fórum
- Ethanol Summit 2013
- Latin America Ethics Summit 2013

Julho

- Ibef-MG: Prêmio Jovens Talentos Carlos Garrido
- Brazilian Retail Week



Agosto

- Brasil Econômico: Seminário: Mercado Empreendedor – Os Caminhos para o Financiamento
- Amcham-Curitiba: CEO Fórum 2013
- Ibef-CE: Almoço-Palestra “Big Data – Análise de Dados e Inteligência de Negócio com Agilidade, Flexibilidade e Alto Desempenho”
- IBGC: Diversidade nos Conselhos de Administração – Desafios e Oportunidades

Outubro

- Febraban: 3º Congresso Internacional de Gestão de Risco
- Futurecom 2013
- Amcham – Ribeirão Preto: Business Round Up 2013
- Amcham – Curitiba: Fórum de Governança Corporativa
- Amcham – Campinas: CEO Fórum 2013

Dezembro

- Seminário Febraban sobre o Foreign Account Tax Compliance Act – Fatca 2013
- Prêmio Eco 2013
- 5º Private Equity Brazil Fórum 2013
- Ibef-Campinas: Grupo de Estudos Controladoria “O Impacto do eSocial no dia a dia das empresas”
- Ibef-RS: Prêmio Equilibrista 2013

Setembro

- 7º Fórum de Gestão Fiscal e Sped
- 3º Encontro de Contabilidade e Auditoria para Companhias Abertas e Sociedade de Grande Porte
- CNseg: Seminário de Controles Internos e Compliance, Auditoria e Gestão de Riscos
- XVII Prêmio Anefac – Troféu Transparência 2013

Novembro

- Lide: 4º Fórum de Empreendedores
- X Seminário Internacional CPC – Normas Contábeis Internacionais
- Ibef-Campinas: Grupo de Estudos Tecnologia e Inovação “Marco Civil na Intranet – A Lei da Internet Brasileira, os Impactos Sobre as Empresas, Usuários e Serviços na Era Digital”
- 6º Fórum Latino-americano de Smart Grid
- XXIX Enconsel 2013

Entidades apoiadas pela KPMG no Brasil

Participação em entidades

<GRI 4.13>

Nossos profissionais participam de diversas associações, que representam os vários setores da economia e da sociedade, ora compartilhando conhecimento por meio de debates, ora compondo conselhos, diretorias e grupos de trabalho voltados a temas específicos.

*KPMG
entidades
apoiadas e tipo
de contribuição
oferecida*

- Associação Brasileira de Direito Financeiro (ABDF/RJ)
Associação e participação em eventos.
- Associação Brasileira de Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB) –
Participação no Comitê de Infraestrutura e no Comitê de Geração.
- Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH/RJ)
Associação e participação em eventos.
- Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca/SP e RJ)
Associação e participação em eventos. José Gilberto M. Munhoz (sócio da KPMG) é membro da Comissão de Auditoria e Normas Contábeis (Canc) e representante na Abrasca. Manuel Fernandes (sócio da KPMG) também participa como membro da Canc, e Rodrigo Camargo é membro da Comissão Jurídica (Cojur).
- Associação Brasileira de Private e Venture Capital (ABVCAP/SP e RJ)
Associação e participação em eventos.
- Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ)
Associação e participação em eventos.
- Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade
Associação e participação em eventos das seccionais Rio de Janeiro e Salvador. Nesta última, Cristiano Girolamo é diretor regional.
- Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec)
Associação e participação na Apimec/ São Paulo e na Apimec/Porto Alegre.
- Associação Comercial e Industrial de Uberlândia
Associação e participação em eventos.
- Associação Comercial do Paraná
Associação e participação em eventos.
- Associação Comercial de Porto Alegre
Associação e participação em eventos.
- Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil – Britcham/SP e RJ
Associação e participação em eventos. David Bunce (sócio da KPMG) é o vice-presidente do Conselho de Administração. Roberto Haddad (sócio da KPMG) é membro do Comitê Tributário, e Stephen Rimmer (sócio da KPMG) é coordenador do Comitê para Assuntos do Consulado (interno) e membro do Comitê de Energia.
- Câmara de Comércio Americana (Amcham Brasil)
Pedro Melo (presidente da KPMG no Brasil) é membro do Conselho de Administração.



- **Câmara de Comércio Americana (Amcham), regionais Belo Horizonte, Campinas, Curitiba, Goiânia, Ribeirão Preto, Rio de Janeiro e São Paulo)**
Associação, participação em eventos e comitês. Ao todo, nove profissionais da KPMG no Brasil integram diversos comitês estratégicos, como Energia, Business Affairs, Economia e Finanças, Tributos e Sustentabilidade. Jaime Cervatti (COO da KPMG) é membro do Conselho Amcham Curitiba. Marcelo José de Aquino, Marcos Roberto Bassi e Elizabeth Campos Fontanelli são diretores regionais.
- **Câmara de Comércio Brasil-Alemanha (AHK, regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre)**
Associação e participação em eventos. Na AHK de São Paulo, Charles Kriek (sócio da KPMG) é membro da Diretoria. Em Porto Alegre, Wladimir Omiechuk (sócio da KPMG) é membro do Conselho Empresarial.
- **Câmara de Comércio Holando-Brasileira (Dutcham)**
Participação em atividades. Alexandre Fujimoto é conselheiro consultivo.
- **Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil (São Paulo)**
Participação em eventos. Fujii Toshiharu (sócio e líder de Japanese Desk da KPMG) é membro do Conselho Fiscal.
- **Câmara Oficial Española de Comercio en Brasil**
Participação em atividades.
- **Centro da Indústria do Estado do Amazonas**
Participação em atividades.
- **Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC)**
Participação em atividades.
- **Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Ciesp), regionais São José dos Campos e Porto Alegre)**
Participação em atividades.
- **Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil (CPCB, regionais Rio de Janeiro, São Paulo, São José dos Campos e Salvador)**
Participação em eventos. Na CPCB do Rio de Janeiro, Bernardo Moreira (sócio de Audit da KPMG) é membro titular do Conselho Fiscal.
- **Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep)**
Participação em atividades. Jaime Cervatti (COO da KPMG) é membro do Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial.
- **Fundação Nacional da Qualidade (FNQ)**
Iêda Novaes é conselheira do Conselho Curador.
- **Grupo de Líderes Empresariais (Lide, regionais São Paulo, Curitiba, Porto Alegre e Rio de Janeiro)**
Diversos sócios representam a KPMG no Brasil no grupo. Marianne Coutinho e Patrícia Salem Molino atuam, especificamente, no Grupo de Mulheres Líderes Empresariais (Lidem).
- **Instituto Brasileiro de Executivos em Finanças (Ibef, regionais São Paulo, Campinas, Curitiba, Rio de Janeiro e Ceará)**
Participação em eventos, palestras, conselhos e grupos de estudos. No Ibef de São Paulo, Pedro Melo (presidente da KPMG) é membro do Conselho, Marianne Coutinho (sócia da KPMG) é membro da Comissão de Tributos e do Ibef-Mulher, Charles Kriek é vice-presidente (Diretoria Executiva), e José Luiz Ribeiro de Carvalho é diretor vogal. No Rio de Janeiro, Manuel Fernandes (líder do escritório local da KPMG) é membro do Conselho de Administração, e Roberto Haddad (sócio da KPMG) é diretor adjunto. Em Campinas, Jean Paraskevopoulos Neto é vice-presidente de Relacionamento, e Juliana de Lira Bilachi é membro do Grupo de Estudos de Controladoria. No Ceará, Eliardo Araujo Lopes Vieira é 1º vice-presidente (Diretoria Executiva). Em Porto Alegre, Wladimir Omiechuk é vice-presidente do Conselho Diretor.

Encerramos 2013 com um faturamento de R\$ 199 milhões

KPMG
entidades
apoiadas e tipo
de contribuição
oferecida

- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, regionais São Paulo e Rio de Janeiro)
Participação em atividades. Em São Paulo e Rio de Janeiro, Sidney Ito (sócio da KPMG) é diretor Financeiro. Em São Paulo, Ricardo Algis Zibas é membro do Comitê de Sustentabilidade, e Marianne Coutinho é membro do Grupo de Estudos de Diversidade.
- Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP)
Participação em eventos e atividades.
- Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibraconsp)
Contribuição com verba fixa. Eduardo Pocetti (sócio da KPMG) ocupa a Presidência da Diretoria Nacional e é membro do Conselho de Administração. Pedro Melo (presidente da KPMG) é secretário do Conselho de Administração. Danilo Simões (sócio da KPMG) é membro da Comissão Nacional de Normas Técnicas. Em São Paulo, João Paulo Neves é membro do Grupo de Capital Markets, e Carla Bellangero é diretora técnica (5ª Seção Regional). Em São Carlos, André Monaretti é coordenador do Grupo de Trabalho de Agribusiness.
- Instituto Ethos de Responsabilidade Social
Contribuição associativa.
- Movimento Brasil Competitivo
Associação e apoio à mantenedora.
- Movimento +Mulher 360
A KPMG no Brasil é uma associada-consultora, contribuindo com conhecimento técnico e três profissionais que atuam em grupos de trabalho.
- Junior Achievement Brasil
A KPMG no Brasil é uma das mantenedoras do programa nacional e promove ações de voluntariado corporativo. Pedro Melo (presidente da KPMG) é membro do Conselho.
- Junior Achievement Rio de Janeiro
Associação e voluntariado corporativo. Manuel Fernandes (sócio líder do escritório do Rio de Janeiro) é membro da Diretoria.
- Rede das Mulheres Líderes pela Sustentabilidade (Ministério do Meio Ambiente)
Iêda Novais (sócia-diretora da KPMG) é membro do Conselho Estratégico.



Resultados financeiros

<GRI EC1 / EC4 / EC8>

Encerramos o nosso exercício social em 30 de setembro de 2013 com um crescimento de 8% em relação ao mesmo período do ano anterior, embora, na análise dos 12 meses findos em 31 de dezembro de 2013 (base para este relatório), o nosso faturamento de R\$ 799 milhões demonstre ligeira retração em relação a 2012. Esse desempenho se deve, em parte, à desaceleração da economia brasileira e ao impacto do rodízio obrigatório de auditores na nossa carteira de clientes. A Demonstração de Valor Adicionado também revela um aumento importante nos custos operacionais, incluindo aí investimentos realizados na nossa estrutura de serviços, e no valor econômico distribuído por meio de salários e benefícios de empregados.

Demonstração do Valor Adicionado* (R\$)

	2013	2012	2011
Valor econômico direto gerado	799.436.864	805.111.888	707.690.443
Receitas	799.436.864	805.111.888	707.690.443
Valor econômico distribuído	650.729.691	627.281.780	602.494.364
Custos operacionais	149.266.106	137.498.458	152.652.931
Salários e benefícios de empregados	366.690.234	350.811.678	328.407.119
Pagamentos ao governo	132.469.321	136.183.828	119.227.162
Investimentos na comunidade	2.304.029	2.787.817	2.207.151
Contribuições voluntárias (inclusive <i>pro bono</i>) a projetos sociais, ambientais e culturais	2.020.957	2.387.453	2.063.274
Contribuições a projetos sociais, ambientais e culturais por meio de leis de incentivo fiscal	283.072	400.364	143.877
Valor econômico acumulado	148.707.173	177.830.108	105.196.080

* Essas informações referem-se aos períodos de janeiro a dezembro de 2013, 2012 e 2011 e representam as operações de todas as empresas independentes que atuam sob o nome KPMG no Brasil. De acordo com a legislação vigente, as empresas 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*



*condução dos
negócios de
forma ética*

*serviços de
qualidade
e total
independência*



Políticas e práticas para garantir a integridade dos nossos serviços

Profissionalismo e integridade são dois valores centrais à manutenção da reputação e da qualidade dos serviços da KPMG no mundo. Esses princípios orientam nossas ações no dia a dia da atividade, de modo que possamos proteger nossa boa imagem e zelar pela nossa marca em qualquer lugar em que estejamos presentes. São temas que também estão em consonância com a percepção dos nossos públicos sobre o segmento em que atuamos e aparecem com relevância nas consultas que fizemos aos nossos *stakeholders*. Assim, conduzir nossos negócios de maneira ética e manter a qualidade e a independência dos serviços que prestamos são questões fundamentais para a perenidade da organização.

Para assegurar a integridade de nossos profissionais e garantir a qualidade das nossas entregas, contamos com um conjunto de políticas e procedimentos de controle de qualidade, gestão de riscos e *compliance*, que mantemos tanto nacional quanto internacionalmente. A gestão de riscos

é o elemento central de articulação e disseminação desses mecanismos, e muitos processos multifuncionais são aplicáveis às três áreas de atuação – Audit, Tax e Advisory. A parte de Audit, no entanto, é a que recebe a maior ênfase por conta do ambiente de forte regulação em que opera e do grau de confiabilidade que deve ser atribuído às demonstrações financeiras de nossos clientes.

Dispomos, ainda, de treinamentos mandatórios para a aderência de nossas políticas e práticas nacionais e globais, de modo que nossos profissionais tenham uma atuação rigorosa e em conformidade com os padrões da ética e da integridade. Também contamos com verificações internas e revisões de qualidade periódicas dos nossos trabalhos, realizadas por equipes de profissionais da KPMG que atuam em outros países (leia mais na página 72).

Gestão de Riscos e de Qualidade

<GRI 4.6 / 4.11 / SO2>

A área de Gestão de Riscos é responsável pelo controle e pelo monitoramento de fatores que podem impactar nosso negócio, nossos profissionais e clientes, bem como o próprio mercado de capitais e o ambiente em que estamos inseridos. Ela guarda relação direta com a sustentabilidade e com a própria natureza da nossa atividade, uma vez que pressupõe a análise de informações que nos permitam antecipar eventuais conflitos de interesse ou problemas de conformidade com as regras, as normas e as políticas estabelecidas local e globalmente pela KPMG.

Ao lado do Sistema de Controle de Qualidade dos Serviços, a área de Gestão de Riscos molda também

a gestão e o desenvolvimento de pessoas, as diretrizes para a aceitação de clientes, a execução e o monitoramento dos trabalhos, com destaque para procedimentos anticorrupção e antissuborno, que permeiam as atividades de toda a rede de sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil.

<GRI SO2>

Para garantir a boa gestão de modo efetivo, mantemos um departamento composto por sócios, diretores, gerentes e *staff* técnico, que tem como missões gerenciar riscos, disseminar práticas profissionais e normas contábeis, oferecer suporte técnico aos nossos profissionais e coordenar a execução dos programas de qualidade.





Estrutura da gestão de qualidade e de riscos na KPMG no Brasil

Departamento de Práticas Profissionais (DPP)

Fornecer consulta e orientação técnica em relação a práticas profissionais e disseminar atualizações sobre orientações técnicas emergentes, locais e internacionais. Coordena programas de revisão de qualidade.

Risk Compliance

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

Aceitação de Cliente – Client and Engagement Acceptance and Continuance (Ceac)

Gerencia uma política rigorosa e sistematizada para aceitação e continuidade 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 à independência.

Ética & 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.

Sentinel

Sistema *online* global da Organização para verificar a possibilidade de execução de novos projetos, tendo em vista os requisitos de independência e as normas aplicáveis. <GRI 4.6>

Office of General Counsel (OGC)

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

National IT Security Officer (Nitso)

Responsável pela gestão e pelas políticas que protegem o sigilo das nossas informações nos meios eletrônicos e 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. Para isso, nossos profissionais são treinados nesses assuntos – inclusive por meio do nosso *e-learning* sobre Ética & Independência –, e campanhas e comunicados são realizados regularmente, reforçando os regulamentos. O conhecimento e a conformidade com esse compromisso são confirmados anualmente, por meio de uma declaração via *web*. No período coberto por este relatório, não houve reclamação dessa natureza. <GRI PR8>

Litigation

Gerencia eventuais demandas judiciais. Durante o período coberto por este relatório, não sofremos nenhuma condenação resultante de litígio referente aos serviços prestados, tampouco multas significativas ou sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos. <GRI PR4 / SO8>

As equipes de apoio a essa estrutura compõem uma gestão integrada, que engloba cinco grupos fundamentais para o controle de qualidade e a gestão de riscos em toda a KPMG no Brasil:

- independência, integridade, ética e objetividade;
- gestão de pessoas, incluindo treinamento e desenvolvimento profissional;
- aceitação e continuidade de clientes e trabalhos;
- execução dos trabalhos;
- monitoramento.



Independência, integridade, ética e objetividade

Os procedimentos e as políticas que balizam nosso trabalho na direção desses princípios estão contidos em três documentos – o Código de Conduta, o Global Marketing Compliance (GMC) e o Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM) –, que são transmitidos aos nossos profissionais por meio da liderança e de treinamentos sistemáticos sobre ética, independência e anticorrupção. Nossos profissionais também têm acesso a esses documentos pela intranet.

Código de Conduta

<GRI 4.8>

No Brasil, adotamos e disseminamos o **Código de Conduta Global**, que expressa nossos valores, os compromissos com nossos públicos e a conduta a ser adotada por todos os nossos profissionais para manterem princípios éticos em suas relações com a KPMG no Brasil, os demais profissionais, os clientes e a comunidade.

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

A última atualização do Código ocorreu em 2012, com o objetivo de acompanhar mudanças em leis, regulamentações e códigos de ética profissional. Para estar em consonância com as normas e as legislações mais recentes, o documento passou a abordar compromissos específicos no combate ao suborno e à corrupção. Ele também leva em conta a nossa responsabilidade em questões mais abrangentes, como o nosso papel de agente positivo para o desenvolvimento e a sustentabilidade.

<GRI 4.8>

Adicionalmente, a Lei contra lavagem de dinheiro ensejou a inclusão de parâmetros no nosso sistema Sentinela para a identificação do beneficiário final dos nossos serviços, bem como uma política interna específica para processar eventuais denúncias dessa natureza.



Compromissos do Código de Conduta

nossa rede

Estrutura organizacional que conecta as firmas-membro da KPMG International ao redor do mundo.

- Aceitar os clientes adequados e somente aceitar um trabalho quando pudermos realizá-lo de maneira consistente com nossos padrões de qualidade.
- Trabalhar com clientes, fornecedores e subcontratados que correspondam aos principais padrões éticos da KPMG.
- Impulsionar a qualidade por meio do desenvolvimento e da aplicação de metodologias e procedimentos apropriados da KPMG.
- Tratar de situações desafiadoras da maneira correta, pela aplicação da ética profissional e da consulta a pessoas experientes na KPMG, para chegar às conclusões corretas.
- Sempre nos empenhar em proteger e valorizar a marca e a reputação da KPMG.
- Manter seguros os ativos e os recursos e utilizá-los somente para fins comerciais apropriados.

nossas clientes

Organizações e indivíduos aos quais nós, ou quaisquer das firmas-membro da KPMG International, prestamos serviços profissionais.

- Fornecer serviços de qualidade a clientes, em linha com nossas qualificações, nossa experiência, nossos compromissos profissionais e nossos termos contratuais.
- Agir de maneira legal, ética e no interesse público geral.
- Manter independência e objetividade, evitando conflitos de interesse reais ou aparentes.
- Proteger a confidencialidade dos clientes e somente utilizar suas informações para objetivos profissionais adequados.
- Promover os serviços das firmas-membro de maneira honesta e competir de maneira justa.
- Proibir suborno e atos de corrupção por parte de nossos profissionais e não tolerar comportamento ilegal ou antiético por parte dos clientes ou dos fornecedores ou por autoridades.

nossos profissionais

Funcionários, sócios, subcontratados, consultores e outros com os quais trabalhamos na prestação ou no suporte de serviços profissionais.

- Ajudar nossos colaboradores a ser objetivos, éticos e a agir com profissionalismo.
- Encorajar nossos colaboradores a abordar questões éticas e profissionais sem medo de retaliação.
- Investir no desenvolvimento dos profissionais de maneira que possam atingir o seu potencial pleno.
- Defender uma cultura inclusiva e colaborativa, que seja livre de intimidação, discriminação e assédio, na qual todos sejam tratados com respeito e dignidade.
- Respeitar a confidencialidade dos dados pessoais dos nossos profissionais.
- Proporcionar um ambiente seguro e saudável de trabalho.
- Proporcionar flexibilidade entre vida profissional e vida pessoal.
- Manter uma abordagem justa e correta em relação à remuneração.

nossas comunidades

Mercados, locais, autoridades e sociedades nas quais ou com as quais operamos e com as quais nos comprometemos.

- Valorizar o papel da profissão contábil e estimular a confiança no mercado global de capitais.
- Contribuir para o melhor funcionamento da economia de mercado.
- Atuar como um cidadão corporativo responsável – desempenhar um papel ativo nas iniciativas globais relacionadas à mudança climática, à sustentabilidade e ao desenvolvimento internacional.
- Gerir nossos impactos ambientais.
- Seguir altos padrões de conduta ética em todo o mundo, incluindo promover os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas.
- Trabalhar com outras empresas, governos e entidades filantrópicas para criar comunidades mais fortes.

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

A transparência é um princípio fundamental à manutenção de nossa integridade. Por isso, estabelecemos uma comunicação aberta e honesta com todos os nossos públicos, baseada na ética e na objetividade. O GMC e o GQ&RM oferecem diretrizes para que esses princípios estejam presentes nos relacionamentos com os públicos da KPMG, alinhando nossas estratégias de comunicação e marketing.

Esses documentos apresentam o conjunto de princípios e regras que as firmas-membro da KPMG International devem seguir 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. Apresentamos aqui alguns destaques desses dois documentos.

Marketing – Todo o material de comunicação e marketing produzido pela KPMG no Brasil é revisado por profissionais acreditados no GMC. Em 2013, uma equipe de 19 profissionais acreditados pela KPMG International nessas normas garantiu que não ocorresse nenhum caso de não conformidade ou de advertência relacionado a regulamentos ou códigos da Organização. <GRI PR6 / PR7>

Informações sobre produtos e serviços – Balizados pelo GQ&RM, nossos contratos proporcionam aos clientes total transparência a respeito do detalhamento do serviço, incluindo escopo, descrição dos produtos, cronograma, honorários, responsabilidades do cliente, subcontratação e responsabilidades da KPMG no Brasil. <GRI PR3>

Pessoas, Desempenho e Cultura – <GRI 4.6> – A KPMG no Brasil conta com política específica para estabelecer as normas de relacionamento com

nossos públicos, a fim de evitar eventuais conflitos de interesses e garantir a atuação ética e independente da Organização.

Também monitoramos o cumprimento das nossas políticas de investimento, sejam elas da Organização, de seus sócios, sócios-diretores ou 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 Organização aceitar um novo cliente. O Departamento de Independência atualiza continuamente essa relação e esses relacionamentos.

Total de profissionais treinados em Ética & Independência e Anticorrupção*

	Ética & Independência (E&I)			Anticorrupção		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Não gestores	2.256	2.440	2.128	2.084	2.878	2.214
Gestores	460	446	362	390	455	363
Sócios e sócios-diretores	279	262	224	227	263	213
Total de profissionais	2.995	3.148	2.714	2.701	3.596	2.790

* **Ética & Independência** – Profissionais requeridos a realizar o treinamento: sócios, sócios-diretores, gestores, profissionais e estagiários do staff técnico (que atendem clientes externos) e liderança das áreas administrativas. Dos requeridos, 100% realizaram o treinamento. Não são considerados requeridos os profissionais das categorias citadas que estavam em Mobility ou licença no respectivo ano.

* **Anticorrupção** – Profissionais requeridos a realizar o treinamento: sócios, sócios-diretores, gestores, profissionais e estagiários do staff técnico (que atendem clientes externos) e liderança das áreas administrativas. Dos requeridos, 89% realizaram o treinamento até 30 de setembro de 2013. Após 30 de setembro e até 31 de dezembro de 2013, considerando extensão do período de compliance, o percentual de conclusão foi de 95%. Estão sujeitos à avaliação do Comitê Disciplinar os profissionais que realizaram o treinamento após 30 de setembro de 2013 e os que não realizaram o treinamento: 78 não gestores; 42 gestores, 18 sócios e sócios-diretores.



A ética e a objetividade orientam a relação com todos os nossos públicos

Antes de adquirir um valor mobiliário, os sócios, os sócios-diretores e os 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.

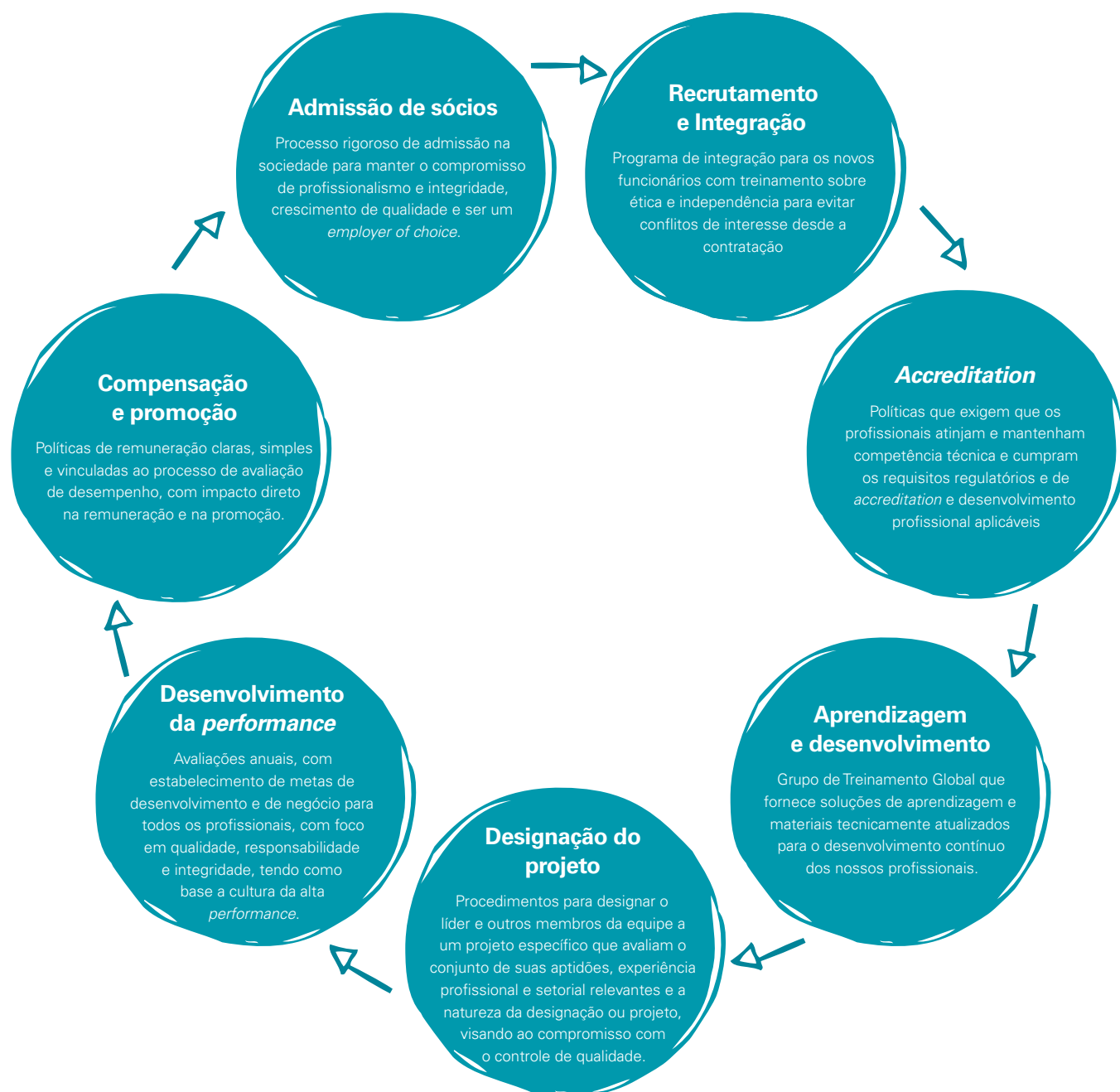
Esse conjunto de documentos (Código de Conduta, GMC e GQ&RM Manual) prevê as condutas a serem adotadas em cada uma das áreas de gestão de recursos humanos como parte integrante do processo de análise de qualidade e de gestão de riscos, atendendo às normas promulgadas pelas leis locais e pelos requisitos profissionais brasileiros, pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon), pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), pela Comissão de Valores Mobiliários do Brasil (CVM), pela Secretaria de Previdência Complementar e por

órgãos internacionais, como o Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) e a US Security and Exchange Commission (SEC).

Anualmente, são realizados o Treinamento de Ética e Independência e o Treinamento Anticorrupção, mandatórios para todos os sócios, sócios-diretores, gerentes e demais profissionais técnicos que prestam atendimento a clientes, inclusive estagiários da área técnica, além da liderança administrativa. Ao concluí-los, os profissionais assinam um termo confirmando o entendimento e o cumprimento das políticas da KPMG no Brasil 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 89%, em políticas Anticorrupção. <GRI SO3>

Gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento





Sentinel

Antes de serem iniciados, todos os projetos celebrados por qualquer firma-membro da KPMG International são incluídos no Sentinel, para que possam ser analisados pelos líderes de auditoria – que podem aprovar ou recusar os trabalhos de clientes considerados restritos. Quando o sistema identifica conflitos de interesse que não podem ser resolvidos, existentes ou potenciais, nossa política determina a recusa do projeto.

A complexidade e o dinamismo do nosso trabalho e do ambiente em que atuamos exigem um esforço contínuo na busca pela excelência profissional. As pessoas são o nosso principal ativo e, por isso, constituem um dos grupos que integram o nosso programa de gestão de riscos e da qualidade. 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 como queremos crescer e ser reconhecidos (leia mais no capítulo Pessoas).

Trabalhamos diligentemente para evitar o surgimento de conflitos de interesses e garantir uma atuação independente, ética e objetiva de nossos profissionais, por meio de um sistema global e exclusivo, denominado Sentinel. Também promovemos o rodízio dos sócios da área de Audit, 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 auxilia-nos a desenvolver planos de transição e sucessão, promovendo a perenidade dos nossos negócios. **GRI 4.6**

Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos

Nossas políticas e procedimentos contemplam também avaliações de riscos, que apoiam a tomada de decisão acerca da aceitação e da continuidade de clientes e projetos – como as ferramentas Ceac e Sentinel. O cumprimento rigoroso dessas normas é vital para prestarmos serviços profissionais com a qualidade e a integridade necessárias para a construção de mercados mais éticos e sustentáveis.

Aceitação de cliente potencial

- 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.

Aceitação de projeto potencial

- Avaliação dos riscos e da competência da equipe e 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.

Continuidade do cliente e do projeto

- 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 a determinação da continuidade da prestação de serviços.

Execução dos trabalhos

A execução dos nossos trabalhos segue políticas e orientações metodológicas que visam à manutenção da integridade, ao cumprimento das regulamentações locais e internacionais e à incorporação de boas práticas globais.

A prática profissional, a gestão de riscos e o controle de qualidade são responsabilidade de cada profissional da Organização, que deve aderir às políticas, aos procedimentos (incluindo políticas de independência) e à ampla gama de ferramentas desenvolvidas para apoiá-lo 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, além de outras leis e regulamentos pertinentes.

Metodologia e ferramentas de auditoria

Investimos continuamente na atualização dos padrões e das ferramentas que utilizamos no dia a dia da nossa atividade. A metodologia de auditoria global da KPMG foi desenvolvida pelo Global Service Centre

(GSC) e consta do KPMG Audit Manual (KAM). Tal ferramenta se baseia nos requisitos das International Standards on Auditing (ISA) e inclui exigências que vão além das normas previstas nesse documento, especialmente nos casos em que entendemos que é possível aumentar a qualidade de nossas análises. As firmas-membro da KPMG International também podem acrescentar procedimentos locais para cumprir requisitos profissionais, legais ou regulamentares.

Nossa metodologia estimula as equipes de trabalho a exercer o ceticismo profissional em todos os aspectos, desde o planejamento até a realização da auditoria. Para apoiá-las nesse processo, o KAM apresenta os procedimentos que permitem identificar e avaliar o risco de distorções relevantes e os processos correspondentes para atendê-los.

O KAM determina ainda a implementação de seus procedimentos de controle de qualidade nos trabalhos, proporcionando uma garantia razoável de que cumprimos relevantes requisitos profissionais, legais, regulatórios e da própria KPMG no Brasil.

Específicos para as práticas de auditoria, suas normas e procedimentos são complementados pelos dispositivos estabelecidos no Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual), que se aplica 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.

Nossa metodologia de auditoria é amparada pelo eAudit, ferramenta eletrônica da nossa Organização que fornece aos auditores das firmas-membro em todo o mundo a metodologia, a orientação e o conhecimento dos setores necessários para realizar auditorias eficientes e de qualidade.

O fluxo de trabalho do eAudit fornece às equipes acesso imediato a informações relevantes, na hora certa, durante a auditoria, aumentando, assim, a eficiência e o valor entregues aos nossos clientes. As principais atividades dentro do fluxo de trabalho eAudit são descritas a seguir.





Início do trabalho

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

Avaliação de riscos

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

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

Testes

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

Monitoramento

Procedimentos de monitoramento completam os cinco 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 às nossas práticas e metodologias e aos nossos treinamentos e controles internos.

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

Risk Controls Checklist (RCC) –

Verificação anual, realizada pela KPMG International, dos controles internos, dos procedimentos, das práticas e dos treinamentos globais;

Programa de Revisão de Qualidade –

Revisão anual, realizada nos trabalhos de Audit, Tax e Advisory, para a verificação da conformidade com nossos padrões e nossas normas e com as normas profissionais exigidas;

Revisão de Pares – Revisão local, exigida pelo Conselho Federal de Contabilidade, que consiste na verificação externa de nossos trabalhos, a cada quatro anos, por um de nossos pares, ou seja, por outra empresa de auditoria de mesmo porte, supervisionada por representantes dos órgãos reguladores brasileiros;

Revisão do Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) –

Verificação periódica prevista para todas as empresas registradas nesse órgão e que prestam serviços de auditoria contábil.

Avalia a aderência às normas e aos regulamentos adotados pelo PCAOB, órgão regulador norte-americano.

No período coberto por este relatório, a KPMG no Brasil não sofreu sanções ou multas decorrentes dessas revisões.

<GRI PR9>

Além dessas revisões, monitoramos ainda o cumprimento dos padrões éticos e de integridade de nossos profissionais para identificar eventuais desvios quanto aos nossos procedimentos ou a normas profissionais que regulam nossos serviços. Esse trabalho é conduzido pelo **Comitê Disciplinar**, cuja atribuição é analisar informações e documentos indicativos de supostas violações das regras e das políticas relacionadas com a gestão de riscos, ética e integridade e treinamento por parte de qualquer profissional, incluindo os sócios.

As pessoas são nosso principal ativo, e a excelência profissional, o grande patrimônio





Caso se confirme a violação, ela é enquadrada em um dos quatro níveis de gravidade (leves, médias, graves ou gravíssimas) e resulta em medidas disciplinares, que variam de simples notificação e treinamentos adicionais, passando por penalidade financeira na remuneração variável, até à rescisão do contrato de trabalho.

A KPMG no Brasil conta com uma **hotline internacional confidencial**, canal para denúncias de possíveis violações legais, éticas ou de normas e padrões. Coordenada por um fornecedor independente, a *hotline* é aberta a todos os nossos públicos, 24 horas por dia, sete dias por semana. Todos os contatos recebidos são gravados e dão início a processos sigilosos de investigação, sempre em conformidade com a legislação vigente

e com nossas normas e procedimentos internos.

No período coberto por este relatório, não houve casos de violação registrados por quaisquer de nossas ferramentas de monitoramento. <GRI SO4>

Hotline de Denúncia de Atos Ilícitos
Brasil: 0800 891 7391

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

Online:
www.clearviewconnects.com/

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



*peSSOas
employer
of choice*

*bom tratamento
dos funcionários*

*serviços de
qualidade
e total
independência*





Nosso principal foco de investimento é a cultura da alta *performance*

A gestão de pessoas na KPMG no Brasil tem como compromisso principal a promoção de uma cultura de alta *performance*, para que nossos profissionais possam desenvolver suas potencialidades ao máximo e estar plenamente preparados para realizar seu trabalho e gerar valor para os clientes e para a própria Organização. Essa abordagem é fundamental para impulsionar nossas equipes a ter uma visão global e de futuro, de modo que encontrem um ambiente favorável para contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo.

Entendemos que nossos serviços têm um papel crucial nesse sentido, pela própria natureza da atividade, uma vez que nossas pessoas podem ajudar empresas a ser transparentes em sua prestação de contas e a estar em conformidade com a legislação vigente; podem, também, contribuir para melhorar a eficiência dos serviços públicos e para tornar o mercado financeiro mais sólido; e, ainda,

promover a transparência e a ética nos negócios, como forma de alcançar uma sociedade mais justa e equilibrada em suas relações.

Somos reconhecidos internacionalmente por nossa capacidade de atrair e gerar talentos, o que nos impõe, a um só tempo, a obrigação de investir todos os recursos necessários para capacitar e desenvolver nossos profissionais e colaboradores. Esse trabalho é fundamental para alinhar nossas atividades aos outros três pilares de nossa estratégia, garantindo, assim, a integridade e a ética profissional, a transparência e a independência nas relações e o crescimento com qualidade.

O bom tratamento dos funcionários é um dos quatro temas relevantes apontados na consulta que fizemos aos nossos *stakeholders*. Por isso, concentramos nossos esforços na busca por um ambiente de trabalho motivador e propício ao desenvolvimento profissional e o pessoal.

Pessoas, *Performance* e Cultura

Para dar suporte a esse desenvolvimento, constituímos um sólido plano de carreira que proporcione às nossas equipes oportunidades constantes de se deparar com desafios e inovações. Nossas iniciativas têm foco na atração e na retenção de talentos, em um amplo programa de treinamento e capacitação, na diversidade e na promoção da qualidade de vida, bem como na oferta de um consistente programa de benefícios.

A gestão de pessoas na KPMG no Brasil segue as diretrizes da KPMG International e atua de acordo com os desafios e as necessidades específicos do contexto local.

Colaboradores

conjunto de pessoas que trabalham na KPMG no Brasil.

Profissionais

designam sócios e sócios-diretores, empregados das áreas Técnica e Administrativa da KPMG no Brasil (contratados pelo regime CLT) e estagiários.

Encerramos o ano fiscal de 2013 com

3.657
colaboradores

Sendo:

3.439 profissionais KPMG

- **3.146** empregados contratados em regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- **279** sócios e sócios-diretores;
- **14** estagiários.

210 empregados de empresas contratadas

(sem vínculo empregatício com a KPMG no Brasil e, em sua maioria, alocados em serviços de apoio à infraestrutura)

8 empregados temporários

Total de colaboradores da KPMG no Brasil <GRI LA1>

Cidades/escritórios	Contrato permanente (CLT)			Sócios e sócios-diretores		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011
São Paulo	1.817	1.842	1.780	186	179	153
Rio de Janeiro	468	457	509	37	28	30
Demais localidades	875	1.072	1.298	56	56	60
Subtotal	3.160	3.371	3.587	279	263	243

Total de profissionais da KPMG no Brasil (contrato permanente + sócios e sócios-diretores)

Os escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro concentram cerca de 73% 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.

Os estagiários estão incluídos na categoria "contrato permanente".



Esse contingente está alocado nos escritórios que mantemos em todo o território nacional, cuja maior parte se encontra na Região Sudeste

Profissionais KPMG no Brasil Distribuição por escritório



● São Paulo ● Demais escritórios* ● Rio de Janeiro

* Belém, Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Cuiabá, Curitiba, Florianópolis, Fortaleza, Goiânia, Joinville, Londrina, Manaus, Osasco, Porto Alegre, Recife, Ribeirão Preto, Salvador, São Carlos, São José dos Campos e Uberlândia.

Contrato temporário			Terceiros			Total de colaboradores		
2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
7	10	8	169	190	187	2.179	2.221	2.128
0	8	6	18	14	15	523	507	560
1	6	9	23	23	18	955	1.157	1.385
8	24	23	210	227	220	3.657	3.885	4.073
						3.439	3.634	3.830





Qualidade em serviços/Aprendizagem e desenvolvimento

O desenvolvimento profissional é essencial para mantermos a qualidade de nossos serviços, assegurarmos o crescimento da Organização e gerarmos valor para nossos clientes. Por conta da abrangência do nosso portfólio e das necessidades regulatórias, os programas dessa área são estruturados para desenvolver habilidades gerais e específicas, de

acordo com as diferentes funções, competências e áreas de atuação dos nossos profissionais.

Como foco do nosso investimento em pessoas, os programas de aprendizagem e desenvolvimento vão além dos regulamentos profissionais e incentivam a educação continuada por meio de cursos de graduação, pós-graduação, especialização, idiomas, treinamentos comportamentais e técnicos diversos e intercâmbio.

Nível de escolaridade dos profissionais da KPMG

	2013		2012		2011	
	Profissionais	%	Profissionais	%	Profissionais	%
Superior e Extensão Universitária	3.331	96,9	3.536	97,3%	3.726	97,3%
Ensino Fundamental/Médio	84	2,4	67	1,8%	95	2,5%
Tecnólogo	24	0,7	31	0,9%	9	0,2%
Total de profissionais	3.439	100%	3.634	100%	3.830	100%



Essa estrutura conta com o suporte essencial da KPMG Business School, responsável pelo planejamento desses programas, por meio de atividades presenciais ou virtuais. Também mantemos Centros de Treinamento em São Paulo e no Rio de Janeiro, que concentram as atividades de aprendizagem e desenvolvimento presenciais, facilitando o acesso, bem como reduzindo deslocamentos de equipes e despesas.

Desde 2012, a KPMG no Brasil conta ainda com uma nova plataforma de cursos *online* para gestão de aprendizagem, que oferece mais de 200 cursos para nossos profissionais.

De modo geral, nossos treinamentos e cursos são divididos da seguinte forma:

Treinamentos corporativos:

Obrigatórios para todos os profissionais. Desenvolvem habilidades comportamentais e disseminam normas e políticas corporativas, como Risk Management, Ética & Independência e Data Privacy.

Core trainings: Desenvolvem habilidades e conhecimentos técnicos necessários por área de atuação, promovendo a excelência na prestação de serviços. São obrigatórios para todos os profissionais.

Cursos de formação: Disseminam conceitos e metodologias necessários à realização de serviços em cada área profissional.

Cursos de especialização:

Desenvolvem assuntos específicos e são indicados pelos líderes, conforme necessidades e interesses de cada profissional.

Metodologias diferenciadas utilizadas pela KPMG Business School

Horas/aula

78.782
E-learning

991
Virtual Class

154.047
Presencial

Total de investimentos em aprendizagem e desenvolvimento

	2013	2012	2011
Tempo (mil horas) – Somente item “a”	243	306	366
Financeiro (R\$ milhões)	23,4	29,9	24,9
a) Investimentos específicos em habilidades técnicas e comportamentais	15,5	21,8	18,0
b) Investimentos em graduação, pós-graduação, idiomas, intercâmbio e outros	7,9	8,1	6,9

Em 2013, investimos R\$ 15,5 milhões em educação e desenvolvimento de nossos profissionais e observamos queda na média de horas de treinamento por pessoa, seguindo uma tendência dos anos anteriores, em função da redução do número de horas dedicadas a estagiários

e *trainees*. Nos cargos de gerentes, diretores e sócios, no entanto, registramos um aumento importante, como mostra a tabela da página 81.

Dessa forma, encerramos o ano societário de 2013 com 70,7 horas de treinamento por pessoa, ante 84

do período anterior. Ainda assim, o número é bastante superior ao que estabelece o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) – média de 40 horas por ano –, graças a ações como a extensão voluntária da nossa Política de Educação Continuada aos profissionais da área Administrativa.



Horas investidas em aprendizagem e desenvolvimento <GRI 4.7 / LA10>

Equipe técnica

	2013			2012			2011		
	Horas	Pessoas	Média	Horas	Pessoas	Média	Horas	Pessoas	Média
Estagiários	174	5	34	398	7	57	509	5	102
<i>Trainees</i>	66.905	778	86	141.663	1.047	135	110.355	1.111	99
<i>Staff</i>	98.506	1.439	68	92.915	1.421	65	135.656	1.369	99
Gerentes	26.934	428	62	23.427	420	56	37.116	340	109
Sócios e sócios-diretores	20.588	246	83	18.405	230	80	25.422	217	117
Subtotal da equipe técnica	213.107	2.896	73	276.808	3.125	88	309.058	3.042	101

Equipe administrativa

	2013			2012			2011		
	Horas	Pessoas	Média	Horas	Pessoas	Média	Horas	Pessoas	Média
Estagiários	398	9	44	546	4	136	1.019	16	64
<i>Trainees</i>	161	4	40	287	10	29	0	0	0
<i>Staff</i>	24.138	449	53	24.645	424	58	42.157	668	63
Gerentes	3.095	48	64	2.196	38	58	8.293	78	106
Sócios e sócios-diretores	2.231	33	67	1.878	33	57	5.117	26	197
Subtotal da equipe administrativa	30.023	543	55	29.552	509	58	56.586	788	72

Total	243.130	3.439	70	306.360	3.634	84	365.644	3.830	95
--------------	----------------	--------------	-----------	----------------	--------------	-----------	----------------	--------------	-----------

Os dados consideram apenas as horas efetivamente atendidas. Na base acima não foram considerados os temporários, porém foram oferecidas 197 horas de treinamentos para essa categoria durante o ano fiscal de 2013 (média de 25 horas por profissional).

Anualmente, todos os processos da área KPMG Business School passam pela Revisão de Qualidade, uma auditoria interna.

Programa Anual de Trainees

A KPMG no Brasil também investe de forma consistente no desenvolvimento de jovens talentos por meio do Programa de Trainees. Em 2013, mais de 45 mil candidatos participaram do processo seletivo, e 370 foram contratados para trabalhar na Organização. Trata-se de números bastante expressivos, principalmente se considerarmos a realidade de outras empresas, o que demonstra também o grande interesse em trabalhar na nossa Organização.

Todos os *trainees* passam por um programa de treinamento intensivo antes de começarem a atuar nas áreas de negócio, com o objetivo de desenvolver nossos princípios e padrões de qualidade, além de trabalhar nossos valores dentro do contexto da cidadania corporativa. Na área de Audit, o programa contempla 113 horas.

Mobilidade e intercâmbio

Conhecer a estrutura global da KPMG International e ter a oportunidade de conhecer outras culturas são possibilidades bastante viáveis para os profissionais da nossa Organização. Nossas lideranças incentivam fortemente o intercâmbio e a experiência em outros países, de modo que todos possam evoluir e se desenvolver em suas carreiras.

A troca de conhecimentos e práticas com outras equipes das firmas-membro da Organização está formalizada em nossa política de aprendizagem e desenvolvimento. Para tanto, contamos com o Mobility Program, iniciativa que oferece quatro modalidades nas quais nossos profissionais podem adquirir uma compreensão ampla e profunda de nossa estrutura global.

Número de contratados no Programa Anual de Trainees da KPMG

2013	2012	2011
370	530	714

Mobility Program

Programa	Duração	2013	2012	2011
		Profissionais participantes		
Global Opportunities	1 mês a 3 anos	20	19	21
Global Internship Program	1 mês	0	8	8
TaxTrek	2 a 3 meses	6	8	4
United States Mobility Program (USMP)	18 meses	1	1	na





A meta global da KPMG é ter 25% de mulheres entre os sócios até 2015

Desenvolvimento da liderança

A KPMG no Brasil oferece programas de capacitação e desenvolvimento específicos para a alta liderança, com o objetivo de preparar nossos profissionais para o processo sucessório dos principais executivos da Organização. O Chairman 75, um grupo de 75 sócios da KPMG no mundo, todos com perspectiva de assumir posições importantes na estrutura da Organização, reúne-se em eventos trimestrais para debater temas relevantes e responsabilidades da liderança. O programa tem duração de um ano e meio e envolve também CEOs de outras empresas e consultores externos, em um ambiente bastante favorável à troca de experiências profissionais.

Outra iniciativa voltada para a liderança é o Programa de Desenvolvimento de Sócios (PDS), que envolve todos os líderes e pode ser realizado em duas modalidades: ministrado por uma universidade, abordando temas como inovação, gestão empresarial, negócios internacionais, gestão de pessoas e sustentabilidade, entre outros; ou estruturado por consultoria especializada, que contempla assuntos como estilos de liderança, estratégia e comunicação. Em 2013, 29 sócios participaram do PDS. <GRI 4.7>

Diversidade

Nossa abordagem para a diversidade orienta-se pelo valor "respeitar as pessoas pelo que são" e tem o objetivo maior de promover um ambiente livre de discriminação, que favoreça a multiplicidade de opiniões e garanta os direitos de cada um, independentemente de características pessoais, como raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, deficiência ou estado civil. Esses pressupostos são reforçados pelo Código de Conduta e pelas políticas de remuneração e promoção, baseadas exclusivamente na meritocracia.



Em âmbito global, a KPMG conta com o KPMG's Network of Women (KNOW), cuja missão é incentivar o desenvolvimento profissional e a retenção da mulher na Organização, oferecendo os recursos e as condições necessárias para que elas tenham oportunidade de crescimento em sua vida profissional. O Brasil tem atuação importante nesse grupo, por meio de nossas líderes e de uma série de iniciativas que fomentam a igualdade de gêneros – como nosso programa interno de *mentoring*, e a participação intensa de nossas líderes em fóruns específicos, como CRC Mulher, Ibef Mulher, Movimento +Mulher 360, Lide e Women Corporate Directors (WCD), entre outros. Vale

mencionar que, em 2013, dentre as promoções para a categoria de sócios, homens e mulheres tiveram a mesma representatividade. Globalmente, a KPMG mantém a meta de atingir 25% de mulheres nessa categoria até 2015.

Nossos esforços nesse sentido também se baseiam nos Princípios de Empoderamento das Mulheres, iniciativa conjunta do Pacto Global e do United Nations Development Fund for Women (Unifem) da qual somos signatários. A participação nesse grupo nos permite também o acesso a uma grande rede de compartilhamento de políticas e boas práticas voltadas à equidade de gênero e ao desenvolvimento das mulheres.

Proporção de salário-base das mulheres em relação aos homens* <GRI LA 14>

Equipe	Categoria	2013	2012
		Proporção*	Proporção*
Técnica	Estagiários	1,00	1,00
	Trainees	1,00	1,00
	Staff	0,89	0,90
	Gerentes	0,98	0,98
	Diretores	0,99	0,97
Administrativa	Estagiários	1,00	1,00
	Trainees	0,94	**
	Staff	1,02	1,01
	Gerentes	0,86	0,80
	Diretores	0,99	0,99

* Utiliza a média do salário-base de cada categoria, por gênero, e considera a relação salário da mulher/salário do homem.

** Não havia trainee do sexo feminino na área administrativa em 2012.



O estímulo à diversidade na KPMG no Brasil também acontece por meio do Grupo Inklusão, que reúne pessoas de diversas áreas com o objetivo de facilitar e promover a contratação e a inserção de pessoas com deficiência (PCDs) na Organização. Esse trabalho deu origem ao manual de convivência para o público interno, a fim de divulgar formas adequadas de interação, por meio de informações disponibilizadas na intranet, em vídeos institucionais e em revistas internas.

Em 2011, o Grupo Inklusão iniciou um projeto inovador, que trouxe o tema para o Programa de Trainees, de forma que pudéssemos estabelecer um processo de seleção e recrutamento de PCDs para o nosso quadro de pessoal. A iniciativa teve efeito em um

primeiro momento, com a contratação de nove deficientes para as áreas administrativas, mas as dificuldades em encontrar mão de obra qualificada no mercado brasileiro impediram que o projeto tivesse o mesmo resultado nos anos seguintes.

Da mesma forma, encontramos dificuldade para concretizar nosso programa-piloto de capacitação de pessoas com deficiência, também adiado em 2011 e 2012 por questões de operacionalização. Ao longo de 2013, continuamos em contato com entidades de apoio a esse público, sem resultados imediatos, mas que nos abriram um canal importante para melhorar esse indicador e dar novas oportunidades aos PCDs.

Outras ações do Grupo Inklusão resultaram em obras de acessibilidade em nossos escritórios, para garantir que profissionais com algum tipo de limitação não sejam prejudicados em nosso ambiente de trabalho. Também trabalhamos continuamente para conscientizar nossos colaboradores, por meio de ações específicas e pontuais. Em 2013, 1.358 profissionais realizaram o *e-learning* sobre Diversidade e Inclusão. Além disso, patrocinamos o projeto da Apae-SP denominado Caminhos para a Inclusão, com o objetivo de gerar oportunidade para que jovens com deficiência intelectual desenvolvam competências necessárias ao seu ingresso no mundo do trabalho.

Contratação local

Trata-se de uma maneira de promover o desenvolvimento das comunidades em que atuamos e incorporar o conhecimento da cultura regional em nossos negócios. Na KPMG no Brasil, 91 % da alta liderança são compostos por brasileiros. Ao considerarmos São Paulo, Rio de Janeiro e demais Estados em que operamos, o percentual da alta liderança proveniente de seu Estado de origem é de 71 %, 75 % e 50 %, respectivamente.

PCDs

	2013	2012	2011
Administrativa	24	27	29
Técnica	12	11	17
Total	36	38	46

Contratações locais <GRI EC7>

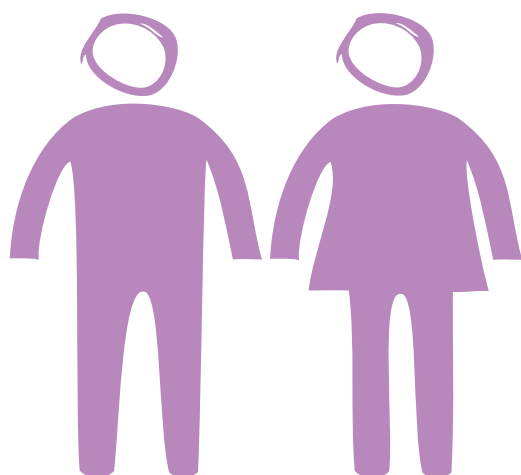
Local	Total de sócios e sócios-diretores			Sócios e sócios-diretores que atuam em seus estados de origem					
	Número absoluto			Número absoluto			Percentual		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Estado de São Paulo*	209	197	181	149	144	135	71%	73%	75%
Estado do Rio de Janeiro*	36	29	34	27	22	22	75%	76%	65%
Demais estados*	34	37	28	17	18	11	50%	48%	39%
Total de sócios e sócios-diretores brasileiros	279	263	243	255	229	226	91%	92%	93%

* 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.

Total de profissionais da KPMG no Brasil

<GRI LA1 / LA13>

Total de profissionais por idade				
	Até 29 anos	Entre 30 anos e 50 anos	Acima de 50 anos	Total
2013	2.446	929	64	3.439
	71%	27%	2%	
2012	2.686	889	59	3.634
	74%	24%	2%	
2011	2.746	1.016	68	3.830
	72%	26%	2%	



Total de profissionais por gênero			
	Masculino	Feminino	Total
2013	1.914	1.525	3.439
	56%	44%	
2012	2.029	1.605	3.634
	56%	44%	
2011	2.167	1.663	3.830
	57%	43%	



Quadro de profissionais – Equipe administrativa

Por gênero

	2013			2012			2011		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Trainees	75%	25%	4	100%	0%	4	0%	0%	0
Estagiários	34%	66%	9	30%	70%	10	44%	56%	16
Staff	34%	66%	449	34%	66%	424	44%	56%	668
Gerentes	42%	58%	48	39%	61%	38	62%	38%	78
Sócios e sócios-diretores	63%	37%	33	70%	30%	33	62%	38%	26
Total da equipe administrativa	37%	63%	543	37%	63%	509	46%	54%	788

Quadro de profissionais – Equipe administrativa

Por idade

	2013				2012				2011			
	Até 29 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Até 29 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Até 29 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total
Trainees	100%	0%	0%	4	100%	0%	0%	4	0%	0%	0%	0
Estagiários	100%	0%	0%	9	100%	0%	0%	10	100%	0%	0%	16
Staff	58%	37%	5%	449	59%	37%	4%	424	69%	28%	3%	668
Gerentes	8%	91%	4%	48	5%	92%	3%	38	9%	91%	0%	78
Sócios e sócios-diretores	0%	75%	25%	33	0%	79%	21%	33	0%	81%	19%	26
Total da equipe administrativa	51%	44%	5%	543	53%	42%	5%	509	61%	35%	4%	788

Quadro de profissionais – Equipe técnica

Por gênero

	2013			2012			2011		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
<i>Trainees</i>	51%	49%	778	51%	49%	1.047	50%	50%	1.111
Estagiários	20%	80%	5	43%	57%	7	80%	20%	5
<i>Staff</i>	55%	45%	1.439	57%	43%	1.421	58%	42%	1.369
Gerentes	69%	31%	428	68%	32%	420	72%	28%	340
Sócios e sócios-diretores	89%	11%	246	88%	12%	230	89%	11%	217
Total da equipe técnica	60%	40%	2.896	59%	41%	3.125	59%	41%	3.042

Quadro de profissionais – Equipe técnica

Por idade

	2013				2012				2011			
	Até 29 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Até 29 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Até 29 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total
<i>Trainees</i>	99,5%	0,5%	0%	778	100%	0%	0%	1.047	100%	0%	0%	1.111
Estagiários	100%	0%	0%	5	100%	0%	0%	7	80%	20%	0%	5
<i>Staff</i>	89%	10,8%	0,2%	1.439	88%	12%	0%	1.421	80%	19%	1%	1.369
Gerentes	25,2%	74,3%	0,5%	428	28%	72%	0%	420	15%	84%	1%	340
Sócios e sócios-diretores	0,5%	87,5%	12%	246	0%	87%	13%	230	0%	86%	14%	217
Total da equipe técnica	75%	24%	1%	2.896	77%	22%	1%	3.125	74%	25%	1%	3.042



Avaliação e *feedback*/ Plano de carreira e evolução <GRI 4.10 / LA12>

A política de evolução de carreira na KPMG no Brasil segue as diretrizes globais da Organização e tem como base os princípios de meritocracia e igualdade de oportunidades. As avaliações de desempenho são realizadas anualmente e contam com ferramentas que permitem identificar os pontos positivos e as possibilidades de melhoria em aspectos técnicos e comportamentais.

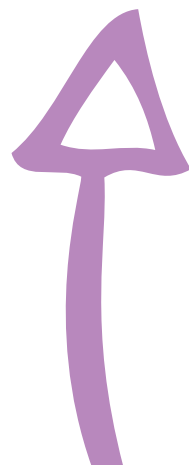
No que se refere à alta liderança, os profissionais que apresentam o desempenho mais efetivo para os resultados da Organização são indicados para integrar a sociedade

e passam por avaliações de uma consultoria externa, dos membros do Comitê Executivo no Brasil e dos sócios seniores da KPMG International.

Em 2013, nossa ferramenta de avaliação Dialogue foi substituída pelo My Performance Development (MyPD), que aprimorou nosso processo de avaliação e *feedback*. No período, 97% dos colaboradores elegíveis (um total de 2.921 pessoas) participaram desse processo. Dispomos ainda de uma avaliação 360° para sócios, sócios-diretores e gerentes, na qual superiores, pares, subordinados e clientes internos participam do processo. A avaliação 360° foi realizada por 96% dos profissionais que se enquadram nessa categoria, envolvendo um total de 693 pessoas.

Número de promoções

	2013	2012	2011
<i>Staff</i>	1.900	1.954	1.872
<i>Staff</i> a gerente	86	90	106
Gerente a gerente sênior	52	35	78
Gerente sênior a sócio-diretor	19	23	26
Sócio-diretor a sócio	4	12	13
Total	2.061	2.114	2.095





O PPL mudou em 2013 e incorporou as melhores práticas do mercado

Remuneração

<GRI EC5>

As avaliações de desempenho definem as promoções e as evoluções salariais e servem de subsídio para o Programa de Participação nos Lucros (PPL), que também considera os resultados gerais da Organização, da unidade de negócio e do próprio profissional.

Esses mesmos princípios são utilizados para definir a remuneração dos sócios, incluindo o presidente, e ainda contemplam critérios como rentabilidade da Organização, metas de negócio e socioambientais (estas últimas em caráter educativo).

<GRI 4.5>

Os menores salários pagos pela KPMG no Brasil no ano fiscal de 2013 foram pelo menos 21% maiores na equipe administrativa e 41% maiores na



Relação entre o menor salário da KPMG no Brasil e o salário-mínimo nacional

Equipe técnica

	2013	2012	2011
Escritório (unidade operacional importante)			
São Paulo	41%	42%	38%
Rio de Janeiro	98%	100%	128%
Demais unidades	132%	142%	132%

Equipe administrativa

	2013	2012	2011
Escritório (unidade operacional importante)			
São Paulo	33%	38%	29%
Rio de Janeiro	21%	17%	35%
Demais unidades	39%	55%	69%

equipe técnica, quando comparados ao mínimo nacional.

Vale ressaltar que, em 2013, o PPL foi reformulado para adotar premissas que refletissem as particularidades dos diferentes negócios da nossa Organização e das boas práticas de mercado.

Ao longo do ano, o PPL avalia as metas do sistema MyPD e os resultados gerais da Organização, da unidade de negócio e do profissional. O objetivo do novo modelo é que ele seja autofinanciável (distribuído quando atingidas as metas financeiras), transparente (com comunicação clara do programa e

evolução periódica dos resultados), participativo (os funcionários acompanham os resultados e contribuem com sugestões de melhoria por meio da comissão) e evolutivo (para valorizar os melhores resultados, bem como o desempenho individual).

O Programa conta com uma Comissão de Empregados, com participação efetiva na definição de suas regras, cujas diretrizes passaram a vigorar em 2013. O Comitê Executivo da KPMG no Brasil foi responsável por definir o *funding* para o pagamento do PPL, de acordo com o modelo de governança corporativa existente na Organização.

<GRI EC3>

Nome do plano
KPMG Prev (Plano de
Previdência Privada)

Tipo de plano (Benefício
Definido — BD, Contribuição
Definida — CD, outros)
CD

Total de profissionais (CLT +
sócios e sócios-diretores)
3.425

Número de participantes
3.425

Contribuição do profissional
– Voluntária (percentual de
contribuição do salário-base)
5% a 10%

Contribuição do empregador
– Compulsória (percentual de
contribuição do salário-base)
8% para todos os profissionais
cujo salário exceder o valor da
UP (R\$ 3.467,00)

Percentual de participantes em
relação ao total de profissionais
100%

Nível de participação do plano
Nacional/Anual

Fundo exclusivo?

Sim/Não
Sim

Foco no indivíduo/Saúde e
qualidade de vida

<GRI LA3>

Nosso programa de qualidade de vida
estimula hábitos saudáveis, bem-estar e
atenção ao corpo e à mente, incentivando
nossos profissionais a equilibrar
trabalho e vida pessoal. O **MyLife**
envolve três pilares principais: **Cultura**
e Entretenimento, com programações
especiais, roteiros e descontos em
eventos artísticos e culturais; **Saúde**,
com a oferta de convênios em academias
e farmácias; e **Facilidades**, em que
disponibilizamos serviços que facilitam
a rotina dos profissionais, tais como
parcerias com restaurantes, lojas,
cabeleireiros e outros.

Dentre as iniciativas que estavam
em estudo de viabilidade para 2013,
realizaram-se as seguintes:

- contratação de técnico para gestão
de saúde e segurança, com
maior envolvimento dos nossos
profissionais nessas questões;
- grupo-piloto de corrida e caminhada.
Em 2013, apoiamos alguns grupos
de profissionais que participaram
de maratonas e corridas em

alguns estados do País. Em 2014,
investiremos em um calendário mais
estruturado e com mais atividades;

- programa de educação alimentar.
O primeiro passo, iniciado em
2013 e ainda em andamento, foi o
desenvolvimento de um *e-learning*
que aborda essa questão. Para 2014,
desenvolveremos um projeto adicional
para estimular a reeducação alimentar;
- programa de preparação para
aposentadoria. Ao longo de 2013,
a concepção do programa foi
amadurecida, e temos previsão
de lançá-lo em 2014 com todos
os profissionais a partir de 55
anos, próximos ao seu período de
aposentadoria;
- estudo ergonômico, com algumas
melhorias nos postos de trabalho, em
fase de homologação.

Para 2014, prevemos novas parcerias
no pilar Facilidades, a fim de ampliar
nosso relacionamento com empresas
de bens de consumo e estruturar um
portal em nossa intranet que divulgue
os descontos e as promoções especiais
para profissionais da KPMG no Brasil.



Benefícios

Oferecemos um conjunto de benefícios que contribuem para o bem-estar de nossos profissionais.

Benefícios	Público beneficiado
Academia	Todos os profissionais
Assistência médica	Todos os profissionais
Assistência odontológica	Todos os profissionais
Auxílio-alimentação	Não aplicável
Auxílio-creche	Convenção coletiva local – Garantido para mães. Para pais, mediante apresentação da guarda da criança
Check-up médico anual	Sócios-diretores e sócios
Estacionamento	A partir da categoria de analista sênior
Estímulo para cursos de pós-graduação	A partir da categoria de gerente
Curso de idiomas	Todos os profissionais, exceto os cargos do nível “E”
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
Programa de Participação nos Lucros (PPL)	Todos os profissionais em regime CLT, respeitando a política em relação ao atingimento de metas e elegibilidade
Subsídio-alimentação	Todos os profissionais – Valor local
Brinde 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
Convênio farmácia	Todos os profissionais em regime CLT
Brinde nascimento	Todos os profissionais
KFleet (carro – <i>leasing</i>)	Gerentes e gerentes seniores a partir de 2014

Ambiente interno/ Clima organizacional

Para entender as necessidades e a percepção dos colaboradores a respeito da Organização, aplicamos a cada dois anos a Pesquisa de Clima (Global People Survey, ou GPS, na sigla em inglês), que mede a motivação e a satisfação dos profissionais da KPMG no Brasil. A partir dos resultados, cada área, por meio de seus líderes e respectivos *business partners* (Recursos Humanos), desenha planos de ação específicos, buscando melhorar esses indicadores.

O último levantamento foi realizado no início do ano societário 2012-2013, com 83% de participação e 2.600 profissionais respondentes.

Com base nos resultados obtidos na última pesquisa, demos início à implementação de alguns planos

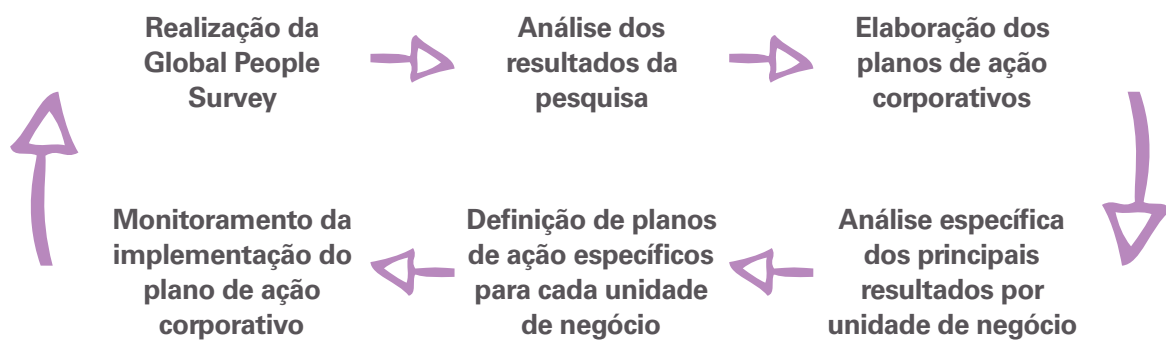
de ação em 2013, a fim de atender às expectativas e às necessidades dos diversos públicos internos. Uma dessas ações foi a criação do Programa de Desenvolvimento de Líderes, com o objetivo de aprofundar os conhecimentos dos gerentes sobre as ferramentas e as metodologias específicas para a gestão de equipes. Dividido em oito módulos, o programa será aplicado até abril de 2014 e já contemplou os gerentes de Tax e os gerentes de Audit de Campinas. O objetivo é estendê-lo a outras áreas no futuro, para que todos possam desenvolver a autoconfiança e o autoconhecimento.

Outros planos de ação, também implementados ao longo do ano, focaram quatro aspectos principais: Desenvolvimento da *Performance* (com o incremento dos cursos comportamentais, a revisão do *core*

training e a ampliação de módulos de *e-learning*); Reconhecimento e Recompensa (com a revisão do valor do vale-refeição, um novo modelo de remuneração variável, a implementação do Kfleet a partir de 2014 – com o oferecimento de carro em *leasing* para as categorias de gerente e gerente sênior – a pesquisa salarial e a melhoria na qualidade do *feedback*) – neste item, vale mencionar que a **KPMG** no Brasil tradicionalmente promove a “Celebração por tempo de casa”, em reconhecimento aos nossos profissionais, a partir de cinco anos completos na Organização; Foco no **Cliente** (com mudanças na pesquisa de satisfação e o lançamento da pesquisa de satisfação dos serviços internos); e Comunicação (com a criação do selo e do *blog* GPS, dos agentes de comunicação, do portal PPL e apresentação local dos resultados).

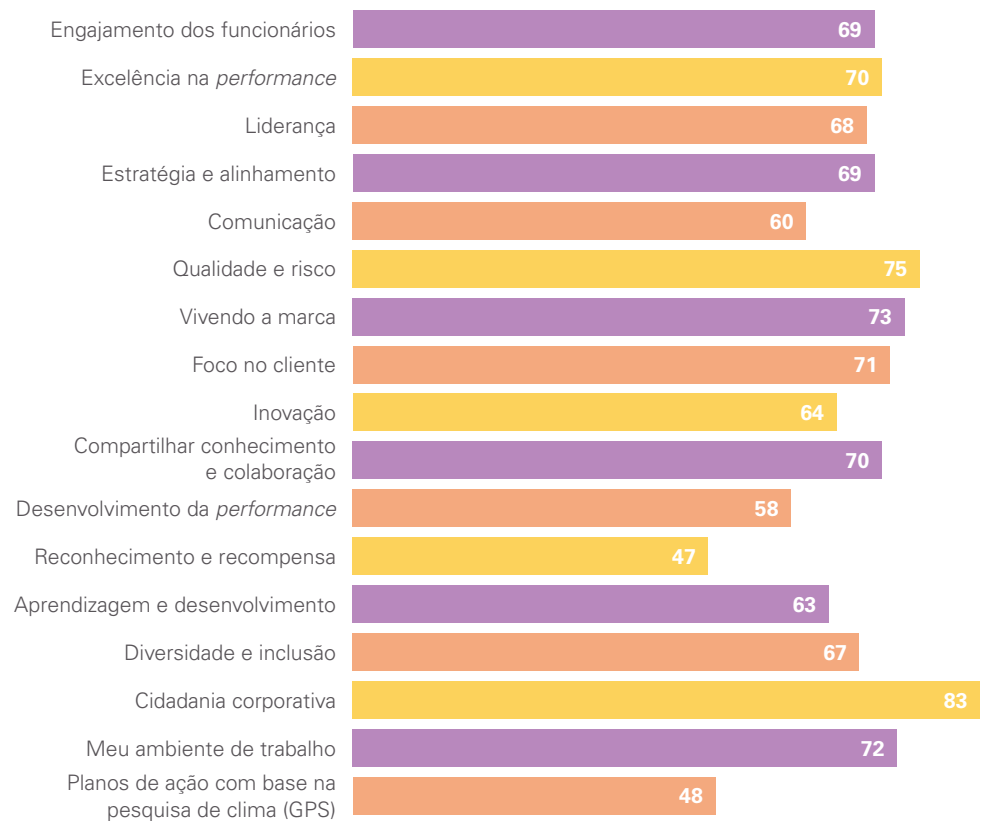


Fases do processo da Global People Survey



Resultado da Global People Survey – Brasil 2012

(percentual de satisfação – escala de 0 a 100)





*ciudadania
corporativa*

Também é nosso papel elevar os padrões de responsabilidade social no ambiente corporativo

<GRI 4.12 / EC8>

Atuação global

A atuação abrangente das firmas-membro da KPMG International e a experiência que acumulamos em cada trabalho realizado nos colocam em posição privilegiada no mundo dos negócios, mas também nos impõem a necessidade de aproveitar nossas habilidades e aptidões para enfrentar um desafio que está cada vez mais presente no caminho das grandes corporações. Diante de uma crise que não é apenas financeira, mas também de credibilidade, podemos e devemos direcionar nossos esforços para elevar os padrões de responsabilidade social e corporativa, de modo que possamos resgatar a confiança da sociedade nos setores público e privado – nos quais se encontra a maioria dos nossos clientes.

Isso significa que nosso papel na sociedade é definido pelos serviços que prestamos e, principalmente, pelo modo como nos envolvemos com nossos *stakeholders*. É nesse contexto que se inserem aspectos como ética, integridade e transparência, tão vitais para o nosso negócio que permeiam nossos quatro pilares estratégicos. É nesse contexto, também, que atua a equipe de Cidadania Corporativa, responsável por influenciar a estratégia das firmas-membro da KPMGI a partir dos nossos valores e da nossa visão.

Esse trabalho é pautado por um conjunto de iniciativas internacionais, promovidas pela Organização das Nações Unidas e pelo Fórum Econômico Mundial, às quais a KPMG International aderiu voluntariamente.

Nossas ações são pautadas pelos princípios da ONU e do Fórum Econômico Mundial



1



2



3



4



5



6



7



8

Organização das Nações Unidas (ONU)

Pacto Global — Desde 2002, somos signatários do Pacto Global e atuamos fortemente para impulsionar nossas ações de acordo com os compromissos estabelecidos pelo documento – os dez princípios que abrangem temas como direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção.

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

— Também nos pautamos pelos Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, iniciativa que visa incentivar pessoas e empresas a atuar em prol de mudanças positivas em suas comunidades locais. Globalmente, as firmas-membro da KPMG concentram seus esforços nos três primeiros: erradicação da fome e da pobreza extrema, acesso universal ao ensino básico e de qualidade e promoção da igualdade dos sexos e da autonomia das mulheres.

A KPMG International participa ativamente nos debates sobre as Metas de Desenvolvimento Sustentável, que substituirão os Objetivos do Milênio a partir de 2015 e foram incluídas no documento final da Rio+20. Em linhas gerais, as metas abrangem três valores principais: respeito aos direitos humanos, igualdade e sustentabilidade.

Leadership Development Programme (LEAD)

— O engajamento da KPMG International com as diversas iniciativas da ONU busca influenciar continuamente políticas públicas que assegurem a equidade. Essa atuação nos trouxe um papel relevante em outras frentes e, desde 2011, passamos a integrar o Lead, a plataforma de liderança corporativa para a sustentabilidade, focada em ajudar as empresas a integrar os dez princípios do Pacto Global.

Guiding Principles On Business and Human Rights

— Também incorporamos os princípios do Pacto Global relacionados aos direitos humanos em nossas estratégias e operações ao redor do mundo. Em termos práticos, essa orientação nos levou a reformular nosso Código de Conduta em 2012 e a iniciar um processo de revisão de procedimentos e políticas atuais, que incluem a aceitação de clientes e a contratação de fornecedores.

Fórum Econômico Mundial

<GRI SO5>

A KPMG International também tem atuação relevante em algumas iniciativas do Fórum Econômico Mundial, que reúne importantes líderes empresariais e políticos, jornalistas e intelectuais para discutir e encontrar soluções para os desafios mais urgentes enfrentados mundialmente. Tais ações ajudam a balizar nossas políticas e práticas e a consolidar novos parâmetros para a atuação de empresas.

Em janeiro de 2014, uma parceria entre a KPMG no Brasil e o Fórum Econômico Mundial resultará na apresentação, em Davos, do estudo *Emerging Best Practices of Brazilian Globalizers*, que objetiva trazer à luz as melhores práticas, as mais relevantes e as mais inovadoras ações em cidadania corporativa das *brazilian globalizers*.

Parceria Contra a Corrupção

Somos signatários desde 2007. Na prática, isso significa que adotamos e implementamos uma política de tolerância zero ao suborno e à corrupção. De forma muito clara, evidenciamos aos Comitês Gestores de Auditoria, aos órgãos reguladores, aos governos e aos clientes quais são as medidas que adotamos para garantir nossas obrigações e responsabilidades profissionais nas áreas correlatas.

Princípios do Capitalismo Responsável

Aderimos em 2010, por refletirem boas práticas para nossos negócios. São eles:

Princípio 1: Escolher clientes responsáveis;

Princípio 2: Encorajar o comportamento responsável dos clientes;

Princípio 3: Cumprir nossos deveres profissionais com os clientes da nossa Organização;

Princípio 4: Promover gerenciamento sistemático de riscos;

Princípio 5: Engajamento em políticas públicas;

Princípio 6: Desenvolver uma nova geração de líderes e profissionais.

Future Role of Civil Society

(Futuro Papel da Sociedade Civil, em tradução livre)

Projeto que consiste na busca de formas efetivas de promoção do trabalho conjunto entre comunidades, mercados e governos.

A participação nesse projeto nos levou a abrir diálogos com organizações não governamentais e religiosas, líderes trabalhistas e empresariais, organizações internacionais e governamentais, em torno dos mesmos objetivos:

- identificar os principais *drivers* e tendências que estão impactando a sociedade e suas implicações em âmbitos regional e global;
- compreender as implicações dos papéis, das responsabilidades e dos relacionamentos entre sociedade civil, mercados, organizações internacionais e governos;
- explorar novas e emergentes oportunidades para a sociedade e desenhar um quadro de engajamento com vistas a 2030.



Atuação local

Os compromissos externos assumidos pela KPMG International influenciam diretamente a estratégia global de Cidadania Corporativa, sob responsabilidade da Diretoria Internacional de Cidadania Corporativa. A área tem as atribuições de definir, organizar e fomentar as diretrizes e acompanhar o desempenho das práticas de sustentabilidade nas firmas-membro, que traçam seus planos de ação e suas metas de acordo com as realidades locais.

Nesse sentido, dois programas globais da KPMG International alinham as iniciativas que desenvolvemos em Cidadania Corporativa aos compromissos internacionais: o Global Development Initiative (GDI), que aborda questões

relacionadas ao desenvolvimento e à justiça social; e o Global Green Initiative (GGI), que endereça as questões relacionadas ao meio ambiente e às mudanças climáticas.

Esses objetivos estratégicos também se refletem em uma série de iniciativas que impactam nossas comunidades, por meio de ações de voluntariado, investimento social privado, investimento por meio de leis de incentivo e serviços *pro bono*, por exemplo.

No Brasil, a estratégia de Cidadania Corporativa tem três fundamentos, que articulam todas as nossas iniciativas e muitas vezes geram efeitos positivos transversais nos locais em que atuamos: **Educação, Desenvolvimento e Meio Ambiente.**

educação

Desenvolver nas escolas e faculdades a capacidade de determinar o progresso de habilidades e potenciais de jovens e crianças, além de ajudar a construir a coesão empresarial e comunitária.

desenvolvimento

Investir em justiça social e construir empreendimentos sustentáveis nas comunidades em que atua, com base nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

meio ambiente e mudanças climáticas

Investir no uso responsável de energia, atuar com grupos de lideranças para tratar de questões como mudanças climáticas e escassez de água e alimento e trabalhar na conscientização de seu público interno para a adoção de comportamentos sustentáveis.

Educação

A KPMG no Brasil trabalha com escolas, faculdades e organizações sem fins lucrativos para desenvolver as habilidades e o potencial de jovens e crianças em processo de formação educacional. Esse apoio se dá por meio de investimento social privado a projetos permanentes e ações pontuais, de modo que possamos envolver um maior número de pessoas beneficiadas.

Projeto Pequeno Cidadão

Uma das principais iniciativas da nossa Organização nesse sentido é o Projeto Pequeno Cidadão, programa que, desde 1996, oferece um ciclo de quatro anos de atividades de educação complementar, supervisão médica e nutricional, refeições diárias e atividades esportivas para 220 crianças entre 10 e 14 anos. A ação é voltada para moradores de bairros em situação socioeconômica vulnerável na cidade de São Carlos, interior de São Paulo, onde mantemos um de nossos escritórios.

Dados estatísticos do Projeto Pequeno Cidadão de 1996 a 2013

· Crianças beneficiadas	· 2.720
· Beneficiados indiretos (famílias)	· 13.600
· Atividades em arte e educação (horas/aula)	· 23.534
· Atividades esportivas (horas/aula)	· 39.454
· Atividades em biblioteca e inclusão digital (horas/aula)	· 7.849
· Inauguração da biblioteca em 2000	
· Empréstimos livros e fascículos na biblioteca	· 34.612
· Atividades de reforço escolar – grupos de pesquisa (horas/aula)	· 12.356
· Consultas odontológicas	· 2.687
· Refeições servidas	· 933.528
· Encaminhamento dos adolescentes formandos a cursos profissionalizantes	· 428



O objetivo é incentivar a autoestima, o fortalecimento dos laços familiares e o desenvolvimento intelectual dos alunos, para que eles adquiram uma perspectiva de futuro e ampliem as condições de inserção no mercado de trabalho. As atividades acontecem no campus da Universidade de São Paulo (USP), e a KPMG no Brasil contribui de diferentes maneiras para aprimorar o programa. Além do investimento de R\$ 762 mil, acompanhamos o desenvolvimento do projeto e atuamos como conselheiros da equipe pedagógica e de coordenação. São organizadas visitas das crianças aos escritórios de São Carlos e São Paulo, e os profissionais de São Carlos também realizam auditorias *pro bono* das contas do projeto.

Os alunos que apresentam o melhor desempenho no Projeto Pequeno Cidadão concorrem também ao **Prêmio Bessan**, que concede bolsas de estudos para o Ensino Médio em um colégio particular de São Carlos. Em

2013, quatro alunos foram beneficiados, com investimento de aproximadamente R\$ 54 mil. Na mesma linha, um projeto-piloto implantado em 2012, chamado Núcleo Aprendiz, oferece aos jovens do Pequeno Cidadão a oportunidade de participar gratuitamente de cursos do Sesi e do Senac, voltados a orientações sobre o mercado de trabalho, postura em entrevistas e outros temas relacionados ao emprego. A parceria não gera custos adicionais ao projeto ou aos alunos. Em 2013, a fim de complementar as oportunidades oferecidas pelo Núcleo Aprendiz, uma parceria com a Em Cena Produções beneficiou 43 alunos com o Projeto Júpiter – Editando o Futuro, para a aprendizagem prática sobre vídeo, imagem e som. Também em 2013, a área de Cidadania Corporativa da KPMG no Brasil viabilizou a colaboração de uma equipe de consultores para ajudar o projeto a desenvolver indicadores de desempenho para a avaliação dos seus resultados e a identificação de suas estratégias.

Enactus

A KPMG International é patrocinadora oficial do Campeonato Mundial do Enactus (antigo Sife), instituição global sem fins lucrativos que atua em 39 países. O objetivo é estimular universitários com forte vocação para o empreendedorismo a desenvolver programas que beneficiem suas comunidades, com foco em sustentabilidade e empoderamento social.

Diversas firmas-membro em todo o mundo apoiam a instituição, a fim de promover a conexão de futuros líderes com as questões mais importantes de suas comunidades. No Brasil, além da contribuição anual, no valor de R\$ 60 mil, os profissionais da KPMG participam do Conselho Diretor, realizam a auditoria na apuração dos resultados do Campeonato Nacional e aconselham os times participantes, quando solicitados. Além disso, concedemos três passagens aéreas para que o vencedor represente a Enactus Brasil no Campeonato Mundial.



Junior Achievement (JA)

O relacionamento da KPMG no Brasil com a Junior Achievement (JA), instituição sem fins lucrativos que atua com educação prática sobre economia e negócios, começou em 2002 e se intensificou em 2009, quando passamos a ser uma das mantenedoras nacionais da entidade.

Esse trabalho busca despertar o espírito empreendedor nos jovens de escolas públicas, estimular o desenvolvimento pessoal e proporcionar uma visão clara do mundo dos negócios, facilitando sua inserção no mercado de trabalho. A partir de 2009, começamos a estimular nossos profissionais a atuar como voluntários na aplicação dos programas, e desde então temos observado resultados importantes. Em 2013, além do apoio financeiro de R\$ 230 mil, foram doadas 1.293 horas pelos 107 voluntários de 15 escritórios da KPMG no Brasil que se envolveram no projeto, beneficiando 1.315 alunos. No médio prazo, o objetivo é incluir todos os escritórios da nossa Organização nas atividades do programa.

Biodiversidade

nas Costas – WWF Brasil

<GRI SO5>

O programa nasceu em 2011 para promover a educação ambiental sobre o bioma do Cerrado, com a expectativa de beneficiar, ao longo de três anos, cerca de 15 mil estudantes da rede pública de ensino de Pirenópolis, em Goiás. A iniciativa é patrocinada pela KPMG no Brasil e conduzida pelo WWF Brasil, com o apoio do Instituto de Permacultura e Ecovilas do Cerrado (Ipec), e os resultados serão apresentados pelo WWF Brasil aos ministérios da Educação e do Meio Ambiente. O objetivo é que sejam considerados na formulação de políticas públicas com foco em educação ambiental, e que o projeto possa ser estendido para outros biomas brasileiros.

Em 2013, uma troca na equipe interna do WWF Brasil para o projeto levou a alterações de escopo e a um atraso no cronograma inicial, razão pela qual os resultados alcançados serão publicados em 2014. Não houve investimento financeiro da nossa Organização no projeto ao longo de 2013.

*Profissionais de 15
escritórios foram
voluntários do programa
Junior Achievement*

Desenvolvimento

Nossa atuação no pilar de Desenvolvimento considera as premissas da Global Development Initiative (GDI), cujo foco é a promoção da justiça social e a viabilização de empreendimentos sustentáveis. O objetivo é colaborar para a melhoria das condições de vida em nossas comunidades, por meio de iniciativas em diferentes frentes de atuação.

Serviços *pro bono* ou compensação <GRI EC8>

Entre as nossas iniciativas mais relevantes está a prestação de serviços de auditoria *pro bono* para organizações do terceiro setor que contribuem para a mitigação ou a solução de desafios sociais. Nossos serviços agregam profissionalismo à gestão e credibilidade e transparência às demonstrações financeiras dessas instituições.

Esses trabalhos são submetidos aos procedimentos-padrão para aceitação de clientes e desenvolvidos com a mesma metodologia, qualidade e independência oferecida aos clientes pagantes. O valor referente aos serviços é pago pela área de Cidadania Corporativa à área da KPMG no Brasil responsável pelos serviços, e a

instituição beneficiada compromete-se a realizar uma ação acordada

Organizações de terceiro setor beneficiadas pelos serviços *pro bono*/ compensação em 2013:

- Ação Comunitária – São Paulo (R\$ 44 mil);
- Associação Portaldajuda – São Paulo (15 mil);
- Fundação Gol de Letra – São Paulo e Rio de Janeiro (60 mil);
- Instituto Ling – Porto Alegre (17 mil).

Investimento social privado

Outra frente alinhada a nossa estratégia de promover o desenvolvimento social são as ações de investimento social privado. Além dos projetos recorrentes, já citados no pilar Educação, podemos citar o Unicef, parceiro estratégico da KPMG em âmbito global. No Brasil, esse trabalho conjunto deu origem, em 2011, a uma base de dados *online* que reúne as principais estatísticas sociais relacionadas à infância e à adolescência, dedicada a estudantes, pesquisadores e público em geral. Disponível gratuitamente e chamado

de InfoCriança, o *site* começou a operar em 2012.

Também em 2012, a parceria entre a KPMG no Brasil e o Unicef resultou no apoio à Plataforma dos Centros Urbanos (PCU), que propõe ações concretas para garantir os direitos da infância a partir dos princípios do Estatuto da Criança e do Adolescente. Os objetivos são mobilizar os governos municipais e criar sinergia entre políticas públicas e programas da sociedade civil na área da infância e da adolescência.

A expectativa é que a PCU sirva de exemplo para o desenvolvimento de iniciativas semelhantes no Brasil e no mundo, uma vez que facilita a convergência entre as atuações do governo e da sociedade civil, com apoio da iniciativa privada, em um efetivo modelo de desenvolvimento social. A KPMG no Brasil investiu R\$ 50 mil na iniciativa, e os resultados serão acompanhados pela equipe de Cidadania Corporativa.

Outro projeto que reúne diversas parcerias internacionais, incluindo a KPMG International e 14 firmas-membro, é o Millennium Villages, cujo objetivo é gerar soluções para o desenvolvimento de dez cidades da África Subsaariana, atuando no combate a problemas como fome, doenças e analfabetismo. A iniciativa teve início em 2011 e prevê investimentos de US\$ 5 mil por ano de cada firma-membro da KPMG. Em 2013, destinamos cerca de R\$ 11 mil.

leis de incentivo

GRI EC4

A KPMG no Brasil também está atenta às oportunidades oferecidas pelo governo para estimular a destinação de recursos a projetos culturais e a instituições que prestam serviços à comunidade. Anualmente, avaliamos projetos que estejam alinhados com nossas estratégias de Cidadania Corporativa e de Marketing.

Instituto de Reciclagem do Adolescente – Reciclar

Organização sem fins lucrativos cuja missão é proporcionar a jovens em situação de vulnerabilidade e risco social oportunidades de educação e aprendizado profissional que promovam sua autoestima, inclusão social e exercício pleno da cidadania. Anualmente, o instituto beneficia cerca de 150 jovens da comunidade do Jaguaré, em São Paulo, encaminhando-os ao mercado de trabalho após cinco anos de uma sólida formação humana e profissional. **Investimento:** R\$ 20 mil via Fumcad.

Apae-SP – Caminhos para a Inclusão

O projeto tem como proposta gerar oportunidade para os jovens com deficiência intelectual desenvolverem competências necessárias para seu ingresso no mundo do trabalho.

Investimento: R\$ 20 mil via Fumcad.

Associação Anhumas Quero-Quero

Promove ações que favorecem o desenvolvimento cultural, social, psíquico, cognitivo e afetivo de 180 crianças, jovens e adolescentes de bairros carentes de Campinas, contribuindo para sua formação como cidadãos e sua qualidade de vida.

Investimento: R\$ 4 mil via Fumcad

Investimento social via leis de incentivo fiscal (R\$)

2013	2012	2011
283.072	400.364	143.877

Livro Cultural – Programa Terra, Água, Ar e Fogo: *O Fogo e o Homem*

Série de quatro livros que procuram demonstrar a interação do homem com esses quatro elementos da natureza. Em 2013, editamos o terceiro livro da série, *O Fogo e o Homem*, que foi dado como brinde de final de ano aos nossos clientes.

Investimento: R\$ 39 mil via Lei Rouanet e R\$ 364 mil via investimento privado.

Projeto Cultural – Temporada de Dança 2013 do Teatro Alfa

Apoio que promove o desenvolvimento cultural e o relacionamento com clientes da Organização.

Investimento: R\$ 200 mil via Lei Rouanet e R\$ 20 mil em investimento social privado.



Voluntariado

Além de atuar nos programas da Junior Achievement, nossos profissionais têm a possibilidade de participar de duas outras iniciativas, que ocorrem anualmente. No Dia KPMG na Comunidade, promovemos a integração dos profissionais de todos os escritórios no Brasil em uma ação de cidadania para atender necessidades específicas em suas comunidades.

Também oferecemos o Desafio Trainees, lançado em 2008, como parte do Programa de Treinamento aplicado a esses novos profissionais. A intenção é inseri-los na cultura de cidadania corporativa da KPMG, desafiando-os a atender diversas necessidades de nossas comunidades. Assim, eles são envolvidos em ações como doação de sangue, assistência a idosos, adolescentes e crianças, educação, revitalização de áreas comuns em instituições públicas ou privadas e conscientização ambiental, entre outras. Em 2013, não realizamos o Desafio Trainees, em razão da alteração da grade de treinamento dos entrantes. Contudo, está em estudo nova abordagem para que o Desafio possa retornar ao nosso calendário de ações em 2014.

Programas pontuais e atendimento a emergências e desastres

Nossa capacidade de mobilização e ação em eventos que envolvem desastres naturais e outras emergências nos coloca em posição favorável para contribuir e levar um pouco de conforto às pessoas atingidas. Também podemos auxiliar no gerenciamento dos processos de recuperação das comunidades afetadas por meio de um sistema de planejamento coordenado pelo líder global de Cidadania da KPMG International.

Resultados Dia KPMG na Comunidade

	2013	2012	2011
Voluntários engajados	551	950	493
Instituições sociais atendidas	28	27	21
Pessoas potencialmente beneficiadas	1.168	1.120	1.200

SOS Santa Maria

Contribuímos com R\$ 4 mil para a compra de álcool em gel, necessário para o atendimento às vítimas da tragédia ocorrida em janeiro de 2013, na cidade de Santa Maria.

Campanha de Inverno

Em São Paulo, doamos R\$ 11,5 mil à Turma da Sopa, por meio de itens como 1.500 cobertores populares e 825 quilos de alimentos. Desse total, aproximadamente 70% foram doações dos nossos profissionais, além de quase mil peças de agasalhos. A Turma da Sopa atende moradores de rua em situação de risco e faz triagem e encaminhamento de dependentes químicos para tratamento e desintoxicação. No Brasil, outros oito escritórios mobilizaram-se em ações semelhantes, beneficiando entidades locais.

Natal Solidário

Destinamos R\$ 14 mil à campanha Natal Solidário em São Paulo, que contou com festa de Natal para o asilo e a creche beneficiados, trovadores urbanos, contador de histórias e palhaços, além de doação de fraldas geriátricas e material pedagógico para o consumo das respectivas instituições.

Outros 12 escritórios da KPMG no Brasil envolveram-se em diversas ações, que incluíram festas, doação de uma cozinha completa, compra de móveis, utensílios, itens de higiene e alimentação para várias instituições, entre outras. As ações desses escritórios ainda contaram com os presentes de Natal, oferecidos pelos nossos profissionais a 524 idosos e crianças. Adicionalmente, a KPMG doou um total de 254 cestas de Natal a entidades como Amar, Casa Naim, Casa dos Velhinhos Ondina Lobo, GAV, Banco de Alimentos e Ação Comunitária.

Dia KPMG na Comunidade

Cerca de R\$ 25 mil foram investidos pela KPMG no Brasil para cobrir parte das despesas de cada coordenador e sua equipe na implementação das ações nas 28 organizações beneficiadas pelos 19 escritórios no Brasil, que engajaram os voluntários na revitalização de espaços, atividades de recreação, passeios, doação de sangue e oferecimento de refeições.

Gestão de fornecedores

<GRI HR2 e EC6>

A partir do compromisso assumido pela KPMG International com os Guiding Principles on Human Rights, da ONU, o tema dos direitos humanos passou a figurar na esfera estratégica da KPMG, influenciando inclusive o processo de aceitação de clientes e a continuidade dos trabalhos em todas as suas firmas-membro.

As minutas-padrão para os contratos com fornecedores de produtos e serviços incluem cláusulas antissuborno e pró-direitos humanos desde 2012. Em 2013, nenhum contrato do gênero foi recusado por violação dos direitos humanos.

Os contratos de prestação de serviços (gerenciamento e manutenção predial, recepção, limpeza, copa, expedição, *motoboy*, serviços de suporte técnico e segurança patrimonial) em São Paulo concentram cerca de 70% do total de colaboradores terceirizados no Brasil. Como são contratos significativos, eles estão alinhados com nossos princípios e com as convenções da Organização Internacional do Trabalho. Ou seja, têm cláusulas que exigem a contratação em regime CLT ou que atendem a legislação trabalhista específica. Como prática de rotina, nesses casos, o pagamento só é feito mediante comprovação mensal do emprego regulamentado.

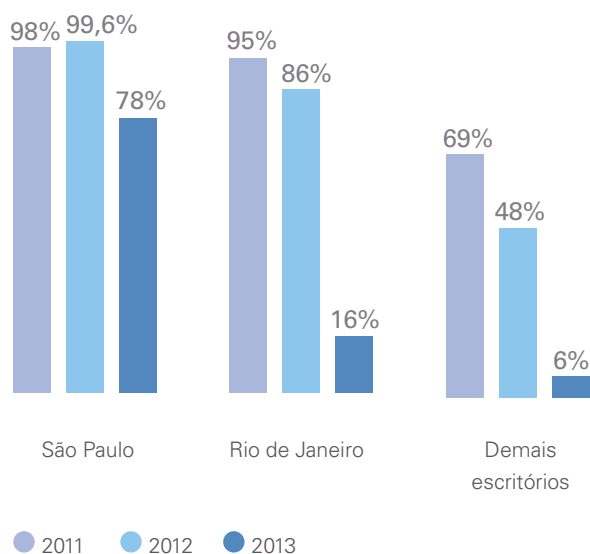
Em 2013, para avançar no alinhamento dos procedimentos internos a esse compromisso, iniciamos o mapeamento dos nossos principais fornecedores durante o encontro denominado Workshop de Sustentabilidade: fornecedores críticos. Novos encontros estão programados para que nossos *stakeholders* internos possam chegar à definição de quais são nossos fornecedores prioritários e de como iremos monitorá-los. Nesse sentido, também avançam grupos de trabalho em outras firmas-membro, as quais têm trocado experiências.

Nosso Código de Conduta e o GQ&RM Manual balizam todas as nossas práticas, inclusive nas áreas administrativas, mas não contemplam política específica para a contratação de fornecedores locais. Em geral, as compras são realizadas pelo nosso escritório de São Paulo e, quando economicamente viável, são realizadas regionalmente, como no caso de serviços e materiais de limpeza.

Percentual de compras com fornecedores locais

Escritório (unidade operacional importante)

<GRI EC6>



Houve alteração na metodologia de cálculo a partir de 2013, visando refinamento, automatização e rastreabilidade dos dados, o que explica a diferença em relação aos períodos anteriores. Destaca-se:

- em 2012, os percentuais de compras com fornecedores locais representavam a parcela de compras contratadas localmente, em determinada região, com relação ao total de compras daquela mesma região. Em 2013, os percentuais são resultados da comparação da quantidade de serviços faturados localmente (São Paulo, Rio de Janeiro e demais regiões) em relação ao total de produtos e serviços contratados pela KPMG no Brasil;
- em 2013 os serviços básicos de infraestrutura (como serviços de água, saneamento, energia elétrica, aluguel, telefone) não foram considerados na base de cálculo.



Meio ambiente

A gestão ambiental da KPMG no Brasil tem como base a nossa Global Green Initiative (GGI), que define a atuação e os compromissos da rede de firmas-membro conforme três aspectos principais: mensurar, relatar e reduzir as emissões de gases de efeito estufa (nosso principal impacto); apoiar projetos ambientais que produzam impacto positivo nas comunidades; e trabalhar com colaboradores, fornecedores e clientes para auxiliá-los no controle de seus próprios impactos.

A Organização não tem impactos significativos em outros aspectos ambientais, mas entendemos que temos o papel importante de fomentar modelos de desenvolvimento mais equilibrados e justos. Por meio do Centro de Excelência Global em Serviços de Sustentabilidade e Mudanças Climáticas (CC&SS),

auxiliamos nossos clientes a identificar as vantagens competitivas e as oportunidades em um ambiente complexo e em constante evolução.

Complementando as nossas iniciativas e o nosso posicionamento ante políticas públicas globais que enderecem os desafios das mudanças climáticas, citamos The Carbon Price Communiqué, compromisso assinado pela KPMG International que une empresas de todo o mundo na discussão sobre a redução das emissões globais de gases de efeito estufa. <GRI SO5>

Também adotamos metas locais, para que possamos monitorar indicadores relevantes do ponto de vista ambiental. Dos cinco compromissos assumidos pela gestão, apenas um (redução do consumo de água) não foi atingido, como mostra o quadro abaixo.

Metas ambientais locais

Indicador	totais em 2010		meta 2013	resultado
	KPMG no Brasil	Per capita (FTE*)	sobre FTE	
Copos plásticos descartáveis/un.	1.056.859	445	manter	superada
Energia elétrica/GJ	9.684	4	manter	cumprida
Papel/folhas	10.614.400	4.467	reduzir 5%	superada
Água/metros cúbicos	16.545	7	manter	não cumprida
Impressões/folhas	12.834.348	5.402	reduzir 5%	superada

*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

Mantemos um diálogo constante com nossos colaboradores para engajá-los na adoção de práticas que tenham impacto positivo em nosso desempenho ambiental. Isso acontece por meio de uma série de ações para disseminar informações relevantes e incentivar mudanças de hábitos.

Semana do Meio Ambiente

726 profissionais participaram de nosso quiz sobre sustentabilidade nessa campanha e concorreram a 100 prêmios, como iPads, assinaturas de revistas, livros e DVDs com temas relacionados ao meio ambiente.

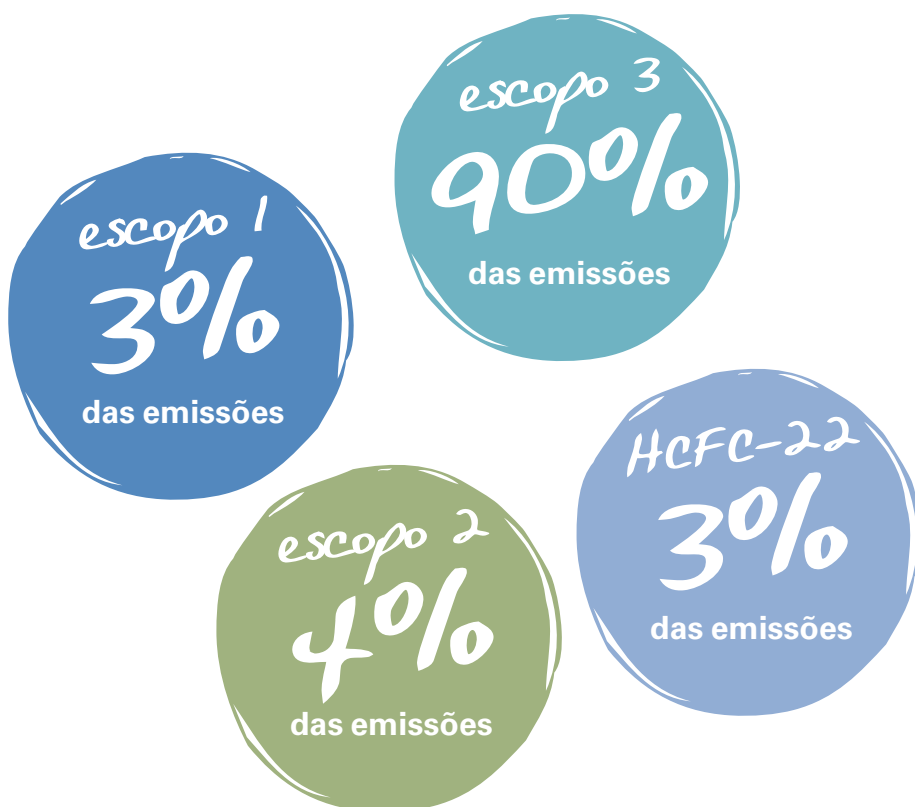
Instituto Akatu

Apoio de R\$ 70 mil, que contribui para as ações do instituto na promoção do consumo sustentável e para o

desenvolvimento de dois módulos de *e-learning* com o tema sustentabilidade, que deverão ficar prontos em 2014. O primeiro deles poderá ser compartilhado pelo Akatu em sua *webpage*, e o segundo, específico para a KPMG no Brasil, focará em nosso segmento de negócio.

Livro Cultural – Programa Terra, Água, Ar e Fogo: *O Fogo e o Homem*

Série de quatro livros, que procuram demonstrar a interação do homem com esses quatro elementos da natureza. O livro é destinado a clientes como brinde de fim de ano e é um exemplo de como as questões relacionadas ao meio ambiente têm sido discutidas e consideradas em outras áreas da KPMG no Brasil e levadas para além de nosso ambiente interno.



Controle de emissões

<EN16, EN17, EN18 e EN29>

Pela natureza da atividade, a pegada de carbono é o impacto mais relevante das empresas prestadoras de serviços no nosso segmento, por conta dos deslocamentos e das viagens constantes de seus profissionais. Na KPMG no Brasil, essa realidade não é diferente. Até 2015, temos como meta global a redução de 15% nas emissões de carbono líquidas *per capita*, em relação ao total emitido no ano de 2010. Queremos atingir essa meta por meio de tecnologias sustentáveis, viagens responsáveis, utilização de energia renovável e neutralização das nossas emissões com a compra de certificados disponíveis em mercados regulados pelo Protocolo de Kyoto – como é o caso da União Europeia.

No Brasil, elaboramos o inventário de carbono desde 2007 e monitoramos as emissões anualmente. Nosso impacto mais significativo está no escopo 3 (emissões indiretas), sobre o qual não temos gestão ou cuja gestão é limitada.

Emissões de GEE
(toneladas de CO₂e/ano)

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Total escopo 1	188,85	182,12	404,65	183,71	137,87	200,12	521,65
Total escopo 2	325,99	237,57	90,60	136,66	57,35	109,98	74,94
Total escopo 3	5.514,69	5.602,70	5.544,34	4.681,01	3.554,09	3.688,69	3.070,84
Outras emissões (HCFC-22)¹	162	200,25	220,05	229,76	165,60	109,20	—
Total emissões	6.191,53	6.222,63	6.259,64	5.231,14	3.914,91	4.107,99	3.667,43
Emissões per capita (por profissional)²	1,80	1,80	1,90	2,20	1,70	1,87	1,97

Composição do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Escopo 1

Emissões Diretas

- Consumo de diesel no gerador, nos escritórios de São Paulo
- Reembolso de combustível para sócios

Escopo 2

Emissões Indiretas

- Consumo de eletricidade

Escopo 3

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

Gás HCFC 22

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

- Nosso consumo de energia reduziu-se 2%. A variação nas emissões do escopo 2 se deve ao fator de emissão, que aumentou em 2013.
- A KPMGI revisou os dados de reembolso de transporte a clientes em 2010 (escopo 3), os quais foram atualizados a partir do relatório 2011.
- Em 2011, a redução das emissões per capita foi ocasionada principalmente pelo aumento no número de profissionais em nossos escritórios.
- Em 2013, o consumo de energia foi reduzido em 2%. A variação percebida deve-se ao fator de conversão, que aumentou por causa do período de estiagem e da conseqüente utilização de termoeletrônicas como fonte de geração de energia no país.
- A partir de 2013, o consumo decorrente dos transportes de documentos via motoboy foi excluído do cálculo.

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.

Consumo de energia

GRI EN3 / EN4

A energia elétrica que utilizamos é comprada unicamente da rede de abastecimento público. A matriz energética brasileira é predominantemente renovável e responde por 84,5% da oferta pública ao País, percentual que apresentou ligeira queda em relação ao período anterior, por causa das condições hidrológicas desfavoráveis e do consequente aumento da geração térmica.

Em razão do crescimento de nossos negócios e do aumento do número de escritórios no Brasil, o consumo total cresceu nos últimos dois anos e manteve-se estável em 2013, na comparação com o período anterior.

Além das ações para conscientizar nossos profissionais sobre a necessidade de mudança de hábitos, incentivando 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.

Os cálculos de energias direta e indireta *per capita*, bem como os cálculos de consumo de água, levam em conta a média de funcionários no ano de 2013, fornecida pela KPMG International e chamada de Full Time Equivalent (FTE). Esse critério é adotado para que as informações brasileiras sejam consistentes com a metodologia adotada pela KPMG International no seu inventário global de GEE.

Fontes de energia no Brasil, em 2012

Energia não renovável	15,5%
Gás natural	7,9%
Derivados de petróleo	3,3%
Nuclear	2,7%
Carvão e derivados ¹	1,6%
Energia renovável	81,5%
Hidráulica ²	76,9%
Biomassa ³	6,8%
Eólica	0,9%

Fonte: Resultados Preliminares do Balanço Energético Nacional 2013 – BEN 2013.

¹ Inclui gás de coqueria.

² Inclui importação.

³ Inclui lenha, bagaço de cana, lixo e outras recuperações.

Consumo de energia direta

Gasolina, diesel e GLP em gigajoule (GJ)

<GRI EN3>

	2013	2012	2011
Gasolina	1.755,35	2.174,68	2.512,21
Diesel*	24,33	50,4	22,50
GLP	0,00	0,00	0,00
Total	1.779,68	2.225,09	2.534,71
Total per capita**	0,52	0,65	0,75

* Em 2011, o diesel foi recalculado, de acordo com o consumo considerado no escopo 1 do inventário de emissões.

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

Consumo de energia elétrica (indireta)

Total em gigajoule (GJ)

<GRI EN4>

	2013	2012	2011
Total	12.301,41	12.376,67	10.343,72
Total per capita*	3,58	3,60	3,07

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

Consumo de materiais

Para reduzir o consumo de papel, incorporamos inovações que substituem a utilização de arquivos físicos, como as ferramentas Caseware e eAudIT, que permitem o mapeamento eletrônico de evidências de auditoria, como contratos, propostas e notas fiscais. Da mesma forma, a mudança no modelo de impressão de nossos relatórios e propostas tem o objetivo de contribuir

para a utilização mais responsável desse item. Em 2013, conseguimos reduzir o consumo desse item em 4%.

Outro item indispensável às nossas atividades são os computadores portáteis, que são categorizados de modo que possam ser reaproveitados (venda de peças, doação à comunidade ou leilão aos nossos profissionais) ou ainda receber a destinação ambientalmente correta ao final de sua vida útil.

Consumo de materiais

<GRI EN1>

Materiais usados	Unidade de medição	2013	2012	2011
		Peso/Volume total usado	Peso/Volume total usado	Peso/Volume total usado
Papel – Sulfite	Quilos	86.349	90.242,16	74.113
Papel – Toalha e higiênico	Quilos	28.363	28.516,85	29.409,81
Copos plásticos	Unidades	1.168.525	1.189.600	1.236.775
Mídias – CDs e DVDs	Unidades	4.240	4.767	9.854
Tonner e cartuchos para cópias e impressão	Unidades	299	474	801
Canetas, lápis e lapiseiras	Unidades	48.129	67.042	36.382
Laptops	Unidades	183	1.009	1.301
PCs e servidores	Unidades	28	38	34
Pilhas e baterias	Unidades	1.848	1.323	1.255

Consumo de água

<GRI EN8 / EN9 / EN10 / EN21>

Desde 2009, a área de infraestrutura vem trabalhando para melhorar nosso desempenho nesse indicador, por meio da instalação de redutores de vazão nas torneiras. Nos escritórios de São Paulo, estabelecemos uma rotina para a rega de jardins e a lavagem das escadarias. Mesmo assim, não foi possível reduzir o consumo em 2013, em virtude da ampliação de nossas atividades. Ao final do período, esse indicador registrou aumento de 6%, como demonstra a tabela nesta página.

A água utilizada em nossos 26 escritórios é fornecida pelos serviços de abastecimento público locais, e nossos efluentes são captados pelos sistemas receptores da rede pública, de acordo com a legislação ambiental aplicável ao nosso segmento. Não há reutilização ou reciclagem de água pela KPMG no Brasil, e não temos planos para a implantação de reúso.



Disposição de resíduos

Nos últimos anos, temos procurado melhorar a gestão dos resíduos gerados em nossos prédios e escritórios. A maior parte desse material é composta por papel, uma vez que não contamos com restaurantes em nossas instalações e não produzimos resíduos perigosos. Atualmente, 15 escritórios e quatro prédios localizados na cidade de São Paulo reciclam papel usado, atendendo a todas as regras de sigilo e confidencialidade. Esses escritórios também realizam a coleta seletiva de papelão, plástico, alumínio e vidro, e, em São Paulo, temos contrato com uma empresa para a coleta e a destinação desses e de outros resíduos.

Para o descarte do diesel consumido pelos nossos geradores, desde 2007 contratamos uma empresa especializada na coleta de resíduos líquidos em condomínios. Em 2009, a KPMG no Brasil aderiu ao Mutirão do Lixo Eletrônico, movimento organizado pela Prefeitura de São Paulo para conscientizar a população sobre os perigos desse tipo de resíduo e a maneira correta de descartá-lo.

Em 2012, contratamos também uma empresa para fazer a coleta e destinação do lixo eletrônico em São Paulo, nosso maior escritório.

Consumo e descarte de água

(m³)

<GRI EN8>

	2013	2012	2011
Consumo	26.966	25.451	19.035
Descarte	26.966	25.451	19.035
Consumo per capita	7,8	7,4	5,6

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 de cada um.

Pacto Global

Princípios do Pacto Global	Indicadores	Compromissos
Direitos humanos	GRI	
Princípio 1	HR2, HR4, LA13	A KPMG International (KPMGI) e suas firmas-membro reconhecem que os direitos humanos são parte fundamental da cidadania corporativa, e, portanto, respeitam e apoiam a Declaração Universal dos Direitos Humanos. A KPMGI é signatária dos Guiding Principles on Human Rights (Nações Unidas) e publicou, em 2012, um compromisso público sobre direitos humanos.
Princípio 2	HR2, HR4	
Direitos trabalhistas		
Princípio 3	HR5	A KPMG International (KPMGI) e as suas firmas-membro não utilizam trabalho forçado, compulsório ou infantil. A KPMGI e as suas firmas-membro apoiam a liberdade de associação e, quando aplicável, reconhecem o direito a negociações coletivas. Encorajar e respeitar a individualidade é um dos principais valores corporativos na KPMGI e nas suas firmas-membro. O desenvolvimento de uma cultura global de diversidade e inclusão é fundamental e crítico para a retenção dos melhores profissionais. Nesse sentido, a KPMGI é signatária dos Princípios de Empoderamento da Mulher (Nações Unidas) e do Capitalismo Responsável (Fórum Econômico Mundial).
Princípio 4	HR2 e HR7	
Princípio 5	HR2 e HR6	
Princípio 6	LA13, HR2, HR4, EC5, EC7	
Proteção ambiental		
Princípio 7	EN1, EN3, EN4, EN8, EN16, EN18, EN22	A KPMG International (KPMGI) e as suas firmas-membro estão dedicadas a gerenciar seu impacto ambiental de maneira proativa, com metas e objetivos em âmbitos global e local. A KPMGI é um membro ativo do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e faz parte da Lead (Nações Unidas), ambas iniciativas voltadas a questões relacionadas a mudanças climáticas.
Princípio 8	EN18	
Princípio 9		
Contra corrupção		
Princípio 10	S02, S03, S04	A KPMG International (KPMGI) e as suas firmas-membro são comprometidas a atingir altos padrões de comportamento ético em tudo o que fazem. “Agir com integridade” é um dos nossos valores globais. A KPMGI é signatária da Parceria Contra Corrupção (Fórum Econômico Mundial).

Sistemas

Valores Corporativos | Código de Conduta | GQ&RM Manual | Compromisso Público de Direitos Humanos | A partir de 2012, foram inseridas cláusulas de direitos humanos no sistema eletrônico para aceitação de clientes e contratação de fornecedores. A partir desse mesmo ano, contratos com fornecedores passaram a inserir essas cláusulas.

Código de Conduta | Grupo Global de Diversidade | Grupo Global de Pessoas, Performance e Cultura

Nossa atuação na área ambiental é orientada pela Global Green Initiative, política da KPMG International que estabelece as diretrizes para todas as firmas-membro ao redor do mundo.

Código de Conduta | GQ&RM Manual | Políticas e Treinamentos Anticorrupção e Antissuborno | Políticas e Treinamentos em Ética e Compliance | Procedimentos para aceitação e renovação de clientes | KPMG International Hotline.

Ações e serviços prestados

Equipes 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 (International Development Advisory Services) | Climate Change & Sustainability Services e Risk Consulting.

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 (Climate Change & Sustainability Services, Risk Consulting, People & Change e Supply Chain Operations).

Campanhas internas para conscientização ambiental | Diagnóstico da pegada de carbono com metas de redução | Metas de redução em água, energia e itens de consumo, integrando avaliação anual de todos os profissionais | Treinamentos via Web | Soluções em tecnologia para acesso remoto e videoconferências | eAudit | 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 da performance da sustentabilidade em eventual investimento e ajuda no fortalecimento dos conhecimentos sobre sustentabilidade.

Hotline | Avaliação, Compensação e Promoção | Relatório Internacional de Transparência | Prestação de serviços de Financial Audit, de Forensic/Antissuborno e Anticorrupção (Financial and Non-Financial Audit and Assurance; Forensics; Risk Consulting).

Pensamento de Liderança (Thought Leadership)

2013 Change Readness Index
Conflict Minerals and Beyond White *paper series*

Issues Monitor: Bridging the Gender Gap – Tackling Women's Inequality
A Roadmap to Responsible Soy
KPMG Comissioned Research on Living Wage

KPMG Green Tax Index
A Greener Agenda for International Development

Carrots and Sticks: Sustainability Reporting Policies Worldwide – Today's Best Practices, Tomorrow's Trends
Carbon Footprint Stomps on Firm Value
Tax and Incentives for Renewable Energy 2013
Is Natural Capital a Material Issue?

Conflict Minerals Series
Responsible Business Advancing Peace
Tax Morality and Tax Transparency
Astrus Insights: KPMG's Analysis of Third-Party Integrity Risks

Declaração de Garantia

A BSD Consulting realizou a verificação independente do processo de elaboração do *Relatório de Sustentabilidade 2013* da KPMG no Brasil, desenvolvido de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI G3). O processo de verificação aconteceu pelo terceiro ano consecutivo e tem o objetivo de proporcionar às partes interessadas da KPMG no Brasil uma opinião independente sobre: a qualidade do relatório; os processos de engajamento com *stakeholders*; a aderência aos princípios da AA1.000AS 2008; e a gestão de sustentabilidade da empresa.

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 (AA1.000 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 da KPMG no Brasil e da BSD

A elaboração do relatório de sustentabilidade, bem como a definição de seu conteúdo, é de responsabilidade da KPMG no Brasil. A avaliação do relatório e a conferência do nível de aplicação GRI G3 foram objeto de trabalho da BSD.

Escopo e limitações

O escopo de nossos trabalhos inclui as informações da versão completa do *Relatório de Sustentabilidade 2013* da KPMG no Brasil, no período coberto pelo relatório (de 1º de outubro de 2012 a 30 de setembro de 2013, apresentado como 2013), sendo os dados da DVA e de emissões totais (toneladas de CO2e/ano) referentes ao período de 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013). O processo de verificação independente foi conduzido de acordo com o padrão AA1.000AS 2008 (AA1.000 Assurance Standard 2008), na condição de verificação do Tipo 1, proporcionando um nível moderado de *assurance*. Os objetivos da Declaração de Garantia são de informar às partes interessadas as conclusões da BSD sobre o processo que abrange a avaliação da aderência do processo de prestação de contas da KPMG no Brasil aos três princípios: Inclusão, Materialidade e Capacidade de Resposta. A verificação de dados financeiros não foi objeto dos trabalhos da BSD Consulting.

Metodologia

Os procedimentos desenvolvidos durante os trabalhos e a abordagem de verificação do processo AA1000AS incluem:

- avaliação do conteúdo do *Relatório de Sustentabilidade 2013*;
- entendimento do fluxo dos processos de obtenção e geração das informações para o relatório de sustentabilidade;
- pesquisa de informações públicas sobre o setor e a companhia (imprensa, 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;
- revisão das evidências dos indicadores selecionados para verificação e das consultas a *stakeholders* externos a distância;
- análise da relevância das informações do relatório de sustentabilidade a partir do ponto de vista de públicos externos;
- com base em testes amostrais, confirmação de informações do Relatório de Sustentabilidade com documentação-suporte, relatórios gerenciais, controles internos e correspondências oficiais.

Principais conclusões sobre a aderência aos Princípios AA1.000AS 2008

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

- A área de Cidadania Corporativa ampliou sua atuação junto ao público interno. Foi realizado um encontro com a equipe responsável pela coleta de dados, com participação de sócios e gestores de diversas áreas e escritórios. Nesse encontro, foi realizada uma atividade para reflexão sobre os assuntos de sustentabilidade no contexto da KPMG no Brasil, além da reavaliação dos temas materiais, avaliação do relatório do ciclo anterior e discussão sobre oportunidades de melhorias no relatório e abordagem da gestão.
- O Comitê Executivo manteve o comprometimento com o processo de elaboração e revisão do relatório de sustentabilidade. O conhecimento sobre o relatório e o conceito de sustentabilidade para a KPMG pode ser aprofundado em todos os níveis hierárquicos, incluindo tanto a equipe técnica como a administrativa. Dessa forma, as ações de sustentabilidade serão integradas com mais consistência às atividades cotidianas.
- O processo de engajamento de *stakeholders* externos ocorreu em 2011, e os resultados foram novamente aplicados no relatório de ano-base 2013. Não houve consultas específicas com públicos externos para esse ciclo, assim como não foram estabelecidas metas e compromissos para o próximo. É relevante realizar a revisão do mapa de partes interessadas e ampliar a abrangência do engajamento, com a inclusão dos *stakeholders* externos que representem as atividades da KPMG em todo o Brasil.

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

- Em 2013, houve uma reavaliação dos temas materiais com a participação do público interno, incluindo representantes de diversos escritórios. Como resultado, a materialidade permaneceu a mesma apresentada no ciclo de 2011. No entanto, nesse processo não houve a participação dos membros da liderança da KPMG e não foi incorporada a análise de fontes externas, como demandas de *stakeholders*, estudos e pesquisas de mídia. É importante avaliar os temas de acordo com o contexto atual da empresa e os dilemas do setor, incluindo novos escritórios KPMG no país e novos *stakeholders*.
- Os temas materiais para o relatório 2013 são os mesmos dos ciclos anteriores e estão de acordo com a estratégia da KPMG. Os assuntos: “Condução dos negócios de forma ética”, “Sistemas responsáveis e transparentes de governança” e “Auditorias (serviços) de alta qualidade e total independência” possuem processos específicos e consolidados para assegurar o cumprimento das regras, incluindo políticas, códigos e treinamentos específicos, em linha com as diretrizes da KPMG International e dos órgãos reguladores no Brasil.
- Bom tratamento dos funcionários: houve revisão na metodologia do cálculo do Programa de Participação nos Lucros (PPL) para garantir que o benefício seja mais inclusivo e igualitário entre as categorias hierárquicas e regiões da KPMG no Brasil. Há oportunidade de ampliar o relato de indicadores relacionados à taxa de rotatividade (*turnover*) e à retenção de talentos.
- Impactos da cadeia de fornecimento: em 2013, a área de Cidadania Corporativa liderou um workshop com representantes de diversas áreas da empresa (Compras, Marketing, Risk Management, Serviços em Sustentabilidade, entre outras), para realizar o mapeamento de fornecedores críticos da firma com relação aos aspectos socioambientais. A área mantém atuação direta com o *Office of General Counsel* (OGC) para a inclusão de cláusulas de práticas trabalhistas e direitos humanos em todos os contratos e está em processo de estruturação do código de conduta para fornecedores, com base no modelo da KPMG International.
- Prestação de serviços em sustentabilidade para clientes: em 2013, a área de Serviços de Sustentabilidade e Mudanças Climáticas (CCSS) passou a ter um sócio-diretor exclusivamente focado nessa linha de atuação. Essa mudança indica a relevância estratégica e o grau de maturidade desse serviço dentro do negócio da KPMG no Brasil, trazendo maior visibilidade para o tema de sustentabilidade na empresa.
- Assessoria tributária responsável: o conceito de *tax morality* (moralidade fiscal) está diretamente ligado à questão da transparência tributária perante a sociedade. Esse conceito é base de diversas normas que envolvem a clareza na prestação de contas do pagamento de tributos e impostos sobre o lucro das organizações. A KPMG estruturou novos serviços de tecnologia, com ferramentas para a sistematização das informações das empresas, alinhados a esse conceito, estando de acordo com as novas demandas de informatização e dos controles eletrônicos do governo.

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

- O relatório de recomendações do processo de assurance do ciclo anterior foi disseminado para todas as áreas envolvidas na coleta de informações para o relatório GRI, comunicando as oportunidades de melhoria e destaques do processo de relato. Houve melhoria na gestão, monitoramento e consolidação das informações, como resultado desse processo.
- De acordo com a verificação do processo para geração dos indicadores de desempenho de sustentabilidade, os controles internos referentes às informações sobre compras de fornecedores locais (indicador EC6) foram aprimorados. Houve evolução quanto à origem da informação, coletada por meio de uma base única e mais confiável. A coleta desse indicador passou a envolver duas áreas, possibilitando melhoria na consolidação das informações. A gestão desse tema pode evoluir por meio da ampliação das compras locais nos demais escritórios.
- Houve melhoria no processo de monitoramento e consolidação das informações sobre consumo de materiais (indicador EN1). As informações são monitoradas por duas áreas, e houve evolução quanto à rastreabilidade dos dados para esse indicador.
- Os controles internos das informações sobre o consumo de energia (indicador EN3) podem ser aprimorados. É necessário evoluir quanto ao alinhamento entre as áreas responsáveis, para contribuir com a exatidão dos dados e o processo de consolidação das informações.
- Os indicadores EC4 (projetos incentivados) e EC8 (serviços *pro bono*) possuem evidências claras, mas as atividades de controle não foram desenhadas ou não estão implementadas de forma sistematizada. Deve-se atentar para a continuidade dos projetos, assim como o monitoramento das informações, garantindo exatidão e rastreabilidade dos dados.
- No ciclo anterior, foi identificado que a gestão do tema saúde e segurança não era estruturada. No ciclo 2013, foi constatada evolução na abordagem do tema, com a contratação de um técnico especializado e o início do planejamento de campanhas e treinamentos para o público interno. Os programas criados serão implementados em 2014. A comunicação sobre a gestão de saúde e segurança pode ser aprimorada, com maior destaque no relatório.
- O relatório de sustentabilidade da KPMG no Brasil pode evoluir quanto ao equilíbrio das informações publicadas. É importante incluir fatos e eventos críticos ocorridos no período de relato e apresentar o posicionamento da empresa perante os mesmos, como forma de abordar o ciclo da gestão da KPMG com maior transparência.
- A implementação de ações específicas com foco em compromissos e metas dentro do contexto e da abrangência das atividades da KPMG no país pode contribuir para aprimorar a gestão de sustentabilidade da empresa e obter melhorias nos indicadores de desempenho.

Nível de Aplicação GRI-G3

Seguindo as orientações das diretrizes GRI-G3, a BSD declara que o *Relatório de Sustentabilidade 2013* 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).

Considerações finais

Destacamos os esforços aplicados pela KPMG no aprimoramento do relato de sustentabilidade com a continuidade do processo de assurance. Na visão da BSD Consulting, a KPMG possui procedimentos e práticas relacionados aos temas materiais relacionados a 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, aspectos ambientais e saúde e segurança no trabalho. 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, 26 de fevereiro de 2014.

BSD Consulting - Brasil





Declaração Exame do Nível de Aplicação pela GRI

A GRI neste ato declara que **KPMG no Brasil** apresentou seu relatório “Relatório de Sustentabilidade 2013” 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. Para a metodologia, ver www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

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, 25 de fevereiro de 2014

Nelmara 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 17 fev 2014. A GRI exclui expressamente a aplicação desta declaração a alterações posteriores aos referidos materiais.

Asseguração – Índice GRI

Indicadores GRI		Página	Status	Observações
1. Estratégia e análise				
1.1	Declaração da Presidência sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia	4–5	P	
1.2	Principais impactos, riscos e oportunidades	4–5; 29-33	T	
2. Perfil organizacional				
2.1	Nome da organização	12, 13, 16	T	
2.2	Principais marcas, produtos e serviços	18-23	T	
2.3	Estrutura operacional	12, 13, 16	T	
2.4	Localização da sede da Organização	16	T	
2.5	Atuação geográfica	14-17	T	
2.6	Natureza jurídica	16	T	
2.7	Mercados atendidos	16, 17	T	
2.8	Porte da organização	12, 13, 16, 17	T	Nós não apresentamos a nossa capitalização total discriminada em termos de dívida e capital próprio.
2.9	Principais mudanças no ano	4-6, 16, 44	T	
2.10	Prêmios	2	T	
3. Parâmetros para o relatório				
Perfil do relatório				
3.1	Período coberto pelo relatório	6	T	
3.2	Relatório anterior	6	T	Publicado em abril de 2013 relatório de sustentabilidade comunicando o nosso desempenho para o período de 2012.
3.3	Periodicidade	6	T	Annual.
3.4	Dados para contato	6	T	
Escopo e limite do relatório				
3.5	Definição do conteúdo	6-9	T	
3.6	Limite do relatório	6	T	
3.7	Escopo e limite do relatório	6	T	Não houve restrições ao escopo e ao limite do nosso relatório.
3.8	Base para elaboração do relatório	6	T	
3.9	Técnicas de medição e bases de cálculo	6	T	
3.10	Consequências de reformulações em relatórios anteriores	6	T	
3.11	Mudanças significativas em relação aos anos anteriores	6	T	
Sumário de conteúdo da GRI				
3.12	Localização das informações no relatório	123–130	T	Índice GRI.
Verificação				
3.13	Verificação externa	118-121	T	

4. Governança, compromissos e engajamento

4.1	Estrutura de governança	35-39	T	
4.2	Indicação caso o presidente do mais alto grau de governança também seja um diretor executivo	37	T	
4.3	Conselheiros independentes no mais alto órgão de governança	38	T	
4.4	Canais de comunicação com o mais alto órgão de governança	39	T	
4.5	Remuneração variável do mais alto grau de governança e demais executivos (considerando econômico, social e ambiental)	90	T	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.
4.6	Processos em vigor para evitar conflito de interesses	39, 62, 63, 69	T	
4.7	Processo para a qualificação de membros do mais alto órgão de governança para definir a estratégia da organização em questões relacionadas a temas econômicos, sociais e ambientais	81, 83	T	A qualificação é determinada pelo nosso <i>core business</i> e pelo conteúdo elaborado pela equipe de Aprendizagem e Desenvolvimento para cada área de negócios. Os sócios possuem módulo específico sobre sustentabilidade. <i>E-learning</i> sobre sustentabilidade é disponibilizado para todos os profissionais, dentre as opções de treinamento.
4.8	Valores, códigos e princípios internos	11, 64-67	T	
4.9	Atuação do mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, social e ambiental	37-39	T	
4.10	Processos para autoavaliação do mais alto órgão de governança quanto ao desempenho econômico, social e ambiental	89	T	Toda a liderança passa por processos de autoavaliação em relação ao nosso <i>core business</i> , e não especificamente focados em questões socioambientais.
Compromissos com iniciativas externas				
4.11	Princípio da Precaução	62	T	O Princípio da Precaução, pela sua relevância, é aplicado com foco no nosso <i>core business</i> , mas não especificamente em aspectos socioambientais. Todo o seu gerenciamento pode ser visto ao longo do capítulo de Gestão de Riscos.
4.12	Cartas, princípios e iniciativas	97-99	T	
Engajamento das partes interessadas				
4.13	Participação em associações	56-58	T	
4.14	Relação de <i>stakeholders</i> engajados	7, 8	T	
4.15	Identificação e seleção dos <i>stakeholders</i>	7, 8	T	

4.16	Engajamento dos <i>stakeholders</i>	7-9, 50, 51, 94, 95	T	Mapeamento, engajamento e consulta específica para elaboração do relatório (páginas 7–9). Outras abordagens ocorrem no dia a dia do nosso negócio, como mencionado nas páginas 50, 51 e 54 a 58 (pesquisa de satisfação anual com clientes, debates bimestrais no ACI, eventos, cursos e participação em conselhos e associações). Com o nosso público interno, os tipos de relacionamento são mencionados no capítulo Pessoas, em itens específicos deste relatório – por exemplo, MyPD, Avaliação 360º, Global People Survey –, e outros ocorrem rotineiramente – reuniões de departamento, reuniões PPL e KPMG Prev, Blog do Presidente, Mundo KPMG/Facebook e LinkedIn.
4.17	Demandas dos <i>stakeholders</i>	8, 9	T	

5. Desempenho econômico

Abordagem e gestão			P	
Desempenho econômico				
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído (DVA)	59	T	
EC2	Implicações financeiras, riscos e oportunidades oriundos das mudanças climáticas		P	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 realizemos estudos nesse sentido e tenhamos identificado oportunidades de negócios delas decorrentes.
EC3	Plano de pensão oferecido	92	T	
EC4	Subsídios recebidos do governo (incluindo apoios realizados via leis de incentivos fiscais)	59, 105	T	
Presença no mercado				
EC5	Relação entre salário-mínimo interno e local	90, 91	T	
EC6	Gastos com fornecedores locais	109	T	
EC7	Contratação local de alta gerência	85	T	
Impactos econômicos indiretos				
EC8	Investimentos em infraestrutura e comunidades	59, 97, 104	T	
EC9	Impactos econômicos indiretos	21, 29	P	Nossa resposta é parcial porque a KPMG não realiza essa avaliação de maneira sistematizada e, neste momento, não entende relevante realizá-la.

6. Desempenho ambiental

Abordagem e gestão			P	
EN1	Materiais usados por peso e volume	114	T	
EN2	Materiais usados provenientes de reciclagem		T	A KPMG não utiliza materiais provenientes de reciclagem em suas atividades.
Energia				
EN3	Energia direta	113	P	
EN4	Energia indireta	113	T	
EN5	Energia economizada por conservação e eficiência		NR	
EN6	Produtos e serviços de baixo consumo		NR	

EN7	Iniciativas e resultados na redução de consumo de energia indireta		NR	
Água				
EN8	Consumo de água por fonte	115	T	Não há impactos dessa natureza nas nossas operações, pois nosso consumo é suprido pelo abastecimento público municipal em todas as cidades em que atuamos.
EN9	Fontes hídricas afetadas	115	T	
EN10	Água reciclada e reutilizada	115	T	
Biodiversidade				
EN11	Localização e tamanho da área possuída dentro de áreas protegidas e com alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas		T	Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos.
EN12	Descrição de impactos significativos na biodiversidade dentro e fora de áreas protegidas		T	Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos e não geram impactos nessas áreas.
EN13	Habitats protegidos e restaurados		T	Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos e não geram impactos nessas áreas. Portanto, não implementamos medidas para sua proteção ou restauração.
EN14	Estratégias para gestão de impactos na biodiversidade		T	Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos, e nossas atividades não geram impactos diretos nessas áreas. Portanto, o tema não é considerado material, e não temos estratégia para a sua gestão.
EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas pelas operações		T	Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos, e suas operações não ameaçam a conservação dessas espécies.
Emissões, efluentes e resíduos				
EN16	Emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa	111, 112	T	
EN17	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa	111, 112	T	
EN18	Iniciativas para a redução de emissões	111, 112	P	
EN19	Emissão de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso		NR	
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso		T	Indicador não relevante, em razão do nosso segmento de atuação e nível de emissões diretas.
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	115	T	
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição		NR	
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos		T	Indicador não relevante, em razão do nosso segmento de atuação.
EN24	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção da Basileia – Anexos I, II, III e VIII –, e percentual de resíduos transportados internacionalmente		T	Indicador não relevante, em razão do nosso segmento de atuação.

EN25	Identificação, tamanho, status de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização		T	Indicador não relevante, em razão do nosso segmento de atuação.
Produtos e serviços				
EN26	Mitigação de impactos ambientais de produtos e serviços		NR	
EN27	Percentual de produtos e suas embalagens reparados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto		T	Indicador não aplicável, em razão do nosso segmento de atuação.
Conformidade				
EN28	Multas e sanções não monetárias por não conformidade ambiental		T	A KPMG no Brasil não teve ações judiciais ou sanções não monetárias dessa natureza no período coberto por este relatório.
Transporte				
EN29	Impactos ambientais significativos no transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados, bem como no transporte dos trabalhadores	111	P	
Geral				
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo		NR	
7. Desempenho social – Direitos humanos				
Abordagem e gestão				
HR1	Investimentos que incluem cláusulas de direitos humanos		NR	
HR2	Avaliação de empresas contratadas e fornecedores críticos referente a direitos humanos	108	P	
HR3	Treinamento para empregados sobre direitos humanos		P	A KPMG no Brasil ainda não possui treinamentos específicos nesse sentido, embora alguns treinamentos comportamentais e técnicos abordem o assunto de maneira transversal.
Não discriminação				
HR4	Número total de casos de discriminação e medidas tomadas		T	Não houve casos de discriminação identificados via Comitê Disciplinar, <i>hotline</i> ou ações judiciais.
Liberdade de associação e negociação coletiva				
HR5	Identificação de unidades de negócio com risco à liberdade de associação e convenção coletiva e as medidas tomadas		T	Não há identificação de riscos dessa natureza em nossas operações; contudo, ainda não realizamos o mapeamento desses riscos na nossa cadeia de fornecedores. 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		T	Não há identificação de riscos dessa natureza em nossas operações. A KPMG tem compromissos que proíbem o trabalho infantil em quaisquer unidades operacionais (Pacto Global, Código de Conduta, Valores da KPMG e Compromisso Mundial em Prol dos Direitos Humanos). Em 2012, iniciamos o fomento desses compromissos por meio dos nossos contratos-padrão (acima de R\$ 1.000,00) com fornecedores de produtos e serviços. Em 2013, iniciamos o mapeamento dos nossos principais fornecedores durante o encontro denominado <i>Workshop</i> de Sustentabilidade: fornecedores críticos.
Trabalho forçado ou análogo ao escravo				
HR7	Identificação de unidades de negócio com risco de trabalho forçado ou análogo e medidas tomadas		T	Não há identificação de riscos dessa natureza em nossas operações. A KPMG tem compromissos que proíbem o trabalho forçado ou análogo em quaisquer unidades operacionais (Pacto Global, Código de Conduta, Valores da KPMG e Compromisso Mundial em Prol dos Direitos Humanos).
Práticas de segurança				
HR8	Treinamentos ao pessoal de segurança sobre direitos humanos		T	A KPMG no Brasil emprega 14 funcionários diretos na área de segurança patrimonial e treinou 100% desse total em relação a temas de direitos humanos.
Direitos indígenas				
HR9	Casos de violação de direitos de povos indígenas e medidas tomadas		T	Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos, e suas operações não ameaçam os direitos desses povos.
Práticas trabalhistas e trabalho decente				
Abordagem e gestão			P	
Emprego				
LA1	Perfil dos trabalhadores	76, 77, 86, 87	T	
LA2	Taxa de rotatividade		NR	
LA3	Benefícios oferecidos a empregados	92	T	
Relações entre trabalhadores e governança				
LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva		T	100% dos funcionários da KPMG são abrangidos por convenções coletivas.
LA5	Prazo mínimo para notificação com antecedência de mudanças operacionais		P	Não existe uma política definida para os processos de comunicação. Considerando a necessidade, a abrangência e o impacto das mudanças operacionais, nossos profissionais são comunicados previamente, para que possam se envolver e se organizar.
Saúde e segurança no trabalho				
LA6	Percentual de empregados representados por comitês		T	Em 19 de agosto de 2013, foram eleitos os representantes dos funcionários na Cipa, abrangendo um total de 75% de empregados representados. Essa comissão discute acidentes de trabalho e trajeto ocorridos mensalmente e tem acesso ao número de profissionais que se afastam por motivo de saúde, bem como ao grupo de doenças que causam mais impacto na vida dos profissionais. A comissão atende a legislação trabalhista para o escritório de São Paulo; nos demais escritórios, temos a figura dos designados de Cipa. A Comissão em São Paulo analisa os dados reportados em todos os escritórios do país.
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho		NR	

LA8	Programas de educação e prevenção em doenças graves		P	Programas realizados por meio do PPRA e PCMCO e da consultoria Bioqualinet, que oferece suporte e encaminhamento aos recursos disponíveis. Para 2014, nossa área de Saúde e Segurança no Trabalho está desenvolvendo um controle sistematizado para registro de doenças/acidentes, bem como um <i>e-learning</i> para nossos profissionais sobre o tema.
LA9	Temas de saúde e segurança previstos em acordos coletivos		T	Os temas/benefícios relativos à saúde e à segurança vão além das convenções coletivas firmadas nas diversas regiões, como descrito no capítulo Pessoas/Benefícios.
Treinamento e educação				
LA10	Média de horas de treinamento	81	T	
LA11	Gestão de aprendizagem contínua e gerenciamento de fim de carreira		P	A KPMG possui programa consolidado para contínuo desenvolvimento de competências, que prepara seus profissionais tanto para os desafios estratégicos da Organização como para os desafios do setor e do mercado em que atua, o que apoia a empregabilidade de seus profissionais. Ainda não possuímos treinamentos com foco no gerenciamento de fim de carreira.
LA12	Análise de desempenho e desenvolvimento de carreira	89	T	
Diversidade e igualdade de oportunidades				
LA13	Perfil dos trabalhadores por indicadores de diversidade	86, 87	T	
LA14	Proporção de salários entre homens e mulheres	84	T	
7. Desempenho social – Sociedade				
Abordagem e gestão			P	
Comunidade				
SO1	Gestão de impactos		NR	
Corrupção				
SO2	Unidades de negócios submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	62	T	
SO3	Treinamentos anticorrupção	66, 67	T	
SO4	Medidas tomadas em casos de corrupção	73	T	
Políticas públicas				
SO5	Posição e participação no desenvolvimento de políticas públicas	21, 99, 103, 110	P	Nossa participação em políticas públicas está relacionada ao nosso segmento de atuação. A questão do rodízio de auditores é um tema central para o nosso setor e também de interesse público. A participação da KPMGI no Fórum Econômico Mundial e os princípios assinados a partir desse fórum também buscam posicionar a Organização como influenciadora em políticas públicas que contribuam para o desenvolvimento sustentável do ambiente de negócios. O Carbon Price Communiqué é outra iniciativa que posiciona a KPMGI e suas firmas-membro no assunto das mudanças climáticas.
SO6	Contribuições financeiras para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas		T	A KPMG no Brasil não faz contribuições dessa natureza.

Concorrência desleal				
SO7	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de traste e monopólios		T	A KPMG no Brasil não teve ações judiciais dessa natureza no período coberto por este relatório.
Conformidade				
SO8	Multas significativas e sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos		T	A área de Risk Management da KPMG no Brasil realiza a gestão da qualidade e de riscos intrínsecos ao seu segmento. Ferramentas como Valores da Organização, Código de Conduta, Global Quality Risk Management Manual, Avaliações de Desempenho e Comitê Disciplinar, bem como os treinamentos realizados, colocam em prática essa gestão. Assim, não tivemos multas ou sanções dessa natureza no período coberto por este relatório.
7. Desempenho social – Responsabilidade pelo produto/serviço				
Abordagem e gestão			P	
Saúde e segurança do cliente				
PR1	Avaliação de impactos de produtos e serviços na saúde e segurança		NR	
PR2	Casos de não conformidade relacionados à saúde e à segurança		NR	
Rotulagem de produtos e serviços				
PR3	Informação sobre serviços exigida por procedimentos de rotulagem	66	T	
PR4	Casos de não conformidade com regulamentos e rotulagens julgados procedentes	63	T	
PR5	Satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas	50	T	
Comunicação de marketing				
PR6	Adesão a leis, normas e códigos voluntários de marketing	66	T	
PR7	Casos de não conformidade relacionados a marketing, publicidade ou patrocínio	66	T	
Privacidade do cliente				
PR8	Reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade ou perda de dados de clientes	63	T	
Conformidade				
PR9	Gastos com multas por não conformidade com leis e regulamentos no fornecimento de produtos e serviços	72	T	

créditos

Coordenação geral

Departamento de Cidadania Corporativa da
KPMG no Brasil

Consultoria GRI e consolidação dos indicadores

Climate Change & Sustainability Services –
KPMG no Brasil

Atualização do Texto e edição

Report Sustentabilidade

Projeto gráfico e diagramação

Report Sustentabilidade

Revisão

Assertiva Produções Editoriais

Asseguração independente

BSD Consulting

Grupo de Trabalho

Adélia Belo
Ailton Souza
Alessandra Fernandes
Ana Paula Izu
André Furian
André Moraes
Andreia Kakazu
Angela Machado
Antônio Carlos Rodrigues
Carlos Silva
Cilene Rodrigues
Claudia Salomão
Cristiana Iglezias
Daniele Silva

Danilo Vieira
Diana Polo
Dyane Silva
Eduarda Bueno
Eliane Momesso
Elisangela de Paula
Elizabeth Zambori
Fred Coutinho
Graciela Pereira
Katia Ueda
Katia Yumi
Luciano Silva
Lucimara Augusto
Marcela Navarro

Marcia Santos
Maria Cristina Bonini
Maria Silvia Vianna
Mariana Cherobim
Mariane Sá
Milena Soares
Paula Decomi
Paula Massini
Paulo Shinohara
Ricardo Zibas
Ronaldo Rodrigues
Ueslei Brandão

contatos e endereços

Escritórios

São Paulo

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

Av. Nove de Julho, 5.109
01407-905 – São Paulo, SP
Tel.: 55 (11) 3245-8000
Fax: 55 (11) 3245-8070

Av. Paulista, 2.313
01311-300 – São Paulo, SP
Tel.: 55 (11) 3138-5000
Fax: 55 (11) 3138-5058/5353/5346

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

Belém

Tv. Dom Romualdo de Seixas,
1.476, salas 1.506 e 1.507
Ed. Evolution – Bairro Umarizal
66055-200 – Belém, PA
Tel.: 55 (91) 3321-0150
Fax: 55 (91) 3321-0151

Belo Horizonte

Rua Paraíba, 550, 12º andar –
Bairro Funcionários
Edifício Renaissance
Work Center
30130-140 –
Belo Horizonte, MG
Tel.: 55 (31) 2128-5700
Fax: 55 (31) 2128-5702

Brasília

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

Campinas

Av. Barão de Itapura, 950,
6º andar
Ed. Tiffany Office Plaza
13020-431 – Campinas, SP
Tel.: 55 (19) 2129-8700
Fax: 55 (19) 2129-8728

Cuiabá

Av. Historiador Rubens de
Mendonça, 1.894, salas 204 e 205
Edifício Centro
Empresarial Maruanã
78050-000 – Cuiabá, MT
Tel.: 55 (65) 2127-0342
Fax: 55 (65) 2127-0343

Curitiba

Al. Dr. Carlos de Carvalho, 417, 15º
e 16º andares
80410-180 – Curitiba, PR
Tel.: 55 (41) 3544-4747
Fax: 55 (41) 3544-4750

Florianópolis

Av. Prof. Othon Gama D'êça, 677,
sala 603 – Centro
Ed. The Office
88015-240 –
Florianópolis, SC
Tel.: 55 (48) 3205-5300
Fax: 55 (48) 3205-5301

Fortaleza

Rua Desembargador Leite
Albuquerque, 635, salas 501
e 502 – Aldeota
60150-150 – Fortaleza, CE
Tel.: 55 (85) 3307-5100
Fax: 55 (85) 3307-5101

Goiânia

Av. Deputado Jamel Cecílio,
Quadra B22, Lote 4E, s/n, salas
A-103 a A-106
Cond. New Business Style
74810-100 – Goiânia, GO
Tel.: 55 (62) 3604-7900
Fax: 55 (62) 3604-7901

Joinville

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

Londrina

Avenida Higienópolis, 1.100, 6º
andar, sala 62
Edifício Pioneiros do Café
86020-911 – Londrina, PR
Tel.: 55 (43) 3301-4250
Fax: 55 (43) 3323-4751

Manaus

Av. Djalma Batista, 1.661, salas
801 e 802
Millenium Center –
Torre Business
69050-010 – Manaus, AM
Tel.: 55 (92) 2123-2350
Fax: 55 (92) 2123-2367

Osasco

Av. Dyonyia Alves Barreto, 500,
conj. 1.001 a 1.010
06086-050 – Osasco, SP
Tel.: 55 (11) 3736-1260
Fax: 55 (11) 3736-1260

Porto Alegre

Av. Borges de Medeiros, 2.233,
8º andar
90110-150 –
Porto Alegre, RS
Tel.: 55 (51) 3303-6000
Fax: 55 (51) 3303-6001

Recife

Av. Eng. Domingos Ferreira, 2.589,
sala 104
51020-031 – Recife, PE
Tel.: 55 (81) 3414-7950
Fax: 55 (81) 3414-7951

Ribeirão Preto

Av. Presidente Vargas, 2.121,
conj. 1.401 a 1.405, 1.409 e 1.410
Edifício Times Square Business
14020-240 –
Ribeirão Preto, SP
Tel.: 55 (16) 3323-6650
Fax: 55 (16) 3323-6651

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52,
4º andar
20031-002 –
Rio de Janeiro, RJ
Tel.: 55 (21) 3515-9400
Fax: 55 (21) 3515-9000

Rua Rodrigo Silva, 26,
sala 501
20011-040 –
Rio de Janeiro, RJ
Tel.: 55 (21) 3128-2000
Fax: 55 (21) 3128-2090

Salvador

Av. Tancredo Neves, 450, sala
1.702
Edifício Suarez Trade – Caminho
das Árvores
41820-901 – Salvador, BA
Tel.: 55 (71) 3507-6600
Fax: 55 (71) 3507-6601

São Carlos

Rua Sete de Setembro, 1.950
13560-180 – São Carlos, SP
Tel.: 55 (16) 2106-6700
Fax: 55 (16) 2106-6767

São José dos Campos

Avenida Alfredo Ignácio Nogueira
Penido, 255,
22º andar, salas 2.207, 2.208 e
2.209
Edifício Le Classique
12246-000 – São José
dos Campos, SP
Tel.: 55 (12) 2138-5030
Fax: 55 (12) 2138-5031

Uberlândia

Avenida dos Municípios, 146, sala
3 – Parte, 1º andar
38400-254 – Uberlândia, MG
Tel.: 55 (34) 3303-5400
Fax: 55 (34) 3303-5405

CONTATO

Pedro Jaime Cervatti

COO

Maria Cristina Bonini

Diretora de Pessoas, Performance e Cultura

Eliane Momesso

Gerente de Cidadania Corporativa

comunidade@kpmg.com.br

www.kpmg.com/BR

Telefone: (11) 2183-3000



/kpmgbrasil

App KPMG Brasil – disponível em IOS e Android

© 2014 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. Impresso no Brasil.

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

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.