



Relatório de Sustentabilidade 2014

KPMG

cutting through complexity



Apresentação

G4-17 | 22 | 23 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33

É com muito orgulho que apresentamos a quinta edição do *Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil*. Nessa publicação anual 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.

A edição deste ano traz duas grandes mudanças: a primeira é a migração da versão G3 para a G4 da Global Reporting Initiative (GRI), dando enfoque ainda maior aos aspectos materiais, ou seja, aos temas mais relevantes para a KPMG e para os nossos *stakeholders*; a segunda é que começamos a nos aproximar da linguagem do Relato Integrado, proposta pelo International Integrated Reporting Council (IIRC), incorporando o primeiro exercício de apresentação das nossas informações por meio da matriz dos Capitais (Humano, Intelectual, Financeiro, Natural, Manufaturado e Social e de Relacionamento).

Considerando essas duas novidades, decidimos, neste ano, responder à opção “De acordo” Essencial do GRI G4 e continuar nosso caminho de evolução ao longo das próximas edições.

Como nos anos anteriores, as informações que divulgamos aqui foram disponibilizadas pelas diversas áreas que gerenciam atividades

relacionadas aos indicadores contemplados. A elas, agregamos entrevistas com executivos e profissionais da KPMG, que trazem o olhar estratégico de nossas lideranças.

O conteúdo do Relatório refere-se ao ano societário da KPMG no Brasil, compreendido entre 1º de outubro de 2013 e 30 de setembro de 2014. Para facilitar a leitura, o exercício será denominado ano de 2014.

Os dados contábeis seguem as práticas adotadas no Brasil e mantêm o mesmo escopo, limite e método de medição das edições anteriores. A asseguarção independente foi realizada pela BSD Consulting, empresa validada pela nossa área de Sustentabilidade e pela alta liderança.

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).

Boa leitura,

Maria Cristina Bonini

Diretora de Pessoas,
Performance e Cultura

Eliane Momesso

Gerente de Cidadania
Corporativa & Diversidade

Colabore com o nosso relatório:

envie comentários, dúvidas,
sugestões ou críticas para
comunidade@kpmg.com.br
+55 (11) 3736-1228



**Navegue pelos links
do nosso relatório**

Destaques de 2014



**R\$ 898
milhões**

Faturamento
em 2014

253

**mil horas
em treinamento**

**Top 10 World's Most Attractive
Employers to Work for**
Universum

**150 Melhores Empresas em Práticas
de Gestão de Pessoas 2014**
Revista Gestão de RH

**10 Melhores Empresas
em Gestão de RH**
Revista Gestão de RH

**As Empresas Mais Admiradas
no Brasil 2013/2014**
Carta Capital – Segundo lugar entre
as empresas de auditoria

**Prêmio Excelência Profissional
em Convergência Contábil
International Financial
Reporting Standards (IFRS)**
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 e o Instituto Brasileiro de Relações
com Investidores

**2014 International Finance Awards /
Best Corporate Finance Practice Brazil**
Acquisition International

**100 Melhores Empresas em Práticas
de Cidadania Corporativa 2014**
Revista Gestão de RH, destaque para Ética e
Relacionamento com *Stakeholders*

**Prata no Prêmio Women's
Empowerment Principles 2014 Brasil -**
ONU Mulher

**Prêmio Cámara Española de
Sustentabilidade**
Categoria Práticas Trabalhistas



Investidos em
educação e
desenvolvimento



**Audit Innovation
of the Year –
International
Accounting Bulletin
(IAB)**

**Novas soluções
tecnológicas em
Tax e Audit**

**The Sustainable
Firm of the Year**

(pela terceira vez consecutiva)
**International Accounting
Bulletin (IAB)**



Investidos em
projetos culturais
e socioambientais

Sumário

	Mensagem do presidente	04
	A KPMG	06
	Nosso propósito	07
	Quem somos	11
	A KPMG International	11
	A KPMG no Brasil	14
	Modelo de atuação no mercado	16
	Nossas práticas	18
	Consistência Global: governança como fundamento	20
	Governança da KPMG International	20
	Governança da KPMG no Brasil	21
	Nosso caminho para gerar valor	23
	Proposta de valor	24
	O caminho que trilhamos	26
	O caminho que ajudamos a trilhar	26
	Nossa estratégia e a sustentabilidade	30
	Públicos prioritários	32
	Temas materiais	34
	Nossa atuação em 2014	36
	CAPITAL INTELECTUAL: O CORE DO NOSSO NEGÓCIO	40
	Destaques de nossas práticas em 2014	40
	Investimentos e inovação	46
	Gestão de riscos e da qualidade	49
	Qualidade em serviços/Aprendizagem e desenvolvimento profissional	57
	CAPITAL HUMANO: NOSSO DIFERENCIAL	62
	Avaliação e <i>feedback</i> /Plano de carreira e evolução	65
	Foco no indivíduo/Saúde e qualidade de vida	66
	Ambiente interno/Clima organizacional	68
	Diversidade	70
	CAPITAL FINANCEIRO: VALOR DISTRIBUÍDO	76
	Resultados financeiros	76
	CAPITAL MANUFATURADO: ESTRUTURA A SERVIÇO DA QUALIDADE	78
	Estrutura física: nossos escritórios	78
	Frota corporativa	79
	Tecnologia	79
	CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO: NOSSO LEGADO CIDADÃO	80
	Marca e reputação	80
	Relacionamento com clientes	80
	Diálogo, produção e compartilhamento de conhecimento	82
	Participação em entidades representativas e órgãos reguladores	88
	Gestão de fornecedores	90
	Cidadania corporativa	90
	CAPITAL NATURAL: COMPROMISSO VOLUNTÁRIO	98
	Climate Change & Sustainability Services (CC&S)	99
	Educação ambiental	101
	Indicadores ambientais	102
	Pacto Global	106
	Declaração de garantia	107
	Índice GRI	109
	Créditos	115
	Contatos e endereços	115

Mensagem do presidente

G4-1

Quando analisamos como foi o ano passado para a KPMG, o que salta aos olhos é o quanto ele foi singular e desafiador. Uma combinação extraordinária de eventos gerou grande instabilidade no cenário político e econômico nacional, frustrando as perspectivas de crescimento e desenvolvimento.

O primeiro trimestre de nosso ano societário, iniciado em outubro de 2013, foi bastante produtivo. O segundo sofreu os efeitos do carnaval tardio, que desacelerou alguns segmentos. O terceiro e parte do quarto foram marcados pela Copa do Mundo, que não gerou o círculo virtuoso de negócios projetado e repercutiu em muitos dias não trabalhados por conta das manifestações e do calendário de jogos. O quarto trimestre ainda foi impactado pela acirrada eleição presidencial, que mexeu com os ânimos do mercado.

Diante desse cenário interno instável e de um cenário internacional ainda em recuperação na Europa e com baixo crescimento no grupo dos BRICS - Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul - muitos investidores adotaram uma postura mais cautelosa em relação ao Brasil, impactando diretamente algumas linhas do nosso negócio.

Em períodos turbulentos como esse, fica ainda mais evidente um traço da cultura interna da KPMG: trabalhamos muito bem quando o vento está a favor, mas também quando ele está contra. Em sintonia com isso, fizemos uma observação cuidadosa sobre o Brasil — sempre olhando para a frente —, ajustamo-nos ao contexto e preparamos a Organização para enfrentar qualquer cenário que viesse a se desenhar.

Como resultado desse processo, além de traçar novas estratégias de mercado, mantivemos e reforçamos nosso alinhamento com a rede KPMG no projeto de reafirmar o propósito que sempre alimentou nossa prática de questionar e propor mudanças no *status quo*: “Inspire Confidence. Empower Change”. Nossos fundadores Klynveld, Peat, Marwick e Goerdeler sabiam que as pessoas sempre precisaram de líderes confiáveis, com coragem e humildade para fazer a coisa certa e criar convicções por meio de suas percepções, *expertises* e visão ampla.

Em um mundo carente de lideranças e em grave crise de valores, a reafirmação do nosso propósito nos ajuda a manter o foco em fazer a diferença e em contribuir para a evolução das relações, das organizações, dos governos e dos mercados. É nesse posicionamento que reside nossa mais concreta e relevante contribuição para a sustentabilidade. Queremos continuar sendo uma organização de sucesso, mas que esse sucesso tenha cada vez mais sentido e valor para nossos *stakeholders*. Dessa forma, nosso lucro será sempre merecido, sendo a consequência justa do valor que geramos para a sociedade, não uma finalidade em si.

Para firmar esse propósito no dia a dia da KPMG, nossos profissionais e nossas lideranças receberam atenção especial em 2014. Revisitamos nosso processo de capacitação, focando investimentos no modelo 70/20/10, pautado pelo aprendizado prático e colaborativo. Desenhamos novas estratégias de engajamento, desenvolvimento, inspiração e empoderamento, reforçando o conceito de “Clear Choice”.

Ao lado disso, investimos fortemente em processos de eficiência do nosso negócio, garantindo mais produtividade por meio da tecnologia, da capacitação e do incentivo a nossos profissionais. Implantamos a primeira fase do Integrated Business System (IBS), sistema de gestão que viabiliza uma conexão maior com a rede KPMG International e uniformiza diversos processos internos.

O propósito de inspirar confiança e empoderar a mudança também foi desdobrado em nossa estratégia de negócios. Em um mercado tão instável como o que se apresentou em 2014, clientes de todos os segmentos demandaram consultoria estratégica para auxiliá-los a encontrar os melhores caminhos. Diante disso, focamos na convergência das práticas de Audit, Tax e Advisory, entregando para os nossos clientes uma visão mais estratégica e que agrega mais valor aos seus negócios.

Nosso portfólio foi ampliado para atender às novas demandas do mercado. Em Advisory, reforçamos a oferta de metodologias de *risk consulting*, reestruturação de dívidas e captação de recursos para ajudar nossos clientes a recuperar a saúde financeira. Em Tax, investimos no aperfeiçoamento de soluções tecnológicas que preparam nossos clientes para atender com precisão e agilidade às crescentes demandas do Sistema Público de Escrituração Digital. A prática de Audit recebeu reforço de um conjunto de inovações tecnológicas que trouxeram mais segurança, eficiência e agilidade aos processos, permitindo que nossos profissionais entreguem mais inteligência em suas análises.

Com o suporte do *cluster* Americas da KPMG International, temos reforçado a integração das firmas-membro da região, aproveitando forças locais para crescermos juntos.

Com essas medidas de dinamização, algumas áreas assumiram o protagonismo, compensando o desempenho das que foram menos demandadas, garantindo a sustentabilidade do negócio. Respondendo bem aos desafios do ambiente econômico, crescemos 12% no ano, percentual abaixo de nossas metas, mas bem acima do PIB. Foi o ano em que promovemos o maior número de sócios, que se somaram aos novos contratados, reforçando o time de líderes.

Do ponto de vista do trabalho de auditoria, continuamos a dar nossa contribuição — mais relevante do que nunca em um momento em que a profissão de auditor tem sido perscrutada e questionada pela opinião pública, pelos órgãos reguladores e pelo judiciário. Ainda persistem diversos mal-entendidos em relação ao papel desse profissional, e temos muito a fazer para esclarecer a real extensão de sua responsabilidade, assim como para demonstrar o valor diariamente adicionado aos clientes na execução das auditorias. Por isso, intensificamos nosso trabalho de *advocacy* por meio do diálogo com a imprensa e com a sociedade, em colaboração com as entidades profissionais representativas.

Diante desse esforço, foi com enorme orgulho que recebi o prêmio *Profissional de Contabilidade do Ano*, concedido pela Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (ANEFAC). Estou certo de que sou apenas o destinatário de um reconhecimento que é merecido por toda a liderança da KPMG, que mantém iniciativas de valorização e esclarecimento no País todo.

Para 2015, projetamos um ano em que o Brasil terá de lidar com assuntos relevantes na economia, reconquistando a confiança do mercado e garantindo

investimentos em infraestrutura que contribuam para o desenvolvimento mais estruturado do País. O potencial de que ele seja desafiador só aumenta nossa vontade de fazer melhor. Estamos otimistas de que conseguiremos crescer 15% no próximo ano, graças ao retorno de alguns clientes importantes que perdemos por força do rodízio de auditores, de nossa participação no segmento do Mercado Empreendedor — que ainda tem muito a crescer —, das novas estratégias de Advisory e das demandas crescentes por *compliance* decorrentes da Lei Anticorrupção e da digitalização do sistema tributário.

Nosso otimismo também está pautado na percepção da centralidade de nossas soluções na grande revolução no mundo dos negócios: auxiliar as empresas de todos os setores a sistematizar, analisar e declarar os dados de suas operações. Há ainda uma longa curva de aprendizado para que elas incorporem em suas políticas, rotinas e decisões uma estrutura digital de registros, análises e declarações, combinada com gestão de riscos e *compliance*. A KPMG estará aqui para dar todo o suporte ao longo desse processo, incorporando tecnologias e especialistas para torná-lo menos complexo.

Nesse breve relato de um ano intenso fica evidente que a sustentabilidade está no *core* de nossa atuação e de nossa estratégia de negócios, expressando o modo responsável como agimos diante do mundo e de nossos *stakeholders*. Demos passos importantes na direção desse entendimento ao aprofundarmos a análise dos nossos temas materiais (reforçada pela adesão à versão G4 do GRI) e descrevermos os *inputs* e *outputs* de nosso negócio com base na matriz dos Capitais proposta pelo IIRC.

Realizando cotidianamente nosso propósito de inspirar a confiança e empoderar a mudança, estamos trilhando nosso caminho e ajudando empresas, governos, organizações do terceiro setor, universidades e a própria sociedade a avançar na direção de um mundo melhor. Continuar evoluindo nessa direção é nossa aspiração para o futuro, como mostram nossos objetivos estratégicos, descritos em Nossa estratégia e a sustentabilidade >pág.20.

Obrigado a todos por mais este ano compartilhado. Boa leitura!

Pedro Melo
Presidente da KPMG no Brasil





A KPMG

NOSSO PROPÓSITO G4-1

Há dois anos, a KPMG International deu início a um processo de afirmação do nosso propósito em toda a rede mundial de firmas-membro.

"A vocação de cada um reside onde seus talentos encontram as necessidades do mundo e são colocados a serviço delas." Foi a partir desse pensamento de Aristóteles que lançamos as bases para o processo que nos levou a reafirmar quem somos e qual o nosso papel no mundo.

O primeiro ponto foi o retorno às raízes da KPMG. Relembramos as histórias e os valores que os fundadores Klynveld, Peat, Marwick e Goerdeler implantaram ao concebê-la e, inspirados por estes, fizemos um mergulho nas percepções de nossa equipe ao redor do mundo, ouvimos nossos *stakeholders* e analisamos as formas como falamos a respeito de nossa Organização.

Concluimos que a melhor tradução para o que fazemos é "Inspire Confidence. Empower Change." Ao longo dos 145 anos transcorridos desde a formação da KPMG até hoje, esse propósito sempre esteve conosco, fundamentando nosso trabalho, nossas decisões e nossas condutas. Por meio dele, continuamos a inspirar confiança e a orientar nossa atuação na direção correta, utilizando nossas *expertises*, nossa paixão pelo que fazemos e nosso pensamento de liderança para crescer e ajudar clientes, governos e sociedade civil a endereçar os desafios de um mundo em constante evolução, gerando impactos positivos e contribuindo para que realizem mudanças sustentáveis em seus modelos de negócios.

Ser uma Organização conduzida por um propósito nos enche de orgulho. Reafirmar nossa razão de existir nos energiza em torno de um trabalho consistente, que demonstra nossos diferenciais e amplia o valor que entregamos para nossos *stakeholders*, além de fortalecer a confiança da sociedade na KPMG e no mercado de forma geral.

"A vocação de cada um reside onde seus talentos encontram as necessidades do mundo e são colocados a serviço delas."

Nosso propósito G4-56

Nosso propósito é “Inspire Confidence. Empower Change”. Vivendo por esse propósito nos tornamos “The Clear Choice”, sendo admirados e respeitados não somente pelo que fazemos, mas pela maneira como fazemos:

NOSSA VISÃO

O que queremos ser

- Ser considerada “the clear choice”
- Atrair e manter as melhores pessoas
 - Conquistar os melhores mandatos
- Fazer o melhor trabalho para os melhores clientes
 - Ser a Organização mais confiável

NOSSA ESTRATÉGIA

Como chegaremos lá

- Tendo foco no mercado
- Sendo um negócio orientado para soluções
 - Garantindo excelência operacional
- Construindo a cultura e a motivação para apoiar nossa visão

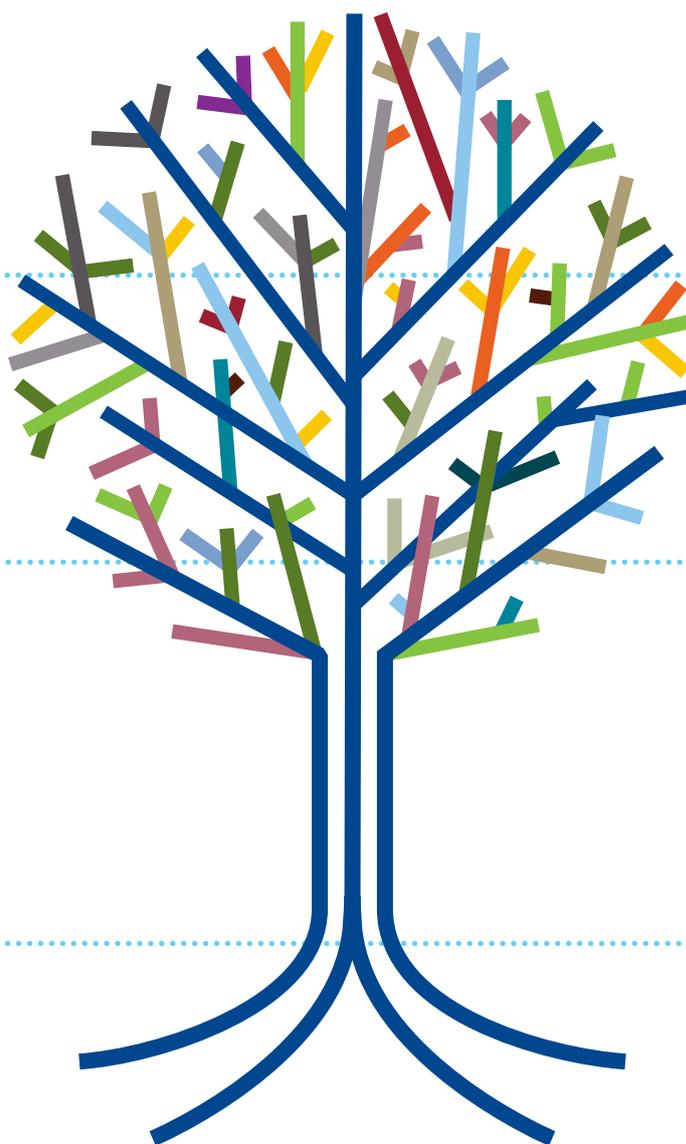
NOSSOS VALORES

Em que acreditamos e como nos comportamos

- Lideramos por meio de exemplos
 - Trabalhamos em conjunto
 - Respeitamos a individualidade
- Buscamos os fatos com discernimento, a fim de proporcionar opiniões esclarecedoras
- Somos abertos e honestos em nossa comunicação
- Somos comprometidos com a nossa comunidade
 - Acima de tudo, agimos com integridade

NOSSO PROPÓSITO

Por que estamos aqui



*Inspire Confidence.
Empower Change.*

The Clear Choice

NOSSAS PESSOAS SÃO EXTRAORDINÁRIAS

- Somos cuidadosos e corajosos e demonstramos orgulho duradouro por nossa Organização
- Somos inteligentes, curiosos e apreciamos desafios
- Temos êxito em desenvolver os líderes do amanhã

NOSSOS CLIENTES VEEM UMA DIFERENÇA EM NÓS

- Entregamos qualidade incomparável
- Construimos relacionamentos duradouros
- Trazemos pensamento de liderança e estratégias inovadoras

O PÚBLICO CONFIA EM NÓS

- Somos valorizados pelos investidores e respeitados em nossa profissão
- Investimos nas comunidades em que vivemos e trabalhamos
- Temos a coragem de nossas convicções

Cada um de nós está comprometido em deixar a KPMG e o mundo lugares melhores do que os encontramos

Um legado de empreendedorismo, integridade, honestidade, independência e pensamento inovador. Desde os fundadores até hoje, vivemos o propósito de liderar mudanças na sociedade, inspirando e transferindo conhecimento.



PIET KLYNVELD



SIR WILLIAM BARCLAY PEAT



JAMES MARWICK



REINHARD GOERDELER

"Vejo inovação alinhada a um forte senso de propósito em todos os nossos negócios. Quando encontro nossos profissionais, fico entusiasmado com seu compromisso com os clientes, com os seus colegas e com as suas comunidades. Acredito que é a nossa cultura que realmente nos diferencia de nossos concorrentes. Todos os dias nossos profissionais realizam ações extraordinárias e vão além para assegurar que o trabalho que fazem na KPMG inspire confiança e empodere a mudança."

John Veihmeyer – Presidente da KPMG International.

QUEM SOMOS

A KPMG International

G4-4 | 5 | 6

A KPMG International (KPMGI) é uma rede global constituída por firmas-membro independentes, que operam em 155 países ao redor do mundo. Líder nos segmentos em que atua, é reconhecida mundialmente pela qualidade de seus serviços e pela integridade de seus profissionais.

A rede conta com mais de 162 mil profissionais de formação multidisciplinar que oferecem serviços nas áreas de Audit, Tax e Advisory para organizações dos setores público e privado, ajudando-as a adaptar-se às mudanças, a identificar riscos e a aproveitar oportunidades.

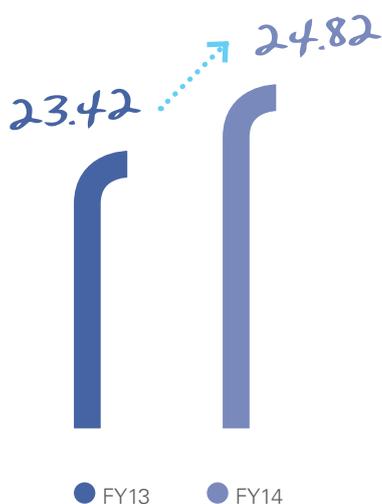
Constituída na Suíça, nos termos do Direito daquele país, a KPMG International Cooperative (KPMG International) está sediada em

Amsterdã e tem a função de promover e manter a uniformidade das políticas e dos padrões para a proteção e o fortalecimento da marca, fomentando o crescimento perene da Organização como um todo. A KPMG International não oferece serviços a clientes e suas atividades são financiadas pelas firmas-membro.

As firmas-membro 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 International, desde que se comprometam a observar as políticas e os regulamentos da corporação, incluindo padrões de qualidade que disciplinam a forma de operar e prestar serviços a clientes.

Faturamento Global

Em bilhões de dólares



Participação das firmas-membro no faturamento da KPMG International – 2014

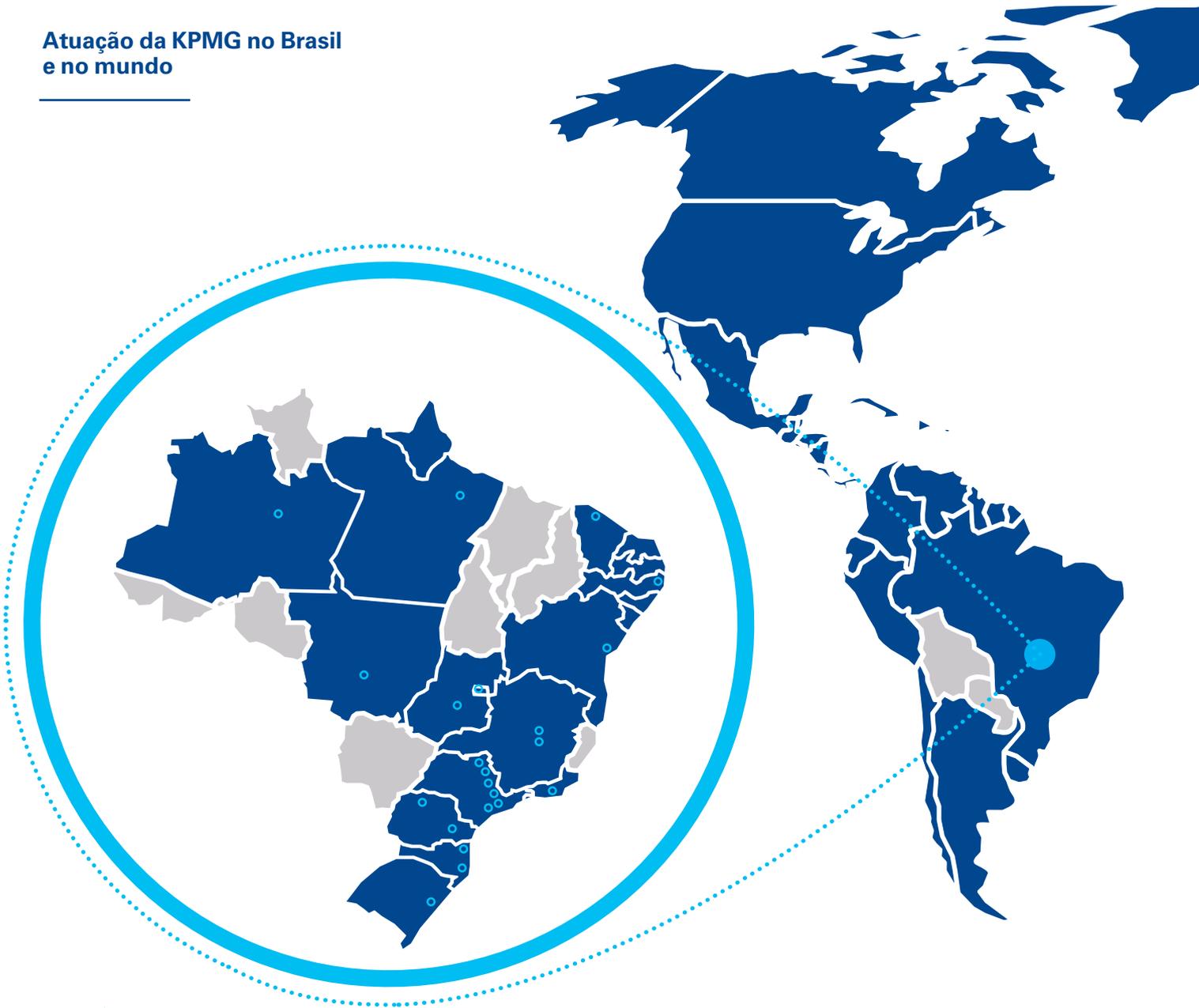
Por região



Por prática



Atuação da KPMG no Brasil e no mundo



26

escritórios em 22 cidades* —
os principais estão localizados
em São Paulo G4-5

3.774

clientes* em todo o Brasil — empre-
sas privadas, órgãos governamentais
e organizações sem fins lucrativos

3.504

profissionais*

* No encerramento do ano societário, em 30 de setembro de 2014

KPMG no Brasil

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



KPMG no mundo

Afganistão, 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 Lucia, 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

G4-3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 | 17

A história das empresas que deram origem à KPMG no Brasil remonta a 1915, somando 99 anos de atuação. Atualmente, a KPMG no Brasil é formada por uma rede de sociedades independentes, sob propriedade e gestão locais, tendo sedes definidas de acordo com seus respectivos contratos sociais.

Nossos profissionais estão preparados para desenvolver estratégias inovadoras nas áreas de Audit, Tax e Advisory, com um olhar abrangente e especializado sobre a realidade de cada cliente e setor.

Esse trabalho é realizado com o apoio de iniciativas, políticas, metodologias próprias e treinamentos da rede da

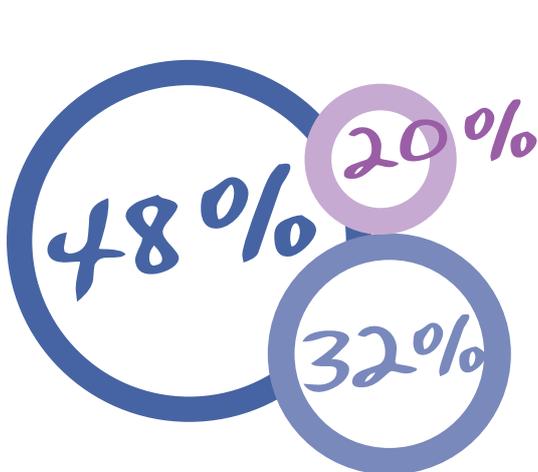
KPMG International. Por meio dela, acessamos o conhecimento produzido em outras firmas-membro, adaptando-o e aperfeiçoando-o às necessidades, às oportunidades e aos desafios de nossos clientes. Dessa forma, a KPMG no Brasil contribui ativamente para o desenvolvimento e a disseminação de boas práticas em toda a rede.

Nosso presidente no Brasil, Pedro Melo, tem assento no Global Board, no Americas Board e no South America Board e é membro do Americas Management Committee, cinco dos principais órgãos de governança da KPMG International, que também têm a responsabilidade de contribuir para a definição de estratégias e a geração de conhecimentos globais.



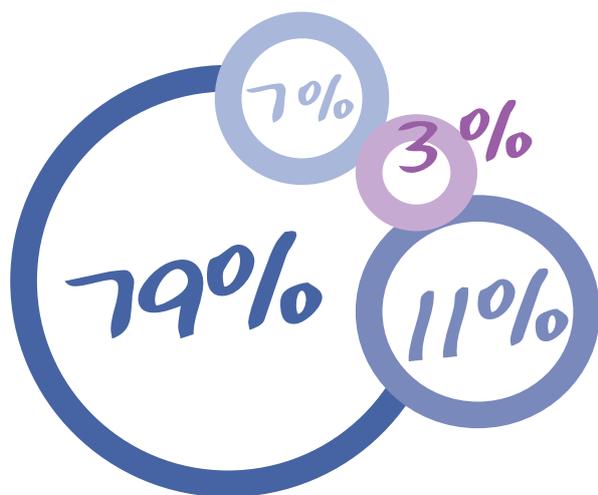
Participação das práticas e das regiões no faturamento

Participação por prática no Brasil



Brasil/ Participação por região

Brasil - Participação por prática = 100%



● Audit ● Advisory ● Tax

● São Paulo e Rio de Janeiro ● Sul ● Centro ● Norte/Nordeste



Participação das práticas no faturamento*

Sociedades independentes que atuam no Brasil sob a marca KPMG

Regiões	Audit	Advisory	Tax	Brasil/ Participação por região
São Paulo e Rio de Janeiro	71%	93%	75%	79%
Sul	9%	3%	9%	7%
Centro	15%	3%	13%	11%
Norte/Nordeste	4%	0%	3%	3%
Brasil - Participação por prática	48%	32%	20%	100%

* Refere-se ao período de outubro de 2013 a setembro de 2014.

Modelo de atuação no mercado

O Programa de Mercados estrutura nossas áreas de atuação de acordo com os setores mais relevantes para o mercado e os nossos clientes. Com isso, desenvolvemos uma abordagem especializada e dirigida para cada setor, congregando especialistas de alta performance nas áreas Contábil, Financeira, Tributária e de Gestão.

Desde 2010, intensificamos investimentos em setores considerados prioritários, o que proporcionou crescimento acima da média da Organização aos times de Governo e Infraestrutura, Energia e Recursos Naturais, Varejo e Consumo, e Tecnologia.

Estrutturamos equipes multidisciplinares em Advisory e Tax, combinando engenheiros, consultores de sistemas, economistas e consultores tributários experientes. Juntos, eles têm desenvolvido

estratégias para atender demandas específicas relacionadas a incentivos fiscais e obrigações acessórias decorrentes de projetos de inovação tecnológica, Linha Azul, SISCOSEV, FATCA e SPED.

A conexão do Brasil com os mercados globais tem sido outro foco de nossa atuação. Por meio do Global Brazil Group (GBG), reunimos um seleto time de especialistas que auxilia nossos clientes globais, incluindo multinacionais brasileiras com planos de expandir seus negócios no exterior e empresas estrangeiras entrantes no mercado brasileiro. Esse time atua em sintonia com a rede global da KPMG, facilitando o desenvolvimento ou expansão de negócios *inbound* e *outbound*.

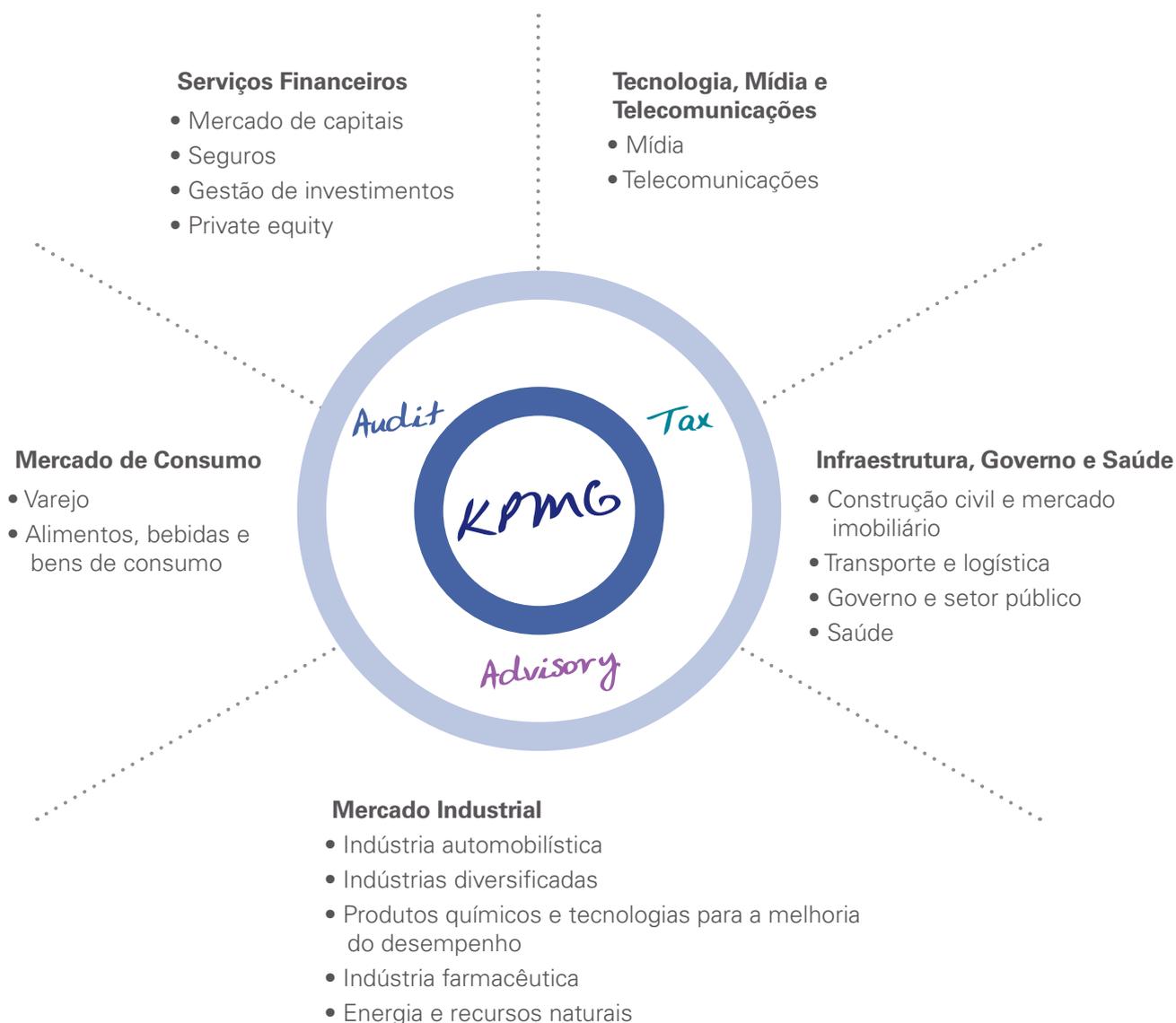
No Brasil, intensificamos nossa atuação em empresas brasileiras privadas ou *middle market*. Na KPMG, denominamos esse segmento de

Mercado Empreendedor, caracterizado por empresas relevantes em seus segmentos, mas muitas vezes pouco profissionalizadas. Para elas, a KPMG tem levado um conjunto de competências importantes, viabilizando seu acesso ao mercado de capitais, a organização de suas informações e o aperfeiçoamento de sua governança corporativa. Esse trabalho de reforço ao empreendedorismo - importante predicado do mercado e dos empresários brasileiros - confirma uma de nossas principais visões de negócios: desenvolver e manter relacionamentos duradouros.

Por fim, alinhamos a nossa atuação aos *International Corridors* estabelecidos na rede KPMG. Dispomos de *desks* maduros, que já são referência no mercado: Dutch desk, German desk, China desk, Japan desk, aos quais se juntaram recentemente o Korean desk e o French desk.



Programa de Mercados



Nossas práticas G4-4

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, técnicas e ferramentas eletrônicas exclusivas da KPMG International, desenvolvidas em consonância com as normas brasileiras de contabilidade, os normativos emitidos pelos órgãos reguladores brasileiros e os padrões internacionais de contabilidade, como a International Financial Reporting Standards (IFRS) - conjunto de normas internacionais publicadas e revisadas pelo International Accounting Standards Board (IASB).

- Auditoria das Demonstrações Financeiras
- International Financial Reporting Standards (IFRS)

Para saber mais sobre nossos serviços, consulte o capítulo Nossa Atuação em 2014 > Capital Intelectual, a partir da página 40.



Tax

O sistema tributário brasileiro tem características singulares, que aumentam os nossos desafios e as oportunidades de atuação nesse setor. Nosso portfólio de serviços e de soluções tecnológicas, consolidado pela experiência adquirida em trabalhos realizados pelo mundo, auxilia nossos clientes a se antecipar e a responder às mudanças tributárias, legais e regulatórias e às necessidades de governança. Nossa assessoria especializada inclui:

- Fusões e Aquisições
- Impostos Corporativos
- KTAX
- Planejamento Tributário
- Preços de Transferência
- Serviços Financeiros
- Serviços para executivos internacionais
- Tributação Internacional
- Tributos Indiretos

Advisory

A prática de Advisory apoia 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. Esse portfólio de serviços está estruturado em três áreas:

- Risk Consulting
- Management Consulting
- Transaction & Restructuring

A variedade de expertises, combinadas em equipes multidisciplinares com conhecimento profundo de cada setor de atuação, é o nosso grande ativo para gerar valor relevante para nossos clientes e para a sociedade

CONSISTÊNCIA GLOBAL: GOVERNANÇA COMO FUNDAMENTO

G4-34 | 38 | 40 | 47

A integração de saberes, metodologias, tecnologias e pessoas entre as firmas-membro da KPMG International é essencial para a estratégia global de assegurar o mesmo padrão de serviços em todos os países em que atuamos.

A reputação da KPMG como uma das maiores e melhores organizações do mundo no segmento é subsidiada pelo alinhamento austero de nossas equipes aos princípios da ética, da transparência e da integridade. Por isso, a governança é o ponto de inflexão de nosso modelo de negócios, alinhando e subsidiando os *inputs* e os *outputs* de cada um dos seis Capitais e que serão detalhados nos próximos capítulos. Nossos *stakeholders* percebem a centralidade da governança, definindo-a como um dos temas mais relevantes para nossa Organização (leia mais sobre materialidade em Nosso caminho para gerar valor>Temas materiais>pág.34).

Governança da KPMG International

A estrutura de governança corporativa da KPMG International é apoiada por cinco 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 do Global Board, incluindo a representação das 56 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, admitir firmas-membro e homologar a nomeação de membros da equipe executiva global pelo presidente. Liderado pelo presidente da KPMG International –assessorado pelo Executive Committee – o Board conta também com o vice-presidente da KPMG International, o presidente de cada uma das três regiões — Américas; Ásia e Pacífico (Aspac); e Europa, Oriente Médio e África (EMA) — e sócios seniores de algumas das maiores firmas-membro, incluindo o Brasil, totalizando 21 membros. O Global Board é apoiado pelos Global Committees, responsáveis por colocar em prática os planos de ação que endereçam as estratégias traçadas em cada uma das áreas específicas do negócio. São eles: Executive Committee; Governance Committee; Operations Committee; Investments Committee; Quality & Risk Management Committee; e Professional Indemnity Committee.

Global Management Team – Suas responsabilidades são definidas pelo Global Board e incluem trabalhar ao lado do Executive Committee para garantir a execução da estratégia

aprovada pelo Global Board e por estabelecer processos para monitorar e aplicar o *compliance* com as políticas globais. É liderado pelo vice-presidente da KPMG International e inclui o presidente global, os líderes globais de cada prática, os líderes de Operações, de Pessoas, de Qualidade, Risco e Regulamentação e o General Council.

Global Steering Groups – Sob a supervisão do Global Management Team, são responsáveis por apoiar e dirigir a execução da estratégia e do plano de negócios em suas respectivas áreas (Global Audit, Tax and Advisory Steering Groups e Quality & Risk Management Steering Group).

Regional Boards – Cada região (Américas, EMA e Aspac) conta com um Board composto por um presidente regional, um COO, um representante de cada sub-região e outros membros, quando apropriado. O Regional Board apoia a estratégia global, auxiliando na implementação das políticas e dos regulamentos com foco específico nas necessidades de cada região. David Bunce, presidente da KPMG no Brasil de 1999 a 2008, integrou o Regional Board Americas como presidente para a América do Sul até 2014.

Global Board

Composição da Diretoria Global da KPMG International

- John Veihmeyer
Presidente, KPMG International/CEO, Estados Unidos
- John Scott
Vice-presidente, KPMG International/presidente, EMA
- William Thomas
Presidente, Américas
- Tham Sai Choy
Presidente, ASPAC
- Moses Kgosana
África
- Peter Nash
Austrália
- Pedro Melo
Brasil
- Richard Cysarz
Europa Central e do Leste
- Stephen Yiu
China
- Oleg Goshchansky
Comunidade de Estados Independentes (CIS)
- Jay Nirsimloo
França
- Klaus Becker
Alemanha
- Richard Rekhy
Índia
- Shaun Murphy
Irlanda
- Domenico Fumagalli
Itália
- Tsutomu Takahashi
Japão
- Kyo Tae Kim
Coreia do Sul
- Abdullah Al Fozan
Oriente Médio e Sul da Ásia
- Guillermo Garcia-Naranjo
México
- Stefan Pfister
Suíça
- Simon Collins
Reino Unido

Governança da KPMG no Brasil

G4-38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 47

Nossa estrutura local de governança segue os padrões estabelecidos pela KPMG International e agrega órgãos próprios para a coordenação e o monitoramento da gestão, em conformidade com as leis brasileiras. O modelo adotado 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 KPMG.

Sócios – Todos os sócios são convocados para reuniões trimestrais de alinhamento estratégico e prestação de contas sobre os resultados. Adicionalmente, 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 e por meio de órgãos como o KPMG's Network of Women (KNOW) e o Grupo de Programa de Participação nos Lucros (PPL) — leia mais em Capital Humano, a partir da pág.62.

Presidente – Principal executivo local, é eleito pelos demais sócios por um período de três anos, renovável 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. G4-39

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

Chief Operating Officer (COO)

– Responsável pela gestão e representação no Comitê Executivo das áreas administrativas, que abrangem Cidadania Corporativa & Diversidade; Marketing; Pessoas, Performance & Cultura; Aprendizagem & Desenvolvimento; Controladoria; Financeiro; Infraestrutura; e Tecnologia da Informação.

Comitê Executivo – Composto pelo presidente e por até oito sócios nomeados pela presidência, geralmente líderes das principais práticas de negócios, que continuam exercendo suas responsabilidades na prestação de serviços aos clientes. Por tratar-se de um órgão executivo, acumulando funções de gestão e definição estratégica, sua composição fixa não inclui membros independentes (*non-executives*). O Comitê Executivo se apoia na Assembleia Geral de Sócios para debater e aprovar as diretrizes estratégicas e de gestão. G4-38

Em conjunto, o presidente e o Comitê Executivo são responsáveis pela revisão do propósito, visão, missão e valores da Organização,

bem como 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 a manter a consistência com a estratégia global. G4-42

Oferecem apoio ao Comitê Executivo:

Comitê Disciplinar – Analisa supostas violações de regras e políticas praticadas por nossos profissionais. É composto pelos líderes das áreas de negócio e de Pessoas, Performance & Cultura, pelo sócio responsável por Gerenciamento de Riscos e pelo Presidente. (leia mais em Capital Intelectual>pág.40) G4-41

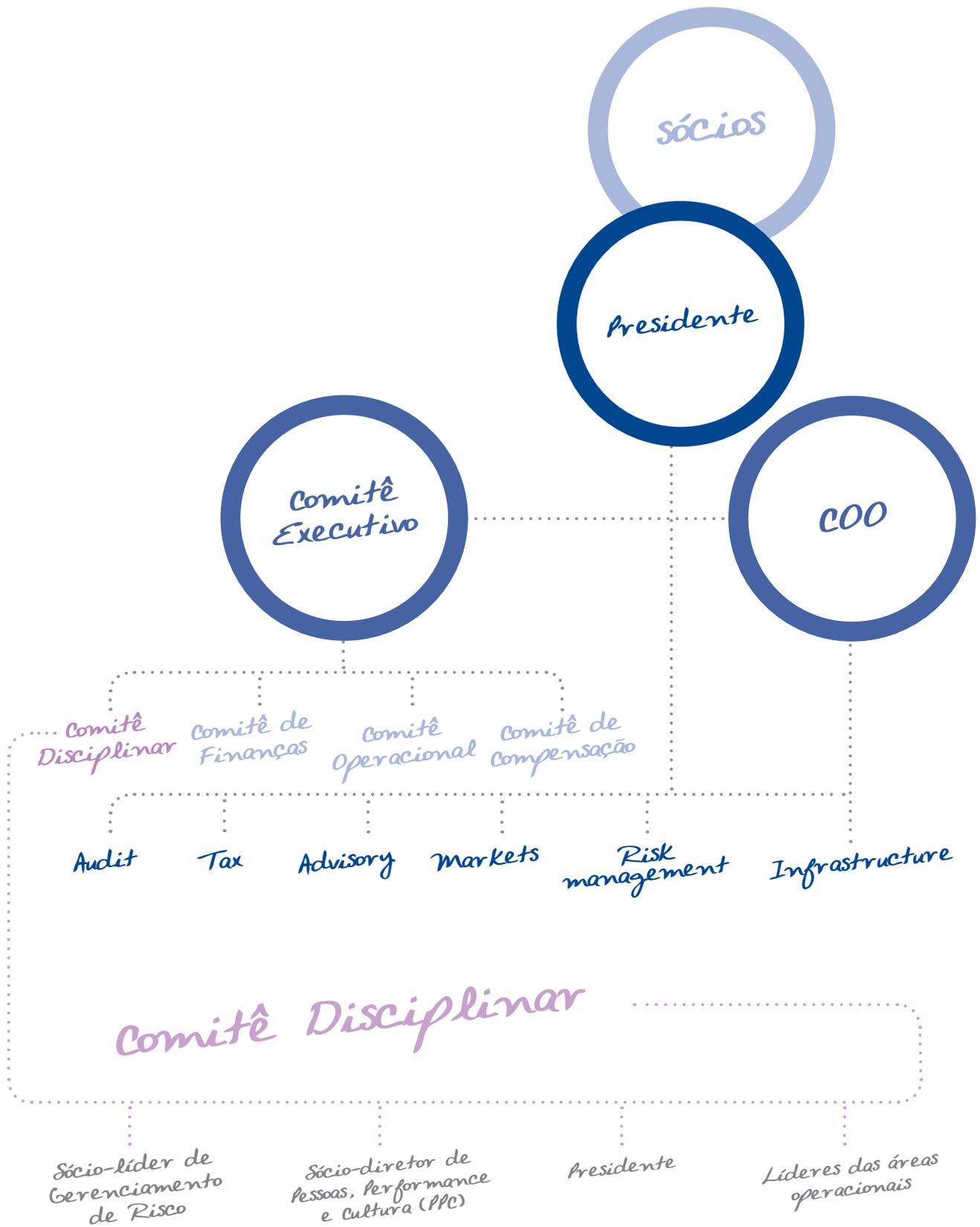
Comitê de Finanças – Mantém a gestão financeira da Organização, incluindo seus investimentos e a administração do fluxo de caixa de curto e longo prazos.

Comitê Operacional – Composto pelo presidente, pelos líderes das áreas de Audit, Tax e Advisory, pelo COO e pelo líder da área de Markets. Atua na condução rotineira dos negócios, considerando o alcance das metas estabelecidas no plano estratégico.

Comitê de Compensação - Trata das regras de remuneração dos sócios e é composto por três membros do Comitê Executivo, não incluindo membros do Comitê Operacional.

A governança é o ponto de inflexão de nosso modelo de negócios

Estrutura de governança da KPMG no Brasil





A governança na sustentabilidade

No Brasil, o desempenho de sustentabilidade é avaliado em duas esferas pela área de Cidadania Corporativa & Diversidade, 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. O acompanhamento das ações e a prestação de contas são feitos em reuniões mensais com a liderança da área e trimestrais com o COO.

Além disso, membros do Comitê Executivo participam das entrevistas iniciais para a preparação deste Relatório de Sustentabilidade, assim como da validação e da revisão crítica do conteúdo, momento em que nossos resultados são apresentados de maneira sistematizada. [G4-47 | 48](#)

NOSSO CAMINHO PARA GERAR VALOR

PROPOSTA DE VALOR

G4-1

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 múltiplos canais de comunicação que abastecem nossos especialistas com análises profundas de assuntos relevantes 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 relacionamento que estabelecemos com nossos *stakeholders*. 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.

Nossa proposta de como gerar valor para a KPMG e para os nossos *stakeholders* é construída sobre o propósito de “Inspire Confidence. Empower Change” e se desdobra em dois caminhos convergentes, que expressam a maneira como entendemos a sustentabilidade no segmento em que atuamos: “O caminho que trilhamos” (nossa atuação responsável em toda a cadeia a que pertencemos) e “O caminho que ajudamos a trilhar” (o fomento para a atuação responsável de nossos *stakeholders*).





O caminho que trilhamos

Jornada interna em busca da compreensão de como podemos gerar valor para todos os nossos *stakeholders*, com foco na sustentabilidade. Trabalhamos para conquistar a convicção dos nossos líderes e profissionais nesse sentido e fomentar neles a condução responsável 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 nossos públicos.

Esse esforço é balizado por cinco grupos de referência:

Compromissos

Aderimos voluntariamente a um conjunto de iniciativas locais e internacionais já consolidadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pelo Fórum Econômico Mundial (leia mais em Capital Social e de Relacionamento, a partir da pág.80) para nos ajudar a delinear as políticas e as ações que compõem nossos caminhos.

Propósito, Visão e Valores

Repercutem em um conjunto de políticas e códigos de conduta relacionados a direitos humanos e trabalhistas, ética, governança, anticorrupção, gestão responsável dos recursos naturais e dos impactos de nossas atividades. Esses princípios são promovidos ao longo de nossa cadeia de valor, no Brasil e no mundo, e se concretizam em nossas ações do dia a dia, seja por meio dos serviços que prestamos aos nossos clientes, seja pelo relacionamento que mantemos com nossos *stakeholders*.

O caminho que ajudamos a trilhar

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

Nossas práticas permitem compreender a complexidade, identificar oportunidades e desafios e antecipar potenciais efeitos das mudanças que ocorrem no cenário em que operamos. A partir dessas informações, podemos contribuir para que nossos *stakeholders* estejam preparados para essas mudanças e disponham das melhores estratégias para endereçá-las.

Promovemos a eficiência como caminho para o desenvolvimento sustentável

A busca da eficiência não está relacionada à redução de custos como um fim, mas como um dos caminhos necessários para o desenvolvimento sustentável de nossos clientes e de seus *stakeholders*, com reflexos diretos e indiretos nas condições de sobrevivência do planeta. A tecnologia desempenha papel importante nesse sentido e, por isso, nos posicionamos no *edge* da inovação tecnológica para ajudar empresas, governos e sociedade a lidar com as novas maneiras de fazer negócios em um mundo progressivamente digital e interconectado.

Contribuímos para a profissionalização de nossos clientes

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 permitem-nos atuar de forma estratégica ao longo de toda a cadeia de valor dos nossos clientes, auxiliando-os na tomada de decisões em curto, médio e longo prazos.

Competências

Nossa posição de liderança está alicerçada nos Capitais Humano e Intelectual que mobilizamos. Combinamos desenvolvimento do potencial de nossos profissionais, tecnologia, capacidade de inovação e visão de futuro com nossa *expertise* mundial e nossa cultura de comprometimento e excelência para gerar valor ao longo de toda a cadeia.

3

Gestão

A qualidade das nossas entregas gera valor para nossos clientes e cria as condições necessárias para crescermos de forma sólida e permanente, distribuindo resultados diretos para nossos profissionais e indiretos para nossos *stakeholders*.

4

Indicadores de sustentabilidade

Atuamos dentro de uma visão integrada de nossos serviços, na busca de identificar os impactos decorrentes de nossa atuação. A gestão com foco em sustentabilidade e o processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade têm nos ajudado a identificar os indicadores econômicos, ambientais, sociais e de governança que estão alinhados à nossa estratégia e aos temas que nossos *stakeholders* consideram prioritários em nosso segmento de atuação. A cada ano temos evoluído nesse caminho, afinando o entendimento do papel que desempenhamos no segmento em que atuamos e buscando constantemente a melhoria nos resultados de cada indicador.

5

*Inspire Confidence.
Empower Change.*

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

Compartilhamos conhecimento

A participação ativa de nossos profissionais nos debates e nas reflexões sobre o ambiente regulatório e os mercados em que atuamos ajudam a formar massa crítica sobre temas relevantes por meio de estudos, pesquisas, representações, palestras, eventos e publicações.

4

Formamos profissionais para o mercado

O intenso investimento que fazemos na capacitação e no desenvolvimento de nossos profissionais não só repercute no desempenho de excelência da KPMG 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 para a KPMG, para os clientes e para a sociedade.

5

6

Ampliamos os resultados diretos e indiretos das operações

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.

3

Colaboramos para 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 desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente de negócios mais transparente, responsável e eficaz. Estamos comprometidos em dar nossa contribuição nesse processo.

5

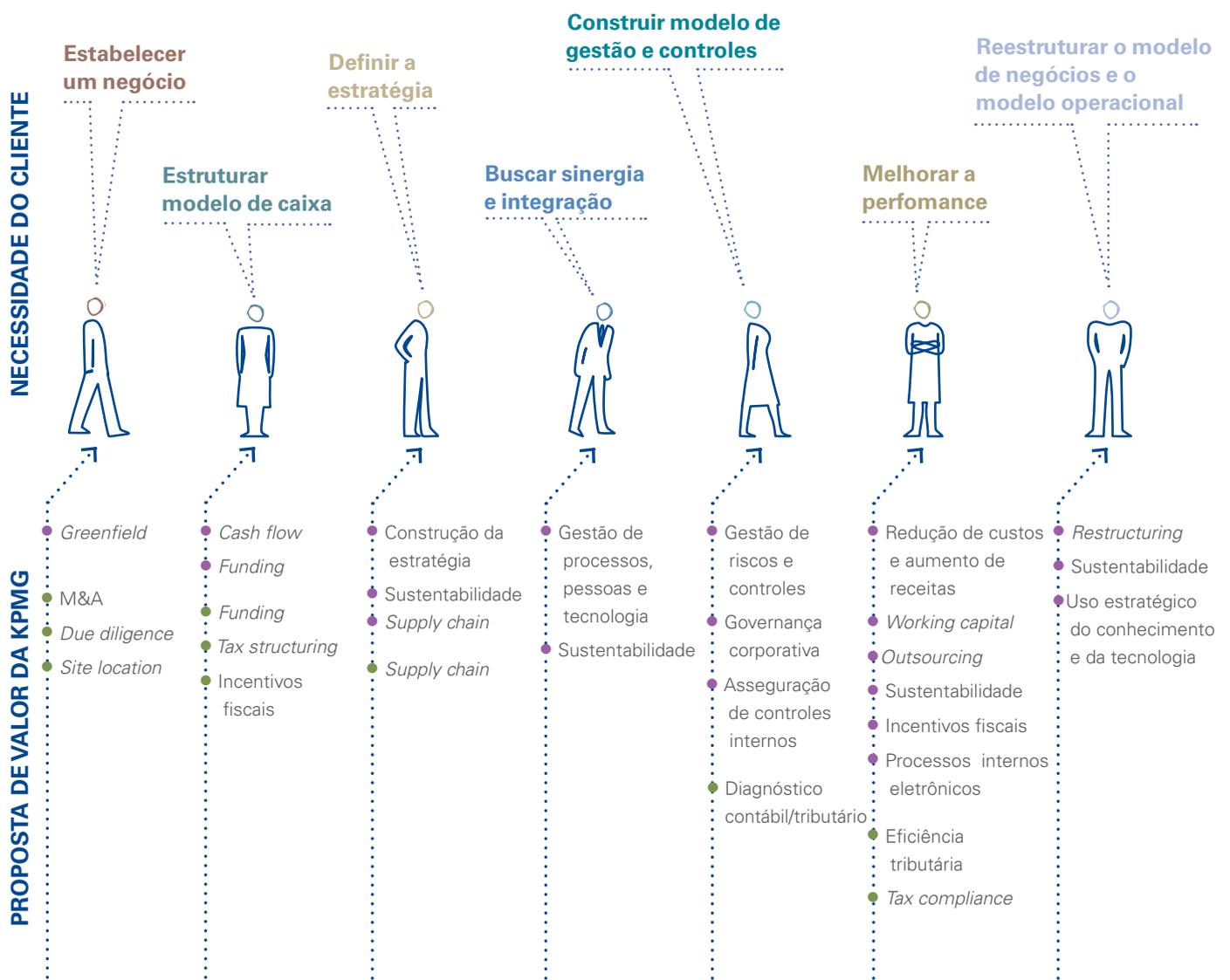
Lideramos mudanças positivas

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 nossos profissionais e de nossa marca. Estamos empenhados em criar mudanças positivas, liderando a partir de exemplos e inspirando nossos *stakeholders* a fazer o mesmo.

7

Proposta de valor

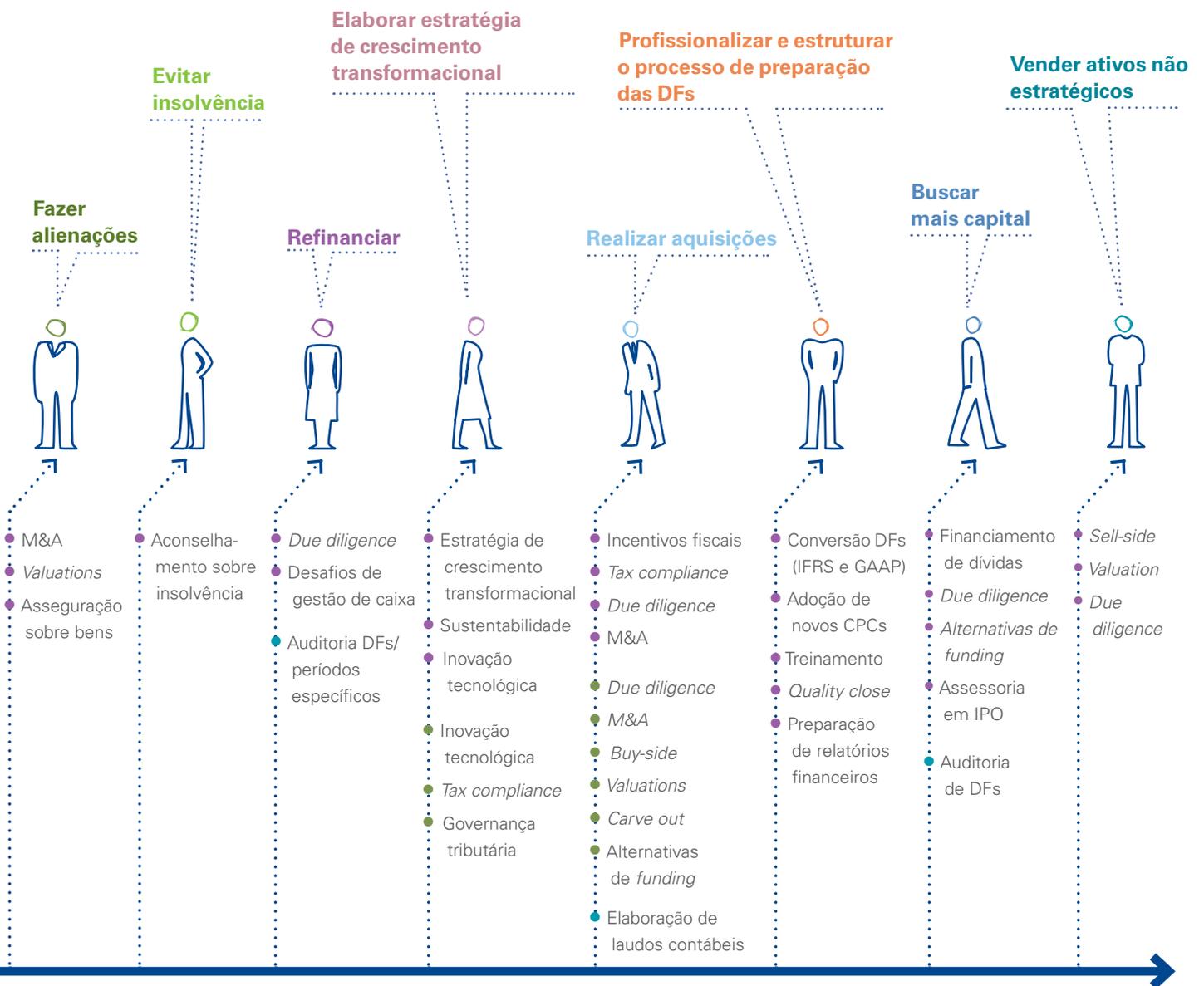
Como a KPMG no Brasil atua nas diferentes etapas do ciclo de vida dos clientes.



AUDITORIA DE DFs

A Auditoria de Demonstrações Financeiras tem papel importante 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).

Inspire Confidence. Empower Change.



LEGENDA

Necessidade do cliente

- Advisory
- Tax
- Audit

Obs.: para mantermos nossa independência, alguns serviços não podem ser oferecidos simultaneamente.

NOSSA ESTRATÉGIA E A SUSTENTABILIDADE

G4-1

Para colocar em prática o nosso propósito de “Inspire Confidence. Empower Change”, temos atuado com base em quatro pilares estratégicos, que orientam as ações das firmas-membro em busca de nossas aspirações:

- **Consistência Global** – Integração estruturada da rede de firmas-membro, para que o conhecimento acumulado e gerado por nossas experiências alimente as práticas de nossos especialistas em todo o mundo.
- **Crescimento com Qualidade** – Investimento em inteligência, tecnologia e estrutura que permite a oferta de serviços de alta qualidade, que trazem impacto positivo no desenvolvimento sustentável das empresas públicas e privadas e da sociedade e, consequentemente, rentabilidade para a nossa Organização.
- **Profissionalismo e Integridade** – Transparência e condução dos nossos negócios de forma ética e independente, assegurada por meio de sistemas de governança que garantem a integridade das nossas operações, tanto global quanto localmente.

- **Pessoas** – Investimento no desenvolvimento de seus potenciais, em reconhecimento e recompensa, na qualidade de vida e no clima interno da KPMG faz com que os nossos profissionais sejam nosso principal diferencial no mercado.

Desses pilares derivam os **Objetivos estratégicos**, revisados pelo Comitê Executivo em 2014, com metas estipuladas em curto (2017), médio (2020) e longo (2025) prazos:

- Investir em mercados emergentes
- Focar em setores-chave, como serviços financeiros, saúde, governo, infraestrutura, energia e recursos naturais
- Manter ampla gama de profissionais especialistas nesses segmentos e em seus desafios
- Utilizar continuamente e aprofundar nosso conhecimento setorial diferenciado
- Realizar aquisições estratégicas e fazer investimentos para expandir a nossa capacidade em serviços de alta complexidade
- Investir no desenvolvimento de nossos profissionais, em habilidades técnicas, comerciais e comportamentais

- Fortalecer nossa conexão global com as demais firmas-membro para utilizar suas *expertises* e metodologias em benefício de nossos clientes

- Intensificar a utilização do Delivery Center em todas as práticas para ganho de eficiência operacional

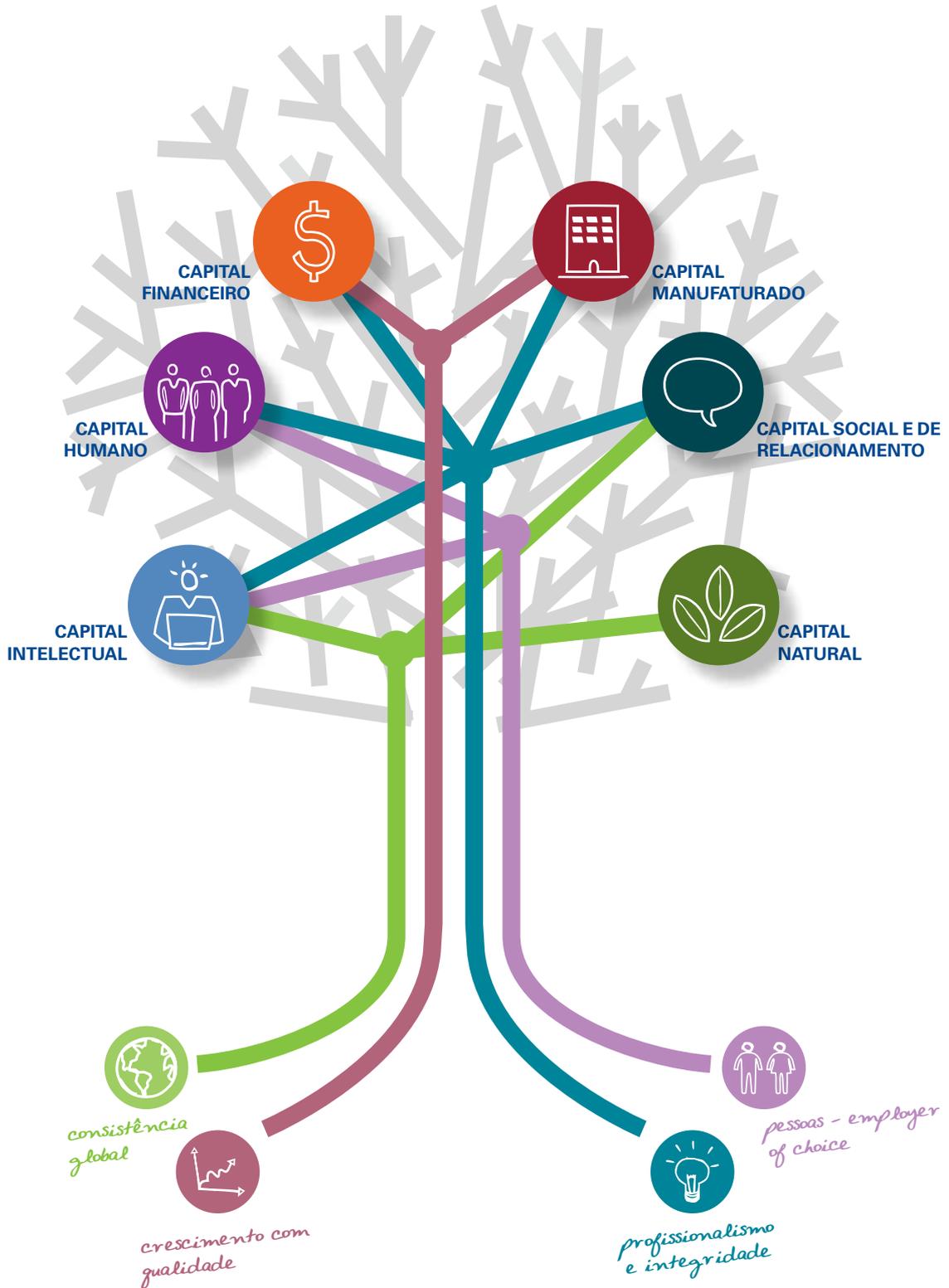
- Intensificar a cultura e a motivação que reflitam o nosso propósito no dia a dia

Desde sua primeira edição, em 2009, nossos Relatórios de Sustentabilidade têm sido estruturados segundo esses pilares estratégicos. Eles continuam sendo fundadores, mas, neste ano, inspirados pela reenergização de nosso propósito e pela discussão em torno da migração para a versão G4 das diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), decidimos dar mais um passo na reflexão sobre o papel da sustentabilidade em nosso negócio e incorporar o exercício dos Capitais sugerido pelo International Integrated Reporting Council (IIRC).

Confira no próximo capítulo como a atuação da KPMG mobiliza os Seis Capitais propostos na matriz do IIRC.

Nosso crescimento só será sustentável no longo prazo se estiver aliado ao desenvolvimento da economia, do mercado e da sociedade

sustentabilidade



PÚBLICOS PRIORITÁRIOS

G4-18 | 24 | 25 | 26

A KPMG, como qualquer empresa, é um ecossistema sustentado pelas relações que estabelece com cada *stakeholder*, entendido como grupo de pessoas que influencia ou é influenciado por suas atividades.

Nosso negócio é permanentemente afetado pelas dinâmicas de relações que estabelecemos com cada um desses públicos, assim como por regulações e padronizações e pelas práticas dos mercados em que atuamos. Por isso, mantemo-nos atentos e buscamos novas formas de interagir com cada *stakeholder*, compreendendo suas demandas, expectativas, potencialidades e limitações e buscando convergências com nossos interesses.

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. Uma análise do Comitê Executivo da KPMG no Brasil e da liderança da área de Cidadania Corporativa classificou, entre eles, os quatro públicos prioritários para o nosso negócio: **sócios, público interno, clientes e mercado, e órgãos reguladores e governo.**

Em 2011, nossa participação no Stakeholder Engagement Research, programa da KPMG International facilitado pela Good Business, levou-

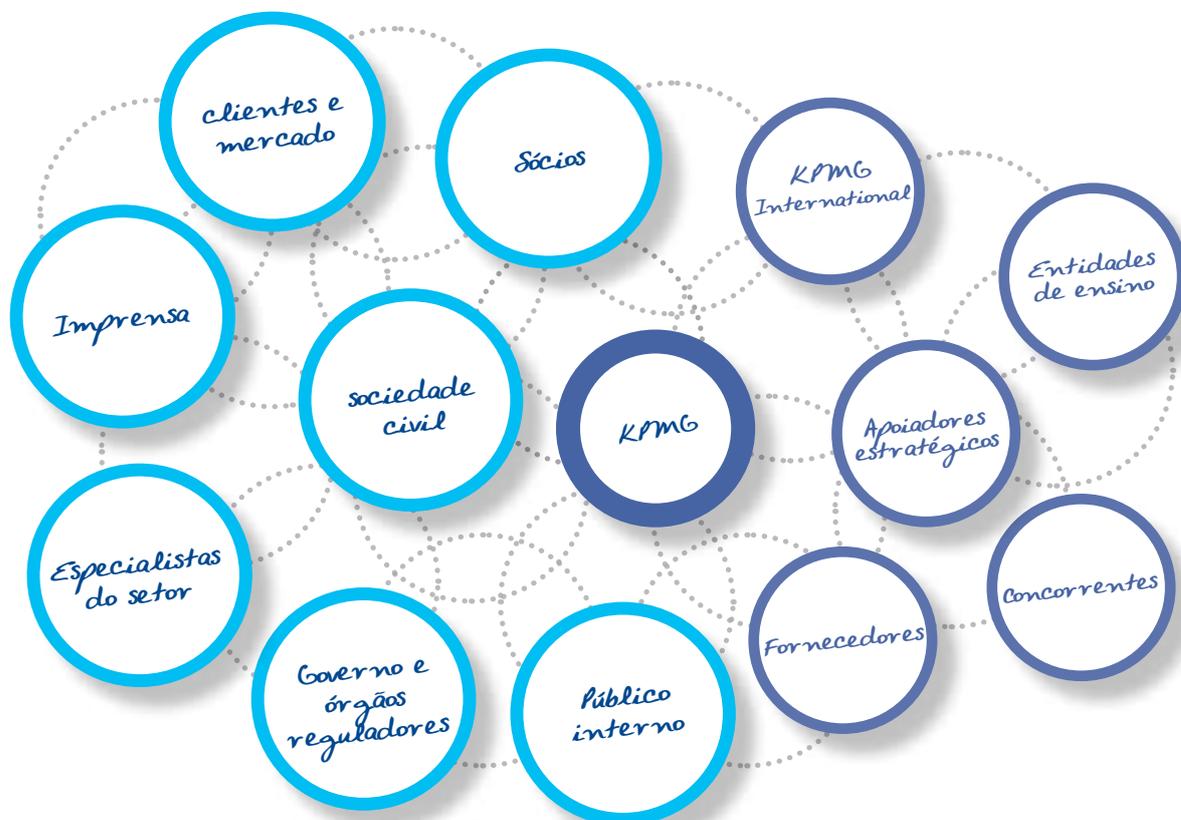
nos a agregar outros três grupos prioritários a esse rol: **especialistas do setor, sociedade civil e imprensa.**

A identificação desses sete públicos prioritários foi fundamental para desenvolvermos uma gestão cada vez mais eficaz e abriu espaço para o diálogo qualificado e dirigido com cada um deles. Ao longo desses anos temos investido, também, no relacionamento com todos os públicos mapeados, já que eles participam da consolidação de nossa reputação.

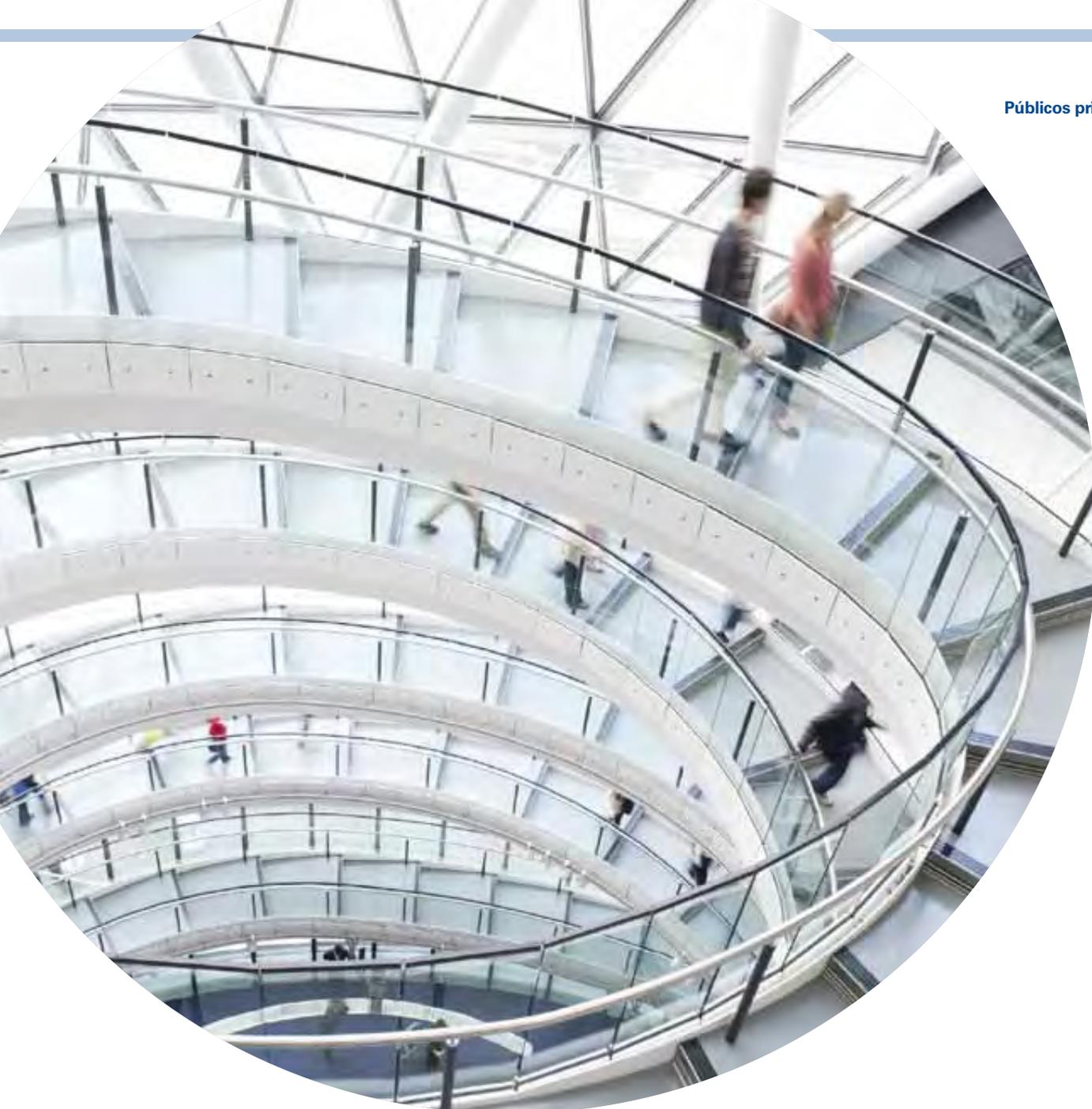
De 2011 até hoje não houve alteração nos negócios que justificasse a inclusão de novos grupos de *stakeholders*.

Mapa de stakeholders

○ Públicos prioritários



Na revisão do mapa de *stakeholders* realizada em 2014, excluímos os grupos Gerações Futuras e Meio Ambiente por entendermos que a interação com eles ocorre indiretamente, por meio dos outros grupos aqui representados.



Somos um ecossistema sustentado pelas relações que estabelecemos com nossos stakeholders. Por isso, buscamos novas formas de interagir com cada um deles, compreendendo suas demandas, expectativas, potencialidades e limitações.

TEMAS MATERIAIS

G4-18 | 27

Primeira consulta aos públicos prioritários – Entrevistas individuais com representantes dos sete públicos prioritários para avaliar a relevância dos temas listados e adicionar outros = engajamento + feedback.

2

Consulta aos 37 representantes dos públicos prioritários

- 7 clientes
- 18 profissionais de todas as práticas da KPMG (sócios e funcionários)
- 3 representantes de órgãos reguladores, especialistas de setor e/ou de conselhos regionais
- 5 representantes da sociedade civil
- 4 representantes da imprensa

Temas prioritários – Quatro temas despontaram com maior relevância.

3

Temas prioritários = nossas materialidades

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

2012
2013

4

Engajamento interno – Profissionais e líderes avaliaram o relatório, reviram e mantiveram os temas priorizados.

2011

Mapeamento – Good Business identifica nove temas relacionados a impactos das funções e responsabilidades de nossos serviços, envolvendo o mundo dos negócios e a sociedade.

1

Temas identificados

- Garantir o bom tratamento dos funcionários
- 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
- Garantir que os negócios sejam conduzidos de forma ética
- Prestar assessoria tributária responsável
- Prestar serviços em sustentabilidade para auxiliar os clientes a serem mais responsáveis ambiental e socialmente
- Conduzir auditorias (serviços) de alta qualidade com total independência

2014

Revisão – O processo de revisão dos temas materiais foi fundamentado em instrumentos de engajamento já disponíveis e em procedimentos realizados especificamente para este reporte*:

5

- *Benchmarking* setorial*
- Análise das diretrizes GRI de materialidade no nosso segmento*
- Aplicação da matriz dos Capitais/IIRC ao negócio*
- Análise dos mecanismos de engajamento existentes: Pesquisa de satisfação de clientes, Pesquisa interna de clima, Pesquisa de satisfação do cliente interno, *Hotline* de denúncias, Audit Committee Institute
- Análise dos objetivos estratégicos do negócio 2014-2025
- Entrevistas com líderes*
- *Inputs* do processo de reafirmação do propósito conduzido pela KPMG International, envolvendo entrevistas com 60 *stakeholders*; estudos sobre a marca e sobre os materiais de treinamento; pesquisas de satisfação; e consulta aos grupos globais das diversas práticas da KPMG
- Validação dos temas materiais revisados e do conteúdo do relatório pelos membros do Comitê Executivo*

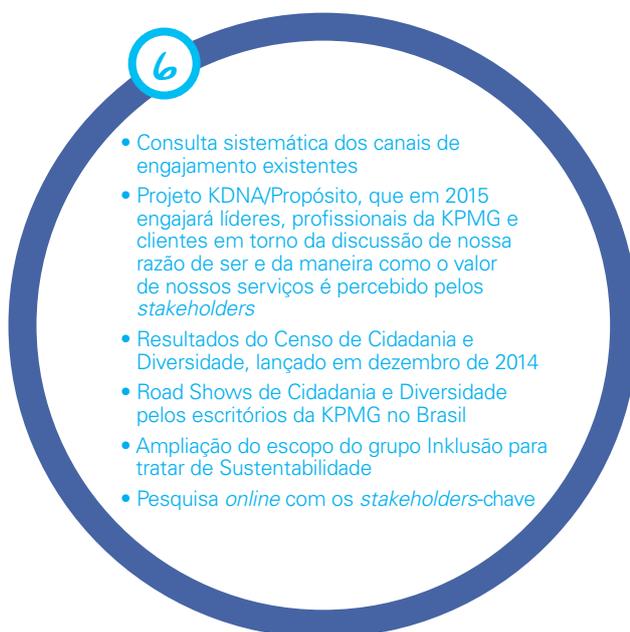
2014

A revisão repercutiu em nova Matriz de Materialidade, que trouxe mais clareza e tangibilidade aos macrotemas originais, definidos na priorização realizada em 2011 pelos stakeholders, aqui apresentada de forma consolidada:

MACROTEMAS MATERIAIS	TEMAS MATERIAIS ESPECÍFICOS G4-22	ASPECTOS MATERIAIS G4-19
<p>Condução dos negócios de forma ética</p> <p>Sistemas de governança responsáveis e transparentes</p> <p>Serviços com qualidade e total independência</p> <p>Bom tratamento dos funcionários</p>	<p>Ética e Integridade</p> <p>Governança</p> <p>Estrutura e Sistemas para gestão de riscos e da qualidade</p> <p>Privacidade e segurança da informação</p> <p>Aceitação e Continuidade de clientes e trabalhos</p> <p>Relacionamento com Clientes e Mercado</p> <p>Satisfação dos clientes</p> <p>Desempenho Econômico</p> <p>Investimentos e Inovação</p> <p>Aprendizagem e Desenvolvimento</p> <p>Atração e Retenção de talentos</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Qualidade de Vida</p> <p>Remuneração</p> <p>Benefícios</p> <p>Plano de Carreira</p> <p>Diversidade</p> <p><i>Compromissos voluntários e globais, por isso relevantes (não priorizados pelos stakeholders):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromisso ambiental global, com metas de redução GEE • Compromisso com as comunidades 	<p>Emprego</p> <p>Relações Trabalhistas</p> <p>Saúde e Segurança no Trabalho</p> <p>Treinamento e Educação</p> <p>Diversidade e Igualdade de Oportunidade</p> <p>Igualdade de Remuneração H/M</p> <p>Não discriminação</p> <p>Liberdade de Associação</p> <p>Mecanismos de Queixas e Recl. Direitos Humanos</p> <p>Combate à Corrupção</p> <p>Políticas Públicas</p> <p>Concorrência Desleal</p> <p>Conformidade</p> <p>Ética e Integridade</p> <p>Desempenho Econômico</p> <p>Rotulagem de Produtos e Serviços</p> <p>Comunicação e Marketing</p> <p>Privacidade do Cliente</p> <p>Conformidade</p> <p>Verificação</p> <p>Governança</p> <p>Emissões</p>

2015

Próximos passos – Avançaremos no processo de consultas a partir dos próximos ciclos, por meio dos seguintes instrumentos:



Estamos em processo inicial de análise dos limites dos impactos positivos e negativos gerados pelos nossos negócios. Nessa primeira análise pudemos observar que os impactos decorrentes dos aspectos materiais incidem diretamente na nossa Organização e que temos gestão sobre todos eles. Os potenciais impactos em nossos stakeholders estão relacionados no capítulo a seguir, no quadro “Os Capitais da KPMG” >pág.38. Temos meta de nos aprofundarmos na identificação dos limites dos impactos referentes aos aspectos materiais em até dois anos.

G4-20 | 21



NOSSA ATUAÇÃO EM 2014

“Os Capitais são depósitos de valores que, de uma forma ou de outra, tornam-se insumos para o modelo de negócios de uma organização. Eles são aumentados, diminuídos ou transformados por meio de atividades e produtos da organização, sendo aprimorados, consumidos, modificados, destruídos ou afetados de alguma forma por essas atividades e produtos.” *Framework, IIRC*

A partir do uso da matriz dos Capitais, procuramos identificar com mais clareza os recursos e os relacionamentos mobilizados e afetados pela KPMG em sua ampla atuação, explicitando “de que forma ela transforma os insumos de cada um desses Capitais em produtos ou serviços, cumprindo seus propósitos estratégicos e gerando valor em curto, médio e longo prazos para si mesma e para seus *stakeholders*.” *Framework, IIRC*

O quadro da próxima página resume o exercício que desenvolvemos sobre os seis Capitais propostos pelo IIRC. Essa reflexão tornou ainda mais evidente que a sustentabilidade está no centro do nosso negócio, já que a confiança e a mudança que geramos a partir dos dois principais Capitais que colocamos a serviço do mundo (o Intelectual e o Humano) fomentam práticas e relações mais respeitadas entre organizações públicas e privadas, seus *stakeholders* e os recursos naturais.

O relato que apresentaremos a seguir está estruturado a partir dos seis Capitais. [G4-22](#)

A confiança e a mudança que geramos fomentam práticas e relações mais respeitadas

OS CAPITAIS DA KPMG

G4-20 | 21

Inputs/Insumos

Macrotemas materiais e pilares estratégicos

Temas materiais específicos

Geração de valor
sustentabilidade



CAPITAL INTELECTUAL

Aprendizagem e desenvolvimento/ KPMG Business School; Global Opportunities; Centros de Excelência e *network* da KPMG International; Metodologias, processos e procedimentos próprios; Produção e compartilhamento de conhecimento; Gestão de riscos e da qualidade

Serviços com qualidade e total independência; Condução dos negócios de forma ética



Ética e Integridade; Gestão de riscos e de qualidade; Privacidade e Segurança da Informação; Aprendizagem e Desenvolvimento



CAPITAL HUMANO

Profissionais altamente capacitados em suas funções e nos diversos segmentos de mercado; Horas de trabalho realizadas; *Network* – KPMG International; Políticas de Gestão de Pessoas, Performance e Cultura; Diversidade

Bom tratamento dos funcionários; Serviços de qualidade e total independência



Atração e retenção de talentos; Plano de carreira; Remuneração; Qualidade de Vida; Benefícios; Clima Organizacional; Diversidade



CAPITAL FINANCEIRO

Pagamento pelos trabalhos realizados; Captação por investimento de sócios ou emissão de dívidas

Serviços com qualidade e total independência; Profissionalismo e Integridade



Desempenho econômico; Investimento e Inovação



CAPITAL MANUFATURADO

26 escritórios no Brasil; Estrutura de TI e equipamentos; Novo prédio de São Paulo; IBS; Kfleet

Serviços com qualidade e total independência; Sistemas de governança responsáveis e transparentes



Itens de perfil organizacional (escritórios/ localização geográfica); Investimentos; Clima Organizacional; Benefícios



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Intangíveis baseados na Marca e Reputação; Relacionamento com clientes e mercado, atuação com entidades de classe, órgãos reguladores e imprensa; Compartilhamento de conhecimento; Programas de Cidadania & Diversidade; Compromissos voluntários assumidos

Condução dos negócios de forma ética; Sistemas de governança responsáveis e transparentes



Relacionamento com clientes e mercado; Satisfação de clientes; Aceitação e continuidade de clientes; Compromissos com as Comunidades



CAPITAL NATURAL

Recursos básicos de água e energia para funcionamento dos escritórios; Combustível para o transporte de nossos profissionais durante a prestação de serviços



Compromisso ambiental global voluntário

Indicadores da KPMG

Outputs/Geração de valor

Potenciais impactos negativos G4-20 | 21

Horas e valores investidos em aprendizagem e desenvolvimento; *Trainees* formados e contratados; Participantes do *Mobility*; Publicações e eventos produzidos pela Rede no mundo

Serviços e ações que geram valor para os *stakeholders*. Desenvolvimento de nossos profissionais; Inovação das práticas do mercado; Novas tecnologias e metodologias de auditoria; Incentivo à adoção de boas práticas de governança pelas empresas; Maior eficiência na gestão de processos e controles internos de nossos clientes que favoreçam sua lucratividade e a geração de renda e emprego; Auditoria das Demonstrações Financeiras gera confiança e credibilidade; Eficiência na gestão de riscos e da qualidade, tanto da KPMG como dos clientes

Na eventualidade de ocorrer perda da qualidade na prestação de serviços e/ou na proteção de dados, poderia haver impactos financeiros ou de confiança (profissionais, Organização, clientes e/ou mercado)

Número de profissionais; Nível de escolaridade; Número de promoções; Resultados da GPS; Dados de diversidade; Metas de saúde e segurança; Benefícios

Comportamento ético, profissional e íntegro dos nossos profissionais; Motivação pela alta performance e qualidade; Contribuição para a transição de nossos clientes na direção do capitalismo responsável e da geração de valor compartilhado

Para os nossos profissionais, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na *busy season*. Para a Organização, *turnover* com eventual perda de conhecimento e/ou necessidade de novos investimentos em pessoal

DVA; Investimentos e inovação em serviços

Retorno financeiro aos sócios e diretores; Participação nos lucros pelos funcionários; Desenvolvimento de nossos profissionais e de novos serviços para auxiliar os clientes na tomada de decisões; Impostos; Salários; Pagamento de fornecedores; Investimentos na comunidade

Não atingir a meta de desempenho econômico poderia afetar a distribuição de retorno financeiro aos sócios e aos profissionais, bem como a capacidade de investimentos

Certificações LEED Gold do novo prédio; Investimentos em TI; Avaliação do Help Desk pelos profissionais da empresa; Implantação do IBS

Gestão da Segurança da Informação; Produtividade; Eficiência; Saúde e segurança no trabalho; Redução do impacto ambiental na construção e no aparelhamento do novo prédio

Mobilidade urbana - impacto da circulação de pessoas na região do novo prédio em São Paulo

Pesquisa de satisfação dos clientes; Volume de menções à KPMG na imprensa; Procedimentos para aceitação e continuação de clientes; Código de Conduta de Fornecedores; Número de eventos e publicações produzidos; Investimentos nas comunidades

Geração de valor à sociedade; Participação ativa nos debates sobre o ambiente regulatório, as responsabilidades de nossas atividades e o *tax morality*; Conhecimentos compartilhados que promovam o empoderamento de *stakeholders*; Atração de talentos

Eventual exposição negativa nas mídias por prestar serviços a clientes que enfrentem algum tipo de questionamento

Gestão e controle de metas ambientais locais; Meta global de redução das emissões de GEE; Iniciativas de conscientização ambiental

Compromissos da Política ambiental: Conscientização da Organização e de nossos *stakeholders* sobre gestão e uso responsável dos recursos naturais; Redução de emissões de GEE; Serviços para auxiliar os clientes a adotar modelos de negócios mais sustentáveis

Não geramos impactos ambientais diretos. O impacto indireto mais relevante são as emissões de GEE, por isso estabelecemos metas globais voluntárias para a redução deste item

CAPITAL INTELECTUAL

o *core* do nosso negócio



O Capital Intelectual é formado por ativos intangíveis baseados na inteligência organizacional, incluindo o conhecimento técnico dos profissionais, o desenvolvimento de metodologias, patentes e sistemas. *Framework, IIRC*

Colocar nosso Capital Intelectual a serviço de nossos *stakeholders*, por meio de diversos tipos de interações que gerem valor para todos, está na essência da atividade da KPMG.

Esse trabalho é alicerçado na busca contínua de estratégias e tecnologias que atendam às necessidades dos clientes, do mercado e da sociedade em geral, na qualidade dos relacionamentos que estabelecemos com nossos públicos e no olhar global que construímos a partir do conhecimento que circula em nossa rede e que permite estarmos na vanguarda das principais tendências e mudanças do mercado.

Desse modo, convertemos o conhecimento e as experiências dos nossos profissionais em uma atuação dinâmica e relevante, que inspira confiança e promove mudanças.

→ DESTAQUES DE NOSSAS PRÁTICAS EM 2014

Nosso amplo portfólio de serviços atende a demandas decorrentes de todos os momentos do ciclo de vida de clientes de diversos segmentos e portes, nas áreas de Auditoria, Impostos e Consultoria.

Audit

Nossa abordagem de auditoria é baseada no risco. Com o apoio da Administração, do Conselho Fiscal e da Auditoria interna do cliente, determinamos os riscos do negócio que podem ter um impacto significativo nas demonstrações financeiras. Em paralelo, revisamos os controles em vigor para mitigar esses riscos, avaliando seu grau de eficiência e confiabilidade. Nossa abordagem e metodologia permitem ainda analisar o negócio e emitir uma opinião independente sobre os números, subsidiando a apresentação de uma perspectiva preventiva ao cliente.

Horas produtivas por prática/2014

2.254.948

Auditoria – Crescimento de 9%

931.909

Advisory – Crescimento de 14%

Nossa metodologia exclusiva de auditoria é subsidiada por um conjunto de normas e tecnologias de supervisão, análise e consulta que permitem às nossas equipes fazer entregas com qualidade, eficiência e inteligência, seguindo o princípio “Tone at the top”. (Leia mais em *Dynamic Audit* >pág.46)

Nossos profissionais também prestam outros serviços de asseguração ou revisão para atender questões específicas, auxiliando no desenvolvimento ou na elaboração de informações financeiras com base em pressupostos sobre eventos que podem ocorrer no futuro, bem como parte de processos para obter financiamentos.

Em 2014, a área de auditoria da KPMG atendeu 30% das companhias listadas no Índice Bovespa de Sustentabilidade e auditou mais de 5 mil fundos de investimento no Brasil - muitos deles ativos de fundos de pensão - contribuindo para gerar credibilidade e segurança ao mercado de capitais e aos recursos poupados por milhões de brasileiros.

604.748

Tax – Crescimento de 18%



Audit Framework



Papel e limites de atuação do auditor

Na prática de Audit, os riscos e os desafios da nossa atuação também envolvem a discussão essencial sobre o papel e os limites de atuação do profissional de auditoria. A crise de 2008 deflagrou dúvidas sobre esse tema na opinião pública, que passou a esperar que o auditor desenvolva o papel adicional de fiscalizar a atuação das empresas. No Brasil, essa percepção tem sido reiterada por graves denúncias sobre a má atuação de empresas públicas e privadas.

Esse debate tornou-se ainda mais importante com a ampliação da regulação sobre atividade de auditoria, determinando que as responsabilidades sejam compartilhadas entre clientes, auditores e os próprios órgãos reguladores.

Nos últimos anos, a KPMG tem participado ativamente de todas as discussões promovidas por órgãos nacionais e internacionais. Os profissionais da KPMG no Brasil têm forte atuação nesses grupos e vêm contribuindo para levar o debate às instâncias responsáveis na esfera pública, a fim de que o mercado, como um todo, aprimore sua atuação e promova 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.

Tax

A busca pela eficiência é o principal valor que oferecemos a nossos clientes. Ela é resultado de regras, políticas e procedimentos claros e transparentes, que viabilizam não só o cumprimento de obrigações fiscais, mas auxiliam na estruturação de operações, no gerenciamento de riscos fiscais e na redução de custos operacionais.

As decisões relacionadas a tributos têm ocupado espaço cada vez mais estratégico nos negócios. No caso das empresas que operam no Brasil, ajudamos nossos clientes a planejar e implementar as mudanças necessárias para que eles se adequem às obrigações decorrentes da digitalização dos sistemas de declaração de operações ao Fisco. Também contribuimos para que eles acessem os benefícios fiscais disponíveis para determinados setores e atividades. (Leia mais em Tecnologia e *expertise* aplicadas à área de Tributação >pág.47)

No caso de clientes que operam em diversos países, nossa *expertise* em Tax, ao lado da área de Logística, permite a eles operar dentro dos diferentes sistemas tributários a que estão sujeitos, ajudando a viabilizar a legalidade, a eficácia e a rentabilidade das operações.

Incentivos fiscais à inovação tecnológica

Milhares de empresas que investem em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Tecnológica desconhecem que podem se beneficiar de reduções tributárias significativas de IRPJ, CSLL, IPI e IRRF a partir do Programa de Incentivos Fiscais introduzido pela Lei nº 11.196/05.

A KPMG conta com uma equipe multidisciplinar que tem trabalhado intensivamente com mais de cem clientes no uso dos incentivos fiscais, além de prestar a assessoria necessária para o cumprimento das obrigações acessórias perante o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação e à Receita Federal do Brasil.

INOVAR-AUTO

Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores do Governo Federal, busca consolidar o parque industrial brasileiro e assegurar os investimentos em pesquisa, desenvolvimento e inovação para melhorar o nível de eficiência dos veículos.

Em 2014, a KPMG assessorou 11 das 20 montadoras habilitadas ao Programa, captando para elas 81% dos benefícios fiscais concedido para veículos leves, 77% para caminhões e 76% para os ônibus comercializados no País.

Fonte: Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e da Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores.

Colocar nosso Capital Intelectual a serviço de nossos stakeholders, por meio de diversos tipos de interações que gerem valor para todos, está na essência da atividade da KPMG



Advisory

Nossos serviços de consultoria ajudam os clientes a navegar com mais segurança na complexidade das rápidas mudanças que caracterizam os mercados de hoje. O conhecimento gerado pelas firmas-membro em todo o mundo é convertido em valor aos clientes ao capacitá-los para as mudanças estratégicas e operacionais necessárias no curto, médio e longo prazos, que contribuirão para o seu desenvolvimento sustentável.

No cenário de incertezas de 2014, a KPMG foi bastante demandada para auxiliar os clientes a endereçar desafios e processos de evolução. Temas como liquidez financeira, recuperação de valor e gestão de negócios problemáticos, ao lado da otimização da estrutura e da redução do custo de operação dos negócios – inclusive do capital utilizado – para gerar maior capacidade de investimentos, tornaram-se ainda mais relevantes.

No setor sucroalcooleiro, por exemplo, desenhamos respostas específicas para nossos clientes na reestruturação de passivos e na identificação de novas oportunidades de captação de recursos que viabilizam fluxo de caixa para lidar com as instabilidades do mercado e regulamentações do governo.

Apesar da queda dos investimentos no Brasil nesse período, houve grande movimentação em fusões, vendas e aquisições de empresas, requerendo a orientação de nossos especialistas para garantir o sucesso de operações altamente complexas. Conduzimos experiências extraordinárias, no Brasil e no exterior, com destaque para as áreas de Telecom, Óleo e Gás.

Esses e outros serviços oferecidos pela prática de Advisory estão distribuídos em três áreas:

Risk Consulting (RC)

Uma boa prática de governança significa gerenciar riscos, estabelecer sistemas de controle interno efetivos e comunicar a saúde da empresa aos proprietários, aos *stakeholders* e ao mercado em geral. Também se trata de prevenir fraudes, assegurar o cumprimento das regras e dos regulamentos e, em última análise, gerar valor a partir da estrutura de *compliance*. Alguns de nossos serviços:

- Contabilidade e Finanças
- Tecnologia da Informação (IT Advisory Services)
- Processos operacionais (auditoria interna e *compliance*)
- Processos financeiros e de alocação de capital (Basileia e Solvency)
- Governança corporativa (abertura de capital, empresa familiar, aspectos societários)
- Fraudes (Forensic)
- Sustentabilidade (ambiental, social e regulatória)

O trabalho de Forensic e a Lei Anticorrupção

Em vigor desde janeiro de 2014, a Lei nº 12.846 (Lei Anticorrupção) representa um marco divisório no combate à corrupção no Brasil, punindo severamente as empresas, inclusive por atos realizados por seus colaboradores. Diante disso, passa a ser de grande interesse para elas fiscalizar o seu pessoal em todos os níveis hierárquicos, adotar códigos de conduta e controles internos, assim como políticas de transparência. Em 2014, nossa equipe de Forensic foi muito requisitada para ajudar as empresas a tratar de assuntos relacionados ao tema, incluindo:

- Mapeamento dos riscos de corrupção em seus negócios, considerando as leis internacionais — Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), UK Border Agency (UKBA) e outras — e a Lei nº 12.846
- Desenho de normas e procedimentos para mitigar os riscos, incluindo procedimentos de Gestão de Terceiros e Colaboradores
- Diligência de terceiros
- Estruturação da área de Prevenção a Fraudes
- Treinamentos específicos
- Operação de Canal de Denúncias Independente
- Testes e monitoramento de transações
- Investigações
- Tecnologia Forensic
- Disputas

Management Consulting (MC)

Apoia os clientes na execução estratégica de seus objetivos por meio da melhoria de desempenho e do uso estratégico da tecnologia e de processos de inovação, dentro de uma visão integrada de processos, tecnologia da informação e pessoas, por meio dos serviços de:

- 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
- Segurança da Informação

Gestão de Supply Chain impacta indicadores financeiros de nossos clientes

A gestão da cadeia de suprimentos tem se tornado cada vez mais complexa em um mundo progressivamente globalizado que, a um só tempo, pressiona as empresas a reduzir custos e a atender os consumidores com excelência. É do correto balanceamento dessas pressões que depende o sucesso e a rentabilidade das empresas.

Desenvolvemos projetos que auxiliam as empresas a obterem eficiência e eficácia nos processos-chave de todas as etapas de armazenamento e distribuição, impactando diretamente nos seus indicadores financeiros. Alguns exemplos de benefícios: aumento do nível de serviço (em torno de 20%), otimização do capital de giro (40 a 120%), melhoria do retorno sobre o capital investido/ROCE (13 a 18%), redução no *time-to-market* (30 a 40%) e de *lead times* (15 a 30%).



Transactions & Restructuring (T&R)

Assessora os clientes na obtenção de resultados em diferentes tipos de transações financeiras, cujo desempenho está fundamentado na combinação de conhecimentos de negócios, técnicos e setoriais, englobando os serviços de:

- Corporate Finance: avaliações, assessoria em Fusões e Aquisições, assessoria financeira em Projetos de Infraestrutura/PPPs e Debt Advisory
- Transaction Services: Financial Due Diligence, Vendor Due Diligence e Strategic and Commercial Intelligence
- Restructuring Services/Non Performing Loans Advisory

As 15 obras de infraestrutura prioritárias para o Brasil

Diante da grande relevância que a infraestrutura representa para o desenvolvimento do País, a revista EXAME convidou a KPMG para conduzir o estudo de quais são os empreendimentos de infraestrutura — ainda em projeto ou já em execução —, que podem fazer mais diferença nas áreas de Petróleo e Gás, Transportes, Energia Elétrica, Água e Saneamento, Telecomunicações e Infraestrutura Social.

As 15 obras prioritárias foram selecionadas da lista de 1.566 maiores projetos e obras do setor, publicada pelo Anuário EXAME de Infraestrutura 2013. A seleção foi feita com base em critérios qualitativos e quantitativos definidos pelos especialistas da KPMG, levando em conta as megatendências globais apontadas no estudo **O Estado Futuro em 2030** desenvolvido pela KPMG International. O processo contou ainda com a participação de um júri formado por oito especialistas, que analisaram as obras em suas respectivas áreas de especialização.

O estudo completo é um valioso instrumento orientativo para a tomada de decisões governamentais e para empresas interessadas em investir em Parcerias Público-Privadas.

→ INVESTIMENTOS E INOVAÇÃO

As mudanças constantes dos cenários em que nossos clientes operam nos provocam a manter um ciclo virtuoso de investimento em novas soluções para o mercado. Essas inovações trazem benefícios para os clientes e para a própria KPMG, reforçando nossa posição de liderança.

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.

A eficiência na gestão e nos processos foi uma busca constante em 2014. Sem recorrer a cortes de pessoal ou a mudanças profundas na estrutura da Organização, apostamos em novas estratégias de gestão, na oferta combinada de serviços e em ferramentas tecnológicas para fazer mais rápido, com mais qualidade e menor custo.

Juntas, eficiência e inovação trouxeram ganhos importantes nas três áreas de negócios, com boas perspectivas para os próximos anos. Conheça, a seguir, algumas dessas iniciativas e/ou os temas aos quais elas se relacionam.

Dynamic Audit: a transformação da auditoria

Nossa rede mundial está mudando a forma como atua na prática de Audit. Ouvimos nossos *stakeholders* e percebemos que eles buscavam maior conforto em itens que estão fora das demonstrações financeiras oficiais — como indicadores de desempenho, sustentabilidade e outras métricas financeiras e não financeiras que agregam valor aos investidores.

Incorporamos essas demandas e criamos novos processos que estão nos capacitando a trazer ainda mais relevância à auditoria e elevar o nível de qualidade. O novo modelo de atuação permite:

- Ampliar a segurança e o cruzamento de informações
- Tornar nosso modelo de entrega mais eficiente e mais eficaz para agregar valor
- Demonstrar nosso entendimento do risco, mensuração e reporte superiores do risco
- Facilitar ao nosso pessoal oferecer *insights* e previsões que deem suporte à tomada de decisões de nossos clientes

O processo é baseado na combinação de ferramentas tecnológicas confiáveis e práticas, com destaque para:

edata Mining – *Software* que extrai dados do cenário (gerais e por segmento), permitindo leituras analíticas e comparações de KPIs dos clientes.

e-Audit – Sistema de arquivamento eletrônico de todas as informações relevantes do cliente, garantindo fluxo ágil e seguro de atividades, conectividade com equipe multidisciplinar, conhecimento sobre o segmento e *compliance* com o Manual de Auditoria da KPMG.

Local Delivery Center – Centro especializado da KPMG que concentra, com agilidade e eficiência, cerca de 40 tarefas rotineiras de auditoria, até então realizadas manualmente pelas equipes em campo. Implantado em 2014, o centro permitiu ganho de eficiência da ordem de 10%.

Uma abordagem dinâmica e integrada de auditoria, reunindo diversas áreas e especialistas para entregar mais qualidade, agilidade, insights e integridade aos nossos clientes.

Lean in Audit
vence Audit
Innovation
of the Year
2014

A metodologia da KPMG, que faz parte do Dynamic Audit, recebeu o prêmio de inovação em auditoria da prestigiada publicação britânica International Accounting Bulletin (IAB).



Data and Analytics (D&A)

Organizar e utilizar o conjunto de informações disponíveis eletronicamente tornou-se questão fundamental para a inteligência dos negócios. O mercado de *big data* evoluiu consideravelmente nos últimos anos, trazendo desafios e muitas oportunidades para as empresas em geral e para a KPMG em particular.

Globalmente, temos realizado investimentos importantes e estabelecido parcerias tecnológicas, alianças estratégicas e recrutamento de talentos para criar novas soluções tecnológicas e ferramentas de D&A para serem utilizadas nas práticas Audit, Tax e Advisory, com relevante benefício para nossos clientes.

Tecnologia e *expertise* aplicadas à área de Tributação

O fim do Regime Tributário de Transição (RTT), a implantação do Siscoserv, da Lei nº 12.741 (inclusão dos tributos na nota fiscal) e da Escrituração Contábil Fiscal (ECF) têm gerado grandes mudanças na forma como as empresas sistematizam e reportam as informações de suas operações ao Fisco.

A KPMG está acompanhando esse cenário, criando respostas que combinam nossa inteligência nas áreas tributária e de tecnologia para auxiliar nossos clientes na revisão de processos internos e na implantação das soluções tecnológicas necessárias para sistematizar e cruzar as informações a serem reportadas com agilidade e eficiência.

Soluções da KPMG para o eSocial e a ECF

Parte do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), o eSocial tem o objetivo de unificar e digitalizar as obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, facilitando a fiscalização das informações enviadas à Receita Federal. O início de sua vigência foi postergado para 2016, conferindo mais tempo às empresas para se adaptarem à complexidade do novo sistema.

Outra obrigação fiscal instituída em 2014 (vigorando em 2015) e que está gerando grandes mudanças nas empresas é a Escrituração Contábil Fiscal (ECF), que contém todas as informações referentes às apurações do Imposto de Renda Pessoa Jurídica e da Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido das empresas e requer que elas identifiquem em seus registros contábeis todas as informações prestadas na ECF. O desafio está no fato de que cada empresa possui processos e/ou políticas de contabilização distintos, que terão de ser adaptados para atender a essa nova demanda.

A KPMG no Brasil desenvolveu uma abordagem integrada e multidisciplinar para ajudar as empresas a cumprir as exigências do eSocial e da ECF. Nosso experiente time de especialistas em Tax foi reforçado com alguns dos maiores especialistas em tecnologia do mercado para desenvolver um conjunto de soluções que 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 fiscal, trabalhista e previdenciária.

Com o suporte do KTAX, solução tecnológica de *compliance* tributário desenvolvida pela KPMG em 2012, é possível fazer a checagem antecipada de todas as informações eletrônicas enviadas ao Fisco, com agilidade, qualidade e segurança.

Regionalização em Advisory

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.

Em 2014, aprovamos um novo modelo de regionalização de serviços de Advisory, baseado no conceito de *hubs* regionais, com equipes locais de especialistas em todos os serviços abrangidos pela área para o atendimento às demandas específicas de cada região e o fortalecimento da nossa prática. O modelo de regionalização abrange duas frentes:

- Nacional: expansão da atuação para quatro novos *hubs*: interior de São Paulo/Campinas, Sul/Curitiba, Centro/Belo Horizonte e Norte e Nordeste/Fortaleza.
- Internacional: utilização da rede de firmas-membro da KPMG na América Latina para atendimento aos clientes da região de forma sinérgica.

Estratégias para atendimento à Política Nacional de Resíduos Sólidos

A equipe multidisciplinar de Risk Consulting tem ajudado nossos clientes a endereçar os novos desafios decorrentes da Política Nacional de Resíduos Sólidos, que obriga fabricantes, importadores, distribuidores e comerciantes de seis grandes categorias de produtos a estruturar e implementar sistemas e controles internos sobre o retorno dos produtos após o uso pelo consumidor, que sejam independentes do serviço público de limpeza urbana e de manejo dos resíduos sólidos.

Incentivo às Parcerias Público-Privadas (PPPs)

Assessoramos diversos clientes de iniciativas pública e privada no desenvolvimento de projetos no modelo de Parceria Público-Privada (PPP), em temas relevantes como desenvolvimento das cidades, saneamento, tratamento de resíduos, mobilidade urbana e questões sociais. Essa é uma área de enormes oportunidades, que se convertem em ganhos para a sociedade como um todo, e deve continuar em destaque em 2015.

A KPMG, as PPPs e o desenvolvimento das cidades do Sul

Nos últimos anos, as cidades têm sido consideradas os principais centros de desenvolvimento integrado no mundo, e as PPPs são excelentes oportunidades de alavancar esse desenvolvimento. No entanto, muitas empresas e governos ainda têm dúvidas sobre como desenvolver essas parcerias.

Por isso, o grupo de Advisory da KPMG especializado em Cidades/Região Sul vem desenvolvendo um amplo trabalho de cooperação entre universidades, governos estaduais e prefeituras da região, empresas, agência de desenvolvimento, entidades representativas do comércio e da indústria, Confederação Nacional de Municípios, Grupo de Líderes Empresariais e Parque Científico e Tecnológico da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul para a construção e modelagem de projetos com foco no desenvolvimento regional.



→ GESTÃO DE RISCOS E DA QUALIDADE

G4-14 | 41 | 56 | 57 | 58 | SO3 

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 por nossa Organização.

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

Por esse motivo, um dos pilares da nossa estratégia de negócios é “profissionalismo e integridade”. Por meio dele, 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. Nossos *stakeholders* reconhecem esses dois princípios como materiais em nossa atuação.

A área de Gestão de riscos é responsável pelo controle e 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 permitem antecipar eventuais conflitos de interesse ou problemas de conformidade com as regras, normas

e políticas estabelecidas local e globalmente pela KPMG.

Ao lado do Sistema de Controle de Qualidade dos Serviços, a área aplica o princípio da precaução com foco direto no nosso *core business*, influenciando o desenvolvimento de pessoas, as diretrizes para a aceitação de clientes, a execução e o monitoramento dos trabalhos de toda a rede de sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil [G4-SO3], como descreveremos a seguir.



Profissionalismo e Integridade

são fundamentos da nossa estratégia de negócios

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

A área de Gestão de Riscos é composta por sócios, gerentes e *staff* técnico, que têm como missão gerenciar riscos, disseminar práticas profissionais e normas contábeis, oferecer suporte técnico a nossos profissionais e coordenar a execução dos programas de qualidade.

Departamento de Práticas Profissionais (DPA)

Fornece consulta e orientação técnica em relação a práticas profissionais e dissemina 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 *on-line* global da Organização para verificar a possibilidade de execução de novos projetos, tendo em vista os requisitos de independência e as normas aplicáveis. Caso o sistema identifique conflitos de interesse que não possam ser resolvidos, sejam eles existentes ou potenciais, a política determina a recusa do projeto. A lei contra lavagem de dinheiro motivou a inclusão de parâmetros no sistema para identificação do beneficiário real do serviço, reforçado por uma política interna de denúncia de casos dessa natureza. [G4-41](#)

Office of General Counsel (OGC)

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

National IT Security Officer (NITSO)

Responsável 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 a clientes e ex-clientes. O conhecimento e a conformidade com esse compromisso são confirmados anualmente, por meio de uma declaração eletrônica. Nosso *e-learning* sobre Ética & Independência também aborda o assunto e comunicados são expedidos regularmente, reforçando os procedimentos. No período coberto por este relatório, houve uma reclamação dessa natureza. [G4-PR8](#)

Litigation

Gerencia eventuais demandas judiciais e administrativas. Durante o período coberto por este relatório, não sofremos nenhuma condenação definitiva resultante de litígio referente aos serviços prestados. [G4-PR4](#)

Para assegurar o cumprimento dos princípios do profissionalismo e da qualidade, o Sistema de Gestão de Qualidade e Gerenciamento de Riscos está estruturado em cinco grupos:

- Independência, integridade, ética e objetividade
- Pessoas na gestão da qualidade
- Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos
- Execução dos trabalhos
- Monitoramento

Independência, integridade, ética e objetividade

Sistematização e análise de informações que nos permitem antecipar eventuais conflitos de interesse ou problemas de conformidade com as regras, as normas e as políticas estabelecidas.

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).

Esses documentos atendem às normas promulgadas pelas leis locais e pelos requisitos profissionais brasileiros, pelo Conselho Federal de Contabilidade, pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil, pelo Conselho Monetário Nacional, pela Comissão de Valores Mobiliários do Brasil, pela Secretaria de Previdência Complementar e por órgãos internacionais, como o Public Company

Accounting Oversight Board e a US Security and Exchange Commission.

O conteúdo dos documentos é transmitido aos nossos profissionais por meio da liderança, de treinamentos sistemáticos sobre ética, independência e anticorrupção e da intranet.

Anualmente, são realizados o Treinamento de Ética & Independência e o Treinamento Anticorrupção, mandatórios para todos os sócios, gerentes e demais profissionais 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 99,44% em políticas Anticorrupção.

Participação dos profissionais requeridos* em treinamentos sobre Ética & Independência e Anticorrupção G4-SO4

	Ética & Independência (E&I)			Anticorrupção		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Não gestores	2.289	2.256	2.440	2.235	2.084	2.878
Gestores	477	460	446	454	390	455
Sócios	283	279	262	279	227	263
Estagiários	6	-	-	3	-	-
Total de profissionais	3.055	2.995	3.148	2.971	2.701	3.596

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

* Anticorrupção - A partir de agosto de 2013, a regra de *compliance* para esse treinamento foi alterada, deixando de ser mandatório para toda a Organização e passando a ser requerido apenas às áreas técnicas (atendimento ao cliente) e à liderança das áreas administrativas. Por isso, os números absolutos foram mais baixos do que nos anos anteriores.

Dos requeridos, 99,66% realizaram o treinamento de 1º de outubro de 2013 a 30 de setembro de 2014. Após esse período, os profissionais que não realizaram o treinamento estão sujeitos à avaliação do Comitê Disciplinar.

Compromissos do Código de Conduta G4-56

nossos profissionais

Profissionais, 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.

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 alta 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 comunidades

Mercados, locais, autoridades e sociedades nos quais ou com os quais operamos e com os 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.

clientes das firmas-membro

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

- Fornecer serviços de alta 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.



Código de Conduta Global [G4-56](#)

Expressa nossos valores, os compromissos com nossos públicos e a conduta ética a ser adotada por todos os nossos profissionais em suas relações com a KPMG, os demais profissionais, os clientes e a comunidade. Também divulga os recursos e os canais disponíveis para dar-lhes assistência sobre esses temas.

O Código foi atualizado em 2012 para se alinhar às mais recentes mudanças em normas, regulamentações, leis e códigos de ética profissional. Passou a abordar compromissos específicos no combate ao suborno e à corrupção e a esclarecer a responsabilidade da KPMG em questões mais abrangentes, como a de ser agente positivo para o desenvolvimento e a sustentabilidade. Os compromissos podem ser conhecidos no diagrama da página ao lado.

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

Fornecem as diretrizes que as equipes de comunicação e *marketing* das firmas-membro devem seguir para garantir a consistência global da marca, manter uma comunicação ética e objetiva com todos os nossos públicos, controlar riscos relacionados à reputação e gerenciar expectativas dos clientes quanto aos serviços prestados, com a divulgação de informações claras e objetivas. Alguns destaques dos dois documentos:

- **Marketing** – Todo o material de comunicação e *marketing* produzido pela KPMG no Brasil é revisado por profissionais acreditados no GMC. Em 2014, não tivemos nenhum caso de não conformidade ou de advertência relacionado a regulamentos ou códigos da Organização. [G4-PR7](#)

- **Contratos** – 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. [G4-PR3](#)

- **Pessoas, Desempenho e Cultura** - 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.

- **Sistema de Rastreamento de Independência** - Permite monitorarmos o cumprimento das nossas políticas de investimento em negociações da KPMG, dos sócios e gerentes. O sistema contém a 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. Os dados são atualizados continuamente pelo Departamento de Independência e devem ser analisados antes de aceitarmos novo cliente. Antes de adquirir um valor mobiliário, os líderes devem usar o Sistema para avaliar 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. [G4-41](#)

Pessoas na gestão de riscos e da qualidade

Treinamento e desenvolvimento garantem que nossos profissionais sigam rigorosamente os princípios norteadores em nossas práticas.

Nossos profissionais são os responsáveis pelas interações entre a KPMG e seus *stakeholders*. Por isso, eles são centrais no Programa de Gestão de Riscos e da Qualidade.

Trabalhamos diligentemente para evitar o surgimento de conflitos de interesses e garantir uma atuação independente, ética e objetiva de nossos profissionais, com o suporte de treinamentos e do 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 nos ajuda a desenvolver planos de transição e sucessão, promovendo a perenidade dos nossos negócios. [G4-41](#)

A ética e a objetividade orientam as relações que mantemos com todos os nossos públicos

Pessoas na gestão de riscos e da qualidade





Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos

Diretrizes que definem se podemos aceitar novos clientes ou continuar atendendo clientes, em conformidade com nossas políticas

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 (leia mais em Estrutura da gestão de qualidade e de riscos na KPMG no Brasil >pág.49). 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 ou circunstâncias que possam interferir na relação comercial. São revistos os fatores de risco da empresa e as possíveis mudanças para determinação da continuidade da prestação de serviços.

Execução dos trabalhos

Gestão de riscos e qualidade aplicada à execução e ao monitoramento dos trabalhos, com destaque para procedimentos anticorrupção e antissuborno. G4-SO3

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.

Metodologia e ferramentas

As políticas e os procedimentos que estabelecemos para Auditoria — e para as demais práticas, quando aplicável — incorporam os requisitos de contabilidade, auditoria, ética e normas de controle de qualidade, além de outras leis e regulamentos pertinentes. A prática de Auditoria é a mais fortemente regulamentada e está sob permanente observação. Por isso, acreditamos ser importante demonstrar como a metodologia

e as ferramentas que utilizamos garantem a qualidade e a integridade do trabalho.

- **Conformidade** – A metodologia de auditoria global da KPMG foi desenvolvida pelo Global Service Centre e consta do KPMG Audit Manual (KAM). A ferramenta baseia-se nos requisitos do International Standards on Auditing e inclui exigências que vão além das normas previstas, 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. As normas e os procedimentos do KAM são complementados pelos dispositivos estabelecidos no Global Quality and Risk Management Manual, que se aplica a todas as firmas-membro da KPMG International.
- **Ceticismo** - 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.
- **Inovação** - Nossa metodologia de auditoria é amparada por ferramentas eletrônicas exclusivas que fornecem aos auditores das firmas-membro em todo o mundo a metodologia, a orientação e o conhecimento necessários para realizar auditorias eficientes e de alta qualidade.

Monitoramento

Controle e 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

- **Revisões** – Procedimentos internos e externos de avaliação destinados a verificar a integridade e a independência dos nossos profissionais e a aderência às nossas políticas e metodologias e aos nossos treinamentos e controles internos são permanentes, e incluem:
 - **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 verificação da conformidade com nossos padrões 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, e 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 de nenhuma dessas revisões. [G4- PR9](#)

- **Comitê Disciplinar** – Monitora 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. O Comitê é acionado quando há informações ou documentos indicativos de supostas violações por parte de qualquer profissional, incluindo os sócios.

Caso se confirme a violação, ela é enquadrada em um dos quatro níveis de gravidade (leve, média, grave ou gravíssima) e resulta em medidas disciplinares, que variam de simples notificação e treinamento adicional, passando por penalidade financeira na remuneração variável e chegando à rescisão do contrato de trabalho ou de sociedade.

- **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, a KPMG no Brasil não sofreu sanções nem multas decorrentes de revisões, tampouco teve casos de corrupção registrados pelas ferramentas de monitoramento. [G4-SO5](#)

O cumprimento rigoroso dessas normas é vital para prestarmos serviços com a qualidade e a integridade necessárias à construção de mercados mais éticos e sustentáveis

Hotline de Denúncia de Atos Ilícitos

Brasil: 0800 891 7391

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

On-line: www.clearviewconnects.com/

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

**Horas em treinamentos**

Metodologias Diferenciadas utilizadas por L&D

82.798

E-learning

457

Virtual class

162.124

Presencial

→ QUALIDADE EM SERVIÇOS/APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O desenvolvimento e o aprimoramento de competências alavancam a carreira dos nossos profissionais e são essenciais para manter a qualidade de nossos serviços, assegurar o crescimento da KPMG e gerar 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. Eles incentivam a educação continuada por meio de cursos de graduação, pós-graduação, especialização, idiomas, treinamentos comportamentais e técnicos diversos, e intercâmbio.

Em 2014, revisitamos nosso processo de capacitação, sob a perspectiva do modelo 70-20-10, segundo o qual 70% do aprendizado se dá pela prática *on the job*, 20% *on-line* e apenas 10% na sala de aula. A partir disso, iniciamos a implementação de estratégias de aprendizado colaborativo entre profissionais, que buscam garantir maior compreensão e aplicação da vasta gama de conhecimentos que produzimos e compartilhamos. O suporte dos cursos *on-line* e presenciais continua relevante, como descreveremos a seguir.

Ao longo do ano, investimos R\$ 22,8 milhões em educação e desenvolvimento de nossos profissionais, repercutindo em uma média de 74 horas de treinamento por pessoa. Os números são bastante superiores ao que estabelece o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) — média de 40 horas por ano.

Total de investimentos em aprendizagem e desenvolvimento

	2014	2013	2012
Tempo (mil horas) – não inclui o item “b” abaixo	253	243	306
Financeiro (R\$ milhões)	22,8	23,4	29,9
a) Investimentos específicos em habilidades técnicas e comportamentais	17,7	15,5	21,8
b) Investimentos em graduação, pós-graduação, idiomas, intercâmbio e outros	8,1	7,9	8,1

Nível de escolaridade dos profissionais da KPMG no Brasil

	2014		2013		2012	
	Profissionais	%	Profissionais	%	Profissionais	%
Superior e Extensão Universitária	3.431	98%	3.331	96,9%	3.536	97,3%
Ensino Fundamental/Médio	47	0,7%	84	2,4%	67	1,8%
Tecnólogo	26	1,3%	24	0,7%	31	0,9%
Total de profissionais	3.504	100%	3.439	100%	3.634	100%

As pessoas são nosso principal ativo e a excelência profissional nosso grande patrimônio. Por isso, em 2014 investimos 22,8 milhões em aprendizagem e desenvolvimento

Horas investidas em aprendizagem e desenvolvimento G4-LA09

	2014			2013			2012		
	Horas	Pessoas	Média	Horas	Pessoas	Média	Horas	Pessoas	Média
Equipe técnica									
Estagiários	166	4	41	174,00	5	34	398	7	57
Trainees	86.870	810	107	66.905	778	86	141.663	1.047	135
Staff	88.440	1.415	62	98.506	1.439	68	92.915	1.421	65
Gerentes	25.624	444	56	26.934	428	62	23.427	420	56
Sócios	20.102	248	81	20.588	246	83	18.405	230	80
Subtotal da equipe técnica	221.202	2.921	76	213.107	2.896	73	276.808	3.125	88
Equipe administrativa									
Estagiários	505	9	56	398	9	44	546	4	136
Trainees	155	2	77	161	4	40	287	10	29
Staff	25.543	477	53	24.138	449	53	24.645	424	58
Gerentes	3.170	53	60	3.095	48	64	2.196	38	58
Sócios	3.157	42	75	2.231	33	67	1.878	33	57
Subtotal da equipe administrativa	32.530	583	56	30.023	543	55	29.552	509	58
Total	253.732	3.504	72	243.130	3.439	70	306.360	3.634	84

Os dados consideram apenas as horas efetivamente atendidas.

Na base de 2013 não foram considerados os temporários, porém foram oferecidas 197 horas de treinamentos para essa categoria.

Na base de 2014 os temporários estão incluídos.

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

A partir do próximo ciclo a coleta estará estruturada para trazer o recorte de gênero para esses dados de treinamento.



KPMG Business School

Responsável pelo planejamento dos programas de aprendizagem e desenvolvimento de nossos profissionais, por meio de atividades presenciais ou virtuais. A ela, a KPMG no Brasil soma o Clix, plataforma *on-line* para gestão de aprendizagem, que oferece mais de 200 cursos para nossos profissionais. Centros de Treinamento em São Paulo e no Rio de Janeiro concentram as atividades presenciais, facilitando o acesso e reduzindo deslocamentos de equipes e despesas.

De modo geral, nossos treinamentos e cursos são divididos em:

- **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.

Reembolso de cursos externos

Mantemos política de reembolso de cursos de graduação, pós-graduação, especialização e idiomas, quando relevantes para o desenvolvimento das carreiras de nossos profissionais.

Programa Anual de *Trainees*

A KPMG no Brasil investe de forma consistente no desenvolvimento de jovens talentos por meio do Programa de *Trainees*. Em 2014, mais de 52 mil candidatos participaram do processo seletivo e 440 foram contratados para trabalhar na Organização.

São números expressivos, que demonstram o grande interesse em trabalhar na KPMG.

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

Número de contratados no Programa Anual de *Trainees* da KPMG

440

2014

370

2013

530

2012



Harvard Manage Mentor

Disponibiliza 42 cursos *on-line* produzidos em Harvard, que incentivam o desenvolvimento da performance, com foco em liderança e competências de negócio.

Global Opportunities (GO)

Programa	Duração	Profissionais participantes		
		2014	2013	2012
Global Opportunities - LongTerm	2 anos	25	20	19
Global Opportunities - ShortTerm	6 meses	1	0	8
United States Mobility Program (USMP)	2 anos	3	1	1
TaxTrek	3 meses	8	6	8
LegalTrek*	3 meses	1	-	-

* Lançado em 2014



Mobilidade e intercâmbio

Conhecer a estrutura global da KPMG International e ter a oportunidade de vivenciar outras culturas são possibilidades bastante acessíveis aos nossos profissionais e incentivadas pelas lideranças. O Global Opportunities (GO) é o programa que abrange todos os tipos de transferências internacionais entre as firmas-membro da KPMG por tempo determinado e com vínculo empregatício no país de origem.

São quatro modalidades, com duração de três meses a dois anos, para que os profissionais adquiram experiência internacional em mercados emergentes, novas práticas e competências que permitam atender às demandas dos negócios e desenvolver suas carreiras. Em 2014, 38 profissionais da KPMG no Brasil aderiram ao GO.

Desenvolvimento da liderança

G4-43

A KPMG no Brasil oferece programas de capacitação e desenvolvimento específicos para a alta liderança, que também visam a preparar nossos profissionais para o processo sucessório dos principais executivos.

- **Chairman 75** – Grupo formado por 75 sócios da KPMG no mundo, todos com perspectiva de assumir posições importantes na estrutura da Organização. Reúne-se a cada trimestre 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 favorável à troca de experiências profissionais.
- **Programa de Desenvolvimento de Sócios (PDS)** – 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 para contemplar assuntos como estilos de liderança, estratégia e comunicação. Em 2014, 22 sócios participaram do PDS.

- **Programa de Desenvolvimento de Gerentes** – Destinado a aprofundar os conhecimentos dos gerentes sobre as ferramentas e as metodologias específicas para a gestão e o desenvolvimento de equipes. Realizado em parceria com a Fundação Dom Cabral, envolveu 201 gerentes em 2014.

"Graças ao Mobility, fiquei dois anos no International Standards Group, em Londres, departamento que desenvolve todo o material técnico e dá suporte para as firmas-membro da KPMG em relação às IFRS. Foi o lugar certo para adquirir qualificação profissional e trazê-la para a KPMG no Brasil"

Fabian Junqueira, sócio/Audit, SP

CAPITAL HUMANO

nosso diferencial



O Capital Humano é formado pelas pessoas, por suas competências, habilidades e motivações para inovar e desenvolver serviços de forma ética e por meio de sua capacidade de liderar, gerenciar e colaborar. *Framework, IIRC*

Todo o nosso Capital Intelectual é construído pelas pessoas que fazem parte da KPMG. Por isso, a gestão de pessoas está no centro de nossa estratégia de atuação.

Somos reconhecidos internacionalmente por nossa capacidade de atrair e gerar talentos, o que nos incentiva a manter o compromisso de investir todos os recursos necessários para capacitar e desenvolver nossos profissionais e líderes.

A cultura de alta performance é o pilar sobre o qual eles são incentivados a desenvolver suas potencialidades ao máximo e estar preparados para realizar seu trabalho de gerar valor para nossos *stakeholders*.

Nossos *stakeholders* descrevem o bom tratamento dos funcionários como um dos temas materiais mais relevantes para a KPMG. Nesse macrotema estão incluídos vários itens que fazem parte dos Fundamentos da Gestão de Pessoas, alguns deles abordados anteriormente em Capital Intelectual >p.40 e outros tratados a seguir.

Colaboradores

todas as pessoas que trabalham na KPMG no Brasil.

Encerramos o ano fiscal de 2014 com **3.708 colaboradores**, sendo:

3.504 profissionais da KPMG no Brasil:

- 3.188 empregados contratados em regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e 100% cobertos por convenções coletivas. [G4-11](#)
- 290 sócios
- 13 estagiários
- 13 empregados temporários

204 empregadas de empresas contratadas

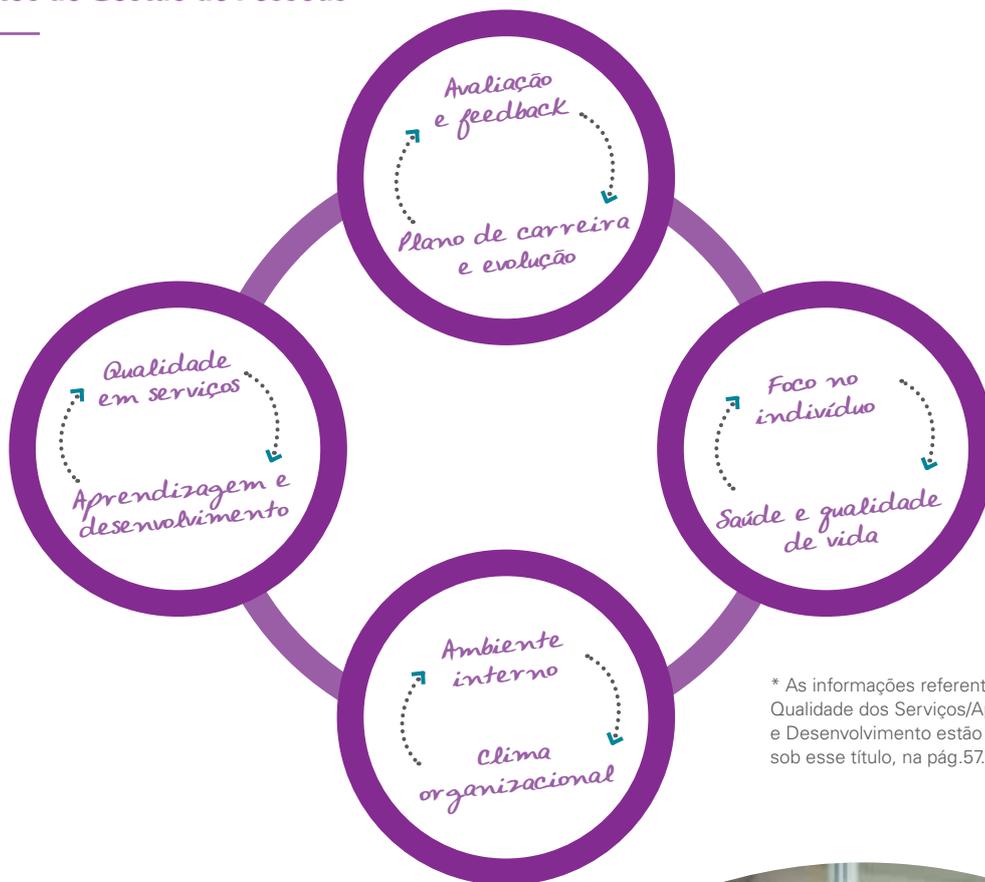
(sem vínculo empregatício com a KPMG no Brasil e em sua maioria alocados em serviços de apoio à infraestrutura)

Profissionais

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



Fundamentos de Gestão de Pessoas



* As informações referentes a Qualidade dos Serviços/Aprendizagem e Desenvolvimento estão relacionadas sob esse título, na pág.57.

Profissionais da 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.



Total de colaboradores da KPMG no Brasil G4-10 | LA12

Cidades/ escritórios	Contrato permanente (CLT)			Sócios			Contrato temporário			Terceiros			Total de colaboradores		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012
São Paulo	1.846	1.817	1.842	197	186	179	12	7	10	164	169	190	2.219	2.179	2.221
Rio de Janeiro	494	468	457	35	37	28	1	0	8	18	18	14	548	523	507
Demais localidades	861	875	1.072	58	56	56	0	1	6	22	23	23	941	955	1.157
Subtotal	3.201	3.160	3.371	290	279	263	13	8	24	204	210	227	3.708	3.657	3.885
Total de profissionais da KPMG no Brasil (Contrato permanente + sócios)												3.504	3.439	3.634	

Os escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro concentram cerca de 75 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. Para visualização detalhada da quantidade de profissionais por categoria, vide páginas 74 e 75. A partir de 2014, os contratos temporários passaram a ser incluídos nos cálculos para determinar a categoria "profissionais da KPMG no Brasil", e incluímos a categoria sócio-diretor na categoria sócio.

Para o próximo ciclo, a coleta estará estruturada para trazer o recorte de gênero nas tabelas sobre colaboradores.

Contratações / Desligamentos

G4-LA1

A KPMG apresentou taxa de contratação de 32%, sendo que 60% dos novos profissionais foram contratados para o Escritório de São Paulo.

concentrando o maior volume de desligados entre profissionais com faixa etária até 30 anos.

Considerando as demissões voluntárias, a rotatividade apresentou taxa de 20%,

As contratações e desligamentos não apresentaram variações significativas com relação a gênero.

Contratações / Desligamentos Voluntários G4-LA1

Escritório	→ Novas Contratações	%	→ Desligados	%
São Paulo	681	60	398	58
Rio de Janeiro	171	15	91	13
Demais Unidades	282	25	199	29
Total 2014	1134	100	688	100
Gênero	→		→	
Masculino	570	50,3	378	55
Feminino	564	49,7	310	45
Total 2014	1134	100	688	100
Faixa Etária	→		→	
até 29 anos	991	87	562	82
idade entre 30 e 50 anos	137	12	124	18
maiores de 50 anos	6	1	2	0
Total 2014	1134	100	688	100



Para dar suporte ao desenvolvimento de nossos profissionais, constituímos um sólido plano de carreira e evolução, que proporciona oportunidades e desafios constantes

→ AVALIAÇÃO E FEEDBACK/ PLANO DE CARREIRA E EVOLUÇÃO

G4-40 | 44 | LA11

Para dar suporte ao desenvolvimento de nossos profissionais, constituímos um sólido plano de carreira e evolução, que proporciona oportunidades constantes de contato com desafios e inovações.

O plano segue as diretrizes globais da KPMG e tem como base os princípios de meritocracia e igualdade de oportunidades. As avaliações de desempenho são realizadas anualmente a partir de 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 2014, 94% dos profissionais elegíveis, totalizando 2.780 pessoas, participaram do processo de avaliação do My Performance Development (MyPD).

O MyPD é complementado por uma avaliação 360° para sócios e gerentes, da qual participam superiores, pares, subordinados e clientes internos. Em 2014, a avaliação foi realizada por 95% dos profissionais que se enquadravam nessa categoria.

Remuneração

As avaliações de desempenho MyPD e Avaliação 360° definem as promoções, as evoluções salariais e servem de subsídio para o Programa de Participação nos Lucros (PPL), que 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, somados a critérios como rentabilidade da Organização, metas de negócio e socioambientais (as duas últimas em caráter educativo). G4-51

Os menores salários pagos pela KPMG no Brasil no ano fiscal de 2014 foram pelo menos 10% maiores na equipe administrativa e 49% maiores na equipe técnica, quando comparados ao mínimo nacional.

O PPL foi reformulado em 2013 para adotar premissas que refletissem as particularidades dos diferentes negócios da nossa Organização e das boas práticas de mercado. O Comitê Executivo da KPMG no Brasil definiu o *funding* para o pagamento do PPL, de acordo com o nosso modelo de Governança Corporativa.

O novo modelo é 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 de Empregados) e evolutivo (para valorizar os melhores resultados, bem como o desempenho individual). Em 2014, o PPL não foi distribuído, já que o desempenho da Organização não alcançou a meta projetada.

Número de promoções

	2014	2013	2012
Staff	1.840	1.900	1.954
Staff a gerente	105	86	90
Gerente a gerente sênior	49	52	35
Gerente sênior a sócio	38	23	35
Total	2.032	2.061	2.114

→ FOCO NO INDIVÍDUO/ SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

G4-LA2

MyLife

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. Envolve três pilares:

- **Cultura e Entretenimento** – Programações especiais; roteiros e descontos em eventos artísticos e culturais; e classificados para compra e venda de bens e serviços.
- **Saúde** – Oferta de convênios em academias e farmácias, espaço na intranet e campanhas de promoção da qualidade de vida.
- **Facilidades** – Serviços que facilitam a rotina dos profissionais, tais como parcerias com restaurantes, lojas, cabeleireiros e outros.

Entre as iniciativas que estavam em estudo de viabilidade para 2014, realizaram-se as seguintes:

- Grupo-piloto de corrida e caminhada. Iniciamos o investimento em 2013, apoiando nossos profissionais que participaram de maratonas e corridas. Em 2015, investiremos em um calendário para os finalistas nas regiões de cada escritório da KPMG

- Programa de educação alimentar – Para 2015 está prevista a participação de uma nutricionista para reforçar os resultados do *e-learning* sobre reeducação alimentar, lançado em 2013.
- Programa de preparação para aposentadoria – As propostas ainda estão em análise de viabilidade para lançamento do Programa em 2015.
- Estudo ergonômico – Contemplado no novo escritório de São Paulo, a ser ocupado em 2015. Possibilidades de melhoria são sistematicamente avaliadas pela área de Saúde e Segurança no Trabalho.

Equilíbrio

O MyLife estimula hábitos saudáveis, bem-estar e atenção ao corpo e à mente, incentivando nossos profissionais a equilibrar trabalho e vida pessoal

Saúde e Segurança

Nossas práticas trabalhistas estão alinhadas às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho e às normas do Ministério do Trabalho e Emprego. Programas realizados por meio do PPRA, do PCMCO e da consultoria Bioqualinet oferecem suporte e encaminhamento aos nossos profissionais e se desdobram em campanhas sobre saúde, segurança e bem-estar difundidas por meio de *e-learning*s, Sipat, dicas na intranet e na revista corporativa KPMGente. [G4-LA8](#)

Nossa CIPA representa 75% dos profissionais da KPMG no Brasil e tem sua atuação definida em plano diretor, que engloba ações de prevenção a acidentes e de promoção da saúde ao longo de todo o ano, integradas ao MyLife e à área de Cidadania Corporativa. [G4-LA5](#)

Em nossa atuação não existem atividades que exponham nossos profissionais a alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação. [G4-LA7](#)

Benefícios

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



Benefícios oferecidos	Público beneficiado**
Academia	Todos os profissionais
Assistência médica	Todos os profissionais
Assistência odontológica	Todos os profissionais
Auxílio-creche	Convenção Coletiva local - garantido para as mães. Para pais, mediante apresentação da guarda da criança.
Check-up médico anual	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" e estagiários*
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 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, exceto estagiários e temporários
Programa de Participação nos Lucros (PPL)	Todos os profissionais em regime CLT, de acordo com política de alcance de metas e elegibilidade
Subsídio alimentação	Todos os profissionais - valor local
Brinde de casamento	Todos os profissionais a partir de 12 meses de regime CLT, exceto estagiários
Vale-transporte	Todos os profissionais, exceto sócios
Estímulo para cursos de graduação	Todos os profissionais
Convênio Farmácia	Todos os profissionais em regime CLT
Brinde Nascimento	Todos os profissionais, exceto estagiários
KFleet (carro - aluguel)	Gerentes e gerentes seniores

*Os cargos pertencentes ao Grupo E de Benefícios são: copeira, garagista, telefonista, mensageiro, recepcionista, estagiário, auxiliar, assistente ADM, trainee, operador gráfico, operador de micro I e II e revisor. **Os temporários não são elegíveis a esses benefícios.

Plano de pensão G4-EC3

Nome do Plano de Pensão	Tipo de Plano (Benefício Definido-BD, Contribuição Definida-CD, misto, outros)	Total de participantes (funcionários CLT)	Total de participantes (funcionários CLT + sócios)	Contribuição do profissional - Voluntária (percentual de contribuição do salário base)	Contribuição do empregador - Compulsória (percentual de contribuição do salário base)	Nível de participação do plano	Valor total arrecadado pelo Plano (R\$)	Valor total da contribuição voluntária dos profissionais ao plano (R\$)	O fundo é exclusivo? Sim / Não
KPMG PREV	CD	3.188	3.478	5% a 10%	8% do que exceder do valor da Unidade Previdenciária - UP (R\$ 3.745,00)*	Nacional / Anual	3.263.391	265.165	Sim

O Plano de Pensão da KPMG conta com gestão, estrutura e diretrizes formais e regulamentadas.



GPS

Os resultados da GPS subsidiam líderes e *business partners* (Recursos Humanos) na busca constante de melhorar os indicadores

→ AMBIENTE INTERNO/ CLIMA ORGANIZACIONAL

Para entender as necessidades, a motivação e a satisfação dos profissionais da KPMG, a cada dois anos aplicamos a pesquisa de clima Global People Survey (GPS). A partir dos resultados, cada área, por meio de seus líderes e respectivos *business partners* (Recursos Humanos), desenha planos de ação específicos, buscando melhorar os indicadores.

A última GPS foi realizada no início do ano societário 2014-2015, com 83% de participação e 2.600 profissionais respondentes. Os dados demonstram evolução da satisfação em praticamente todos os indicadores, com destaque para Visão e Estratégia.

Com base nos resultados obtidos na última pesquisa, demos início à implementação de planos de ação em 2014, a fim de atender às expectativas e às necessidades dos diversos públicos internos. Os principais temas contemplados no plano de ação são: Desenvolvimento da performance,

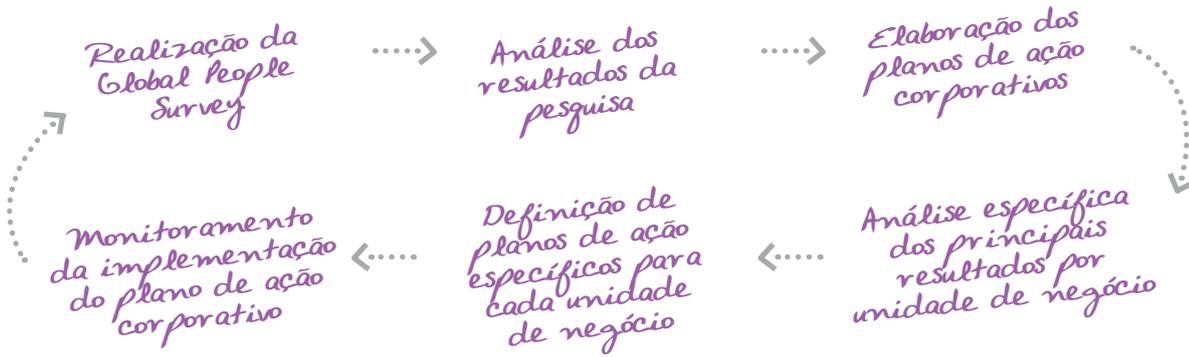
Engajamento, Comunicação e Reconhecimento & Recompensa.

As melhorias estão sendo endereçadas de diversas formas: treinamentos específicos focados na gestão de pessoas e direcionados aos *performance managers*; encontros das lideranças de Audit, Tax e Advisory com seus respectivos times para comunicar ações, estratégias e resultados da Organização; grades de treinamentos direcionados ao negócio (Advisory Academy, Tax Business Academy e Programa Elos, em parceria com a Fundação Dom Cabral); KFleet, benefício do carro corporativo que aumentou o total de *compensation* para gerentes e representa uma inovação dentro do mercado das Big Four; Talent Management (Agility); e o projeto Propósito, com orgulho de pertencer à KPMG.

Temos ainda a **Celebração por tempo de casa**, realizada anualmente em reconhecimento aos nossos profissionais, a partir de cinco anos completos na Organização.

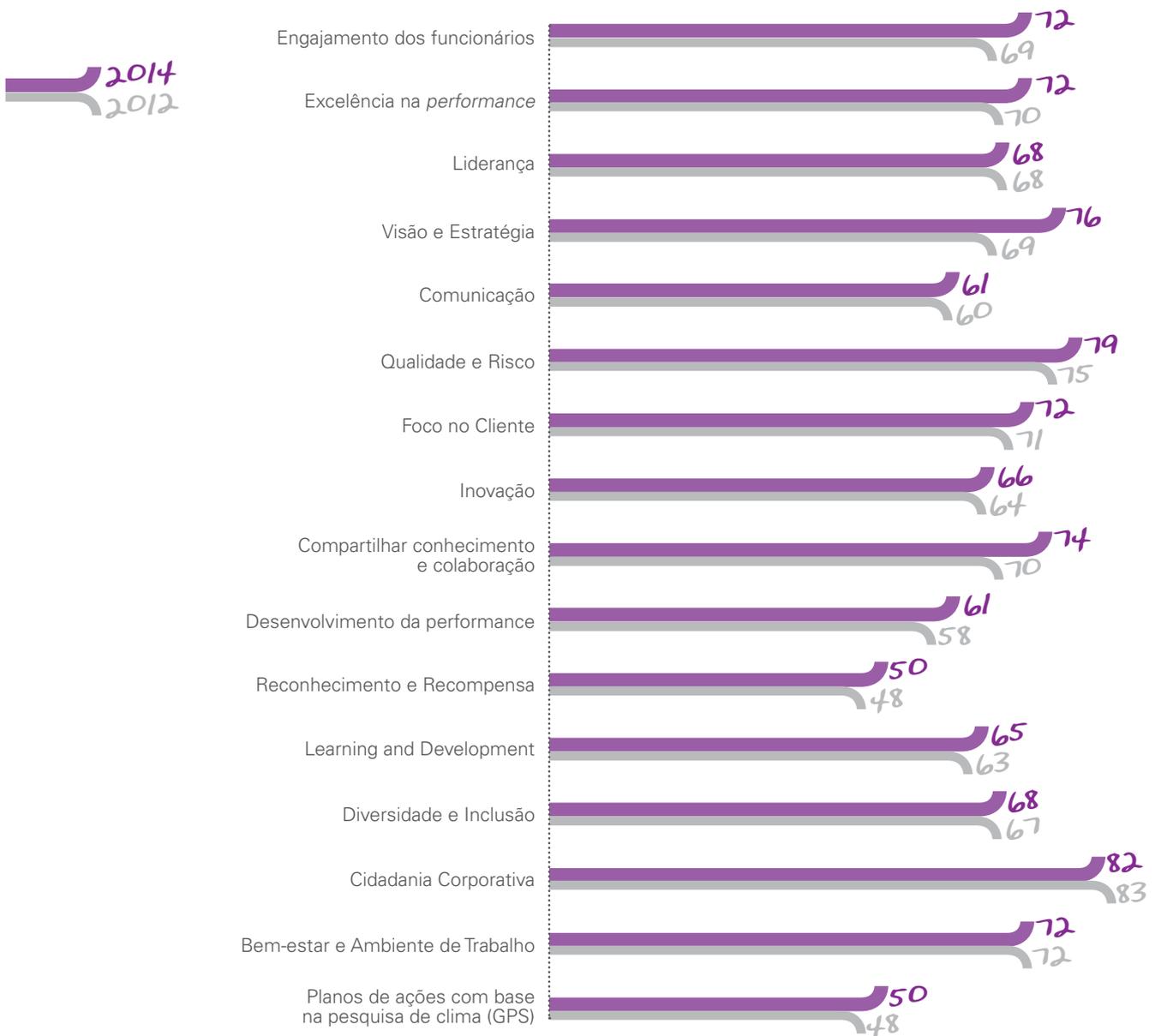


Fases do processo da Global People Survey



Resultados da Global People Survey (GPS) – Brasil 2014

(percentual de satisfação – escala de 0 a 100)



→ DIVERSIDADE

Nossa abordagem para a diversidade é orientada pelo valor de “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 e crenças pessoais. Esses pressupostos são reforçados pelo Código de Conduta e pelas políticas de remuneração e promoção, baseadas na meritocracia.

Os pilares de nossa política de Diversidade são: KNOW-Mulheres, Religião, Deficiência, Aprendiz, Orientação Sexual e Etnia. Nossa intranet traz informações sobre cada um deles e fomenta o diálogo com nossos profissionais.

Em dezembro de 2014, lançamos o Censo de Cidadania & Diversidade com o intuito de mapear o perfil e as necessidades da KPMG. Com base nele, avaliaremos as ações existentes, a fim de implementar, a partir de 2015, novos programas que reforcem os nossos compromissos. Entre eles, *Road Shows* de Cidadania e Diversidade visitarão todos os escritórios no Brasil, compartilhando os nossos valores e conhecendo mais a fundo as realidades locais.

KPMG’s Network of Women (KNOW)

Identificado como um de nossos diferenciais, que nos ajudou a conquistar o Prêmio WEPs 2014 Brasil – Prata (ONU Mulher), o KNOW é um grupo que incentiva o desenvolvimento profissional e a retenção de profissionais mulheres na KPMG, oferecendo os recursos e as condições necessárias para que elas tenham oportunidade de crescimento em sua vida profissional.

A KPMG no Brasil tem atuação importante nesse grupo, por meio de um conjunto de iniciativas, como o programa interno de *mentoring*, a reorganização da programação de clientes atendidos pela profissional durante e após a gestação, a licença-maternidade de seis meses, o lactário, e a participação intensa de nossas líderes em fóruns específicos, como CRC Mulher, IBEF Mulher, Movimento + Mulher 360, LIDE, Women Corporate Directors (WCD), e Blog Gestante, lançado em 2014.

Após as ações afirmativas desenvolvidas pelo KNOW, a nossa retenção de mulheres pós-licença maternidade é de 66%. [G4-LA3](#)

Em 2014, apoiamos o 4º Fórum Mulheres em Destaque para promoção da carreira e da liderança da mulher nos negócios, e 29 profissionais (gerentes e encarregadas) participaram do encontro.

Nossos esforços baseiam-se 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 permite-nos também o acesso a uma grande rede de compartilhamento de políticas e boas práticas voltadas à equidade de gênero e ao desenvolvimento das mulheres. [G4-15](#) 

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

Reconhecimentos

Em 2014, a KPMG no Brasil foi reconhecida pelo esforço empreendido na promoção da diversidade, ao receber o Selo Adesão Empresa Cidadã do Governo do Estado de São Paulo e o Prêmio Women’s Empowerment Principles (WEPs) 2014 Brasil.





Proporção de salário-base das mulheres em relação aos homens* G4-LA13

Grupo	Categoria	2014	2013	2012
		Proporção*	Proporção*	Proporção*
Técnico	Estagiários	**	1,00	1,00
	Trainees	0,99	1,00	1,00
	Staff	0,89	0,89	0,90
	Gerentes	0,99	0,98	0,98
	Sócios	0,94	0,99	0,97
Administrativo	Estagiários	**	1,00	1,00
	Trainees	**	0,94	**
	Staff	1,01	1,02	1,01
	Gerentes	0,86	0,86	0,80
	Sócios	0,98	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 profissionais do sexo feminino nessas áreas/categorias.

Grupo Inclusão

Reúne profissionais de diversas áreas da KPMG com o objetivo de atrair, manter e desenvolver Pessoas Com Deficiência (PCDs) na Organização. Esse trabalho deu origem a iniciativas de:

- **Convivência** – O Manual de Convivência para o Público Interno divulga formas adequadas de interação, utilizando a intranet, vídeos institucionais e as revistas internas.
- **Acompanhamento** – Realizado individualmente pela área de Diversidade junto ao público de PCDs e aprendizes e seus respectivos gestores.
- **Contratação** – Desde 2011, temos investido em programas voltados à inclusão de PCDs. Apesar do contato

frequente com entidades de apoio a esse público, temos tido dificuldade em encontrar mão de obra qualificada. Em razão dessas dificuldades, assinamos um Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho em uma das sociedades da KPMG no Brasil. Validado pela alta liderança, um projeto está sendo elaborado para que possamos realizar todas as contratações necessárias ao longo de 2015.

- **Formação** – Em 2013 e 2014, patrocinamos projetos da APAE-SP e da Oficina de Menestréis, que buscam gerar oportunidades para que os jovens com deficiência intelectual desenvolvam as competências necessárias para seu ingresso no mundo do trabalho.

- **Acessibilidade** – Adaptações físicas e tecnológicas que garantem que profissionais com algum tipo de deficiência sejam bem acolhidos em nossos escritórios.

- **Conscientização** – Trabalho contínuo, realizado por meio de ações específicas.
 - Semana da Diversidade em nossos escritórios, com informações para conscientização e mensagens realizadas por profissionais com deficiência visual em São Paulo
 - Passeata do Movimento Superação, em São Paulo
 - Virada Inclusiva, em São Paulo
 - Passeata Movimento Superação em Porto Alegre
 - e-Learning sobre Diversidade e Inclusão (878 profissionais treinados em 2014).



CONTRATAÇÕES LOCAIS

Uma das maneiras de promovermos a diversidade e o desenvolvimento das comunidades em que atuamos, é incorporarmos o conhecimento da cultura regional em nossos negócios. Na KPMG no Brasil, 91% da alta liderança (sócios) é formada por brasileiros.

Contratações locais G4-EC6

Local	Total de sócios			Sócios que atuam em seus estados de origem					
	Número absoluto			Número absoluto			Percentual (%)		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Estado de São Paulo*	218	209	197	157	149	144	72%	71%	73%
Estado do Rio de Janeiro*	34	36	29	27	27	22	79%	75%	76%
Demais estados*	38	34	37	17	17	18	45%	50%	48%
Total de sócios e sócios-diretores brasileiros	290	279	263	268	255	229	91%	91%	92%

*São Paulo e Rio de Janeiro são os Estados que concentram o maior número de sócios, razão pela qual apresentamos os indicadores divididos em três categorias: Estado de São Paulo, Estado do Rio de Janeiro e Demais Estados.



A diversidade em número:

Composição dos profissionais da KPMG no Brasil por idade e gênero (G4-10 / LA12)

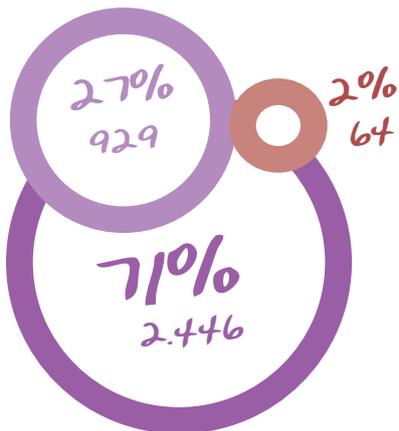
Total de profissionais por idade 2014

Total: 3.504



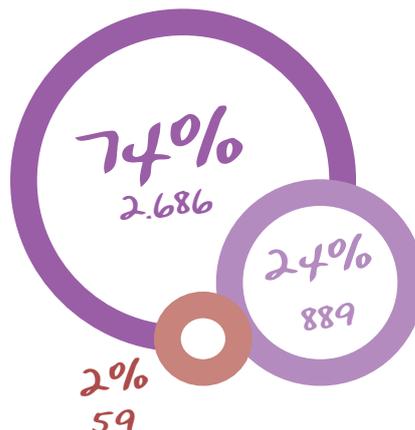
2013

Total: 3.439



2012

Total: 3.634



● Até 29 anos ● Entre 30 anos e 50 anos ● Acima de 50 anos

Total de profissionais por gênero

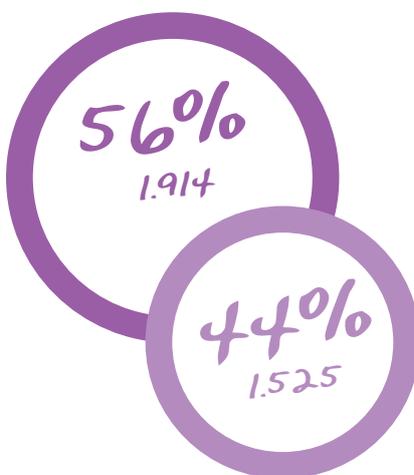
2014

Total: 3.504



2013

Total: 3.439



2012

Total: 3.634



● Masculino ● Feminino

Quadro de profissionais *Equipe administrativa*

Por gênero						
	2014		2013		2012	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
<i>Trainees</i>	0%	100%	75%	25%	100%	0%
	2		4		4	
Estagiários	25%	75%	34%	66%	30%	70%
	9		9		10	
<i>Staff</i>	35%	65%	34%	66%	34%	66%
	477		449		424	
Gerentes	45%	55%	42%	58%	39%	61%
	53		48		38	
Sócios	69%	31%	63%	37%	70%	30%
	42		33		33	
Total da equipe administrativa	38%	62%	37%	63%	37%	63%
	583		543		509	

Por idade									
	2014			2013			2012		
	Até 29 anos	Entre 30 anos e 50 anos	Acima de 50 anos	Até 29 anos	Entre 30 anos e 50 anos	Acima de 50 anos	Até 29 anos	Entre 30 anos e 50 anos	Acima de 50 anos
<i>Trainees</i>	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
	2			4			4		
Estagiários	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
	9			9			10		
<i>Staff</i>	59%	38%	3%	58%	37%	5%	59%	37%	5%
	477			449			424		
Gerentes	2%	92%	6%	8%	91%	4%	5%	92%	3%
	53			46			38		
Sócios	0%	62%	38%	0%	75%	25%	0%	79%	21%
	42			33			33		
Total da equipe administrativa	50%	44%	6%	51%	44%	5%	53%	42%	5%
	583			543			509		



Quadro de profissionais *Equipe técnica*

Por gênero						
	2014		2013		2012	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
<i>Trainees</i>	50%	50%	51%	49%	51%	49%
	810		778		1.047	
Estagiários	25%	75%	20%	80%	43%	57%
	4		5		7	
<i>Staff</i>	55%	45%	55%	45%	57%	43%
	1.415		1.439		1.421	
Gerentes	68%	32%	69%	31%	68%	32%
	444		428		420	
Sócios	89%	11%	89%	11%	88%	12%
	248		246		230	
Total da equipe técnica	58%	42%	60%	40%	59%	41%
	2.921		2.896		3.125	

Por idade									
	2014			2013			2012		
	Até 29 anos	Entre 30 anos e 50 anos	Acima de 50 anos	Até 29 anos	Entre 30 anos e 50 anos	Acima de 50 anos	Até 29 anos	Entre 30 anos e 50 anos	Acima de 50 anos
<i>Trainees</i>	100%	0%	0%	99,5%	0,5%	0%	100%	0%	0%
	810			778			778		
Estagiários	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
	4			5			7		
<i>Staff</i>	89%	11%	0%	89%	10,8%	0,2%	88%	12%	0%
	1.415			1.439			1.421		
Gerentes	21%	79%	0%	25,2%	74,3%	0,5%	28%	72%	0%
	444			428			420		
Sócios	0%	88%	12%	0,5%	87,5%	12%	0%	87%	13%
	248			246			230		
Total da equipe administrativa	74%	25%	1%	75%	24%	1%	77%	22%	1%
	2.921			2.896			3.125		

CAPITAL FINANCEIRO

valor distribuído



O Capital Financeiro é formado pelos recursos disponíveis ou que possam ser obtidos com a operação ou captados via emissão de dívida ou ações. *Framework, IIRC*

→ RESULTADOS FINANCEIROS

G4-9 | 17 | EC1 | EC4 | EC7

Os diversos recursos (ou Capitais) de que dispomos para a realização dos nossos negócios agem e se transformam de maneira sinérgica, sendo convertidos o tempo todo em diversos tipos de valor, compartilhados com nossos *stakeholders*.

A qualidade dos serviços que entregamos fortalece nossa reputação, favorecendo a fidelização de nossos clientes e a conquista de novos. Com isso, aumentam as horas trabalhadas, que se convertem em retorno financeiro aos sócios, em salários e benefícios aos nossos profissionais, em impostos pagos ao governo, em pagamento a fornecedores, em investimentos sociais, em investimentos na infraestrutura da nossa Organização e no desenvolvimento contínuo de nosso conhecimento, de metodologias e de soluções tecnológicas para modelos de negócios mais sustentáveis, que se transformam em benefício para os nossos clientes, amplificando os efeitos do nosso trabalho para as cadeias de valor em que eles atuam.

Seguindo esse ciclo virtuoso, queremos continuar sendo uma organização de sucesso e pretendemos que esse sucesso tenha cada vez mais sentido e valor para nossos *stakeholders*.

Dessa forma, nosso lucro será sempre merecido, sendo a consequência justa do valor que geramos para a sociedade, não uma finalidade em si.

Em 2014, mesmo diante de um cenário econômico desfavorável,

continuamos pensando em nossa estratégia a médio e longo prazos, investindo na formação e na qualificação dos nossos profissionais e em tecnologias e ferramentas mais eficientes. Dessa forma, mantivemos nossos Capitais Humano e Intelectual à disposição para respostas rápidas e eficientes mediante a futura recuperação da economia. Também aproveitamos as oportunidades oferecidas por segmentos de mercado mais aquecidos e estivemos atentos às novas oportunidades de negócios.

Essas estratégias nos ajudaram a manter posição de liderança em diversos segmentos e a atingir 12% de crescimento em relação ao exercício anterior. Com isso, nos aproximamos das metas projetadas para o período, mas não as alcançamos, o que comprometeu o pagamento da Participação nos Lucros aos nossos funcionários.

Em 2015, continuaremos a trabalhar diligentemente para que a nossa gestão e os nossos investimentos, aliados às medidas de eficiência adotadas, permitam o alcance de nossas metas de negócios. O crescimento projetado é de 14% para a área de Audit, 18% para Tax e 30% para Advisory.

A Demonstração de Valor Adicionado também revela um aumento importante nos pagamentos ao governo e no valor econômico distribuído por meio de salários e benefícios de empregados, assim como nas nossas contribuições para as comunidades nas quais atuamos.



Crescimento compartilhado

Em 2014, registramos um aumento importante nos pagamentos ao governo e no valor econômico distribuído por meio de salários e benefícios aos nossos empregados, assim como em nossas contribuições para as comunidades em que atuamos.

Demonstração de Valor Adicionado* (R\$)

	2014	2013	2012
Valor econômico direto gerado	898.559.330	799.436.864	805.111.888
Receitas	898.559.330	799.436.864	805.111.888
Valor econômico distribuído	701.794.065	650.729.691	627.281.780
Custos operacionais	148.951.352	149.266.106	137.498.458
Salários e benefícios de empregados	382.254.266	366.690.234	350.811.678
Pagamentos ao governo	166.771.920	132.469.321	136.183.828
Investimentos na comunidade	3.037.371	2.304.029	2.787.817
Contribuições voluntárias (inclusive <i>pro bono</i>) a projetos sociais, ambientais e culturais G4-EC7	2.367.371	2.020.957	2.387.453
Contribuições a projetos sociais, ambientais e culturais por meio de leis de incentivo fiscal G4-EC4	670.000	283.072	400.364
Valor econômico acumulado	196.765.265	148.707.173	177.830.108

Essas informações referem-se aos períodos de janeiro a dezembro de 2014, 2013 e 2012 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 pela sociedade denominada KPMG Structured Finance S.A., cujo balanço patrimonial é divulgado em jornais de grande circulação do País. [G4-17](#)

CAPITAL MANUFATURADO

estrutura a serviço da qualidade



O Capital Manufaturado é a soma das estruturas física, material e tecnológica colocadas à disposição para a realização dos serviços e, conseqüentemente, do propósito da organização. *Framework, IIRC*

→ ESTRUTURA FÍSICA: NOSSOS ESCRITÓRIOS

G4-13

Nossos 26 escritórios no Brasil são localizados em cidades que funcionam como *hubs* de negócios para regiões estratégicas e oferecem as estruturas física e tecnológica necessárias para que nossos profissionais atendam às demandas de nossos clientes com qualidade e eficiência.

Desde 2009, a área de Infraestrutura Predial tem trabalhado para adaptar nossas instalações às necessidades de profissionais com deficiência física. Itens de manutenção e performance predial também são considerados nessa gestão.

A grande novidade na área estrutural será a inauguração de um novo escritório em São Paulo, nossa principal localidade, prevista para maio de 2015. Com ele, nossos profissionais das áreas técnicas de Audit, Tax e Advisory, hoje distribuídos em três endereços, estarão integrados em sete andares do Edifício EZ Towers, no bairro do Morumbi. A decisão considerou estudos e um amplo debate da liderança sobre aspectos como forma de ocupação, localização, facilidades existentes no entorno, acesso ao transporte público e imagem corporativa, entre outros.

O investimento da KPMG no novo escritório busca garantir mais qualidade ao ambiente de trabalho, refletindo-se em maior integração e eficiência e melhor clima organizacional, além de

representar um avanço no compromisso ambiental global em relação à eficiência predial e às tecnologias sustentáveis, já que a construção seguiu diretrizes para gerar o menor impacto ambiental durante sua execução e no uso futuro, oferecendo maior eficiência em geração de energia, bicicletário, automação predial, reuso de água, fachada em vidro com controle de temperatura, sistema moderno de ar condicionado, entre outras facilidades que promovem o conforto do ambiente. Por essas características, o edifício foi pré-certificado como LEED® CS Gold pelo Green Building Council - programa mundialmente reconhecido, voltado à concepção, construção, manutenção e operação de alto desempenho de edifícios "verdes".

Adicionalmente, a KPMG investiu em um projeto interno para as suas instalações, também com a meta de certificação LEED® ID+C Gold, que envolve vários requisitos focados em tecnologias e materiais sustentáveis.

A mudança foi anunciada aos nossos profissionais em junho de 2014 e vem sendo acompanhada por um amplo processo de informação e esclarecimento de dúvidas em canal específico da intranet. Apesar de todos os cuidados para garantir que os impactos da mudança sejam majoritariamente positivos, sabemos que parte de nossos profissionais será impactada pelas novas rotinas de mobilidade e que não será possível cuidarmos de cada caso individualmente. [G4-LA4](#)



IBS

Mais agilidade,
eficiência e eficácia
para a KPMG e para
os nossos clientes.

→ FROTA CORPORATIVA

Em 2014, implantamos o KFleet, programa pioneiro entre as *Big Four* que oferece o benefício do carro corporativo aos nossos gerentes. Mais de 80% dos líderes aderiram ao benefício, escolhendo entre quatro modelos (todos flex).

→ TECNOLOGIA

Equipamentos e atendimento – O volume de informações que nossas equipes precisam acessar e processar, local e internacionalmente, exige que a KPMG conte com estrutura tecnológica de ponta em soluções eficazes de *hardware* e *software* – contamos com cem servidores e 4.000 computadores -, além do suporte do Help Desk para rápida solução de problemas. Algumas ações de melhoria implantadas em 2014 foram a duplicação dos *links* de dados dos escritórios, a terceirização do Data Center e a substituição do *switch core* e do provedor de soluções de impressão.

Integrated Business System (IBS)

– Em um ambiente de crescimento como o da KPMG, são fundamentais investimentos para que a gestão e os processos internos de governança sejam mais eficientes. O novo sistema de gerenciamento de negócios da KPMG foi implantado ao longo de 2014 para viabilizar integração, revisão, padronização e combinação de muitos de nossos processos, incluindo Engagement and Billing, Time and Expense Management, Risk Management, Finanças e CRM, em total alinhamento com os sistemas internacionais da Organização.



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

nosso legado cidadão



O Capital Social e de Relacionamento é composto pelos intangíveis (valores, compromissos e conhecimentos compartilhados), que formam a base para a reputação e a confiança conquistadas pela Organização. *Framework*, IIRC

→ MARCA E REPUTAÇÃO

Nossa marca carrega as iniciais dos quatro homens que fundaram a KPMG. Vindos de diferentes países, com trajetórias profissionais distintas, mas todas elas marcadas por um conjunto consonante de valores, que hoje encontra sua melhor tradução no nosso propósito de “Inspire Confidence. Empower Change”.

Nossa trajetória mundial de 145 anos está associada ao pensamento de vanguarda em relação aos serviços que oferecemos ao mercado, à seriedade da atuação de nossos profissionais, à retidão de nossa conduta e à preocupação em construir um futuro melhor por meio do compartilhamento de nosso saber com empresas, governos, imprensa, entidades profissionais e patronais e com organizações do terceiro setor.

Essa combinação de atributos tem nos sustentado ao longo do tempo entre as quatro maiores empresas de nosso segmento em todo o mundo e garantido a honrosa posição de liderança em diversos segmentos em que atuamos.

Os prêmios nacionais e internacionais com que somos agraciados a cada ano também funcionam como indicadores das percepções positivas que o mercado tem a respeito da atuação da Organização. Somente em 2014 a KPMG foi reconhecida por dez premiações nacionais e internacionais vinculadas a temas como sustentabilidade, direitos humanos, gestão, recursos humanos e auditoria.

O cuidado com a marca KPMG está expresso em um conjunto de documentos e procedimentos que balizam a atuação de todas as firmas-membro no mundo (leia mais em *Capital Intelectual*>Gestão de Riscos e da Qualidade>pág.49).

→ RELACIONAMENTO COM CLIENTES

G4-26

Nosso relacionamento com clientes, mercado e sociedade é pautado pela ética e pela independência e constitui um dos fundamentos para garantir a qualidade do nosso trabalho e a perenidade do nosso negócio.

Esse diálogo acontece por meio do contato direto com o cliente no atendimento dos profissionais em campo, das pesquisas 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, *roadshows*, entre outros.

Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos – conforme descrito em *Gestão de Risco e da Qualidade*>Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos>pág.55, dispomos de políticas sistematizadas para garantir a associação aos clientes corretos. Independentemente do retorno financeiro que um novo trabalho possa nos trazer, ele só será aceito após verificações e consultas a informações públicas sobre o potencial cliente. O mesmo cuidado é mantido durante a execução dos trabalhos, determinando se eles terão ou não continuidade.

Satisfação dos clientes - A Pesquisa de Satisfação dos Clientes é realizada anualmente e nos ajuda a identificar as questões mais relevantes, segundo a percepção desse público, bem como os pontos fortes e as oportunidades de melhoria em nossa dinâmica de trabalho. G4-PR5

Para definir a amostra de clientes que participa da pesquisa, utilizamos dois critérios: projetos encerrados no ano societário correspondente e clientes com remuneração acima de R\$ 50 mil. Eles recebem um questionário por *e-mail*, que avalia uma série de indicadores-padrão e conta com campo específico para inserir comentários adicionais.



No ano societário 2013-2014, os questionários foram enviados às 1.446 empresas que se enquadravam nesses critérios, com 23% de taxa de retorno.

Pesquisa de Satisfação do Cliente Interno – Tem o objetivo de recolher os *feedbacks*, medir o nível de satisfação de nossos profissionais e subsidiar planos de ação para aprimorar o suporte dado pelas áreas de Operações e Infraestrutura.



Reconhecimento

Em 2014 a KPMG foi reconhecida por 10 premiações nacionais e internacionais vinculadas a temas como sustentabilidade, direitos humanos, gestão, recursos humanos e auditoria

Pesquisa de Satisfação de Clientes

Quesito	2013/2014	2012/2013	2012*
	331 respondentes	186 respondentes	164 respondentes
	Pontuação	Pontuação	Pontuação
Expectativa	9,1	9,4	9,5
Qualidade técnica	7,9	7,9	8,2
Comunicação entre equipes	7,8	7,8	7,9
Atendimento e postura profissional	8,3	8,5	8,6
Formato de entrega	7,7	7,6	7,8
Pontualidade da entrega	6,7	6,9	6,8
Utilizaria outros serviços	92%	93%	96%
Recomendaria a KPMG	95%	97%	98%

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

→ DIÁLOGO, PRODUÇÃO E COMPARTILHAMENTO DE CONHECIMENTO

G4-26

Diariamente, nossos profissionais estão em contato com uma gama de informações imprescindíveis para a realização de suas atividades, seja na área em que atuam, seja nos segmentos dos clientes que atendem. Isso exige o investimento contínuo em diferentes formas de obter e transmitir informações relevantes, para que nossas equipes possam manter a excelência do atendimento e garantir a qualidade das entregas que fazem.

Parte do repertório que construímos é 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 compartilharmos esse conhecimento.

Audit Committee Institute (ACI) – Fórum disseminador de boas práticas de governança corporativa, tendências

político-econômicas, corporativas, legais e tributárias determinantes para os negócios. Mantido pelas firmas-membro da KPMG International, é aberto a membros de Conselhos de Administração, Comitês de Auditoria e Conselhos Fiscais de empresas em mais de 30 países. Em 2014, a KPMG no Brasil realizou quatro encontros, envolvendo 259 participantes.

Imprensa – No ano societário de 2014, fomos citados direta ou indiretamente em **2.706 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 relacionados às nossas atividades e servem para atualizar nossos profissionais no mundo e o mercado como um todo. Algumas publicações da KPMG no Brasil e da KPMG International em 2014 podem ser conferidas nas páginas 84-85.

Workshop Contabilidade para Jornalistas

Nosso escritório de Fortaleza realizou, em 2014, uma iniciativa relevante na direção de levar o entendimento sobre nosso negócio a segmentos mais amplos da sociedade: um *workshop* para profissionais de imprensa das áreas de Negócios, Economia, Indústria e Finanças dos principais veículos de comunicação do Estado do Ceará.

A proposta do evento foi traduzir a Contabilidade de modo claro, conciso e atualizado, dando subsídios para que os jornalistas compreendam questões que precisam reportar constantemente, tais como: o papel do auditor, as regulamentações e o uso da contabilidade no contexto empresarial.

Novas edições do *workshop* estão previstas para 2015, em outras cidades da região, para tratar de temas como fusões e aquisições e leitura de balanço contábil, sugeridas pelos próprios jornalistas.





>> Disponível para iOS e Android



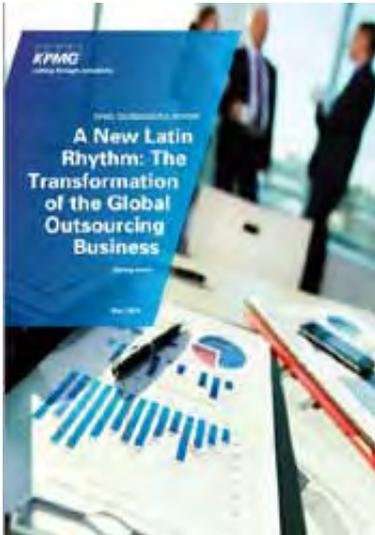
O conteúdo gerado por nossos especialistas pode ser acessado pelo *site* kpmg.com/BR ou pelo aplicativo KPMG no Brasil, que permite receber alertas de estudos e pesquisas, informações sobre eventos, vídeos, localização dos escritórios, mídias sociais e as últimas novidades da KPMG.

Risk University

Criada para fornecer aos executivos uma plataforma inovadora de troca de experiências e aprendizado sobre as melhores práticas, instrumentos e ferramentas de gestão, governança, riscos e conformidade, intensificando o *networking* entre as diversas empresas participantes.

O conhecimento que adquirimos em busca de uma melhor compreensão do universo dos negócios é a matéria-prima do nosso trabalho, colocada à disposição de nossos stakeholders

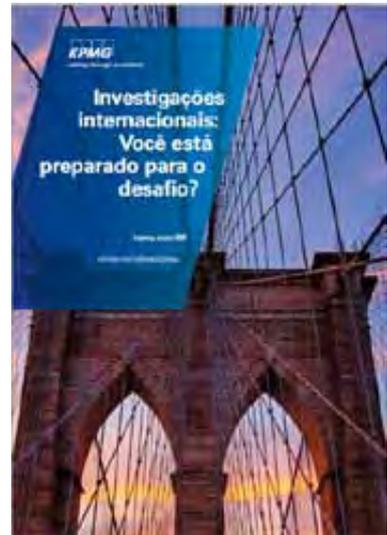
Algumas publicações da KPMG em 2014



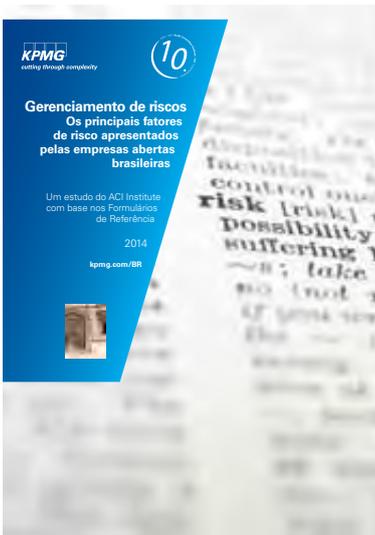
 *A New Latin Rhythm: The Transformation of the Global Outsourcing Business*



 *The Integration Imperative: reshaping the delivery of human and social services*



 *Investigações internacionais: Você está preparado para o desafio?*



 *Gerenciamento de riscos - Os principais fatores de risco apresentados pelas empresas abertas brasileiras (2014)*



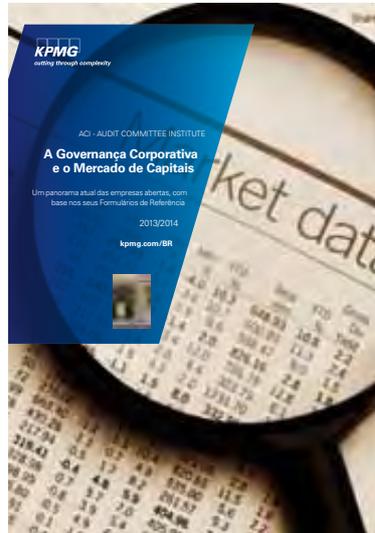
 *Mobile security: from risk to revenue*



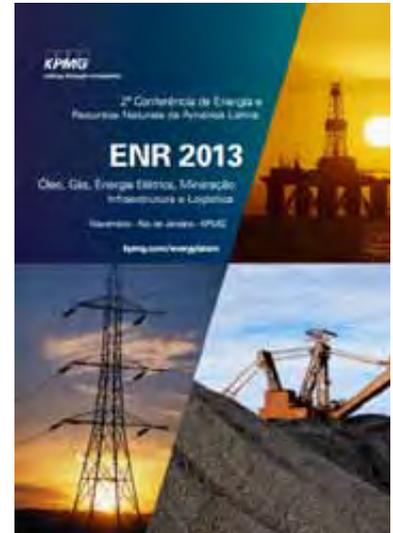
 *2014 Global Manufacturing Outlook - Performance in the crosshairs*



Governança Corporativa: 10 anos de ACI Institute no Brasil



A Governança Corporativa e o Mercado de Capitais 2013/2014



Book de Energia – 2ª Conferência de Energia e Recursos Naturais da KPMG no Brasil



IV Anuário de Transparência Contábil e Governança Corporativa



Consolidação de Dados da Indústria de Private Equity e Venture Capital no Brasil 2011/2012/2013



KPMG Business Magazine

Eventos – Outra estratégia para fomentarmos a geração e a disseminação de conhecimento é o patrocínio e a realização de eventos, seminários e palestras. Em 2014, investimos R\$ 2,26 milhões em 149 eventos no Brasil.

Principais eventos em 2014

Janeiro

- Shared Services & Outsourcing Week Brasil 2014

Fevereiro

- IBEF-CE: Lei Brasileira Anticorrupção: principais aspectos e riscos
- IBEF-RJ: Visão da Economia Brasileira para 2014
- IBEF-Campinas: Principais alterações tributárias introduzidas pela MP-627/13

Março

- IBEF-Campinas: Como potencializar a recuperação de crédito em sua empresa
- Global Agribusiness Forum 2014
- Amcham-Goiânia: CFO Fórum
- IBEF-Campinas: Big Data - O ingrediente crítico para o futuro da empresa

Abril

- Amcham-Porto Alegre: Comitê de Construbusiness
- IX Fórum IBEF de Óleo e Gás
- V Encontro Regional de Estudantes de Ciências Contábeis de Belém/PA
- Amcham-GO: eSocial: uma nova era nas relações entre empregado, empregador e governo
- ANFAC - Congresso Brasileiro de Fomento Comercial - Factoring

Mai

- COOPERCON e SINDUSCON/CE: Início do Ciclo de Palestras Brasil em debate
- Expogestão 2014
- Roadshow ANEFAC e KPMG: DIPJ/2014 e os hot points da MP-627 - Porto Alegre, Rio de Janeiro, São Paulo, Salvador, Campinas e Belo Horizonte
- PPP Summit 2014
- Integrated Reporting (IR) - Lançamento do framework em português
- Sindicont-SP: 5º Encontro de Profissionais e Acadêmicos de Contabilidade



Investimento

Durante o ano de 2014, investimos R\$ 2,26 milhões em 149 eventos.



Junho

- LIDE-SP: Fórum Mundial do Meio Ambiente
- Seminário Projeto PPP - uma alternativa para investimentos na infraestrutura catarinense
- 2º Congresso Internacional de Compliance

Julho

- XIV Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e XI Congresso de Iniciação Científica em Contabilidade
- IBEF-CE: Opções de cobertura na sucessão patrimonial de famílias e empresas
- Brazilian Retail Week
- Fórum no Varejo: boas práticas de governança como base para a sustentabilidade e a perenidade das redes varejistas

Agosto

- IBEF-CE: Política de Mobilidade da Prefeitura
- COOPERCON e SINDUSCON/CE: Ciclo de Palestras Brasil em Debate
- IBEF Campinas: Evento de Empreendedorismo IBEF-Mulher
- IT Forum +
- Líderes em Campo 2014

Setembro

- Amcham Brasil: Crescimento, investimentos e governança em tempos atípicos e incertos
- IBEF-MG: XXV CONEF - Congresso Nacional dos Executivos de Finanças
- Saúde Business Forum
- 4º Encontro de Contabilidade e Auditoria para Companhias Abertas e Sociedades de Grande Porte
- XVII Prêmio ANEFAC - Troféu Transparência 2014
- FEBRABAN: 4º Congresso Internacional de Gestão de Riscos

Outubro

- Amcham-RJ: a relação entre *compliance* e gestão organizacional
- Amcham-Curitiba: Ciclo de Governança Corporativa 2014
- Aliança para Empoderamento da Mulher: equidade gera negócio - a importância da mulher para a transformação do negócio
- Futurecom 2014
- CONBRAI - 35º Congresso Brasileiro de Auditoria Interna 2014

Novembro *

- Amcham Brasil: VI Missão Empresarial de Mercado de Capitais
- LIDE SP: 5º Fórum de Empreendedores
- XI Seminário Internacional CPC - Normas Contábeis Internacionais
- Ciclo no Varejo: fusões e aquisições: bom caminho para a expansão do varejo no Brasil?
- XXVIII Enconsel

Dezembro

- IBEF-MG: Premiação 2014 - Executivo do Ano "O Equilibrista" | Prêmio Excelência em Finanças Corporativas Minas Gerais
- 6º Private Equity Brazil Forum 2014
- Encontro WCD Brasil 2014
- IBEF-RS: Prêmio Equilibrista 2014

* 3ª Conferência de Energia e Recursos Naturais

Realizada no Rio de Janeiro, a conferência contou com a presença de 427 participantes (347 executivos do setor e 80 líderes globais e locais da KPMG) para discutir as Perspectivas e Tendências do setor de Energia e Recursos Naturais (ENR) — análise sobre os impactos causados no setor pela definição do pleito eleitoral à presidência do Brasil.

Especialistas de renome nacional e internacional qualificaram o debate em torno dos principais desafios do setor, como o reequilíbrio econômico/financeiro do setor de Energia Elétrica, o Modelo de Concessão do Pré-Sal, o novo Marco Regulatório de Mineração e os gargalos em infraestrutura.

A presença majoritária de profissionais C-Level (51% dos participantes) de 194 empresas do setor, favoreceu a elaboração de propostas consistentes e contribuiu para consolidar a KPMG como importante articuladora e formadora de opinião no setor.

→ **PARTICIPAÇÃO EM ENTIDADES REPRESENTATIVAS E ÓRGÃOS REGULADORES**

G4-16

Nossos profissionais participam de 47 entidades representativas profissionais e de setores empresariais, assim como de órgãos reguladores, compartilhando conhecimento por meio de debates e compondo conselhos, diretorias e grupos de trabalho, sempre buscando a evolução das profissões a que estamos associados e o desenvolvimento sustentável dos negócios.

A KPMG International no G20

Ao longo de 2014 tivemos um papel decisivo 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.

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

Participação em entidades representativas e órgãos reguladores

ENTIDADE	REGIÃO DE ATUAÇÃO	TIPO DE PARTICIPAÇÃO DA KPMG
ENTIDADES REPRESENTATIVAS PROFISSIONAIS		
Associação Brasileira de Direito Financeiro (ABDF)	Rio de Janeiro	Associação e participação em eventos
Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH)	Rio de Janeiro	Associação e participação em eventos
Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (ANEFAC)	São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador	Associação, participação em eventos e na diretoria da regional/Salvador
Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (APIMEC)	São Paulo e Rio Grande do Sul	Associação e participação em eventos
Instituto Brasileiro de Executivos em Finanças (IBEF)	Todas as regionais	Participação em eventos, palestras, Diretorias Executivas, Conselhos de Administração, Comissões, Grupos de estudos e no IBEF-Mulher
Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA)	Brasil	Participação em atividades
Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON)	Brasil	Contribuição com verba fixa e participação na Diretoria Nacional, no Conselho de Administração, no Comitê de Ética, nos GTs de Capital Markets, Bancos, Seguros e Agribusiness
ENTIDADES REPRESENTATIVAS EMPRESARIAIS		
Associação Brasileira de Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB)	Brasil	Participação nos Comitês de Infraestrutura e de Geração
Associação Brasileira de Franchising (ABF)	Brasil	Participação em eventos e encontros
Associação Brasileira de Licenciamento (ABRAL)	Brasil	Participação em eventos e encontros
Associação Nacional de Fomento Mercantil (ANFAC)	Brasil	Participação no Conselho de Ética
Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca)	São Paulo e Rio de Janeiro	Associação, participação em eventos e nas comissões Jurídica e de Auditoria e Normas Contábeis
Associação Brasileira de Private e Venture Capital (ABVCAP/SP e RJ)	São Paulo e Rio de Janeiro	Associação e participação em eventos
Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ)	Rio de Janeiro	Associação e participação em eventos
Associação Comercial e Industrial de Uberlândia	Uberlândia	Associação e participação em eventos
Associação Comercial do Paraná	Paraná	Associação e participação em eventos
Associação Comercial de Porto Alegre	Porto Alegre	Associação e participação em eventos



ENTIDADE	REGIÃO DE ATUAÇÃO	TIPO DE PARTICIPAÇÃO DA KPMG
Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil (Britcham)	São Paulo, Rio de Janeiro, Uberlândia, Curitiba e Porto Alegre	Associação, participação em eventos, no Conselho de Administração e nos comitês Tributário, de Energia e Para Assuntos do Consulado
Câmara de Comércio Americana (Amcham)	Brasil e regionais Belo Horizonte, Campinas, Curitiba, Goiânia, Ribeirão Preto, Rio de Janeiro e São Paulo	Associação, participação em eventos, no Conselho de Administração, em comitês estratégicos —Energia, Business Affairs, Economia e Finanças, Tributos e Sustentabilidade — e em diretorias regionais
Câmara de Comércio Brasil-Alemanha (AHK)	São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre	Associação e participação em eventos, na Diretoria e no Conselho Empresarial
Câmara de Comércio Estados Unidos da América no Amazonas (US Chamber)	Amazonas	Participação em eventos e encontros
Câmara de Comércio Holando-Brasileira (Dutcham)	Brasil	Participação em eventos e no Board Executivo
Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil	Brasil	Participação em eventos e na Comissão de Estudos de Assuntos Jurídicos
Câmara Oficial Española de Comercio en Brasil	Brasil	Participação em atividades
Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil (CPCB)	Rio de Janeiro, São Paulo, São José dos Campos e Salvador	Participação em eventos e no Conselho Fiscal/RJ
Centro da Indústria do Estado do Amazonas	Amazonas	Participação em atividades
Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC)	Caxias do Sul	Participação em atividades
Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP)	São José dos Campos	Participação em atividades
Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (CIERGS)	Rio Grande do Sul	Participação em eventos e encontros
Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP)	Paraná	Participação em atividades e no Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial
Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP)	Brasil	Participação em eventos e atividades
ÓRGÃOS REGULADORES		
Agência Nacional de Saúde (ANS)	Brasil	Participação na Comissão Regulatória
Fundação Nacional da Qualidade (FNQ)	Brasil	Participação no Conselho Curador
Comissão de Valores Mobiliários (CVM)	Brasil	Acompanhamento das atividades e, sempre que possível e/ou requisitado, colaboração com o trabalho da Comissão
Banco Central do Brasil (Bacen)	Brasil	Acompanhamento das atividades e, sempre que possível e/ou requisitado, colaboração com o trabalho do Banco
Superintendência de Seguros Privados (SUSEP)	Brasil	Acompanhamento das atividades e, sempre que possível e/ou requisitado, colaboração com o trabalho da Superintendência
Conselho Federal de Contabilidade (CFC)	Brasil	Acompanhamento das atividades e, sempre que possível e/ou requisitado, colaboração com o trabalho do Conselho
Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC)	Brasil	Acompanhamento das atividades e, sempre que possível e/ou requisitado, colaboração com o trabalho do Comitê
OUTROS		
Junior Achievement Brasil	Brasil e Rio de Janeiro	Doação de recursos para o programa nacional, participação na Diretoria e no Conselho e realização de voluntariado corporativo
Grupo de Líderes Empresariais (LIDE)	São Paulo, Curitiba, Porto Alegre e Rio de Janeiro	Diversos sócios representam a KPMG no Brasil no LIDE e no Grupo de Mulheres Líderes Empresariais (LIDEM)
Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)	São Paulo e Rio de Janeiro	Participação em atividades, na diretoria-financeira, no Comitê de Sustentabilidade e no Grupo de Estudos de Diversidade
Instituto Ethos de Responsabilidade Social	Brasil	Contribuição associativa
Movimento Brasil Competitivo	Brasil	Associação e apoio à mantenedora
Movimento +Mulher 360	Brasil	Associação, consultoria e participação em grupos de trabalho
Rede das Mulheres Líderes pela Sustentabilidade (Min. do Meio Ambiente)	Brasil	Participação no Conselho Consultivo
Women Corporate Directors (WCD)	Brasil	Participação em atividades e na diretoria nacional

→ GESTÃO DE FORNECEDORES

G4-HR10 | 12

A contratação de fornecedores é, de forma geral, centralizada em nosso departamento de Compras em São Paulo, mas, quando economicamente viável, ela é realizada regionalmente, como no caso de serviços e materiais de limpeza.

Os contratos de prestação de serviços (gerenciamento e manutenção predial, recepção, limpeza, copa, expedição, *motoboy*, serviços de suporte técnico e segurança patrimonial) celebrados em São Paulo concentram cerca de 70% do total de colaboradores terceirizados no Brasil. Por essa magnitude, exigimos que esses fornecedores contratem seus colaboradores em regime CLT - ou outro que atenda à legislação trabalhista específica. Nesses casos, o pagamento ao fornecedor só é feito mediante comprovação mensal do emprego regulamentado.

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 relacionamento com clientes e fornecedores. Desde 2012 as minutas-padrão para os contratos incluem cláusulas antissuborno e pró-direitos humanos, e até o momento nenhum contrato foi recusado por violação a essas diretivas.

Apesar de não contarmos com uma cadeia de fornecimento complexa e de grande impacto – em função do segmento em que atuamos – em 2013 iniciamos o mapeamento dos nossos principais fornecedores no “Workshop de Sustentabilidade: fornecedores críticos”. Em 2014 avançamos nesse sentido, com a validação interna do Código de Conduta de Fornecedores , que entra em vigor em 2015. O trabalho de discussão e reflexão sobre esse tema continuará no próximo ano, aproveitando as experiências dos grupos de trabalho de outras firmas-membro para a definição dos fornecedores críticos de nossa cadeia em até dois anos. G4-12

→ CIDADANIA CORPORATIVA

G4-15 | EC4 | EC7

Atuação global

Nosso papel na sociedade é definido pelos serviços que prestamos e, principalmente, pelo modo como nos envolvemos com nossos *stakeholders*. A equipe de Cidadania Corporativa & Diversidade é responsável por influenciar a estratégia da Organização na direção do Desenvolvimento Sustentável.

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, e que se estendem também às firmas-membro da KPMG em todo o mundo.

Organização das Nações Unidas (ONU)

Pacto Global

Desde 2002, atuamos para nos alinhar aos compromissos estabelecidos pelo documento. Anualmente, a KPMG International publica o relatório Communication on Progress (COP).

Leadership Development

Programme – Desde 2011, fazemos parte da 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

– Incorporamos os cinco princípios relacionados aos Direitos Humanos em nosso Código de Conduta, bem como nos procedimentos e nas políticas relacionados à aceitação de clientes e à contratação de fornecedores.

Objetivos de Desenvolvimento

do Milênio – Globalmente, as firmas-membro da KPMG concentram seus esforços nos três primeiros objetivos e já estamos alinhados aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**, que substituirão os Objetivos do Milênio a partir de 2015.



Fórum Econômico Mundial

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

Parceria Contra a Corrupção –

Somos signatários desde 2007. Adotamos e implementamos políticas de tolerância zero ao suborno e à corrupção e evidenciamos aos Comitês Gestores de Auditoria, aos órgãos reguladores, aos governos e aos clientes as medidas que

adotamos para garantir nossas obrigações e responsabilidades profissionais nas áreas correlatas.

Princípios do Capitalismo

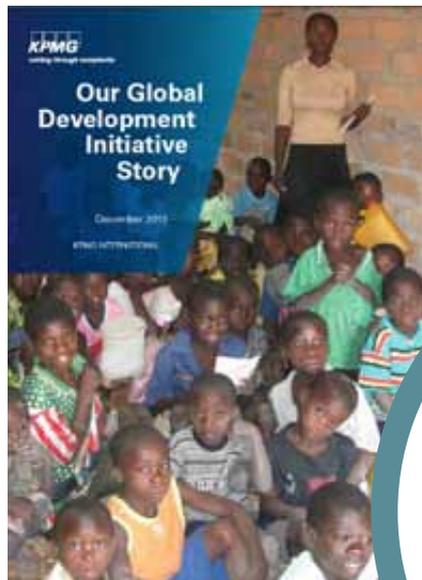
Responsável – Em 2010, aderimos a esse compromisso, que está alinhado às nossas práticas e aos valores que queremos reforçar e disseminar.

Future Role of Civil Society –

A partir dele, abrimos diálogos com organizações não governamentais e religiosas, líderes trabalhistas e empresariais, organizações internacionais e governamentais, promovendo o trabalho conjunto em busca de melhorar o estado do mundo.

Melhores práticas das empresas brasileiras globalizadas

Em janeiro de 2014, uma parceria entre a KPMG no Brasil e o Fórum Econômico Mundial resultou na apresentação, em Davos, do estudo *Emerging Best Practices of Brazilian Globalizers*, que traz à luz as melhores práticas em cidadania corporativa das companhias brasileiras que estão em processo de expansão internacional.



Investimento no desenvolvimento global

Our Global Development Initiative Story – Relata por que e como a KPMG International investe no desafio do desenvolvimento sustentável.

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 e Diversidade. A área tem a atribuição 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.

Dois programas globais da KPMG International alinham as iniciativas que desenvolvemos em Cidadania Corporativa e Diversidade 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.

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**. As práticas voltadas ao meio ambiente serão reportadas à frente, no item Capital Natural.

Fundamentos da estratégia de Cidadania Corporativa da KPMG no Brasil





Pequeno Cidadão

Há 18 anos investimos na educação e na autoestima de crianças e adolescentes de São Carlos

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 recorrentes e de ações pontuais.

Projetos beneficiados em 2014:

PUPA

Em 2014, a KPMG investiu R\$ 53 mil na capacitação de babás e educadores da comunidade por meio da metodologia da PUPA para o desenvolvimento infantil, que usa fundamentos da neurociência e tem foco em crianças de zero a seis anos. Além da comunidade, profissionais da KPMG também tiveram acesso à capacitação, totalizando 80 pessoas beneficiadas.

Projeto Pequeno Cidadão

Investimos no Projeto há 18 anos, garantindo educação suplementar, supervisão médica e nutricional, refeições diárias e atividades artísticas e esportivas para 220 adolescentes de bairros carentes de São Carlos/SP. O objetivo é fortalecer a autoestima, os laços familiares e a evolução intelectual dos alunos, para que desenvolvam novas perspectivas de futuro. Nossa contribuição inclui o investimento de R\$ 745 mil/ano, o aconselhamento das equipes pedagógicas e de coordenação, a auditoria *pro bono* das contas do projeto e o financiamento do **Prêmio Bessan**, que concede bolsas de estudos para o Ensino Médio aos alunos que apresentam o melhor desempenho no Projeto. Em 2014, três alunos foram beneficiados, com investimento de aproximadamente R\$ 44 mil. O Projeto também catalisa parcerias estratégicas com o **Núcleo Aprendiz**, que permite aos adolescentes participar gratuitamente de cursos profissionalizantes do Sesi e do Senac, e com a Em Cena Produções, que oferece a eles aulas de vídeo, imagem e som dentro do Projeto Júpiter – Editando o Futuro.



Enactus

A KPMG International é patrocinadora oficial do Campeonato Mundial, que estimula universitários a desenvolver programas que beneficiem suas comunidades, com foco em sustentabilidade e empoderamento social. No Brasil, além da contribuição anual 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. Em 2014, também investimos R\$ 26 mil no Prêmio KPMG de Ética e Integridade, ao qual concorreram os times classificados para a final do Campeonato, e R\$ 13 mil em passagens para o time vencedor representar o Brasil no Campeonato Mundial, realizado na China.

Junior Achievement

Desde 2002, apoiamos o trabalho que a JA desenvolve com jovens de escolas públicas para estimular o seu desenvolvimento pessoal e proporcionar uma visão clara do mundo dos negócios, facilitando sua inserção no mercado de trabalho. Há cinco anos, passamos a ser uma das mantenedoras nacionais da entidade e a estimular nossos profissionais a atuar como voluntários na aplicação dos programas. Em 2014, além do apoio financeiro de R\$ 200 mil, 138 voluntários de 18 escritórios da KPMG no Brasil doaram 1.484 horas ao projeto, beneficiando 1.372 alunos. Com isso, estamos nos aproximando da meta de incluir todos os escritórios da Organização nas atividades do programa.

Biodiversidade nas Costas/ Cerrado – WWF Brasil

O programa nasceu em 2011 para promover a educação ambiental sobre o bioma do Cerrado a estudantes da rede pública de ensino de Pirenópolis/ Goiás e para alimentar a formulação de políticas públicas com esse foco. Até 2014, 4.000 estudantes foram impactados pelo programa, patrocinado pela KPMG no Brasil e conduzido pelo WWF Brasil, com apoio do Instituto de Permacultura e Ecovilas do Cerrado (Ipec). Não houve investimento financeiro da nossa Organização no projeto em 2014.



Investimento social, esportivo e cultural via leis de incentivo fiscal (R\$)

2014	2013	2012
670.000	283.071	400.364

Desenvolvimento

Nossa atuação neste pilar considera as premissas da **Global Development Initiative (GDI)** da KPMG International, 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 diferentes frentes de atuação.

Serviços pro bono ou compensação

Entre as nossas iniciativas mais relevantes em prol da comunidade está a prestação de serviços de auditoria e consultoria *pro bono* para organizações do terceiro setor, agregando profissionalismo à sua gestão e credibilidade e transparência às suas demonstrações financeiras.

Esses trabalhos são submetidos aos procedimentos-padrão da KPMG 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 que ofereceu os serviços. A instituição beneficiada compromete-se a realizar uma ação acordada previamente como contraprestação pelos serviços recebidos. **G4-EC7**

Organizações de terceiro setor beneficiadas em 2014:

- Ação Comunitária - São Paulo (R\$ 49 mil)
- Associação Portaldajuda - São Paulo (R\$ 17 mil)
- Fundação Gol de Letra - São Paulo e Rio de Janeiro (R\$ 68 mil)
- Instituto Ling - Porto Alegre (R\$ 18 mil)
- Médicos sem Fronteira - Minas Gerais (R\$ 59 mil)
- Escola Agrícola Entre Rios - Curitiba (R\$ 10,7 mil)
- Fundação Semmelweiss - Curitiba (R\$ 10,7 mil)
- Fundação Sorri - Bauru (R\$ 49 mil)
- Educandário Nossa Senhora Aparecida - PE (R\$ 30 mil)
- AACD - São Paulo (R\$ 20 mil)
- Instituto More - São Paulo (R\$ 19 mil)
- Instituto Reciclar do Adolescente - São Paulo (R\$ 35 mil)

Investimento social privado

A KPMG apoia a iniciativa da +Unidos (Britcham), que fomenta projetos de educação voltados ao aprendizado do idioma inglês, em

parceria com os Ministérios da Educação (Laboratórios de Línguas) e de Ciência, Tecnologia e Inovação (plataforma *online* de Inglês). Em 2014, nosso apoio foi de R\$ 25 mil.

Leis de incentivo **G4-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, selecionamos projetos que estejam alinhados com nossas estratégias de Cidadania Corporativa e de Marketing.

Iniciativas beneficiadas em 2014:

AACD – Associação de Assistência à Criança Deficiente 

Investimos R\$ 70 mil via PRONAS no Projeto de Pesquisa para avaliação do uso da terapia celular no tratamento do aparelho locomotor.

Apae-SP – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Paulo 

O projeto Emprego Apoiado à Pessoa com Deficiência Intelectual, que busca gerar oportunidades de trabalho e auxiliar os jovens a desenvolverem as competências necessárias para aproveitá-las, recebeu investimento de R\$ 20 mil via Fumcad.

Nossa atuação em 2014

Asilo Padre Cacique/Porto Alegre

A instituição, que trabalha para incluir, proteger e estimular a vida social e emocional de 150 idosos, recebeu R\$ 20 mil via Fundo Nacional do Idoso.

Associação Anhumas Quero-Quero/Campinas

Investimos R\$ 50 mil via Fumcad na instituição, que promove o desenvolvimento cultural, social, psíquico, cognitivo e afetivo de 180 crianças, jovens e adolescentes de bairros carentes da cidade.

Fundação PIO XII – Hospital do Câncer de Barretos

A Fundação oferece cuidados paliativos aos idosos atendidos pelo hospital e recebeu da KPMG R\$ 50 mil por meio do Fundo Nacional do Idoso.

GRAAC – Grupo de Apoio à Criança e ao Adolescente com Câncer

Apoiamos o Projeto de Pesquisa sobre o efeito do transplante de medula autólogo associado ao uso do Thiotepa em pacientes menores de cinco anos, com R\$ 70 mil via PRONON.

Livro Cultural Fazendas Históricas e Culinária

Registra a história, o patrimônio arquitetônico e a culinária das Fazendas de São Paulo e do Rio de Janeiro, contribuindo para a valorização, o resgate e o aprendizado de culturas regionais. Foram investidos R\$ 40 mil por meio da Lei Rouanet.

Programa Terra, Água, Ar e Fogo

Série de quatro livros que demonstram a interação do homem com os elementos da natureza. Em 2014 editamos “O Ar e o Homem”, último livro da série, que foi dado como brinde de final de ano aos nossos clientes. O investimento foi de R\$ 210 mil, via Lei Rouanet, e de R\$ 170 mil, via investimento privado.

Oficina dos Menestréis

Engloba cinco projetos sociais que atendem gratuitamente autistas, cadeirantes, jovens com Síndrome de Down, idosos e jovens menos favorecidos. Recebeu investimento de R\$ 80 mil via Lei Rouanet.

Torneio de Tênis Campos do Jordão

Reconhecido pela Confederação Brasileira de Tênis e pela Federação Paulista de Tênis reuniu 96 tenistas do circuito mundial que se preparam para as Olimpíadas de 2016. Recebeu investimento de R\$ 60 mil via Lei de Incentivo ao Esporte.

Voluntariado

Além de atuar nos programas da Junior Achievement, nossos profissionais têm a possibilidade de participar de outras iniciativas que ocorrem anualmente. No Dia KPMG na Comunidade promovemos a atuação integrada dos profissionais de todos os escritórios no Brasil em ações de cidadania que atendam necessidades específicas de suas comunidades, como doação de sangue, assistência a idosos, adolescentes e crianças, educação, revitalização de áreas comuns em instituições públicas ou privadas, conscientização ambiental, entre outras.

Nossos profissionais também se mobilizam em ocasiões específicas como Páscoa, Inverno, Mês das Crianças ou Natal para catalisar e distribuir doações. Eventos que envolvem desastres naturais e outras emergências são avaliados e podem receber nossa assistência.

Até 2012, realizávamos o **Desafio Trainees**, ação similar ao Dia KPMG na Comunidade, como parte do Programa de Treinamento aplicado a esses novos profissionais. A partir de 2013, devido à alteração da grade de treinamento dos entrantes, deixamos de realizar a ação.

Campanha de inverno

Em São Paulo, doamos R\$ 11,8 mil à Turma da Sopa, por meio de itens como 1.620 cobertores populares e 820 quilos de alimentos, além de quase mil peças de roupa. Desse total, aproximadamente 80% foram doados por nossos profissionais. 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 cinco escritórios mobilizaram-se em ações semelhantes, beneficiando entidades locais.

Resultados Dia KPMG na Comunidade

	2014	2013	2012
Voluntários engajados	726	551	950
Instituições sociais atendidas	27	28	27
Pessoas potencialmente beneficiadas	1.700	1.168	1.120



Natal Solidário

Um asilo e três abrigos em São Paulo foram beneficiados. A KPMG destinou cerca de R\$ 12 mil para a realização de festas no asilo e em um dos abrigos, que receberam também itens de higiene pessoal e os já tradicionais presentes de Natal, oferecidos pelos nossos profissionais a 497 idosos e crianças. Outros cinco escritórios da KPMG no Brasil envolveram-se em ações similares de confraternização.

Escritório de Campinas vence I Prêmio Cidadania

O Dia KPMG na Comunidade é uma iniciativa importante não só para ampliar nossa interação com a comunidade, mas para promover o engajamento e a integração de nossos profissionais para além do trabalho. Por isso, decidimos premiar o escritório que desenvolve a ação mais impactante a cada ano.

O time de Campinas venceu a primeira edição do Prêmio por ter reformado as instalações do Convívio Aparecida, abrigo que atende crianças afastadas de suas famílias por problemas de violência, entre outros. A ação envolveu 62% do escritório, que dedicou 400 horas de trabalho — a maioria delas nos finais de semana — e arrecadou R\$ 45 mil em recursos (doações de serviços, produtos e dinheiro).

Pelo prêmio, a KPMG doou R\$ 5 mil ao Abrigo e homenageou a equipe com um *happy hour* de celebração.

Dia KPMG na Comunidade

A KPMG investiu cerca de R\$ 26 mil para cobrir parte das despesas dos coordenadores e equipes na implementação das ações nas 27 organizações beneficiadas pelos 20 escritórios no Brasil, que engajaram os voluntários na revitalização de espaços, atividades de recreação, passeios, doação de sangue e oferta de refeições.



CAPITAL NATURAL

compromisso voluntário



O Capital Natural é formado pelos recursos ou serviços ambientais, renováveis ou não, que apoiam a prosperidade passada, presente ou futura da organização — como terra, água, ar, florestas e biodiversidade. *Framework, IIRC*

Pelas características do segmento em que atua, a KPMG depende em menor medida do Capital Natural do que dos Capitais Humano e Intelectual. Apesar disso, a rede mundial de firmas-membro assumiu compromisso ambiental global em 2008, em consonância com nossa visão de deixar o mundo um lugar melhor do que o encontramos, com o nosso Código de Conduta, com o princípio de oferecermos serviços que fomentem modelos de negócios mais sustentáveis e com os outros compromissos internacionais a que aderimos voluntariamente.

A gestão ambiental da KPMG no Brasil é um dos pilares tratados pela área de Cidadania Corporativa & Diversidade, com base na nossa Global Green Initiative (GGI), revisada regularmente para manter consistência com os desafios enfrentados pela sociedade e alinhar as ações da rede de firmas-membro no mundo. O quadro abaixo mostra nossa plataforma de atuação e reflete o nosso exercício de seguir pelos dois caminhos convergentes da sustentabilidade na nossa Organização: “O que trilhamos” e “O que ajudamos nossos *stakeholders* a trilhar” (leia mais em Nosso caminho para gerar valor>pág.26).

GGI Framework

Nossas Metas Ambientais

- Meta de redução em 15% das Emissões Líquidas de Gases de Efeito Estufa por colaborador (FTE) até 2015 (ano-base: 2010)
- Aumento do uso de energias renováveis
- Substituição de fontes de energia com elevadas emissões por alternativas de baixa emissão

Comunidade e Mercado

- Ser líder na prestação de serviços em Mudanças Climáticas e Sustentabilidade
- Colaboração e apoio a ONGs ambientais
- Contribuição por meio de iniciativas setoriais e pela liderança em mudanças climáticas e sustentabilidade

Conscientização e Engajamento

- Conscientização sobre mudanças climáticas entre nossos profissionais
- Incentivo ao compromisso de melhorar o desempenho ambiental entre nossos profissionais, fornecedores e clientes
- Comunicação e divulgação do nosso desempenho ambiental

TI Sustentável

Eficiência Predial

Locomoção Responsável

Compras Responsáveis

Compensação de Carbono



3X The Sustainable Firm of the Year

Em 2014, pelo terceiro ano consecutivo, recebemos o prêmio, concedido pelo International Accounting Bulletin (IAB), reconhecendo o sucesso da rede global em cumprir as metas de redução de emissões de Gases de Efeito Estufa, o significativo investimento feito em apoio às comunidades – em especial à Enactus – e a contribuição dos nossos serviços para o desenvolvimento sustentável dos negócios em diversos países.

→ CLIMATE CHANGE & SUSTAINABILITY SERVICES (CC&S) G4-EC2

Área de negócios que concentra a parte de nosso Capital Intelectual voltada especificamente às questões de sustentabilidade. 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 nele e identificar a melhor estratégia de atuação e reporte de informações, incluindo gerenciamento de riscos.

As receitas geradas no Brasil com esses serviços ainda não são expressivas, mas podemos esperar um crescimento da demanda como resultado da conscientização e da tendência de regulamentação em torno desses assuntos.

Alguns exemplos dos serviços prestados por essa área:

- Diagnóstico de riscos e oportunidades relativos às mudanças climáticas
- Suporte à consolidação das informações e ao preenchimento de questionários de referência propostos pelo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), pelo Dow Jones Sustainability Index (DJSI), 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 *Key Performance Indicators* (KPIs) socioambientais
- 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

Em 2014, a KPMG tornou-se a única entre as Big Four a ser acreditada pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO) no rol de Organismos Verificadores de inventários de gases de efeito estufa, segundo a norma ISO 14065.

Pensando a sustentabilidade

TRÊS ESTUDOS DA KPMG BALIZAM DECISÕES DE EMPRESAS E GOVERNOS EM TORNO DO FUTURO DO PLANETA

Esperem o Inesperado – Construindo valor para os negócios em um mundo em mudança (KPMG International, 2012) - O estudo identifica 10 megaforças que podem influenciar de maneira significativa o desempenho das empresas em âmbito global nos próximos 20 anos. De acordo com ele, se as empresas tivessem de pagar por todo o custo ambiental de sua produção, elas perderiam em média US\$ 0,41 a cada US\$ 1,00 ganho, o que aumentaria consideravelmente a complexidade do ambiente de negócios.

New Vision of Value – Conectando o valor corporativo e o valor para a sociedade (KPMG International, 2014) – Desenvolvido a partir da True Value - metodologia desenvolvida pela KPMG para ajudar as empresas a combinar dados dos ganhos financeiros com a monetização e a gestão das externalidades do negócio -, o estudo demonstra que a desconexão entre valor corporativo e o valor para a sociedade está desaparecendo, obrigando as empresas a assumir a gestão de seus impactos na comunidade e no meio ambiente.

O Estado Futuro 2030 – As megatendências globais que moldam os governos (KPMG International, 2014) – Desenvolvido em parceria com o Mowat Centre, centro especializado em políticas públicas e governança da Universidade de Toronto, o estudo mostra as tendências mundiais que terão impacto mais significativo nos próximos anos - perfil demográfico, ascensão do indivíduo, inclusão tecnológica, interligação econômica, dívida pública, mudanças no poder econômico das nações, mudanças climáticas, pressão sobre recursos e urbanização -, auxiliando governos a buscar soluções para assegurar a prosperidade econômica, a coesão social e a sustentabilidade no futuro.



"Nós sabemos que os governos não podem enfrentar esses desafios sozinhos. As empresas devem assumir um papel de liderança no desenvolvimento de soluções que ajudarão a criar um futuro mais sustentável. Ao alavancar suas capacidades de melhorar os processos, criar eficiências, gerenciar riscos e promover inovação as empresas contribuirão com a sociedade e com o crescimento econômico no longo prazo".

Michael Andrew, presidente aposentado da KPMG International



→ EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Mantemos um diálogo constante com nossos *stakeholders* para disseminar informações relevantes e incentivar mudanças de hábitos.

Semana do Meio Ambiente

Ações de conscientização, incluindo o lançamento do primeiro módulo do *e-learning* Sustentabilidade e Consumo Consciente, desenvolvido em parceria com o Instituto Akatu. Em 2014, 1.704 profissionais realizaram *e-learning*s relacionados à sustentabilidade. Em 2015, lançaremos o segundo módulo, voltado para a sustentabilidade no nosso segmento de negócio.

Apoio ao Instituto Akatu

Investimos R\$ 45 mil na plataforma *on-line* Edukatu, que contribui para a promoção do consumo sustentável e já é utilizada por 2 mil escolas no Brasil.

Livro Divergente Positivo: liderança em sustentabilidade em um mundo perverso (Sara Parkin)

Fizemos um aporte de R\$ 10 mil para a divulgação da edição brasileira do livro, que propõe a união do conhecimento em sustentabilidade com as habilidades e as ferramentas de liderança, com base nos quatro Rs: resiliência, relacionamentos, reflexão e reverência.

Os profissionais da KPMG participaram de palestra exclusiva com a autora.

Revista Ideia Sustentável

Mantemos assinatura corporativa para disseminar os conteúdos a líderes da KPMG e a projetos sociais que apoiamos.

Série Terra, Água, Ar e Fogo – “O homem e o ar”

Último livro da série que procura demonstrar a interação do homem com os quatro elementos da natureza. Desde 2011 publicamos um livro da série por ano e enviamos a nossos clientes como brinde de fim de ano.

Controle de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) G4-EN30

Para as empresas que prestam serviços no nosso segmento, a pegada de carbono é o impacto indireto mais relevante, em razão dos deslocamentos e das viagens constantes dos profissionais na realização de suas atividades. Por isso, assumimos compromisso ambiental global de reduzir essas emissões em 25% entre 2007 e 2010. A meta foi superada, atingindo redução de 29%. A nova meta é reduzir, até 2015, 15% das emissões de carbono líquidas *per capita*, em relação ao total emitido no ano de 2010.

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. Assim, a partir de 2014, assumimos o compromisso de neutralizar as nossas emissões de Gases de Efeito Estufa no País.

→ INDICADORES AMBIENTAIS

Metas ambientais locais

Na KPMG, não temos nenhum caso de não conformidade com leis e regulamentos ambientais. **G4-EN29** Adotamos metas locais com o objetivo de inspirar a adoção de hábitos mais sustentáveis na KPMG e na vida pessoal de nossos profissionais. Dos cinco compromissos assumidos, apenas um deles não foi alcançado: utilização de copos plásticos, como mostra o quadro abaixo.

Metas ambientais locais

Indicador	Totais em 2010		Meta para 2014	Resultado
	KPMG no Brasil	Per capita (FTE*)	Sobre FTE	
Copos plásticos descartáveis/un.	1.056.859	445	Manter	Não cumprida
Energia elétrica/GJ	9.684	4	Manter	Superada
Papel/folhas	10.614.400	4.467	Reduzir 5%	Superada
Água/m ³	16.545	7	Manter	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*.

Composição do inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) G4-EN15 | 16 | 17

Emissões (toneladas de CO ₂ e/ano)	2014	2013	2012	2011	2010
Total escopo 1 (tCO ₂ e)	73,08	188,85	182,12	404,65	183,71
Total escopo 2 (tCO ₂ e)	485,07	325,99	237,57	90,60	136,66
Total escopo 3 (tCO ₂ e)	4.747,03	5.514,69	5.602,70	5.544,34	4.681,01
Outras emissões: HCFC-22 ¹	147,77	162	200,25	220,05	229,76
Total emissões (tCO₂e)	5.452,94	6.191,53	6.222,63	6.259,64	5.231,14
Emissões <i>per capita</i> (por profissional) ²	1,66	1,80	1,80	1,90	2,20

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.

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.

Escopo 1

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

Escopo 2

- Consumo de eletricidade

Escopo 3

- Reembolso de transporte de funcionários da KPMG a clientes
- Transporte de materiais e documentos entre escritórios
- *Motoboys* - transporte de documentos
- Viagens aéreas corporativas de profissionais KPMG

Outras emissões

- Gás HCFC-22



Conscientização: *e-learning* Sustentabilidade e Consumo Consciente

The Carbon Price Communiqué

Compromisso assinado pela KPMG International que une empresas de todo o mundo na discussão sobre mecanismos para a redução das emissões globais de Gases de Efeito Estufa G4-15.



A KPMG no Brasil torna-se carbono neutro

Nossas emissões de GEE de 2014 foram neutralizadas com a aquisição de 5.453 unidades de carbono reduzidas e verificadas de acordo com o Verified Carbon Standard (VCS) do Projeto REDD+ Jari Amapá.

O projeto desenvolve atividades de conservação em quase 66 mil hectares de floresta amazônica nativa no vale do Rio Jari, divisa entre Pará e Amapá, trabalhando para evitar a continuidade do padrão histórico de desmatamento que repercute na perda média estimada de 0,3% de floresta nativa ao ano.

Entre as principais atividades estão o desenvolvimento de sistemas agroflorestais com comunidades e famílias locais para geração de renda a partir do aproveitamento de áreas já degradadas, evitando-se o avanço sobre novas áreas; assistência para associativismo dos comunitários; engajamento destes com órgãos públicos e com o mercado; monitoramento via satélite da cobertura florestal e patrulhamento terrestre; pesquisa científica e monitoramento da biodiversidade, entre outras. Com a aquisição dos créditos, a KPMG apoia o projeto, financiando parte destas atividades. [G4-EN19](#)  

Consumo de energia

G4-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 79,3% da oferta pública ao País, percentual que apresentou ligeira queda em relação ao período anterior, em razão das condições hidrológicas desfavoráveis e do consequente aumento da geração térmica.

Além de promover ações junto a nossos profissionais para incentivar atitudes contra 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.

Fontes de energia no Brasil em 2014

Energia não renovável	20,7%
Gás natural	11,3%
Derivados de Petróleo	2,4%
Nuclear	4,4%
Carvão e Derivados ⁽¹⁾	2,6%
Energia Renovável	79,3%
Hidráulica ⁽²⁾	70,6%
Biomassa ⁽³⁾	7,6%
Eólica	1,1%

Fonte: Resultados Preliminares do Balanço Energético Nacional 2014 - BEN 2014.

1 Inclui gás de coqueria.

2 Inclui importação.

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

Consumo de Energia – Gigajoule (GJ) EN3

Dentro da Organização	2014	2013	2012
Gasolina	1.434,1	1.755,3	2.174,6
Diesel	74,6	24,3	50,4
Energia elétrica	12.780,5	12.301,4	12.376,6
Total	14.289,2	14.081,0	14.601,6
Total per capita	4,1	4,09	4,0

Consumo de Energia – Gigajoule (GJ) EN4

Fora da Organização	2014
Gasolina	82.900,2
Diesel	9.423,1
Total	92.323,3

O fator utilizado para conversão em GJ é proveniente do BEN - Balanço Energético Nacional.

O combustível reportado foi baseado no valor médio da gasolina (R\$/l).

Os cálculos *per capita* de consumo de energia e de água na Organização, levam em conta o total de profissionais da KPMG, conforme indicador G4-10.



Consumo de água

G4-EN8 | EN10 | EN22

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 restrita para a rega de jardins e a lavagem de escadarias.

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.

Atualmente não há reutilização ou reciclagem de água pela KPMG no Brasil, mas temos um plano para atendimento à crise hídrica a partir de 2015, que inclui implantar, no escritório da Vila Mariana SP, um sistema para captação de água da chuva e um reservatório para água de reúso, além da realização de estudo de viabilidade para perfuração de um poço artesiano. Acreditamos que, em 2015, a mudança de três escritórios para uma nova e única estrutura física, com certificação Green Building LEED Gold, em São Paulo, complementarás as melhorias no desempenho desse indicador.

Consumo e descarte de água (m³)

	2014	2013	2012
Consumo	24.829	26.966	25.451
Descarte	24.829	26.966	25.451
Consumo <i>per capita</i>	7,0	7,8	7,4





Pacto global

A partir desta edição, deixamos de incluir no corpo do Relatório de Sustentabilidade o quadro em que relatamos nosso progresso em cada um dos princípios do Pacto Global. Isso não indica que ele perdeu importância, apenas que decidimos otimizar o espaço que temos para apresentar todas as informações de nossa Organização. As informações detalhadas sobre o Pacto Global continuam públicas e podem ser acessadas nos *links* abaixo:

• **Versão em português** [↗](#)

• **Versão em inglês** [↗](#)

Declaração de garantia G4-33

A BSD Consulting realizou a verificação independente do processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade de 2014 da KPMG no Brasil, desenvolvido de acordo com as diretrizes da GRI G4, opção “de acordo” essencial (*Global Reporting Initiative*). O processo de verificação aconteceu pelo quarto 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 AA1000AS 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 (*AA1000 Licensed Assurance Provider*), sob o registro 000-33.

Nossa Competência

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

Responsabilidades 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 com base nos princípios da AA1000AS e a leitura de aderência GRI G4 foram objeto de trabalho da BSD.

Escopo e Limitações

O escopo de nossos trabalhos inclui as informações da versão completa do

Relatório de Sustentabilidade 2014 da KPMG no Brasil, no período coberto pelo relatório (de 1º de outubro de 2013 a 30 de setembro de 2014 (apresentado como 2014), sendo os dados do DVA e Emissões totais (toneladas de CO2e/ano) referentes ao período de 01 de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014). O processo de verificação independente foi conduzido de acordo com o padrão AA1000AS 2008 (*AA1000 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 relatório e do seu processo de elaboração 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 de 2014;
- 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 à distância, quando existentes;
- Análise da relevância das informações do Relatório de Sustentabilidade 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 AA1000AS 2008

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

- A consulta a *stakeholders* externos da KPMG foi realizada de forma indireta, ou seja, foram utilizadas ferramentas e canais de comunicação que a empresa possui com seus públicos de relacionamento. Não foi realizada uma consulta direta a *stakeholders* externos em 2014 para o processo de materialidade, porém foi apresentado no relatório o compromisso de novas consultas a públicos externos para o processo de relato no ciclo de 2015.
- A área de Cidadania Corporativa realizou uma atividade de consulta

interna, através de um workshop de kick-off para o processo de relato em 2014. A consulta obteve participação das áreas responsáveis pela coleta de indicadores GRI.

- A KPMG International está difundindo entre as firmas-membro, o resgate e reafirmação do Propósito KPMG (*Inspire Confidence Empower Change*). Desta forma, a KPMG International conduziu o processo por meio de entrevistas com *stakeholders*, estudos sobre a marca, materiais de treinamento, pesquisas de satisfação e resgate do histórico da empresa e de seus fundadores. Os inputs deste processo foram considerados na revisão do processo de materialidade no ciclo de 2014.
- O processo de revisão do Relatório de Sustentabilidade pelo Comitê Executivo foi mantido. O conhecimento sobre o relatório e o conceito de sustentabilidade para a KPMG ainda pode ser aprofundado em todos os níveis hierárquicos, incluindo tanto a equipe técnica como a administrativa.
- Foi realizado em 2014 um treinamento (e-learning), desenvolvido em parceria com a ONG Akatu e a área de Cidadania Corporativa sobre conceitos de sustentabilidade. O e-learning foi disseminado através de campanha interna para os funcionários da KPMG no Brasil. Há oportunidade de aprimoramento na disseminação do tema de sustentabilidade através do desenvolvimento de treinamentos estratégicos, relacionados aos impactos de sustentabilidade e ao negócio da empresa.

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

- Em 2014, foi realizado um processo de revisão da materialidade da

KPMG. Foram analisadas opiniões de *stakeholders* através de documentos, incluindo insumos de canais de diálogo da empresa, consulta setoriais de informações de sustentabilidade, além de uma pesquisa de benchmarking. Como resultado, os quatro macro-temas materiais foram mantidos e um desdobramento em temas materiais específicos foi realizado, a fim de trazer maior clareza da abrangência destes assuntos macro. Os temas materiais específicos foram posteriormente cruzados com os aspectos GRI G4.

- Os macro-temas materiais são os mesmos dos ciclos anteriores, e estão alinhados com a estratégia da KPMG. Os assuntos: “Condução dos negócios de forma ética”, “Sistemas de governança responsáveis e transparentes” e “Serviços com qualidade e total independência” mantiveram seus processos específicos e consolidados, com o objetivo de garantir o cumprimento de políticas, códigos e treinamentos específicos, em linha com as diretrizes da KPMG International e dos órgãos reguladores.
- Uma evolução do relatório da KPMG, perante as tendências de mercado em processos de relato e foco estratégico de sustentabilidade, foi a apresentação dos temas materiais relacionados aos capitais do framework de Relato Integrado (IIRC - International Integrated Reporting Council). Há oportunidade de aprofundar a aplicação do framework, além do cruzamento dos capitais com os aspectos materiais da GRI G4, atentando-se para a clareza da relação de cada um dos temas e sub-temas, e seus respectivos impactos positivos e negativos.
- Houve um processo inicial de mapeamento dos impactos relacionados aos macro-temas materiais da KPMG que foram brevemente apresentados ao longo do relatório. A avaliação do limite

dos impactos (dentro e/ou fora da organização) pode ser aprofundada para cada aspecto material, incluindo seus impactos positivos e negativos. A KPMG se compromete a aprofundar essa análise dos impactos nos ciclos subsequentes, a fim de atender de forma completa os novos requisitos da G4 (G4-20, G4-21 e item “a” das formas de gestão).

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

- A empresa mantém um canal de denúncias (*hotline*) ligado à KPMG International e possui um Comitê Disciplinar local, que avalia casos relacionados à questões ética ou violação do código de conduta. A existência do canal e incentivo à sua utilização é abordada no treinamento ética e anticorrupção.
- Os controles internos das informações sobre o indicador G4-SO4, referente a treinamentos nos temas anticorrupção e ética e independência, são padronizados e possuem rastreabilidade no sistema de gestão de informações da empresa. No entanto, o fluxo de informações entre as áreas responsáveis pela coleta do indicador e o ponto focal da empresa para consolidação de indicadores pode ser aprimorado para contribuir com a exatidão dos dados e o processo de consolidação final dos dados.
- Houve melhoria quanto ao princípio do equilíbrio das informações relacionadas ao tema “Bom tratamento dos funcionários” com a publicação de aspectos relevantes, incluindo o indicador de taxa de rotatividade da empresa e a não distribuição do PPL (Programa de Participação nos Lucros).
- De acordo com a verificação do processo para geração dos indicadores de desempenho de sustentabilidade, referentes

às informações sobre taxa de rotatividade (indicador G4-LA1), a base de informações de funcionários da empresa possui controles internos padronizados. No entanto, o processo de consolidação deste indicador pode ser aprimorado. É importante evoluir no alinhamento e formalização das premissas entre as áreas gestoras das informações e de compilação dos dados, garantindo a rastreabilidade e continuidade do processo de geração de indicadores ao longo dos ciclos.

- O indicador G4-EC3 (cobertura dos planos de pensão) possui controles sistematizados quanto à base de informações utilizadas para o cálculo. Os indicadores G4-EC4 (projetos incentivados) e G4-EC7 (serviços pro-bono) mantiveram o mesmo *status* de controle do ano anterior, há evidências dos projetos, porém as atividades de controle e rastreabilidade não estão definidas. Para estes indicadores, deve-se atentar para a padronização dos métodos e memória de cálculo para garantir exatidão e rastreabilidade dos dados consolidados, independente dos gestores responsáveis pela informação.

- A KPMG está se estruturando para a mudança de sede na cidade de São Paulo. Os profissionais que hoje ficam distribuídos em 3 prédios distintos, integrarão um endereço único. Destaca-se a decisão da empresa por um local com certificação LEED Gold (Green Building Council) para o prédio da nova sede e um processo que está em andamento para a certificação da estrutura interna do escritório, também no critério LEED. Demonstra uma preocupação da empresa com aspectos ambientais de consumo e eficiência, além de uma gestão de risco dado ao cenário de possível racionamento de energia, que pode impactar as atividades do negócio.

gestão e 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 à ética, independência, qualidade, transparência e público interno. Há oportunidades de melhoria para a empresa no aprofundamento da visão da empresa sobre os impactos de sustentabilidade relacionados aos temas e sub-temas materiais, como forma de evolução para aderência às diretrizes GRI G4. Ressaltamos a importância de aprimoramento dos processos internos de controle, coleta e consolidação de dados para o relatório de sustentabilidade, garantindo a continuidade e assertividade no monitoramento de informações.

São Paulo, 11 de fevereiro de 2014.

BSD Consulting - Brasil



Considerações Finais

Destacamos os esforços aplicados pela KPMG no aprimoramento da

Índice GRI – G4



CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS	PÁGINA	OBSERVAÇÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI G4 OPÇÃO “DE ACORDO” ESSENCIAL			
ESTRATÉGIA E ANÁLISE			
G4-1	Declaração do Presidente	4, 5, 7, 24, 30	
PERFIL ORGANIZACIONAL			
G4-3	Nome da Organização	11,14	
G4-4	Principais Marcas, produtos e serviços	11; 16-19	
G4-5	Localização da Sede	11, 14	
G4-6	Países em que opera	13	
G4-7	Natureza jurídica	11, 14	
G4-8	Mercados em que atua	12-13	
G4-9	Porte da Organização	11-14	
G4-10	Perfil dos Trabalhadores	62-64; 73-75	
G4-11	Percentual de empregados cobertos por convenções coletivas	62	
G4-12	Cadeia de fornecedores da Organização	90	
G4-13	Mudanças significativas no período	78-79	
G4-14	Princípio da Precaução	49	
G4-15	Cartas, Princípios e outras iniciativas endossadas pela Organização	70; 90-91; 102	
G4-16	Participação em associações	88-89	
ASPECTOS MATERIAIS IDENTIFICADOS E LIMITES			Sim, p.108-109
G4-17	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes	3; 76-77	Sim, p. 108-109
G4-18	Processo para definição de conteúdo e limites dos Aspectos e aplicação dos princípios para sua definição	34	Sim, p. 108-109
G4-19	Liste Aspectos Materiais identificados	35	Sim, p. 108-109
G4-20	Limite do Aspecto Material dentro da Organização	35; 38-39	Sim, p. 108-109
G4-21	Limite do Aspecto Material fora da Organização	35; 38-39	Sim, p. 108-109
G4-22	Reformulações em relação a relatórios anteriores	3; 35; 37	Sim, p. 108-109
G4-23	Alterações significativas em relação a Escopo e Limites do Aspecto em relatórios anteriores	3	Sim, p. 108-109

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS		PÁGINA	OBSERVAÇÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS				Sim, p. 107-108
G4-24	Grupo de <i>stakeholders</i> engajados	32		Sim, p. 107-108
G4-25	Base para identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	32		Sim, p. 107-108
G4-26	Abordagem e frequência para o engajamento de <i>stakeholders</i>	32		Sim, p. 107-108
G4-27	Principais tópicos levantados pelos <i>stakeholders</i>	34		Sim, p. 107-108
PERFIL DO RELATÓRIO				
G4-28	Período coberto pelo relatório	3		
G4-29	Data do relatório anterior	3	Relatório anterior publicado em março de 2014.	
G4-30	Ciclo de emissão dos relatórios	3		
G4-31	Contato para perguntas sobre o relatório	3		
G4-32	Relate a opção "de acordo" escolhida	3		
G4-33	Política e práticas adotadas para verificação externa do relatório	3; 107		
GOVERNANÇA				
G4-34	Estrutura de governança da Organização	20		
G4-38	Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	20-21		
G4-39	Relate se o presidente do mais alto órgão de governança é também um diretor executivo	21		
G4-40	Processo de seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança e seus comitês	20-21; 65		
G4-41	Processos para evitar conflitos de interesse	21; 50; 53		
G4-42	Papéis desempenhados pelo mais alto órgão de governança e executivos seniores no desenvolvimento, aprovação e atualização do propósito, missão, visão, valores e estratégia	21		
G4-44	Processos de avaliação do mais alto órgão de governança	65		
G4-47	Frequência com que o mais alto órgão de governança analisa impactos, riscos e oportunidades	20-21; 23		
G4-48	Órgão de governança que analisa e aprova formalmente o relatório de sustentabilidade	23		
ÉTICA E INTEGRIDADE				Sim, p. 108-109
G4-56	Valores, padrões, princípios e normas da Organização	8-9; 49-56		Sim, p. 108-109
G4-57	Mecanismos para solicitar orientações sobre comportamentos éticos e conformidade com a legislação	49-56		Sim, p. 108-109
G4-58	Mecanismos para comunicar preocupações em torno de comportamentos não éticos ou incompatíveis com a legislação e questões relacionadas à integridade organizacional	49-56		Sim, p. 108-109

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS	PÁGINA	OBSERVAÇÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
CATEGORIA: ECONÔMICA			
ASPECTO: DESEMPENHO ECONÔMICO			
Forma De Gestão	76		Sim, p. 109
G4-EC1	Valor Econômico direto gerado e distribuído	76, 77	
G4-EC2	Implicações financeiras, riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas	99	
G4-EC3	Cobertura do Plano de Benefícios da Organização	67	Sim, p. 109
G4-EC4	Assistência financeira recebida do governo	77	Sim, p. 109
ASPECTO: PRESENÇA NO MERCADO		NÃO MATERIAL	
Forma De Gestão			
G4-EC6	Membros da alta direção contratados em comunidades locais	72	
ASPECTO: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS		NÃO MATERIAL	
Forma De Gestão			
G4-EC7	Desenvolvimento e impacto de investimentos e serviços oferecidos	77; 90-97	Sim, p. 109
CATEGORIA: AMBIENTAL			
ASPECTO: ENERGIA		NÃO MATERIAL	
Forma De Gestão			
G4-EN3	Consumo de energia dentro da organização	104	Sim, p. 107-109
G4-EN4	Consumo de energia fora da organização	104	
ASPECTO: ÁGUA		NÃO MATERIAL	
Forma De Gestão			
G4-EN8	Total de água retirada por fonte	105	Sim, p. 107-109
G4-EN10	Água reciclada e reutilizada	105	
ASPECTO: EMISSÕES		NÃO MATERIAL	
Forma De Gestão			
G4-EN15	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) - escopo 1	102	Sim, p. 107-109
G4-EN16	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes de aquisição de energia- escopo 2	102	
G4-EN17	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) -escopo 3	102	
G4-EN19	Redução na emissão de gases de efeito estufa (GEE)	103	
ASPECTO: EFLUENTES E RESÍDUOS		NÃO MATERIAL	
Forma De Gestão			
G4-EN22	Descarte total de água	105	

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS	PÁGINA	OBSERVAÇÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
ASPECTO: CONFORMIDADE		NÃO MATERIAL	
Forma De Gestão			
G4-EN29	Sanções decorrentes de não conformidades com leis e regulamentos ambientais	101	
ASPECTO: TRANSPORTE		NÃO MATERIAL	
Forma De Gestão			
G4-EN30	Impactos ambientais significativos decorrentes de transporte	101	
CATEGORIA SOCIAL – PRÁTICA TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE			
ASPECTO: EMPREGO			
Forma De Gestão		61	Sim, p. 107-109
G4-LA1	Número total e taxas de contratação e de rotatividade	64	Sim, p. 109
G4-LA2	Benefícios concedidos	66	
G4-LA3	Taxa de retorno ao trabalho pós licença-maternidade	70	
ASPECTO: RELAÇÕES TRABALHISTAS			
Forma De Gestão		78	
G4-LA4	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	78	Nos acordos coletivos com sindicatos, não há prazo mínimo estabelecido.
ASPECTO: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO			
Forma De Gestão		66	
G4-LA5	Percentual da força de trabalho representada em comitês formais de saúde e segurança	66	
G4-LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação	66	
G4-LA8	Tópicos relativos a saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos	66	Os temas previstos em acordos coletivos com sindicatos abrangem a questão dos atestados médicos e dos afastamentos temporários do trabalho.
ASPECTO: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO			
Forma De Gestão		57	Sim, 107-109
G4-LA9	Média anual de treinamento por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	58	
G4-LA10	Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua que contribuam para a empregabilidade em período de preparação para aposentadoria		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. Treinamentos com foco em gerenciamento de fim de carreira ainda não foram implementados.
G4-LA11	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho	65	

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS	PÁGINA	OBSERVAÇÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
ASPECTO: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE			
Forma De Gestão	52, 70		
G4-LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação por categoria, gênero, faixa etária e outras minorias	64, 72, 73-75	
ASPECTO: IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES			
Forma De Gestão	52, 65		
G4-LA13	Razão matemática entre remuneração homem/mulher	71	
CATEGORIA SOCIAL – DIREITOS HUMANOS			
ASPECTO: NÃO DISCRIMINAÇÃO			
Forma De Gestão	52, 70		
G4-HR3	Número total de casos de discriminação e medidas tomadas		Não houve casos de discriminação identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento
ASPECTO: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO			
Forma De Gestão	52, 70		
G4-HR4	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e negociação coletiva possa estar sendo violado		A KPMG oferece liberdade de associação coletiva a 100% de seus profissionais, inclusive reembolsando taxas de anuidade a órgãos de classe. Não há casos identificados de violação a esse direito na nossa Organização, e não mapeamos a cadeia de fornecimento.
ASPECTO: AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM DIREITOS HUMANOS			
Forma De Gestão	52, 90		NÃO MATERIAL
G4-HR10	Fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos	90	
ASPECTO: MECANISMOS DE QUEIXAS E RECLAMAÇÕES RELACIONADAS A DIREITOS HUMANOS			
Forma De Gestão	52, 90		
G4-HR12	Número de reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos		Não houve casos identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento.
CATEGORIA SOCIAL – SOCIEDADE			
ASPECTO: COMBATE À CORRUPÇÃO			
Forma De Gestão	49, 52		Sim, p. 108
G4-SO3	Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	49, 55	
G4-SO4	Comunicação e treinamento em políticas anticorrupção	51	Sim, p. 108
G4-SO5	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	56	
ASPECTO: POLÍTICAS PÚBLICAS			
Forma De Gestão	41, 88		
G4-SO6	Valor total de contribuições para partidos políticos		A KPMG não realiza doações a partidos políticos.

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS	PÁGINA	OBSERVAÇÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
ASPECTO: CONCORRÊNCIA DESLEAL			
Forma De Gestão	49, 52		
G4-SO7	Ações movidas por concorrência desleal	Não houve casos identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento.	
ASPECTO: CONFORMIDADE			
Forma De Gestão	51, 55, 56		
G4-SO8	Multas e sanções não monetárias em decorrência na não conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento.	
CATEGORIA SOCIAL – RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO			
ASPECTO: ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS			
Forma De Gestão	53		
G4-PR3	Informações sobre produtos e serviços	53	
G4-PR4	Casos de não conformidades com regulamentos e códigos voluntários relativos a rotulagens	50	
G4-PR5	Pesquisa de satisfação do cliente	81	
ASPECTO: COMUNICAÇÃO E MARKETING			
Forma De Gestão	53		
G4-PR7	Casos de não conformidades com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicação e marketing	53	
ASPECTO: PRIVACIDADE DO CLIENTE			
Forma De Gestão	49		
G4-PR8	Queixas comprovadas por violação de privacidade ou perda de dados de clientes	50	
ASPECTO: CONFORMIDADE			
Forma De Gestão	56		
G4-PR9	Multas significativas por não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento de produtos e serviços	56	

Créditos

Coordenação geral
Departamento de Cidadania Corporativa &
Diversidade da KPMG no Brasil

Consultoria GRI e consolidação dos indicadores
Climate Change & Sustainability Services -
KPMG no Brasil

Texto e edição
Jô Mainardi - Dabliz Produtora em Rede

Projeto gráfico e diagramação
Report Sustentabilidade

Revisão
Dabliz Produtora em Rede

Asseguração independente
BSD Consulting

Grupo de Trabalho

Adélia Belo
Alessandra Fernandes
Ana Paula Izu
André Furian
André Moraes
Andreia Kakazu
Angela Machado
Antônio Carlos Rodrigues
Carlos Gatti
Carlos Pires
Carlos Alberto Silva
Carlos Eduardo Munhoz
Cecílio Schiguematu
Charles Kriek
Cilene Rodrigues
Claudia Salomão
Cristiana Iglesias

Danilo Vieira
Diana Polo
Dyane Silva
Eduarda Bueno
Eliane Momesso
Elisangela de Paula
Elizabeth Zambori
Fred Coutinho
Gilberto Munhoz
Graciela Pereira
Henrique Silva
Juliana Takahashi
Katia Ueda
Katia Yumi
Lincoln Silva
Luciano Silva
Lucimara Augusto
Manuel Fernandes
Marcela Navarro

Marcia Fanti
Marcia Santos
Maria Cristina Bonini
Maria Silvia Vianna
Mariana Cherobim
Mariane Sá
Milena Soares
Pablo Araújo
Paula Decomi
Paula Massini
Paulo Shinohara
Pedro Melo
Ricardo Anhesini
Ricardo Zibas
Ronaldo Rodrigues
Thaise Ebessu
Ueslei Brandão
Yasmin Lima
Yuri Pereira



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

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
Bairro Umarizal
66055-200 Belém, PA
Tel.: 55 (91) 3321-0150
Fax: 55 (91) 3321-0151

Belo Horizonte

Rua Paraíba, 550, Sala 1200 –
12º andar – Bairro Funcionários
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
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
Ed. 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 a 605 – Centro
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, 2.496
Salas A-103 a A-106,
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
Ed. 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. Dionysia Alves Barreto, 500 –
Conjs. 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
Conjs. 1.401 a 1.405, 1.409 e
1.410
Ed. 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
Ed. 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
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

Ricardo Anhesini

COO

Maria Cristina Bonini

Diretora de Pessoas, Performance e Cultura

Eliane Momesso

Gerente de Cidadania Corporativa e Diversidade

comunidade@kpmg.com.br

www.kpmg.com/BR

Telefone: (11) 2183-3000

kpmg.com/BR



/kpmgbrasil

App KPMG Brasil – disponível em IOS e Android

App KPMG Publicações – disponível em IOS e Android

App KPMG Thought Leadership for iPad

© 2015 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.