



# Relatório de Sustentabilidade 2015



[kpmg.com/BR](http://kpmg.com/BR)



# Sumário

<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>5</b>		
<b>MENSAGEM DO PRESIDENTE</b>	<b>6</b>		
<b>A KPMG</b>	<b>11</b>		
NOSSO PROPÓSITO	12		
QUEM SOMOS	14		
A KPMG International	14		
A KPMG no Brasil	18		
Modelo de atuação no mercado	20		
Nossas práticas	24		
CONSISTÊNCIA GLOBAL:			
GOVERNANÇA COMO FUNDAMENTO	26		
Governança da KPMG International	26		
Governança da KPMG no Brasil	28		
<b>NOSSA ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE</b>	<b>31</b>		
ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE	32		
GOVERNANÇA E GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE	34		
Governança	34		
Gestão	35		
Objetivos estratégicos da KPMG no Brasil	35		
Políticas e procedimentos	35		
Compromissos voluntários	36		
Capitais da KPMG	37		
PÚBLICOS PRIORITÁRIOS	40		
TEMAS MATERIAIS	42		
<b>NOSSA ATUAÇÃO EM 2015</b>	<b>47</b>		
CAPITAL INTELECTUAL	48		
<i>Expertise</i> aplicada ao desenvolvimento	50		
Novas tecnologias	52		
Expansão geográfica	55		
Ambiente regulatório	56		
Pressão por resultados	58		
Desenvolvimento profissional	60		
Performance e Desenvolvimento (P&D)	62		
KPMG Business School	62		
Desenvolvimento da liderança	63		
Reembolso de cursos externos	64		
Programa de <i>trainees</i>	64		
Mobilidade e intercâmbio	64		
Gestão de riscos e da qualidade	66		
Independência, integridade, ética e objetividade	68		
Pessoas na gestão de riscos e da qualidade	72		
Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos	73		
Execução dos trabalhos	74		
Monitoramento	75		
CAPITAL HUMANO	76		
Avaliação e <i>feedback</i> /plano de carreira e evolução	80		
Remuneração	81		
Contratações / desligamentos	81		
		Foco no indivíduo/ saúde e qualidade de vida	82
		Mylife	82
		Saúde e segurança	83
		Benefícios	84
		Ambiente interno/ clima organizacional	85
		Diversidade	86
		KPMG's Network of Women (KNOW)	86
		Grupo Inklusão	89
		Contratação local de membros da alta liderança	89
		CAPITAL FINANCEIRO	90
		Resultados financeiros	92
		CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO	94
		Marca e reputação	96
		Relacionamento com os clientes	96
		Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos	97
		Satisfação dos clientes	97
		Conhecimento compartilhado	98
		Eventos	98
		Imprensa	98
		KPMG Risk University	98
		Estudos e pesquisas	98
		Audit Committe Institute (ACI)	99
		Participação em entidades representativas	99
		Gestão de fornecedores	101
		Cidadania corporativa	102
		Atuação global	102
		Atuação local	102
		CAPITAL NATURAL	106
		Climate Change & Sustainability Services (CC&S)	108
		Educação ambiental	111
		Semana do meio ambiente	111
		Instituto Akatu	111
		Indicadores ambientais	112
		Controle de emissões de Gases de Efeito Estufa	112
		Consumo de água	114
		Consumo de energia	114
		CAPITAL MANUFATURADO	116
		Estrutura física: nossos escritórios	118
		Novo escritório de São Paulo <i>workplace of the future</i>	118
		Frota corporativa	121
		Tecnologia	121
		Equipamentos e atendimento	121
		Integrated Business Systems (IBS)	121
		<b>DECLARAÇÃO DE GARANTIA</b>	<b>122</b>
		<b>SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI</b>	<b>125</b>
		<b>CRÉDITOS</b>	<b>132</b>
		<b>CONTATOS E ENDEREÇOS</b>	<b>133</b>



# Apresentação

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

Pelo sexto ano consecutivo, divulgamos o *Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil*. Nele, apresentamos nossa estratégia de sustentabilidade e como ela está conectada à proposta de valor que realizamos nas diversas interações que mantemos com nossos *stakeholders*.

A edição 2015 do Relatório responde à opção Essencial-G4 da Global Reporting Initiative (GRI), focando-se no que é mais relevante para a KPMG e para os nossos públicos de interesse. Dando continuidade ao exercício iniciado no ano passado, aperfeiçoamos a análise dos Capitais da KPMG, com vistas a nos aproximarmos do Relato Integrado, do IIRC.

Uma novidade é que o *website* do Relatório de Sustentabilidade [**Visite**], passa a ser uma plataforma permanente onde combinamos todas as edições publicadas e divulgamos novidades da área ao longo do ano, tornando-se mais uma ferramenta de interação e de prestação de contas.

## ESCOPO

Desempenho social, ambiental e econômico dos 23 escritórios que compõem nossa rede de sociedades independentes no Brasil.

## FONTES DOS DADOS

As informações foram disponibilizadas pelas diversas áreas que gerenciam atividades relacionadas aos indicadores reportados. A elas, agregamos entrevistas com executivos e profissionais da KPMG, a fim de incorporar ao relatório a visão estratégica das nossas lideranças.

## ANO/REFERÊNCIA

O Relatório se refere ao período de 1º de outubro de 2014 e 30 de setembro de 2015, cobrindo o ano

societário da KPMG no Brasil. Para facilitar a leitura, o exercício será denominado de “ano de 2015”.

As **informações financeiras** são apresentadas seguindo o ano-calendário (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2015), para garantir o *compliance* com as prestações de contas da KPMG aos órgãos reguladores. Os dados contábeis seguem as práticas adotadas no Brasil e mantêm o mesmo escopo, limite e método de medição dos anos anteriores. Os **dados ambientais** também são reportados por ano-calendário para manter o alinhamento com a KPMG International.

## VERSÕES

No *website* do Relatório de Sustentabilidade [**Visite**], nossos *stakeholders* têm acesso à Versão Completa e à Versão Resumida, ambas em Português e Inglês.

## ASSEGURAÇÃO INDEPENDENTE

BSD Consulting.

Este relatório está em constante evolução. Ficaremos gratos por receber impressões e colaborações sobre ele. Boa leitura!

## Maria Cristina Bonini

Diretora de Pessoas, Performance e Cultura

## Eliane Momesso

Gerente de Cidadania Corporativa e Diversidade

Envie seus comentários, dúvidas, sugestões ou críticas sobre este Relatório para [comunidade@kpmg.com.br](mailto:comunidade@kpmg.com.br) ou entre em contato pelo +55 (11) 3736-1228

# Mensagem do presidente

G4-1

## HÁ 100 ANOS, TUDO O QUE FAZEMOS TEM UM PROPÓSITO CLARO.

Em 2015 completamos 100 anos de atuação no Brasil. Foi uma oportunidade extraordinária de reunir nossas equipes de todo o país em torno das histórias inspiradoras que marcaram a trajetória dos homens e das mulheres que fundaram, lideram e fazem da KPMG o que ela é hoje: uma das quatro maiores empresas do Brasil e do mundo na prestação de serviços de Audit, Tax e Advisory.

Uma trajetória de sucesso tão consistente só tem sido possível graças ao foco permanente das nossas pessoas no propósito de *Inspire Confidence. Empower Change (Inspirar Confiança. Empoderar Mudança)*. Esse propósito traduz nossa razão de existir: utilizar o nosso conhecimento e a nossa experiência para fazer a diferença no mercado e na sociedade.

A publicação deste Relatório de Sustentabilidade está alinhada com esse posicionamento. Há seis anos assumimos o compromisso de divulgá-lo anualmente. Fomos os primeiros a fazê-lo no segmento em que atuamos por acreditarmos que, ao dar ampla visibilidade à nossa estratégia, intensificamos o esforço de melhorar nossos indicadores, reforçamos o engajamento das nossas pessoas e inspiramos mais empresas a aderir às boas práticas.

### 2015: UM ANO COMPLEXO, MAS MUITO PRODUTIVO

O ano de 2015 nos colocou diante de vários desafios que testaram nossa real aderência aos compromissos da sustentabilidade. A instabilidade econômica levou muitas empresas a reduzir investimentos e enxugar equipes. Nossa estratégia foi no sentido oposto: mantivemos nossas equipes e fizemos investimentos em estrutura,

conhecimento e tecnologia para garantir que a KPMG no Brasil esteja sempre pronta para atender às demandas dos clientes, agora e no futuro.

Muitos dos nossos clientes viveram verdadeiros turbilhões em 2015. Alguns motivados pelas novas obrigações de escrituração fiscal, que requerem a criação e/ou a integração dos sistemas que contemplam as informações das operações das empresas. Outros provocados por investigações e pela entrada em vigor da Lei Anticorrupção. E uma parcela significativa nos demandando alternativas para lidar com questões financeiras diversas.

A KPMG esteve lado a lado com cada um desses clientes, ajudando a organizar as informações, analisando sua consistência, avaliando riscos, traçando caminhos inovadores, formando equipes, orientando lideranças. Nesse esforço, focamos sempre em empoderar nossos clientes a incorporar boas práticas, que repercutam em mais confiança em relação à sua atuação e contribuam para o seu crescimento sustentável. Assim, colocamos o nosso propósito em ação, em total convergência com a sustentabilidade.

Internamente, os turbilhões externos também trouxeram aprendizados importantes. Somos uma empresa que sempre se caracterizou por uma especial combinação de pessoas de todas as idades porque acreditamos que as experiências intergeracionais nos tornam mais completos. A novidade foi que, em 2015, muitos dos nossos jovens talentos viveram a primeira crise econômica das suas carreiras. Foi um momento muito rico, em que pudemos combinar o valor das lideranças mais experientes com a energia dos mais jovens, desenvolvendo novas alternativas e abordagens.

O foco no desenvolvimento e na aprendizagem dos nossos times, a partir de conteúdos e metodologias nacionais e internacionais, seguiu intenso, pois nossa estratégia foi enfrentar o cenário desfavorável avançando sempre.

Nesse sentido, a alocação de toda a nossa equipe técnica de São Paulo no novo escritório, localizado no Morumbi, oxigenou a KPMG como um todo. O prédio com certificação LEED Gold®, as modernas instalações e os escritórios amplos e compartilhados aumentaram o orgulho de receber clientes e equipes de outros escritórios e renovaram os ânimos, abrindo caminho para uma atuação mais sinérgica e ágil das nossas equipes. Tem sido um prazer para todos nós viver essa mudança e suas repercussões.

As imagens deste relatório trazem uma amostra do novo ambiente e são, pela primeira vez, protagonizadas por nossos profissionais.

O novo escritório, que condensa nossa maior operação no Brasil, também trouxe reflexos sobre os nossos indicadores ambientais, já que a concepção do prédio promove o uso responsável dos recursos naturais e o descarte adequado dos resíduos. Essa realidade ainda não é possível em todos os escritórios da rede, mas se tornou uma inspiração para a busca de adaptações possíveis em todos eles.

De forma mais abrangente, nossos compromissos ambientais seguem firmes. Metas nacionais de redução e de posterior neutralização de emissões de Gases de Efeito Estufa, de redução do uso do papel (aproveitando a ampliação das funcionalidades das ferramentas tecnológicas) e de racionalização do uso da água tiveram desempenho





## **“A KPMG chegou até aqui porque nossos líderes deixaram impresso em nosso DNA o que realmente faz a diferença no longo prazo: levar abordagens diferenciadas para os clientes, fazer os investimentos necessários dentro da Organização e apoiar o mundo e o mercado na direção de transformações positivas”**

positivo em 2015. Para alcançá-las, prosseguimos com o trabalho de conscientização das nossas equipes em todo o Brasil.

Internacionalmente, tivemos intensa participação em mobilizações intersetoriais em torno do combate às mudanças climáticas – que impactarão muito o mundo dos negócios –, especialmente na COP21 e na assinatura do Paris Pledge. Em conjunto com o Pacto Global da ONU, desenvolvemos estudo para auxiliar empresas a endereçarem os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, oficialmente lançados em setembro de 2015. Ao lado da ONU Mulher, intensificamos nosso apoio à equidade de gênero e ao movimento pelo empoderamento das mulheres #HeforShe – a KPMG integra o Comitê Nacional Impulsor da iniciativa no Brasil. Mais do que acompanhar essas evoluções, nossa escolha sempre foi e continuará sendo por estar em posição de liderança e ajudar a promovê-las.

### **RESULTADOS E PROJEÇÕES**

Quando pensamos em resultados, ou mesmo na definição do que é um bom ano para a KPMG, utilizamos uma equação abrangente – que vai muito além do *bottom line* –, composta por indicadores que incluem: qualidade e relevância dos nossos projetos, manutenção dos nossos clientes, conquista de novos clientes, boa lucratividade, retenção dos nossos talentos, desenvolvimento de novas competências, resultados positivos em nosso clima organizacional, aumento das receitas e do desempenho geral dos nossos indicadores socioambientais.

Ao longo do Relatório, cada um desses aspectos será demonstrado, mas quero destacar alguns indicadores financeiros que demonstram que nossa estratégia de gestão responsável foi vencedora em mais um ano: alcançamos nosso melhor resultado nos últimos cinco anos. A prática de Advisory cresceu 16%, em Tax tivemos 14,1%

de crescimento e a prática de Audit reconquistou a liderança nacional em companhias abertas, com crescimento de 14,5%.

Para os próximos anos, acreditamos que os desafios da economia mundial e nacional seguirão exigindo das empresas uma atuação cada vez mais profissionalizada e com forte aderência ao *compliance* e à tecnologia.

Seguindo essa linha de visão, pretendemos manter nossos investimentos estratégicos nas áreas de Forensic, Restructuring, Insolvency, Mergers & Acquisitions, Financial Risk Management, Trade & Customs and Tax Controversy, Supply Chain, assim como em soluções de Tecnologia da Informação que contribuam para a eficiência da gestão dos nossos clientes, para a transformação dos seus negócios, para a segurança das suas informações e para o seu *compliance*.

O Mercado Empreendedor – nome que damos ao segmento das empresas não reguladas –, que hoje representa 24% do faturamento da KPMG no Brasil, segue relevante em nossa agenda, pois reconhecemos em sua profissionalização um impulso importante para a economia nacional.

*Inspire Confidence. Empower Change:* esse é o nosso combustível diário para inspirar nossos profissionais, nossos clientes, os governantes, as entidades representativas, as universidades, as organizações sociais e a imprensa a enfrentar seus desafios mais críticos e a alcançar novos patamares de atuação, mais voltados à sustentabilidade.

Muito obrigado a todos por estarem conosco em mais este ano de transformações. Que venha 2016!

**Pedro Melo**  
Presidente da KPMG no Brasil

nos KPMG

voca

confidence

me

propósito

ção

nosso

# A KPMG

## **NOSSO PROPÓSITO**

### **QUEM SOMOS**

A KPMG International

A KPMG no Brasil

### **MODELO DE ATUAÇÃO NO MERCADO**

### **NOSSAS PRÁTICAS**

### **CONSISTÊNCIA GLOBAL: GOVERNANÇA COMO FUNDAMENTO**

Governança da KPMG International

Governança da KPMG no Brasil



## KPMG NO BRASIL

3.719 pessoas  
com um propósito:

**Inspire  
Confidence.  
Empower  
Change.**

# Nosso propósito

G4-56

A celebração dos 100 anos de atuação da KPMG no Brasil teve como foco a reenergização do nosso propósito. Ao longo de 2015, nossos líderes visitaram os escritórios da rede KPMG no Brasil promovendo vivências em torno da razão da nossa existência.

Foram encontros inspiradores, que trouxeram à tona histórias que nem todos conheciam sobre o surgimento da KPMG no mundo e no Brasil e sobre projetos que resultaram em novas práticas no mercado, em revisões da legislação e no aperfeiçoamento de produtos dos nossos clientes. Compartilhar essas narrativas abriu caminho para a ativação de muitas outras, que mostram como de fato nosso DNA está conectado ao propósito de inspirar e transformar.

Outros dois projetos, iniciados em 2015, estão incentivando as lideranças, à luz do nosso propósito, a debater sobre a nossa razão de existir, sobre nossas estratégias e sobre como gerar cada vez mais valor compartilhado aos nossos *stakeholders*: o KDNA e o ELOS.

Nesse processo de reenergização, optamos deliberadamente pelo caminho mais longo, que envolve discussão, debate, engajamento, construção conjunta e investimento de muitas horas das nossas equipes. Dessa forma, acreditamos que ele será mais verdadeiro e durador, ajudando a KPMG no Brasil a evoluir de forma madura e consistente.

# Esta é a KPMG

É para isto que estamos aqui:

*Inspirar confiança.  
Empoderar a mudança.*

**Esse é o nosso propósito.**

É nisto que acreditamos:

- 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 as nossas comunidades
- Acima de tudo, agimos com integridade

**Esses são os nossos valores.**

É isto que queremos ser:  
"The Clear Choice"

- Nossos profissionais são extraordinários
- Nossos clientes veem uma diferença em nós
- O público confia em nós

**Essa é a nossa visão.**

É este o caminho que trilharemos para chegarmos lá:

Nós iremos:

- Manter um enfoque contínuo em serviços de qualidade e excelência
- Adotar uma visão a longo prazo e sustentável
- Atuar como uma organização multidisciplinar, colaborando de forma contínua
- Investir juntos nas prioridades globais de crescimento estabelecidas
- Aprimorar de forma contínua a qualidade, a consistência e a eficiência do nosso trabalho
- Manter o enfoque apaixonado em nossos clientes
- Empregar globalmente nossos profissionais de grande talento
- Proporcionar opiniões esclarecedoras e ideias inovadoras
- Desenvolver a confiança do público

**Essa é a nossa estratégia.**

É este o modo como queremos que o mundo nos veja:

"Amamos o que fazemos e temos um propósito. Trabalhamos lado a lado com você, integrando abordagens inovadoras e um profundo conhecimento especializado para entregar resultados reais."

**Esse é o nosso compromisso.**

# Quem somos

## A KPMG International

**G4-3 | G4-4 | G5-5 | G4-6 | G4-7**

A KPMG International (KPMGI) é uma rede global de firmas-membro independentes que opera em 155 países. Líder nos segmentos em que atua, é reconhecida mundialmente pela qualidade dos seus serviços e pela integridade dos seus profissionais.

A rede conta com mais de 174 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 do 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, entidades legais independentes e responsáveis pela própria gestão e pela qualidade dos trabalhos que realizam. Alinhadas por uma estratégia comum, elas têm o direito de usar o nome, a marca e as metodologias da KPMGI, desde que se comprometam a observar as políticas e os regulamentos da Organização, incluindo padrões de qualidade que disciplinam a forma de operar e prestar serviços a clientes.

---

Faturamento Global  
KPMG International 2015

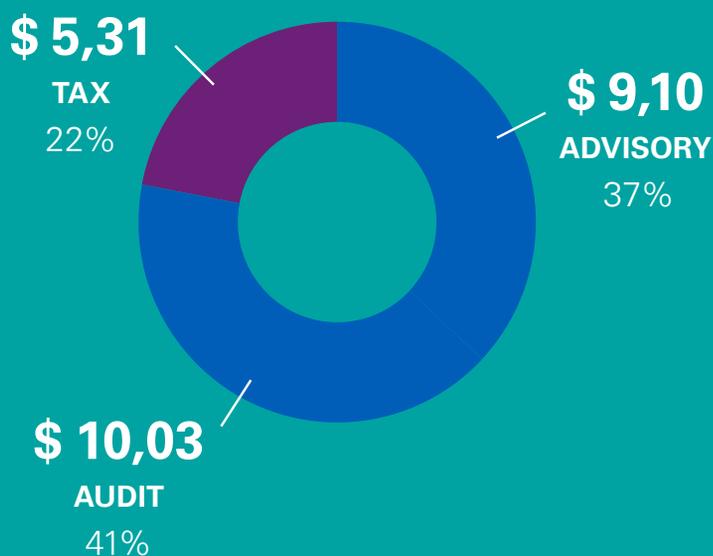
---

US\$ 24.44 bilhões

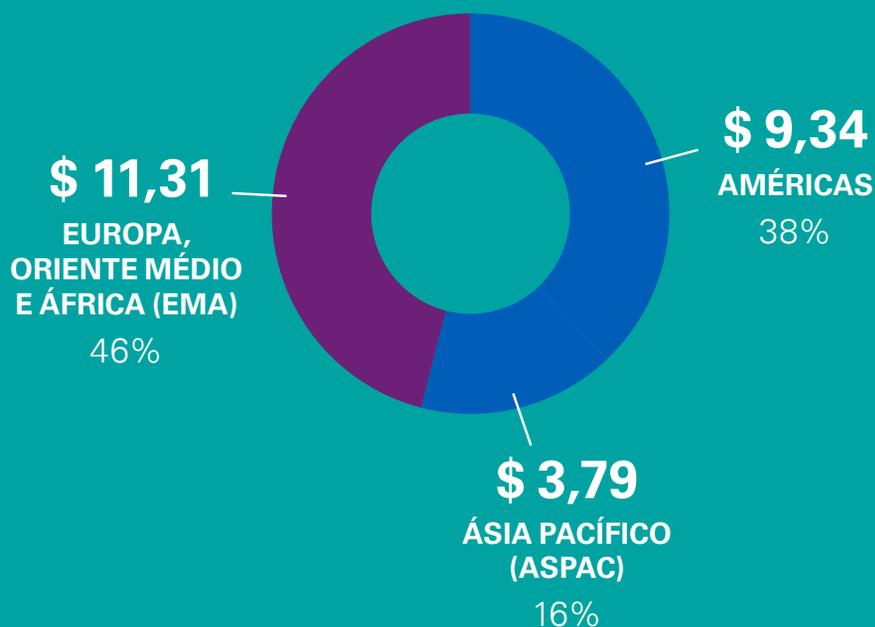
# Faturamento da KPMG International - 2015

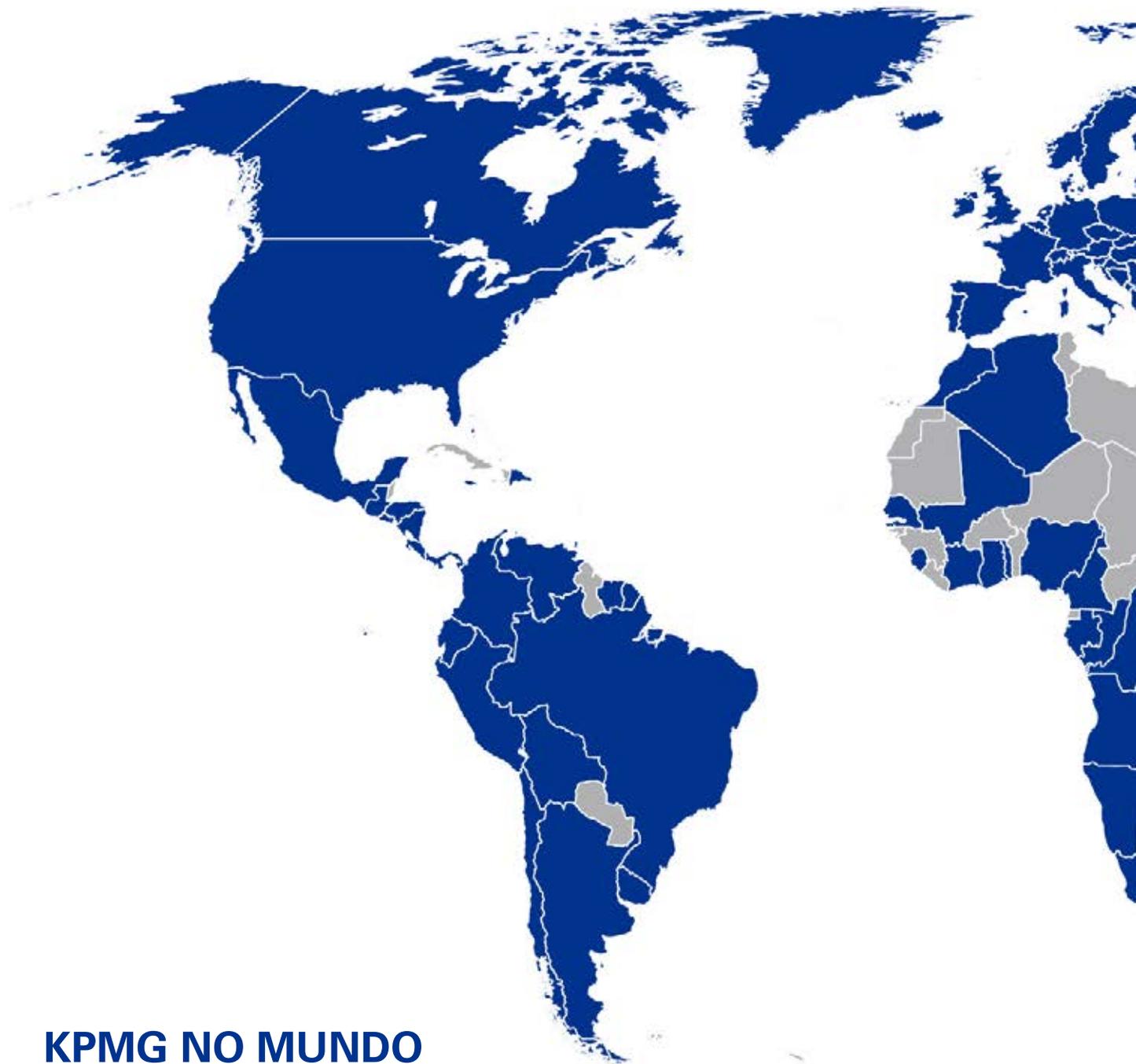
## Participação das firmas-membro (em bilhões de dólares)

### Por prática



### Por região



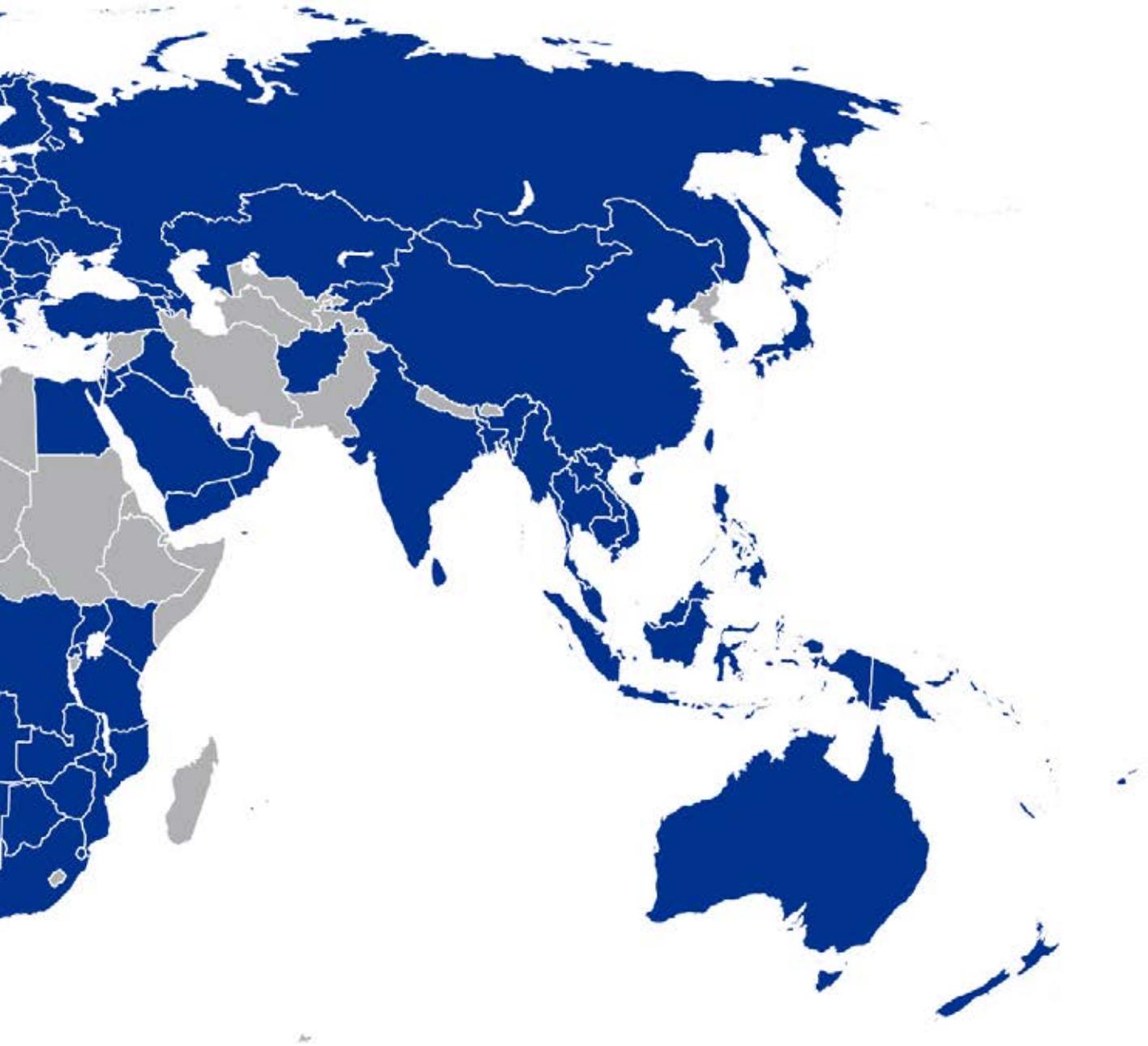


## KPMG NO MUNDO

**155**  
**PAÍSES**

**Afeganistão** África do Sul  
**Albânia** Alemanha **Arábia Saudita** Argélia **Andorra** Angola  
**Antígua e Barbuda** Argentina  
**Armênia** Aruba **Austrália** Áustria  
**Azerbaijão** Bahamas **Bahrein**  
Bangladesh **Barbados** Bielorrússia  
**Bélgica** Bermuda **Bolívia** Bósnia e Herzegovina **Botswana** Brasil  
**Brunei** Bulgária **Camboja** Camarões

**Canadá** Cazaquistão **Chile** China  
**Colômbia** 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 **Gabão**  
Gana **Geórgia** Gibraltar **Grécia**  
Groenlândia **Guatemala** Guernesei



**Honduras** Hungria **Iêmen** Ilhas Cayman **Ilhas Cook** Ilhas Fiji **Ilha de Man** Ilhas Maurício **Ilhas Virgens Britânicas** Ilhas Turks e Caicos **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 **Polinésia Francesa** Polónia **Portugal** Qatar **Quênia** Quirguistão **Reino Unido** República Dominicana

**República Democrática do Congo** República do Congo **República Tcheca** Romênia **Rússia** Ruanda **Senegal** Santa Lucia **São Vicente e Granadinas** Serra Leoa **Sérvia** Singapura **Sri Lanka** St. Maarten **Suazilândia** Suécia **Suíça** Suriname **Tailândia** Taiwan **Tanzânia** Togo **Trinidad e Tobago** Tunísia **Turquia** Uganda **Ucrânia** Uruguai **Venezuela** Vietnã **Zâmbia** Zimbábue



# KPMG no Brasil

G4-5 | G4-8 | G4-9



**23 escritórios** em 22 cidades\* – os principais estão localizados em São Paulo

**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



**4.264 clientes\*** em todo o Brasil — empresas privadas de todos os setores, órgãos governamentais e organizações sem fins lucrativos



**3.719 profissionais\***

\* No encerramento do ano societário, em 30 de setembro de 2015



## A KPMG no Brasil

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

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. São mais de 3.700 profissionais, distribuídos em 22 cidades localizadas em 13 Estados e no Distrito Federal.

Orientada pelo propósito de inspirar confiança e empoderar a mudança, a KPMG tornou-se uma empresa de referência no segmento em que atua, posicionando-se entre as quatro maiores do seu segmento. Nossos profissionais desenvolvem 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 KPMG International. Por meio dela, acessamos o conhecimento produzido por outras firmas-membro, adaptando-o e aperfeiçoando-o às necessidades, às oportunidades e aos desafios dos nossos clientes.

Dessa forma, a KPMG no Brasil contribui ativamente para o desenvolvimento e a disseminação de boas práticas em toda a rede e no mercado.

**Há 100 anos, inspiramos mudanças sustentáveis nas pessoas, nas empresas, nos governos e na sociedade.**

## MODELO DE ATUAÇÃO NO MERCADO

### G4-8

No Brasil, a KPMG estruturou seu modelo de atuação para prover uma cobertura regional e setorial plena, permitindo que os clientes sejam atendidos em suas especificidades, independentemente do tamanho do negócio ou do seu segmento de mercado, com a mesma qualidade praticada internacionalmente.

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

Nossos serviços incluem o desenvolvimento de processos, de pessoas e de fluxos de informações para atender a demandas legais, tributárias, contábeis e financeiras, contribuindo para agregar eficiência à gestão dos nossos clientes e para promover a confiança dos *stakeholders* em sua atuação.

Nosso **Programa de Mercados** se desdobra em um conjunto de estratégias-base que garantem sua eficiência:

### SEGMENTAÇÃO

Define as verticais de mercado por Indústria, cobrindo cinco Linhas de Negócios. Essas indústrias são segmentadas em setores, nos quais nosso investimento é priorizado de acordo com a estratégia local e internacional da KPMG. Com isso, desenvolvemos uma abordagem especializada e dirigida para cada setor, congregando especialistas de alto desempenho nas áreas Contábil, Financeira, Tributária e de Gestão. Desde 2010, intensificamos investimentos em setores considerados prioritários, o que proporcionou crescimento acima da média da KPMG aos times de Serviços Financeiros, Governo e Infraestrutura, Energia e Recursos Naturais, Varejo e Telecomunicações.

### EQUIPES MULTIDISCIPLINARES

Combinam profissionais com profundo conhecimento em finanças, tecnologia, tributos e processos. Juntos, eles têm desenvolvido estratégias para atender demandas específicas relacionadas aos principais ciclos de negócios de clientes de todos os segmentos de mercado.

### CONEXÃO COM MERCADOS GLOBAIS

A conexão do Brasil com os mercados globais tem sido outro foco da 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 a expansão de negócios *inbound* e *outbound*.

Nossa atuação também está alinhada aos *International Corridors* estabelecidos na rede KPMG no mundo. Contamos com *desks* maduros, que são referência no mercado, em países como Holanda, Alemanha, China, Japão, Coreia e França.

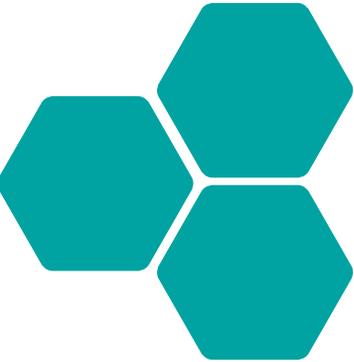
### SUORTE DOS CENTROS DE EXCELÊNCIA GLOBAL

Distribuídos em vários países do mundo, os *Centros de Excelência* reúnem os maiores especialistas da KPMG para identificar as necessidades de mercados específicos, fornecer informações relevantes, desenvolver e aprimorar metodologias e padronizar os trabalhos que executamos ao redor do mundo nas áreas de:

- Audit • Tax • Advisory • Markets • Riscos e Regulamentações • Seguros • Serviços Compartilhados e Terceirização • Cloud Computing
- Defesa • Justiça e Segurança • Infraestrutura e Governo • Mudanças Climáticas e Sustentabilidade
- Óleo e Gás • Telecomunicações • Saúde

# Programa de mercados





## FOCO NO MERCADO EMPREENDEDOR

No Brasil, intensificamos nossa atuação em empresas relevantes em seus segmentos, mas que não possuem ações listadas na Bolsa de Valores.

Para elas, a KPMG tem levado um conjunto de competências estratégicas e operacionais que viabilizam o acesso ao mercado de capitais, a organização de informações e o aperfeiçoamento da governança corporativa.

Esse trabalho de reforço ao empreendedorismo – importante predicado do mercado e dos empresários brasileiros – confirma uma das nossas principais visões de negócios: desenvolver e manter relacionamentos duradouros e produtivos.

## REGIONALIZAÇÃO

Nossos 23 escritórios, distribuídos em 13 Estados brasileiros e no Distrito Federal, funcionam como porta de entrada da KPMG no Brasil, em diferentes setores da economia e segmentos de mercado.

*Hubs* regionais, localizados no interior de São Paulo/Campinas, Sul/Curitiba, Centro/Belo Horizonte e Norte e Nordeste/Fortaleza, contam

com equipes locais de especialistas em todos os serviços de Advisory para o atendimento às demandas específicas de cada região.

Para clientes que atuam na América Latina, contamos com a rede de firmas-membro da KPMG na região para atendimento sinérgico das suas necessidades.

## INOVAÇÃO

Nosso *portfólio* de serviços está em constante evolução para atender às necessidades dos nossos clientes. Nosso foco é estar sempre um passo à frente dessas demandas, desenvolvendo soluções que combinam tecnologia, *data & analytics* e nossa experiência profunda e global nos negócios dos nossos clientes para ajudá-los a crescer, reduzir seus custos e gerenciar os riscos dos seus negócios.

## RELACIONAMENTO COM CLIENTES

Nossa atuação lado a lado com cada cliente, dando suporte às suas decisões, promovendo novas práticas e auxiliando em sua implantação, constrói relacionamentos duradouros e de alto valor agregado.



# Nossas práticas G4-4

PROPOSTA DE VALOR DA KPMG: Serviços para cada etapa do ciclo de vida dos nossos clientes \*



\* para mantermos nossa independência, alguns serviços não podem ser oferecidos simultaneamente.

### Atender a fiscalizações

- Contencioso fiscal, administrativo e judicial
- Assessoria e acompanhamento de fiscalizações
- Verificação de relatório em conformidade com as normas
- Validação de processos e controles internos
- Plano de contingências

### Vender parte do negócio ou agregar um novo

- Assessoria na integração e separação de ativos, processos, pessoas, áreas etc.
- *Due diligence*
- Análise de investimentos
- Análise de sinergias
- Gestão de riscos e controles
- Central de serviços compartilhados

### Alienar a empresa

- Assessoria legal contratual, fiscal e societária na transação
- Assessoria nas negociações de fusões e aquisições
- Avaliação de empresas
- Asseguração de bens
- Diligências financeira, fiscal, trabalhista, legal etc., com ótica de investidor/comprador
- Assessoria no entendimento dos resultados da diligência e impacto no modelo de avaliação

### Melhorar a performance

- Revisão das demonstrações financeiras
- Auditoria de elementos, contas, itens ou quadros isolados das demonstrações financeiras
- Asseguração diferente de auditoria e revisão
- Laudo de avaliação contábil
- Redução da carga tributária
- Contencioso tributário
- Recuperação de pagamentos indevidos
- Gestão empreendedora
- Capital de giro
- Redesenho e melhoria de processos
- Gestão e redução de custos

### Obter capital ou reestruturar dívidas

- Auditoria das demonstrações financeiras
- Captação de recursos e financiamentos para investimentos e capital de giro
- Alongamento e refinanciamento de dívidas existentes
- Assessoria em emissão de títulos e valores em mercado de capitais
- Alternativas de *funding*
- Desafios de gestão de caixa

### Evitar insolvência

- Aconselhamento sobre insolvência
- Desafios de gestão de caixa
- Alternativas de *funding*
- Assessoria na melhoria da qualidade dos resultados via redução de custos
- Captação de recursos

### Avaliar riscos da área de tecnologia

- Diagnóstico de riscos e controles de TI
- Segurança da informação
- Governança de TI
- Plano de contingência
- Auditoria interna de TI
- Avaliação de segregação de funções
- *Cloud readiness assessment*
- *Stress test*
- Redesenho e melhorias de automatização de processos

### Profissionalizar as demonstrações financeiras

- Revisão das obrigações acessórias
- Apoio na preparação das demonstrações financeiras
- Preparação de relatórios financeiros
- Treinamento
- Gestão de processos, pessoas e tecnologia
- Aderência aos pronunciamentos contábeis brasileiros e internacionais
- Validação de processos e controles internos

### Planejar a sucessão

- Preservação patrimonial
- Planejamento sucessório
- Assessoria legal na transição de gestão
- Governança corporativa
- Assessoria nas negociações de fusões e aquisições
- Avaliação de empresas

### Estruturar controladoria

- Eficiência e planejamento tributário
- Incentivos fiscais
- Inovação tecnológica
- Gestão do fluxo de caixa
- Gestão estratégica de custos e *pricing*
- Orçamento empresarial
- Análise de índices financeiros e *benchmarking*

### Definir a estratégia do negócio

- Construção de estratégia
- Sustentabilidade
- *Supply chain*
- *Dashboard* de indicadores de desempenho
- *Balanced scorecard*
- Definição de metas e bonificação



# Consistência global

## Governança como fundamento

A reputação da KPMG como uma das maiores e melhores organizações do mundo no segmento é subsidiada pelo alinhamento austero das nossas equipes aos princípios da ética, da integridade e da qualidade. Integrando princípios, saberes, metodologias, tecnologias e pessoas entre as firmas-membro da KPMG International, incentivamos que o nosso propósito de *Inspire Confidence. Empower Change* se reflita na qualidade dos serviços que oferecemos em todos os países em que atuamos.

Por isso, a governança é o ponto de inflexão de nosso modelo de negócios, alinhando e subsidiando o valor gerado por cada um dos seis Capitais da KPMG 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]**

## Governança da KPMG International

**G4-34 | G4-38 | G4-40 | G4-42 | G4-47**

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

Nosso presidente no Brasil, Pedro Melo, tem assento em quatro dos principais deles: Global Board, Americas Board e no South America Board, além de ser membro do Americas Management Committee. Em janeiro de 2015, também tornou-se presidente da KPMG na América do Sul.

### Global Board **Composição da Diretoria Global da KPMG International**

**John Veihmeyer** [Estados Unidos]  
**Presidente da KPMG International**

**John Scott** [Espanha]  
**Vice-presidente da KPMG International**  
**Presidente da Europa, do Oriente Médio e da África**

**William Thomas** [Canadá]  
**Presidente das Américas**

**Tham Sai Choy** [Cingapura]  
**Presidente da Ásia-Pacífico**

**Abdullah Al Fozan** [Oriente Médio e Sul da Ásia]

**Richard Cysarz** [Europa Central e do Leste]

**Seyi Bickersteth** [África]

**Oleg Goshchansky** [Comunidade de Estados Independentes (CIS)]

**Pedro Melo** [Brasil]

**Simon Collins** [Reino Unido]

**Jay Nirsimloo** [França]

**Klaus Becker** [Alemanha]

**Richard Rekhly** [Índia]

**Shaun Murphy** [Irlanda]

**Domenico Fumagalli** [Itália]

**Tsutomu Takahashi** [Japão]

**Peter Nash** [Austrália]

**Kyo Tae Kim** [Coreia do Sul]

**Guillermo Garcia-Naranjo** [México]

**Stephen Yiu** [China]

**Stefan Pfister** [Suíça]

**Lynne Doughtie** [Estados Unidos]

### 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. **G4-42**

### Global Board

Principal órgão de governança e supervisão, é responsável por executar 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. **G4-42**

### 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 (Americas, EMA e Asia Pacific) 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.

### Global Committees

Apoiam o Global Board, colocando em prática os planos de ação das estratégias traçadas em cada uma das áreas específicas do negócio. São eles:

- Executive Committee
- Governance Committee
- Operations Committee
- Investments Committee
- Quality & Risk Management Committee
- Professional Indemnity Committee.

# Governança da KPMG no Brasil

**G4-34 | G4-38 | G4-39 | G4-40 | G4-41 | G4-42 | G4-47**

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 que desenvolvemos 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 participam de reuniões trimestrais de alinhamento estratégico e prestação de contas sobre os resultados, além 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]**

## PRESIDENTE

Principal executivo local, é eleito pelos demais sócios por um período de três anos, renovável por mais dois mandatos. Com essa limitação, promovemos a alternância de comando e estimulamos o ingresso de sócios na alta direção, mantendo o processo sucessório ativo. **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)

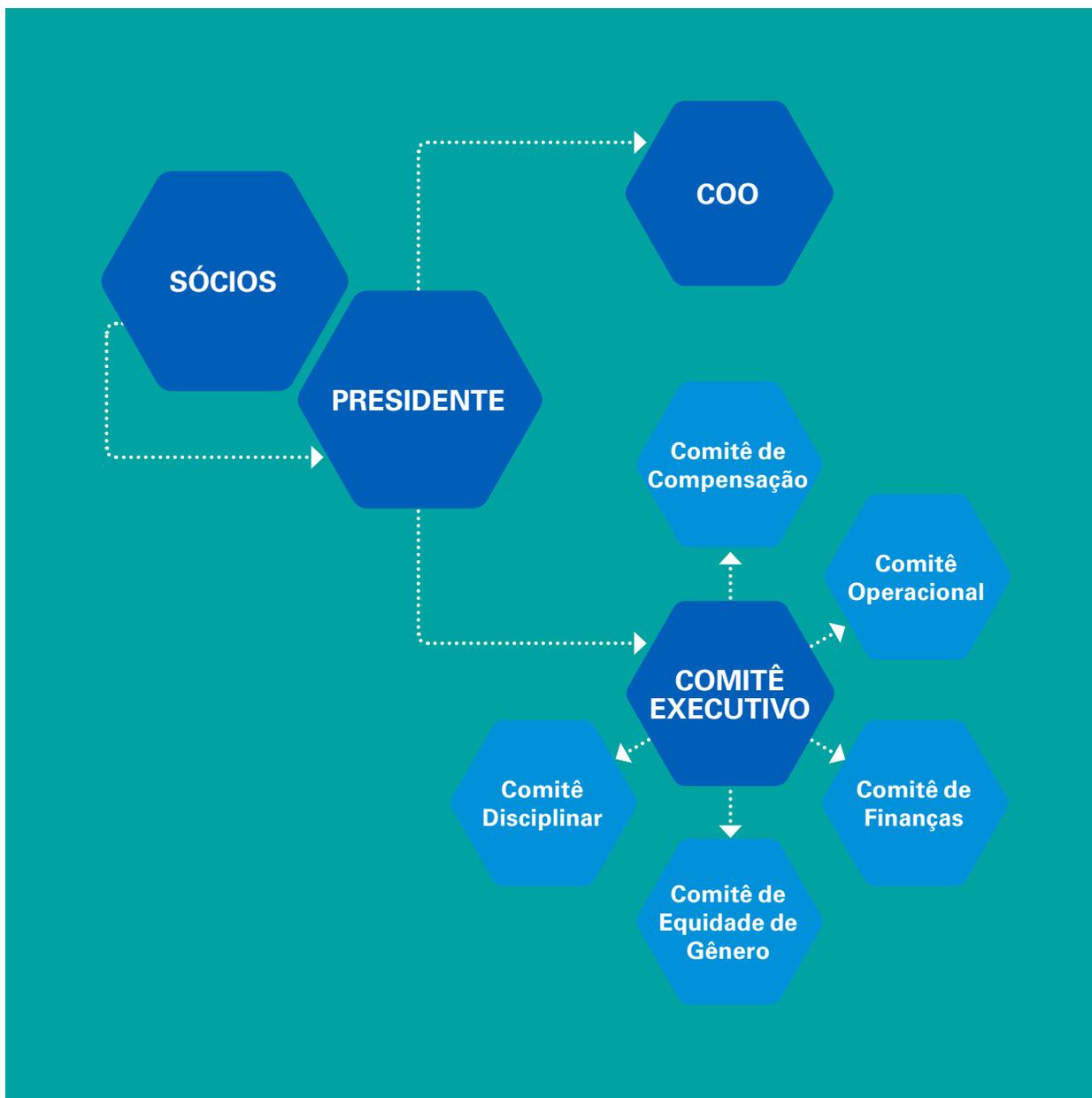
Responsável pela gestão e pela representação no Comitê Executivo das áreas administrativas, que abrangem Cidadania Corporativa & Diversidade; Knowledge, Marketing & Communication; Pessoas, Performance & Cultura; Aprendizagem & Desenvolvimento; Controladoria; Financeiro; Infraestrutura; e Tecnologia da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

## COMITÊ EXECUTIVO

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, com vistas a manter a consistência com a estratégia global. **G4-42** É 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**

## 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] 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 participação dos sócios nos resultados e é composto por três membros do Comitê Executivo, não incluindo membros do Comitê Operacional.

### COMITÊ DE EQUIDADE DE GÊNERO

Instituído em 2015, elabora, aprova e monitora o Plano Estratégico do KPMG's Networking Of Women (KNOW) e o respectivo orçamento anual, a fim de avançarmos nas questões de equidade de gênero e de empoderamento das mulheres dentro e fora da nossa Organização.



Somos pessoas  
e com sinergia  
paixão pelos  
ultrapassar os

as de alta pe  
a, seguindo  
desafios e de  
obstáculos

# Nossa estratégia de sustentabilidade

**Desenvolver para gerar valor**

## **ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE**

### **GOVERNANÇA E GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE**

Governança

Gestão

Objetivos estratégicos da KPMG no Brasil

Políticas e procedimentos

Compromissos voluntários

Capitais da KPMG

### **PÚBLICOS PRIORITÁRIOS**

### **TEMAS MATERIAIS**

# Estratégia de sustentabilidade

## G4-1

Alinhada ao nosso propósito de *Inspire Confidence. Empower Change*, nossa estratégia de sustentabilidade está direcionada a gerar valor pelo desenvolvimento das pessoas, das empresas e da sociedade.

O repertório que acumulamos em toda a rede KPMG sobre tendências, mercados específicos, normas, legislações e tecnologia nos trazem uma visão bastante abrangente dos dilemas da atualidade e das demandas de empresas, governos e da sociedade em geral. Para a KPMG, esse conhecimento deve ser canalizado não apenas para os serviços que oferecemos, mas para o desenvolvimento dos nossos *stakeholders*.

Converter nosso conhecimento em atuações sustentáveis é uma busca contínua, que se desdobra em dois caminhos convergentes:

**O caminho que trilhamos** Jornada interna em busca da compreensão de como podemos gerar valor para todos os nossos *stakeholders*. Nossa lição de casa, desenvolvida a cada dia e em longo prazo que, a partir de nosso propósito, valores, visão, compromisso, competências e gestão, vai esculpindo a forma como nos relacionamos.

**O caminho que ajudamos a trilhar** Nosso trabalho de inspirar e ajudar nossa rede de *stakeholders* a atuar de forma responsável e a desenvolver modelos de negócios mais sustentáveis. Isso é importante porque nosso crescimento só será perene se estiver aliado ao desenvolvimento da economia, do mercado e da sociedade, entendidos de forma sinérgica e respeitando os limites do nosso planeta.



## Capital Intelectual

Inteligência e tecnologia de classe mundial a serviço do desenvolvimento sustentável e da sociedade



## Capital Manufaturado

Estrutura física, material e tecnológica a serviço da qualidade da nossa atuação e da redução de impactos ambientais



## Capital Humano

Investimento contínuo no desenvolvimento dos nossos profissionais, com foco no alto desempenho e no profundo senso de responsabilidade e propósito



## Capital Natural

Nosso compromisso em tornar o mundo melhor do que o encontramos



## Capital Social e de Relacionamento

Conhecimento e recursos compartilhados para gerar valor aos nossos *stakeholders* e à KPMG



## Capital Financeiro

O valor do nosso sucesso compartilhado com nossos *stakeholders*



# Governança e gestão da sustentabilidade

G4-1

## Governança

Na KPMG, entendemos que a sustentabilidade é uma responsabilidade transversal, compartilhada por todos. Duas de nossas equipes têm desempenhado a função específica de liderar esse tema, em diferentes instâncias:

### Cidadania Corporativa & Diversidade

Fundamentada no nosso propósito, tem a missão de impulsionar nossos profissionais a fazer da KPMG e da sociedade lugares ainda melhores. Lidera as ações de engajamento e conscientização dos nossos profissionais em relação à sustentabilidade, acompanha o desempenho dos indicadores socioambientais, garante a transparência das nossas prestações de contas e gerencia os projetos e investimentos direcionados à comunidade. **[Leia mais]**

### Climate Change & Sustainability Services

Os nossos consultores em todo o mundo investem um milhão de horas por ano ajudando nossos clientes a melhorar o seu desempenho ambiental e social, o que inclui ajudá-los a reduzir suas emissões de Gases de Efeito Estufa, principal causa do aquecimento global. No Brasil, contamos com uma equipe de 16 profissionais que, aliados a outros serviços da KPMG, empoderam os clientes e a sociedade rumo ao desenvolvimento sustentável. **[Leia mais]**

Atualmente, o desempenho de sustentabilidade é avaliado em duas esferas pela área de Cidadania Corporativa & Diversidade, que responde diretamente ao Chief Operating Officer (COO):

**Esfera estratégica** Acompanhamento das metas e das políticas adotadas global e localmente.

**Esfera operacional** Apresentação do Plano de Ação Anual e dos respectivos projetos ao COO, ao Presidente e ao Comitê Executivo.

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 e das lideranças regionais são envolvidos diretamente em dois momentos da construção do Relatório de Sustentabilidade, tomando contato com os dados de forma aprofundada: nas entrevistas iniciais e na revisão crítica das versões finais para validação do conteúdo. **G4-47 | G4-48**

Em 2016 entrará em ação nosso **Comitê de Sustentabilidade**, já aprovado pela presidência e em fase de formalização para operar a partir do próximo exercício. Ele terá a responsabilidade de tornar a sustentabilidade um tema ainda mais colado à estratégia da KPMG e oficializará o compromisso da alta liderança.

# Gestão

## G4-1

A gestão da sustentabilidade da KPMG no Brasil está amarrada ao alinhamento global da KPMG **[leia mais]**, do qual derivam os objetivos estratégicos locais, que se conectam a políticas internas e a compromissos voluntários externos.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA KPMG NO BRASIL

Nosso Comitê Executivo tem objetivos estipulados a curto (2017), médio (2020) e longo (2025) prazos, envolvendo:

- 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

## POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

### G4-15 | G4-56

O **Código de Conduta Global**, o **Global Marketing Compliance** e o **Global Quality and Risk Management Manual** são os balizadores internacionais dos princípios éticos de relacionamento com nossos *stakeholders* e da responsabilidade da KPMG de atuar diretamente no fomento a modelos de negócios sustentáveis. **[Leia mais]**

A **Global Green Initiative** (GGI) alinha a gestão ambiental das firmas-membro em todo o mundo, tendo como pilares: Metas Ambientais, Conscientização e Engajamento, e Serviços de Sustentabilidade. **[Leia mais]**

A **Global Development Initiative** (GDI) promove a cidadania nas firmas-membro, endereçando questões relacionadas ao desenvolvimento e à justiça social nas comunidades em que atuamos. **[Leia mais]**

O **Código de Conduta do Fornecedor**, lançado em 2015 no Brasil, estabelece critérios socioambientais para aceitação e continuidade de fornecedores. **[Leia mais]**

## COMPROMISSOS VOLUNTÁRIOS

Para manter as firmas-membro de todo o mundo alinhadas às transformações que estão em curso, a KPMG International é signatária voluntária de um conjunto de iniciativas, às quais a KPMG no Brasil adiciona compromissos nacionais. Esse conjunto de iniciativas baliza nossas políticas e ações e nos ajuda a promover boas práticas ao longo da nossa cadeia de valor.

### COMPROMISSOS NACIONAIS

#### Direitos Humanos/Instituto Ethos

As empresas signatárias assumem o compromisso de desenvolver planos para promover os direitos humanos, em alinhamento com o Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos, criado pelo Ethos.

#### Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT

Constituído em março de 2013, o Fórum articula empresas em torno dos dez compromissos com o respeito e a promoção aos direitos humanos LGBT.

#### Carta de Adesão à Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

A iniciativa oferece parâmetros e uma plataforma para que as empresas signatárias possam se articular, compartilhar análises, desafios, boas práticas, oferecer apoio mútuo, influenciar outras grandes empresas e as respectivas cadeias de valor no endereçamento dos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção da Igualdade Racial.

### COMPROMISSOS INTERNACIONAIS

#### Organização das Nações Unidas (ONU)

**Pacto Global [Leia mais]** Desde 2002, atuamos para nos alinhar aos 10 compromissos estabelecidos pelo documento. Anualmente, a KPMG International publica o relatório Communication on Progress (COP), demonstrando como endereçamos os compromissos em nossa rede de firmas-membro. Acompanhe o progresso da KPMG em cada um dos princípios do Pacto Global em 2015 em **Português** e em **Inglês**.

#### Guiding Principles on Business and Human Rights [Leia mais]

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

#### Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

**(ODS)** Além de apoiarmos os 17 objetivos, uma iniciativa conjunta da KPMGI e do Pacto Global concebeu e liderou o estudo **SDG Industry Matrix [Leia mais]**, que ajuda as empresas a converter os ODS em atividades estratégicas de negócios que cresçam em escala e impacto, provocando abordagens inovadoras, replicando atividades bem-sucedidas em novos mercados, catalisando novas colaborações e aumentando a participação nas colaborações existentes.

#### Leadership Development Programme (LEAD)

**[Leia mais]** 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.

#### Princípios de Empoderamento das Mulheres

**[Leia mais]** Aderimos, global e nacionalmente, aos sete princípios que visam promover a equidade de gênero e o empoderamento das mulheres.

**#HeForShe/#ElesPorElas [Leia mais]** Esforço global lançado em 2015 para envolver homens e meninas na remoção das barreiras sociais e culturais que impedem as mulheres de atingir seu potencial, ajudando homens e mulheres a modelarem juntos uma nova sociedade. A KPMGI aderiu e a KPMG no Brasil faz parte do Comitê Nacional Impulsor da iniciativa.

#### Fórum Econômico Mundial

##### Parceria Contra a Corrupção [Leia mais]

Somos signatários desde 2007. 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 nessa área.

**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 [Leia mais]** 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.

**The Carbon Price Communiqué [Leia mais]** Compromisso que une 155 empresas de todo o mundo, incluindo a KPMG International, na busca de mecanismos para a redução e a precificação das emissões globais de Gases de Efeito Estufa. A KPMGI foi a primeira das Big Four do seu segmento a assinar o documento, em 2012.

**World Business Council for Sustainable Development [Leia mais]**

A KPMGI é representada no Conselho do WBCSD, desde sua formação, atuando ao lado de cerca de 200 organizações globais para desenvolver soluções de negócios sustentáveis e de posições para as negociações climáticas.

**CDSB Statement on Fiduciary Duty & Climate Change Disclosure [Leia mais]**

Declaração lançada em 2014 por empresas e investidores que buscam estratégias para disponibilizar ao mercado investidor informações relevantes sobre a performance, os riscos e as oportunidades das empresas relacionadas com o clima, contribuindo para a responsabilidade fiduciária.

**Paris Pledge [Leia mais]**

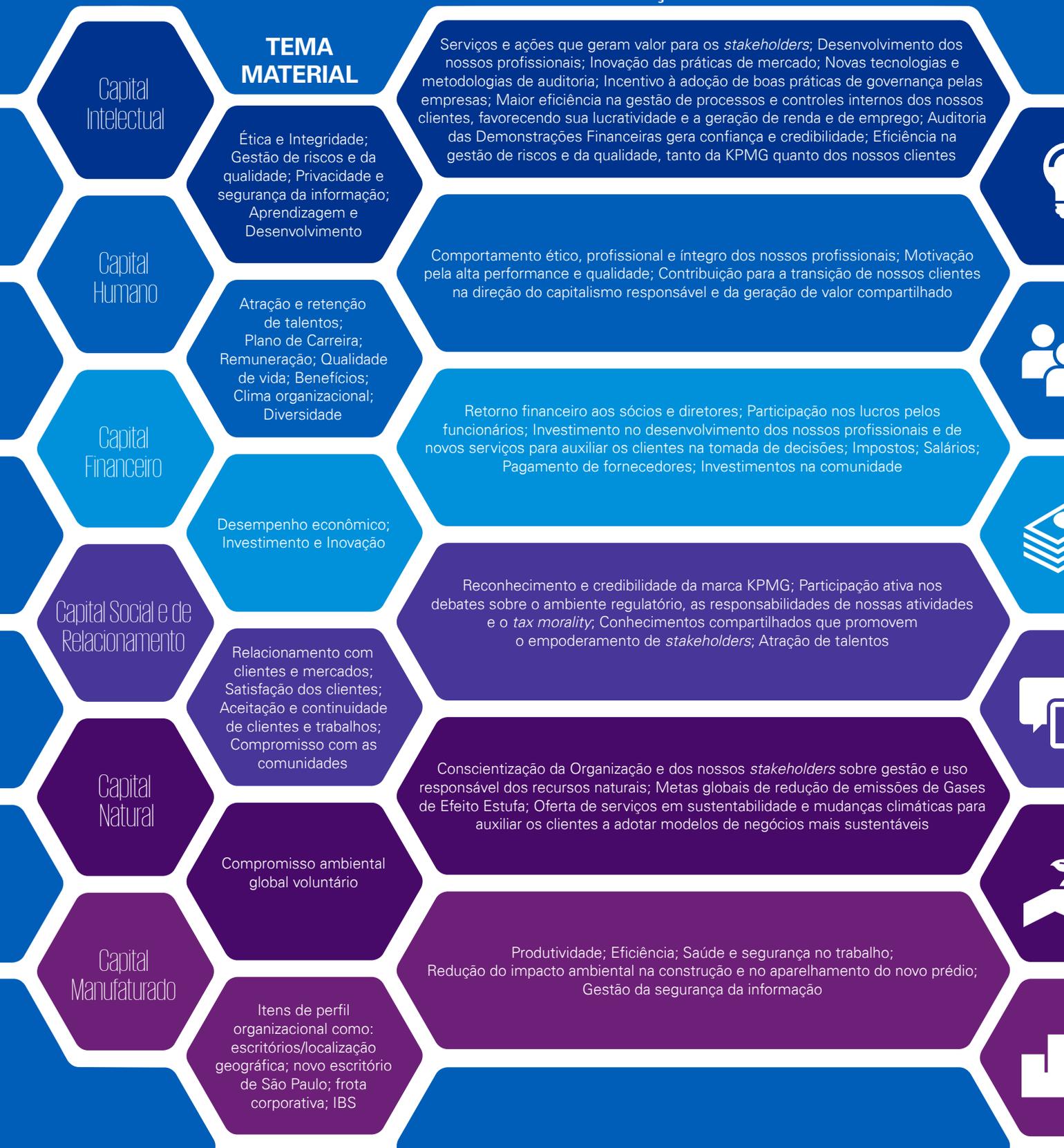
Ao assinar o compromisso, empresas, cidades, grupos da sociedade civil, investidores, sindicatos e outros atores não-estatais afirmam estar prontos para desempenhar o seu papel de apoiar os objetivos definidos na COP21 e se comprometem a assegurar que eles sejam cumpridos ou melhorados, a fim de limitar o aumento da temperatura global em menos de 2 graus Celsius. A KPMGI publicou o estudo **The COP21 Paris Agreement: A clear signal to business [Leia mais]**, que demonstra alguns dos principais impactos nos negócios a partir desse acordo global.

## Capitais da KPMG

A Matriz dos Capitais, proposta pelo *International Integrated Reporting Council* (IIRC), que adotamos em 2014, traduz o modo como a gestão da sustentabilidade da KPMG no Brasil se desdobra nos principais recursos e relacionamentos que mobilizamos e afetamos em nossa atuação.

Uma análise atenta dessa matriz evidencia o quanto a sustentabilidade está no centro do nosso negócio, explicitada na forma como gerenciamos nossos capitais Humano, Intelectual, Social e de Relacionamento, Ambiental, Financeiro e Manufaturado e em como estamos atentos aos impactos positivos e negativos de nossa presença.

## IMPACTOS POSITIVOS: GERAÇÃO DE VALOR



## POTENCIAIS IMPACTOS NEGATIVOS

## INDICADORES DA KPMG

### LIMITE

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)

Horas e valores investidos em aprendizagem e desenvolvimento profissional; *Trainees* formados e contratados; Prêmios recebidos; Participantes do Mobility; Acessos e *downloads* no site e interações via redes sociais; Publicações e eventos produzidos pela rede no mundo

Stakeholders Internos e Externos

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

Número de profissionais; Nível de escolaridade; Número de promoções; Resultados da Global People Survey; Dados de diversidade em nossa equipe; Metas de saúde e segurança; Benefícios

Stakeholders Internos

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

Demonstração de Valor Adicionado; Investimentos e inovação em serviços

Stakeholders Internos e Externos

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

Pesquisa de Satisfação dos Clientes; Volume de menções à KPMG na imprensa; Procedimentos para aceitação e continuação de clientes; Código de Conduta do Fornecedor (pró-Direitos Humanos); Número de eventos e publicações produzidos; Participação em entidades relevantes; Investimentos nas comunidades

Stakeholders Internos e Externos

A KPMG, em razão do segmento em que atua, não tem impactos ambientais diretos significativos. Nosso impacto indireto mais relevante são as emissões de GEE, por isso estabelecemos metas globais voluntárias para a redução e a compensação deste item

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

Stakeholders Internos e Externos

Mobilidade urbana - impactos da circulação de pessoas na região do novo escritório em São Paulo

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

Stakeholders Internos e Externos

# Públicos prioritários

G4-18 | G4-24 | G4-25 | G4-26

A KPMG, assim como todas as demais empresas, 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.

Revisões realizadas em 2011 e 2014 conduziram-nos ao mapa atual, que contempla 12 *stakeholders*, sendo sete deles considerados *Públicos Prioritários* para o nosso negócio: Sócios, Público interno, Clientes e Mercado, Governo e Órgãos reguladores, Sociedade Civil, Especialistas do setor e Imprensa.

A identificação desses sete públicos prioritários foi fundamental para desenvolvermos uma gestão cada vez mais eficaz, já que abriu espaço para o diálogo qualificado e dirigido com cada um deles, sem perder de vista os demais, que também participam da consolidação da nossa reputação.

**Público interno**

**Imprensa**

**KPMG  
Internacional**

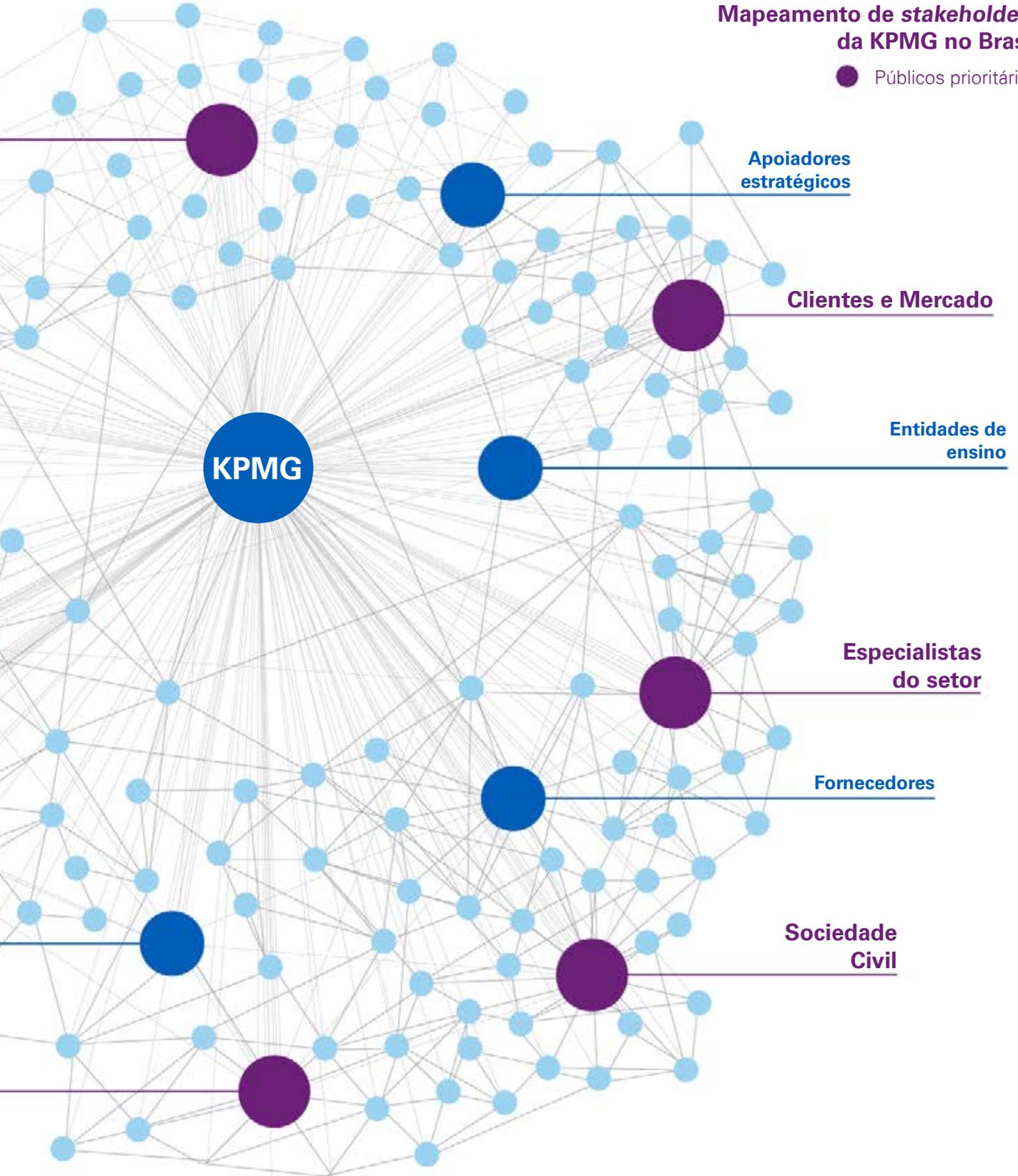
**Sócios**

**Concorrentes**

**Governo e  
Órgãos reguladores**

## Mapeamento de stakeholders da KPMG no Brasil

● Públicos prioritários



# Temas materiais

G4-18 | G4-22 | G4-23 | G4-26 | G4-27

## Matriz de materialidade

O processo de definição da Matriz de Materialidade começou em 2009. Em 2011, ele passou por uma revisão importante a partir de um mapeamento conduzido pela Good Business, que identificou nove temas relacionados aos impactos das funções e responsabilidades dos nossos serviços, envolvendo o mundo dos negócios e a sociedade.

Esses temas foram submetidos a uma consulta com representantes dos sete públicos prioritários, permitindo que elencássemos os temas mais relevantes para a KPMG e seus *stakeholders* e que tivéssemos uma visão consolidada dos nossos públicos de interesse.

Em 2014, quando aderimos à Versão G4 do GRI, revisitamos a Matriz de Materialidade utilizando um conjunto de estratégias:

[Análise de informações externas](#) *Benchmarking* setorial; análise das diretrizes GRI sobre a materialidade para o nosso segmento e análise da Matriz dos Capitais/IIRC.

[Análise dos dados gerados pelos mecanismos de engajamento existentes](#) Pesquisa de Clima; Pesquisa de Satisfação do Cliente Interno; Pesquisa de satisfação de clientes; *Hotline* de denúncias e *inputs* do Audit Committee Institute.

[Informações estratégicas da KPMG](#) 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; e consulta aos grupos globais das diversas práticas da KPMG.

Dessa análise, surgiu uma nova Matriz de Materialidade, que trouxe mais clareza e tangibilidade aos macrotemas originalmente definidos em 2011. Ela foi revisada e validada pelos membros do Comitê Executivo da KPMG no Brasil.

Em 2015, prosseguimos com a revisão da materialidade e com a análise preliminar dos limites dos impactos dos aspectos materiais, ambas conduzidas por nossa área de Climate Change & Sustainability (CC&S). A análise seguiu metodologia própria da KPMG para definição de materialidade (*KPMG Global Materiality Assessment Toolkit and Methodology*) e se efetivou por duas abordagens, que podem ser conhecidas a seguir.





#### Consulta a fontes diretas G4-26

*Análise dos dados gerados pelos canais de engajamento existentes* Além dos já mencionados no processo de 2014, estamos participando ativamente das reflexões estimuladas pelos projetos KDNA (que engajará líderes da KPMG e representantes dos clientes e do mercado entre 2014 e 2017) e ELOS em torno da discussão do nosso propósito e da maneira como o valor dos nossos serviços é percebido pelos *stakeholders*. Além disso, estamos analisando os resultados preliminares do Censo de Cidadania e Diversidade, lançado em agosto de 2015.

#### *Análise dos Objetivos Estratégicos*

Descritos em *Governança e Gestão da Sustentabilidade* [Leia mais]. Em 2016, teremos a implementação do Comitê de Sustentabilidade, bem como ampliaremos o escopo do grupo Inklusão, que passará a tratar

de Sustentabilidade e apoiará o Comitê de Sustentabilidade. Os *Road Shows* de Cidadania e Diversidade pelos escritórios do Brasil foram suspensos em 2015, em razão do cenário econômico, devendo ser retomados a partir de 2016.

#### Consulta a fontes indiretas G4-26

Realizamos um *benchmark* envolvendo as empresas de referência no setor e consultamos estudos, índices internacionais e notícias relacionadas à Organização para identificar temas relevantes para os *stakeholders*. Seguindo critérios de relevância previamente definidos, os temas identificados receberam pontuação e foram ranqueados. A comparação desses temas com a Matriz de Materialidade da KPMG revelou que não há novos temas a serem tratados. Por isso, seguimos com os aspectos abordados no Relatório do ciclo passado.

## Matriz de Materialidade

Temas Materiais específicos	Aspectos Materiais <b>G4-19</b>
Ética e Integridade	Ética e Integridade Conformidade
Governança	Governança
Estrutura e Sistemas para gestão de riscos e da qualidade	Combate à Corrupção
Aceitação e Continuidade de clientes e trabalhos	Combate à Corrupção
Privacidade e segurança da informação	Privacidade do Cliente
Relacionamento com Clientes e Mercado	Rotulagem de Produtos e Serviços Concorrência Desleal Comunicação e Marketing
Satisfação dos clientes	Rotulagem de Produtos e Serviços
Desempenho econômico	Desempenho Econômico
Investimentos e Inovação	-
Aprendizagem e Desenvolvimento	Treinamento e Educação
Plano de Carreira	-
Atração e Retenção de talentos	Emprego
Benefícios	Emprego
Clima Organizacional	-
Qualidade de Vida	-
Remuneração	Igualdade de Remuneração H/M
Diversidade	Diversidade e Igualdade de Oportunidade Não discriminação
Compromissos voluntários e globais, por isso relevantes (não priorizados pelos <i>stakeholders</i> ): – Compromisso ambiental global, com metas de redução GEE	Emissões
-	Verificação

crescimento desenvolvimento  
transparência qualidade  
nos enfoque global  
**comprometimento**  
bilidade reputação sustentabilidade  
alto desempenho profissional



# Nossa atuação em 2015

O relato da nossa atuação em 2015 está estruturado a partir dos seis Capitais que mobilizamos em nossa atuação.

Na abertura de cada Capital, sintetizamos:

**Destaques** Números e prêmios relacionados ao Capital

**Gestão** Princípios balizadores da gestão do Capital

**Ativos** Estratégias da KPMG para que o Capital traga frutos

**Valor Gerado** Principais valores que geramos com os Ativos investidos

Conheça todos ou navegue pelos *links* abaixo.



**CAPITAL INTELECTUAL**



**CAPITAL HUMANO**



**CAPITAL FINANCEIRO**



**CAPITAL SOCIAL E  
DE RELACIONAMENTO**



**CAPITAL NATURAL**



**CAPITAL MANUFATURADO**



# Capital Intelectual

Inteligência e tecnologia de classe mundial a serviço do desenvolvimento sustentável de pessoas, empresas e da sociedade

4.264 clientes

atendidos em 2015

Líder em Auditoria

de Empresas de  
Capital Aberto

364 mil

horas de  
treinamento

Business Worldwide  
M&A Awards 2015

categoria  
Corporate Finance Advisory  
Firm of the Year, Brazil - 2015

Nº 1 em Serviços

de Preços de Transferência/International Tax Review

R\$ 22,6  
milhões

investidos em  
aprendizagem e  
desenvolvimento  
dos nossos  
profissionais

Melhores Fornecedores  
para RH 2015

Revista Gestão & RH

Melhor Empresa  
de Auditoria  
de Seguros 2015

Latam Insurance Review

Audit Innovation  
of the Year

Líder em Cyber Security

Forrester Research Inc. report, The Forrester Wave™:  
Information Security Consulting Services

---

# Gestão

Nosso principal compromisso é **converter o nosso Capital Intelectual** — formado pela composição entre as nossas pessoas e o conhecimento que acumulamos nacional e internacionalmente — **em soluções para o desenvolvimento sustentável** dos nossos clientes. Fazemos isso zelando pelos princípios do **profissionalismo** e da **integridade** — sobre os quais a KPMG International construiu sua reputação — e conectados ao propósito de fazer a diferença na vida dos nossos *stakeholders*, inspirando confiança e promovendo mudanças.

---

## Ativos

### Vanguarda

Renovamos continuamente as estratégias e tecnologias que ofertamos para atender às necessidades dos diferentes ciclos de vida dos clientes, do mercado e da sociedade em geral.

### Conexão internacional

Aproveitamos o conhecimento que circula na rede mundial da KPMG para nos mantermos à frente das principais tendências e mudanças do mercado.

### Desenvolvimento

Investimos continuamente no desenvolvimento estratégico, técnico e humano dos nossos profissionais e oferecemos desafios profissionais enriquecedores.

### Integridade e Responsabilidade

Seguimos com rigor os princípios da integridade, com base em um sistema de Gestão de Riscos e da Qualidade eficaz e abrangente.

### Produção de conhecimento

Produção e compartilhamento de conhecimento e de soluções inovadoras.

## Valor gerado

Valor gerado para os clientes e suas redes de atuação pela profissionalização, orientação para a tomada de decisões e mudanças inovadoras de seus negócios, pela eficiência na gestão de processos e de riscos.

Atração de talentos e alto desempenho da equipe.

Confiança dos *stakeholders* no conhecimento e nas recomendações da KPMG.

Inovação nas práticas profissionais e empresariais no mercado.

Ampliação da adoção de boas práticas de governança pelos clientes.

Confiança e credibilidade geradas no mercado pelas estratégias de *compliance* e pela Auditoria das Demonstrações Financeiras.

Conhecimento e *insights* produzidos em pesquisas e publicações, que são compartilhados com nossos *stakeholders*.

# Expertise aplicada ao desenvolvimento

## Como ajudamos nossos clientes a endereçar seus desafios

Para atender às demandas de um cenário instável, a KPMG mantém o foco na fotografia atual, mas sempre com a perspectiva do filme que está se desenrolando.

Preparamo-nos para o futuro ouvindo as demandas do mercado, antecipando seus sinais e orientando nossas equipes para converter conhecimento em soluções. Exemplo disso é a pesquisa **Global CEO Outlook 2015 The growth imperative in a more competitive environment** [Leia mais], realizada em 2015 pela KPMG International com 1.200 CEOs das maiores e mais complexas companhias do mundo.

Nela, os executivos fornecem uma perspectiva aprofundada sobre os temas que mobilizarão a economia mundial nos próximos três anos, como *cyber security*, regulação, expansão geográfica e eficiência. O crescimento da economia e o ambiente regulatório são apontados como os dois principais vetores que impactarão os negócios.

Cada um desses temas já vem afetando empresas de todos os portes e segmentos, requerendo que os gestores reinventem seus negócios. E é nesse cenário que a KPMG tem se tornado uma aliada cada vez mais completa dos nossos clientes para enfrentar seus desafios mais críticos. A seguir, sintetizamos alguns desses desafios e relatamos como a KPMG no Brasil tem ajudado seus clientes a endereçá-los.

---

**“Diante de tantas mudanças, transformação tem se tornado sinônimo de gestão no mundo dos negócios.”**

**“Manter o *status quo*, apesar de ser confortável, é a coisa mais arriscada que um executivo pode fazer no mundo de hoje.”**



[Leia mais]

*Global CEO Outlook  
2015 The growth  
imperative in a more  
competitive environment*



## NOVAS TECNOLOGIAS

Existem diversas tecnologias que afetam o ambiente de negócios de forma disruptiva, ou seja, mudam profundamente a forma como compreendemos, concebemos, produzimos e/ou consumimos algo. Novas cadeias de valor estão emergindo e as empresas precisam estar atentas para se manter relevantes.

Além das ameaças de ataques cibernéticos a que todas as empresas estão sujeitas, grande parte da tecnologia necessária para que elas se

mantenham relevantes diante das mudanças é ou será controlada por parceiros e fornecedores (*broader ecosystem*). Esse aspecto aumenta a vulnerabilidade das empresas, tornando determinante a busca por parceiros íntegros e a construção de rotinas de preparação, proteção, detecção e resposta que assegurem aos consumidores, investidores e empregados que os riscos estão sendo gerenciados adequadamente.

### COMO ENDEREÇAMOS

Nossas equipes contam com especialistas em proteção de informações, gestão de riscos, privacidade, *design* organizacional, mudança comportamental e gestão da inteligência para ajudar nossos clientes a navegar com mais segurança nesses novos mares.

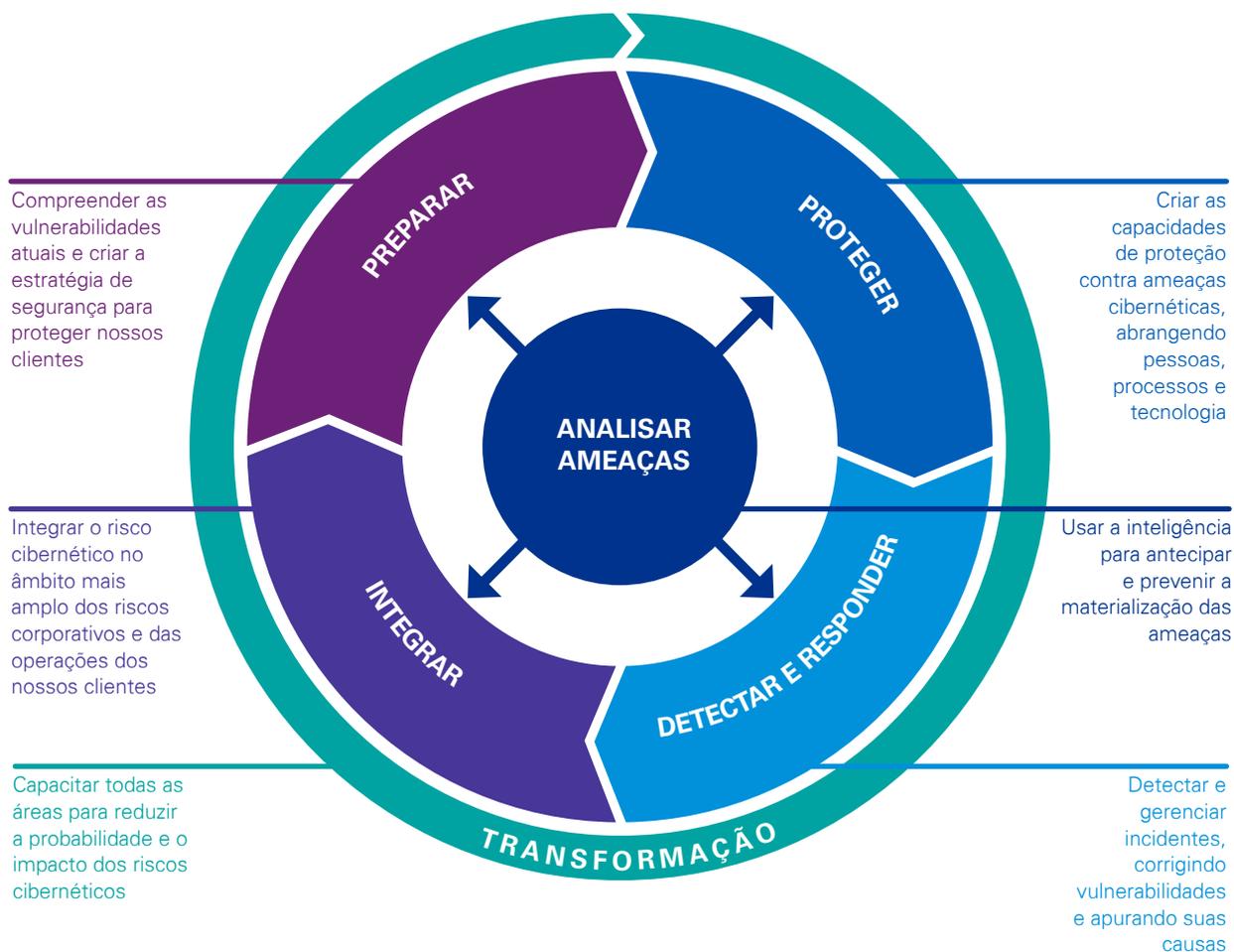
**Management Consulting** Os times da área apoiam os clientes na melhoria do desempenho e no uso estratégico da tecnologia e da inovação, dentro de uma visão integrada de processos, tecnologia da informação e pessoas.

**Risk Consulting/Cyber Security** Os ataques cibernéticos são um dos riscos de impacto mais relevante e elevado que organizações públicas e privadas podem enfrentar. Lidar com a ameaça cibernética é um desafio urgente, já que a evolução da Tecnologia da Informação e a proliferação dos serviços em nuvem, dos escritórios virtuais e das mídias interconectadas configuram uma realidade da qual não se pode fugir. A inteligência e a percepção de quais riscos podem se materializar é o ponto central desta evolução. Nossas equipes trabalham para desenhar estratégias inteligentes, criativas e com visão de futuro para estabelecer defesas apropriadas para ajudar cada cliente a gerenciar o risco cibernético de forma eficaz.

**Data & Analytics** Globalmente, D&A é uma prioridade estratégica para a KPMG. Ela se tornou parte importante na avaliação de questões com as quais nossos profissionais lidam, combinando tecnologias e algoritmos inovadores ao nosso profundo conhecimento e experiência em negócios para capturar o que é relevante em um volume de dados e de fontes cada vez maior. Em 2015, lançamos 16 soluções globais, suportadas por um ecossistema de alianças e investimentos, que ajudam os clientes a transformar seus dados em valor real para os negócios.

**Telecomunicações** As companhias do setor precisam fazer grandes investimentos em tecnologias de nova geração, novos mercados, produtos e serviços inovadores, alianças estratégicas e novos modelos de negócios para fazer face à insaciável demanda por dados, à intensa competição e aos novos *players*. Os especialistas da KPMG ajudam os clientes a cuidar da gestão do capital, criando a combinação certa de investimentos para maximizar a geração de valor duradoura dos investidores, alinhando despesas às estratégias e às demandas do mercado.

# Cyber Security



**[Leia mais]**

*Connecting the dots: A proactive approach to cybersecurity oversight in the boardroom*



**[Leia mais]**

*Going beyond the data and analytics*



## EXPANSÃO GEOGRÁFICA

Expansão nacional e internacional é um tema altamente prioritário para gestores que apostam em estratégias de crescimento mais agressivas. Um complexo emaranhado de acordos internacionais e legislações nacionais deve ser desvendado para garantir a regularidade e a lucratividade dessas operações transfronteiras.

O apetite por aquisições, demonstrado por muitos dos CEOs ouvidos na pesquisa, pode se voltar muito para o Brasil em 2016, já que o preço dos nossos ativos está baixo para investidores internacionais. Em um cenário de país economicamente instável e com grau de investimento rebaixado, investidores e vendedores precisarão de avaliações confiáveis e precisas para subsidiar suas decisões, aumentando a segurança nas negociações, nos contratos e nos preços.



[Leia mais]

*M&A Predictor*



[leia mais]

*Global Transfer Pricing Review*

## COMO ENDEREÇAMOS

Alicerçada na experiência internacional da rede de firmas-membro, a KPMG no Brasil se converte em interlocutora privilegiada, que condensa e traduz para o cliente a cultura, a legislação e o mercado dos países em que ele irá operar, orientando-o na tomada de decisões estratégicas e operacionais.

**M&A** O time da KPMG tem trabalhado com eficácia em diversos projetos de aquisições, transferências e descontinuidades de partes dos negócios dos nossos clientes.

**Due Diligence** Além dos serviços tradicionais de *due diligence* (que cobrem os aspectos financeiros, fiscais, trabalhistas, ambientais, legais etc.), a KPMG conta com o *Vendor Due Diligence*, que assessoria o cliente na venda do seu negócio, montando e administrando o *data room* e discutindo as questões críticas da transação. Para investidores que não conhecem o Brasil nos seus diversos aspectos de negócio, a *Strategic*

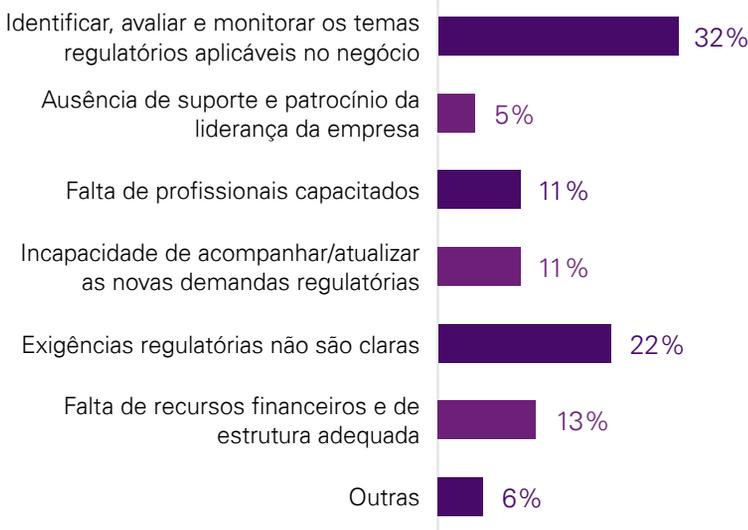
*Commercial Intelligence* proporciona uma visão aprofundada do mercado em que eles pretendem se inserir.

**Tax Controversy** A atuação dos nossos clientes no âmbito nacional e transnacional pode gerar diversos tipos de disputas fiscais. Nesses casos, a equipe de especialistas da KPMG ajuda a construir argumentos pautados na análise profunda das legislações das regiões envolvidas.

**Transfer Pricing** O serviço de definição de preços oferecido pelo time de Tax da KPMG permite o gerenciamento contínuo da estratégia por meio de planejamento e rastreabilidade, cálculo automatizado e periódico (com *dashboards* de acompanhamento), detalhamento de ajustes por produto, indicação do melhor método para o contribuinte e projeções. Em 2014, a KPMG foi eleita pela *International Tax Review* como a Número 1 do Brasil em serviços de Preços de Transferência.

# Pesquisa Ambiente Regulatório 2015

## Maiores barreiras dentro das empresas para o cumprimento das demandas regulatórias



## AMBIENTE REGULATÓRIO

Internacionalmente, o mercado vive um momento em que diversos movimentos multissetoriais promovem a moralidade e a transparência.

Com isso, o ambiente regulatório está cada vez mais intenso, não só para setores já altamente regulados, mas para empresas com negócios internacionais. Exemplo disso é a *Base Erosion and Profit Shifting* (BEPS), liderada pela Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE), que estabelece princípios a serem observados para que as operações internacionais sejam mais igualitárias e transparentes.

No Brasil, vivemos em um ambiente de grandes mudanças. A Lei Anticorrupção e as grandes investigações da Polícia Federal criaram uma pressão inédita sobre as empresas brasileiras na direção da ética e da transparência. Ao lado disso, a implantação do Siscoserv, da Lei nº 12.741 (que exige que a carga tributária sobre mercadorias e serviços seja informada nas respectivas notas fiscais) e da Escrituração Contábil Fiscal no ambiente SPED tem gerado grandes mudanças na forma como as empresas sistematizam e reportam as informações das suas operações ao Fisco. Processos eletrônicos de fiscalização possibilitam o

cruzamento e a análise de informações em grande volume e profundidade, o que aumenta o desafio para que elas estejam em *compliance*.

Com isso, cada vez mais empresas estão entendendo que há implicações tributárias em quase todas as transformações que elas estão vivendo e que trazer as práticas de Tax mais cedo para o processo de tomada de decisões pode gerar vantagens tributárias e reduzir os prejuízos decorrentes de eventuais riscos tributários ou de exposições financeiras e de reputação negativas.



[Leia mais]

*Pesquisa Ambiente Regulatório 2015*

## COMO ENDEREÇAMOS

Além de nossa prática de Auditoria — que leva credibilidade e confiança ao mercado, permitindo o *compliance* dos nossos clientes com as normas vigentes —, criamos abordagens multidisciplinares para atender às mudanças estruturais decorrentes do novo cenário, que combinam nossa inteligência nas áreas tributária, legal, de consultoria e tecnologia. Com elas, auxiliamos nossos clientes na revisão de processos internos e na implantação das soluções necessárias para alcançar o *compliance* com regulamentações nacionais e internacionais.

### **Compliance Tributário Eletrônico**

Serviço que combina Tax e Advisory (especialistas em impostos, TI, Direito Tributário e processos internos) para ajudar nossos clientes a entrar em *compliance* com a atual complexidade regulatória. O trabalho envolve a revisão de processos e sistemas, a análise da conformidade dos dados e um olhar especial para os riscos inerentes à área de Recursos Humanos e ao atendimento das legislações fiscal, trabalhista e previdenciária. O *software* KTAX executa análises digitais sobre os arquivos de dados do cliente, nos padrões exigidos pelo Fisco, validando, cruzando, conciliando e emitindo relatórios gerenciais e indicadores, com possibilidade de sanar dados e informações antes da entrega.

**Dynamic Audit** A Auditoria trabalha pelo interesse público, sistematizando e analisando informações que conferem confiabilidade às demonstrações financeiras dos nossos clientes. Para isso, atuamos em estreita cooperação com os comitês de auditoria e com os gestores

das empresas em suas demonstrações fiscais, assim como em questões desafiadoras (rastreamento de possíveis fraudes, verificação de informações inconsistentes ou identificação de fragilidades nos controles internos). A auditoria é um processo dinâmico, que evolui continuamente, atendendo às necessidades dos investidores e às movimentações do mercado. Por isso, a inovação é fundamental. Há alguns anos estamos transformando a forma como fazemos auditoria, utilizando a tecnologia para ampliar o valor e a relevância das informações que entregamos para os nossos clientes. Nossa metodologia própria foi ampliada pelo desenvolvimento de ferramentas de *Data and Analytics* (D&A) que permitem analisar populações inteiras de dados econômicos externos que, cruzados com os dados do cliente, revelam mais sobre os negócios e seus riscos combinados. Com isso, entregamos análises mais precisas e conectadas às informações do mercado, proporcionando mais *insights* e qualidade à tomada de decisões dos nossos clientes.

**Forensic** A área de Forensic ajuda nossos clientes a mapear riscos de corrupção em seus negócios, a desenhar e implantar procedimentos, normas e controles para toda a sua cadeia. Além disso, nossos times fazem investigações e dão suporte aos clientes para a elaboração de defesas no caso de investigações externas, com alta especialização e capacidade de gestão de projetos de grande porte, que envolvam a compilação de elevado volume de dados, muitos deles confidenciais.



[Leia mais]

*Shanghai SSOA Roundtable Discussion*

## PRESSÃO POR RESULTADOS

Segue tão intensa quanto sempre. A pesquisa mostra que muitos CEOs estão acelerando as estratégias de crescimento dos seus negócios, buscando alianças e novos modos de reduzir ciclos de desenvolvimento. Com isso, os modelos de operação estão evoluindo a passos rápidos.



## COMO ENDEREÇAMOS

Nossas áreas de Advisory e de Tax convertem o conhecimento gerado pelas firmas-membro ao redor do mundo em valor para os clientes ao capacitá-los para realizar as mudanças estratégicas e operacionais necessárias em curto, médio e longo prazos, que contribuirão para o seu desenvolvimento sustentável.

**Deal Advisory** Equipe que reúne múltiplas competências para desenvolver abordagens amplas que ajudam nossos clientes a enxergar além dos desafios imediatos, identificando oportunidades de desenvolvimento do negócio. Esse olhar engloba todos os principais eventos transacionais dos nossos clientes: vender, comprar, estabelecer parcerias, captar recursos ou reestruturar com eficiência e segurança.

**Shared Services and Outsourcing Advisory (SSOA)** Ajuda nossos clientes no entendimento e no endereçamento de assuntos relacionados a impostos, regulações, contabilidade e gestão de risco, tecnologia e outras relacionadas ao processo de terceirização.

**Gestão empreendedora** Metodologia desenhada para pequenas e médias empresas, integrando a inteligência de Audit, Tax e Advisory em planos de ação com alto valor agregado para que elas alcancem o nível de desenvolvimento que pretendem. Com a orientação adequada, os gestores podem tomar as decisões necessárias para abrir capital, receber novos sócios, profissionalizar a gestão, entre outras.

**Financial Risk Management** Em cenários complexos e instáveis como o de hoje, as preocupações com o risco financeiro têm aumentado significativamente. A área ajuda empreendimentos de todos os tipos e tamanhos a construir sólidas estruturas

de gestão de riscos financeiros que satisfaçam às demandas de *compliance* e contribuam para a tomada de decisões e para a melhoria do desempenho das empresas.

**Incentivos fiscais** Os governos Estaduais e Federal mantêm um conjunto de incentivos, que muitas vezes são desconhecidos pelas empresas ou não são utilizados em sua plenitude. Dois exemplos são o Programa de Incentivos Fiscais, que beneficia empresas que investem em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Tecnológica, e o Inovarauto, programa que busca consolidar o parque industrial brasileiro e assegurar os investimentos em pesquisa, desenvolvimento e inovação para melhorar o nível de eficiência dos veículos. A KPMG conta com uma equipe multidisciplinar que tem trabalhado intensivamente com os clientes no uso dos incentivos fiscais, além de prestar a assessoria necessária para o cumprimento das obrigações acessórias.

**Gestão de Supply Chain** 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. Nossos projetos ajudam as empresas a obter eficiência e eficácia nos processos-chave de todas as etapas de armazenamento e distribuição, impactando diretamente os seus indicadores financeiros.

**Strategy** Nossos especialistas colocam à disposição dos gestores, de forma eficiente e rápida, análises importantes que contribuam para a tomada de decisões ou para apoiar as suas necessidades mais específicas, que podem vir a afetar os resultados futuros dos negócios.

# Desenvolvimento profissional

## Capital Intelectual de alta performance

O Capital Intelectual guarda correlação direta com o Capital Humano, já que quem realiza o potencial de conhecimento e de ação da KPMG são os nossos profissionais.

Por isso, optamos por relatar em Capital Intelectual o intenso investimento que fazemos no desenvolvimento e no aprimoramento de competências dos nossos profissionais. Ele é essencial para mantermos a qualidade dos nossos serviços, assegurarmos o crescimento da KPMG e gerarmos valor para os nossos clientes.

Para alcançarmos o alto desempenho de nossos profissionais, promovemos treinamentos comportamentais, técnicos e estratégicos, reembolsamos cursos de graduação, pós-graduação, especialização e de idiomas, e incentivamos o intercâmbio na rede KPMG no mundo.

Para atender à abrangência do nosso *portfólio* e às necessidades regulatórias, os programas dessa área são estruturados para desenvolver habilidades gerais e específicas, de acordo com as funções, as competências, as áreas de atuação e a fase da carreira de cada profissional KPMG.

Desde 2014, nosso processo de educação e desenvolvimento utiliza o modelo *70-20-10*, com 70% do aprendizado acontecendo de forma colaborativa entre os profissionais pela prática *on the job*, que garante maior compreensão e aplicação da vasta gama de conhecimentos que produzimos e compartilhamos. Outros 20% são preenchidos por *mentoring* e *coaching* e os 10% restantes por cursos formais (divididos entre *e-learning*s e presenciais).

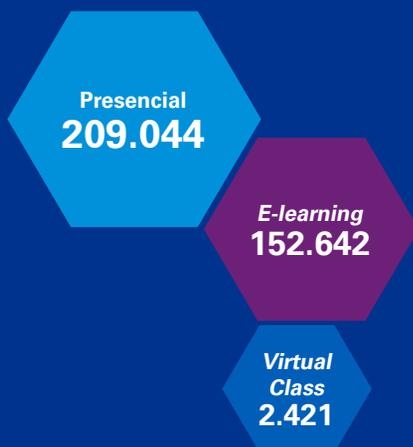
Ao longo de 2015, investimos R\$ 22,6 milhões na aprendizagem e no desenvolvimento dos nossos profissionais, repercutindo em uma média de 98 horas de treinamento por pessoa. Os números são bastante superiores ao que estabelece o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) – média de 40 horas por ano – e foram 36% maiores do que em 2014.

Total de investimentos em aprendizagem e desenvolvimento  
R\$ 22,6 milhões

### Total de investimentos em aprendizagem e desenvolvimento

	2015	2014	2013
Tempo (mil horas) <b>não</b> inclui o item "b," abaixo	364	253	243
Financeiro (R\$ milhões)	22,6	22,8	23,4
a) Investimentos específicos em habilidades técnicas e comportamentais	15,4	14,7	15,5
b) Investimentos em graduação, pós-graduação, idiomas, intercâmbio e outros	7,2	8,1	7,9

## Horas em treinamentos



Metodologias diferenciadas utilizadas por *Learning & Development*

## Nível de escolaridade dos profissionais da KPMG no Brasil

	2015		2014		2013	
		%		%		%
Superior e Extensão Universitária	3.674	98,8	3.431	98	3.331	96,9
Ensino Fundamental/Médio	4	0,1	47	0,7	84	2,4
Tecnólogo	41	1,1	26	1,3	24	0,7
<b>Total de profissionais</b>	<b>3.719</b>	<b>100</b>	<b>3.504</b>	<b>100</b>	<b>3.439</b>	<b>100</b>

## Média anual de horas de treinamento por profissional, discriminada por gênero e categoria G4-LA9

	2015		2014		2013					
	Média homens	Média mulheres	Média por profissional	Média por profissional	Média por profissional	Média por profissional				
Estagiários	-	50	88	47	41	56	34	44		
Trainees	128	-	132	-	130	-	107	77	86	40
Staff	80	59	83	69	82	66	62	53	68	53
Gerentes	107	91	108	102	107	97	56	60	62	64
Sócios	130	88	125	111	129	93	81	75	83	67
Subtotal	103	64	103	72	103	69	76	56	73	55
<b>Média Geral</b>	<b>99</b>	<b>96</b>	<b>98</b>				<b>72</b>			<b>70</b>

Equipe técnica Equipe administrativa



Os dados consideram apenas as horas efetivamente atendidas. O recorte de gênero foi uma melhoria trazida no ciclo 2015, mas mantivemos a série histórica para possibilitar comparação por profissional. Anualmente, todos os processos da área KPMG Business School passam pela avaliação da Revisão de Qualidade, uma auditoria interna.

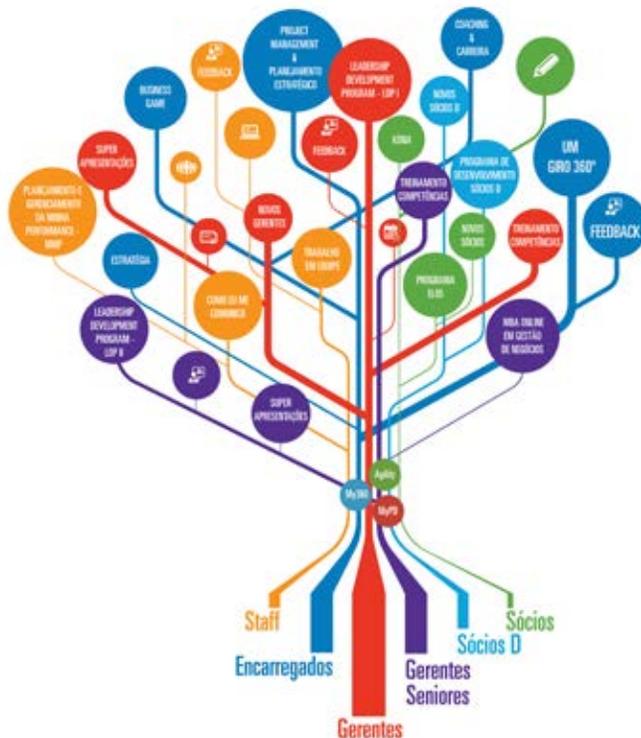
# Performance e Desenvolvimento (P&D)

A área oferece oportunidades para o equilíbrio entre o conhecimento especializado e as habilidades e experiências que cada um precisa ter para se destacar em sua carreira profissional.

O plano de desenvolvimento é definido a partir dos resultados obtidos pelo profissional nas avaliações (MyPD, My360 e Agility) e pela fase em que ele está na sua carreira na KPMG (*Staff*, Encarregado, Gerente ou Sócio).

Dessa maneira, a área contribui para os objetivos estratégicos da KPMG, reforçando nossa visão e valores e alimentando-nos com inovação, excelência e qualidade.

## Árvore do Conhecimento KPMG



# KPMG Business School

Responsável pelo planejamento dos programas de aprendizagem e desenvolvimento dos 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 os 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 necessárias 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.



## Desenvolvimento da liderança

### G4-43

Nossa alta liderança participa de programas de capacitação e desenvolvimento específicos, que também a preparam para o processo sucessório.

Além de cursos especiais, ministrados por universidades de renome ou estruturados por consultorias especializadas – que abordam temas como inovação, gestão empresarial, negócios internacionais, gestão de pessoas, sustentabilidade, estilos de liderança, estratégia e comunicação –, os sócios também participam de treinamentos voltados aos líderes de destaque da rede KPMG no mundo:

**Chairman 25** Grupo formado por sócios da KPMG nas Américas, Europa, África, Ásia e Oceania, 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.

**Latin America Leadership Development Program (LALDP)** Programa de três módulos, com foco em estratégia e liderança, destinado a sócios da América Latina, dos Estados Unidos e do Canadá que tenham entre três e cinco anos de experiência na posição e sejam estratégicos para o desenvolvimento e o futuro de sua firma-membro.

# Reembolso de cursos externos

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

## Programa de *trainees*

A KPMG no Brasil investe de forma consistente no desenvolvimento de jovens por meio do *Novos Talentos*, um dos mais atraentes programas de *trainees* do segmento. Em 2015, quase 49 mil candidatos participaram do processo seletivo e 461 foram contratados para trabalhar em diversos escritórios do Brasil, nas áreas de Audit, Tax e Advisory.

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.

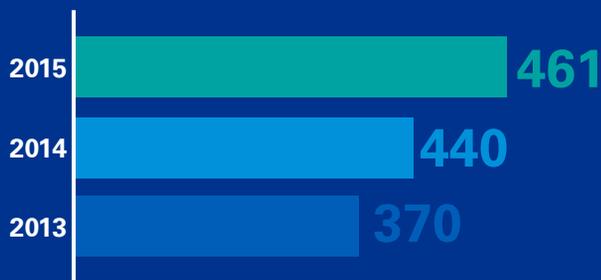
## Mobilidade e intercâmbio

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 2015, 39 profissionais da KPMG no Brasil aderiram ao GO.

### Novos Talentos: *trainees* contratados





## Global Opportunities (GO)

	Duração	Profissionais participantes		
		2015	2014	2013
Global Opportunities - Long Term	2 anos	24	25	20
Global Opportunities - Short Term	6 meses	2	1	0
United States Mobility Program (USMP)	2 anos	2	3	1
Tax Trek	3 meses	11	8	6

# Gestão de riscos e da qualidade

G4-14 | G4-41 | G4-56 | G4-57 | G4-58 | G4-PR3 | G4-PR4 | G4-PR7 | G4-PR8 | G4-SO3 | G4-SO4

A gestão de riscos e da qualidade é assunto estratégico para qualquer tipo de empresa, mas naquelas que atuam no fortemente regulado ambiente das auditorias, a preocupação com o *compliance* é ainda maior.

A credibilidade é uma questão central para a preservação da nossa marca e para a segurança dos próprios mercados atendidos pela KPMG.

Estamos em contato diário com informações vitais para os negócios dos nossos clientes e dos seus *stakeholders*. Para preservá-las, desenvolvemos um complexo sistema que estrutura, transmite e monitora diretrizes e procedimentos para que os nossos profissionais trabalhem de forma ética, garantindo a independência, a objetividade e a integridade da KPMG.

A área de *Gestão de Riscos e da Qualidade* é a guardiã da cultura da integridade na KPMG, disseminando-a interna e externamente. Ela tem 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**.

Nossos *stakeholders* reconhecem na integridade e no profissionalismo dois princípios materiais para nossa atuação.

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 de riscos e da qualidade**
- **Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos**
- **Execução dos trabalhos**
- **Monitoramento**

**100% das propostas de trabalho apresentadas pela KPMG são pautadas por processos rigorosos de verificação de riscos**

# Estrutura

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 aos nossos profissionais e coordenar a execução dos programas de qualidade, nos 23 escritórios da KPMG no Brasil.

## Departamento de Práticas Profissionais/DPP

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

## Risk Compliance

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

## Aceitação de Cliente – Client Engagement Acceptance 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 e risco técnico do projeto. A lei contra lavagem de dinheiro motivou a inclusão de parâmetros em nosso sistema para identificação do beneficiário final do serviço, reforçado por uma política interna de denúncia de casos dessa natureza.

G4-41

## Ética & Independência

Mantém controles e análises de conformidade da atuação dos profissionais, das operações e das prestações de serviços da KPMG em relação às nossas políticas e aos procedimentos dos órgãos reguladores quanto à independência.

## Sentinel

Sistema *on-line* global da KPMG para verificar a possibilidade de execução de novos projetos, tendo em vista os requisitos de independência, de identificação e prevenção de conflitos de interesse e as normas aplicáveis. Caso o sistema identifique conflitos que não possam ser resolvidos, sejam eles existentes ou potenciais, a política determina a recusa do projeto.

## Office of General Counsel/OGC

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

## 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

## 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 se comprometem a manter a confidencialidade de informações de clientes e ex-clientes. O conhecimento e a conformidade com esse compromisso são confirmados anualmente, por meio de uma declaração eletrônica. Nossos *e-learning*s “Privacidade de Dados” e “Fundamentos de Proteção da Informação” também abordam o assunto, e comunicados são expedidos regularmente reforçando os procedimentos. No período coberto por este relatório, houve duas ocorrências em que nossos profissionais tiveram suas mochilas roubadas em trânsito. As providências legais e os procedimentos previstos em nossas políticas foram tomados e não houve danos aos clientes.

G4-PR8

# Independência, integridade, ética e objetividade

**Sistematização e análise de informações que nos permitem antecipar eventuais conflitos 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 consolidados em três documentos: o Código de Conduta, o Global Marketing Compliance Guidelines (GMC) e o Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM).

Esses documentos e *guidances* específicos orientam os profissionais a atender 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 comunicados, de treinamentos sistemáticos sobre independência, anticorrupção e combate à lavagem de dinheiro, e da intranet. No caso do Treinamento de Independência, os profissionais assinam eletronicamente o entendimento e o cumprimento das políticas da KPMG no Brasil e sua independência na realização dos serviços.

## Participação dos profissionais requeridos\* nos treinamentos *Independência, Agindo com Integridade G4-SO4 e Combate à Lavagem de Dinheiro*

	Independência			Agindo com Integridade			Combate à Lavagem de Dinheiro		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Não gestores	<b>2.367</b>	2.289	2.256	<b>2.425</b>	2.235	2.084	<b>2.371</b>	nd	nd
Gestores	<b>545</b>	477	460	<b>568</b>	454	390	<b>521</b>	nd	nd
Sócios	<b>294</b>	283	279	<b>298</b>	279	227	<b>279</b>	nd	nd
Estagiários	<b>2</b>	6	-	<b>2</b>	3	-	<b>2</b>	nd	nd
<b>Total</b>	<b>3.208</b>	3.055	2.995	<b>3.293</b>	2.971	2.701	<b>3.173</b>	nd	nd
	<b>100%</b>			<b>99,91%</b>			<b>99%</b>		

\* **Independência:** são requeridos todos os profissionais das áreas técnicas e lideranças das áreas administrativas (a partir da gerência). Dos requeridos, 100% realizaram o treinamento. Não são requeridos os profissionais das categorias citadas que estavam em Mobility ou licença no respectivo ano.

\* **Agindo com integridade:** são requeridos todos os profissionais das áreas técnicas e lideranças das áreas administrativas (a partir da coordenação). Dos requeridos, 99,91% realizaram o treinamento.

\* **Combate à Lavagem de Dinheiro:** são requeridos todos os profissionais das áreas técnicas e alguns coordenadores da área financeira, de acordo com as funções e com definições da área de Risk Management. Dos requeridos, 99% realizaram o treinamento.

Obs.: adicionalmente, a KPMG inclui cláusulas anticorrupção e antissuborno em todos os seus contratos com fornecedores. Nosso Código de Conduta de Fornecedores também aborda o assunto.

## CÓDIGO DE CONDUTA GLOBAL

### G4-56

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

Atualizado em 2012 para se alinhar às mudanças em normas, regulamentações, leis e códigos de ética profissionais, ele passou a abordar compromissos específicos no combate à lavagem de dinheiro 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. **[Leia mais]**

## GLOBAL MARKETING COMPLIANCE GUIDELINES (GMC) E GLOBAL QUALITY AND RISK MANAGEMENT MANUAL (GQ&RM MANUAL)

Fornecem as diretrizes que as 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 2015, 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 recebem uma notificação automática informando que devem alienar o investimento restrito. **G4-41**



**[Leia mais]**

*Global Code of Conduct*

# 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.

### **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, fornecedores ou autoridades.

### **NOSSAS COMUNIDADES**

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

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



## Pessoas na gestão de riscos e da qualidade

**Treinamento e desenvolvimento garantem que nossos profissionais sigam rigorosamente os princípios norteadores em sua atuação.**

Nossos profissionais são os responsáveis pelas interações entre a KPMG e seus *stakeholders*. Por isso, eles são centrais para garantir a eficiência do Programa de Gestão de Riscos e da Qualidade.

Trabalhamos diligentemente para evitar o surgimento de conflitos e garantir uma atuação independente, ética e objetiva dos nossos profissionais, com o suporte de treinamentos e do Sentinel. Essa gestão envolve diversos aspectos, tais como: admissão de sócios, recrutamento e integração, *accreditation*, aprendizagem e desenvolvimento, designação do projeto, desenvolvimento da performance, compensação e promoção.

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. Esse rodízio nos ajuda a desenvolver planos de transição e sucessão, promovendo a perenidade dos nossos negócios. **G4-41**

# Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos

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

Nossas políticas e procedimentos contemplam também avaliações de risco que apoiam a tomada de decisão acerca da aceitação e da continuidade de clientes e projetos. 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 para evitar potenciais conflitos de independência.

A aceitação do projeto é aprovada por seu potencial líder, com a participação de outro profissional sênior, quando necessário.

## **Continuidade do cliente e do projeto**

A continuidade de cada cliente e projeto em nossa carteira 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 da qualidade aplicada à execução e ao monitoramento dos trabalhos, com destaque para procedimentos anticorrupção. 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 a 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 da Auditoria é a mais fortemente regulamentada e está sob permanente observação. Por isso, acreditamos ser importante demonstrar como a metodologia e as ferramentas são utilizadas para atingir 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 ser possível aumentar a qualidade das 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 eficazes 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. G4-58**

## Revisões

Procedimentos de avaliação sistemáticos, internos e externos, destinados a verificar a integridade e a independência dos nossos profissionais e a aderência às nossas políticas, metodologias, treinamentos e controles internos. Incluem:

**Risk Controls Program (RCP)** 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 normas e com as normas profissionais exigidas.

**Revisão de Pares** Revisão local, exigida pelo Conselho Federal de Contabilidade, que consiste na verificação externa dos nossos trabalhos, a cada quatro anos, 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 dos 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. Coordenado por um fornecedor independente, a *hotline* é aberto 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-S05**

## Hotline de Denúncia de Atos Ilícitos

**Brasil: 0800 891 7391 Demais países:**

**On-line: [www.clearviewconnects.com](http://www.clearviewconnects.com)**

**Correio: P.O. Box 11017 – Toronto, Ontário – M1E 1N0, Canadá**



# Capital Humano

Investimento contínuo no desenvolvimento dos nossos profissionais, com foco no alto desempenho e no profundo senso de responsabilidade e propósito

4 milhões de horas

dedicadas aos nossos clientes

1.791

profissionais promovidos  
em 2015

47% de mulheres em nossa equipe

Profissionais  
no Brasil:

3.719

(crescimento de 6%)

Selo Empresa Cidadã

Governo do Estado de São Paulo

Boas Práticas  
de Trabalho  
Decente

Governo do  
Estado de São  
Paulo

Top 10 World's  
Most Attractive  
Employers to Work  
For 2015

Universum

---

# Gestão

Para garantir a **excelência** do nosso Capital Intelectual, a gestão de pessoas está no centro da 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. A **cultura de alta performance** é o pilar sobre o qual eles são incentivados a desenvolver suas potencialidades ao máximo para gerar valor para os nossos *stakeholders*. E a **diversidade** é uma poderosa aliada nesse sentido, trazendo combinação de *expertises* e *insights* inovadores.

---

## Ativos

### Desenvolvimento contínuo

Investimos na qualidade dos nossos serviços por meio da aprendizagem e do desenvolvimento contínuos.

### Benefícios

Incentivamos a saúde e a qualidade de vida por meio de campanhas, benefícios e do ambiente colaborativo.

### Plano de carreira

Reconhecemos nossos profissionais por um conjunto de ferramentas de avaliação e *feedback*, que alimentam o plano de carreira e evolução de cada um.

### Combinação de talentos

Apostamos na diversidade e na experiência intergeracional para contarmos com uma combinação de *expertise* e *insights* inovadores em nossos projetos.

### Novos talentos

Investimos nos novos talentos com a perspectiva de que, trabalhando ou não na KPMG, eles internalizem nossos princípios de profissionalismo e integridade.

## Valor gerado

Ambiente de trabalho inclusivo, que incentiva o trabalho em grupos diversificados.

Saúde, bem-estar e clima organizacional positivo.

Comportamento ético, profissional e íntegro.

Desenvolvimento profissional e pessoal.

Motivação pela alta performance.

Lideranças preparadas para desempenhar sua função.

Promoção do empoderamento das mulheres dentro e fora da KPMG.

*Trainees* e profissionais formados pela KPMG levam os princípios de integridade e de alta performance aos demais *stakeholders* e a futuras oportunidades de trabalho.



Encerramos o ano fiscal de 2015 com **3.923 colaboradores**, sendo:

**3.719 profissionais da KPMG** no Brasil:

- 3.395 empregados contratados em regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e 100% cobertos por convenções coletivas. **G4-11**
- 300 sócios
- 9 estagiários
- 15 temporários (sem vínculo empregatício com a KPMG no Brasil, sendo a maioria alocada em serviços de apoio à infraestrutura)

**204 empregados terceirizados:**

- Sem vínculo empregatício com a KPMG, sendo a maioria alocada em serviços de apoio à infraestrutura

---

## Colaboradores

Todas as pessoas que trabalham na KPMG no Brasil

## Profissionais

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

---

# Profissionais da KPMG no Brasil

## Distribuição por escritório (%)



\* 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, Uberlândia

### Total de Colaboradores da KPMG no Brasil G4-10

Escritório	Sócios	Empregados próprios (contrato permanente / CLT)	Estagiários	Empregados com contrato temporário	Empregados Terceirizados
São Paulo	203	2062	8	12	165
Rio de Janeiro	38	472	0	2	16
Demais localidades	59	861	1	1	23
<b>Total 2015</b>	<b>300</b>	<b>3365</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>204</b>

Gênero	Sócios	Empregados próprios (contrato permanente / CLT)	Estagiários	Empregados com contrato temporário	Empregados Terceirizados
Masculino	258	1720	3	4	132
Feminino	42	1675	6	11	72
<b>Total 2015</b>	<b>300</b>	<b>3365</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>204</b>

**Total de profissionais da KPMG no Brasil (todos acima, exceto empregados terceirizados) 3.719**

Os escritórios de São Paulo e do Rio de Janeiro concentram 75% dos nossos colaboradores, por isso optamos por apresentar os indicadores divididos em três categorias: São Paulo, Rio de Janeiro e Demais Escritórios.

Ainda não mapeamos gênero entre temporários e terceiros, por serem categorias com poucos profissionais.

Para visualizar a quantidade de profissionais por categoria, [\[Clique aqui\]](#).

# Avaliação e *feedback* plano de carreira e evolução

G4-40 | G4-44 | G4-51 | G4-LA11

Para dar suporte ao desenvolvimento dos 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 2015, **85% dos profissionais elegíveis**, totalizando **3.165 pessoas**, participaram do processo de avaliação do **My Performance Development** (MyPD), plataforma que reúne os instrumentos de avaliação da KPMG. O MyPD é complementado pelo **My360**, ferramenta global da qual participam superiores, pares, subordinados e clientes internos, apoiando a construção da trilha de carreira dos nossos profissionais. Sócios ainda participam do **Agility**, ferramenta de *assessment* para a alta liderança, em toda a rede KPMG.

## Número de promoções

Cargo	2015	2014	2013
Staff	1.597	1840	1.900
Staff a Gerente	106	105	86
Gerente a Gerente Sênior	43	49	52
Gerente Sênior a Sócio	45	38	23
<b>Total</b>	<b>1.791</b>	<b>2.032</b>	<b>2.061</b>

## Avaliação de Desempenho – MyPD G4-LA11

MyPD	Percentual de profissionais que receberam análise de desempenho e desenvolvimento de carreira					
	% Homens		% Mulheres		% Média da categoria	
Estagiários	0*	100	50	74	50	86
Trainees	67	0**	68	0	68	0
Staff	94	83	91	83	93	83
Gerentes	92	82	90	95	91	89
Sócios	93	53	94	83	93	60
<b>Média Geral na Organização</b>						<b>85%</b>

\* Havia três profissionais nesta categoria, todos do gênero feminino;  
\*\* Não havia profissionais desta categoria na equipe administrativa em 2015

● Equipe técnica    ○ Equipe administrativa

# Remuneração

As avaliações de desempenho MyPD e My360 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 do negócio e metas socioambientais. **G4-51**

O modelo do PPL 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).

# Contratações / desligamentos

## G4-LA1

Em 2015, a KPMG apresentou **taxa de contratação de 30%**, sendo 67% dos novos profissionais contratados para os escritórios de São Paulo.

Considerando as Demissões Voluntárias, a **rotatividade apresentou taxa de 16%**. A maior parcela de profissionais que se desligaram estava na faixa etária de até 30 anos (70%). As contratações apresentaram variações pouco significativas com relação a gênero, mas as demissões voluntárias tiveram preponderância entre homens (62%).

Nos casos de demissão voluntária, realizamos **Entrevistas de Desligamento**, que nos permitem entender o que está levando cada profissional a sair da KPMG. Os dados qualitativos gerados a partir delas são apresentados aos sócios, para embasar planos de ação específicos, focados na melhoria contínua das taxas de retenção dos nossos talentos.

## Contratações e Desligamentos G4-LA1

Escritórios	Novas contratações	%	Demissões voluntárias	%
São Paulo	748	67	343	59
Rio de Janeiro	117	11	81	14
Demais localidades	244	22	160	27
<b>Total</b>	<b>1.109</b>	<b>100</b>	<b>584</b>	<b>100</b>

Gênero	Novas contratações	%	Demissões voluntárias	%
Masculino	534	48,2	361	62
Feminino	575	51,8	223	38
<b>Total</b>	<b>1.109</b>	<b>100</b>	<b>584</b>	<b>100</b>

Faixa etária	Novas contratações	%	Demissões voluntárias	%
Até 30 anos	895	81	409	70
Entre 30 e 50 anos	205	18	171	29
Maiores de 50 anos	9	1	4	1
<b>Total</b>	<b>1.109</b>	<b>100</b>	<b>584</b>	<b>100</b>

# 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.

São 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 2015, realizaram-se as seguintes:

**Grupo de corrida e caminhada** Iniciamos o investimento em 2013, apoiando nossos profissionais que participavam de maratonas e corridas. Em 2015, disponibilizamos uma assessoria esportiva, que conduziu treinos preparatórios para a 23ª Maratona Pão de Açúcar, em São Paulo e no Rio de Janeiro. Além dessa assessoria, oferecemos 50% de reembolso da taxa de inscrição e suporte durante a maratona, com massagista e café da manhã. Diante dos *feedbacks* positivos, planejamos programar circuitos anuais e estender a ação para outros escritórios.

**Programa de educação alimentar** Segue em estudo a proposta de contarmos com uma nutricionista ou estabelecermos parceria com um portal de conteúdo para a realização de campanhas.

## Equipe de maratonistas

Uma equipe de 248 pessoas (225 profissionais e 23 amigos e familiares) representou a KPMG na 23ª Maratona Pão de Açúcar de Revezamento, realizada em São Paulo e no Rio de Janeiro.





## Saúde e segurança

**G4-LA5 | G4-LA7 | G4-LA8**

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. O benefício de assistência médica aos nossos profissionais e seus dependentes completa esse cuidado.

O **Ambulatório Médico**, localizado no escritório principal de São Paulo, conta com uma médica e uma enfermeira que, além dos atendimentos ocupacionais e assistenciais, desenvolvem campanhas de prevenção e promoção da saúde e alimentam os indicadores de ocorrências mais comuns entre os nossos profissionais. Com base nesses indicadores, promovemos ações mitigadoras com abrangência nacional. **G4-LA8**

Em 2015, a área de **Safety Labor** desenvolveu procedimentos de ação para casos de acidentes do trabalho, assim como medidas de prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais. A campanha de incentivo ao comportamento seguro está sendo divulgada por meio do *pop-up Dicas de Saúde e Segurança*, veiculado quinzenalmente para todos os profissionais.

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. Os representantes da CIPA são provenientes das áreas técnica e administrativa e das categorias gerente, *staff* e *trainees*. **G4-LA5**

Em nossa atuação não existem atividades que exponham nossos profissionais a alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação. **G4-LA7**

# Benefícios

## G4-LA2 | G4-EC3

Além dos benefícios imediatos, que oferecem bem-estar, saúde, conforto e segurança no presente, oferecemos o **KPMG Prev**, Plano de Previdência Privada Complementar para ajudar nossos profissionais a planejar o seu futuro. Instituído e regulamentado de acordo com as normas vigentes, o Plano tem os seus documentos – estatuto e regulamento – disponibilizados aos participantes por meio da intranet. Notícias e orientações são encaminhadas periodicamente para garantir informação atualizada e descomplicada aos profissionais participantes.

### KPMG Prev G4-EC3

<b>Nome</b>	KPMG PREV
<b>Tipo (Benefício Definido/BD, Contribuição Definida/CD, Mo, outros)</b>	Contribuição Definida
<b>Funcionários elegíveis (CLT + Sócios)</b>	3.695
<b>Total de Contribuintes (CLT + Sócios)</b>	762
<b>Contribuição do profissional (voluntária)</b>	5% a 10% do salário-base
<b>Contribuição do empregador (compulsória)</b>	8% do que exceder o valor da Unidade Previdenciária - UP (R\$ 4.026,00)
<b>Nível de participação do Plano</b>	Nacional / Anual
<b>Valor total da contribuição da KPMG ao Plano no ano fiscal (R\$)</b>	3.271.183
<b>O fundo é exclusivo? Sim / Não</b>	Sim

O plano de pensão KPMGPrev conta com gestão, estrutura e diretrizes formais e regulamentadas. Existe um fundo específico para pagamento do plano, com cobertura de 74% do seu passivo realizada por meio de ativos alocados para esse fim. A base de cálculo para essa estimativa foi elaborada pelo total dos salários e *pro labore*.

## Benefícios oferecidos **G4-LA2**

Benefícios	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.
Brinde de casamento	Todos os profissionais em regime CLT
Brinde de nascimento	Todos os profissionais
Check-up médico anual	Sócios
Convênio farmácia	Todos os profissionais, exceto sócios
Empréstimo consignado	Todos os profissionais, exceto sócios
Estacionamento	Encarregados e gerentes
Incentivo à pós-graduação	Gerentes
Incentivo a idiomas	Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado
Estímulo financeiro à fluência em inglês, espanhol ou japonês	Todos os profissionais da área técnica, mediante comprovação de fluência
Incentivo à graduação	De estagiários a gerentes
KFleet (frota corporativa)	Gerentes
Programa de Participação nos Lucros (PPL)	Todos os profissionais, exceto sócios, de acordo com política de alcance de metas e elegibilidade
Previdência Privada KPMG Prev	Todos os profissionais
Seguro de vida	Todos os profissionais
Subsídio órgão de classe (taxa de registro, transferência e anuidade)	De <i>trainees</i> a gerentes
Tiquete-alimentação	Encarregados e gerentes
Tiquete-refeição	Todos os profissionais, exceto sócios
Vale-transporte	Todos os profissionais, exceto sócios

\*Os cargos pertencentes ao Grupo E são: copeira, garagista, telefonista, mensageiro, recepcionista, estagiário, auxiliar, assistente ADM, *trainee*, operador gráfico, operador de micro I e II e revisor.

# Ambiente interno/ clima organizacional

Para medir nossa performance em torno das políticas e processos voltados às Pessoas da KPMG, a cada dois anos realizamos 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 demonstraram evolução da satisfação em praticamente todos os indicadores, com destaque para Visão e Estratégia.

As respostas obtidas em cada edição da GPS nos permitem buscar melhoria contínua. Alguns exemplos de iniciativas implantadas a partir da pesquisa:

## Remuneração e Recompensa

- Celebração por tempo de casa
- Implantação do vale-alimentação, para encarregados e gerentes
- Adiantamento da primeira parcela do PPL
- KFleet, benefício do carro corporativo que aumentou o total de *compensation* para gerentes e foi uma inovação dentro do mercado das *Big Four*.

## Comunicação

- Reuniões regulares de Sócios
- Café da manhã com a liderança
- *Layout* do novo escritório de São Paulo com foco na integração.

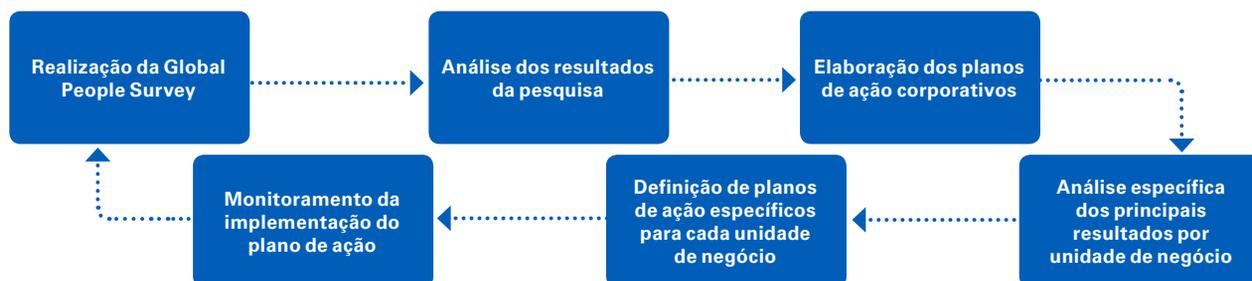
## Liderança e Gestão

- Implementação do Sistema de Controle de Férias
- Programas de liderança para encarregados, gerentes, diretores e sócios
- Projeto *Propósito*, alinhando nossa visão e promovendo o orgulho de pertencer à KPMG **[Leia mais]**
- Projeto *Coach* para encarregados
- *Welcome de Trainees*, com maior integração.

Nos anos em que não temos GPS contamos com a **Pulse**, que nos fornece uma mensuração intermediária, para que possamos aferir se estamos no caminho certo, ou se necessitamos ajustar o percurso. Em 2015, registramos 90% de participação dos nossos profissionais na GPS-Pulse, um número altamente representativo, que indica que eles confiam nos efeitos da pesquisa.

Em 2015, adotamos o apontamento das horas de trabalho em papel, atendendo determinação do Ministério Público do Trabalho, que não reconheceu nosso sistema eletrônico. Estamos em fase de homologação de um novo ponto eletrônico nos sindicatos, que facilitará tanto o cumprimento da obrigação pelos funcionários, como também a sistematização das horas trabalhadas.

## Fases do processo da GPS



# Diversidade

## G4-10 | G4-LA12

Nossa abordagem para a diversidade é orientada pelo valor de **respeitar a individualidade** e tem o objetivo maior de promover um ambiente respeitoso e 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 da nossa política de Diversidade são: Equidade de Gênero, Religião, Deficiência, Aprendiz, Orientação Sexual e Etnia. Nossa intranet traz informações sobre cada um deles e fomenta o diálogo com nossos profissionais.

Em agosto de 2015, lançamos o **Censo de Cidadania & Diversidade**, com o intuito de mapear o perfil e as necessidades da KPMG. A adesão foi abaixo do esperado, o que nos levou a estudar novas formas de engajamento para que possamos avaliar as ações existentes. A proposta é de que, com base nelas, novos programas que reforcem os

nossos compromissos sejam implantados a partir de 2016. 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)

### G4-15 | G4-LA3 | G4-LA13

Identificado como um dos nossos diferenciais, o KNOW é um grupo que incentiva o desenvolvimento profissional e a retenção de mulheres na KPMG, oferecendo as condições e os recursos necessários para que elas tenham oportunidade de crescimento em sua vida profissional.

### Composição dos profissionais da KPMG no Brasil por idade e gênero (em %)

#### G4-10 | G4-LA12

Cargo	Até 30 anos				Entre 31 e 50 anos				Acima de 50 anos			
												
Estagiários	0	100	43	57	0	0	0	0	0	0	0	0
Trainees	47	53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Staff	53	47	35	65	51	49	30	70	100	0	11	89
Gerentes	68	32	50	50	68	32	43	57	50	50	67	33
Sócios	0	0	0	0	87	13	67	33	84	16	90	10
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>59</b>

Em janeiro de 2016, lançamos um sistema *on-line* de cadastro obrigatório que nos permitirá extrair dados de minorias (etnia e religião) para reportá-los a partir do próximo ciclo.



Equipe técnica



Equipe administrativa

A atuação do KNOW acontece por meio de um conjunto de iniciativas envolvendo 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 o Blog Gestante. **G4-15** Essas ações afirmativas têm contribuído para o aumento da nossa taxa de retenção de mulheres pós-licença maternidade.

Ao lado desse trabalho interno, a KPMG participa intensamente de fóruns específicos, como CRC Mulher, IBEF Mulher, Movimento + Mulher 360, LIDE e Women Corporate Directors (WCD). A participação nessas iniciativas nos dá acesso a uma rede inspiradora de compartilhamento de políticas e boas práticas voltadas à equidade de gênero e ao desenvolvimento das mulheres.

Apesar desses esforços, ainda temos muito a fazer. A KPMG estabeleceu como meta global contar com 25% de mulheres na categoria de sócios até 2015. Até o fechamento deste relatório, as estatísticas apontam que não atingiremos a meta.

Por isso, a Diversidade está entre as prioridades estratégicas globais em 2016, com um conjunto

de orientações voltadas ao ambiente externo e interno, que nos ajudará a avançar na promoção da igualdade de gênero na KPMG e entre os nossos *stakeholders*.

## Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade (apenas profissionais CLT\*) **G4-LA3**

**68 mulheres usufruíram de licença maternidade. Deste total:**

**53 das 54 mulheres que deveriam retornar ao trabalho o fizeram na data prevista (98%)**

**14 mulheres ainda estão em licença e devem retornar no próximo ciclo, quando serão incluídas no cálculo da taxa de retorno**

**33 homens usufruíram de licença paternidade. 100% retornaram na data prevista.**

\* o cálculo foi baseado em demissões voluntárias que ocorreram até um mês e um dia após a data de retorno da licença.

## Proporção de salário-base das mulheres em relação ao salário-base dos homens\* (apenas profissionais CLT) **G4-LA13**

	2015		2014		2013	
						
Estagiários	1,00	1,00	**	**	1,00	1,00
Trainees	1,00	***	1,00	**	1,00	0,94
Staff	0,90	0,94	0,90	1,02	0,89	1,02
Gerentes	1,00	0,87	1,00	0,86	0,98	0,86
Sócios	0,96	1,04	0,94	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 mulheres nessas áreas/categorias. \*\*\*Em 2015 não havia *trainees* na Área Administrativa.

Exemplos para interpretação dos dados:

Ex1.: Equipe Técnica / Categoria Estagiários 2015 / 1,00 = significa que o salário-base da mulher é igual ao salário-base do homem.

Ex2.: Equipe Técnica / Categoria Staff 2015 / 0,9 = significa que o salário-base da mulher é 90% do salário-base do homem (ou seja, 10% menor).

Ex3.: Equipe Administrativa / Categoria Sócios / 1,02 = significa que o salário-base da mulher é 0,02% maior do salário-base do homem.

 Equipe técnica  Equipe administrativa

# #Heforshe

---

## Movimento global da ONU Mulheres para encorajar homens e meninos a agir contra as desigualdades enfrentadas pelas mulheres e meninas.

Esta é uma causa importante para a KPMG no Brasil e por isso fomos convidados a integrar o Comitê Nacional Impulsor, ao lado de representantes de governos, universidades, organizações da sociedade civil e empresas.

Como empresa, assumimos o compromisso de liderar ações afirmativas para empoderar as mulheres e lançamos em 2015 um concurso interno que premiará os melhores *cases* que demonstrem como homens da KPMG contribuíram para o desenvolvimento da carreira de mulheres em nossa Organização.

## Estudos da KPMG inspiram novas práticas

---



*View From The Top: How CEOs are cracking the code on gender diversity within multinational organisations*

Pesquisa realizada pela KPMG no Reino Unido em parceria com a YSC e o 30% Club, apresenta dados sobre os benefícios da diversidade de gênero nos negócios, os mitos e verdades sobre as aspirações das mulheres e o seu desenvolvimento, o posicionamento dos CEOs e a velocidade em que as mudanças estão ocorrendo. **[Leia mais]**



*Women's Leadership Study: Moving Women Forward into Leadership Roles*

Estudo que busca encorajar mulheres a tomarem passos decisivos para a liderança, realizado a partir de pesquisa com três mil mulheres que indicam qualidades e experiências que as ajudaram a desenvolver sua liderança e avançar no ambiente de trabalho. **[Leia mais]**

# Grupo Inklusão

Reúne profissionais de diversas áreas da KPMG com o objetivo de atrair, manter e desenvolver **Pessoas Com Deficiência** (PCDs) na Organização. A partir de 2016, o escopo do grupo será ampliado para dar suporte ao Comitê de Sustentabilidade.

O trabalho do Inklusão 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 com o público de PCDs, 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, o que nos levou a assinar um *Termo de Ajustamento de Conduta* com o Ministério Público do Trabalho em uma das sociedades da KPMG no Brasil. Com o apoio da alta liderança, um plano está sendo elaborado para que possamos realizar as contratações necessárias. Prevíamos a aprovação do plano em 2015, para que as contratações fossem feitas ao longo do mesmo ciclo, mas o cenário econômico instável, aliado às vagas que precisamos repor em razão de desligamentos voluntários, nos levaram a postergar o plano para 2016. Em 2015, contávamos com **36 PCDs: 11 na Equipe Técnica e 25 na Equipe Administrativa**.

**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
- *E-Learning* sobre **Diversidade e Inclusão (1.903 profissionais treinados em 2015)**.

## Contratação local de membros da alta liderança

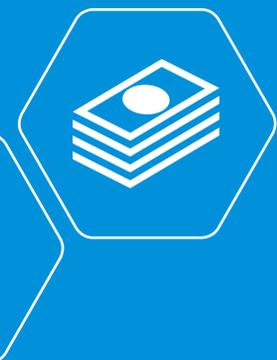
### G4-EC6

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 e fixar nossos líderes em suas regiões de origem. Na KPMG no Brasil, **89% da alta liderança (sócios) é formada por brasileiros**.

### Contratações locais G4-EC6

Local	Total de sócios			Sócios que atuam em seus Estados de origem					
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Estado de São Paulo*	<b>219</b>	218	197	<b>159</b>	<b>73%</b>	157	72%	149	71%
Estado do Rio de Janeiro*	<b>37</b>	34	29	<b>27</b>	<b>73%</b>	27	79%	27	75%
Demais Estados*	<b>38</b>	38	37	<b>16</b>	<b>41%</b>	17	45%	17	50%

\*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.



# Capital Financeiro

O valor do nosso sucesso compartilhado com nossos *stakeholders*

R\$ 908  
milhões

de faturamento

R\$ 161  
milhões

em pagamentos ao  
governo

R\$ 433 milhões

pagos em salários e benefícios aos empregados

---

## Gestão

Nossos **resultados financeiros positivos** estão alicerçados no **profissionalismo** e na **integridade** com que conduzimos a gestão da KPMG no Brasil. Pretendemos continuar sendo uma organização de sucesso e que esse sucesso retorne cada vez mais em valor para os nossos *stakeholders*. Dessa forma, nosso **lucro** será sempre merecido, sendo a **consequência justa do valor que geramos para a sociedade** e não uma finalidade em si.

---

## Ativos

### Gestão estratégica

Capitalizamos a *expertise* dos sócios em gestão, planejamento estratégico e análise de cenários, para estabelecer rumos claros para os negócios e realizar correções de rota diante de oportunidades e ameaças.

### Visão de longo prazo

Direcionamos nossos serviços de modo a promover o desenvolvimento sustentável para o nosso negócio e para os nossos clientes.

### Capital

Injetamos recursos no negócio, por investimento de sócios ou emissão de dívidas.

### Integridade e responsabilidade

Seguimos com rigor os princípios da integridade, com base em um amplo e eficaz sistema de Gestão de Riscos e da Qualidade, que contribui para a redução de riscos a que expomos nosso negócio.

## Valor gerado

Estabilidade financeira garante a longevidade da KPMG.

Retorno financeiro aos sócios.

Salários, participação nos lucros e benefícios promovem a qualidade de vida dos nossos profissionais e alimentam a economia.

Pagamentos ao governo.

Empoderamento de comunidades mais vulneráveis por meio dos investimentos em projetos educacionais, culturais, sociais e esportivos.

Investimentos em tecnologia agregam eficiência à gestão e geram soluções integradas aos clientes, mantendo-nos alinhados à rede KPMG no mundo.

# Resultados financeiros

G4-9 | G4-17 | G4-EC1 | G4-EC4 | G4-EC7

Os variados recursos (ou Capitais) que acionamos para realizar nossos negócios são convertidos continuamente em diversos tipos de valor, compartilhados com nossos *stakeholders*.

Em 2015, mesmo diante de um ano difícil, geramos os melhores resultados dos últimos cinco anos, fruto de uma execução excepcional, de ações estratégicas, de investimentos de longo prazo e do fato de sermos uma empresa multisserviços, que permite que segmentos menos aquecidos sejam compensados pelos mais aquecidos, garantindo o nosso crescimento sustentável.

Nossa estratégia de longo prazo está focada na **aceleração**, tanto em períodos de crise quanto em períodos promissores. Nos últimos dois anos:

- Mantivemos nossos investimentos na formação e na qualificação dos nossos profissionais e em tecnologias e ferramentas para tornar nossos serviços ainda mais eficientes.
- Preservamos nossas equipes, remanejando as menos demandadas para áreas mais aquecidas. Dessa forma, mantivemos nossos

Capitais Humano e Intelectual à disposição para respostas rápidas e eficientes quando da recuperação da economia.

– Investimos no novo escritório de São Paulo, que está promovendo uma maior convergência de nossas equipes e a redução dos nossos impactos ambientais.

– Implantamos tecnologia SAP para mantermos uma gestão mais fluida e alinhada com a rede de firmas-membro da KPMG, com ganhos para nossa eficiência técnica e operacional. Esses investimentos, com olhar no longo prazo, têm nos ajudado a navegar com mais firmeza nos períodos de dificuldades.

– Investimos na prospecção e na fidelização de nossos clientes.

Essas estratégias nos ajudaram a manter posição de liderança em diversos segmentos e a atingir as metas projetadas para o período, o que garantiu o pagamento da Participação nos Lucros aos nossos profissionais. O destaque do período foram as empresas do Mercado Empreendedor, que responderam por 24% do nosso faturamento.

## Faturamento consolidado das práticas por região\* (%)

### Sociedades independentes que atuam no Brasil sob a marca KPMG

Regiões	Audit	Tax	Advisory	Brasil - Participação por região
São Paulo e Rio de Janeiro	71,9	73,6	93,4	<b>79,2</b>
Sul	8,4	9,4	2,3	<b>6,6</b>
Centro	15,5	14,5	3,4	<b>11,4</b>
Norte/Nordeste	4,2	2,5	0,9	<b>2,8</b>
<b>Brasil – participação por prática</b>	<b>47,7</b>	<b>19,7</b>	<b>32,6</b>	<b>100</b>

\* Refere-se ao período de outubro de 2014 a setembro de 2015.

## AUDIT

Retomamos a liderança no segmento de empresas de capital aberto e seguimos firmes na estratégia de conquistar novos clientes, com a ajuda de um time central de Auditoria, que dá suporte a todas as equipes. Com o investimento acelerado na metodologia de Dynamic Audit, temos conquistado ganho de eficiência e de qualidade, o que abriu caminho para **crecermos 14,5%**.

## TAX

O investimento em ferramentas tecnológicas, iniciado há três anos, mostrou-se vencedor, pois estávamos preparados e ambientados, já com expertise e tecnologia acumuladas, para orientar nossos clientes a lidar com as novas exigências do Fisco. **O crescimento foi de 14,1%**.

## ADVISORY

Ampliamos a estrutura de profissionais e o *portfólio* de serviços de todas as áreas, com sucesso relevante em abordagens relacionadas à Lei Anticorrupção, à reestruturação de empresas e aos projetos de transformação. Com isso, atingimos **crescimento de 16%**.

## DEMONSTRAÇÃO DE VALOR ADICIONADO 2015

Tivemos aumento de 13% no Valor Econômico Distribuído por meio de salários e benefícios de empregados. O aumento dos custos operacionais ficou em 8,8%, ainda sob impacto dos investimentos no novo escritório de São Paulo. Esses desembolsos, aliados ao cenário econômico de 2015, refletiram na redução das nossas contribuições diretas a projetos na comunidade, bem como do Valor Econômico Acumulado no ano.

## PROJEÇÕES 2016

Continuaremos a trabalhar diligentemente para que a nossa gestão e os nossos investimentos, aliados às medidas de eficiência adotadas, permitam o alcance das nossas metas de negócios. O crescimento projetado é de 12% para a área de Audit, 18% para Tax e 18% para Advisory.

### Demonstração de Valor Adicionado\* (R\$) G4-EC1 | G4-EC4 | G4-EC7

	2015	2014	2013
<b>Valor econômico direto gerado</b>	<b>907.706.802</b>	<b>898.559.330</b>	<b>799.436.864</b>
a) Receitas	907.706.802	898.559.330	799.436.864
<b>Valor econômico distribuído</b>	<b>775.929.579</b>	<b>701.794.065</b>	<b>650.729.691</b>
b) Custos operacionais	177.422.897	148.951.352	149.266.106
c) Salários e benefícios de empregados	433.204.153	382.254.266	366.690.234
d) Pagamentos de juros a instituições financeiras	1.860.658	nd	nd
e) Pagamentos ao governo	160.956.840	166.771.920	132.469.321
f) Investimentos na comunidade	2.485.030	3.037.371	2.304.029
<b>Contribuições voluntárias (inclusive <i>pro bono</i>) a projetos sociais, ambientais e culturais G4-EC7</b>	<b>2.014.014</b>	<b>2.367.371</b>	<b>2.020.957</b>
<b>Contribuições a projetos sociais, ambientais e culturais por meio de Leis de Incentivos Fiscais G4-EC4</b>	<b>471.016</b>	<b>670.000</b>	<b>283.072</b>
<b>Valor econômico acumulado</b>	<b>131.777.223</b>	<b>196.765.265</b>	<b>148.707.173</b>

Essas informações referem-se aos períodos de janeiro a dezembro de 2015, 2014 e 2013, e representam as operações de todas as sociedades independentes que atuam sob o nome KPMG no Brasil. De acordo com a legislação vigente, as sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil estão isentas da divulgação de balanço patrimonial.



# Capital Social e de Relacionamento

Nosso conhecimento e nossos recursos compartilhados para gerar valor aos nossos *stakeholders* e à KPMG

Satisfação dos clientes:

98%

recomendariam nossos serviços

R\$ 480 mil investidos

em serviços *pro bono*

R\$ 2,39 milhões

investidos em 192 eventos

Fonte de

5.392 reportagens

Participamos de mais de

60

entidades representativas

R\$ 2,48 milhões

investidos na comunidade

---

# Gestão

O propósito da KPMG nos direciona a colocar nosso Capital Intelectual a serviço dos nossos *stakeholders*, num relacionamento baseado em **profissionalismo, ética e integridade**, que gere valor para todos. Para que isso aconteça, convertemos o conhecimento e a experiência dos nossos profissionais em uma **atuação dinâmica e relevante**, que inspira confiança, consolida a nossa reputação e promove mudanças na sociedade.

---

## Ativos

### Reputação

Catalisamos a reputação internacional da marca KPMG, ligada à integridade e ao profissionalismo.

### Participação ativa

Participamos dos debates promovidos pelas entidades representativas do nosso segmento de atuação e pelos órgãos reguladores em torno das responsabilidades de nossas atividades e do *tax morality*.

### Produção de conhecimento

Compartilhamos o conhecimento que produzimos com clientes, governantes, órgãos reguladores, entidades representativas de diferentes segmentos, universidades, imprensa e, por meio deles, com a sociedade.

### Atuação cidadã

Mantemos parcerias duradouras com organizações que promovem o desenvolvimento e a educação.

### Acompanhamento

Monitoramos a qualidade e a integridade dos relacionamentos que estabelecemos com nossos clientes e fornecedores.

### Compromissos

Alinhamos nossas políticas a um conjunto de compromissos nacionais e internacionais que assinamos voluntariamente para promover direitos humanos, sustentabilidade e economia de baixo carbono, entre outros.

## Valor gerado

Fortalecimento da marca KPMG.

Contribuição para a evolução do mercado na direção das boas práticas.

Esclarecimento à sociedade e ao mercado sobre os limites do papel do Auditor.

Evolução do patamar de discussões e reflexões em diversos segmentos a partir dos conteúdos que compartilhamos por meio do *site*, das nossas publicações e de eventos que promovemos.

Credibilidade e profissionalização da gestão nas organizações sociais a que oferecemos serviços *pro bono*.

Empoderamento de comunidades mais vulneráveis.

Políticas e compromissos relacionados à sustentabilidade influenciam positivamente nossa cadeia produtiva.

# Marca e reputação

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

Nossa trajetória mundial de mais de século está associada à vanguarda dos serviços que oferecemos ao mercado, à seriedade da atuação de nossos profissionais, à retidão da nossa conduta e à preocupação em construir um futuro melhor por meio do compartilhamento de nosso saber com empresas, governos, imprensa, entidades profissionais e empresariais 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 KPMG. Somente em 2015, fomos reconhecidos por uma dezena de 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]**

# Relacionamento com os 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 que criamos para compartilhar o conhecimento que circula nas firmas-membro da KPMG International — como estudos e publicações, eventos, palestras, *roadshows*, entre outros.

Nossa marca é a nossa assinatura de confiança.

**Para os clientes**, é o motivo para confiar à KPMG os desafios mais complexos dos seus negócios.

**Para as nossas pessoas**, é a razão para dedicar à KPMG períodos significativos das suas carreiras.

**Para as firmas-membro**, é o que as faz se conectarem e investirem em nossas prioridades globais.

**Para os nossos demais stakeholders**, é sinônimo de compromisso com a integridade e a alta performance.

Nossa marca é a nossa paixão, é o que nos incentiva a ser o nosso melhor.

# Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos

Nosso **Sistema de Gestão de Riscos e da Qualidade [Leia mais]** estabelece políticas e procedimentos austeros 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 suas implicações. O mesmo cuidado é mantido durante a execução dos trabalhos, quando avaliações sistemáticas determinam se eles terão ou não continuidade.

## Satisfação dos clientes

Monitorar a satisfação dos nossos clientes externos e internos é parte fundamental do trabalho de construção da nossa reputação e da asseguuração da qualidade dos nossos serviços.

### PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

Realizada anualmente, ela identifica as questões mais relevantes, segundo a percepção desse público, assim 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, de todas as práticas e de todos os escritórios do Brasil. Eles recebem um questionário por *e-mail*, avaliam uma série de indicadores-padrão e podem inserir comentários adicionais.

### Pesquisa de Satisfação dos Clientes G4-PR5

Quesitos	2014/2015	2013/2014	2012/2013
Expectativa	<b>9,2</b>	9,1	9,4
Qualidade técnica	<b>8,2</b>	7,9	7,9
Comunicação entre equipes	<b>7,9</b>	7,8	7,8
Atendimento e postura profissional	<b>8,5</b>	8,3	8,5
Formato de entrega	<b>7,9</b>	7,7	7,6
Pontualidade da entrega	<b>6,7</b>	6,7	6,9
Utilizaria outros serviços	<b>97</b>	92	93
Recomendaria a KPMG	<b>98</b>	95	97
Total de respondentes	<b>145</b>	313	186

**97%** dos respondentes utilizariam outros serviços da KPMG e **98%** a recomendariam: **reconhecimento à qualidade do nosso trabalho**

### PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO CLIENTE INTERNO

Focada na avaliação do suporte dado pelas áreas de Operações e Infraestrutura, ela mede o nível de satisfação de nossos profissionais e subsidia planos de ação para aprimorarmos o serviço.

# Conhecimento compartilhado

G4-26

Diariamente, nossos profissionais manuseiam uma robusta base de informações imprescindíveis para manter a excelência do atendimento e garantir a qualidade das entregas que fazem.

Parte desse repertório que construímos em toda a rede KPMG é colocada à disposição dos nossos *stakeholders* para qualificar o debate em torno de temas complexos com os quais lidamos.

Colaborações constantes com a imprensa, divulgação de pesquisas e estudos, participação em debates e patrocínio a eventos trazem clareza e orientação sobre questões complexas e são algumas das estratégias para compartilharmos esse conhecimento.

## Eventos

Outra estratégia para fomentarmos a geração e a disseminação de conhecimento é o patrocínio e a realização de eventos, seminários e palestras. Em 2015, **investimos R\$ 2,39 milhões em 192 eventos no Brasil.**

## Imprensa

No ano societário de 2015, fomos citados direta ou indiretamente em **5.392 reportagens** jornalísticas, a maior parte tratando dos estudos e das pesquisas que realizamos ou utilizando nossos profissionais como fonte para construir avaliações do mercado.

## KPMG Risk University

Idealizada para fornecer aos executivos uma plataforma inovadora de troca de experiências e aprendizados sobre as melhores práticas, instrumentos e ferramentas de gestão, governança, riscos e conformidade, intensificando o *networking* entre as diversas empresas participantes. Em quatro anos, cerca de **150 executivos participaram do programa.**

Em 2015, a KPMG inaugurou a **Risk University For Women**, voltada ao fortalecimento de competências para mulheres que desejam desempenhar funções de alta gestão e atuar em Conselhos. É mais uma contribuição da KPMG para o empoderamento das mulheres. **[Leia mais]**

## 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.



Baixe o aplicativo e tenha acesso às nossas publicações

## Audit Committee Institute (ACI)

Uma das iniciativas mais importantes promovidas pela KPMG, o ACI é um 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 2015, a KPMG no Brasil realizou quatro encontros, envolvendo 554 participantes.

Complementando o trabalho do ACI, os **Fóruns GRC** acontecem em todas as regionais da KPMG para levar informações relevantes aos profissionais de Governança, Risco e *Compliance* sobre identificação de riscos, processos de controle, procedimentos anticorrupção, entre outros.



[Leia mais]

*A Governança Corporativa e o Mercado de Capitais*



[Leia mais]

*Pesquisa Global 2015*

# Participação em entidades representativas

G4-16 | G4-26

**Participamos de mais de 60 entidades representativas de categorias 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.

No site do Relatório de Sustentabilidade da KPMG [[Visite](#)], publicamos a lista completa e atualizada dessas entidades, especificando o tipo de atividade que desenvolvemos junto a elas.



# Advocacy: o auditor como agente de governança

## A cada denúncia envolvendo a má gestão de grandes empresas, a atividade de Auditoria acaba sendo cobrada pela opinião pública: os auditores não fiscalizaram? Eles foram coniventes?

Essas perguntas demonstram que ainda há muitos mal-entendidos em relação aos limites do trabalho do auditor, especialmente no que se refere a atribuir a ele o papel de fiscal.

Por isso, ao lado das principais entidades representativas profissionais — tais como o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil, do Conselho de Contabilidade, do Instituto de Auditores Internos do Brasil e da Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade —, a KPMG

desenvolve estudos, participa de eventos e promove fóruns que ajudam o mercado e a sociedade a fazerem o melhor uso das contribuições da atuação do Auditor.

Internacionalmente, a KPMG tem atuado ativamente na expansão desse diálogo por meio de diversas iniciativas. A série de mesas redondas *Value of Audit*, por exemplo, reuniu ao longo de 2015 membros dos comitês de auditoria das empresas, representantes de órgão reguladores e normatizadores e CFOs para uma série de discussões esclarecedoras

que aconteceram em Londres, Johannesburgo, Cingapura, Toronto e Frankfurt. Os temas incluíram o impacto da governança corporativa na qualidade da auditoria e modos de evoluir os relatórios corporativos para melhor atender às necessidades dos *stakeholders*. A próxima etapa de encontros será focada nas mudanças que os investidores acreditam que podem ser feitas nos relatórios para trazer mais benefícios ao mercado de capitais.

**“Como agentes importantes para assegurar a fidedignidade e a integridade das informações financeiras, os auditores independentes não apenas trazem confiança aos investidores. Eles constituem, também, *gatekeepers*, funcionando como instância prévia de controle, sendo aliados da regulação para assegurar o *compliance* com as normas.**

**A divulgação de informações tempestivas e precisas, a existência de mecanismos de controle internos eficientes e adequados, além de uma atuação efetivamente independente dos auditores, são fatores essenciais e devem ser priorizados na consolidação de um ambiente empresarial mais seguro, responsável, transparente e eficiente.”**

Leonardo Pereira, Presidente da CVM, na 5ª Conferência do Ibracon/2015



[Leia mais]  
*Value of Audit*

# Gestão de fornecedores

## G4-12 | G4-HR10

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. Até o momento nenhum contrato foi recusado por violar essas diretivas. **HR-10**

A contratação de fornecedores é, de forma geral, centralizada em nosso departamento de Compras em São Paulo, que interage com a área de Gestão de Riscos, inclusive para evitar conflitos de interesse quando, eventualmente, o fornecedor também for cliente da KPMG. Quando economicamente viável, a contratação pode ser 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.

Apesar de não contarmos com uma cadeia de fornecimento complexa e de grande impacto – em função do segmento em que atuamos – em janeiro de 2015 implementamos o **Código de Conduta do Fornecedor** para reforçar o nosso compromisso em difundir as melhores práticas.

Ao lado disso, demos continuidade ao trabalho de definição de critérios para a identificação dos fornecedores críticos para o nosso negócio. Da nossa base de 1.968\* fornecedores foram priorizados 30, que se concentram no setor de serviços e no fornecimento de equipamentos de TI, abrangendo: (i) fornecimento de benefícios aos profissionais da KPMG diretamente relacionados à qualidade de vida, como assistência médica e odontológica, refeição e frota de veículos; (ii) serviços essenciais ao funcionamento da Organização e que constituem monopólios no país, como telecomunicações, água/saneamento, energia e correio; (iii) serviços essenciais à operação diária da Organização, como *help desk* de TI, *data center*, gráfica e serviços de viagem; (iv) serviços que têm acesso a informações confidenciais da KPMG e dos nossos clientes, como arquivo, advogados, *data center*; e (v) serviço de locação do novo prédio da KPMG em São Paulo.

A partir do próximo ciclo, os critérios estabelecidos - que continuarão a ser aperfeiçoados - nos ajudarão a ampliar a identificação de riscos e oportunidades relacionados a cada fornecedor, bem como a desenhar um processo de engajamento e eventual monitoramento que possa agregar valor tanto à KPMG quanto aos seus fornecedores. **G4-12**

\* Por questões de confidencialidade, não divulgamos os valores pagos aos fornecedores.



**[Leia mais]**

*Código de Conduta do Fornecedor*

# Cidadania corporativa

G4-EC4 | G4-EC7

## Atuação global

Nosso papel na sociedade é definido pelo modo como nos envolvemos com nossos *stakeholders*. A equipe de Cidadania Corporativa é responsável por influenciar a estratégia das firmas-membro da KPMGI na direção do Desenvolvimento Sustentável.

Esse trabalho é pautado por um conjunto de compromissos internacionais [**Leia mais**] promovidos pela Organização das Nações Unidas, pelo Fórum Econômico Mundial e por outros organismos relevantes, aos quais a KPMG International aderiu voluntariamente, estendendo-os à atuação das firmas-membro em todo o mundo.

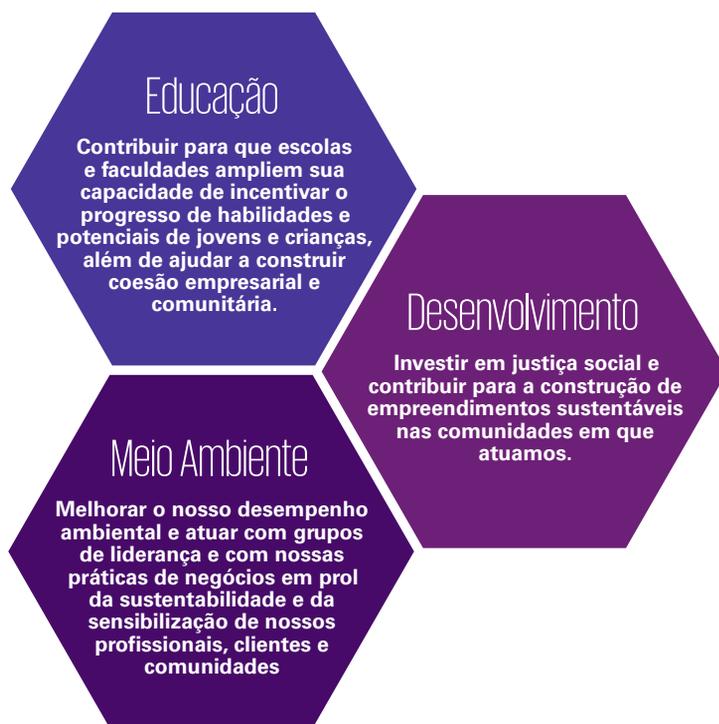
Os compromissos externos assumidos pela KPMG International influenciam diretamente a estratégia global de Cidadania Corporativa, sob responsabilidade da Diretoria Internacional de Cidadania Corporativa. A área tem a atribuição de definir, organizar e fomentar as diretrizes e acompanhar o desempenho das 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 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.

## Atuação local

No Brasil, a estratégia de Cidadania Corporativa tem três fundamentos, que articulam 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 são reportadas como parte do Capital Natural [**Leia mais**].

### Fundamentos da estratégia de Cidadania Corporativa da KPMG no Brasil



## EDUCAÇÃO

Nosso apoio se dá por meio de investimento social privado a projetos recorrentes.

Beneficiados em 2015:

### PROJETO PEQUENO CIDADÃO

Investimos no Projeto há 19 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.

O Projeto também catalisa parcerias estratégicas com o Núcleo Aprendiz, que permite aos adolescentes participar gratuitamente de cursos profissionalizantes.

Nossa contribuição inclui o investimento de R\$ 727 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 2015, três alunos foram beneficiados, com investimento aproximado de R\$ 44 mil.

### +UNIDOS (BRITCHAM)

A KPMG apoia a iniciativa, 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 *on-line* de Inglês). Em 2015, nosso apoio foi de R\$ 25 mil.

### 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, auditam os resultados do Campeonato Nacional e aconselham os times participantes. Em 2015, 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\$ 9 mil em passagens para o time vencedor representar o Brasil no Campeonato Mundial, realizado na África do Sul.

### JUNIOR ACHIEVEMENT (JA)

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 seis anos, passamos a ser uma das mantenedoras nacionais da entidade e a estimular nossos profissionais a atuar como voluntários na aplicação dos programas. Em 2015, além do apoio financeiro de R\$ 200 mil, 148 voluntários de 19 escritórios da KPMG no Brasil doaram 1.192 horas ao projeto, beneficiando 1.489 alunos. Com isso, estamos nos aproximando da meta de incluir todos os nossos escritórios nas atividades do programa.



Em outubro, 47 crianças do Pequeno Cidadão deram outra cor ao novo escritório da KPMG em São Paulo

## DESENVOLVIMENTO

Nossa atuação neste pilar considera as premissas do **Global Development Initiative (GDI)** da KPMG International, que tem como foco 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 sem fins lucrativos, 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 demais clientes.

O valor referente aos serviços é pago pela área de Cidadania Corporativa à área técnica da KPMG que ofereceu os serviços. A instituição beneficiada compromete-se a realizar uma contrapartida pelos serviços recebidos. **G4-EC7**

### Organizações sem fins lucrativos beneficiadas por serviços pro bono/2015

Entidade	Local	Valor em Reais
Fundação Gol de Letra	São Paulo	73.000
Instituto Ling	Porto Alegre	18.000
AACD SP	São Paulo	52.000
Ação Comunitária	São Paulo	45.000
Instituto Reciclar	São Paulo	38.000
Sorri Bauru	Bauru	52.000
Lar Paulo de Tarso	Rio de Janeiro	60.000
Yunus Negócios Sociais	São Paulo	51.000
Médicos Sem Fronteiras	Minas Gerais	63.000
Instituto Embraer	São José dos Campos	28.000
<b>Total</b>		<b>480.000</b>



Patrocinamos o livro Rock in Rio 30 anos

### LEIS DE INCENTIVO G4-EC4

A KPMG no Brasil também está atenta às oportunidades oferecidas pelo governo para destinar recursos incentivados 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. Em 2015, o cenário econômico impactou os recursos disponíveis para essa modalidade de apoio, levando-nos a reduzir os valores destinados a ela.

### Projetos beneficiados pela Lei Rouanet de Incentivo à Cultura/2015

Instituição	Destinação	Valor em Reais
Rock in Rio	Livro Cultural <i>Rock in Rio 30 anos</i>	101.000
Universidade Federal do Rio de Janeiro	INTERCOM	20.000
Temporada de Dança do teatro Alpha em São Paulo	Apresentação exclusiva do Cirque Plume	350.000
<b>Total</b>		<b>471.000</b>



## VOLUNTARIADO

Além de atuar nos programas da Junior Achievement, nossos profissionais têm a possibilidade de participar de outras iniciativas que ocorrem anualmente.

### **Dia KPMG na Comunidade**

No Dia KPMG na Comunidade promovemos a atuação dos profissionais de todos os escritórios no Brasil em ações de cidadania que atendam às necessidades específicas de suas comunidades, como: doação de sangue; doação de roupas, alimentos e produtos de higiene, assistência a idosos, adolescentes e crianças; educação; revitalização de áreas comuns em instituições públicas ou privadas; conscientização ambiental; entre outras. Em 2015, a KPMG investiu cerca de R\$ 20 mil na implementação de ações nas 21 organizações beneficiadas por 19 escritórios.

## Campanhas

**Campanha de Inverno** Em São Paulo, doamos R\$ 13 mil à Turma da Sopa, por meio de itens como 1.700 cobertores populares e 930 quilos de alimentos, além de quase 900 peças de roupa. Do valor total, 44% 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. Os escritórios do Rio de Janeiro e de São José dos Campos também se mobilizaram em ações semelhantes, beneficiando outras entidades locais.

**Natal Solidário** Os escritórios de Campinas, Curitiba, Goiânia, Joinville, Rio de Janeiro e São Paulo se mobilizaram para distribuir cestas básicas, presentes, itens de higiene pessoal, alimentos e recursos para a realização de comemorações. No total, as ações beneficiaram diretamente 401 pessoas.

**Campanha para os refugiados Sírios no Brasil** Os profissionais de São Paulo e do Rio de Janeiro arrecadaram leite em pó, fraldas, calçados, roupas e brinquedos para distribuir aos refugiados.



# Capital Natural

Nosso compromisso em tornar o mundo melhor do que o encontramos

## Prêmio The Sustainable Firm of the Year 2015

Carbono Neutro:  
6.352 t CO<sup>2</sup>  
compensadas

14% de crescimento  
da demanda por serviços  
de sustentabilidade

7,7 mil  
horas  
em educação para a  
sustentabilidade

*Advocacy* pela  
economia de baixo  
carbono: Carbon  
Price Communiqué e  
Paris Pledge

Única entre as Big Four acreditada pelo INMETRO como  
Organismo Verificador de  
Inventários de Gases de  
Efeito Estufa  
(Norma ISO 14065)

---

## Gestão

Apesar de o nosso segmento de negócios depender em menor medida do Capital Natural do que dos Capitais Humano e Intelectual, assumimos **compromisso ambiental global** em 2008, em consonância com nosso Código de Conduta, com a visão de deixar o mundo um lugar melhor do que o encontramos, com o princípio de fomentar modelos de negócios mais sustentáveis e com os compromissos internacionais a que aderimos. A gestão ambiental é feita com base na **KPMG Global Green Initiative (GGI)**, tendo como foco as **Metas ambientais** e o trabalho de **Conscientização e engajamento** que fazemos com nossos *stakeholders*.

---

## Ativos

### Indicadores ambientais

Estabelecemos metas de ecoeficiência globais e locais.

### Engajamento

Aderimos a compromissos nacionais e internacionais que mobilizam mudanças positivas.

### Conscientização

Investimos na conscientização das nossas equipes, dos nossos clientes e fornecedores e das nossas comunidades.

### Conhecimento

Nossa *expertise* em meio ambiente e em mudanças climáticas é colocada a serviço dos nossos clientes e da sociedade.

## Valor gerado

Redução do impacto ambiental e neutralização do carbono oriundo das nossas atividades.

Conscientização da KPMG e dos nossos *stakeholders* sobre gestão e uso responsável dos recursos naturais.

Serviços que auxiliam os clientes a identificar desafios e oportunidades e a adotar modelos de negócios mais sustentáveis.

# 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.

A equipe da KPMG no Brasil conta com 17 profissionais, é responsável pelas práticas de CC&S na rede KPMG da América do Sul e tem assento no Global Leadership Team da rede. As receitas da área cresceram 14% em relação ao ano anterior,

refletindo o crescimento da demanda decorrente da conscientização dos empresários e da intensificação da regulamentação em torno desses assuntos.

Alguns exemplos dos serviços prestados pela CC&S:

- 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*, pelo *Dow Jones Sustainability Index*, pelo *Carbon Disclosure Project*, entre outros
- Avaliação das emissões de Gases de Efeito Estufa na cadeia de fornecedores e/ou por produto

## 4x The Sustainable Firm Of The Year



Em 2015, pelo quarto 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.

- 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

## Assessoria para a Crise Hídrica

Com o constante agravamento da crise hídrica na região sudeste do país, a alta administração de muitas empresas percebeu a vulnerabilidade dos negócios diante do risco de escassez de recursos essenciais.

A equipe de ITAS da KPMG desenvolve análise dos impactos de crises dessa natureza nos negócios, define políticas e procedimentos para a prevenção e o gerenciamento de crises (com ações de mitigação e/ou reabastecimento) e monitora os resultados das alternativas implantadas para o contingenciamento do problema.

## Gestão Ambiental na KPMG: Global Green Initiative (GGI) Framework

### Metas ambientais

Meta de 10% de redução das Emissões Líquidas de Gases de Efeito Estufa por colaborador (FTE) até 2020 (ano-base: 2015)

Até 2020, 50% da compra de energia (escopo 2) das firmas-membro deverá ser proveniente de fontes renováveis

### TI Sustentável

### 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

### Eficiência Predial

### 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

### Locomoção Responsável

Compensação de Carbono

Compras Responsáveis

---

# 2015: um marco histórico para o desenvolvimento sustentável

## LONDRES, SETEMBRO DE

**2015:** os estados membros da ONU lançaram os **17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (SDGs)**, estabelecendo uma agenda universal que deverá moldar o engajamento de empresas, governos e da sociedade civil em torno da erradicação da pobreza, da construção de cidades sustentáveis, do controle das mudanças climáticas, do acesso pleno à saúde e do empoderamento da mulher até 2030.

## PARIS, NOVEMBRO DE

**2015:** depois de décadas de negociações, a COP21 foi palco para a assinatura do histórico **Acordo de Paris**, intitulado *Transformando o nosso mundo: a agenda do Desenvolvimento Sustentável para 2030*. Os países signatários reconhecem que as mudanças climáticas podem gerar danos irreversíveis e se comprometem a dar uma resposta internacional conjunta e emergencial para reduzir seu avanço. O foco principal é a redução das emissões de Gases de Efeito Estufa, para evitar que a elevação da temperatura

ultrapasse os 2°C em relação aos níveis pré-industriais.

A KPMGI esteve intensamente envolvida nesses dois momentos históricos. Na 70ª Assembleia da ONU nossos líderes participaram de 30 eventos como painelistas, moderadores e anfitriões, todos com foco em compartilhar soluções para tornar os SDGs uma realidade na atuação de organizações de todos os setores e segmentos.

Ao lado disso, investimos continuamente em **publicações** que compartilham nossos principais achados com nossos *stakeholders*.

Estamos investindo em uma série de sete estudos que irão alimentar setores prioritários sobre como implantar os SDGs. O primeiro, lançado durante o *UN Sustainable Development Summit*, em Nova York, foi o **SDG Industry Matrix – Financial Services**, que traz exemplos de como as empresas endereçam os SDGs e de parcerias que podem ajudá-las a colocar cada um deles em prática, gerando valor para os seus negócios e, ao mesmo

tempo, criando um modelo mais inclusivo e sustentável de desenvolvimento econômico e bem-estar.

O estudo **The COP21 Paris Agreement: A clear signal to business**, publicado durante a COP21, sintetiza o que foi acordado na Conferência, explicando as implicações dessas decisões para os negócios. Demonstra, especialmente, como a economia pode evoluir a partir de um modelo de baixo carbono e que os investidores estarão mais atentos aos riscos e oportunidades relacionados ao clima.

A 9ª edição do **Currents of Change – The KPMG survey of Corporate Responsibility Report 2015**, lançada durante a COP21, reflete o estado da arte das tendências e soluções adotadas nos relatórios corporativos não financeiros, com foco na qualidade dos inventários de carbono. Nele, analisamos as melhores práticas de reporte e critérios-chave para medição das emissões nos relatórios das 250 maiores companhias ao redor do mundo.



*SDG Industry Matrix – Financial Services*

*Currents of Change – The KPMG survey of Corporate Responsibility Report 2015*

*The COP21 Paris Agreement: A clear signal to business*



# Educação ambiental

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

## Treinamentos *on-line* com foco em sustentabilidade

	Horas
Introduction to Sustainability	8
Responsabilidade Socioambiental	1.526
Sustentabilidade e Consumo Consciente	1.914
Quizz Living Green	939
Diversidade e Inclusão	1.903
A KPMG, o seu Propósito e a Sustentabilidade	1.508

# Semana do Meio Ambiente

Foram promovidas diversas ações de conscientização, incluindo o lançamento do novo *e-learning A KPMG, seu Propósito e a Sustentabilidade*, que foi realizado por 754 profissionais. No total, em 2015 **ossos profissionais dedicaram 7.798 horas para participar dos seis treinamentos *on-line* voltados à sustentabilidade.**

# Instituto Akatu

A KPMG é apoiadora mantenedora do instituto, que trabalha pela conscientização e mobilização da sociedade para o Consumo Consciente e para um futuro sustentável. O apoio ao instituto já havia ocorrido em anos anteriores, tanto para o desenvolvimento de um *e-learning* sobre consumo consciente, quanto para a implementação do Edukatu, plataforma *on-line* de educação para o consumo consciente, que é utilizada por duas mil escolas no Brasil. Em 2015, o apoio totalizou R\$ 110 mil.

# Indicadores ambientais

## G4-EN29 | G4-EN34

Adotamos metas locais de ecoeficiência com o objetivo de inspirar a adoção de hábitos mais sustentáveis na KPMG e na vida pessoal de nossos profissionais. Em 2015, para reforçar o nosso compromisso, as cinco metas assumidas passaram a integrar as metas corporativas no MyPD, nossa ferramenta de avaliação, que mantém conexão direta com o pagamento de PPL.

Em todos os escritórios da KPMG no Brasil, não há casos de não conformidade com leis e regulamentos ambientais (G4-EN29), nem queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais (G4-EN34).

## Controle de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)

### G4-EN15 | G4-EN30

Para a KPMG, o enfrentamento das mudanças climáticas é urgente e depende da ação conjunta entre governos, empresas e sociedade civil. Nos alinhamos ao ponto de vista científico que vê na atividade humana uma das principais causas das mudanças climáticas e que acredita nos impactos irreversíveis, caso o aumento da temperatura global alcance 2°C acima dos níveis pré-industriais.

O *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), do qual a KPMGI é membro, estabeleceu o ano de 2100 como marco para atingirmos emissões líquidas iguais a zero. É nessa agenda que trabalhamos, assumindo compromissos internacionais **[Leia mais]**, contribuindo ativamente para os debates em torno das mudanças climáticas e implantando novas práticas em toda a rede de firmas-membro da KPMG.

Para as empresas que prestam serviços no nosso segmento, a pegada de carbono é o impacto ambiental 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% e deu início à segunda fase do compromisso, com a meta de reduzir, até 2015, 15% das emissões de carbono líquidas *per capita*, em relação ao total emitido em 2010. Até 2014, alcançamos 10% de redução. Na terceira fase do compromisso (2015-2020), o alvo é reduzirmos 10% de nossas emissões.

No Brasil, desde 2014, assumimos o **compromisso de neutralizar as nossas emissões de Gases de Efeito Estufa**. Além disso, 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.

## Somos Carbono Neutro **G4-EN19**

Nossas emissões de GEE de 2015 foram neutralizadas com a aquisição de 6.352 unidades de carbono reduzidas do Projeto REDD+ Maisa, verificadas pelo Verified Carbon Standard (VCS) e validadas no padrão Community, Climate and Biodiversity Standard (CCBS) com selo ouro para biodiversidade. [\[Leia mais\]](#)

O projeto desenvolve atividades de conservação em quase 30 mil hectares de floresta amazônica nativa na região do Baixo Tocantins, onde a devastação alcança a média de 0,71% ao ano, colocando em risco espécies que ocorrem apenas na região.

### Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) na KPMG no Brasil

**G4-EN15 | G4-EN16 | G4-EN17 | G4-EN19**

Escopo	Emissões tCO <sub>2</sub> e (CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> e N <sub>2</sub> O) ano						Participação de cada escopo nas emissões (%)
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
<b>Escopo 1</b> Consumo de Diesel no gerador, nos escritórios de São Paulo; Reembolso de combustível para sócios	248,29	73,08	188,85	182,12	404,65	183,71	<b>3,9</b>
<b>Escopo 2</b> Consumo de eletricidade	362,87	485,07	325,99	237,57	90,60	136,66	<b>6,0</b>
<b>Escopo 3</b> Reembolso de transporte de funcionários da KPMG a clientes; transporte de materiais e documentos entre escritórios; <i>motoboys</i> (transporte de documentos); viagens aéreas corporativas de profissionais KPMG	5.566,65	4.747,03	5.514,69	5.602,70	5.544,34	4.681,01	<b>87,6</b>
Outras emissões Gás HCFC-22 <sup>1</sup>	154,39	147,77	162	200,25	220,25	229,76	<b>2,4</b>
<b>Total de emissões</b>	<b>6.352,20</b>	<b>5.452,94</b>	<b>6.191,53</b>	<b>6.222,63</b>	<b>6.259,64</b>	<b>5.231,14</b>	<b>100</b>
<b>Emissões per capita (por profissional)<sup>2</sup></b>	<b>1,88</b>	<b>1,66</b>	<b>1,80</b>	<b>1,80</b>	<b>1,90</b>	<b>2,20</b>	

Os dados correspondem ao período de janeiro a dezembro de cada ano. A metodologia desse inventário foi desenvolvida pela KPMG International, com base no *GHG Protocol* e no *Defra Reporting Guidance*. <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> A média de profissionais utilizada no cálculo das emissões *per capita* é fornecida pela KPMG International para todas as firmas-membro. tCO<sub>2</sub>e = tonelada de CO<sub>2</sub> equivalente

### Metas ambientais locais

Indicador	2010		Meta 2015 (sobre FTE*)	2015		Resultado
	KPMG no Brasil	Per capita (FTE*)		KPMG no Brasil	Per capita (FTE*)	
Copos plásticos descartáveis/un.	1.056.859	445	Manter	1.157.000	342	<b>Superada</b>
Energia elétrica/GJ	9.684	4	Manter	12.182	4	<b>Cumprida</b>
Papel/folhas	10.614.400	4.467	Reduzir 5%	8.203.950	2.423	<b>Superada</b>
Água/metros cúbicos	16.545	7	Manter	20.516	6	<b>Superada</b>
Impressões/folhas	12.834.348	5.402	Reduzir 5%	13.101.690	3.869	<b>Superada</b>

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

# Consumo de água

**G4-EN8 | G4-EN10 | G4-EN22**

Desde 2009, a área de Infraestrutura vem trabalhando para melhorar nosso desempenho nesse indicador, por meio de campanhas de conscientização e de um conjunto de medidas de adequação das nossas estruturas.

Caixas acopladas com duplo acionamento e redutores de vazão de torneiras estão sendo instalados nos escritórios da rede no Brasil. O prédio do escritório novo de São Paulo, que concentra a maior operação da KPMG no Brasil, além de contar com esses recursos, dispõe de reservatórios de águas pluviais com capacidade aproximada de 432 m<sup>3</sup> para rega dos jardins e lavagem das áreas externas e do estacionamento. Não temos dados do condomínio sobre o percentual dessa reutilização versus o consumo total.

A água utilizada em nossos 23 escritórios é fornecida pelos serviços de abastecimento público locais e os efluentes são captados pelos sistemas receptores da rede pública, de acordo com a legislação ambiental aplicável ao nosso segmento de atuação.

Em 2015, prevíamos implantar, no escritório da Vila Mariana, em São Paulo, um plano de contingência para lidar com a escassez de água. As medidas incluíam sistema para captação de água da chuva, reservatório para água de reuso, além de estudo de viabilidade para a perfuração de um poço artesiano. Porém, as demandas decorrentes da mudança para o novo escritório de São Paulo, somadas à reforma

## Consumo e descarte de água (m<sup>3</sup>)

**G4-EN8 | G4-EN22**

	Consumo e descarte de água (m <sup>3</sup> )		
	2015	2014	2013
Consumo	20.516	24.829	26.966
Descarte	20.516	24.829	26.966
<b>Consumo per capita</b>	<b>5,52</b>	<b>7,09</b>	<b>7,84</b>

de seis escritórios da rede, levaram-nos a postergar essas medidas para 2016. De forma geral, nossos escritórios no Brasil não possuem sistema de reuso ou reciclagem de água. **G4-EN10**

# Consumo de energia

**G4-EN3 | G4-EN4**

Em janeiro de 2016, a KPMGI anunciou nova meta global de ecoeficiência, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, promovidos pela ONU. Até 2020, 50% da compra de energia (Escopo 2) das firmas-membro no mundo deverão ser provenientes de fontes renováveis.

No caso do Brasil, já cumprimos essa meta, uma vez que compramos energia elétrica da rede de abastecimento público, cuja matriz energética é predominantemente renovável e responde por 74,5%, conforme tabela da oferta pública ao País. Em 2015, no entanto, esse percentual apresentou ligeira queda em relação ao período anterior, em razão das condições hidrológicas desfavoráveis e do conseqüente aumento da geração térmica.

## Fontes de energia no Brasil (%)

<b>Energia não renovável</b>	<b>25,6</b>
Gás Natural	13
Derivados de Petróleo	6,9
Nuclear	2,5
Carvão e Derivados <sup>1</sup>	3,2
<b>Energia renovável</b>	<b>74,5</b>
Hidráulica <sup>2</sup>	65,2
Biomassa <sup>3</sup>	7,3
Eólica	2

Fonte: Balanço Energético Nacional 2014 – BEN 2015

**1** Inclui gás de coqueria **2** Inclui importação **3** Inclui lenha, bagaço de cana, lixívia e outras recuperações

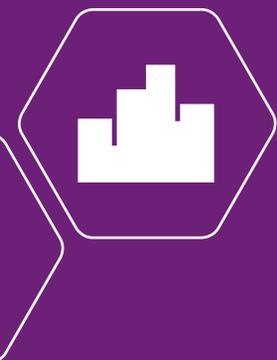
Os cálculos de consumo *per capita* de energia e de água na KPMG no Brasil levam em conta o total de profissionais, conforme indicador G4-10.



### Consumo de Energia - Gigajoule (GJ)

	2015	2014	2013
<b>Dentro da organização G4-EN3</b>			
Gasolina	1.014,34	1.434,13	1.755,34
Diesel	48,44	74,59	24,30
Energia Elétrica	12.182,50	12.780,51	12.301,40
<b>Total</b>	<b>13.245,28</b>	<b>14.289,23</b>	<b>14.081,00</b>
<b>Per capita</b>	<b>3,56</b>	<b>4,10</b>	<b>4,09</b>
<b>Fora da organização G4-EN4</b>			
Gasolina*	27.234,06	21.847,89	nd
Diesel	12.395,82	9.423,09	nd
<b>Total</b>	<b>39.629,89</b>	<b>31.270,98</b>	nd

\*A premissa para o cálculo do consumo de gasolina fora da Organização foi revisada utilizando-se o consumo médio de veículos leves do Ministério do Meio Ambiente - MMA, 2014.



# Capital Manufaturado

Estrutura física, material e tecnológica a serviço da qualidade da nossa atuação e da ecoeficiência

Prêmio ABRAFAC Melhores do Ano 2015:  
KPMG Workplace of the future

Categoria Space Planning

Frota corporativa

23 escritórios

Prédio e escritório de  
São Paulo com certificações

LEED CS Gold®

LEED ID+C Gold®

---

## Gestão

A excelência do trabalho desenvolvido pelos nossos profissionais depende, em boa medida, da **qualidade do aparato tecnológico** que disponibilizamos para a gestão e a segurança das informações relevantes para o seu trabalho. Ela também é fundamental aos processos de inovação que realizamos internamente e que beneficiam os nossos clientes. As **estruturas física e de mobilidade** completam a equação do suporte que criamos para **incentivar nossos profissionais a entregar o seu melhor**. Todos os investimentos relacionados a esse capital levam em conta as metas ambientais que estabelecemos.

---

## Ativos

### **Estrutura física**

Escritórios ergonômicos, funcionais, confortáveis e com materiais adequados para garantir a saúde, a segurança e o bem-estar dos nossos profissionais.

### **Tecnologia**

Equipamentos e sistemas que contribuem para a eficiência dos serviços, a segurança dos dados e a mobilidade dos nossos profissionais.

### **Mobilidade**

Escritórios acessíveis a partir da rede de transporte público e benefício de carro corporativo contribuem para esse tema.

## Valor gerado

Gestão da Segurança da Informação.

Maior produtividade e eficiência.

Maior integração, colaboração e sinergia entre as equipes.

Conforto, saúde e segurança para nossos profissionais e visitantes.

Intensificação do orgulho de ser KPMG.

# Estrutura física: nossos escritórios

G4-13

Nossos 23 escritórios no Brasil estão 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 dos clientes com qualidade e eficiência.

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

Em 2015, promovemos reformas em quatro escritórios com o objetivo de otimizar o uso do espaço físico: Salvador, São Carlos, Fortaleza e Manaus.

## Novo escritório de São Paulo: *workplace of the future*

A grande novidade na área estrutural foi a inauguração do novo escritório de São Paulo, principal sede da KPMG no Brasil. Em maio de 2015, todos os 1.698 profissionais da área técnica, das práticas de Audit, Tax e Advisory, que antes estavam distribuídos em três escritórios na cidade,

foram cuidadosamente transferidos para o novo endereço. Localizado no Morumbi, próximo ao polo de negócios da Berrini, o escritório ocupa sete andares do Edifício EZ Towers.

A equipe administrativa foi mantida no escritório da Vergueiro, que também é uma localização estratégica para a KPMG em São Paulo.

Para a escolha do novo escritório, foram analisados 30 edifícios, na busca pelo mais adequado aos princípios de sustentabilidade da KPMG. 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 edifício é certificado como LEED® CS Gold pelo Green Building Council por ter sido construído para gerar o menor impacto ambiental ao longo da obra e durante sua ocupação.

Além de representar um avanço no compromisso ambiental global em relação à eficiência predial e às tecnologias sustentáveis, a nova sede segue a estratégia da *KPMG International Work Place of the Future*. Mais do que um novo ambiente físico, ela dá sustentação à nossa cultura de alto desempenho: ajudando-nos a trabalhar juntos de forma mais efetiva, combinando tecnologia, ambiente de trabalho e processos, apoiando nosso crescimento, produtividade e eficiência. Inspirados na nova sede, outros escritórios já começam a pensar em reformas que reflitam o mesmo conceito.



Nossas instalações internas receberam certificação LEED® ID+C Gold, que envolve vários requisitos focados em tecnologias e materiais sustentáveis.

**Resíduos** Durante a obra, 75% dos resíduos foram encaminhados para reciclagem

**Água** Redução estimada de 40% no consumo de água

**Energia** Redução estimada de 50% no consumo de energia em relação aos escritórios anteriores (ar condicionado de alta eficiência, lâmpadas LED, sensores de presença em 100% da iluminação, equipamentos Energy Safe)

**Materiais** Preferência por materiais extraídos e produzidos localmente, com alta composição de recicláveis (carpete com 42% de material reciclado), com baixo índice de COV (pode causar alergias e irritações) e madeira certificada FSC

**Ar** Taxas de renovação no mínimo 30% acima do exigido pelas normas

**Layout** *Full open space*, que privilegia o contato entre os profissionais, a vista para o exterior do edifício e o acesso à luz natural



**“Depois da mudança, passado o período natural de adaptação, o que vimos emergir foi mais impactante do que planejamos: um ambiente de trabalho inundado por luz natural, o skyline de São Paulo em nossas janelas, as equipes de Audit, Tax e Advisory colaborando mais intensamente, reunindo-se em torno de suas mesas, nos cafés, nas salas de reunião, de forma criativa e sinérgica. Vimos o orgulho e a admiração estampados nos rostos dos clientes que vieram nos visitar e toda a liderança tem sentido o privilégio de estar mais próxima das equipes.”**

**Ricardo Anhesini**  
COO da KPMG no Brasil

## A operação da mudança

### G4-LA4

A mudança foi anunciada aos nossos profissionais em junho de 2014, 11 meses antes de ser realizada, e foi subsidiada por um amplo processo de informação e esclarecimento de dúvidas.

Todo o planejamento foi coordenado pelo Comitê Gestor, formado por Sócios, pelo COO e pelo Diretor de Administração, que trabalhou para transmitir aos profissionais mensagens claras e transparentes, esclarecendo dúvidas, ajudando na adaptação ao novo ambiente e enfatizando as melhorias e os benefícios da mudança.

Apesar de todos os cuidados para garantir que os impactos da mudança sejam majoritariamente positivos, parte dos nossos profissionais foi impactada, sobretudo pelas novas rotinas de mobilidade.

# 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 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 – são cem servidores e 4.000 computadores –, além do suporte do *Help Desk* para rápida solução de problemas.

Algumas ações de melhoria implantadas em 2015 foram:

- Implementação do sistema de telefonia hoteling no novo escritório de São Paulo. Com ele, todo o sistema de telefonia foi adicionado aos *links* de internet, permitindo que qualquer dispositivo de comunicação – celular, *tablet*, computador – utilizado por nossos profissionais seja conectado

ao seu ramal individual. Com isso, eles mantêm conexão de excelente qualidade dentro e fora do prédio.

- Mudança do *data center* para um provedor externo utilizando o modelo de *colocation*, que contribuiu para a redução significativa do consumo de energia elétrica.
- Os escritórios de Fortaleza, Curitiba, Porto Alegre, Rio de Janeiro, Belo Horizonte e os dois escritórios de São Paulo passaram a contar com modernos recursos de videoconferência, possibilitando maior conectividade e reduzindo a necessidade de deslocamentos entre as unidades.
- Temos investido cada vez mais em tecnologia e segurança para que nossos profissionais possam ter acesso remoto às informações e aos sistemas necessários para realizar seus projetos com máxima eficiência e qualidade.

## Integrated Business Systems (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, com tecnologia SAP, teve seu piloto implantado ao longo de 2014 e entrou em operação em 2015 para viabilizar integração, revisão, padronização e combinação dos nossos processos com os sistemas da KPMGI.

# Declaração de Garantia

A BSD Consulting realizou a verificação independente do processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade de 2015 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 quinto 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 às diretrizes 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 2015

da KPMG no Brasil, no período coberto pelo relatório (de 1º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2015 (apresentado como 2015), sendo os dados do DVA e Emissões totais (toneladas de CO2e/ano) referentes ao período de 01 de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015). 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 2015;
- 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 realizadas com *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 KPMG consultou fontes secundárias para o processo de revisão de sua materialidade. Foram utilizados canais de comunicação já existentes na empresa, estudos setoriais, além de uma pesquisa de mídia e uma análise de benchmarks. Desta forma, no ano de 2015, não foi realizada uma pesquisa direta com stakeholders externos, apesar do compromisso da empresa para este ciclo, apresentado no relatório anterior. Ressalta-se a importância de atualizar o mapa de stakeholders, assim como realizar um processo de consulta direta aos seus públicos externos, para identificar novas expectativas, além de impactos e temas relevantes para a KPMG e seu setor de atuação, nas diversas regiões onde atua.
- Como no ano anterior, a área de Cidadania Corporativa realizou uma consulta interna, através de um workshop de kick-off para o processo de relato, onde foram aplicadas atividades de avaliação do relatório de sustentabilidade, com a participação de diversas áreas da empresa. As atividades de engajamento com a equipe do relatório podem ser aprimoradas, aprofundando o conhecimento sobre o conceito de sustentabilidade e impactos dos temas materiais da KPMG.
- Em continuidade ao processo de resgate e reafirmação do Propósito KPMG (*Inspire Confidence Empower Change*) iniciado em 2014, a KPMG realizou no ano de 2015, oficinas em todos os seus escritórios no Brasil. Houve participação significativa dos funcionários, incentivada pelas lideranças da empresa. Destacam-se em 2015 os projetos KDNA e ELOS na KPMG no Brasil, com o objetivo de promover o engajamento de líderes, profissionais e clientes da KPMG em questões

relacionadas ao propósito e ao valor dos serviços prestados, da maneira que são percebidos por seus stakeholders. Os projetos pretendem atuar como meio de transformação organizacional com foco na perspectiva de futuro da empresa. Os inputs destes processos foram considerados na revisão do processo de materialidade no ciclo de 2015.

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

- O processo de materialidade foi revisado em 2015, com base em fontes secundárias e canais de relacionamento da empresa. Os temas materiais foram mantidos e estão alinhados com a estratégia da KPMG. Manteve-se o cruzamento dos temas relevantes com os Capitais do Relato Integrado (IIRC) e aspectos GRI G4.
- O cruzamento dos temas materiais, tanto com os capitais como com os aspectos da GRI G4 pode ser aprimorado, atentando-se para a clareza na relação entre esses elementos. Destaca-se a importância de reavaliar o cruzamento com os aspectos GRI G4, especialmente aqueles relacionados aos temas com foco no público interno, como: “Qualidade de vida” e “Clima organizacional”. Os aspectos “Saúde e Segurança Ocupacional”, “Mecanismos de Queixas relacionados a Relações Trabalhistas” e “Mecanismos de Queixas relacionados a Direitos Humanos” possuem relação com esses temas, porém não foram listados como aspectos materiais neste ciclo (G4-19).
- O processo de avaliação do limite dos impactos da empresa (dentro e/ou fora da organização) não apresentou evolução neste ciclo. Os limites podem ser apresentados com relação à cada tema material, bem como seus impactos positivos e negativos. Ressalta-se a relevância de aprimorar a análise dos impactos nos ciclos subsequentes, a fim de atender de forma completa os requisitos da GRI 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.

- Em 2015 foi instituído um Comitê de Equidade de Gênero, ligado ao programa KNOW - KPMG’s Networking of Women, com foco em monitorar planos de ação do programa, contemplando temas como: turnover, remuneração e planos de sucessão das mulheres. O KNOW tem ampliado a sua atuação e o monitoramento de indicadores

que irão atender a outros requisitos GRI no futuro. Dentro do tema de equidade de gênero, a KPMG International e a KPMG no Brasil integraram o movimento pelo empoderamento das mulheres #HeforShe, da ONU Mulher. A KPMG no Brasil faz parte do Comitê Nacional Impulsor da iniciativa, que possui como objetivo desenvolver ações afirmativas como, por exemplo, engajar homens para contribuir com o desenvolvimento da carreira de mulheres, impedindo barreiras culturais e sociais para que as mulheres possam atingir seu potencial. O programa KNOW e o movimento #HeforShe representam temas relevantes para a liderança da organização, contando, inclusive, com o envolvimento da presidência.

- Destaca-se como uma mudança significativa em 2015 a unificação dos escritórios da KPMG em São Paulo, com a inauguração da nova sede, envolvendo o uso de novas tecnologias, aspectos de sustentabilidade e contratações de produtos e serviços em atendimento aos critérios da certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design). O novo prédio foi planejado dentro dos conceitos: uso do espaço, conforto, tecnologia, sustentabilidade e obteve a certificação LEED "Gold". A mudança do local da sede aproximou áreas que estavam em prédios diferentes, aumentando a interação entre elas e a sinergia nas atividades da empresa.
- Em 2015 foi concluído o processo de o mapeamento e a definição dos fornecedores prioritários da KPMG no Brasil. Como resultado, foi realizada a classificação dos fornecedores da empresa em quatro grupos, de acordo com uma análise de riscos: risco de impacto na operação, dependência e facilidade de substituição; risco de impacto à reputação ou à marca e o bem estar dos funcionários da KPMG. Adicionalmente, no ciclo de 2015 foi divulgado o código de conduta para os fornecedores da empresa. O código passou a ser anexado nos processos de compras da KPMG no Brasil.
- O processo de coleta de dados dos recursos humanos foi aprimorado neste ciclo com a implantação do sistema IBS, que permite uma interface entre informações relacionadas a controles financeiros e dados utilizados pela área de recursos humanos. As informações sobre o número total de funcionários, taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região (G4-10 e G4-LA1) são coletadas pela área de RH com base nos controles do sistema

de gestão e estão padronizadas. Pode-se aprimorar o processo de consolidação das informações coletadas para o relatório, reforçando o alinhamento entre as áreas responsáveis pelos dados coletados e a equipe de consolidação do relatório de sustentabilidade.

- Como nos anos anteriores, para o indicador G4-SO4, referente a treinamentos nos temas anticorrupção, independência e combate à lavagem de dinheiro, os controles internos foram mantidos. O monitoramento das informações está padronizado e há rastreabilidade no sistema de gestão de informações da empresa. Há oportunidade para aprimorar o fluxo de informações entre as áreas responsáveis pela coleta do indicador e o ponto focal da empresa para sua consolidação e relato. Ressalta-se, como um novo conteúdo deste indicador em 2015, o relato sobre o treinamento da empresa com o tema de combate à lavagem de dinheiro, relacionado ao tema material "Ética e integridade."

## Considerações Finais

Destacamos os esforços aplicados pela KPMG no aprimoramento da 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 o aprofundamento da visão da empresa sobre os impactos e limites relacionados aos temas materiais, como forma de evolução para aderência às diretrizes GRI G4.

Há também oportunidade de aprofundar a aplicação do framework do IIRC, incluindo no relato os princípios e elementos de conteúdo, além da visão dos diferentes capitais. Ressaltamos a evolução na gestão dos indicadores de RH e a importância de continuar o 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, 07 de março de 2016.

**BSD Consulting - Brasil**



**AA1000**  
Licensed Assurance Provider  
000-33

# Sumário de Conteúdo da GRI



## Sumário de conteúdos GRI G4 - opção "de acordo" essencial

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS		PÁGINA	RESPOSTA/OMISSÃO
<b>ESTRATÉGIA E ANÁLISE</b>			
G4-1	Declaração do Presidente	6, 32, 34, 35	
<b>PERFIL ORGANIZACIONAL</b>			
G4-3	Nome da Organização	14, 19	
G4-4	Principais Marcas, produtos e serviços	14, 19, 24	
G4-5	Localização da Sede	14, 18, 19	
G4-6	Países em que opera	14	
G4-7	Natureza jurídica	14, 19	
G4-8	Mercados em que atua	19, 20	
G4-9	Porte da Organização	19, 92	
G4-10	Perfil dos Trabalhadores	79, 86, 115	
G4-11	Percentual de empregados cobertos por convenções coletivas	78	
G4-12	Cadeia de fornecedores da Organização	101	
G4-13	Mudanças significativas no período	118	
G4-14	Princípio da Precaução	66	
G4-15	Cartas, Princípios e outras iniciativas endossadas pela Organização	35, 86	
G4-16	Participação em associações	99	
<b>ASPECTOS MATERIAIS IDENTIFICADOS E LIMITES</b>			
G4-17	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes	5, 92	
G4-18	Processo para definição de conteúdo e limites dos Aspectos e aplicação dos princípios para sua definição	40, 42	
G4-19	Aspectos Materiais identificados	45	

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS		PÁGINA	RESPOSTA/OMISSÃO
G4-20	Limite do aspecto material dentro da organização	38, 39	
G4-21	Limite do aspecto material fora da organização	38, 39	
G4-22	Reformulações em relação a relatórios anteriores	5, 42	
G4-23	Alterações significativas em relação a Escopo e Limites do Aspecto em relatórios anteriores	5, 42	
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS			
G4-24	Grupo de <i>stakeholders</i> engajados	40	
G4-25	Base para identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	40	
G4-26	Abordagem e frequência para o engajamento de <i>stakeholders</i>	40, 42, 44, 96, 98, 99	
G4-27	Principais tópicos levantados pelos stakeholders	42	
PERFIL DO RELATÓRIO			
G4-28	Período coberto pelo relatório	5	
G4-29	Data do relatório anterior	5	Relatório anterior publicado em março de 2015
G4-30	Ciclo de emissão dos relatórios	5	
G4-31	Contato para perguntas sobre o relatório	5	
G4-32	Relate a opção “de acordo” escolhida	5	Essencial - G4
G4-33	Política e práticas adotadas para verificação externa do relatório	122, 123, 124	
GOVERNANÇA			
G4-34	Estrutura de governança da Organização	26, 28	
G4-38	Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	26, 28	
G4-39	Relate se o presidente do mais alto órgão de governança é também um diretor executivo	28	
G4-40	Processo de seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança e seus comitês	26, 28, 80	
G4-41	Processos para evitar conflitos de interesse	28, 66, 67, 69, 72	
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	26, 28	
G4-43	Medidas para desenvolver e aprimorar o conhecimento do mais alto órgão de governança sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	63	
G4-44	Processos de avaliação do mais alto órgão de governança	80	
G4-47	Frequência com que o mais alto órgão de governança analisa impactos, riscos e oportunidades	26, 28, 34	

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS		PÁGINA	RESPOSTA/OMISSÃO
<b>G4-48</b>	Órgão de governança que analisa e aprova formalmente o relatório de sustentabilidade	34	
<b>G4-51</b>	Política de remuneração	80, 81	
<b>ÉTICA E INTEGRIDADE</b>			
<b>G4-56</b>	Valores, padrões, princípios e normas da Organização	12, 35, 66, 69, 70	
<b>G4-57</b>	Mecanismos para solicitar orientações sobre comportamentos éticos e conformidade com a legislação	66	
<b>G4-58</b>	Mecanismos para comunicar preocupações em torno de comportamentos não éticos ou incompatíveis com a legislação e questões relacionadas à integridade organizacional	76	
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		PÁGINA	RESPOSTA/OMISSÃO
<b>CATEGORIA ECONÔMICA</b>			
<b>ASPECTO: DESEMPENHO ECONÔMICO</b>			
	<b>Forma de gestão</b>	38, 39, 92, 93	
<b>G4-EC1</b>	Valor Econômico direto gerado e distribuído	92, 93	
<b>G4-EC2</b>	Implicações financeiras, riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas	108	
<b>G4-EC3</b>	Cobertura do Plano de Benefícios da Organização	84	
<b>G4-EC4</b>	Assistência financeira recebida do governo	92, 93, 102, 104	
<b>ASPECTO: PRESENÇA NO MERCADO (NÃO MATERIAL)</b>			
	<b>Forma de gestão</b>	89	
<b>G4-EC6</b>	Membros da alta direção contratados na comunidade local em unidades importantes	89	
<b>ASPECTO: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS (NÃO MATERIAL)</b>			
	<b>Forma de gestão</b>	92, 102, 104	
<b>G4-EC7</b>	Desenvolvimento e impactos de investimentos e serviços oferecidos	92, 93, 102, 104	
<b>CATEGORIA AMBIENTAL</b>			
<b>ASPECTO: ENERGIA (NÃO MATERIAL)</b>			
	<b>Forma de gestão</b>	114	
<b>G4-EN3</b>	Consumo de energia dentro da organização	114, 115	
<b>G4-EN4</b>	Consumo de energia fora da organização	114, 115	

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS	PÁGINA	RESPOSTA/OMISSÃO
<b>ASPECTO: ÁGUA (NÃO MATERIAL)</b>		
Forma de gestão	114	
<b>G4-EN8</b> Total de água retirada por fonte	114	
<b>G4-EN10</b> Percentual e volume de água reciclada e reutilizada	114	
<b>ASPECTO: EMISSÕES</b>		
Forma de gestão	38, 39, 112	
<b>G4-EN15</b> Emissões diretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) - escopo 1	112, 113	
<b>G4-EN16</b> Emissões indiretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes de aquisição de energia - escopo 2	113	
<b>G4-EN17</b> Outras emissões indiretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) -escopo 3	113	
<b>G4-EN19</b> Redução na emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE)	113	
<b>ASPECTO: EFLUENTES E RESÍDUOS (NÃO MATERIAL)</b>		
Forma de gestão	114	
<b>G4-EN22</b> Descarte total de água	114	
<b>ASPECTO: CONFORMIDADE (NÃO MATERIAL)</b>		
Forma de gestão	112	
<b>G4-EN29</b> Sanções decorrentes de não conformidades com leis e regulamentos ambientais	112	
<b>ASPECTO: TRANSPORTE (NÃO MATERIAL)</b>		
Forma de gestão	112	
<b>G4-EN30</b> Impactos ambientais significativos decorrentes de transporte	112	
<b>G4-EN34</b> Queixas e Reclamações	112	
<b>CATEGORIA PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE</b>		
<b>ASPECTO: EMPREGO</b>		
Forma de gestão	38, 39, 78	
<b>G4-LA1</b> Número total e taxas de contratação e de rotatividade	81	
<b>G4-LA2</b> Benefícios concedidos	82, 84	
<b>G4-LA3</b> Taxa de retorno ao trabalho pós licença-maternidade	86, 87	
<b>ASPECTO: RELAÇÕES TRABALHISTAS (NÃO MATERIAL)</b>		
Forma de gestão	120	
<b>G4-LA4</b> Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	120	Nos acordos coletivos com o sindicato, não há prazo mínimo estabelecido

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		PÁGINA	RESPOSTA/OMISSÃO
<b>ASPECTO: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (NÃO MATERIAL)</b>			
Forma de gestão		83	
G4-LA5	Percentual da força de trabalho representada em comitês formais de saúde e segurança	83	
G4-LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação	83	
G4-LA8	Tópicos relativos a saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos	83	Os temas previstos em acordos coletivos com sindicatos abrangem a questão dos atestados médicos e dos afastamentos temporários do trabalho
<b>ASPECTO: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO</b>			
Forma de gestão		38, 39, 61	
G4-LA9	Média anual de treinamento por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	61	
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	80	
<b>ASPECTO: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>			
Forma de gestão		38, 39, 86	
G4-LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação por categoria, gênero, faixa etária e outras minorias	86	
<b>ASPECTO: IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO HOMEM/MULHER (NÃO MATERIAL)</b>			
Forma de gestão		86	
G4-LA13	Razão matemática entre remuneração homem/mulher	86, 87	
<b>CATEGORIA SOCIAL - DIREITOS HUMANOS</b>			
<b>ASPECTO: NÃO DISCRIMINAÇÃO</b>			
Forma de gestão		38, 39, 70, 71, 86	
G4-HR3	Número total de casos de discriminação e medidas tomadas		Não houve casos de discriminação identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		PÁGINA	RESPOSTA/OMISSÃO
<b>ASPECTO: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO (NÃO MATERIAL)</b>			
<b>Forma de gestão</b>		70, 71	
<b>G4-HR4</b>	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, apesar de aplicarmos nosso Código de Conduta de Fornecedores a todos, o qual prevê a liberdade de associação.
<b>ASPECTO: AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM DIREITOS HUMANOS (NÃO MATERIAL)</b>			
<b>Forma de gestão</b>		70, 71, 101	
<b>G4-HR10</b>	Fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos	101	
<b>ASPECTO: MECANISMOS DE QUEIXAS E RECLAMAÇÕES RELACIONADAS A DIREITOS HUMANOS</b>			
<b>Forma de gestão</b>		38, 39, 86, 87, 101	
<b>G4-HR12</b>	Número de reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos		Não houve casos identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento.
<b>CATEGORIA SOCIAL - SOCIEDADE</b>			
<b>ASPECTO: COMBATE À CORRUPÇÃO</b>			
<b>Forma de gestão</b>		38, 39, 66, 75	
<b>G4-S03</b>	Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	66, 74	
<b>G4-S04</b>	Comunicação e treinamento em políticas anticorrupção	66, 68	
<b>G4-S05</b>	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	75	
<b>ASPECTO: POLÍTICAS PÚBLICAS (NÃO MATERIAL)</b>			
<b>Forma de gestão</b>		70, 71	
<b>G4-S06</b>	Valor total de contribuições para partidos políticos		Um conjunto de normas e procedimentos da área de Gestão da Qualidade e de Riscos promove a qualidade, a credibilidade e a independência da KPMG, e inclui a proibição de doação a partidos políticos. Resolução de dezembro de 2015 do Superior Tribunal Eleitoral no Brasil também proibiu doações de pessoas jurídicas a partidos políticos e candidatos.
<b>ASPECTO: CONCORRÊNCIA DESLEAL</b>			
<b>Forma de gestão</b>		38, 39, 70, 71	
<b>G4-S07</b>	Ações movidas por concorrência desleal		Não houve casos identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento.

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS	PÁGINA	RESPOSTA/OMISSÃO
<b>ASPECTO: CONFORMIDADE</b>		
<b>Forma de gestão</b>	38, 39, 66	
<b>G4-SO8</b>	Multas e sanções não monetárias em decorrência na não conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento.
<b>CATEGORIA SOCIAL - RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO</b>		
<b>ASPECTO: ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS</b>		
<b>Forma de gestão</b>	38, 39, 66	
<b>G4-PR3</b>	Informações sobre produtos e serviços	66, 69
<b>G4-PR4</b>	Casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a rotulagens	66, 67
<b>G4-PR5</b>	Pesquisa de satisfação do cliente	97
<b>ASPECTO: COMUNICAÇÃO E MARKETING</b>		
<b>Forma de gestão</b>	38, 39, 69	
<b>G4-PR7</b>	Casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicação e marketing	66, 69
<b>ASPECTO: PRIVACIDADE DO CLIENTE</b>		
<b>Forma de gestão</b>	38, 39, 66	
<b>G4-PR8</b>	Queixas comprovadas por violação de privacidade ou perda de dados de clientes	66, 67
<b>ASPECTO: CONFORMIDADE</b>		
<b>Forma de gestão</b>	38, 39, 75	
<b>G4-PR9</b>	Multas significativas por não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento de produtos e serviços	75

# Créditos

## **Coordenação geral**

Departamento de Cidadania Corporativa  
e Diversidade da KPMG no Brasil

## **Consultoria GRI, revisão e consolidação dos indicadores**

Climate Change & Sustainability  
Services - KPMG no Brasil

## **Texto e edição**

Jô Mainardi

## **Projeto gráfico e diagramação**

Carla Arbex

## **Revisão**

Aleixo Guedes

## **Imagens**

Christian Parente

**As imagens foram feitas no novo  
escritório de São Paulo, com a  
participação de profissionais da  
KPMG. Nosso muito obrigado a  
todos!**

## **Asseguração independente**

BSD Consulting

## **Grupo de Trabalho**

Adélia Belo

Ailton Souza

Alessandra Fernandes

Alex Santana

Ana Paula Izu

André Bibo

André Furian

André Moraes

Andreia Kakazu

Angela Machado

Antônio Carlos Rodrigues

Armando Oliveira

Carlos Gatti

Carlos Pires

Carlos Eduardo Munhoz

Cecílio Schiguematu

Charles Kriek

Cilene Rodrigues

Claudia Salomão

Daniele Silva

Danilo Vieira

Sheila Câmara

Dyane Silva

Eduarda Bueno

Elaine Santos

Eliane Momesso

Elisangela Gilberti

Elizabeth Zambori

Elizabeth Fontanelli

Felippe Lopes

Fred Coutinho

Gilberto Munhoz

Graciela Pereira

Katia Ueda

Katia Yumi

Letícia Duarte

Lucimara Augusto

Manuel Fernandes

Marcela Navarro

Marcia Santos

Maria Cristina Bonini

Maria Sílvia Vianna

Mariana Cherobim

Mariane Sá

Marlene Silva

Pablo Araújo

Paula Decomi

Paula Massini

Paulo Shinohara

Pedro Melo

Reginaldo Marcelino

Ricardo Anhesini

Ricardo Zibas

Rodrigo Roque

Ronaldo Rodrigues

Silvia Rocha

Thais Shinobara

Tháise Ebessu

Yasmin Lima

Yuri Pereira

# Contatos e endereços

## São Paulo

Rua Arquiteto Olavo Redig Campos, 105  
004711-904 - São Paulo, SP  
Tel.: +55 (11) 3940-1500  
Fax: +55 (11) 3940-1501

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

## Belém

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

## Belo Horizonte

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

## Brasília

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

## Campinas

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

## Cuiabá

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

## Curitiba

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

## Florianópolis

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

## Fortaleza

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

## Goiânia

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

## Joinville

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

## Londrina

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

## Manaus

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

## Osasco

Av. Dyonysia 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  
Edifício Times Square Business  
14020-240 - Ribeirão Preto, SP  
Tel.: +55 (16) 3323-6650  
Fax: +55 (16) 3323-6651

## Rio de Janeiro

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

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

## Salvador

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

## São Carlos

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

## São José dos Campos

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

## Uberlândia

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

## Contato

**Ricardo Anhesini**  
COO

**Maria Cristina Bonini**  
Diretora de Pessoas, Performance e Cultura

**Eliane Momesso**  
Gerente de Cidadania Corporativa e Diversidade

comunidade@kpmg.com.br  
Telefone: (11) 3940-1500

The KPMG logo is displayed in a stylized, green and blue font. It is positioned on a white horizontal band that spans across the middle of the image, partially overlapping the background scene of a man walking in a modern office.

[kpmg.com/BR](http://kpmg.com/BR)



© 2016 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 e o logotipo são marcas registradas ou comerciais da KPMG International.

Todas as informações apresentadas no Relatório de Sustentabilidade 2015 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.