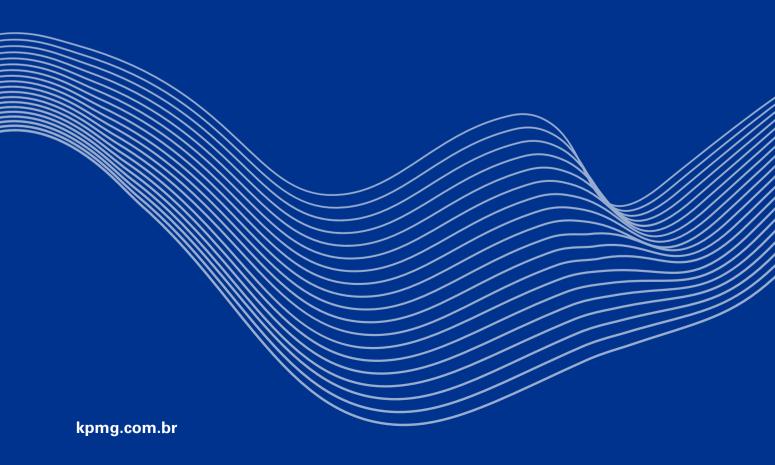
# KPMG



# Destaques

# TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Dentro e fora da KPMG

#### **LEAP**

ecossistema com

10 mil startups a serviço dos

nossos clientes

#### **KPMG Lighthouse**

nosso ambiente de desenvolvimento de soluções tecnológicas

# INVESTIMENTO NA COMUNIDADE

Recursos e conhecimento compartilhados para o desenvolvimento de todos

# R\$ 2,2 milhões

em projetos sociais, campanhas e serviços *pro bono* 

R\$ 3,4 milhões em eventos para mais de 4 mil nessoas

#### **PESSOAS**

# Mais talentos,

e diversidade reforçam a nossa qualidade e o respeito à individualidade

#### **NO BRASIL**

4.288 profissionais



40%

dos nossos profissionais promovidos

R\$ 28,9 milhões investidos +20% em aprendizagem e desenvolvimento

#### **DIVERSIDADE**

Juntos somos ainda Mais fortes

40% de mulheres na equipe

Mais mulheres na liderança

R\$ 403 mil investidos no Comitê de Inclusão e Diversidade

#### **RECONHECIMENTO**

# Confiança na KPMG

como a escolha certa

dos clientes recomendariam nossos serviços

\* participantes da Pesquisa de Satisfação 2018

A imprensa confia em nossa opinião: fomos fonte de 5.635

#### 16 prêmios nacionais e internacionais

matérias

# 1.800 executivos

C-Level participaram dos nossos eventos

#### DESEMPENHO AMBIENTAL

Conscientização, ecoeficiência e neutralização de carbono

Carpono Neutro: 10.242 unidades neutralizadas

15,8 toneladas de resíduo recicladas

220/ 22/0 de crescimento dos serviços de sustentabilidade

100% das metas de ecoeficiência superadas

#### **INSTALAÇÕES**

Workplace KPMG Mais sinergia e qualidade de vida

72% dos nossos profissionais já estão usufruindo do novo conceito de escritório

#### **SERVIÇOS**

Renovação acelerada

Serviços e modelos de entrega inovadores

alinhados às novas necessidades dos clientes e ao uso intensivo da tecnologia

#### DESEMPENHO FINANCEIRO

Crescendo em tempos de crise

**KPMG** International



+9% FY2017 KPMG no Brasil R\$ 1,3 bilhão

#### **ONE AMERICAS**

### Mais força em nossa atuação

Todas as firmasmembro da América unidas para ampliar as soluções oferecidas aos nossos clientes

# Sumário

# Navegue pelos itens do sumário ou pelo menu superior

APRESENTAÇÃO	7		
MENSAGEM DO PRESIDENTE	9		
		Qualidade de vida	86
A KPMG	13	MyLife	86
Esta é a KPMG. É assim que atuamos	14	Saúde e segurança	87
A KPMG International	16	Benefícios	88
A KPMG no Brasil	18	Inovando no telecommute	89
Nosso inabalável foco na integridade		Inovando no dress code	89
e na qualidade	20	Clima organizacional	90
Gestão de riscos e da qualidade	21	Inclusão e diversidade	93
Firmando as bases da qualidade	22	Comitê de Inclusão e Diversidade	94
Criando um <i>framework</i> global para a qualidade	24	Contratação local de membros da alta liderança	103
Entregando qualidade na base	24		
Inovando nos processos de auditoria	24	Capital Financeiro	104
Equipando nossas pessoas para		Resultados financeiros	106
fazer os melhores trabalhos	25	Demonstração de Valor Adicionado	109
Monitorando o nível de qualidade da rede	26	Domonottaşas as valsi / talsisinas	.00
Governança e liderança	28	Capital Social e de Relacionamento	110
KPMG International	28	Cidadania corporativa	112
KPMG no Brasil	30	Atuação global	112
N We no Bladii	00	Atuação local	113
NOSSA ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE	32	Conhecimento compartilhado	120
Desenvolver para gerar valor	35	Audit Committee Institute (ACI)	120
Governança e gestão de sustentabilidade	36	KPMG Risk University	121
Governança	36	Imprensa	121
Gestão	36	Estudos e pesquisas	121
Políticas e procedimentos	37	Eventos	121
Compromissos voluntários	39	Relacionamento com os clientes	122
Capitais da KPMG	42	Participação em entidades representativas	124
Públicos prioritários	44	Gestão de fornecedores	125
Tópicos materiais	46	Marca e reputação	126
Topicos materiais	40	iviaica e reputação	120
NOSSA ATUAÇÃO	48	Capital Manufaturado	128
Capital Intelectual	50	Estrutura física	130
Expertise aplicada ao desenvolvimento	52	Frota corporativa	132
		Tecnologia da informação	133
Capital Humano	66	,	
Gestão de pessoas	68	Capital Natural	134
Desenvolvimento profissional	72	Global Climate Response	136
Inovando em aprendizagem e desenvolvimento	72	Gestão ambiental	137
Desenvolvimento da liderança	76	Conscientização e engajamento	138
Inovando no programa de <i>trainees</i>	78	Metas de ecoeficiência	139
Mobilidade e intercâmbio	79	Global Sustainability Services	144
Performance e talentos	80	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
Inovando na atração de talentos	80	DECLARAÇÃO DE GARANTIA	146
Inovando no ciclo de avaliação de performance	81	ÍNDICE DE CONTEÚDOS GRI STANDARDS	149
Inovando na programação de talentos	84	CRÉDITOS	161
Inovando na gestão de valores	84	CONTATOS	162











GRI 102-32 | 102-48 | 102-50 | 102-51 | 102-52 | 102-53 | 102-54 | 102-55 | 102-56

Há dez anos, assumimos o compromisso de publicar anualmente o Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil, seguindo o padrão da Global Reporting Initiative (GRI).

De lá para cá têm sido muitos os aprendizados e as reverberações positivas que o processo de elaboração e divulgação do relatório trazem interna e externamente.

Por isso, nos dedicamos a ele de corpo e alma, envolvendo todos os níveis organizacionais na sistematização e na análise dos dados que apresentamos. A validação inicial é feita pela nossa equipe de Global Sustainability Services e a final pelo Comitê Executivo. Posteriormente, acontece a asseguração, externa e independente, da Green Domus.

Esta edição retrata o primeiro ciclo em que o relatório foi preparado de acordo com o **GRI Standards**: Opção **Essencial**, concentrando-nos nos tópicos mais relevantes para a KPMG e para os nossos públicos de interesse. Os conteúdos que reportamos continuam estruturados segundo os seis Capitais propostos pelo Relato Integrado do International Integrated Reporting Council (IIRC).

#### **ESCOPO**

Desempenho social, ambiental e econômico dos 24 escritórios que compõem a rede de firmas-membro da KPMG International presentes no Brasil.

#### ANO/REFERÊNCIA

O Relatório contempla o ano fiscal da KPMG no Brasil (de 1° de outubro de 2017 a 30 de setembro de 2018).

As informações financeiras, por outro lado, são apresentadas seguindo o ano-calendário (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2018), para garantir o *compliance* com as prestações de contas da KPMG aos órgãos reguladores. Os dados contábeis seguem as práticas adotadas no Brasil para permitir comparabilidade 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 as práticas adotadas internacionalmente pela KPMG em divulgações dessa natureza.

#### **VERSÕES**

No *website* de Sustentabilidade da KPMG, nossos *stakeholders* têm acesso a todas as edições do Relatório, nas versões Completa e Resumida, em português e inglês.

## **ASSEGURAÇÃO INDEPENDENTE** Green Domus.

Boa leitura!

**Luciene Magalhães** Sócia, Head do Subcomitê de Capital Humano

**Eliane Momesso**Gerente Sênior de Cidadania
Corporativa, Inclusão & Diversidade

#### **FONTES DE DADOS**

dreas de operações

75 fichas de coletas de dados

25 Com líderes da KPMG no Brasil para incorporar ao relatório a

50
publicações
nacionais e internacionais

sua visão estratégica

Compartilhe conosco seus comentários, dúvidas, sugestões ou críticas: **comunidade@kpmg.com.br** ou +55 (11) 3736-1228.

6 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

Este relatório é construído a

dezenas de mãos. Participe!

da KPMG e do mercado













GRI 102-14

#### 2018: o ano em que a inovação transformou o nosso centro de soluções

Ninguém saiu de 2018 sem muitas histórias para contar. Foi um ano (in)tenso, de muitas oscilações de cenário, aprendizados e transformações relevantes. Tudo isso coincidindo com o meu primeiro ano à frente da KPMG no Brasil.

Foi com enorme orgulho que vi nossas pessoas sendo, mais uma vez, extraordinárias. Diante da magnitude do que aconteceu e do que ainda está em curso, usamos nossa maturidade para rejuvenescer, para nos reinventar, para ampliar a confiança que as nossas pessoas, os nossos clientes e a sociedade depositam em nós.

Ao longo dos mais de 100 anos de atuação da KPMG no Brasil e no mundo, temos sido parceiros preferenciais dos nossos clientes em serviços de Auditoria, Advisory e Tax.

Então, por que mudar?
Porque a abrangência dos
desafios que os nossos clientes
enfrentam e a velocidade
com que eles precisam
ser solucionados mudou
vertiginosamente. Em um
mundo de volatilidade, incerteza,
complexidade e ambiguidade,
precisamos nos alimentar de
transformação contínua.

Essa tem sido a principal tarefa a que temos nos dedicado nos últimos anos e foi em 2018, a partir de um legado fantástico, que os nossos esforços nessa direção aterrizaram e fizeram toda a diferença. Transformamos o nosso negócio, a nossa oferta, a nossa atuação, os nossos serviços e as nossas pessoas para atender aos desafios atuais e futuros dos nossos clientes e da sociedade. E fizemos isso crescendo 9% no período, o que muito nos orgulha, considerando as condições desenhadas pelo mercado.

# Transformação digital: tecnologia e inovação

Ao lado de uma gama de tecnologias que implantamos para facilitar os nossos processos de gestão e de comunicação, investimos intensamente em inovar na oferta dos nossos serviços.

Em parceria com o Distrito, criamos a **LEAP**, uma plataforma *open innovation* que conecta mais de 10 mil *startups* de diferentes maturidades no desenvolvimento de soluções não tradicionais para qualquer tipo de problema.

A experiência de fazermos parte de um ecossistema de inovação e transformação com metodologias agile está sendo um salto e uma oxigenação para a KPMG no











Brasil. Novos negócios, novas competências, novos parceiros, novos olhares, novos produtos, novas formas de contratar e de desenvolver nossas pessoas emergem a cada dia.

Outra novidade importante é o recém-inaugurado **Lighthouse**, um espaço que reúne os melhores recursos de inovação (tecnologias e pessoas) de que dispomos no Brasil e no mundo para desenvolver novas soluções integradas para uso dos nossos escritórios e dos nossos clientes. Ele também é a porta de entrada para as novas gerações, que estão mudando a cara da KPMG e do mercado.

A experiência dos clientes com os nossos produtos e serviços de base tecnológica também está sendo transformada. No futuro **Ignition Center** eles terão a oportunidade de interagir com as melhores tecnologias e entender como elas podem servir aos propósitos dos seus negócios.

Em Auditoria, a plataforma **KPMG Clara** nos permitiu dar um salto no uso das ferramentas de D&A e *cognitive* para entregar trabalhos com padrão de qualidade ainda mais elevado.

# Transformação das nossas pessoas: inovação, qualidade e engajamento

É impossível conduzir uma transformação digital em larga escala, como estamos fazendo, sem transformar também as pessoas. Nossa estratégia de desenvolvimento para essa área se ampliou e se aprofundou neste ano.

De um lado, colocamos em ação um conjunto mais dinâmico e abrangente de estratégias voltadas ao **desenvolvimento**  dos nossos talentos, com o uso de múltiplas formas de aprendizagem, ancoradas em experiências presenciais, no aprendizado com os colegas e facilitadas por tecnologias variadas. Um novo ciclo de avaliação de performance, mais claro, dinâmico e totalmente conectado com o nosso KPMG Story, está transformando a relação das pessoas com o seu desempenho.

De outro, estabelecemos o foco de valorizar e acolher os *millennials*, nossos parceiros fundamentais nesse processo de rejuvenescimento da nossa oferta e da nossa cultura. Para isso, colocamos em ação formas inovadoras de atraí-los, contratá-los e de fazer a gestão dos seus talentos. Um aprendizado que está contagiando positivamente toda a KPMG e influenciando, inclusive, no nosso *dress code*.

Combinando as tecnologias com o desejo das pessoas de perderem menos tempo no trânsito, implantamos o projetopiloto de *telecommute* e, diante dos resultados positivos de eficiência e de *people experience*, vamos ampliá-lo para todas as categorias profissionais e escritórios no Brasil.

Para completar, nos desafiamos a evoluir ainda mais na nossa política de diversidade, intensificando as reflexões e ações para firmarmos nosso posicionamento de sermos um ambiente plural e respeitoso, que oferece oportunidades de carreira para todas as pessoas.

# Transformação da nossa abordagem de mercado: centro de soluções

A consolidação do **One Americas** promove a integração ainda mais

efetiva entre as firmas-membro da KPMG localizadas no continente. Dessa forma, conquistamos mais força e consistência nas soluções que oferecemos para os nossos clientes e mais oportunidades para as nossas pessoas terem experiências em outros países.

Especificamente no Brasil, nossos **Sector leaders** se firmaram e hoje são reconhecidos, interna e externamente, como os melhores especialistas com que se pode contar para discutir e repensar cada mercado. São eles que estão trabalhando lado a lado com o Lighthouse para desenvolver novos produtos, com foco em tecnologia e inovação, para os nossos clientes.

## Perspectivas para o próximo ciclo

Para nos firmarmos ainda mais como The Clear Choice para qualquer tipo de demanda dos nossos clientes, estamos muito bem estruturados em qualidade e execução e alinhados profundamente às necessidades de inovação e tecnologia de cada setor.

No entanto, não vamos nos acomodar a esse quadro positivo. Seguiremos trabalhando a favor e contra os ventos que soprarem, buscando sempre o próximo nível de excelência e de relevância.

# A sustentabilidade como a base de tudo

Tudo o que estamos transformando, interna e externamente, está conectado às nossas políticas de sustentabilidade, traduzidas no desenvolvimento dos nossos capitais Intelectual, Humano, Financeiro, Social e de Relacionamento, Natural e Manufaturado. Em 2018, nosso compromisso ambiental global completou dez anos, convidando-nos a revisitar suas conquistas e intensificar a sua aplicação.

Convido cada um de vocês a conhecer, neste relatório, nossa matriz de materialidade, nossos *stakeholders* e as principais iniciativas voltadas a inspirar confiança e empoderar a mudança, formando a base do que entendemos como sustentabilidade.

Muito obrigado por mais este ano compartilhado com a KPMG no Brasil.

Boa leitura,

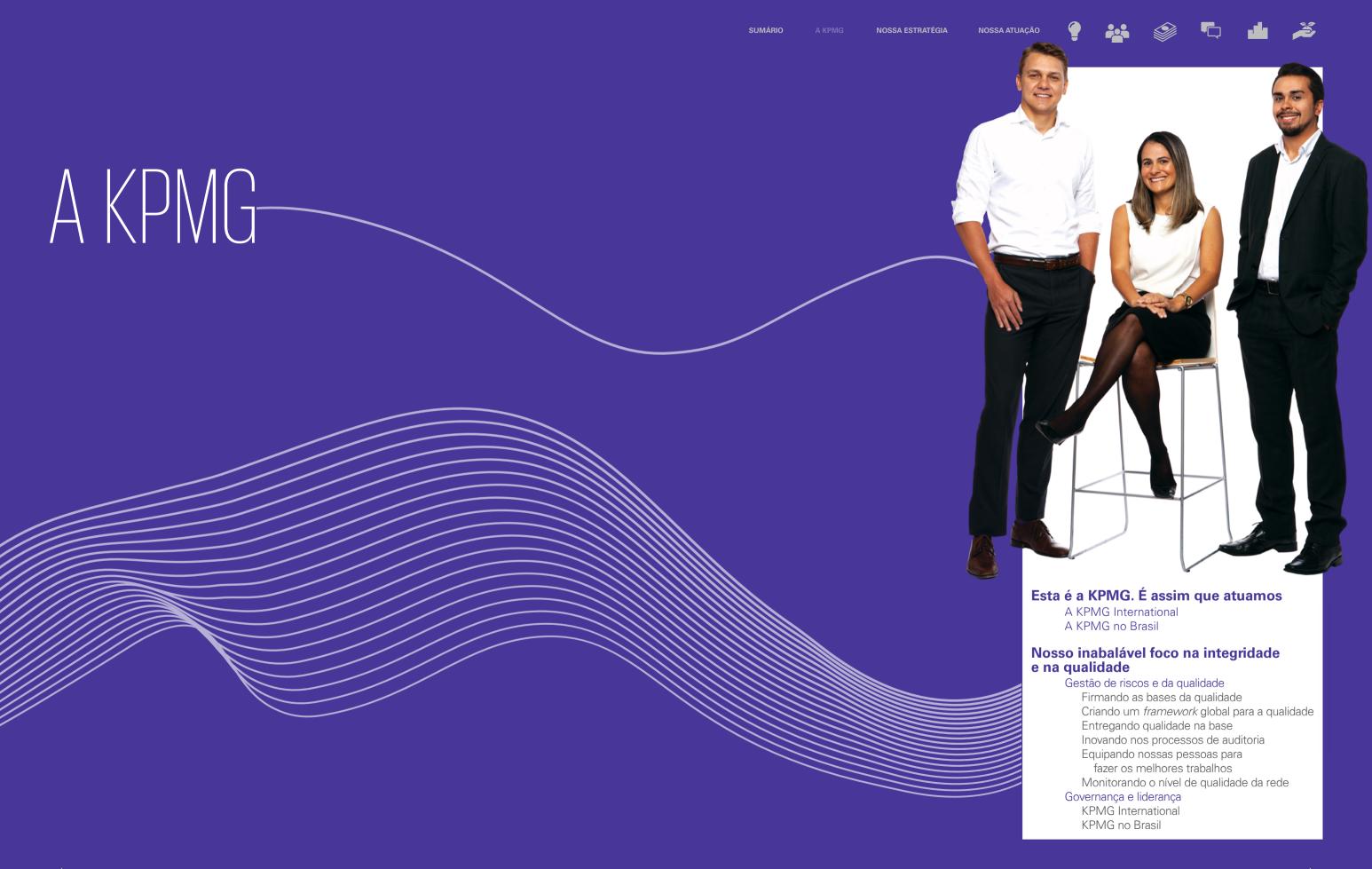
#### **Charles Krieck**

Presidente da KPMG no Brasil

Seguiremos
trabalhando
a favor e
contra
os ventos
que soprarem,
buscando sempre o
próximo nível de excelência

**Charles Krieck** 

e de relevância.



12 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 13

# Esta é a KPMG. É assim que atuamos

Inovação. Paixão. *Expertise*. *Mindset* global GRI 102-2 I 102-6 I 102-16

Na KPMG, inspiramos confiança e empoderamos a mudança em tudo o que fazemos por nossos clientes, por nossas pessoas e pelas comunidades a que servimos.

Nossa visão compartilhada é nos tornarmos a escolha certa nos serviços que oferecemos. A base para isso é a qualidade que aplicamos em todos os aspectos do nosso negócio e o compromisso de contribuir positivamente para o sucesso dos nossos clientes, para o desenvolvimento da sociedade em geral e para o fortalecimento da rede de firmas-membro da KPMG International (KPMGI).

É assim que atraímos pessoas extraordinárias para as nossas equipes, que os clientes percebem a diferença em nossa atuação e que conquistamos confiança pública.

Tudo o que fazemos é apoiado por um conjunto de valores compartilhados que guia cada ação e comportamento, construindo a integridade que nos leva à nossa visão e ao nosso propósito. Em um mundo de mudanças disruptivas e de evolução tecnológica, os valores da KPMG alimentam uma cultura que ativa o melhor das nossas pessoas: inovação, expertise profunda e diversificada e mindset global, combinados com paixão e com o trabalho realizado lado a lado com os nossos clientes para entregar resultados reais.

Trabalhando juntos ao redor do mundo, nossos profissionais estão preparados para ajudar os clientes a enfrentar os seus desafios e capturar novas oportunidades em seus segmentos de negócios.

É isso que significa trabalhar com e para a KPMG. É isso que nos torna únicos.



Nossa história é feita de grandes momentos

todos os dias:

sempre que ajudamos nossos clientes a resolver um problema ou a capturar uma oportunidade.

14 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

#### A KPMG INTERNATIONAL

GRI 102-1 | 102-2 | 102-3 | 102-4 | 102-5 | 102-7

A KPMG é uma rede global de firmas independentes que prestam servicos profissionais de Audit, Tax e Advisory. Nossos 207 mil profissionais atuam em 153 países dos cinco continentes.

As firmas-membro da rede KPMG são independentes entre si e afiliadas à KPMG International Cooperative (KPMG International), uma entidade suíca que não presta servicos a clientes e tem as funções de licenciar a marca registrada KPMG, 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.

Orientada pelo seu propósito de empoderar a mudança, a KPMG tornou-se uma empresa referência no segmento em que atua. Compartilhamos valor e inspiramos confiança no mercado de capitais e nas comunidades há mais de 100 anos, transformando pessoas e empresas e gerando impactos positivos que contribuem para a realização de mudanças sustentáveis em nossos clientes. nos governos e na sociedade civil.

Com o One Americas, as firmas-membro da KPMG International localizadas no continenente se unem para oferecer servicos integrados aos nossos clientes.

As firmas-membro da rede KPMG colaboram ao redor do mundo para

atender às demandas dos clientes, fazer os investimentos mais assertivos no nosso crescimento e criar as melhores experiências

para os nossos profissionais.

# The future. Delivered together.

#### Trabalhamos lado a lado com nossos clientes em 153 países.

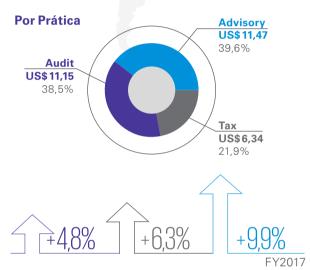
África do Sul Albânia Alemanha Arábia Saudita **Argélia** Andorra **Angola** Antígua e Barbuda **Argentina** Armênia **Aruba** Austrália Áustria Azerbaijão Bahamas Bangladesh Barbados Bielorrússia Bélgica Bermuda Bolívia e Herzegovina Botswana Brunei **Bulgária** Camboja Camarões Canadá Cazaquistão Chile China Colômbia Coreia do Sul Costa do Marfim Costa Rica Croácia Curação Chipre Dinamarca Egito El Salvador Emirados Árabes Unidos Equador Eslováguia Eslovênia Espanha Estados Unidos Estônia Filipinas Finlândia França Gana Geórgia Gibraltar Grécia Guatemala Guernesei Honduras Hungria lêmen Ilhas Cayman Ilhas Cook Ilhas Fiji Ilha de Man Ilhas Maurício Ilhas Virgens Britânicas Ilhas Turks e Caicos Índia Indonésia Irlanda Islândia Israel Itália Jamaica Japão Jersey Jordânia Kosovo Kuwait Laos Letônia Líbano Liechtenstein Lituânia Luxemburgo Macedônia Malásia Malawi Maldivas Malta Marrocos México Moldova Mônaco Mongólia Montenegro Mocambique Myanmar Namíbia Nicarágua Nigéria Noruega Nova Caledônia Nova Zelândia Omã Baixos Palestina Panamá Papua Nova Guiné Paguistão Peru Polinésia Francesa Polônia 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 Suíca Suriname Tailândia Taiwan Tanzânia Togo Trinidad e Tobago Tunísia Turquia Uganda Ucrânia Uruguai Uzbequistão Venezuela Vietnã Zâmbia Zimbábue.

#### Faturamento global da **KPMG International 2018**

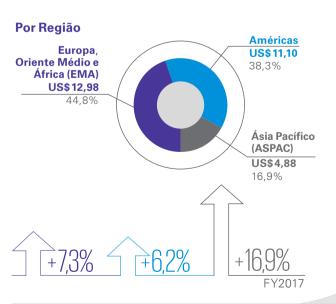
A rede KPMG alcancou resultados consistentes no exercício de 2018. refletindo a paixão e o pensamento inovador que nossos profissionais entregam ao mercado.

Juntamente com a atuação das nossas pessoas extraordinárias, os investimentos em tecnologia e em alianças estratégicas permitiram o crescimento em todos os territórios e linhas de serviço.

#### KPMG INTERNATIONAL 2018 (em US\$ bilhões)







Acesse o KPMG Global Review 2018 e conheca mais sobre o trabalho da KPMGI

16 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 17



#### **A KPMG NO BRASIL**

GRI 102-1 | 102-2 | 102-3 | 102-5 | 102-6 | 102-7

No Brasil, a KPMG está presente em **22 cidades** de 13 Estados e no Distrito Federal com **mais de quatro mil profissionais**.

Nossa reputação vem não só do fato de estarmos entre as quatro maiores organizações do segmento, mas da forma distinta com que atuamos, em alinhamento com o nosso propósito de inspirar confiança e empoderar a mudança. Nossos profissionais desenvolvem estratégias inovadoras que combinam as especialidades de Audit, Tax e Advisory, com olhar abrangente sobre a realidade de cada cliente e do seu setor.

Esse trabalho é realizado com o apoio de iniciativas, políticas, metodologias e treinamentos próprios da rede KPMG International. Por meio dela, acessamos o conhecimento produzido por outras firmasmembro, adaptando-o e aperfeiçoando-o às necessidades, às oportunidades e aos desafios dos nossos clientes.

Também compartilhamos o conhecimento gerado por nossa equipe no Brasil, contribuindo ativamente para o desenvolvimento e a disseminação de boas práticas em toda a rede e no mercado.

Nossos profissionais entregam paixão e soluções inovadoras aos clientes.









# NOSSO inabalável foco na gestă FIRMANI

# integridade e na qualidade Construindo confiança a cada dia, todos os dias

GRI 102-16 | 102-17 | 102-25 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 205-1 | 205-2 | 419-1

das operações
da KPMG
são pautadas por

rigorosos de Verificação

GRI 205-1

A confiança que inspiramos em cada stakeholder é imperativo absoluto para o nosso negócio e para a nossa reputação. Ela precisa ser conquistada todos os dias, em cada atitude, em cada entrega que fazemos para alcançarmos o objetivo de sermos a provedora de serviços mais confiável no nosso segmento.

A base desse trabalho é a qualidade, o que nos incentiva a recorrer a constantes processos de inovação para levá-la a níveis cada vez mais elevados. Esse esforço concentrado, coordenado e consistente engloba todos os aspectos da nossa prática – os nossos valores e saberes, as nossas metodologias, a formação contínua e as tecnologias

facilitadoras – fundados em uma cultura de integridade e responsabilidade compartilhada por todas as firmas-membro da KPMG International.

O compromisso com a qualidade é ainda mais importante nos serviços de Auditoria, que formam a base sobre a qual a KPMG surgiu e se consolidou no mercado mundial. Nossa responsabilidade com os clientes, com o mercado de capitais, com os investidores e com o público é entregar auditorias de alta qualidade em que todos possam confiar.

Por isso, a qualidade e a governança são pontos fundamentais do nosso modelo de negócios.

#### **GESTÃO DE RISCOS E DA QUALIDADE**

# FIRMANDO AS BASES DE QUALIDADE

Nossa cultura de integridade é sustentada por um forte conjunto de valores, políticas globais, códigos de conduta e processos, permitindo que as ações e os comportamentos éticos permeiem toda a rede KPMG, desde a liderança, e sejam comunicados com transparência aos stakeholders.

#### Tone at the top

Como rede global, reconhecemos que uma liderança central clara e firme é necessária para definir o Tone at the Top e fornecer as diretrizes para toda a cadeia. A qualidade das auditorias entregues em todas as firmas-membro está sob a responsabilidade das nossas lideranças locais e internacionais.

#### Código de conduta

Nosso compromisso com a integridade e a

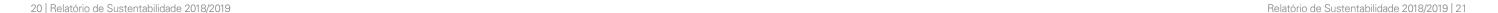
qualidade está enraizado nos valores da KPMG. Eles definem a forma como fazemos as coisas, delineiam nossa cultura diversificada e inclusiva e firmam nosso compromisso com a conduta pessoal e profissional apropriada. É no nosso **Código de Conduta** que eles são expressos.

## Sistema de Controle de Qualidade

O KPMG Global Quality & Risk Management Manual consolida o Tone at the Top e o Código de Conduta, definindo as diretrizes, políticas e procedimentos que orientam os nossos profissionais a: agir com integridade, ceticismo e objetividade; a realizar suas tarefas com diligência e a observar as leis, os regulamentos e os mais altos padrões profissionais; a fornecer bons conselhos; e a manter rigorosamente nossa independência.

# Para auditar muitas das maiores organizações do mercado,

desenvolvemos uma abordagem multidisciplinar que une tecnologia e especialistas com profunda compreensão sobre o setor de cada cliente.









# Código de conduta GRI 102-16



#### COMPLIANCE COM QUALIDADE E RISCOS

- Estamos comprometidos em incentivar e realizar serviços de alta qualidade, aplicando as metodologias e os procedimentos da KPMG e seguindo as normas profissionais.
- Empenhamos todos os esforços na proteção da nossa Organização e seguimos rigorosamente os procedimentos legais quando nos deparamos, nos nossos trabalhos, com operações suspeitas de corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo.
- Os nossos relacionamentos comerciais são previamente avaliados e, quando necessário, reavaliados para manter o alinhamento com as regulamentações e com o padrão ético e de qualidade que adotamos.

#### INDEPENDÊNCIA

 Mantemos a nossa independência – seguindo a forma e o conteúdo de todas as leis, regulamentações e normas aplicáveis.

## PRESENTES E ENTRETENIMENTO

 Oferecemos e aceitamos somente presentes e entretenimentos que estejam de acordo com o que uma prestadora de serviços profissionais pode oferecer e aceitar, assim como com a legislação brasileira.

#### **CONFLITOS DE INTERESSE**

- Não permitimos que vieses, conflitos de interesse ou influência indevida de outras pessoas se sobreponham a julgamentos profissionais ou comerciais.
- Identificamos, mitigamos e gerenciamos conflitos de interesse tanto antes do início do trabalho quanto durante e após a realização dele.

#### PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES

- Protegemos a confidencialidade dos nossos sócios, funcionários e clientes e utilizamos suas informações somente para fins comerciais apropriados e autorizados.
- Seguimos todas as políticas e os procedimentos que a KPMG estabeleceu para que as informações permaneçam seguras.
- Respeitamos a propriedade intelectual da KPMG e a dos nossos concorrentes.

#### **CONCORRÊNCIA JUSTA**

 Promovemos os serviços da KPMG de forma honesta e concorremos de forma justa.

#### **PESSOAS**

- Temos compromisso com a igualdade e apoiamos uma cultura isenta de assédio moral e sexual, discriminação e intimidação.
- Tratamos todos com respeito e dignidade e respeitamos os valores dos outros.
- Incentivamos, celebramos e criamos um ambiente inclusivo em que todos possam ser bem-sucedidos.
- Valorizamos o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
- Respeitamos o código de conduta dos nossos clientes.

#### CIDADANIA CORPORATIVA RESPONSÁVEL

- Atuamos como organização responsável, desempenhando papel ativo em iniciativas globais relacionadas a mudanças climáticas, sustentabilidade e desenvolvimento social.
- Atuamos com base nos dez princípios do Pacto Global da ONU.
- Trabalhamos com outras partes interessadas para criar comunidades mais fortes.
- Incentivamos a cidadania corporativa.

#### COMBATE AO SUBORNO E À CORRUPÇÃO

- Não aceitamos/oferecemos subornos nem nos envolvemos em práticas de corrupção.
- Não toleramos comportamento ilícito ou antiético por parte dos nossos profissionais, clientes, fornecedores ou de funcionários públicos.

#### **DADOS PESSOAIS**

 Respeitamos a privacidade das pessoas e a confidencialidade dos seus dados pessoais.
 Esses dados são utilizados somente para a finalidade para a qual foram obtidos, de acordo com as leis de proteção de dados.

# DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

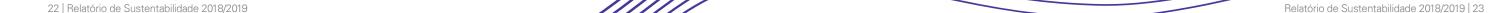
 Proibimos a divulgação de informações privilegiadas do mercado e o uso delas para fins pessoais.

#### COMPLIANCE COM OUTRAS LEIS, REGULAMENTAÇÕES E NORMAS

 Cumprimos todas as outras leis, regulamentações e normas que impactam o trabalho que realizamos, incluindo: leis acerca da evasão fiscal; leis e regulamentações locais ao prestar serviços em outros países; e legislação sobre liberdade de informação. O Hotline ou Linha Direta da KPMG International GRI 102-17 é o canal que mantemos aberto, 24 horas, para recebimento de denúncias confidenciais de parceiros, colaboradores, clientes e outros stakeholders.

Brasil: 0800 891 7391

Demais países: On-line:
www.clearviewconnects.com
Correio: P.O. Box 11017 - Toronto, Ontário - M1E 1NO, Canadá.



#### CRIANDO UM FRAMEWORK GLOBAL PARA A QUALIDADE

Como auditores, reconhecemos que o nosso trabalho é fundamental para enfrentar o principal desafio global do nosso tempo: restaurar a confiança pública nas instituições. Como auditores independentes, a integridade é a nossa moeda. Por isso, constantemente aprimoramos a nossa governança para aprofundar o exercício da nossa responsabilidade.

Melhoria contínua Temos introduzido mudanças globais nessa direção, com destaque para a criação do Global Audit Quality Committee, que inclui sócios seniores das maiores firmasmembro, e a nomeação de um representante global dedicado, o Head of Audit Quality.

Consistência Quanto mais padronizamos a forma como conduzimos as nossas auditorias e quanto mais consistência global construímos em nossos processos e tecnologias, mais eficientes nos tornamos em acançar altos padrões de qualidade. É esse o framework do nosso sucesso.

#### Cultura de consulta

Incentivamos uma forte cultura de consulta, que apoia nossas equipes em todos os seus processos de tomada de decisões e é um fator fundamental para a qualidade da auditoria.

#### Tolerância zero ao suborno

Nossa política proíbe envolvimento em qualquer tipo de suborno. Também não toleramos suborno feito por clientes, fornecedores ou funcionários públicos.

Confidencialidade, segurança da informação e privacidade de dados Políticas e procedimentos rigorosos de segurança orientam o manuseio de informações confidenciais pessoais e de clientes por nossos parceiros e colaboradores.

#### Importância da comunicação

A comunicação honesta e sincera com os clientes, incluindo com comitês de gestão e auditoria, é um aspecto fundamental dos nossos relatórios e da qualidade da prestação dos nossos serviços.

#### **ENTREGANDO QUALIDADE NA BASE**

A partir do *framework* e das políticas globais estruturados pela KPMG International, cada firma-membro é responsável por entregar seus serviços com qualidade e por manter o sistema de controle de qualidade.

#### Conhecimento certo

Treinamentos e trocas de experiência sobre requerimentos nacionais e internacionais, acesso à rede internacional de especialistas e desenvolvimento de saberes sobre negócios e setores específicos estão entre as prioridades para que as nossas pessoas tenham o conhecimento certo para agir.

Clientes certos Nosso processo de aceitação de clientes envolve políticas e procedimentos

que nos ajudam a decidir se devemos aceitar ou continuar relacionamentos comerciais ou realizar determinados trabalhos. Ao mapear riscos e conflitos de interesse, essas políticas se tornam vitais para a nossa capacidade de fornecer servicos profissionais independentes e de alta qualidade.

Altos padrões de ética e transparência A independência da auditoria é um dos temas mais relevantes para o processo de qualidade. Atrelados aos requerimentos regulatórios nacionais e internacionais, nossos procedimentos envolvem treinamentos periódicos, sistemas de monitoramento de finanças pessoais e rodízio de sócios responsáveis pela auditoria.



A tecnologia tem sido aliada fundamental nesse processo de elevar o nível de qualidade e consistência nas nossas auditorias. Estamos fazendo maior uso de inteligência artificial, Data & Analytics (D&A), análise preditiva e *cognitive*, introduzindo a robótica em nossos processos e oferecendo treinamento e orientação em tempo real para os nossos profissionais.

#### Tecnologia que transforma

A KPMG Clara, nossa plataforma de auditoria inteligente e modular que incorpora continuamente

tecnologias emergentes, permitiu a criação de um novo fluxo de trabalho global e o aprimoramento da nossa metodologia. Com ela, D&A se tornou parte integrante da forma como obtemos evidências de auditoria e como interagimos com os clientes, entregando insights mais profundos e abrangentes.

Metodologia gerando consistência A metodologia de auditoria está estabelecida no KPMG Audit Manual (KAM) e inclui requisitos adicionais que vão além das ISAs para aumentar a qualidade das entregas.



#### **EQUIPANDO NOSSAS PESSOAS PARA FAZER OS MELHORES TRABALHOS**

Um dos principais impulsionadores da qualidade é ter certeza de que os nossos profissionais tenham as habilidades e a experiência adequadas, paixão e propósito para oferecer alta qualidade nos nossos serviços.

As pessoas certas Nos esforçamos ao máximo para sermos employers of choice, criando um ambiente em que nossos colaboradores realizem o seu potencial, sintam-se orgulhosos de pertencer e estejam motivados a dar o melhor de si.

Motivação por performance e recompensa Nossas políticas de remuneração e promoção são claras, simples e ligadas a processos de avaliação de desempenho que esclarecem às nossas pessoas o que se espera delas e o que elas podem esperar em troca. Os comportamentos globais da KPMG - "entregar qualidade", "exercitar o julgamento profissional" e "esforçar-se para melhorar continuamente" expressam os nossos valores e ajudam a conectar nossas pessoas ao que é necessário para o sucesso individual e coletivo.

Desenvolvimento pessoal contínuo Incentivamos os nossos profissionais a ter as habilidades necessárias em negócios e em liderança, além das habilidades técnicas, para realizar seus trabalhos com qualidade.

Aprendizagem ao longo da vida

Cada colaborador tem prioridades anuais de desenvolvimento e entrega, identificadas por sua atuação na auditoria e por orientadores de desenvolvimento. Os treinamentos combinam sala de aula, aprendizagem digital e suporte de desempenho *on the job*.

Orientação contínua e coaching no trabalho Ricas experiências de aprendizado estão disponíveis, quando necessário, por meio de coaching e aprendizado justin-time, acessíveis a um clique de mouse e alinhadas a perfis específicos de função e trilhas de aprendizagem individuais.

**Desenvolvimento profissional contínuo** Todos os colaboradores são demandados a estar em *compliance* com as normas, leis e regulamentos profissionais aplicáveis.

O cumprimento desse requisito faz parte dos programas anuais de monitoramento de cada firma-membro.

**Global People Survey (GPS)** 

Realizada anualmente para colher insights das nossas pessoas que nos conduzam à melhoria contínua.

Programação de talentos

Designamos profissionais para cada trabalho com base no seu conjunto de habilidades, na experiência profissional e setorial e na natureza do trabalho.

Líderes do cliente Nossos líderes se certificam de que suas equipes de trabalho contam com as competências e capacidades apropriadas ou se são necessários outros especialistas para realizar o trabalho de acordo com os padrões profissionais, com a metodologia KPMG e com as normas legais e regulatórias aplicáveis. Se o profissional certo não estiver disponível na firma, acionamos a rede internacional de profissionais qualificados das firmas-membro da KPMG.

**GRI 205-3 | 419-1** 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.

#### MONITORANDO O NÍVEL DE QUALIDADE DA REDE GRI 205-1

A melhoria contínua das nossas auditorias acontece por meio de programas integrados de monitoramento da qualidade e do compliance, que nos permitem identificar falhas de controle de qualidade, analisar suas causas e desenvolver e implementar planos de ação para remediá-las.

Além dos programas de monitoramento da KPMG, os órgãos reguladores realizam inspeções periódicas focando nos clientes de auditoria sujeitos às regras aplicáveis.

## Programas rigorosos de qualidade e conformidade

Criados globalmente, são testados e seguidos de forma consistente por toda a rede.

Análise de causa-raiz Identifica e resolve problemas de qualidade de auditoria, evitando que eles se repitam no futuro.

#### Medidas corretivas eficazes

O Global Audit Quality Committee e o Global Quality & Risk Management Committee permitem que a KPMG International revise os resultados dos programas de monitoramento da qualidade, analise as causas-raiz e os planos de ação das firmasmembro e desenvolva planos adicionais de remediação global, quando necessário.

Feedback e diálogo com reguladores e clientes A KPMG International tem comunicação regular com o International Forum of Independent Audit Regulators (IFIAR) para discutir as questões de qualidade de auditoria e as ações que tomamos para resolvêlas, com base em um diálogo aberto, honesto e transparente. No Brasil, mantemos relações profissionais respeitosas com os reguladores, sendo responsivos a eventuais questões levantadas, em tempo hábil, e à adoção das medidas corretivas cabíveis.

Os feedbacks dos clientes também são extremamente importantes para nós. Colhidos por conversas diretas ou por pesquisas de satisfação realizadas por terceiros, eles servem de base para implantarmos melhorias contínuas.



NOSSA ESTRATÉGIA



#### **GOVERNANÇA E LIDERANÇA**

Em 2018, a KPMG International realizou uma análise completa dos protocolos e práticas seguidos pela rede para garantir que estamos trazendo máxima consistência à qualidade das nossas auditorias, à experiência dos nossos clientes e aos

comportamentos e valores que praticamos nas comunidades em que vivemos e trabalhamos.

Como resultado dessa análise, a nossa governanca foi atualizada para reforcar o nosso valor central de "agir com integridade".

#### **KPMG INTERNATIONAL**

GRI 102-18 | 102-22 | 102-24 | 102-26 | 102-31

A estrutura de governança corporativa da KPMG International é apoiada por seis órgãos principais. Nosso presidente no Brasil tem assento em três dos principais deles (Global Board, Americas Board e no South America Board), além de ser membro do Americas Management Committee. Ele também é presidente da KPMG na América do Sul.

Global Council Voltado às tarefas de governança de alto nível, executa funções equivalentes às de uma assembleia de acionistas (ainda que a KPMGI não possua capital social e, portanto, tenha apenas membros, não acionistas). 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 58 firmas-membro da KPMGI, de acordo com a legislação suíça (sublicenciadas são geralmente representadas por uma firmamembro). Além disso, mantém ativo o fórum para discussões e comunicações entre as firmasmembro. GRI 102-26

Global Board Principal órgão de governança e supervisão, é responsável por aprovar estratégias, proteger e aprimorar a marca, supervisionar a gestão, sancionar políticas e regulamentos, admitir firmas-membro e homologar a nomeação de membros da equipe executiva global pelo presidente. Liderado pelo presidente da KPMG International — assessorado pelo Executive Committee — o Board totaliza 23 integrantes. GRI 102-26

#### **International Committees**

Apoiam o Global Board e o Global Management Team, recomendando e promovendo estratégias para cada uma das áreas específicas do negócio. São eles: Executive Committee; Governance Committee: Operations Committee; Investments Committee; Quality & Risk Management Committee; Professional Indemnity Insurance Committee: e o recém-criado Global Audit Quality Commitee.

#### **Global Management Team**

Suas responsabilidades são definidas pelo Global Board e incluem trabalhar ao lado do Executive Committee no

desenvolvimento da estratégia e das prioridades globais, dar suporte às firmas-membro na execução da estratégia global e estabelecer processos para monitorar o *compliance* com as políticas globais. É liderado pelo presidente global e inclui o Global Chief Operating Officer, os líderes globais de Funções e Infraestrutura e o General Counsel.

#### Global Head of Quality, Risk and Regulatory Atua

como membro executivo da equipe de liderança sênior, assumindo responsabilidade global pelo sistema de controle de qualidade e de gestão de riscos e por programas de ética e conformidade.

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 Board

Composição da Diretoria Global da KPMG International

#### **Bill Thomas**

Presidente da KPMGI

#### **Sikander Sattar**

Presidente da KPMG na região Europa, Oriente Médio, África e Portugal

#### **Scott Ozanus**

Presidente da KPMG na região Américas

#### Honson To

Presidente da KPMG na região Ásia-Pacífico e da China

Abdullah Al Fozan [Oriente Médio e Sul da Ásia]

Richard Cysarz [Europa Central e do Lestel

Kunle Elebute [África]

Oleg Goshchansky [Comunidade de Estados Independentes (CIS)]

Charles Krieck [Brasil]

Elio Luongo [Canadá]

Bill Michael [Reino Unido]

Jay Nirsimloo [Franca]

Klaus Becker [Alemanha]

Arun Kumar [Índia]

Shaun Murphy [Irlanda]

Domenico Fumagalli [Itália]

Toshiya Mori [Japão]

Alison Kitchen [Austrália]

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

Victor Esquivel [México]

Stefan Pfister [Suíca]

Lynne Doughtie [Estados Unidos]

Ong Pang Thye [Singapura]

Hilario Albarracin [Espanha] Stephanie Hottenhuis [Holanda]

**KPMG NO BRASIL** 

Nossa estrutura local de governança seque 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.

# Estrutura de governança

#### SÓCIOS -

Participam de reuniões trimestrais de alinhamento estratégico e prestação de contas sobre os resultados, além de 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 órgãos como o KPMG's Network of Women (KNOW) e o Grupo de Programa de Participação nos Lucros (PPL).

#### 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. GRI 102-23 Como parte do processo de desenvolvimento de carreira, profissionais de destaque tornam-se sócios da KPMG e podem se candidatar à Presidência, desde que atendam às normas do regulamento.

COMITÊ EXECUTIVO

#### SUBCOMITÊ **DE FINANCAS**

SUMÁRIO

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

#### SUBCOMITÊ **OPERACIONAL**

NOSSA ATUAÇÃO

NOSSA ESTRATÉGIA

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.

#### SUBCOMITÊ DE COMPENSAÇÃO

Trata das regras de participação dos sócios nos resultados da Organização. É composto por três membros do Comitê Executivo não incluindo membros do Comitê Operacional.

#### -SUBCOMITÊ DE INVESTIMENTO E

**INOVAÇÃO** Catalisa. analisa, debate e aprova ideias de inovação apresentadas por sócios a respeito de questões operacionais da KPMG no Brasil. As propostas aprovadas são analisadas pelo Comitê Executivo. É formado por seis sócios, com rodízio periódico.

O presidente e o Comitê Executivo são responsáveis pelo planejamento estratégico anual — em consonância com a estratégia global —, pela supervisão e direção geral das atividades. GRI 102-26 É composto pelo presidente e por até oito sócios nomeados por ele — geralmente líderes das principais práticas de negócios. Por tratar-se de um órgão executivo, acumulando funções de gestão e definição estratégica, sua composição fixa não inclui membros independentes (nonexecutives). O Comitê Executivo se apoia na Assembleia Geral de Sócios para debater e aprovar as diretrizes estratégicas e de gestão. GRI 102-22 Conta com oito subcomitês:

#### SUBCOMITÊ **DE DIREITOS** DOS SÓCIOS

Instalado *ad hoc* na eventualidade de um sócio entender que seus direitos não foram respeitados. E composto por quatro sócios, sendo dois do Comitê Executivo.

#### SUBCOMITÊ DE INCLUSÃO E **DIVERSIDADE**

Elabora, aprova e monitora o plano estratégico que engloba os nossos quatro pilares de atuação (empoderamento das mulheres, LGBTI+, raca/etnia e pessoas com deficiência) e o respectivo orçamento anual, a fim de avancarmos nas questões de inclusão e diversidade, dentro e fora da KPMG.

#### SUBCOMITÊ DE **CAPITAL HUMANO**

Cuida da renovação das estratégias de atração, desenvolvimento. alocação. reconhecimento e retenção de talentos. E composto por cinco membros — entre eles o sócio da área de Pessoas. Performance & Cultura — e presidido por uma sócia da área de negócios.

#### SUBCOMITÉ. **DE RISCOS**

Supervisiona o processo de gerenciamento de riscos da Organização, incluindo os riscos de caráter estratégico. É composto por quatro membros cativos — Presidente, Risk Manager, Legal Counsel e sócio para Assuntos Regulatórios e Litígios — e dois membros rotativos indicados pelo Comitê Executivo



#### Subcomitê 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] GRI 102-25

30 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 31







# Nossa estratégia de sustentabilidade



Desenvolver para gerar valor

Governança e gestão de sustentabilidade

Governanca Gestão

Públicos prioritários

**Tópicos materiais** 









# Desenvolver para gerar valor

#### GRI 102-14

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

# Governança e gestão da sustentabilidade

Princípios globais: ação local GRI 102-14

#### **GOVERNANÇA**

Na KPMG, entendemos que a sustentabilidade é uma responsabilidade transversal, compartilhada por todos. Sob a liderança do Presidente, duas de nossas equipes têm desempenhado a função específica de conduzir esse tema. em diferentes instâncias:

## Cidadania Corporativa, Inclusão & Diversidade

Fundamentada no nosso propósito, tem a missão de nos impulsionar a fazer da KPMG e da sociedade lugares melhores. Lidera as acões de engajamento e conscientização voltadas à sustentabilidade, acompanha o desempenho dos indicadores socioambientais, coordena o nosso Relatório de Sustentabilidade e gerencia os projetos e investimentos direcionados à comunidade. **[Leia mais sobre Cidadania** Corporativa e Inclusão & Diversidade]

#### **Global Sustainability Services**

Equipe multidisciplinar que, aliada a outros serviços da KPMG, promove o desenvolvimento sustentável aos nossos clientes, ao mercado e à sociedade. [Leia mais]

#### **GESTÃO**

#### **GRI 102-14**

Estrategicamente, a gestão da sustentabilidade da KPMG no Brasil está conectada aos nossos princípios e objetivos:

- » Aprofundar nosso foco no cliente.
- » Ampliar nossa eficiência operacional.
- » Expandir a nossa capacidade de inovar nos serviços e nas abordagens que oferecemos ao mercado.
- » Manter nossa equipe de profissionais extraordinários e motivados.
- » Garantir a adequada valoração da contribuição que damos em cada trabalho.
- » Elevar continuamente o nosso padrão de qualidade e de gestão de riscos.
- » Desenvolvimento contínuo dos nossos profissionais.

Operacionalmente, ela está inter-relacionada a políticas e procedimentos internacionais e locais, e a compromissos externos a que aderimos voluntariamente.

#### POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS GRI 102-12 | 102-16

O Código de Conduta Global, o Global Marketing Compliance Guideline e o Quality & Risk Management Manual Compliance 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.

A área de Global Corporate Citizenship alinha a estratégia de gestão ambiental e social das firmas-membro da KPMGI em todo o mundo.

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













Para manter as firmas-membro no 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.

#### **DESENVOLVIMENTO E MEIO AMBIENTE**

Pacto Global/ONU Objetivos de Desenvolvimento Sustentável/ONU Fórur Muno

Future Role of Civil Society/ Fórum Econômico Mundial

The Carbon Price Communiqué

World Business Council for Sustainable Development Statement on Fiduciary Duty & Climate Change Disclosure/ CDSB Paris Pledge/ COP21

#### **DIREITOS HUMANOS**

Guiding Principles On Business and Human Rights/ ONU

Direitos Humanos/ Instituto Ethos

#### **DIVERSIDADE**

Women's Empowerment Principles/ONU

#HeForShe/ONU

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

#### **ÉTICA E INTEGRIDADE**

Partnership Against Corruption Initiative/ Fórum Econômico Global

Acompanhe o progresso da KPMG nos princípios do **Pacto Global** em 2018. **Português** e **Inglês**.







# Nossa estratégia de sustentabilidade

Desenvolver para gerar valor

Converter nosso conhecimento em abordagens sustentáveis, que promovam o desenvolvimento dos nossos stakeholders, é a nossa busca contínua.

#### NOSSO PROPÓSITO

Inspirar confiança. Empoderar mudança

#### NOSSA VISÃO

The Clear Choice.

#### NOSSA ESTRATÉGIA

Excelência,
consistência e
eficiência. Visão
sustentável e
de longo prazo.
Multidisciplinaridade.
Colaboração. Paixão
pelo cliente. Inovação

#### NOSSOS VALORES

Lideramos pelo
exemplo. Respeitamos
a individualidade.
Trabalhamos em
conjunto.
Oferecemos opiniões
esclarecedoras.
Empoderamos a
sociedade. Agimos
com integridade.
Somos abertos e
honestos em nossa
comunicação.

#### NOSSA PROMESSA

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.

# O caminho que trilhamos

A gestão da sustentabilidade é uma jornada interna em busca da compreensão de como podemos aproveitar cada um de nossos capitais para gerar valor para nossos stakeholders.

## O caminho que ajudamos a trilhar

Geramos valor. desenvolvendo nossos profissionais, clientes, fornecedores e toda a sociedade Nossas ações são voltadas a inspirar e apoiar essa rede de stakeholders a atuar de forma responsável e a desenvolver modelos de negócios mais sustentáveis.

# Capital Intelectual Inteligência e tecnologia de classe mundial a serviço do desenvolvimento sustentável. Capital Humano Investimento contínuo no desenvolvimento dos nossos profissionais, con foco no alto desempendo

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

## Capital Financeiro

O valor do nosso sucesso compartilhado com nossos stakeholders.

## Capital Social e de Relacionamento

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

# Capital Natural

Nosso compromisso em tornar o mundo melhor do que o encontramos.

## Capital Manufaturado

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

40 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Relacionamento com clientes e

Aceitação e/ou continuidade de

Compromisso global voluntário

Para os nossos profissionais

entidades representativas

Para os nossos clientes

lado a lado com o cliente

Para a sociedade

Orgulho de pertencer; Participação

em práticas de cidadania; Atuação em

Acesso a conhecimento inovador e a

servicos alinhados aos nossos valores

Serviços *pro bono* para organizações

sociais; Conhecimento compartilhado;

Iniciativas que promovem tax morality,

compliance e confianca no trabalho do

auditor: Adesão da cadeia de valor a

compromissos sustentáveis.

e ao nosso posicionamento de atuar

Satisfação dos clientes

clientes e trabalhos

com as comunidades

mercados

CAPITAL MANUFATURADO

Tecnologias e infraestrutura que

contribuem para temas materiais

como Qualidade de vida, Gestão

de riscos e da qualidade e

Para os nossos profissionais

Para os nossos clientes

Para a sociedade

no trahalho

Eficiência; Integração; Segurança

da informação; Saúde e segurança

Qualidade e agilidade em nossas

entregas; Segurança da informação.

Redução do impacto ambiental nos

escritórios e deslocamentos.

Segurança da informação

#### CAPITAIS DA KPMG

A Matriz dos Capitais, proposta pelo International Integrated Reporting Council (IIRC), que adotamos em 2014, evidencia o quanto a sustentabilidade está no centro do nosso negócio: na forma como gerenciamos nossos capitais Humano, Intelectual, Social e de Relacionamento. Ambiental, Financeiro e Manufaturado e em como estamos atentos aos potenciais impactos positivos e negativos de nossa presenca.

#### CAPITAIS DA KPMG E SEUS IMPACTOS GRI 102-46 | 102-47 | 203-1 | 103-1 | 103-2 | 103-3



CAPITAL NTELECTUAL

FINANCEIRO

**TÓPICOS MATERIAIS** 

para a KPMG e os nossos stakeholders

**POTENCIAIS** 

**IMPACTOS** 

LIMITES

**POSITIVOS E** 

Gestão de riscos e da qualidade

Ética e integridade

Privacidade e segurança da

Para os nossos profissionais

Para os nossos clientes

Eficiência; Governança;

Acesso a novos mercados

e da qualidade: Acesso a

conhecimento inovador

Para a sociedade

Subsídios para a tomada de

decisões eficazes; Inovação;

e recursos. Gestão de riscos

Negócios éticos e sustentáveis:

Confiança dos stakeholders.

Acesso a conhecimento inovador:

Aprendizagem e desenvolvimento Investimento e inovação

Desenvolvimento técnico e humano

Atração e retenção de talentos Plano de carreira

Qualidade de vida Renefícios

Clima organizacional

Para os nossos profissionais

Desenvolvimento de carreira; Orgulho

de pertencer; Ambiente de trabalho

Valorização do currículo no mercado;

íntegro; Respeito à diversidade;

Saúde e segurança no trabalho.

motivado pela alta performance

Para os nossos clientes

dos nossos profissionais.

Boas práticas de trabalho.

corporativa. Profissionais

altamente qualificados.

de diversidade, e de cidadania

Para a sociedade

Remuneração e benefícios:

Desempenho econômico

informação

contínuo

Diversidade

realizado

Investimento em tecnologias e

Comportamento ético, íntegro e

Retorno gerado por meio de impostos, salários, pagamentos a fornecedores e investimentos na

Para os nossos profissionais Remuneração pelo trabalho

Para os nossos clientes

saberes que repercutem no melhor desempenho dos nossos clientes.

Para a sociedade

econômico pode afetar

Para os nossos clientes

A capacidade de investimentos.

o volume de impostos pagos,

de empregos gerados, e de

comunidade

Não atingir a meta de desempenho Para os nossos profissionais, os nossos clientes e a sociedade

Perda de confiabilidade caso Para os nossos profissionais prestemos servicos a clientes que A participação nos lucros e a oferta enfrentem questionamentos. de emprego.

Quanto aos limites, para mantermos a nossa independência, alguns serviços não podem ser oferecidos simultaneamente ao cliente

atuamos não temos impactos ambientais diretos significativos. Nosso impacto indireto mais relevante está nas emissões de GEE, razão pela qual estabelecemos metas globais voluntárias para a redução e a compensação desse item

Compromisso ambiental global

Para os nossos profissionais

Modelos de negócios, políticas e

procedimentos sustentáveis.

Redução da emissão de Gases

Carbono, com impactos para a

preservação da biodiversidade e

geração de renda a partir de manejo

Racionalização do uso de recursos

naturais: Conscientização sobre

práticas sustentáveis: Acesso a

Em razão do segmento em que

conteúdo de pesquisas e estudos

sustentável e manutenção da floresta;

de Efeito Estufa; Neutralização de

Para os nossos clientes

Para a sociedade

Consciência e engajamento ambiental.

Para os nossos profissionais e os nossos clientes

Problemas tecnológicos e de segurança da informação que comprometam a qualidade ou a agilidade do trabalho.

Para a sociedade

Impacto na mobilidade urbana decorrente da circulação de pessoas nos escritórios majores

LIMITES

Para os nossos profissionais, os nossos clientes e a sociedade

Na eventualidade de ocorrer perda da qualidade na prestação de serviços e/ou na proteção de dados poderiam ocorrer impactos negativos para os negócios e para a confiança pública.

Os limites do papel do auditor nem sempre estão claros para a sociedade e o mercado

Para os nossos profissionais

Dificuldade de equilibrar trabalho e vida pessoal na busy season.

Para a Organização

Turnover com eventual perda de conhecimento e/ou necessidade de novos investimentos em pessoal

Para os nossos clientes

Comportamento inadequado dos nossos profissionais diante de nossas diretrizes, nossos padrões e procedimentos poderia causar impactos nos relacionamentos e na qualidade do trabalho.

Adicionado.

e a sociedade

» Investimentos e inovação em serviços.

» Demonstração de Valor

» Pesquisa de Satisfação dos Clientes.

» Volume de menções à KPMG na

» Procedimentos para aceitação e continuação de clientes.

» Participação em entidades relevantes.

» Metas de ecoeficiência. » Meta global de redução das

emissões de GEE.

» Emissões de carbono neutralizadas.

» Iniciativas de conscientização ambiental.

» Certificações LEAD em São Paulo e Rio de Janeiro.

» Investimentos em TI.

» Avaliação do Help Desk pelos profissionais da Organização.

» Desempenho do IBS.

» Localização dos escritórios e incentivo ao uso do transporte público e de meios alternativos.

#### **POTENCIAIS IMPACTOS NEGATIVOS E**





» 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.

» 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.

imprensa.

» Código de Conduta do Fornecedor. » Número de eventos e publicações produzidos.

» Investimentos nas comunidades.

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 43

# Públicos prioritários

#### Diálogo e acompanhamento contínuos

GRI 102-40 I 102-42

Como qualquer organização, a KPMG 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.

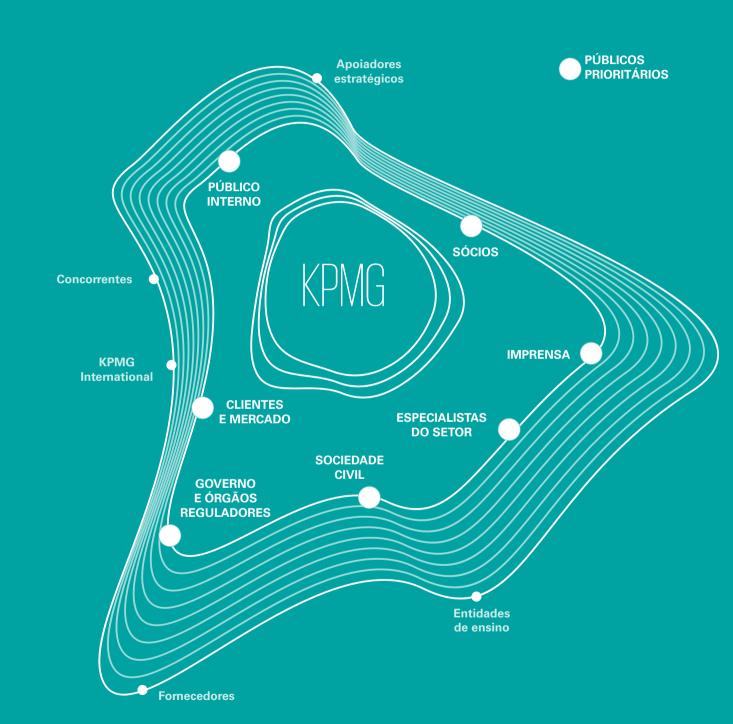
Por isso, mantemo-nos atentos e buscamos novas formas de interagir com cada *stakeholder*, compreendendo suas demandas, expectativas, potencialidades e limitações e buscando convergências com nossos interesses.

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 categorias de 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.

# MAPEAMENTO DE *STAKEHOLDERS*DA KPMG NO BRASIL GRI 102-40



44 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

# Tópicos materiais

# O que é mais relevante para a KPMG e para os nossos *stakeholders*

GRI 102-43 | 102-44 | 102-46 | 102-48 | 102-49

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 tópicos 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, derivando nos tópicos mais relevantes para a KPMG e seus stakeholders.

Em 2014, quando aderimos à Versão G4 do GRI, desenvolvemos um longo processo para construir uma nova Matriz de Materialidade, mais clara e tangível que a anterior. Ela foi revisada e validada pelos membros do Comitê Executivo da KPMG no Brasil.

Em 2018, como nos anos anteriores, prosseguimos com a revisão dos temas para nos assegurarmos de que questões emergentes importantes não se percam nem deixem de ser monitoradas. Conduzida por nossa área de Global Sustainability Services, a análise seguiu a KPMG Global Materiality Assessment Toolkit and Methodology [Leia mais] e se efetivou por duas abordagens:

#### Consulta às fontes diretas

- » Análise dos dados gerados pelos canais de engajamento Kick off com equipe relatora (todas as áreas que fornecem dados para o relatório); Pesquisa de Clima; Pesquisa de satisfação de clientes: Hotline de denúncias e *inputs* do Audit Committee Institute. Além disso, seguimos participando ativamente das reflexões estimuladas pela liderança em torno do nosso propósito e da maneira com que os stakeholders percebem o valor dos nossos serviços.
- » Informações estratégicas da KPMG Análise dos objetivos estratégicos do negócio 2014-2025, Workshops Public Trust com sócios da KPMG e entrevistas com 15 membros da liderança (Presidente, COO, demais membros do Comitê Executivo e líderes de práticas e regiões).

#### **Consulta às fontes indiretas**

- » Benchmarking Com empresas de referência no setor.
- » Pesquisa de mídia Para identificar temas relevantes para os stakeholders, mapeamos estudos, índices internacionais e notícias, que foram ranqueados segundo critérios de relevância previamente definidos.

A comparação com a Matriz de Materialidade da KPMG revelou que os temas abordados no Relatório do ciclo passado não precisavam ser modificados.

Neste ciclo, fizemos a revisão da Matriz de Materialidade para distinguir entre os **Tópicos Principais** – que são essenciais para o relacionamento da KPMG com os *stakeholders* – e os **Tópicos Derivados** – que são fundamentais para a adequada gestão dos primeiros.

Em relação aos **Tópicos Derivados** não foram
identificados como materiais
no processo de consulta aos
stakeholders e de definição de
nossa matriz de materialidade.

Não obstante, por abordarem assuntos que consideramos transversais e até complementares à gestão dos tópicos materiais, optamos por trazê-los ao relatório dando maior transparência sob a abordagem que adotamos em cada um deles. Ao longo do Índice de conteúdo GRI, eles estão identificados como "tópico não material" para ficar clara a distinção entre eles e os tópicos materiais também reportados.

# MATRIZ DE MATERIALIDADE: temas relevantes para a KPMG e para os nossos *stakeholders* GRI 102-44 | 102-47

NOSSA ATUAÇÃO

	TÓPICOS MATERIAIS	TÓPICOS DERIVADOS
CAPITAL INTELECTUAL	Ética e integridade	Governança
INTELECTOAL		Gestão de riscos e da qualidade
		Aceitação e/ou continuidade de clientes e trabalhos
		Privacidade e segurança da informação
	Inovação	
CAPITAL	Atração e retenção de talentos	Plano de carreira
HUMANU		Remuneração
		Qualidade de vida
		Clima organizacional
		Benefícios
	Diversidade	
	Aprendizagem e desenvolvimento	
CAPITAL FINANCEIRO	Desempenho econômico	
CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO	Relacionamento com clientes	
RELACIONAIVIENTO	e mercado	
	Compromisso voluntário global com as comunidades	
CAPITAL MANUFATURADO	Tecnologias e infraestrutura que	
IVIANUFATURADO	contribuem para tópicos materiais	
CAPITAL NATURAL	Compromisso voluntário global	
	com o meio ambiente	

A correlação entre os Tópicos materiais para a KPMG e os Aspectos materiais da GRI é apresentada no **Índice de Conteúdos GRI Standards**.

46 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

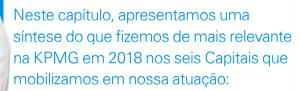
SUMÁRIO











**CAPITAL INTELECTUAL CAPITAL HUMANO CAPITAL FINANCEIRO CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO CAPITAL MANUFATURADO CAPITAL NATURAL** 

Na abertura de cada Capital, sintetizamos:

#### Gestão

Princípios balizadores da gestão do Capital.

#### **Ativos**

De que forma transformamos o Capital em ativos concretos.

#### **Destaques**

Números e conquistas relacionados ao Capital.









# negócios

#### **ATIVOS**

**GESTÃO** 

Inteligência e inovação

são as marcas do nosso

Capital Intelectual, que

que fazem a diferença

stakeholders, inspirando

confiança e promovendo

na vida dos nossos

mudanças.

convertemos em soluções

Inovação para transformar e atender desafios

Forca da rede e das conexões para estar à frente

Pessoas e profissionais extraordinários para entregar valor extraordinário

Atuação com qualidade e integridade para conquistar confiança

Conhecimento relevante compartilhado para incentivar desenvolvimento

Parceira estratégica de implementação ERP Cloud na América Latina Oracle

Parceira do ano em **Consulting and Systems Integration Cloud Innovation (KPMGI)** Microsoft

Recomendada pelo Winner's Circle do HfS Blueprint na categoria Smart Analytics (KPMGI) HfS Research

Melhor parceira de negócios do Varejo BR Week

> Melhor consultoria em Gestão de RH Grupo Gestão RH

Uma das três principais prestadoras globais de serviços de Automação Robótica (KPMGI) HfS Research

# Destaques

de Empresas de Capital Aberto

clientes atendidos

Líder global em servicos e competências de Consultoria em Estratégia **Organizacional (KPMGI)** ALM Intelligence

Líder em Consultoria de **Operações de Compras** (KPMGI) ALM Intelligence

Líder em Desenvolvimento de Competências do Cliente (KPMGI) ALM Intelligence

Líder em Consultoria de Gestão de Mudanças e Comunicações (KPMGI) **ALM Intelligence** 

Líder em Consultoria de Operações de RH (KPMGI) **ALM Intelligence** 

Líder na solução Microsoft **Dynamics 365 Services para** a transformação digital (KPMGI) Forrester Research













# Expertise aplicada an desenvolvimento

Inovação. Disrupção. Crescimento.

GRI 102-14 | 103-1 | 103-2 | 103-3



Inauguração da LEAP, nossa plataforma de inovação que gera experiências transformadoras para os nossos clientes.



Hack-a-ton KPMG: 55 profissionais reunidos para desenhar soluções inovadoras para casos reais dos nossos clientes.

Em mais de 100 anos a rede KPMG evoluiu e se consolidou a partir dos aprendizados acumulados em sua trajetória ao redor do mundo.

Hoje, no entanto, temos feito mais do que aprender com o passado: todos os dias dedicamos nossa energia a aprender sobre o futuro para nos manter relevantes e ajudar nossos clientes na mesma missão.

Vivemos um momento de inovações e oportunidades nunca vistas. Cada segmento de mercado e cada cliente que servimos está em transformação, em resposta às novas tecnologias e às forças disruptivas que estão remodelando os negócios.

Essas mesmas forças estão impactando o nosso negócio, requerendo de nós capacidades ampliadas de antecipação de tendências, aprendizado contínuo e transformação.

Estamos respondendo a esse cenário com inovação, alto investimento em tecnologias e inteligência artificial, renovação do portfólio de serviços e dos modelos de entrega, transformação das competências das nossas pessoas, intensificação do foco

na qualidade, trabalho integrado entre as nossas especialidades e muita criatividade.

Um processo de evolução sem fim que, sob a liderança do Subcomitê de Investimento e Inovação, é conduzido com velocidade mas respeitando os limites das curvas de aprendizagem das nossas pessoas, da nossa capacidade operacional e de investimento, do contexto de mercado e do apetite dos clientes por inovação.

#### **TRANSFORMAÇÃO INTERNA**

Inovação e criatividade prosperam com a inclusão de múltiplos pontos de vista. A KPMG é formada por pessoas extraordinárias com diversas origens, especializações e maneiras de pensar. É isso que impulsiona nossa inovação e nossa criatividade, amplificadas por uma rede de ecossistemas, de centros e de ambientes com tecnologia de ponta.

#### LEAP - Nossa plataforma de **Open Innovation para gerar** insights e criar oportunidades

As *startups* são ambientes extremamente ricos em inovação. Para nos aproximarmos delas decididimos ir realmente a fundo e entrar em um ecossistema,

a LEAP nossa plataforma que reúne a capilaridade e a expertise da KPMG com a agilidade e a conexão de mais de 10 mil startups do Distrito.

Com a LEAP, conectamos empreendedores, corporações, investidores e universidades em torno de *mindsets* e metodologias inovadoras e transformadoras para solucionar problemas reais e complexos de grandes companhias, gerar oportunidades e identificar tendências.

Com tantas metodologias e tecnologias em mãos, estamos nos tornando ainda mais ágeis e criativos para encontrar maneiras não tradicionais de resolver problemas.

#### **KPMG Lighthouse – Centro** de Excelência em D&A

Com mais de 100 profissionais. o Lighthouse é o nosso hub de inovação, com laboratório de tecnologias, modelos e metodologias, aproveitando a expertise em softwares e engenharia de dados, visualização avançada, inteligência artificial e robótica. Um ambiente único, focado em projetos, que capacita, estimula e inspira a criatividade tecnológica e promove soluções inventivas.

Aceleramos o investimento de US\$ 4 bilhões em nosso programa plurianual, com forte foco na oferta de plataformas tecnológicas que dão suporte ao desenvolvimento de soluções inovadoras para os clientes.

Bill Thomas.

Chairman da KPMG International

52 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 53 Ignition Center – Ambiente de inovação para os nossos clientes Localizado em São Paulo, nosso

primeiro Ignition Center do Brasil será o *showroom* do Lighthouse. Nele, os nossos clientes poderão descobrir tendências de negócios disruptivas, aproveitar os *insights* de D&A para criar novas soluções e experimentar novas tecnologias.

# Transformação em Audit – KPMG Clara: nossa plataforma de auditoria inteligente

Inovar constantemente é
essencial para elevar o nível
de qualidade e consistência.
Estamos investindo
progressivamente em tecnologia,
fazendo maior uso de D&A,
introduzindo robótica em
nossos processos e utilizando
treinamento e orientação em
tempo real para os nossos
profissionais.

A KPMG Clara é a nossa plataforma de auditoria automatizada, ágil, inteligente e escalável, que eleva a qualidade das nossas entregas a um novo patamar. Ela nos permite incorporar novas tecnologias de inteligência artificial, análise preditiva e *cognitive* à medida que elas emergem e amadurecem, oferecendo recursos cada vez mais sofisticados aos nossos profissionais.

Com ela, nossas equipes de auditoria se envolvem com os clientes como nunca antes, oferecendo comunicação em tempo real e *insights* avançados pelo acesso mais rápido aos

dados, com maior transparência em todo o processo.

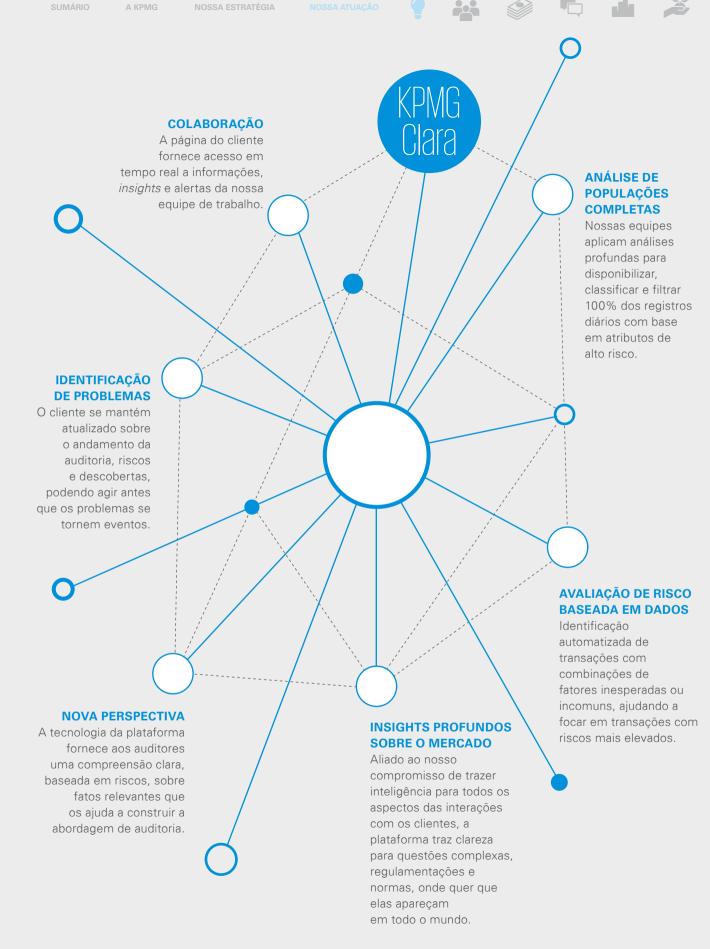
#### Transformação em Tax

As megatendências digitais impõem mudanças profundas na forma como as atividades tributárias estão se configurando. O nosso serviço de Tax envolve, mais do que conhecimento de tributos, expertise em robotização de processos para evitar erros, aplicação de D&A para identificar oportunidades, machine learnings para reconhecer padrões indesejados e Internet das Coisas para transmitir dados em tempo real.

A cada ano, nossos profissionais têm dedicado mais tempo a funções estratégicas e de inovação para desenhar estratégias fiscais que aproveitem as oportunidades, reduzam custos e deem suporte para as decisões comerciais dos nossos clientes.

No Brasil, diante da complexidade do nosso sistema tributário, essas estratégias se tornam determinantes para a rentabilidade dos negócios, pois atender ao compliance fiscal e interpretar corretamente os benefícios é uma decisão estratégica financeira.

Com a tecnologia automatizando a conformidade de rotina de atividades e abrindo acesso aos níveis mais profundos de transações, o futuro indica que teremos de conviver com obrigações acessórias previamente preenchidas pelas próprias autoridades fiscais, envio













# O futuro é aqui e estamos prontos para ele.

de dados em tempo real para o Fisco, crescimento do *outsourcing* na área fiscal, uso mais efetivo de automação e D&A, uso de inteligência artificial para apuração de tributos, e com o blockchain com dados tributários.

É para esse cenário que estamos nos preparando, com equipes e parceiros altamente qualificados e tecnologia de ponta.

#### Transformação em Advisory

Se em Audit e Tax o ambiente digital está promovendo mudanças profundas, em Advisory toda a nossa oferta foi redesenhada para atender às novas e às futuras demandas dos nossos clientes e dos diversos segmentos em que eles atuam.

As grandes companhias precisam de orientação para montarem estratégias que as ajudem a lidar com esse novo contexto e é a essa tarefa que temos nos dedicado, com suporte de parcerias estratégicas, da inteligência do ecossistema da LEAP e o mergulho profundo no mundo das tecnologias disruptivas.

Uma das primeiras práticas a serem profundamente transformadas foi o Deal Advisory. Com o Deal Maker, utilizamos as tecnologias de inteligência cognitiva para criar novas condições de negociação em um contexto digital. Programamos o sistema para se abastecer de informações de M&A captadas na internet e, a partir de teses de investimentos, estabelecer relações de interesse entre compradores e vendedores. Muitos novos negócios têm surgido dessa multiplicação de possibilidades.

Sensores de necessidades dos clientes, que desenvolvemos

recentemente, têm ajudado as empresas a ajustarem suas ofertas, antecipando movimentações significativas de comportamento dos consumidores.

Plataformas personalizadas para consumidores também estão em alta. Para um dos nossos clientes da indústria automotiva. desenvolvemos um sistema que utiliza o painel do carro como base para construir a experiência do cliente e alimentar a empresa com dados sobre o seu comportamento, promovendo aproximação e fidelização.

#### PARCERIAS ESTRATÉGICAS

Aliancas com líderes em inovação como Microsoft, Oracle, IBM, Google e com uma ampla e variada rede de startups, instituições acadêmicas internacionalmente reconhecidas e organizações sem fins lucrativos estão nos habilitando a desenvolver soluções inovadoras e plataformas escaláveis de tecnologia com ampla utilização de modelos de Data&Analytics e algoritmos de inteilgência artificial que ajudam os clientes a transformar seus serviços e operações para conquistar mais eficácia e eficiência.

Alguns destaques:

#### Oracle na América Latina

Em 2018, a KPMG no Brasil foi reconhecida pela Oracle como parceira estratégica para implementação de ERP Cloud na América Latina.

O nosso diferencial foi o KPMG Powered Enterprise, metodologia disruptiva que nos permite aproveitar maximamente as tecnologias em *cloud* para aportar em cada projeto um enorme

volume de ativos e conteúdos de negócio, gerando abordagens mais propositivas e eficientes.

#### **IBM Watson**

Outro marco na utilização de inteligência artificial foi o desenvolvimento do Leitor Cognitivo de Contratos, utilizando o IBM Watson. A plataforma, que já está sendo utilizada por clientes brasileiros, foi treinada para ler contratos em português e realizar avaliações de Compliance e análises de risco em grandes quantidades de documentos. A robotização dos processos do backoffice das empresas, em conjunto com a utilização de inteligência cognitiva, permite um ganho exponencial de eficiência e qualidade dos processos.



56 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 57







# O que oferecemos aos nossos clientes

Para cada desafio e cada oportunidade, soluções que geram resultados reais. GRI 102-2 I 102-6

Todas as empresas reconhecem a necessidade de transformar pelo menos algum aspecto do negócio. O desafio é saber por onde começar. Por isso, investimos em soluções que fornecem clareza e direcionamento aos decisores:

Powered Enterprise Solução para transformar rapidamente funções críticas do negócio (finanças, compras, RH e TI), melhorando o desempenho e gerando valor.

#### **Connected Enterprise**

Abordagem customizada de transformação digital para a empresa como um todo, desde a estratégia até a execução.

**PROGRAMA** 

Know-how e

abordagens

especializadas

para cada setor e

seus segmentos.

**DE MERCADOS** 

## » PRIVATE EQUITY

- » SERVIÇOS FINANCEIROS
- » TECNOLOGIA, MÍDIA E TELECOMUNICAÇÕES
- » MERCADOS INDUSTRIAIS
- » GOVERNO E INFRAESTRUTURA
- » MERCADO DE CONSUMO E VAREJO
- » ENERGIA E RECURSOS NATURAIS
- » AGRONEGÓCIO
- » SAÚDE E CIÊNCIAS DA VIDA
- » MERCADO EMPREENDEDOR
- » EDUCAÇÃO E ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

#### CLIENTE NO CENTRO DE TUDO

Nossos clientes sabem que podem contar com nossas soluções inteligentes para qualquer demanda, seja ela em Audit, Tax ou Advisory.

#### » TRANSFORMAÇÕES DIGITAIS

Com o ecossistema da LEAP e as novas soluções do Lighthouse, combinamos tecnologias e estratégias disruptivas com a nossa experiência global para ajudar nossos clientes a transformar seus negócios.

#### RESULTADOS REAIS

O conhecimento diversificado e especializado dos nossos profissionais sobre mercados, tecnologia, gestão, economia, finanças, logística e tributos é a base para a conquista de resultados reais para clientes de todos os segmentos.

## CONEXÃO COM MERCADOS GLOBAIS

Expertise e estrutura internacionais são os principais ativos que colocamos à disposição para que nossos clientes expandam seus negócios no mercado brasileiro e no exterior.

#### » PRESENÇA ONDE O CLIENTE PRECISA

Estamos sempre prontos para atender às demandas dos nossos clientes, onde quer que elas aconteçam. Nossos escritórios atendem às demandas regionais e, com o One Americas, estamos ainda mais próximos de todos os países do continente.

#### > INICIATIVA E ATITUDE EMPREENDEDORA

Preparamos nossos clientes para aproveitar oportunidades atuais e futuras, a tomar decisões e a implantar novas práticas que levem seus negócios a novos patamares.

#### » AGILIDADE NA TOMADA DE DECISÕES

Com o uso das tecnologias de D&A e inteligência artificial, ajudamos nossos clientes a tomar decisões mais rápidas e assertivas.









#### **SERVIÇOS FINANCEIROS**

TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOs

- » "Crescer ou Morrer"
- » Tecnologias emergentes
- » Big data
- » Mudanças no cenário geopolítico e regulatório
- » Mudança demográfica da força de trabalho
- » Cliente no centro de tudo
- » Convergência de modelos da indústria
- » Novos modelos de negócios

#### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

Nossas equipes especializadas no setor são lideradas por sócios que combinam conhecimento global, execução prática de projetos nas mais relevantes instituições financeiras do mercado e relacionamentos com os principais *players*, órgãos e agências reguladoras.

Nosso foco é antecipar e endereçar as demandas do mercado por meio de produtos e abordagens de negócios que auxiliam nossos clientes a lidar com cada oportunidade e mudança disruptiva que está atuando no seu cenário.

Transformação digital, novos modelos de negócios com *fintechs* e *techfins*, novas aplicações do *blockchain*, evolução da *customer experience*, governança e gestão de riscos são algumas das principais áreas em que estamos atuando, com excelentes resultados.





#### **ENERGIA E RECURSOS NATURAIS**

#### TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOs

- Transformação digital «
- Regulações intensivas «
- Pesquisa & Desenvolvimento «
  - Meio ambiente «
  - Logística « Mitigação de riscos «
- Entrada significativa de players internacionais «
  - Novas concessões «
  - Competição por capital «
  - Busca de reconhecimento no «
    - mercado internacional

#### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

No segmento de **Mineração**, de pequenas e médias até as grandes empresas, do início da exploração até o fechamento da mina.

Nossa prática de **Óleo & Gás** é uma das maiores do País e conta com profissionais especializados tanto na atividade exploratória quanto na cadeia de suprimentos para ajudar nossos clientes a ter respostas imediatas e assertivas às oportunidades e aos desafios enfrentados pelo setor.

No segmento de **Energia Elétrica**, somos líderes na auditoria de empresas e prestamos diversos serviços de Deal Advisory e Tax para os principais *players*.

#### SAÚDE E CIÊNCIAS DA VIDA

- TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOs
- » Envelhecimento da população
- » Problemas econômicos e impactos na saúde
- » Serviço de saúde não equalizado
- » Padrão de vida não saudável
- » Aumento das doenças crônicas
- » Necessidade de engajar pacientes nos sistemas de saúde
- » Tecnologia para melhorar os serviços
- » Aumento dos custos com a saúde

#### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

Com o suporte dos especialistas do Centro de Excelência em Healthcare e da rede KPMG nos cinco continentes, nossa equipe local tem *knowhow* para comparar cenários, economias e modelos de gestão aplicados em todo o mundo, propondo e executando projetos que contribuem para a perenidade e a sustentabilidade da gestão de saúde pública e suplementar no Brasil.

Nossa experiência demonstra que empresas de saúde podem se tornar 15% mais eficientes implantando melhorias operacionais, administrativas e na força de trabalho, sobretudo em três áreas: rede de colaboradores; experiência e satisfação dos pacientes; e habilidades de gestão/liderança.

Nossa equipe está pronta para desenvolver soluções para essas e outras demandas que melhorem o desempenho dos negócios dos nossos clientes e a confiabilidade depositada neles.













#### **MERCADOS INDUSTRIAIS**

#### TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOs

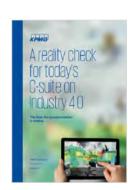
- Reestruturação da cadeia de valor «
- Dimensão fiscal da indústria 4.0 «
- Compliance com requisitos legais cada vez « mais complexos
  - Digitalização completa «
  - Qualificação de recursos humanos «
- Alinhamento das máquinas, dos equipamentos « e dos parques de logística para o setor 4.0
  - Cyber security «
  - Ajuste do modelo de negócios e «
- desenvolvimento de novos modelos de receita

  Mercados mutantes e liderados pelo consumidor «

### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

A cada etapa do seu ciclo de vida, as empresas têm demandas e velocidades diferentes. Nossos profissionais estão preparados para atender a cada uma delas, analisando, estruturando projetos e desenhando estratégias que garantam resultados reais às suas operações.

Diante das vantagens que a Indústria 4.0 traz — custos mais baixos resultantes do estoque de material, logística e manuseio, tempos de processamento mais baixos e menores taxas de absenteísmo — temos assessorado muitos dos nossos clientes em análises aprofundadas de toda a cadeia para a implantação de projetos nessa direção.





#### **GOVERNO E INFRAESTRUTURA**

#### TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOS E OS GOVERNANTES

- » Convergência entre os setores de energia, transporte e tecnologia
- » Pressão por transparência e eficiência
- » Impactos sociais e ambientais influenciam investimentos
- » Tecnologia: produtividade e obsolescência em alta
- » Governos enfrentam problemas na captação de recursos
- » Globalização da infraestrutura

#### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

Com ampla experiência de prestar serviços aos setores-chave do governo, a órgãos governamentais, ao setor público e às empresas privadas do segmento de infraestrutura, os nossos profissionais trabalham para simplificar a complexidade dos desafios, proporcionar perspectivas bem fundamentadas e estratégias de claro valor agregado.

Esse trabalho é realizado por equipes multidisciplinares especializadas nas áreas de consultoria, impostos, auditoria, contabilidade e compliance durante todo o ciclo de vida de projetos — desenvolvimento e estratégia, transformação, financiamento, gestão de capital, investigação antifraude, gestão tributária, atendimento a normas internacionais — e de megaprojetos de desenvolvimento de cidades, de mobilidade e segurança urbanas.





#### **CONSUMO E VAREJO**

#### **TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOs**

- » Foco na experiência de compra do cliente
- » Expansão acelerada
- » Aparecimento e fortalecimento de novos operadores e novos formatos
- » Inovações tecnológicas e nos pontos de vendas
- » Relacionamento com fornecedores
- » Gestão da cadeia de abastecimento
- » Profissionalização
- » Formalização das operações e dos negócios
- » Melhoria da performance e adequação dos custos

#### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

Apoiar as estratégias de crescimento dos nossos clientes é o trabalho do nosso time multidisciplinar focado no Varejo.

Aliando profundo conhecimento da indústria varejista com forte experiência nos mercados local e global, ajudamos nossos clientes a lidar com desafios e aproveitar as oportunidades com nossa *expertise* de inovação em tecnologia, processos, planejamento tributário, operações de fusões e aquisições (M&A), modelos e formatos de negócios, portfólio de lojas, de produtos e de serviços ofertados.















# TECNOLOGIA, MÍDIA E TELECOMUNICAÇÕES

#### TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOs

- Transformação: novos modelos de ofertas « de serviços e de negócios
- Mudanças no comportamento do consumidor «
  Novas tecnologias móveis «
  - Aumento da concorrência de provedores «
    Investimentos na redução das redes «

#### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

Reunimos o conhecimento setorial com a experiência técnica mundial para oferecer aos nossos clientes *insights* que os ajudem a lidar com os seus complexos modelos de negócios, olhando além dos desafios atuais para antecipar os potenciais desdobramentos (positivos e negativos) de estratégias e tecnologias em transformação.

Nossos projetos de *transformation* ajudam os clientes a desenhar e implantar mudanças inovadoras e sustentáveis que agreguem real valor para os seus negócios.





#### **AGRONEGÓCIO**

#### **TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOs**

- » Ambiente econômico complexo
- » Crescente pressão por preços
- Demanda por mais transparência e controles de eficiência
- » Soluções inovadoras e seguras para o crescimento
- » Produtividade
- » Tecnologia que permite a ampliação dos mercados
- » Preocupação crescente com a nutrição e a rastreabilidade

#### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

Nesse cenário, estar apoiado por profissionais que não só entendam do negócio mas também das tendências locais e globais propicia ganho em eficiência e aporte de conhecimento estratégico para lidar com os desafios e aproveitar as oportunidades em cada segmento do agronegócio.

Nosso time de profissionais especializados no setor é preparado para aumentar a produtividade e otimizar resultados a partir da avaliação da necessidade de investimento em infraestrutura e tecnologia, do aperfeiçoamento da gestão e do redesenho de processos aproveitando as *expertises* de Auditoria, Tax e Advisory, com o suporte das inovações tecnológicas.

Entre as principais soluções que oferecemos estão ferramentas voltadas à agricultura de precisão, *drones*, uso de satélites, *big data*, Internet das Coisas, inteligência artificial e sistemas de gestão em nuvem.



#### **MERCADO EMPREENDEDOR**

#### TEMAS QUE MAIS (PRE)OCUPAM OS CEOs

- » Empresas familiares: captação de recursos e investidores, sucessão, governança, aprimoramento de gestão de processos internos e gestão comercial
- » Startups: estabelecer as operações da empresa, levantar capital, expandir no exterior, cumprir os requisitos regulatórios

#### A KPMG COMO A ESCOLHA CERTA

Nossos profissionais especializados assessoram empreendedores, empresas familiares e *start-ups* de todos os tamanhos e em qualquer estágio do ciclo de vida.

Com expertise nacional e internacional em todos os segmentos de mercado, oferecemos serviços de planejamento e de desenho de estratégias para crescimento, novos negócios, estruturação nos aspectos societário, tributário, de governança e gestão, além de toda a cadeia de serviços relacionada à captação de recursos e à assessoria em fusões e aquisições.

















Ser extraordinário transforma negócios

#### **ATIVOS**

Desenvolvimento estratégico, técnico e humano dos nossos talentos para entregar mais valor

Investimento em qualidade de vida para conquistar mais saúde

Valorização e reconhecimento para engajar nossas pessoas

Valorização da diversidade e da intergeracionalidade de talentos para formar expertise e insights inovadores

Formação de novos talentos para contribuir com o mercado

# Destaques 1288

de mulheres em nossa equipe

dos nossos profissionais promovidos

milhões investidos em aprendizagem e desenvolvimento

de treinamento

Top Companies 2018 -Onde os brasileiros sonham trabalhar LinkedIn

World's Most Attractive Employers 2018 (KPMGI) Universum

Melhor Empresa de Consultoria para Trabalhar (KPMGI) Consulting

#### **GESTÃO**

Somos reconhecidos nacional e internacionalmente pela nossa capacidade de atrair e gerar talentos extraordinários. Essa é a condição fundamental para a excelência da nossa atuação. Para isso, colocamos a gestão de pessoas apoiando o centro da nossa estratégia, cultivamos a melhoria contínua da People Experience e investimos alto no desenvolvimento dos nossos talentos.

Gestão de pessoas







# Nossas pessoas

# 4.485 colaboradores

Todas as pessoas que trabalhavam na KPMG no Brasil no fim do ano fiscal de 2018





# 3.923

#### **EMPREGADOS**

próprios contratados em regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e 100% cobertos por convenções coletivas

> 348 sócios



#### **TEMPORÁRIOS** empregatício com a KPMG no Brasil, sendo a majoria alocada em serviços

de apoio à infraestrutura







**TERCEIRIZADOS** 

serviços de apoio

(a maioria é

alocada em

# 4.288 profissionais

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

# GRI 103-1 | 103-2 | 103-3

Globalmente, a nova Estratégia de Talentos da KPMG se alinha às demandas do mercado ao criar uma experiência extraordinária para as nossas pessoas, envolvendo um ambiente de trabalho inovador e flexível. alimentado por uma cultura inclusiva, ética e colaborativa, no qual a aprendizagem é contínua e todos atuam como líderes inspiradores e propositivos.

Para construir esse novo, a nova estratégia também surge de um jeito diferente: ela foi cocriada por profissionais da KPMG de todo o mundo em um processo abrangente de engajamento incluindo JAM-sessions, um painel para conhecermos mais profundamente os millennials e os dados da nossa pesquisa de clima Global People Survey.

A partir dela, todos os processos de atração e seleção, aprendizagem e desenvolvimento, avaliação de performance, qualidade de vida e clima organizacional da KPMG no Brasil estão sendo revisitados

para construir uma people experience consistente, que realmente maximize a criatividade e os talentos das pessoas que trabalham conosco.

A agenda de inclusão e diversidade está entre as nossas prioridades, fomentando a equidade de gêneros, a valorização da raca negra, o respeito aos LGBTI+ e a iqualdade de oportunidades para os PCDs.

A área de Pessoas, Performance & Cultura é a fomentadora e a líder de todos esses processos, mas, na prática, a gestão de pessoas é responsabilidade de cada um dos nossos líderes. Por isso, eles também estão sendo constantemente desafiados a evoluir em suas competências.

Com essas escolhas estratégicas sobre como desenvolver e apoiar nossos talentos, estamos confiantes de que estamos trilhando o melhor caminho para que a KPMG no Brasil se torne ainda mais bem-sucedida e mais relevante no mercado.

68 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019



Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 69

Nossas pessoas trabalham para inspirar confiança, buscar crescimento e gerar impactos positivos para elas mesmas, para a KPMG, para o mercado e para a sociedade.













#### PERFIL DE COLABORADORES DA KPMG NO BRASIL GRI 102-8 | 405-1

Por Faixa etária	Empregados	Estagiários	Temporários	Sócios	Terceiros
Até 30 anos	2.679	7	8	0	80
Entre 30 e 50 anos	1.220	0	2	287	95
Acima de 50 anos	24	0	0	61	22
Total 2018	3.923	7	10	348	197

Por Gênero	Empregados	Estagiários	Temporários	Sócios	Terceiros
Masculino	1.950	3	6	291	104
Feminino	1.973	4	4	57	93
Total 2018	3.923	7	10	348	197

Por Escritório	Empregados	Estagiários	Temporários	Sócios	Terceiros
São Paulo	2.428	7	9	254	160
Rio de Janeiro	512	0	1	46	15
Demais escritórios*	982	0	0	48	22
Total 2018	3.923	7	10	348	197

No total de profissionais terceirizados não foram incluídos os profissionais contratados pela Área Técnica (Auditoria, Consultoria e Tax). \* Belém, Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Cuiabá, Curitiba, Florianópolis, Fortaleza, Goiânia, Joinville, Londrina, Manaus, Osasco, Porto Alegre, Recife, Ribeirão Preto, Salvador, São Carlos, São José dos Campos e Uberlândia. Os escritórios de São Paulo e do Rio de Janeiro concentram 77% dos nossos colaboradores, por isso, seguindo orientação da GRI optamos por apresentar os indicadores divididos em três categorias: escritório de São Paulo, escritório do Rio de Janeiro e demais escritórios.

Por minorias (%) GRI 405-1	Pessoas com deficiência		Negros		Estrangeiros	
	<b>†</b> ‡	ŶŤ	<b>†</b> ‡	<b>†</b>	ŶŶ	<b>†</b>
Estagiários	0	0	16,7	0	16,7	0
Trainees	0	4,2	0	22,4	0	0,5
Staff	5,9	0,3	28,4	24,5	0,7	0,9
Gerentes	1,9	0	7,7	13,1	5,8	3,4
Diretores	0	0	0	4,8	5,9	3,4
Sócios	0	0	0	1,8	5,9	5,3
Total 2018	5,3	0,9	25,3	20,4	1,5	1,6
Total KPMG	1,6		21,2		1,5	

Período integra 2.215 1.968 Meio período Total 2018 2.250

Homem Mulher

Total

4.183

105

Por período

de trabalho

Equipe administrativa Equipe técnica









# Desenvolvimento profissional

Jornada constante de aprendizagem para pessoas extraordinárias GRI 103-1 | 103-2 | 103-3

Na era digital em que estamos vivendo não é só nossa estratégia de negócios que está mudando. Nossas pessoas também. Estamos nos apoiando na digitalização, na robótica e na inteligência artificial para uma transformação intensa da nossa atuação, permitindo-nos adaptar nossas ofertas e potencializar o nosso trabalho.

Com isso, estamos ajustando o perfil das capacidades das nossas pessoas para que elas atendam a essas novas demandas, desanexando práticas antigas e incorporando as novas em ritmo mais acelerado, de forma criativa, envolvente e dinâmica.

Todo esse trabalho está articulado em torno do conceito de **People Experience** para que os nossos profissionais percebam valor e se engajem nos processos de aprendizagem e desenvolvimento e para que carreguem essas experiências para a sua atuação diária e para o mercado.

Esse ciclo se conecta aos fundamentos do nosso negócio, em especial ao de contarmos com pessoas extraordinárias para nos tornarmos a escolha certa para os nossos clientes e para a sociedade.

Para ser o fio condutor das mudanças, a nossa comunicação também está mudando: mais jovem, interativa, afetiva e leve. Em 2018, implantamos uma nova plataforma de comunicação interna, com diversas ferramentas para agilizar o acesso a informações importantes, facilitar a interação, a avaliação e a aprendizagem.

Essa nova abordagem também se reflete na renovação das iniciativas de Desenvolvimento profissional:

#### INOVANDO EM APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO

A KPMG Bussiness School é o centro estratégico do processo de renovação dos nossos talentos. Uma fábrica de conhecimento que promove experiências de aprendizagem direcionadas ao perfil e às necessidades dos nossos clientes, internos e externos, onde quer que eles estejam e da maneira que eles preferem aprender.

O foco está na escolha de conteúdos relevantes e na forma como eles são convertidos em soluções interessantes, instigadoras e ágeis. Treinamentos internos (presenciais e virtuais), cursos in company, cursos abertos para o mercado e a já tradicional **Risk University** são as principais linhas de atuação da nossa área de Learning & Development.

Entre as transformações que estamos implantando para tornar as experiências de aprendizagem mais consistentes e eficientes estão: Transformação digital: o caminho para nos firmarmos como The Clear Choice não só para os nossos clientes, mas também para os nossos talentos.











# LEARNING & DEVELOPMENT 2018 EM NÚMEROS

Mais de 250 profissionais inscritos nas trilhas de aprendizagem do RUI

23 transmissões ao vivo

com recorde de 400 profissionais treinados simultaneamente

44 sessões de *webcasts* para 4.400 profissionais

240 disseminadores do conhecimento treinados

#### Transmissões de TV ao vivo

Treinamentos que acontecem três a quatro vezes por mês para colaboradores de todos os escritórios.

**Webcasts** Com uma hora de duração, são uma ferramenta interativa e com múltiplas possibilidades de uso de fala, vídeos, *quizzes* etc. Os índices de satisfação dos participantes são tão altos quanto os dos treinamentos presenciais.

Games Temos usado muito essa estratégia, pelo engajamento que ela alcança e pela possibilidade de recebermos feedbakcs imediatos sobre o que os participantes aprenderam. Os gerentes, por exemplo, estão sendo treinados em negociação por um game espanhol, com excelentes resultados.

Coach virtual RUI é o nosso primeiro knowledge bot com inteligência artificial. Por smartphone, ele envia pílulas diárias de conhecimento (vídeos, gifs, pesquisas, materiais de leitura), alinhadas aos cursos ofertados pela KPMG Business School e pela Risk University.

O RUI também acompanha o que o profissional está retendo dos conteúdos por meio de *quizzes*. Esses dados são utilizados para análise de engajamento, identificação dos *gaps* de aprendizagem e avaliação da performance dos alunos de forma segmentada (por aula, regional ou curso). [Leia mais]

Em breve, o RUI Explosion oferecerá um *coaching* ainda mais personalizado, traçando trilhas de aprendizagem em temas escolhidos pelo profissional.

Tecnologias Estamos sempre em busca das tecnologias emergentes e de equipar os nossos profissionais com o que eles consideram importante para as suas trilhas individuais e para as suas operações em campo. D&A, SQL, programação, banco de dados, edição de fotos são algumas das formações disponíveis.

#### Nível de escolaridade dos profissionais da KPMG no Brasil

	20	18	20	17	2016	
	ŤŤ	%	ŤŤ	%	ŤŤ	%
Superior e Extensão Universitária	4.182	98	3.982	97	4.026	99,6
Ensino Fundamental/Médio	106	2	122	3	3	0,07
Tecnólogo	0	0	0	0	14	0,33
Total	4.288	100	4.104	100	4.043	100

#### Investimentos em aprendizagem e desenvolvimento

	2018	2017	2016
<b>Treinamentos:</b> investimentos específicos em habilidades técnicas e comportamentais	22.433.839	16.637.321	18.637.783
Financiamento à capacitação profissional: investimentos em graduação, pós-graduação, idiomas, intercâmbio e outros	6.479.840	7.059.442	8.023.000
Total investido em aprendizagem e desenvolvimento (R\$)	28.913.679	23.696.763	26.660.916
Tempo investido em treinamento (horas)	421.000*	410.000	364.000

<sup>\*</sup> Foram ofertadas 421 mil horas e nossos profissionais participaram de 384 mil.

#### PARTICIPAÇÃO DOS PROFISSIONAIS EM TREINAMENTOS

TREINAMENTOS PRÓPRIOS

141 mil horas

E-learning/Webcast

+

280 mil horas Presencial/Transmissão

421 mil horas em treinamento/2018

ao vivo



#### FINANCIAMENTO À CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Nossa política de reembolso de cursos de graduação, pós-graduação, especialização, idiomas e intercâmbio incentiva a atualização contínua dos nossos profissionais.



R\$ 28,9 milhões investidos

na aprendizagem e no desenvolvimento dos nossos profissionais



A GPS 2018 reflete o significativo crescimento da satisfação dos profissionais com o tema aprendizagem: de 66 para 85%.











#### Média anual de horas de treinamento por profissional GRI 404-1

discriminada por gênero e categoria funcional

	-		-							
				2018			2017		2016	
	hon	Média homens 87h		Média mulheres 88h		edia Bh	<b>Mé</b>			<b>édia</b> Oh
	<b>Å</b> 57h	<b>ў</b> 91h	<b>53</b> h	<b>\$</b> 98h	<b>∳ ∱</b> 55h	<b>∳ ∳</b> 94h	<b>6</b> 3h	<b>1</b> 07h	<b>† † †</b> 52h	<b>∳∳</b> 85h
Estagiários	46	62	43	-	44	62	40	0	60	51
Trainees	-	102	51	112	51	107	84	101	42	107
Staff	54	93	52	98	53	96	61	111	49	75
Gerentes	61	77	63	79	62	78	84	92	70	80
Sócios	82	90	68	94	80	91	81	119	70	116

Equipe administrativa Equipe técnica

#### **DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA**

**GRI 102-27** 

Nossa alta liderança participa de programas de capacitação, desenvolvimento e preparação para o processo sucessório por meio de programas internacionais exclusivos e de cursos desenvolvidos para a KPMG no Brasil por universidades de renome ou por consultorias especializadas. Os mais importantes são:

Chairman 25 Grupo formado por 25 líderes de cada uma das três grandes regiões mundiais da rede KPMG que têm perspectiva de galgar novas posições na 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, realizado em parceria com a Georgetown University (Washington), 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.

Programa Elos Desenvolvido em parceria com a Blue Management Institute, proporciona aos sócios uma abordagem taylormade, integrada e consistente para consolidá-los como protagonistas da transformação organizacional. São seis módulos, que incluem atividades criativas e inovadoras: ambiente competitivo, proposta de valor, essência organizacional, execução estratégica, liderança essencial e catalisadores de desempenho.

Are You Ready? Programa indoor e outdoor desenvolvido com a Fundação Dom Cabral para atender ao momento da KPMG e do mercado de busca por liderança, execução e inovação. São três módulos: gestão de pessoas e liderança; execução de estratégia; inovação e mundo moderno, cada um com um dia dedicado à teoria e outro à experiência prática.

Além deles, todos os líderes participam de formações para acessar temas como Calibração de Avaliação, Feedback, Disseminadores do Conhecimento, Vieses Inconscientes e Apresentações Incríveis.

**Workshop Grupo Gerencial** 

Mais de 600 gerentes reunidos para uma imersão em assuntos estratégicos da KPMG.



Média de 88 horas de treinamento por pessoa

- mais do dobro do que estabelece o Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

#### INOVANDO NO PROGRAMA DE TRAINEES

O nosso programa de *trainees*, chamado Geração Extraordinária (GenExt), sempre foi um dos mais atraentes do mercado.

É sob seu guarda-chuva que estão abrigadas ações de divulgação da KPMG em universidades, orientações de carreira para estudantes de ensino médio e seis programas de recrutamento durante todo o ano: GenExt Audit Industries, GenExt Audit Financial Services, GenExt Tax, GenExt Advisory, Summer Job e KPMG International Case Competition (KICC).

Os candidatos participam de um processo dinâmico desafiador que desenvolve suas capacidades globais para se tornarem profissionais extraordinários. Além disso, um *performance manager* os acompanha individualmente na construção, revisão e avaliação das suas metas.

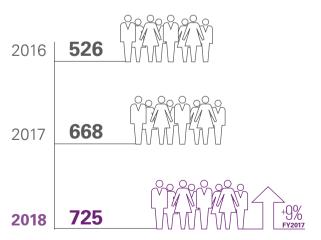
#### Inovação na captação de jovens talentos

Dentro do conceito de People experience, nosso processo de atração de *trainees* está mais moderno e interativo, mostrando aos jovens que a KPMG está alinhada com o desejo deles de trabalharem em empresas que investem em tecnologia e desenvolvem novas formas de se aproximar dos seus *stakeholders*.

Live de apresentação, entrevistas on-line e uma plataforma de interação na qual os candidatos participam de desafios que nos mostram suas competências com clareza são algumas mudanças que repercutiram em mais candidatos (de 70 mil em 2017 para 100 mil em 2018), menos deslocamentos, perfil mais diversificado de candidatos e avaliação mais ágil e eficiente.

O KICC também é uma estratégia diferenciada, que seleciona candidatos de alto desempenho, com fluência em inglês, de diferentes áreas de formação, para dar fôlego à multiplicidade de habilidades e competências que os mercados específicos dos nossos clientes demandam. O time vencedor do KICC Brasil é contratado pela KPMG e subsidiado para participar da competição internacional.

#### NOVOS TALENTOS: TRAINEES CONTRATADOS PELA KPMG



**PORTAL MUNDO KPMG:** para universitários que veem a KPMG como a escolha certa para a sua carreira O Portal oferece reportagens dirigidas ao mundo universitário e informações sobre os nossos programas de *trainees* e ações em universidades. **www.mundokpmg.com.br** 

#### **MOBILIDADE E INTERCÂMBIO**

O nosso processo de *mobility inbound* (quando recebemos profissionais de outras firmas-membro da rede KPMG) e *outbound* (quando enviamos nossos profissionais para outras firmas-membro) reflete o apetite por novas experiências e a maior capacitação dos nossos profissionais.

A mobilidade disponibiliza a cada cliente os ativos mais qualificados para endereçar seus desafios, onde quer que ele precise. Além disso, abre aos nossos profissionais a oportunidade de viver uma

experiência internacional, adquirir novas práticas e competências para atender às demandas dos negócios, desenvolver suas carreiras e firmar-se como lideranças.

O Global Opportunities (GO) é o programa que abrange todos os tipos de transferências internacionais entre as firmasmembro da KPMG, por tempo determinado e com vínculo empregatício no país de origem. São oito modalidades, com duração de três a 24 meses.

#### **Global Opportunities (GO)**

		D . ~	Profissiona	is particip	antes
		Duração	2018	2017	2016
Global Opportunities - Long Term		12 a 24 meses	11 Inbound: 3 Outbound: 8	20	15
	United States Mobility Program (USMP)	18 meses	2 Inbound: 1 Outbound: 1	6	1
	Tax Trek	3 meses	6 Inbound: 2 Outbound: 4	9	8
Global Opportunities - Short Term	Legal Trek	3 meses	<b>2</b> Inbound: 1 Outbound: 1	1	0
	DA Swap	3 a 12 meses	<b>2</b> Inbound: 1 Outbound: 1	2	1
	RC Swap (novo)	6 meses	<b>7</b> Inbound: 3 Outbound: 4	-	-
		Total	30	38	25

Global Mobility:
as pessoas
certas, com
as habilidades
certas, no
lugar certo
e na hora certa

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 79

de nossos clientes.







# Perfomance e talentos

Trilhas de carreira dinâmicas, marcadas por feedbacks constantes e novos desafios GRI 103-1 | 103-2 | 103-3

A GPS 2018 reflete positivamente as mudanças: a satisfação com o tema performance subiu de 50% para 72%.

E a busca por

melhoria não para.

Para dar suporte ao desenvolvimento dos nossos profissionais, constituímos um sólido plano de carreira e evolução, alinhado às diretrizes globais da KPMG e aos princípios de meritocracia e igualdade de oportunidades.

Os feedbacks contínuos das lideranças fazem parte da cultura da KPMG, promovendo o diálogo e a proximidade no ambiente de trabalho. As avaliações de desempenho

são realizadas periodicamente a partir de ferramentas que permitem identificar os pontos positivos e as possibilidades de melhoria em aspectos técnicos e comportamentais.

Adicionalmente, a implantação do nosso novo sistema de folha de pagamento e de gestão de pessoas - moderno e prático, com usabilidade por mobile – permitiu inovações nas estratégias de atração de talentos e no Ciclo de Avaliação de Performance.

#### **INOVANDO NA ATRAÇÃO DETALENTOS**

Os processos de atração são os primeiros pontos de contato dos novos talentos com a People Experience. Por isso, eles são desenhados para estarem em total conexão com os nossos valores e as nossas políticas, antecipando aos candidatos como é fazer parte da KPMG.

Diante da transformação digital que estamos vivendo, o nosso processo de atração e seleção não poderia permanecer o mesmo. Somos os pioneiros entre as Big 4 a utilizar o Applicant Tracking System (ATS).

O processo se tornou mais dinâmico, interativo e eficiente, pois permite mapear os comportamentos e as competências dos candidatos durante a interação com a plataforma.

#### **INOVANDO NO** CICLO DE AVALIAÇÃO **DE PERFORMANCE**

GRI 102-28 | 102-35 | 404-3

As mudanças em gestão de pessoas chegaram também para quem já está conosco. Com o novo MvPD o Ciclo de Avaliação de Performance dos nossos talentos tornou-se mais objetivo e alinhou, com consistência e clareza, as metas de todas as categorias, de trainees a sócios.

Para sócios e sócios-diretores, foi construído um BSC que inclui metas qualitativas pelas quais eles são avaliados. Antes requeridas a cumprir substancialmente metas financeiras, nossas lideranças agora são avaliadas também pelos esforços de alinhar sua atuação à estratégia de sermos The Clear Choice. Para isso, o tempo dedicado às nossas pessoas, aos nossos clientes e à construção da confiança pública em torno da marca KPMG está conectado diretamente ao BSC.

Cada líder personaliza suas metas com o seu performance manager. atualiza as tarefas executadas no sistema e acompanha o desempenho da sua pontuação em dashboard individual - o MyPD Metrics.

O modelo foi desdobrado para toda a Organização, com *goal settings* individuais. Esse processo tem impulsionado comportamentos positivos e a realização de feedbacks mais frequentes, inclusive on-line. São muitos aprendizados, especialmente o do olhar amplificado sobre a responsabilidade de cada um sobre o desempenho geral e sobre a necessidade de disciplina para a gestão do seu próprio desempenho

#### **MyPD GRI 404-3**

	Profissionais que receberam análise de desempenho e desenvolvimento de carreira								
MyPD	% Homens		% Mulheres		% Média da categoria				
	Ý	Ý	<b>†</b>	*	ŤŤ	ŤŤ			
Estagiários	50	100	50	N/A	50	100			
Trainees	N/A	58	100	55	100	57			
Staff	78	95	84	95	82	95			
Gerentes	83	95	97	90	90	93			
Sócios	41	49	60	52	44	50			
				Média KP	84%				

O percentual é calculado com base no número de funcionários ativos em 30/09/2018.

- » Não participam profissionais contratados a partir de 01 de junho do ano fiscal vigente nem aqueles que estiveram em afastamento médico, Mobility, licença não remunerada e licença-maternidade por mais de seis meses no ano fiscal
- » Não são requeridos a participar os profissionais em cargos de copeira, mensageiro, garçom, garagista, estagiário, auxiliar de limpeza, aprendiz e temporário.

#### Equipe administrativa Equipe técnica

#### **Profissionais promovidos**

		2018	3	2017	2016			
Cargo	Ť	<b>†</b>	ŤŤ	ŤŤ	† <b>†</b>			
Staff	859	898	1.757	1.826	1.534			
Staff a Gerente	65	53	118	86	102			
Gerente a Gerente Sênior	39	34	73	47	62			
Gerente Sênior a Sócio	27	7	34	38	43			
Total	990	992	1.982	1.997	1.741			

dos nossos profissionais foram promóvidos em 2018

80 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 81











Contratações e desligamentos Em 2018, a KPMG apresentou taxa de contratação de 42%, sendo 46% dos novos profissionais contratados para os escritórios de São Paulo.

Considerando as Demissões Voluntárias, a rotatividade apresentou taxa de **30**%. A maior parcela de profissionais que se desligaram estava na faixa etária de até 30 anos **(72%)**. As contratações apresentaram variações pouco significativas com relação a gênero.

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 GRI 401-1

Por Escritório	Novas contratações	%	Demissões voluntárias	%
São Paulo	818	46	468	60
Rio de Janeiro	142	8	75	10
Demais localidades	819	46	230	30
Total	1.779	100	773	100
Por Gênero	Novas contratações	%	Demissões voluntárias	%
Masculino	1.032	58	391	51
Feminino	747	42	382	49
Total	1.779	100	773	100
Por Faixa etária	Novas contratações	%	Demissões voluntárias	%
Até 30 anos	1.335	75	558	72
Entre 30 e 50 anos	432	24	214	27
Maiores de 50 anos	12	1	1	1
Total	1.779	100	773	100

#### Rotatividade de profissionais nos últimos anos

	2018	2017	2016
Taxa de Contratação	42%	35%	33%
Taxa de Demissão	18%	14%	11%
Taxa de Rotatividade	30%	21%	22%

Remuneração A avaliação de desempenho MyPD define as promoções e as evoluções salariais e serve 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 KPMG, metas do negócio e metas socioambientais. GRI 102-35

Profissionais em licençamaternidade recebem o pagamento integral do PPL. Adicionalmente, a KPMG antecipa parte do PPL na metade do ano, à medida em que os resultados apurados até então estejam alinhados às métricas.

#### PPL KPMG

- » Transparente o programa e a evolução dos resultados são comunicados com clareza e frequência.
- » Participativo os profissionais acompanham os resultados e sugerem melhorias pela Comissão de Empregados.
- » Evolutivo valoriza os melhores resultados, bem como o desempenho individual.



#### PRÊMIO THAISE EBESSU

Instituído em 2018, o Prêmio é uma justa homenagem à nossa colaboradora Thaise Ebessu, que teve uma presença marcante na KPMG por sua positividade, colaboração, engajamento e resiliência, mesmo diante de enormes dificuldades.

Com ele, reconhecemos anualmente os profissionais da área de Pessoas, Performance & Cultura que vivenciam as mesmas competências que ela disseminou enquanto esteve conosco. A indicação é feita pelos próprios colegas.



**Celebração por tempo de casa** 203 profissionais reconhecidos por seus 10, 15, 20, 25, 30 e 35 anos de dedicação à KPMG no Brasil

#### **INOVANDO NA PROGRAMAÇÃO DETALENTOS**

A programação influencia muito na vida dos profissionais da KPMG, sobretudo nos de Auditoria. Por isso, nossa área central programa os talentos que serão destinados a cada projeto, com foco em aproveitar o seu potencial nos trabalhos mais adequados ao seu perfil, favorecendo a people experience e a client experience. Em 2018, a área desenvolveu

um projeto-piloto que começou pela captura das competências individuais (técnicas, de formação, idiomas, conhecimento setorial etc.), originando uma biblioteca de skills, utilizada na programação. No futuro próximo, pretendemos incorporar critérios geográficos que permitam alocar profissionais perto das suas residências, em especial aqueles com filhos pequenos.

#### INOVANDO NA GESTÃO DE VALORES

Os valores da KPMG são um tema que nos mobiliza muito, já que só é possível conquistarmos continuamente a confiança pública se vivenciarmos os valores em cada atitude que tomamos.

Duas iniciativas, criadas em 2018, foram fundamentais nessa direção.

Os **Story Talks** são encontros que realizamos em todos os escritórios no Brasil para que as nossas pessoas compartilhem com os colegas relatos de como os princípios norteadores do

suas decisões, no seu trabalho, na sua vida. Os encontros têm sido uma forma maravilhosa de vivenciarmos a nossa cultura desdobrada na prática.

O Prêmio Líderes Extraordinários reconhece os líderes que foram exemplo de vivência prática dos nossos valores ao longo do ciclo, sob a perspectiva das nossas pessoas.

No seu voto, cada colaborador indica um líder que foi extraordinário

KPMG Story estão presentes nas



para ele, relatando um episódio que justifique a sua escolha. Foi inspirador conhecer centenas de histórias que reforçam como a aplicação prática do KPMG Story acontece em atitudes singelas, de cuidado com o outro, de ouvir, de atender, de se empenhar para que algo dê certo.

Foram quatro rodadas de eleição das melhores experiências aderentes aos nossos valores (os nomes e o gênero dos candidatos foram escondidos) para chegarmos até os vencedores, que participaram de um jantar de reconhecimento com o presidente.



561 experiências recebidas 291 líderes indicados 40 vencedores







**STORY TALKS 2018** 

15 cidades

95 relatos

de 800

ouvintes

84 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 85

PROGRAMA DE

**EDUCAÇÃO ALIMENTAR** 

periódicas e do Ticket Fit

- aplicativo que auxilia na

mudança de hábitos e no

acompanhamento de metas

nossos profissionais a praticar

mais atividade física, a cuidar

da reeducação alimentar e a

e de alimentos naturais.

aumentar o consumo de água

pessoais – temos aiudado

Com ajuda de comunicações







# Qualidade de vida

Bem-estar dentro e fora do ambiente de trabalho GRI 401-2

#### **GYMPASS**: atividades físicas para todos. Todos os dias.

Nossos profissionais podem praticar mais de 350 modalidades esportivas em mais de 6 mil estabelecimentos no Brasil. todos os dias.

O plano foi implantado a partir de informações da pesquisa GPS, que mostraram a dificuldade dos profissionais de manter atividades físicas frequentes em função dos deslocamentos de trabalho.

Com o Gympass, basta acessar o aplicativo, selecionar local, modalidade e horário para ter o acesso liberado.

Grupo de Corrida e Caminhada em ação

#### **MYLIFE**

Nosso programa de qualidade de vida incentiva nossos profissionais a manter hábitos saudáveis, a equilibrar trabalho e vida pessoal, saúde física e mental.

A qualidade de vida decorre de pequenas atitudes que trazem reflexos graduais e definitivos na vida dos nossos profissionais, tais como andar mais e utilizar menos o carro, trocar alimentos industrializados por produtos naturais, consumir de forma consciente e ter mais leveza na vida.

- O MyLife envolve três pilares:
- » Cultura e Entretenimento Programações especiais, roteiros e descontos em assinaturas de revistas e eventos artísticos e culturais.

- » Saúde Gympass, convênio com farmácias, espaco na intranet e campanhas com foco na promoção da qualidade de vida.
- » Facilidades Serviços que facilitam a rotina dos profissionais, tais como parcerias de desconto em faculdades, restaurantes, lojas, cabeleireiros etc. Também mantemos classificados na intranet para compra e venda de bens e servicos.

Grupo de corrida e caminhada Desde 2013, apoiamos nossos

profissionais de São Paulo e do Rio de Janeiro que participam de maratonas e corridas. Disponibilizamos a eles uma assessoria esportiva que conduz treinos preparatórios para a Maratona Pão de Acúcar. Também oferecemos 50% de reembolso da taxa de inscrição e suporte durante a maratona, com massagista e café da manhã.



#### **SAÚDE E SEGURANCA**

#### GRI 403-1 | 403-3 | 403-4

Alinhadas às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho e às normas do Ministério do Trabalho e Emprego. nossas práticas trabalhistas envolvem um conjunto de iniciativas de promoção da saúde, da segurança e do bem-estar dos nossos profissionais.

A gestão de segurança do

Envolvendo o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a Análise Ergonômica, as vistorias internas (CIPA e SESMT) e o trabalho de uma consultoria externa, essas iniciativas são difundidas em e-learnings, em dicas e campanhas veiculadas em nossa plataforma interna.

Desde 2016, a área de Safety Labor — em parceria com a e da CIPA Brigada de Incêndio — desenvolve campanha de incentivo ao comportamento seguro, procedimentos de ação

para casos de acidentes do trabalho e medidas de prevenção de acidentes e de doencas ocupacionais. A campanha é veiculada quinzenalmente para todos os profissionais do Brasil pelo pop-up Dicas de Saúde e Segurança.

#### PROMOCÃO DA SAÚDE

No escritório principal de São Paulo, onde se concentram 64% dos nossos profissionais, o Ambulatório Médico 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.

trabalho é desenvolvida pela área de **Safety Labor**, sob responsabilidade do gerente de RH e com o apoio de membros do nosso SESMT e de profissionais de saúde do ambulatório médico.

#### RISCOS E **COMPORTAMENTO SEGURO**

equipe do ambulatório da KPMG

86 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 87



#### **BENEFÍCIOS**

GRI 401-2 | 201-3

Além dos **benefícios** que oferecem bem-estar, saúde, conforto e segurança no momento presente, nossos profissionais contam com o **KPMGPrev**, Plano de Previdência Privada Complementar que os ajuda a planejar o futuro.

Na análise de materialidade que conduzimos para o relatório, os Benefícios foram considerados aspectos importantes para a satisfação do nosso Capital Humano, que é estratégica para o sucesso do negócio.

Nosso Plano de Pensão, o **KPMGPrev**, é instituído de acordo com as normas vigentes e conta com gestão, estrutura e diretrizes formais e regulamentadas. É considerado um dos principais benefícios oferecidos aos nossos profissionais, pois valoriza sua sustentabilidade financeira e bem-estar.

A entidade possui autonomia administrativa, financeira e patrimonial, tendo por objetivo complementar os benefícios assegurados pela previdência social oficial.

Os recursos do plano de pensão são auditados por empresa independente, tendo como estratégia a rentabilidade balizada por indicadores médios de mercado, estando sujeitos às variações de performance do mercado financeiro e da economia do País.

Notícias e orientações sobre ele são encaminhadas

periodicamente aos profissionais participantes para garantir informação atualizada e descomplicada.

No Portal Prev, eles têm acesso a todos os documentos e podem acompanhar a rentabilidade do fundo, seu saldo, demonstrativos de pagamento para aposentados e o relatório anual de desempenho.

Dúvidas podem ser esclarecidas por meio de canal específico ou de contato direto com a equipe de Benefícios.

#### Benefícios oferecidos GRI 401-2

Academia Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Assistência médica Todos os profissionais  Assistência odontológica Todos os profissionais  Auxílio-creche Todos os profissionais CLT, sendo mães com filhos de até 7 anos e, no caso de pais, mediante apresentação de guarda unilateral da criança ou conforme estabelecido em Convenção Coletiva Local  Brinde de casamento Todos os profissionais em regime CLT com no mínimo um ano de vinculo empregaticio  Brinde de nascimento Todos os profissionais  Check-up Estatutários (Sócios)  Convênio farmácia Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Empréstimo consignado Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes  Estacionamento Rio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a Sócios  Incentivo à pós-graduação Gerentes e Gerentes Sênior  Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*  Programa de Participação nos Lucros (PPL)  Estímulo financeiro para profissionais can fegime CLT, de acordo com política de alcance de metas e elegibilidade  Estímulo financeiro para profissionais can fecinicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação Todos os profissionais, exceto Aprendizes  KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Benefícios	Público beneficiado
Assistência odontológica  Todos os profissionais  Todos os profissionais CLT, sendo mães com filhos de até 7 anos e, no caso de pais, mediante apresentação da guarda unilateral da criança ou conforme estabelecido em Convenção Coletiva Local  Brinde de casamento  Todos os profissionais em regime CLT com no mínimo um ano de vínculo empregatício  Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Estatutários (Sócios)  Convênio farmácia  Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes  Estacionamento  Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes  Rio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a Sócios  Incentivo à pós-graduação  Gerentes e Gerentes Sênior  Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*  Programa de Participação nos Lucros (PPL)  política de alcance de metas e elegibilidade  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês  Frofissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação  KFleet (carro corporativo)  Gerentes e Gerentes Sênior  Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida  Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Tíquete-elimentação  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Academia	Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários
Auxílio-creche  Todos os profissionais CLT, sendo mães com filhos de até 7 anos e, no caso de pais, mediante apresentação da guarda unilateral da criança ou conforme estabelecido em Convenção Coletiva Local  Brinde de casamento  Todos os profissionais em regime CLT com no mínimo um ano de vínculo empregatício  Brinde de nascimento  Todos os profissionais  Check-up  Estatutários (Sócios)  Convênio farmácia  Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Empréstimo consignado  Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes  Brio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a Sócios  Incentivo à pós-graduação  Gerentes e Gerentes Sênior  Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*  Programa de Participação nos Lucros (PPL)  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês  Profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação  KFleet (carro corporativo)  Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada  Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida  Todos os profissionais  De Trainees a Sócios  Tíquete-alimentação  Encarregados e Gerentes  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Assistência médica	Todos os profissionais
Auxílio-creche até 7 anos e, no caso de pais, mediante apresentação da guarda unilateral da criança ou conforme estabelecido em Convenção Coletiva Local  Brinde de casamento Todos os profissionais em regime CLT com no mínimo um ano de vínculo empregatício  Brinde de nascimento Todos os profissionais  Check-up Estatutários (Sócios)  Convênio farmácia Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Empréstimo consignado Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes  Bio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a Sócios  Incentivo à pós-graduação Gerentes e Gerentes Sênior  Incentivo a idiomas Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*  Programa de Participação nos Lucros (PPL) Todos os profissionais em regime CLT, de acordo com política de alcance de metas e elegibilidade  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês Todos os profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação Todos os profissionais, exceto Aprendizes  KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Assistência odontológica	Todos os profissionais
ano de vínculo empregatício  Brinde de nascimento  Todos os profissionais  Check-up  Estatutários (Sócios)  Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Empréstimo consignado  Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes  Bio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a Sócios  Incentivo à pós-graduação  Gerentes e Gerentes Sênior  Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*  Programa de Participação nos Lucros (PPL)  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês  Frodos os profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação  KFleet (carro corporativo)  Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada  Todos os profissionais  Seguro de vida  Todos os profissionais  Subsídio órgão de classe  De Trainees a Sócios  Tíquete-alimentação  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Auxílio-creche	até 7 anos e, no caso de pais, mediante apresentação da guarda unilateral da criança ou conforme estabelecido em
Check-upEstatutários (Sócios)Convênio farmáciaTodos os profissionais em regime CLT e EstatutáriosEmpréstimo consignadoTodos os profissionais em regime CLT, exceto AprendizesEstacionamentoRio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a SóciosIncentivo à pós-graduaçãoGerentes e Gerentes SêniorIncentivo a idiomasTodos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*Programa de Participação nos Lucros (PPL)Todos os profissionais em regime CLT, de acordo com política de alcance de metas e elegibilidadeEstímulo financeiro para 	Brinde de casamento	
Convênio farmácia Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários Empréstimo consignado Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes Rio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a Sócios Incentivo à pós-graduação Gerentes e Gerentes Sênior Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado* Programa de Participação nos Lucros (PPL) Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês Profissionais com fluência em inglês Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC) Incentivo à graduação Todos os profissionais, exceto Aprendizes KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários Seguro de vida Todos os profissionais Subsídio órgão de classe De Trainees a Sócios Tíquete-alimentação Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Brinde de nascimento	Todos os profissionais
Empréstimo consignado Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes Rio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a Sócios Incentivo à pós-graduação Gerentes e Gerentes Sênior Incentivo a idiomas Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado* Programa de Participação nos Lucros (PPL) Todos os profissionais em regime CLT, de acordo com política de alcance de metas e elegibilidade Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês Profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC) Incentivo à graduação Todos os profissionais, exceto Aprendizes KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários Seguro de vida Todos os profissionais Subsídio órgão de classe De Trainees a Sócios Tíquete-alimentação Encarregados e Gerentes Tíquete-refeição Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Check-up	Estatutários (Sócios)
Estacionamento Rio de Janeiro: Gerentes a Sócios. Demais escritórios: Encarregados a Sócios  Incentivo à pós-graduação Gerentes e Gerentes Sênior  Incentivo a idiomas Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*  Programa de Participação nos Lucros (PPL) política de alcance de metas e elegibilidade  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês Profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação Todos os profissionais, exceto Aprendizes  KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais  Subsídio órgão de classe De Trainees a Sócios  Tíquete-alimentação Encarregados e Gerentes  Tíquete-refeição Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Convênio farmácia	Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários
Encarregados a Sócios  Incentivo à pós-graduação Gerentes e Gerentes Sênior  Incentivo a idiomas Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*  Programa de Participação nos Lucros (PPL) Todos os profissionais em regime CLT, de acordo com política de alcance de metas e elegibilidade  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês Profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação Todos os profissionais, exceto Aprendizes  KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais  Subsídio órgão de classe De Trainees a Sócios  Tíquete-alimentação Encarregados e Gerentes  Tíquete-refeição Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Empréstimo consignado	Todos os profissionais em regime CLT, exceto Aprendizes
Incentivo a idiomas  Todos os profissionais, exceto os cargos do nível "E" e contratados por tempo determinado*  Programa de Participação nos Lucros (PPL)  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês  Profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação  KFleet (carro corporativo)  Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada  Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida  Todos os profissionais  Subsídio órgão de classe  Tíquete-alimentação  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Estacionamento	
Programa de Participação nos Lucros (PPL)  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês  Nere de vida  Frevidência Privada  Seguro de vida  Frevidência Privada  Subsídio órgão de classe  Todos os profissionais em regime CLT, de acordo com política de alcance de metas e elegibilidade  Profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação  Todos os profissionais, exceto Aprendizes  KFleet (carro corporativo)  Gerentes e Gerentes Sênior  Todos os profissionais  Seguro de vida  Todos os profissionais  Subsídio órgão de classe  Tíquete-alimentação  Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Incentivo à pós-graduação	Gerentes e Gerentes Sênior
nos Lucros (PPL) política de alcance de metas e elegibilidade  Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês Profissionais das Áreas Técnicas e de Operações (exceto os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação Todos os profissionais, exceto Aprendizes  KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais  Subsídio órgão de classe De Trainees a Sócios  Tíquete-alimentação Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Incentivo a idiomas	
em inglês os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de proficiência (TOEIC)  Incentivo à graduação Todos os profissionais, exceto Aprendizes  KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais  Subsídio órgão de classe De Trainees a Sócios  Tíquete-alimentação Encarregados e Gerentes  Tíquete-refeição Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários		
KFleet (carro corporativo) Gerentes e Gerentes Sênior  Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários  Seguro de vida Todos os profissionais  Subsídio órgão de classe De <i>Trainees</i> a Sócios  Tíquete-alimentação Encarregados e Gerentes  Tíquete-refeição Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	profissionais com fluência	os cargos de nível "E" e Gerentes Sênior), com vínculo CLT e que obtiverem resultado suficiente no teste de
Previdência Privada Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários Seguro de vida Todos os profissionais Subsídio órgão de classe De <i>Trainees</i> a Sócios Tíquete-alimentação Encarregados e Gerentes Tíquete-refeição Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Incentivo à graduação	Todos os profissionais, exceto Aprendizes
Seguro de vida Todos os profissionais Subsídio órgão de classe De <i>Trainees</i> a Sócios Tíquete-alimentação Encarregados e Gerentes Tíquete-refeição Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	KFleet (carro corporativo)	Gerentes e Gerentes Sênior
Subsídio órgão de classe De <i>Trainees</i> a Sócios  Tíquete-alimentação Encarregados e Gerentes  Tíquete-refeição Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários  Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Previdência Privada	Todos os profissionais em regime CLT e Estatutários
Tíquete-alimentaçãoEncarregados e GerentesTíquete-refeiçãoTodos os profissionais em regime CLT e EstagiáriosVale-transporteTodos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Seguro de vida	Todos os profissionais
Tíquete-refeiçãoTodos os profissionais em regime CLT e EstagiáriosVale-transporteTodos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Subsídio órgão de classe	De <i>Trainees</i> a Sócios
Vale-transporte Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Tíquete-alimentação	Encarregados e Gerentes
	Tíquete-refeição	Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários
Vale-presente Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários	Vale-transporte	Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários
	Vale-presente	Todos os profissionais em regime CLT e Estagiários

<sup>\*</sup> Os cargos pertencentes ao grupo "E" de benefícios são: copeira, garagista, telefonista, mensageiro, recepcionista, estagiário, auxiliar, assistente-administrativo, operador gráfico, operador de micro I e II e revisor.

#### KPMG Prev GRI 201-3

KPMG PREV
Outros - Contribuição Variável
5% a 10% do salário-base
8% do que exceder o valor da Unidade Previdenciária (UP) (R\$ 4.948,00)
Nacional / Contribuições mensais e Demonstrações Financeiras anuais
18 milhões
Sim

#### INOVANDO NO TELECOMMUTE

Atentos às necessidades de flexibilidade e às mudanças do mercado, em 2018 implantamos um projeto-piloto com 500 profissionais. Diante dos resultados favoráveis, estamos perto de abrir o sistema para 98% dos nossos profissionais (áreas centrais de *backoffice* não poderão ser incluídas).

O processo é descomplicado: os colaboradores se cadastram e seus gestores avaliam a possibilidade de implantar o *telecommute* e com que frequência. A maior parte dos nossos colaboradores está habituada a trabalhar fora do escritório, o que faz com que a transição para esse modelo seja mais suave.

#### INOVANDO NO DRESS CODE

Com a criação da Leap e do Lighthouse, estamos nos desafiando a trazer novos perfis de talentos para a KPMG, a rever nossos serviços e a redesenhar oportunidades de carreira. Com isso, naturalmente, o nosso *dress code* está mais flexível e adequado a esses novos tempos.







# Clima organizacional

#### Escuta ativa garante melhorias contínuas

O Índice de Engajamento (EI) alcançou 83 pontos em 2018.

A Global People Survey (GPS) é a principal ferramenta que utilizamos para captar o feedback dos nossos profissionais, de trainees a sócios, sobre diversos temas. A partir dela, construímos planos de ação para elevar a satisfação e, consequentemente, a produtividade, construindo uma KPMG melhor a cada dia.

Realizada anualmente, a GPS é desenvolvida por provedor internacional independente e todas as firmas-membro da KPMGI no mundo devem implementá-la.

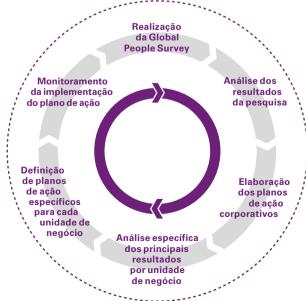
Desde o ciclo passado, adotamos a estratégia de focar as mudanças decorrentes da GPS em ações tangíveis e de

rápida implementação, para ganhar agilidade e percepção de transformação.

Entre as iniciativas importantes implementadas em 2018 inspiradas no feedback da GPS FY17 estão o Prêmio Líderes Extraordinários, o Workshop de Public Trust, o Story Talks, a nova Plataforma e os Road Shows de Cidadania Corporativa, o Política Voluntariado 8+8 e o Adicional de Proficiência de Idiomas para Operations.

Resultados da Global People Survey (GPS) Brasil 2018 O gráfico da GPS traz alguns elementos novos em relação ao ano anterior. Retiramos o item KPMG Story, separamos

**FASES DO PROCESSO DA GPS** 



Performance de Remuneração e Reconhecimento e acrescentamos o item Foco no cliente.

Além disso, até 2017 utilizávamos o Employee Engagement Index (EEI) para mensurar o nível global de engajamento das nossas pessoas, a partir de perguntas sobre Liderança, Crescimento de Carreira, Performance, Remuneração e Reconhecimento

Em 2018, evoluímos o índice, lançando o Engagement Index (EI), que nos permite capturar impressões mais abrangentes e precisas sobre a people experience, envolvendo: Compromisso (racional. emocional e comportamental em relação à KPMG); Capacitação/ Facilitação/Suporte (ambiente de trabalho que dá suporte à produtividade e ao desempenho); e Motivação (bem-estar físico, interpessoal e emocional no ambiente de trabalho).

Realizada em outubro, a GPS 2018 teve participação de 3.308 profissionais (87%).

A KPMG É uma empresa dinâmica, que se transforma, VIVE SEUS

tem liderança presente, fomenta a abertura para expor ideias e o conforto de trabalhar em conjunto.











Nosso compromisso com a inclusão não é uma tática.

### F UMA crença, uma celebração da diferença e um imperativo moral

É como trabalhamos e quem nós somos.



# Inclusão e diversidade

Fortes individualmente. Ainda melhores juntos.

GRI 102-8 | 102-12 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 401-3 | 405-1 | 405-2

Respeitar a individualidade e fomentar a empatia tem sido a nossa abordagem para 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.

Esse esforço está alinhado não só à nossa atuação cidadã mas ao core do nosso negócio, já que reforça os três pilares da nossa jornada na direção de sermos a escolha certa para os nossos clientes:

- » Nossas pessoas são extraordinárias porque temos diversidade de backgrounds, pontos de vista, crenças e estilos.
- » Os nossos clientes veem uma diferença em nós porque a qualidade das nossas entregas reflete essa multiplicidade e porque nossas políticas se alinham às suas iniciativas nesse âmbito.
- » Os debates e ações pródiversidade que realizamos, interna e externamente, contribuem para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e, consequentemente, para a conquista da confiança pública.

Entendemos a inclusão e a diversidade como motores do crescimento. Trabalhar na KPMG é ver o mundo por meio de perspectivas diferentes e com um espírito verdadeiramente colaborativo. Incentivamos nossas pessoas a serem elas mesmas e a respeitar os outros. Isso nos alimenta com criatividade e nos aiuda a aprimorar a forma como atendemos os clientes para ajudá-los a ter sucesso, a se transformar e a crescer.

Esses pressupostos são reforçados pelo Código de Conduta, pelas atitudes e comportamento das nossas lideranças e dos nossos profissionais e pelas políticas de remuneração e promoção, fundadas na meritocracia.

"Juntos, trabalharemos para promover uma cultura inclusiva. Vamos contratar e desenvolver diversas capacidades e construir equipes com a mais ampla gama de habilidades, experiências e perspectivas; equipes que geram criatividade e inovação para nossos clientes; equipes que nos permitem

Vamos desafiar continuamente nossas práticas e suposições existentes, incorporando inclusão e diversidade em tudo o que fazemos para construirmos, juntos e individualmente, uma organização mais forte e mais bem-sucedida para hoje e amanhã."

ser The Clear Choice.

Extrato do nosso compromisso global sobre diversidade

#### COMITÊ DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Na KPMG no Brasil, há anos a área de Cidadania Corporativa, Inclusão & Diversidade, o Comitê de Equidade de Gênero e o KNOW promovem estratégias e ações para tornar a nossa Organização um lugar aberto, respeitoso, empático, atraente e confortável para todos os tipos de talentos.

Desde 2017, reforcamos nossa atuação com o Comitê de Inclusão e Diversidade (CID), em suas guatro frentes: Mulheres, LGBTI+, Raca/ Etnia e Pessoas com Deficiência. O CID prioriza essas quatro dimensões da diversidade porque vemos como urgente a necessidade de mudança de *mindset* e de comportamento em torno delas, interna e externamente.

Cada pilar conta com dois líderes, que desenvolvem planos de trabalho trienais, desdobrados em Desenvolvimento e Pipeline de Talentos, Políticas internas e Cultura Organizacional, Comunicação e Eventos. O reforco ao CID também vem pela dedicação de duas horas mensais de lideranças importantes – o Presidente da KPMG no Brasil, o COO South America e a líder de Capital Humano no Comitê Executivo para reuniões e pela dedicação de *budget* específico para iniciativas que envolvem eventos, benchmarkings em outras empresas e comunicação.

Sabemos que a criação de uma cultura empresarial pautada em Inclusão e Diversidade é uma jornada em permanente construção. Conhecemos nossas limitações, a começar pelas crenças que os profissionais trazem dos seus grupos sociais de origem e passando pela natureza das nossas atividades que, majoritariamente, exigem nível superior, capacidade analítica e de comunicação, domínio de um segundo idioma e flexibilidade para trabalhar em locais diferentes e com equipes diversas. tornando-se desafiadoras para muitos perfis de pessoas.

#### **MULHERES/KNOW** (KPMG Network Of Women)

Coordena as iniciativas voltadas à equidade de gênero na KPMG e promove o tema entre os nossos stakeholders.

#### As atividades do KNOW incluem iniciativas para:

» Ampliar a participação das mulheres na lideranca: programa interno de mentoring e workshops com foco em carreira.

- » Melhorar o conforto das profissionais durante e após a gestação: reorganização da programação de clientes durante e após a gestação, licenca-maternidade de seis meses e sala de amamentação.
- » Promover políticas e boas práticas voltadas à equidade de gênero e ao desenvolvimento das mulheres: eventos internos e externos, networking entre executivas de empresas e participação em eventos e fóruns como CRC Mulher. IBEF Mulher. Movimento + Mulher 360, LIDE e Women Corporate Directors (WCD). **GRI 102-12**

Proporção de salário-base das mulheres em relação ao salário-base dos homens\* GRI 405-2

	20	18	20	17	2016		
Categoria	ŤŤ	ŤŤ	ŤŤ	ŤŤ	ŤŤ	ŤŤ	
Estagiários	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
Trainees	1,00	1,00	1,00	1,00	1,06	1,01	
Staff	0,96	0,95	0,91	0,90	0,98	0,92	
Gerentes	0,97	0,96	0,88	0,98	0,82	0,97	
Sócios-diretores	1,05	0,98	0,90	0,96	1,15	0,99	

<sup>\*</sup>Utiliza a média do salário-base de cada categoria, por gênero, e considera a relação salário da mulher/

Exemplos para interpretação dos dados de 2018/Equipe Administrativa:

- Estagiários: 1,00 = significa que o salário-base da mulher é igual ao salário-base do homem.
- Staff: 0,96 significa que o salário-base da mulher é 96% do salário-base do homem, ou seja, é 4% menor.

Equipe administrativa



Equipe técnica

## Conquistar equidade de oportunidades e respeito para as mulheres é uma jornada a que nos dedicamos, todos os dias.

Olhamos para o futuro e visualizamos o papel que precisamos desempenhar no empoderamento à mudança aqui dentro e no suporte a empresas, governos e à sociedade.

#### Estela Zanata,

Sócia da KPMG e líder do KNOW

#### #ElesPorElas

Integramos o Comitê Nacional Impulsor desse movimento global da ONU Mulheres, que encoraja homens e meninos a agir contra as desigualdades enfrentadas por mulheres e meninas.

**88 mulheres** usufruíram de licenca-maternidade.<sup>1</sup>

59 das 64 Mulheres
que deveriam voltar ao trabalho

Taxa de retenção após 12 meses de retorno da licença

o fizeram na data prevista

92%

71%<sup>2</sup>



100%

**52 homens** 

usufruíram de licença-paternidade¹

48 homens

que deveriam retornar ao trabalho o fizeram na data prevista

**79**%<sup>2</sup>

Taxa de retenção após 12 meses de retorno da licença

124 mulheres e 4 homens ainda estão em licença-maternidade e devem retornar no ciclo 2018/2019, quando serão incluídos na taxa de retorno. Para o cálculo da Taxa de Retenção foram considerados todos os profissionais que retornaram de licença-maternidade/paternidade até 30/09/2018.

#### Licença-maternidade de seis meses e licença-paternidade de 20 dias

Para dar suporte a esse momento tão intenso que é a chegada de um filho (depois do parto ou da adoção), oferecemos licença-maternidade de seis meses e licença-paternidade de 20 dias para todos os profissionais CLT. No caso de a mãe e o pai serem sócios, a licença poderá, a critério do casal, ser dividida entre os dois, em datas distintas.

Para ter acesso ao benefício, por lei os pais precisam frequentar um curso sobre Paternidade Ativa, que é oferecido por nossa área de Cidadania Corporativa, Inclusão e Diversidade.



Encontro KPMG de Empoderamento da Mulher/Goiás



Evento interno reforça a importância do networking



Acompanhe o KNOW



NOSSA ESTRATÉGIA

Campanha interna para o Dia Internacional do Orgulho LGBTI+



Evento para aliados do Voices (LGBTI+ e familiares) durante o 2º Encontro de Diversidade

#### **LGBTI+ VOICES**

Dedica-se às questões de orientação sexual e identidade de gênero, visando à inclusão de profissionais LGBTI+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e outras formas de orientação sexual, identidade e expressão de gênero) na KPMG e fora dela.

Acompanhe o Voices

# Atuamos para construir um ambiente de trabalho e uma sociedade em que

# todos os nossos profissionais se sintam seguros e apoiados para serem eles mesmos e vivenciar o seu melhor.

Ramon Jubels e Anderson Dutra,

Sócios da KPMG e líderes do Voices









Trabalhamos não só para ampliar o número de profissionais de diferentes raças e etnias nos nossos quadros, mas para mudar o removendo preconceitos

que comprometam a representatividade étnica e a real inclusão.

Franceli Jodas e Marília Melo, Sócias da KPMG e líderes do Ebony





#### **RAÇA E ETNIA/EBONY**

Dá visibilidade às questões de raca e etnia para expandir a participação de negros na KPMG e no mercado.

São dois pilares de atuação:

- » Políticas internas de atração, retenção e valorização de talentos: reforco à diversidade e à representatividade dos negros na KPMG, sobretudo na liderança.
- » Atuação externa para acelerar a inclusão de profissionais negros no mercado: participamos da Aliança Toda Cor, criada por um grupo de empresas para desenvolver ações afirmativas internas e influenciar indústrias, parceiros e clientes na discussão da questão racial.



Acompanhe o Ebony

#### **PCDs/BUDDIES**

Promove iniciativas voltadas à inclusão de Pessoas com Deficiência em nossos quadros e à promoção de uma sociedade mais plural. O grupo herda as iniciativas que eram desenvolvidas pelo Grupo Inklusão e cria novas. Entre elas, destacam-se:

- » Convivência e conscientização: Trabalho contínuo, realizado por meio de diversas ações específicas. 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 Inclusão & Diversidade e pelos Business Partners com o público de PCDs e seus respectivos gestores.
- » Contratação: Para atendermos ao Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério

Público do Trabalho assinado por uma das nossas sociedades, a equipe de Cidadania Corporativa, Inclusão & Diversidade lidera um plano de ação que envolve as áreas de Recrutamento & Seleção, Assuntos Regulatórios, RH, Learning & Development e Performance & Desenvolvimento para superar o desafio de encontrar mão de obra qualificada entre PCDs. Em 2018, encerramos o ano com 67 PCDs: 31 na Equipe Técnica e 36 na Equipe Administrativa.

» Acessibilidade: Adaptações físicas e tecnológicas são implementadas com o apoio da área de Infraestrutura e TI e garantem que profissionais com algum tipo de deficiência seiam bem acolhidos em nossos escritórios

**Acompanhe o Buddies** 

Fm nossa iornada, aprendemos que é preciso falar às claras sobre as diferenças um ambiente verdadeiramente respeitoso e

Eliete Ribeiro e Ronaldo Rodrigues, sócios da KPMG e líderes do Buddies

98 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 99





#### PRINCIPAIS DESTAQUES EM 2018:

À medida em que damos voz e conforto a cada um desses grupos representados pelo CID percebemos resultados muito positivos:

pessoas mais seguras e engajadas, ambiente mais colaborativo, inovação e criatividade intensificadas e valorização da nossa marca no mercado.

#### Patrícia Molino,

Sócia da KPMG e *Head* do Comitê de Inclusão & Diversidade

- » 3º Encontro de Inclusão e Diversidade da KPMG Palestrantes da KPMG, de empresas e ONGs parceiras apresentaram o tema da inclusão e da diversidade para 213 pessoas. Dividido em três momentos, o evento envolveu pela manhã o público externo, à tarde o público interno e à noite aliados do Voices para um coquetel e debate sobre a questão LGBTI+ na família.
- » Mês da Diversidade Envolveu espetáculos teatrais realizados pela Oficina dos Menestréis e massagens realizadas por massoterapeutas com deficiência visual, em São Paulo e no Rio de Janeiro.
- » E-learnings Diversidade & Inclusão, Paternidade Ativa e Vieses Inconscientes foram concluídos por 1.732 profissionais em 2018.
- » Iniciativas Voices Os workshops Voices Allied foram realizados em seis escritórios para reforçar a cultura inclusiva e incentivar os líderes a romperem barreiras relacionadas à diversidade, mentoring para pessoas LGBTI+, patrocínio e adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, promoção de ações internas de conscientização e participação em eventos externos.
- » Iniciativas KNOW Eventos e campanhas como os Encontros KNOW, que reuniram profissionais de dentro e de fora da KPMG; Diálogos CID: Reflexões sobre o assédio e a violência contra a mulher; campanha global #PressforProgress no Dia Internacional da Mulher:

- campanha #eupossonaKPMG para mostrar do que nossas profissionais são capazes; Networking Day, que aproxima as profissionais dos seus líderes; e palestra Carreira Feminina e Protagonismo, com Luiza Trajano.
- » Iniciativas Buddies Foram realizados workshops para as equipes e os líderes que receberam PCDs saberem lidar com os desafios da inclusão. Com o Programa de Atração de Trainees Com Deficiência, voltado a fomentar a inclusão de PCDs na nossa área técnica (Audit, Tax e Advisory) - na qual reside a nossa maior dificuldade para contratar talentos com a qualificação necessária - o Buddies firmou parceria com a consultoria Talento Incluir para recrutar 50 profissionais. Ao final do processo, foram contratados 32. O acompanhamento desses iovens é individualizado, com foco no desenvolvimento e na retenção, e realizado pela Talento Incluir, pelo líder da área de negócios envolvida na contratação e pela área de Cidadania Corporativa, Inclusão & Diversidade.
- » Iniciativas Ebony Nos cafés da manhã com a presidência, os participantes puderam discutir questões de igualdade de oportunidades, empoderamento e valorização. A publicação, em parceria com a faculdade Zumbi dos Palmares, da Cartilha pela Diversidade de Raça é um incentivo para que mais empresas agilizem seus processos.



Evento realizado pela WCD em parceria com a KPMG e a Bloomberg



Café da manhã com aliados Ebony



Campanha interna pelo Dia contra a Discriminação Racial



Lançamento da Cartilha realizada em parceria com a Faculdade Zumbi dos Palmares









**Diversidade em números GRI 102-8 | 405-1** Composição dos profissionais da KPMG no Brasil por idade e gênero (em %)

		Até 30	0 anos			Entre 31	e 50 anos			Acima de	e 50 anos	
Cargo	<b>†</b>	Ť	<b>†</b>	Ý	<b>*</b>	Ť	<b>†</b>	Ý	<b>†</b>	Ť	<b>†</b>	Ý
Estagiários	67	33	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0
Trainees	100	0	50	50	0	0	0	100	0	0	0	0
Staff	63	38	50	50	68	32	50	50	63	50	0	100
Gerentes	0	100	49	51	55	45	34	66	0	66	25	75
Sócios	0	0	0	0	24	76	17	83	0	83	16	84
Total	63	37	50	50	64	36	35	65	63	65	16	84

Em janeiro de 2016 lançamos um sistema on-line de cadastro que nos permite extrair dados sobre as minorias. Temos feito campanhas internas para que os profissionais façam sua autodeclaração, mas ainda não temos massa crítica suficiente para reportar informações consistentes a esse respeito.

Equipe administrativa

Equipe técnica

#### **CONTRATAÇÃO LOCAL DE MEMBROS DA ALTA LIDERANÇA**

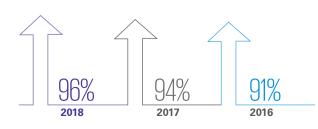
GRI 202-2

Uma das maneiras de promovermos a diversidade e o desenvolvimento das comunidades em que atuamos é contratarmos talentos locais, especialmente para cargos de liderança em unidades operacionais importantes.

#### Contratações locais GRI 202-2

Local	Sócios que atuam em seus Estados de origem				
	2018	2017	2016		
Estado de São Paulo	73%	72%	73%		
Estado do Rio de Janeiro	65%	74%	76%		
Demais Estados	53%	49%	49%		
Brasil	96%	94%	91%		

#### PORCENTAGEM DE LÍDERES (SÓCIOS) **BRASILEIROS**













# negócios

#### **ATIVOS**

**GESTÃO** 

Nossa solidez financeira

conduzimos a gestão da KPMG no Brasil. Um forte

está alicerçada no

profissionalismo e na

integridade com que

Gestão estratégica para gerar crescimento e solidez

Visão de longo prazo para consolidar e promover o desenvolvimento sustentável

Investimento contínuo e estratégico de capital para inovar e atuar de forma sustentável

Integridade e qualidade para reduzir riscos

Reconhecimento aos profissionais para gerar engajamento

Investimento na sociedade para promover desenvolvimento



Destaques bilhão de faturamento

salários e benefícios aos empregados

milhões em pagamentos ao governo

de crescimento

#### traço de inquietude nos provoca a seguir inovando e crescendo continuamente.







# Resultados financeiros

Antecipação de demandas do mercado garante crescimento contínuo

GRI 102-7 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 201-1 | 201-4 | 203-1

Nossa visão de sermos The Clear Choice para os nossos clientes e o mercado é o motor que sustenta os nossos resultados financeiros consistentes. Isso porque cada entrega e cada relacionamento estão amparados por uma complexa equação que envolve: os nossos profissionais extraordinários, o nosso engajamento em entregar qualidade a cada trabalho, a satisfação dos nossos clientes, a confiança que a nossa marca desperta no mercado, a força da rede KPMG no mundo e o compromisso com os legados que deixamos para a sociedade.

Gerenciar os elementos dessa equação faz parte do esforço de planejamento estratégico e de **gestão**, que está nas mãos das nossas lideranças locais, em alinhamento direto com as estratégias e os princípios da KPMGI.

Graças a isso, os desafios que o cenário instável de 2018 nos colocou não nos impediram de crescer. Mantivemos o ritmo dos investimentos que, respondendo à nossa visão estratégica, estão se convertendo em excelentes oportunidades de negócios. A eficiência máxima em todos

os detalhes da nossa operação também contribuiu para a redução dos custos operacionais do período, viabilizando os robustos investimentos na renovação dos nossos escritórios.

Nossa estratégia de longo prazo segue focada na inovação. Acreditamos que esta é e será a mola propulsora para endereçarmos os desafios dos nossos clientes e ampliar nossa relevância no mercado. Para isso. nos últimos anos:

- » Ampliamos nossos intensivos investimentos na formação e na qualificação dos nossos profissionais. E fizemos isso com mais eficiência, criatividade e foco.
- » Preservamos nossas equipes, remanejando-as com foco nas demandas mais aquecidas, e agregamos especialistas e times para nos dar suporte em novos serviços.
- » Investimos em estruturas físicas e tecnológicas que promovem maior convergência entre as nossas equipes, gestão dos nossos impactos ambientais, gestão mais alinhada com a rede de firmas-membro da



- » Investimos na prospecção de novos clientes — muitos deles em parceria com outras firmas-membro da rede KPMGI — e na fidelização dos nossos clientes.
- » Investimos intensamente, juntamente com a KPMGI, em tecnologias que nos permitem estar um passo à frente das demandas do mercado. São bilhões de dólares investidos em novos serviços, tecnologias, aquisições e alianças, com base sobretudo em Auditoria, Data & Analytics, Digital Labor e Cyber Security, em alianças com companhias líderes em inovação como IBM, Microsoft, Oracle, ServiceNow e Workday.

Esses investimentos, com foco no longo prazo, têm melhores alternativas de gestão durante períodos desafiadores e a manter a nossa posição de liderança em diversos segmentos. Em 2018 crescemos 9%, ampliando os pagamentos ao governo, os salários pagos aos nossos profissionais e os nossos investimentos na comunidade.

**Audit** Mantivemos 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 do Brasil. O investimento acelerado em tecnologia tem gerado ganho de eficiência e de qualidade, o que abriu caminho para crescermos 11%.

Advisory Ampliamos a estrutura de profissionais e renovamos 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 8%.

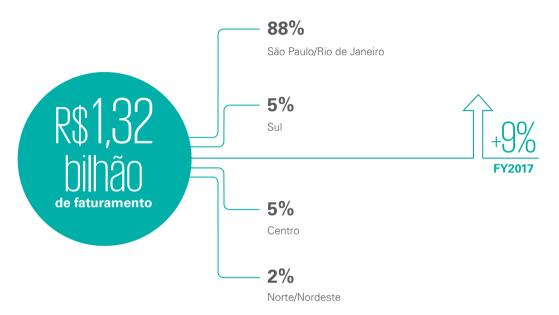
Tax O relevante investimento realizado em ferramentas tecnológicas ao longo dos últimos anos tem nos posicionado de forma decisiva para orientar nossos clientes a lidar com as novas demandas regulamentares do Fisco e das transações internacionais. O crescimento foi de 4%.

Em 2019, 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 com o mais alto padrão de qualidade. O crescimento projetado é de 9% para Audit, 12% para Tax e 9% para Advisory.

#### FATURAMENTO CONSOLIDADO DAS PRÁTICAS POR REGIÃO\* (%) GRI 102-45

Sociedades independentes que atuam no Brasil sob a marca KPMG

NOSSA ESTRATÉGIA



<sup>\*</sup> Refere-se ao período de outubro de 2017 a setembro de 2018.

SUMÁRIO

#### Demonstração de Valor Adicionado\* (R\$) GRI 102-45 | 201-1 | 201-4 | 203-1

		1	
	2018	2017	2016
Valor econômico direto gerado	1.326.244.706	1.215.405.417	1.137.360.064
a) Receitas	1.326.244.706	1.215.405.417	1.137.360.064
Valor econômico distribuído	1.080.293.376	1.046.812.310	905.433.495
b) Custos operacionais	210.619.820	227.281.608	186.381.555
c) Salários e benefícios de empregados	565.532.704	519.559.888	497.661.451
d) Pagamento para provedores de Capital	14.333.427	20.602.785	18.169.712
e) Pagamentos ao governo	287.519.950	277.223.521	200.564.514
f) Investimentos na comunidade	2.287.474	2.144.505	2.656.262
Contribuições voluntárias (inclusive <i>pro bono</i> ) a projetos sociais, ambientais e culturais <b>GRI 203-1</b>	2.287.474	2.144.505	2.149.719
Contribuições a projetos sociais, ambientais e culturais por meio de Leis de Incentivos Fiscais GRI 201-4	-	-	506.542
Valor econômico acumulado	245.951.330	168.593.106	231.926.568

Essas informações referem-se aos períodos de janeiro a dezembro de 2018, 2017 e 2016, e representam as operações de todas as sociedades independentes que atuam sob o nome KPMG no Brasil. De acordo com a legislação vigente, elas estão isentas da divulgação de balanço patrimonial.









# Capital ser social e de engajado transforma relacionamento negócios

#### **ATIVOS**

Integridade e profissionalismo para catalisar a reputação internacional da KPMG para os nossos negócios

Participação ativa nos debates sociais para exercer nossa responsabilidade

Compartilhamento dos nossos saberes para fomentar o desenvolvimento

Atuação cidadã consistente para promover mudanças sociais e no *mindset* das nossas pessoas

Monitoramento das relações com clientes e fornecedores para garantir qualidade e conquistar confiança

Adesão a compromissos voluntários para balizar nossa atuação cidadã

# Destague entre As melhores empresas em Cidadania **Corporativa 2018** Grupo Gestão RH Destaque na dimensão Cidadania Corporativa

Destaques R\$2,28 milhões em investimento direto na comunidade

R\$ 737 mil investidos em servicos pro bono

Satisfação dos clientes:

recomendariam nossos serviços

\* dos participantes de pesquisa de satisfação

Fomos fonte para

reportagens

Participação em

na lista **As melhores** empresas em IDHO

**2018** Grupo Gestão RH

entidades representativas

experiência dos nossos profissionais relevante, que inspira confiança,

**GESTÃO** 

relacionamentos que gerem valor para todos. Para que isso aconteça, convertemos o conhecimento e a em uma atuação dinâmica e consolida a nossa reputação e promove mudanças na sociedade.

Estamos a serviço dos nossos

stakeholders, buscando

# Cidadania corporativa

#### Educação, desenvolvimento e meio ambiente em ação

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 203-1 | 413-1





#### **ATUAÇÃO GLOBAL**

Nossa abordagem de cidadania corporativa prioriza a Aprendizagem ao Longo da Vida/**Lifelong Learning** como estratégia para quebrar o ciclo da pobreza. Esse compromisso está alinhado aos nossos valores, que promovem nosso engajamento na construção de uma sociedade mais justa e com oportunidades para todos.

Para alcançar o propósito de Inspirar a Confiança, Empoderar a Mudança, escolhemos a educação como estratégia de empoderamento e de mudança. Por isso, ela vai além da sala de aula: compartilhamos os saberes dos nossos profissionais na forma de *coachings, mentorings*, auditorias *pro bono* para organizações sem fins lucrativos e investimento direto em iniciativas que incentivem o aprendizado.

Essa visão vai ao encontro de necessidades reais da sociedade e contribui para o alcance do quarto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável [Leia mais]. Nossa intenção é inspirar um número cada vez maior de profissionais da KPMG no mundo a participar ativamente dessa jornada de apoio à alfabetização, de tutoria e

envolvimento dos alunos com a aprendizagem.

Nosso compromisso também inclui a nossa **Global Climate Response**, o incentivo a negócios responsáveis, o nosso apoio aos Guiding Principles on Business and Human Rights, da ONU, e os programas que as firmas-membro desenvolvem para fortalecer a mudança em suas comunidades.

Sabemos que o nosso trabalho não irá suprir todas as necessidades da sociedade e que temos limites operacionais e financeiros para o nosso investimento, mas não abrimos mão da nossa responsabilidade de contribuir, direta e indiretamente, para melhorar as condições das comunidades em que atuamos.

Globalmente, a equipe de Cidadania Corporativa é responsável por direcionar a estratégia das firmas-membro da KPMGI na direção do Desenvolvimento Sustentável. 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.

#### **ATUAÇÃO LOCAL**

No Brasil, nossas iniciativas de Cidadania Corporativa articulam-se em torno de três pilares: Educação, Desenvolvimento e Meio Ambiente, sempre alinhadas ao Lifelong Learning e à Climate Response. As práticas voltadas ao meio ambiente são reportadas como parte do Capital Natural [Leia mais].

Nossas metas para o próximo ciclo são refinar o alinhamento dos projetos com o Lifelong Learning, ampliar o engajamento dos nossos voluntários, manter o nível de investimento, reavaliar os projetos apoiados para monitorar a efetividade dos seus impactos e estender, a médio e longo prazos, os trabalhos *pro bono* para todos os escritórios, descentralizando-os de São Paulo e da região Sul.

Nessa direção, em 2018 realizamos Road shows de Cidadania em

12 escritórios (Belém, Belo Horizonte, Campinas, Curitiba, Florianópolis, Goiânia, Joinville, Londrina, Manaus, Recife, Rio de Janeiro, Uberlândia) para incentivar o engajamento e palestras para áreas de negócios e gerentes, ampliamos a comunicação visual dos proietos com *displavs* instalados nos escritórios, criamos a Política de Voluntariado 8+8. aumentamos o volume de notícias sobre Cidadania compartilhadas na plataforma de comunicação corporativa, realizamos o Circuito do Bem e abrimos espaço na plataforma de Voluntariado para a inscrição de ações independentes, propostas pelos profissionais.

Entre os resultados desse trabalho está o aumento da percepção positiva das práticas de Cidadania Corporativa, capturado pela GPS 2018. **[Leia mais]** 

#### PILARES DA ESTRATÉGIA DE CIDADANIA CORPORATIVA DA KPMG NO BRASIL

#### CIDADANIA CORPORATIVA

Educação

#### Meio Ambiente

Contribuir para que escolas e faculdades ampliem sua capacidade de incentivar o progresso de habilidades e potenciais de jovens e crianças, além de ajudar a construir coesão empresarial e comunitária. Melhorar o nosso desempenho ambiental e atuar com grupos de liderança e com nossas práticas de negócios em prol da sustentabilidade e da sensibilização de nossos profissionais, clientes e comunidades.

#### **Desenvolvimento**

Investir em justiça social e contribuir para a construção de empreendimentos sustentáveis nas comunidades em que atuamos.







INVESTIMENTO NO PROJETO PEQUENO CIDADÃO EM 2018

R\$ 780 mil

Auditoria *pro bono* das contas do projeto

para o financiamento do Prêmio Bessan,

que concede bolsas de estudos para o Ensino Médio aos alunos que apresentam o melhor desempenho no Projeto.

> em presentes de Natal às crianças do projeto e suas famílias

> > Visita anual dos beneficiados do Pequeno Cidadão ao nosso escritório de São Paulo

#### **EDUCAÇÃO**

Nosso apoio se dá por meio de **investimento social direto** a projetos e ações que incentivem a aprendizagem em diferentes momentos da vida. Foram beneficiados em 2018:

#### » PROJETO PEQUENO CIDADÃO

Investimos no Projeto há 22 anos, garantindo educação complementar, cursos profissionalizantes, supervisão médica e nutricional, refeições diárias, atividades artísticas e esportivas para **220 crianças e 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.







Equipe vencedora do Prêmio KPMG de Ética e Integridade (acima) e time vencedor do campeonato nacional (ao lado)



#### » ENACTUS

A organização engaja anualmente 30.000 estudantes em todo o mundo, que desenvolvem programas em benefício das comunidades, com foco em sustentabilidade e empoderamento social, dois princípios do nosso compromisso ambiental e social. A KPMG International é patrocinadora oficial da Enactus Worldcup.

No Brasil, a KPMG apoia financeiramente a Enactus desde 1998. Colaboramos com o Campeonato Nacional que, em 2018, reuniu dois mil universitários em 100 times que desenvolveram 135 projetos. O time vencedor ganhou passagens para participar do Campeonato Mundial, acompanhado pelo vencedor do Prêmio Universitário do Ano KPMG.

Além disso, incentivamos os universitários com o Prêmio KPMG de Ética e Integridade, que teve 40 times inscritos. Os cinco finalistas receberam R\$ 1.000 e os três vencedores foram reconhecidos com prêmios de R\$ 3.000 a R\$6.000.

#### **INVESTIMENTO NA ENACTUS EM 2018**

#### R\$ 80 mil em investimento direto

## dos nossos profissionais

para atuar no Conselho Diretor, na auditoria dos resultados do Campeonato e no aconselhamento aos times participantes

# para o Prêmio KPMG de Ética e Integridade

# em passagens

para o time vencedor representar o Brasil no Campeonato Mundial, realizado nos Estados Unidos.

114 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 115

R\$ 255 mil

249 voluntários de 13 cidades

2.486 horas dedicadas ao projeto 1.763 alunos beneficiados



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 oito anos, passamos a ser uma das mantenedoras nacionais da entidade e a estimular nossos profissionais a atuar como voluntários na aplicação dos programas.

Em 2018, realizamos seis programas que mostraram aos alunos o mundo dos negócios, os benefícios do planejamento e do estabelecimento de metas e da realização de ações

inovadoras para vencer desafios: Innovation Camp, Empresário-sombra por um dia, Miniempresa, Meu dinheiro, Meu negócio, Conectado com o amanhã e Gerenciamento de projetos.

#### » KPMG FAMILIY FOR LITERACY (KFFL)

Iniciativa internacional voltada a incentivar o hábito da leitura para melhorar a alfabetização e a curva de aprendizagem. No Brasil, a KFFL será realizada em ONGs, com visitas regulares dos voluntários da KPMG para conduzir rodas de leitura e distribuir livros. Inicialmente serão 30 voluntários, especialmente capacitados para a atividade, que atuarão como multiplicadores na ampliação futura do projeto para todo o País.





#### 2° GLOBAL CYBER DAY

Em 2018, o projeto envolveu 900 alunos de escolas públicas de São Paulo em palestras, conduzidas por profissionais Cyber Security da KPMG, sobre usos da *internet* e sobre os riscos cibernéticos, envolvendo temas como compras *on-line*, spam recebido por *email*, proteção de dados pessoais, redes sociais, pirataria *on-line* e *cyberbullying*.

Firmas-membro de 45 países realizaram atividades semelhantes ao longo do mês de outubro, repercutindo em milhões de jovens impactados pela ação. Mais um projeto que mostra o compromisso das nossas áreas de negócio com o bem-estar das comunidades em que estamos.

### R\$ 737 mil em 17 organizações beneficiadas

**GRI 203-1** 

#### **DESENVOLVIMENTO**

Nossa atuação nesse pilar considera 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 duas frentes de atuação:

» SERVIÇOS PRO BONO OU COMPENSAÇÃO Entre

as nossas iniciativas mais relevantes em benefício 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 pelas áreas de Cidadania

Corporativa, Inclusão & Diversidade ou de Marketing à área que os prestou. Cada instituição beneficiada oferece uma contrapartida pelos serviços recebidos.

VOLUNTARIADO Na KPMG, sempre atuamos sob o claro propósito de solucionar os problemas do presente levando em consideração nossa responsabilidade com as gerações futuras.

Nossa Política de Voluntariado 8+8 incentiva os profissionais a se engajarem, concedendo um dia livre por ano a cada oito horas dedicadas a projetos apoiados pela área de Cidadania Corporativa.

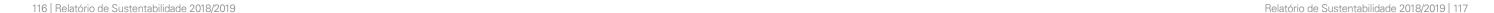
Além disso, algumas iniciativas anuais já são uma marca da nossa atuação:

#### Dia KPMG na Comunidade

Profissionais de todos os escritórios no Brasil se engajam em ações para atender a necessidades específicas das suas comunidades. Em 2018, cada ação realizada obteve R\$ 1.000 da KPMG como incentivo inicial.

Os times de cada escritório se mobilizaram para arrecadar mais recursos e ampliar o resultado das iniciativas, que envolveram atividades recreativas e doações para abrigos e asilos, reformas de ONGs, instalação de biblioteca, doação de sangue e de livros, caminhadas e corridas beneficentes e passeios com crianças.

O escritório de Campinas venceu o Prêmio Cidadania pelo trabalho de reforma do espaço físico da ONG Convívio Aparecida Unidade II. Foram 900 horas dedicadas ao projeto em planejamento, ações voluntárias de captação de recursos, aquisição de materiais e mão na massa na reforma. O principal resultado foi que todas as melhorias necessárias foram realizadas. A KPMG ainda concedeu à ONG um prêmio adicional de R\$ 5 mil.



investidos pela KPMG

23 instituições contempladas

impactadas

de planejamento e execução

voluntários líderes

voluntários staff

voluntários parentes e amigos de

profissionais KPMG













Mãos dadas e sorrisos largos: o Dia KPMG na comunidade mexe com a vida de milhares de pessoas.



NOSSA ESTRATÉGIA











**CAMPANHAS** Os profissionais da KPMG também se mobilizam em ocasiões específicas, como Páscoa, Inverno, Mês das Crianças ou Natal, para catalisar e distribuir doacões. Eventos emergenciais como desastres naturais são avaliados e podem receber a nossa assistência.

#### Campanha de Inverno

Em São Paulo e Osasco, desde 2006 contribuímos com a Turma da Sopa, que trabalha para agasalhar,

alimentar e reintegrar moradores de rua à sociedade.

Natal Solidário Profissionais de nove escritórios da KPMG - Brasília, Campinas, Curitiba, Goiânia, Joinville, Rio de Janeiro, São Carlos, São Paulo e Uberlândia distribuíram presentes, cestas básicas, itens de higiene pessoal, alimentos e recursos para organizações não governamentais que cuidam de crianças e idosos.

**DOAÇÕES DA CAMPANHA DE INVERNO** PARA A TURMA DA SOPA

cobertores

de alimentos

mais de peças de roupas e sapatos doados por nossos profissionais



#### **CIRCUITO DO BEM**

Aumentar o engajamento no voluntariado e em doações foi o objetivo da primeira edição do Circuito do Bem. Nele, os profissionais de São Paulo foram convidados a conhecer de perto dez projetos apoiados pela KPMG, podendo interagir com seus representantes para pensar sobre a melhor forma de participar.









# Conhecimento compartilhado

#### Contribuição para o desenvolvimento dos nossos stakeholders

GRI 102-42

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 todos lidamos.

Uma das iniciativas mais

KPMG, o ACI é um fórum

para os negócios. Mantido

importantes promovidas pela

disseminador de boas práticas de

político-econômicas, corporativas,

legais e tributárias determinantes

International, é aberto a membros

de Conselhos de Administração,

pelas firmas-membro da KPMG

governança corporativa, tendências

**AUDIT COMMITTEE INSTITUTE (ACI)** 

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

Complementando o trabalho do

ACI, os Fóruns GRC acontecem

em todas as regionais da KPMG

para discutir e disseminar novas

tendências de mercado e temas

executivos dessas áreas. O Fórum

também estimula o networkina

e a troca de experiências entre

profissionais de cada região.

As publicações são outra fonte

as principais foram:

importante do Instituto, Em 2018.

relacionados a Governança,

Riscos e Compliance para



Acompanha a evolução das práticas de governanca corporativa das empresas abertas orașileiraș.



Apresenta os principais riscos divulgados pelas empresas abertas



expectativas, preocupações e das práticas de governança das empresas familiares



Comentários do nosso sócio. Sidnei Ito, sobre a Mesa de Debates do ACI Institute e as publicações relacionadas



7ª Conferência de Energia e Recursos Naturais da América

#### **KPMG RISK UNIVERSITY**

Nosso programa de capacitação executiva que habilita os participantes a direcionar empresas e organizações para a maturidade de gestão em Governança, Riscos e Compliance (GRC).

Reconhecida por mais de 300 executivos de 250 empresas como plataforma inovadora de aprendizado e networking, desde 2011 a Risk University traduz a experiência da KPMG de forma dinâmica - com suporte de material didático exclusivo, desenvolvido por nossos especialistas – e combinada ao compartilhamento de experiências.

Com turmas em São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte nas modalidades Executive (abordagem estratégica), Senior Level (abordagem operacional) e Advanced (direcionada a profissionais certificados nas turmas Executive), a Risk University contribui para a conscientização desta temática tão importante para o Brasil e suas organizações. [Leia mais]

#### **IMPRENSA**

Seguindo a trajetória ascendente do ano interior, em 2018 intensificamos nossa exposição na imprensa. Foram 5.635 citações positivas em reportagens jornalísticas. a maior parte delas tratando dos estudos e das pesquisas que realizamos ou utilizando nossos profissionais como fonte para avaliações do mercado.

#### **ESTUDOS E PESQUISAS**

Envolvem os mais variados temas relacionados às nossas atividades e servem para atualizar nossos profissionais no mundo e o mercado como um todo. Em 2018, a KPMG no Brasil produziu 50 publicações.

#### **EVENTOS**

Outra estratégia para fomentarmos a geração e a disseminação de conhecimento é o patrocínio e a promoção de eventos, seminários e palestras. Em 2018, investimos R\$ 3.4 milhões em 311 eventos para mais de 4 mil pessoas no Brasil.



O futuro da Mídia



Reforma Tributária Americana para Empresas Brasileiras



Private Equity Latin America Forum

#### Comitês de Auditoria e Conselhos Fiscais de empresas em 30 países. Em 2018, a KPMG no Brasil realizou eventos com a participação de 268 membros.







# Relacionamento com os clientes

Diálogo e parceria construindo relacionamentos duradouros e confiáveis

GRI 102-43 | 102-44 | 103-1 | 103-2 | 103-3

A atuação da KPMG envolve qualidade, pessoas, eficiência, inovação e execução de excelência. No centro de tudo isso está o cliente, com seus desejos, desafios e oportunidades.

É essa agenda do cliente que nos motiva a desenvolver um portfólio cada vez mais diversificado e abrangente de soluções que combinam o nosso conhecimento em negócios com as novas tecnologias que surgem a cada dia para transformar os seus negócios e melhorar o seu desempenho.

A cultura de inovação é parte essencial desse processo. Ao antecipar as mudanças e adotar uma mentalidade que considera os disruptores do mercado como oportunidades, ampliamos o escopo e melhoramos a qualidade dos nossos serviços, ajudando os clientes a encontrar novas maneiras de resolver problemas e criar valor.

A estratégia de Clients & Markets da KPMG no Brasil está alinhada a dois vetores fundamentais: a estratégia global da KPMGI e a estratégia One Americas, que permitem nossa atuação em conjunto para atender a demandas de clientes internacionais. Isso se dá pela parceria entre firmas de diferentes países e pela atuação dos nossos International Desks especializados em segmentos e países.

No Brasil, nosso foco de atuação está em 11 segmentos estratégicos de **mercado**. Cada um deles é liderado por um Sector Leader altamente especializado, que funciona como referência para todos os nossos escritórios locais e também para o mercado. A cada ano, aprofundamos mais o trabalho conjunto desses líderes na prospecção e no desenvolvimento de soluções para os desafios dos nossos clientes.

Outro aspecto-chave da nossa estratégia no Brasil é estarmos onde o cliente precisa de nós.

A presença regional é garantida por nossos 24 escritórios — que conhecem profundamente as dinâmicas dos mercados locais e podem atender com agilidade e eficiência aos nossos clientes — e pela nossa política de **Mobility**.

A qualidade das nossas entregas e do nosso engajamento é um dos distintivos que tornam a KPMG The Clear Choice para os clientes. O cuidado com a qualidade é sustentado por nossos valores, políticas e procedimentos e demonstrado ao cliente desde a prospecção, passando pelo atendimento direto dos profissionais em campo, pelas pesquisas de satisfação periódicas e pelos diversos canais que criamos para compartilhar com ele o conhecimento que circula nas firmas-membro da KPMG International.

Ao lado da qualidade, nosso inabalável foco na integridade é uma preocupação constante, gerenciando a aceitação e a continuidade de clientes e trabalhos a partir dos riscos envolvidos nesses relacionamentos, como detalhamos aqui.

#### PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

Realizada anualmente, ela identifica as questões mais relevantes, os pontos fortes e as oportunidades de melhoria em nossa dinâmica de trabalho. **GRI 102-44** 

Sempre em busca de aprimorar a nossa conexão com os clientes, em 2018 modificamos as categorias da Pesquisa de Satisfação, incluindo a avaliação de aspectos como Comunicação, Conhecimento, Cooperação, Foco no Cliente e Respostas Críticas.

Em um momento em que a exigência do mercado cresce e somos cobrados por soluções cada vez mais rápidas e assertivas, o fato de que 95% dos clientes respondentes utilizariam outros serviços da KPMG e 95% nos recomendariam demonstra o reconhecimento à qualidade e à integridade das nossas entregas.

2.010

Pesquisas enviadas



30% Índice de retorno

**9,3** Índice de satisfação

e de LIZINI ação MINI

95% utilizariam outros serviços

95% recomendariam a KPMG

122 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019



# Participação em entidades representativas

Nossa mobilização em temas relevantes

GRI 102-13 | 102-43

Participamos de mais de 30 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 [Leia mais], publicamos a lista completa e atualizada dessas entidades, especificando o tipo de atividade que desenvolvemos com elas.

# Gestão de fornecedores

#### Responsabilidade estendida à nossa cadeia GRI 102-9

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 também os contratos com clientes e fornecedores. Em janeiro de 2015, implementamos o Código de Conduta do Fornecedor para reforçar o nosso compromisso de difundir as melhores práticas.

A contratação de fornecedores é, de forma geral, centralizada no Departamento de Compras em São Paulo, que interage com a área de Gestão de Riscos para evitar conflitos de interesse nos casos em que, por exemplo, o fornecedor seja também 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 recorrentes celebrados em São Paulo – gerenciamento e manutenção predial, recepção, limpeza, copa, expedição, motoboy, serviços de suporte técnico e segurança patrimonial - representam cerca de 70% dos terceirizados no Brasil.

Por essa magnitude, requeremos que os fornecedores contratem seus colaboradores em regime CLT – ou outro que atenda à legislação trabalhista específica. Nesses casos, o pagamento ao fornecedor só é realizado mediante comprovação mensal do emprego regulamentado.

Anualmente, aperfeiçoamos nossos critérios para a identificação dos fornecedores e relevantes para o nosso negócio, que podem afetar operações essenciais, a nossa reputação ou o bem-estar dos nossos profissionais. Entre eles, os que fornecem:

- » Benefícios diretamente relacionados à qualidade de vida, como assistência médica e odontológica, refeição e frota de veículos.
- Serviços essenciais ao funcionamento da KPMG e que constituem monopólios no país, como telecomunicações, água/ saneamento, energia e correio.
- » Serviços essenciais à operação diária da Organização, como help desk de TI, data center e serviços de viagem.
- » Serviços que têm acesso a informações confidenciais da KPMG e dos nossos clientes, como arquivo, advogados, data center.
- » Serviço de locação do novo prédio da KPMG em São Paulo.

Para eles, o processo de contratação envolve a assinatura de acordo de confidencialidade. análise de *background* conduzida pela área de Forensic e a assinatura do Código de Conduta de Fornecedores e de contrato com cláusula de direitos humanos e antissuborno.

No ciclo de 2018, implantamos o Portal do Fornecedor, gerenciado por terceiro, para padronizar a nossa avaliação reputacional e fiscal de acordo com o nível de relacionamento. Essa avaliação antecede o fechamento do negócio e é revalidada durante a execução do trabalho para que tenhamos uma base consistente a respeito da reputação do fornecedor, qualificando-o ou não para futuras contratações.

#### A análise que fundamenta

a contratação de todos os fornecedores inclui a avaliação do

seu *compliance* com direitos trabalhistas.







# Nossa marca de sinônimo de confiança. Possa marca é nossa paixão Nossa marca é nossa paixão que nos motiva a ser o nosso melhor.

Nossa marca carrega as iniciais dos 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 de inspirar a confiança e empoderar a mudança.

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

Essa combinação de atributos tem nos sustentado ao longo do tempo entre as quatro maiores organizações de nosso segmento em todo o mundo e garantido a honrosa posição de liderança em diversos setores 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 2018 fomos reconhecidos por 16 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.



126 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 127











# -1- Capital manufaturado

#### **GESTÃO**

Novas tecnologias, ambiente de trabalho confortável e estímulo à mobilidade eficiente são ativos fundamentais para incentivar nossos profissionais a fazer as melhores entregas e para contribuir com nossa performance ambiental.

presente transforma negócios



Rio de Janeiro: prédios e instalações com certificação LEED CS Gold®

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 129

Prédio do Morumbi com selo Guia Rodas de acessibilidade



Estrutura física projetada para promover bem-estar, segurança e integração entre os nossos profissionais

Novas tecnologias para alicercar inovação, eficiência, qualidade, segurança, agilidade e mobilidade

Acessibilidade para assegurar inclusão e bem-estar

> Carro corporativo com tecnologia *flex*

Redução e compensação do uso de recursos naturais

para mitigar o nosso impacto





# Estrutura física

#### Escritórios em constante evolução

GRI 102-10 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 201-2

Além dos sete escritórios que passaram por processos de adequação ao layout open space, a unidade Vergueiro também foi adaptada às normas de acessibilidade.

O escritório do Guia Rodas.

Nossos 24 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.

O investimento na renovação e na adaptação dos escritórios para promover mais qualidade de vida às nossas equipes e o melhor uso dos recursos naturais é contínuo. Facilities, IT e Marketing são as áreas diretamente envolvidas em subsidiar a liderança para implantar melhorias.

Os principais escritórios de São Paulo e do Rio de Janeiro, que concentram nossas maiores operações no Brasil, estão instalados em prédios com certificação LEED CS Gold®, que assegura a redução dos impactos gerados pelo uso de energia e água.

Alguns drivers da gestão dos nossos escritórios em 2018:

#### **WORKPLACE KPMG**

Sequindo o mesmo layout open space do escritório de São Paulo, Rio de Janeiro. Belo Horizonte. Uberlândia e Ribeirão Preto, chegou a vez dos escritórios de Brasília, Curitiba e de Londrina gerarem mais sinergia nas equipes e abrirem espaco para receber seus clientes com conforto.

Com os novos escritórios, estamos conseguindo fazer um uso mais racional de metragem por colaborador, ocupar prédios mais eficientes em energia e água e ampliar a acessibilidade para PCDs.

Nossa estratégia determina que, ao longo dos próximos anos, todos os nossos escritórios sejam adaptados ao conceito de workplace, respeitando os limites do nosso investimento anual.

Para minimizar o risco de impactos negativos das mudanças de endereço, sobretudo para os nossos profissionais, o knowhow da migração dos escritórios, que vem sendo aprimorado desde 2015, foi aproveitado para o planejamento das mudanças, envolvendo todas as áreas de operações. A comunicação aos profissionais foi feita com três meses de antecedência. **GRI 402-1** 

#### **ACESSIBILIDADE**

Estamos em constante processo de levantamento dos pontos de melhoria para atendimento da NBR 9050, que garante a acessibilidade aos nossos PCDs.

Nosso principal desafio está nos escritórios localizados em prédios antigos, não adaptados e, em alguns casos, de difícil adequação.

#### **QUALIDADE DE VIDA**

Móveis projetados de acordo com as normas de ergonomia e reformas pontuais para melhor acomodação dos profissionais e materiais estão entre os cuidados.

Nos escritórios de São Paulo, disponibilizamos máquinas e carrinhos de *snacks* com opções saudáveis e criamos um ambiente dedicado aos profissionais que precisam de alimentação controlada (Morumbi).

#### **SEGURANCA**

Investimos constantemente em melhorias físicas para garantir mais segurança e prevenir acidentes. O Projeto Andar Limpo está mobilizando os profissionais para organizar suas mesas e desobstruir os corredores. Todos os escritórios contam com sistema de câmeras de segurança

que gera dados sobre questões patrimoniais e de integridade nas relações de trabalho.

#### **TECNOLOGIA**

Sistema de controle de acesso, ramal móvel e opção de sala de conferência pelo próprio ramal e TV a cabo/TV Corporativa são alguns dos investimentos de 2018.

Inauguração do escritório de Brasília



Novo escritório de Londrina



Novo escritório de Curitiba



#### **ALGUNS DIFERENCIAIS DOS NOVOS ESCRITÓRIOS:**

#### Estrutura *full* open space

e mesas compartilhadas mais interação entre as equipes e melhor clima organizacional

# Area de

para trabalho colaborativo em diversos formatos

mais flexibilidade e identificação dos profissionais com a cultura KPMG

mais possibilidades de inclusão

🚣 mais mobilidade

# Edifícios

mais facilidade de acesso, segurança e reforço da marca

mais bem-estar











# Tecnologia da informação

#### Segurança e agilidade na gestão da informação

#### 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 110 servidores físicos e 328 virtuais, que suportam 116 sistemas e 5.700 *notebooks*.

O suporte do Help Desk está disponível para rápida solução de problemas do nosso cliente interno. Ao final de cada atendimento, uma pesquisa eletrônica avalia o nível de satisfação. O índice é de 99%.

Em 2018, investimos no aumento da capacidade dos *links* de todos os escritórios e na atualização do parque de *notebooks*.

Para 2019, estão previstas a robotização e a automação de processos que atualmente são realizados de forma manual por nossas equipes, o uso ainda mais intensivo de *cloud*, o desenvolvimento de aplicativos para acessarmos nossos sistemas e portais por celular e a implantação de um *chatbot* para atendimento telefônico.

#### **TELECOMMUTE**

Tem se firmado como alternativa para os profissionais da área técnica, garantindo mais flexibilidade, redução das horas investidas em deslocamentos e atendendo à redução do espaço físico nas operações de muitos dos nossos clientes.

Para viabilizar a melhor experiência de trabalho remoto, com eficiência e segurança, estamos implantando novas tecnologias, como *clouding*, desenvolvimento de aplicativos específicos que viabilizam mais conveniência aos nossos profissionais (incluindo registro eletrônico de ponto, de acordo com exigências de negociação sindical), treinamentos remotos e de *sites* com acesso seguro para a interação com os nossos clientes.

Automatização, qualidade, previsibilidade, eficiência e consistência têm direcionado nossos investimentos

em processos e sistemas de operações para garantir a melhor experiência aos nossos colaboradores e clientes.

# Frota Corporativa

#### Conforto e reconhecimento para os nossos gerentes

Programa pioneiro entre as Big 4 do segmento, o KFleet oferece o benefício do carro corporativo aos nossos gerentes.

Em 2018, 567 líderes (**79% dos beneficiários elegíveis**) aderiram ao programa. A frota – composta por modelos *flex* – é renovada a cada 36 meses, com lotes de carros zero quilômetro.

#### KPMG CENTRAL: agilidade e segurança no compartilhamento de arquivos

Espaço *on-line* colaborativo, altamente seguro, que conecta nossas equipes locais aos clientes e à rede global de firmas-membro da KPMGI.

Por meio dele, é possível acessar e monitorar documentos de trabalhos, gerir projetos, trocar arquivos e compartilhar informações com clientes, fornecedores e entre equipes.

Mais eficaz do que os *e-mails* e mais seguro que os *sites* de File Transfer Protocol (FTP), o KPMG Central agrega diversas facilidades e proporciona um espaço seguro para a discussão de ideias, desafios de negócios e soluções.



132 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019









# Capital Ser natural Sustentável transforma negócios

#### **ATIVOS**

Metas de ecoeficiência e neutralização de carbono para reduzir o nosso impacto

#### **GESTÃO**

Atuamos para tornar o mundo um lugar melhor do que o encontramos. Para isso, desenvolvemos iniciativas globais e locais para reduzir os impactos da nossa atuação e fomentar modelos de negócios mais sustentáveis.

Articulação nacional e internacional para dar força às mudanças que precisam ser feitas

Conscientização dos nossos stakeholders para ampliar os efeitos positivos da sustentabilidade

Conhecimento compartilhado para servir de combustível a novos modelos e comportamentos



Carbono Neutro:

tCO<sub>2</sub>e neutralizadas

para a sustentabilidade, com participação de

profissionais

resíduos recicladas

## Destaques

ecoeficiência superadas

Acreditada pelo INMETRO como Organismo Verificador de Inventários de Gases de Efeito Estufa (Norma ISO 14065)

de crescimento da demanda por serviços de sustentabilidade

134 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 135

#### Nosso compromisso global com o clima

GRI 102-27 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 201-2

Nossa resposta climática global está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e evoluiu para garantir que a rede KPMG como um todo reduza o impacto ambiental das operações e adote práticas e tecnologias eficientes para reduzir o uso de recursos naturais.

Também atuamos para difundir a importância das divulgações financeiras de riscos e oportunidades relacionadas ao clima, um passo importante no uso das forças do mercado para que o capital seja alocado com mais eficiência e para transitarmos para uma economia de baixo carbono.

Internacionalmente, participamos da força-tarefa do Financial Stability Board on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e acreditamos que os riscos relacionados ao clima devem ser parte integrante dos nossos relatórios. Neste primeiro ano de implementação, consolidamos nossas divulgações da seguinte forma:

» Governança — riscos e oportunidades relacionados ao clima: Desde 2010, o Global Board da KPMG International recebe uma atualização anual sobre o GCR da KPMG, detalhando o progresso na redução de emissões.

À luz das recomendações do TCFD, a atualização passou a incluir potenciais riscos e oportunidades em questões relacionadas ao clima para as firmas-membro da KPMG. Além disso, desenvolvemos orientação para que elas ajudem seus clientes a considerar os impactos financeiros das mudanças climáticas, incluindo os desafios e oportunidades.

» Riscos e oportunidades relacionados ao clima:

A maior contribuição da KPMGI se dá pela atuação das firmas-membro, que ajudam os clientes a entender os impactos potenciais das mudanças climáticas, determinar os impactos de certos cenários climáticos, estabelecer sistemas de gerenciamento, relatórios e monitoramento e divulgar adequadamente os riscos financeiros das alterações climáticas.

Adicionalmente, um compromisso global para eliminação de plásticos *single-use* está em estudo e será implementado a partir de 2019, de acordo com planos de ação desenvolvidos pelas firmas-membro da KPMGI.

A Global Climate Response alinha a gestão ambiental da KPMG no Brasil, conforme ilustração a seguir.

# Gestão ambiental na KPMG: framework global, prática local

PILARES	TEMAS/ COMPROMISSOS	ESTRATÉGIAS	AVANÇOS 2017-2018	
METAS GLOBAIS DE ECOEFICIÊNCIA 2020	<ul> <li>» ENERGIA</li> <li>» Adquirir 50% da nossa energia de fontes renováveis</li> </ul>	» Investir na eficiência dos escritórios e realizar campanhas de conscientização	<ul> <li>» No Brasil, a meta já foi atingida (a matriz energética nacional é 81% baseada em energia renovável)</li> <li>» 5,7% de redução do consumo per capita</li> </ul>	
	<ul> <li>EMISSÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA</li> <li>Reduzir em 10% as emissões líquidas por profissional (FY2015)</li> </ul>	<ul> <li>» Reduzir os deslocamentos da equipe pelo uso da tecnologia</li> <li>» Neutralizar emissões anuais de carbono</li> <li>» Reduzir o consumo de materiais, de água e energia</li> <li>» Reciclar resíduos</li> </ul>	<ul> <li>» 10.242 unidades de carbono neutralizadas</li> <li>» -23,2% de copos plásticos consumidos</li> <li>» -17,7% de papel sulfite consumido</li> <li>» -5,7% de impressões</li> <li>» 14,9 t de folhas sulfite recicladas</li> <li>» 124 kg de pilhas e baterias reciclados</li> <li>» 770 kg de baterias seladas de <i>nobreaks</i></li> </ul>	
CONSCIENTIZAÇÃO E ENGAJAMENTO	SUSTENTABILIDADE E     CONSUMO CONSCIENTE     Provocar a mudança de     mindset e de comportamento     entre os nossos profissionais     na direção da sustentabilidade	<ul> <li>Promover eventos, campanhas e treinamentos regulares e engajadores, que alcancem todos os profissionais</li> </ul>	<ul> <li>» 15 tipos de treinamentos presenciais e <i>on-line</i></li> <li>» 3.114 profissionais participantes</li> <li>» 5.365 horas investidas</li> </ul>	
COMUNIDADE E MERCADO	<ul> <li>» NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E CONSUMO CONSCIENTE</li> <li>» Incentivar nossos stakeholders a adotar posicionamentos e comportamentos mais sustentáveis</li> </ul>	<ul> <li>» Ampliar a demanda por serviços de sustentabilidade</li> <li>» Incentivar a sustentabilidade na nossa cadeia</li> <li>» Colaborar com ONGs que promovem a sustentabilidade</li> <li>» Participar de iniciativas globais e nacionais de mobilização</li> </ul>	<ul> <li>» +22% de demanda         por serviços de Global         Sustainability</li> <li>» Patrocínio ao Instituto Akatu,         que produz conteúdos sobre         consumo consciente para a         sociedade em geral</li> <li>» 15 compromissos nacionais         e internacionais assumidos         voluntariamente</li> </ul>	







#### Ž

# Gestão ambiental

Diálogo constante dissemina informações e incentiva mudança de hábitos

#### **CONSCIENTIZAÇÃO E ENGAJAMENTO**

A Campanha do Meio Ambiente envolveu diversas ações internas de conscientização para fortalecer o engajamento dos profissionais com o compromisso assumido pela KPMG com a sustentabilidade.

Treinamentos *on-line* voltados ao Meio Ambiente e ao Consumo Consciente e o *quizz* sobre o filme A Era da Estupidez, alcançaram profissionais de todos os escritórios. Como incentivo, os participantes que concluíram os treinamentos concorreram a duas câmeras GoPro e a um Apple Watch.

Externamente, a KPMG é apoiadora mantenedora do Instituto AKATU, 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 2018, o apoio totalizou R\$ 80 mil.

#### **GALERIA LIVING GREEN**

Ainda dentro da Campanha do Meio Ambiente, estimulamos nossos profissionais a levarem o tema da sustentabilidade para casa. Eles foram convidados a inscrever desenhos produzidos por seus filhos de 4 a 12 anos sobre os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – dos quais somos mundialmente signatários. Os 55 desenhos inscritos receberam a votação on-line de quase mil profissionais, levando a seis vencedores. Os desenhos foram aproveitados em um e-book, que contribuirá para a disseminação dos ODS.



#### METAS DE ECOEFICIÊNCIA GRI 307-1

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. Elas integram as metas corporativas no MyPD, nossa ferramenta de avaliação, influenciando o pagamento de PPL.

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

#### DESCARTE E RECICLAGEM DE RESÍDUOS GRI 306-2

Para o descarte de papéis, disponibilizamos urnas lacradas nas quais os nossos profissionais depositam material confidencial a ser destruído com segurança por fornecedores especializados. Para baterias e pilhas, contratamos fornecedor especializado na coleta e repasse desse material a empresas que reaproveitam as matérias-primas no ciclo produtivo de indústrias de diversos segmentos.

#### RECICLAGEM DE RESÍDUOS GRI 306-2

de papel

124 Kg de pilhas e baterias

de baterias seladas de nobreaks

#### Metas locais de ecoeficiência

	20	17	20	18	Meta FTE	Resultado Meta 2018	Status	Meta FTE
Indicador	KPMG no Brasil	Per capita (FTE*)	KPMG no Brasil	Per capita (FTE*)	para 2018	(sobre FTE*)	da meta	para FY 2019
Copos plásticos descartáveis/un.	1.379.800	333,61	1.108.950	256,35	Manter consumo FY2017	-23,2%	Superada	Manter consumo FTE FY2018
Energia elétrica/GJ	10.896	2,63	2,63 10.747 2,48 Manter consumo FY2017		consumo	-5,7%	Superada	Manter consumo FTE FY2018
Papel/folhas	7.595.850	1.836,52	6.535.148	1.510,67	Manter consumo FY2017	-17,7%	Superada	Manter consumo FTE FY2018
Água/metros cúbicos	22.834	5,52	23.822	5,51	Manter consumo FY2017	-0,3%	Superada	Manter consumo FTE FY2018
Impressões/folhas	11.165.477	2.699,58	11.018.187	2.546,97	Manter consumo FY2017	-5,7%	Superada	Manter consumo FTE FY2018

<sup>\*</sup> O cálculo do consumo per capita das metas de ecoeficiência da KPMG no Brasil utiliza como medida o Full Time Equivalent (FTE) fornecido anualmente pela KPMG International. Em 2018, o FTE foi de 4.326.

INVENTÁRIO DE EMISSÕES DE GASES

**TOTAL DE** 

**EMISSÕES** 

**EMISSÕES** 

PER CAPITA<sup>2</sup>\*







100%

### Somos carbono neutro

**GRI 305-5** 

Nossas emissões de GEE de 2018 foram neutralizadas com a aquisição de **10.242 unidades de carbono\*** do Projeto REDD+ Jacundá-Rondônia, reduzidas e validadas de acordo com o Verified Carbon Standard (VCS) e o Climate, Community and Biodiversity Standards (CCBS).

Localizada no Arco do Desmatamento da Amazônia. a Reserva Rio Preto Jacundá é lar de 30 famílias tradicionais e de vasta biodiversidade em seus 95 mil hectares de floresta em pé. A comunidade, de origem seringalista, foi pioneira em criar um plano de conservação para a área. O Manejo Florestal Sustentável, o extrativismo e o beneficiamento de produtos florestais não madeireiros formam a base da economia para conservar os recursos naturais e manter as tradições locais vivas. Com a manutenção da Reserva são reduzidas 397 mil tCO<sub>2</sub>e a cada ano.

\* A neutralização é calculada a partir do inventário que apresentamos à KPMG International, que segue premissas mais conservadoras – como o fator "radioative forcing" no cálculo das viagens aéreas – do que as utilizadas no Brasil. Por isso, neutralizamos 10.242 unidades e não as 6.551 apuradas no inventário local.

#### CONTROLE E NEUTRALIZAÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-5

Para a KPMG, o enfrentamento das mudanças climáticas é urgente e depende da ação conjunta entre governos, empresas e sociedade civil. Alinhamos-nos 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 nacionais e internacionais [Leia mais], contribuindo ativamente para os debates em torno das mudanças climáticas e implantando novas práticas em toda a rede de firmasmembro da KPMGI.

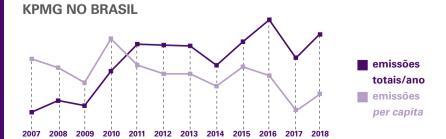
Para as organizações que prestam serviços no nosso segmento, a pegada de carbono é o impacto ambiental indireto mais relevante, em razão dos deslocamentos e das viagens constantes dos profissionais para a realização das suas atividades.

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.

#### 11 ANOS DE MONITORAMENTO DE EMISSÕES DE GEE

**KPMG INTERNATIONAL** 





#### **Participação Emissões** DE EFEITO ESTUFA (GEE) KPMG NO BRASIL tCO<sub>2</sub>e (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O)<sup>3</sup> ano de cada GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-5 escopo nas emissões (%) 2018 2017 2016 Consumo de Diesel no gerador, nos escritórios de ESCOPO 1 276,32 258,86 267,66 4,2% São Paulo: Reembolso de combustível para sócios **ESCOPO 2** 232.93 280,56 245,99 Consumo de eletricidade 3,6% Reembolso de transporte de profissionais da KPMG a clientes; transporte de materiais **ESCOPO 3** e documentos entre escritórios; motoboys **5.932,98** 5.073,18 6.552,55 90,6% (transporte de documentos); viagens aéreas corporativas de profissionais KPMG **OUTRAS** Emissões de Gás HCFC-221 109,27 131,44 121,09 1,7% **EMISSÕES**

\* Em 2018 quebramos nossa série
histórica de redução de emissões
devido ao aumento do número
de viagens aéreas, que podem
acontecer com a finalidade de
negócios ou de participação em
eventos e/ou treinamentos.

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. <sup>3</sup> tCO<sub>2</sub>e = tonelada de CO<sub>2</sub> equivalente

**6.551,51** 5.744,04 7.187,29

1,39

1.51

1,78







#### **CONTROLE DE CONSUMO DE ENERGIA GRI 302-1 | 302-2**

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 firmasmembro no mundo deverá ser proveniente 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 75,5% da oferta pública ao País.

Além de promover ações com nossos profissionais para incentivar atitudes contra o desperdício, realizamos adaptações em nossas instalações para evitar o consumo desnecessário (como a instalação de sensores de presença) e analisamos o consumo de energia na aquisição de equipamentos eletrônicos.

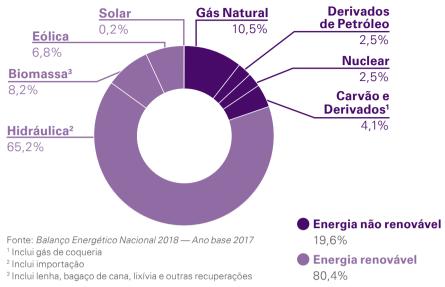
Com isso, temos reduzido ano a ano o consumo per capita nos escritórios da KPMG no Brasil.

#### Consumo de Energia - Gigajoule (GJ)

	2018	2017	2016
Dentro da organização GRI 302-1			
Gasolina	2.594,20	2.429,51	2.423,85
Diesel	26,70	10,52	26,09
Energia Elétrica	10.807,40	10.895,38	10.721,19
Total	13.428,30	13.335,41	13.171,13
Per capita	3,13	3,25	3,26
Fora da organização GRI 302-2			
Gasolina	27.721,42	27.627,39	29.629,54
Diesel	8.440,14	8.859,50	7.598,50
Total	36.161,55	36.486,89	37.228,04

GRI 302-1: O aumento do consumo de diesel dentro da organização está diretamente relacionado: ao maior uso de gerador no escritório Vergueiro (+249%) durante três manutenções feitas pela Eletropaulo; e à instabilidade no abastecimento de energia no escritório do Morumbi, repercutindo em maior uso de gerador (+36,8%).

#### Matriz Elétrica Brasileira



#### CONTROLE DE CONSUMO DE ÁGUA

#### GRI 303-1 | 306-1

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 principal 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 m³ para rega dos jardins e lavagem das áreas externas e do estacionamento.

Essas medidas, contudo, não têm sido suficientes para baixar nosso consumo de água per capita. Além do desafio de mudar hábitos dos profissionais, a captura de dados dos escritórios regionais é outro aspecto que precisa de aprimoramento, já que hoje ela

toma como base a média de consumo entre escritórios de mesmo tamanho.

A água utilizada em nossos 24 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.

#### Consumo e descarte de água (m³) GRI 303-1 | 306-1

	Consumo e descarte de água (m³)			
	2018	2017	2016	
Consumo	23.821,77	20.834,39	20.808,75	
Descarte	23.821,77	22.834,39	20.808,75	
Consumo per capita	5,5	5,56	5,15	
Variação de consumo 2017/2018		4,32%		
Variação de consumo per capita	-0,1%			

Fontes de dados de consumo: Vergueiro/SP: Sabesp; Morumbi/SP: aporte condominial; Rio de Janeiro: referência m<sup>3</sup> consumidos no escritório Morumbi: demais escritórios: referência de m<sup>3</sup> consumidos no escritório de Goiânia. Nos meses de agosto e setembro o escritório de Goiânia sofreu um vazamento, repercutindo em elevação de consumo desproporcional, o que impactou no cálculo das demais unidades.

142 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 143 Nosso capital intelectual especializado em sustentabilidade GRI 201-2

Mudanças climáticas, responsabilidade das empresas em relação ao meio ambiente, escassez de recursos naturais, busca por padrões de consumo e produção mais eficientes: o debate e a pressão da opinião pública sobre os temas da sustentabilidade estão cada vez mais intensos, levando as empresas a se moverem nessa direcão.

A KPMG não só inclui a avaliação de riscos e oportunidades das mudanças climáticas em seus negócios como é uma das pioneiras em consultoria de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade, com mais de 20 anos de experiência na área.

Nossa prática de Sustainability Services conta com uma equipe multidisciplinar capacitada a auxiliar organizações dos mais variados portes e setores a entender o contexto de sustentabilidade em que se situam, seus riscos e oportunidades, e a planejar e trilhar essa jornada.

#### NOSSOS SERVIÇOS Asseguração, verificação e auditoria em sustentabilidade

- » Asseguração e verificação de **Relatórios de Sustentabilidade**, Relatórios Anuais e Balanços Sociais.
- Asseguração e verificação de Inventários de Gases de Efeito Estufa.
- » Asseguração e verificação de Pegada de Carbono e Pegada Hídrica.
- » Auditoria de riscos e de conformidade ambiental, social e de saúde e segurança.
- » Due Dilligence ambiental, social e de saúde e segurança.
- » Revisão crítica de Estudos de Avaliação de Ciclo de Vida.
- » Verificação/monitoramento de conformidade com compromissos firmados (Moratória da Soja, acordos setoriais para implantação de sistemas de logística reversa etc).
- » Verificação e monitoramento de projetos e campanhas socioambientais.

- » Auditoria e monitoramento do desempenho socioambiental de fornecedores.
- » Auditoria de Greenbonds.

#### Consultoria

SUMÁRIO

- » Diagnóstico de riscos e oportunidades socioambientais, inclusive relativos às mudanças climáticas.
- » Suporte na consolidação das informações e preenchimento de questionários de referência propostos pelo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), pelo Dow Jones Sustainability Index (DJSI) entre outros.
- » Suporte na definição de metas e indicadores de performance socioambiental (KPIs).
- » Elaboração e revisão da estratégia de sustentabilidade e desenvolvimento de roadmap para implementação no negócio.
- » Elaboração de políticas e procedimentos socioambientais.
- » Definição de estratégia para gestão de resíduos sólidos.
- » Elaboração de Inventários de Emissão de Gases de Efeito Estufa e Pegada Hídrica.
- » Elaboração de estudos e pesquisas voltados para o tema de mudanças climáticas e

sustentabilidade.

NOSSA ESTRATÉGIA

- » Suporte na elaboração no gap analysis de relatórios de sustentabilidade, utilizando as Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative e a Estrutura Internacional para o Relato Integrado do IIRC.
- » Suporte na definição da materialidade e engajamento com stakeholders.
- » Mensuração e valoração de riscos e impactos socioambientais (Metodologia **True Value**).
- » Avaliação da maturidade das organizações em sustentabilidade e proposição de boas práticas, governança e gestão.
- » Gestão Sustentável da Água.
- » RenovaBio.
- » Selo Agro+ Integridade.
- » Suporte no monitoramento de indicadores socioambientais para associações setoriais.
- » Benchmarking de sustentabilidade e mudanças climáticas.



Declaração independente de asseguração de Relatório de Sustentabilidade GRI 102-56

#### **INTRODUÇÃO**

A Green Domus
Desenvolvimento Sustentável
(Green Domus) foi contratada
pela KPMG Auditores
Independentes (KPMG) para
assegurar seu Relatório de
Sustentabilidade 2018/2019.

A KPMG foi responsável por elaborar e apresentar as informações sobre seu desempenho em sustentabilidade em seu Relatório de Sustentabilidade 2018/2019, assim como por apresentar as evidências necessárias para os procedimentos da asseguração; enquanto a Green Domus deu prosseguimento à asseguração independente, de modo sistemático, documentado e baseado nas evidências requeridas e apresentadas pela KPMG.

#### REGRAS DA ASSEGURAÇÃO

O processo de asseguração foi conduzido com base na AA1000 Assurance Standard 2008; AA1000 AccountAbility Principles Standard 2008 e nos GRI Standards, da Global Reporting Initiative (GRI).

#### NÍVEL E TIPO DA ASSEGURAÇÃO

A asseguração conduzida pela Green Domus foi moderada e de tipo 1, conforme conceitos definidos pela AA1000 Assurance Standard 2008; portanto, foi verificada a adesão aos
Princípios da Inclusão,
Materialidade e Capacidade de
Resposta, e como a organização
comunica essa performance no
relatório de sustentabilidade; a
apresentação das informações
requisitadas na opção "de
acordo" essencial definidas
pelos GRI Standards e seguindo
os critérios para definição de
conteúdo e asseguração da
qualidade do relato.

#### LIMITES DA ASSEGURAÇÃO

A asseguração se limitou a avaliar as informações disponibilizadas no Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 da KPMG e demais evidências que embasaram seu conteúdo.

#### **METODOLOGIA**

A asseguração iniciou-se através da avaliação preliminar das informações apresentadas no Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 da KPMG e nos documentos que embasaram a sua elaboração. Foi realizada visita às unidades da empresa em São Paulo, que centralizam as informações utilizadas no relatório de sustentabilidade, visando entrevistar os principais atores envolvidos e coletar evidências das informações relatadas.

Na análise do conteúdo do relatório de sustentabilidade não foram identificadas ações

corretivas necessárias que justificassem a elaboração do Protocolo de Asseguração. As sugestões de melhoria foram incorporadas às recomendações do processo de asseguração.

#### INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

Para efeitos da presente asseguração, a Green Domus declara que não há qualquer relação com a KPMG que a impeça de emitir esta Declaração de Asseguração de forma independente e imparcial. Ressalta ainda que todos os profissionais envolvidos neste processo de asseguração estão cientes e capacitados no Sistema de Gestão Corporativo da Green Domus, cujo conteúdo inclui as políticas e procedimentos que promovem à empresa um padrão de operação impessoal e a mitigação de possíveis riscos técnicos no desenvolvimento de suas atividades.

#### COMENTÁRIOS E RECOMENDAÇÕES

NOSSA ATUAÇÃO

NOSSA ESTRATÉGIA

Sem interferir na conclusão positiva desta asseguração, a Green Domus apresenta as seguintes recomendações de melhoria e adoção de boas práticas para a KPMG:

- » Proporcionar meios de comunicação diretos e ativos para os stakeholders da empresa se manifestarem.
- » Aprofundar a gestão de dados quantitativos solicitados por algumas das divulgações relatadas, de forma a ampliar a capacidade de resposta aos temas materiais da organização e aumentar a transparência e confiabilidade dos dados.

#### CONCLUSÕES

Na opinião da Green Domus Desenvolvimento Sustentável, o Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 da KPMG Auditores Independentes é uma





representação adequada da empresa, que relaciona as suas estratégias, políticas e ações com seu desempenho em sustentabilidade.

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório de asseguração, podese afirmar que nada chegou ao conhecimento da Green Domus que a leve a acreditar que as informações constantes no

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 da KPMG Auditores Independentes não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os GRI Standards, de 2016, referentes à opção "de acordo" Essencial, com os Princípios AA1000 AccountAbility Principles Standard, de 2008, e com as diretrizes organizacionais que serviram de base para sua preparação.

São Paulo, 14 de março de 2019.

Higor José

Gerente do Projeto

Nino Sergio Bottini Revisor Independente Mainsouhur

Marina Dall'Anese Auditora Líder



148 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 149

# Índice de conteúdos GRI

NOSSA ESTRATÉGIA

NOSSA ATUAÇÃO

SUMÁRIO



Para o Serviço de Divulgação de Materialidade, os Serviços GRI declaram que o índice de conteúdos GRI está claramente apresentado e as referências para as Divulgações 102-40 a 102-49 estão alinhadas com as secões apropriadas no corpo do relatório.

GRI - STANDARDS		DIVULGAÇÃO	PÁGINA	RESPOSTA
GRI 101 Fundamentos 2016				Não inclui quaisquer divulgações neste relatório.
GRI 102: DIVULGAÇÕI	S GERAIS	2016		
PERFIL ORGANIZACIONAL	102-1	Nome da Organização	16-19	
	102-2	Principais marcas, produtos e serviços	15-19; 58-65	
	102-3	Localização da sede	16-19	As sociedades independentes que atuam no Brasil têm sedes definidas em seus respectivos contratos sociais. Pelo porte, os principais escritórios estão localizados em São Paulo e Rio de Janeiro.
	102-4	Países em que opera	17	
	102-5	Natureza jurídica	16-19	No Brasil, somos oito sociedades independentes, constituídas de acordo com a legislação brasileira.
	102-6	Mercados em que atua	16-19; 58	
	102-7	Porte da Organização	16-19	
	102-8	Perfil dos trabalhadores	71; 93	
	102-9	Cadeia de fornecedores da Organização	125	
	102-10	Mudanças significativas no período	130-131	
	102-11	Princípio da Precaução		Esse princípio faz parte do nosso <i>core business</i> , direcionando o desenvolvimento dos nossos profissionais, as diretrizes para a aceitação de clientes, a execução e o monitoramento dos trabalhos das sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil.
	102-12	Cartas, princípios e outras iniciativas endossadas pela Organização	37-39; 93-101	
	102-13	Participação em associações	124	
ESTRATÉGIA	102-14	Declaração do Presidente	9-11; 35-36; 52-57	
ÉTICA E INTEGRIDADE	102-16	Valores, padrões, princípios e normas da Organização	22-23	
	102-17	Mecanismos para solicitar orientações sobre comportamentos éticos e conformidade com a legislação		Mantemos um canal de comunicação para relatos anônimos de possíveis violações — suspeitas ou comprovadas — a políticas da KPMG ou a leis, regulações e padrões, por meio de um prestador de serviços independente.  O Hotline está disponível para todos os nossos profissionais, clientes e terceiros.

GOVERNANÇA	102-18	Estrutura de governança da Organização	28-31	
	102-22	Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	28-31	
	102-23	Relate se o presidente do mais alto órgão de governança é também um diretor-executivo	28-31	
	102-24	Processo de seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança e seus comitês	28-31	
				Sistema de Independência relacionado aos investimentos Permite monitorarmos o cumprimento das nossas políticas de investimento pelos sócios e gerentes e pelas firmas-membro da KPMG. O sistema contém uma relação de companhias de capital aberto, suas afiliadas e instituições financeiras e os tipos de valores mobiliários emitidos por elas.  Os sócios e gerentes usam o sistema <i>on-line</i> para registrar qualquer movimentação em investimentos individuais e para avaliar se eles estão ou não restritos.  Caso um investimento se torne restrito, os detentores são notificados a aliená-lo.  As firmas-membro também devem registrar seus investimentos, o fundo de pensão dos profissionais e qualquer operação de empréstimo, financiamento ou contas de custódia ou corretagem que detenha ativos.
	102-25	Processos para evitar conflitos de interesse	30-31	Rodízio dos sócios responsáveis por clientes de auditoria Em conformidade com a legislação — que limita o número de anos em que os líderes podem prestar esse tipo de serviço a um mesmo cliente — realizamos esse rodízio, que também nos ajuda a desenvolver planos de transição e sucessão, promovendo a perenidade dos nossos negócios.  Avaliação de potenciais clientes e trabalhos O Client and Engagement Acceptance and Continuance (CEAC) é um sistema on-line que auxilia na gestão e documentação dessa política rigorosa de aceitação e continuidade de clientes e projetos, incluindo 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. Além disso, a lei contra lavagem de dinheiro nos motivou a incluir parâmetros no sistema para identificação do beneficiário final do serviço, reforçados por uma política interna de avaliação e reporte de casos dessa natureza.
	102-26	Papéis desempenhados pelo mais alto órgão de governança e executivos seniores no desenvolvimento, na aprovação e atualização do propósito, missão, visão, valores e estratégia	28-29	
	102-27	Medidas para desenvolver e aprimorar o conhecimento do mais alto órgão de governança sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	77; 136	
	102-28	Processos de avaliação do mais alto órgão de governança	81	O desempenho de sustentabilidade da KPMG no Brasil é avaliado em duas esferas pela área de Cidadania Corporativa, Inclusão & Diversidade, que responde diretamente ao líder de Pessoas, Performance & Cultura:  *** Esfera estratégica Acompanhamento das metas e das políticas adotadas global e localmente.  *** Esfera operacional Apresentação do Plano de Ação ao Comitê Executivo, por meio da líder de Human Capital.

150 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 151

SUMÁRIO

A KPMG NOSSA ESTRATÉGIA NOSSA ATUAÇÃO

_	









	102-31	Frequência com que o mais alto órgão de governança analisa impactos, riscos e oportunidades	28-31	O acompanhamento das ações voltadas à sustentabilidade e a prestação de contas são feitos em reuniões mensais com a liderança da área de Pessoas, Performance & Cultura.
	102-32	Órgão de governança que analisa e aprova formalmente o relatório de sustentabilidade	7	O presidente e os membros do Comitê Executivo, os líderes de práticas e de regionais são envolvidos diretamente em dois momentos da construção do Relatório de Sustentabilidade: nas entrevistas iniciais e na revisão crítica das versões finais para validação do conteúdo, quando tomam contato com os dados de forma aprofundada.
	102-35	Política de remuneração	81-83	
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS	102-40	Grupo de stakeholders engajados	44-45	
	102-41	Percentual de empregados cobertos por convenções coletivas	68	
	102-42	Base para identificação e seleção de stakeholders	44	
	102-43	Abordagem e frequência para o engajamento de stakeholders	46	
	102-44	Principais tópicos levantados pelos stakeholders	46-47	
PRÁTICA DE REPORTE	102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes	109	
	102-46	Processo para definição de conteúdo e limites dos Aspectos e aplicação dos princípios para sua definição	46	Neste ciclo, fizemos a revisão da Matriz de Materialidade para distinguir entre os <b>Tópicos Principais</b> – que são essenciais para o relacionamento da KPMG com os stakeholders – e os <b>Tópicos Derivados</b> – que são fundamentais para a adequada gestão dos primeiros.  Em relação aos <b>Tópicos Derivados</b> , não foram identificados como materiais no processo de consulta
				aos stakeholders e de definição de nossa matriz de materialidade.  Não obstante, por abordarem assuntos que
				consideramos transversais e até complementares à gestão dos tópicos materiais, optamos por trazê-los ao relatório dando maior transparência sob a abordagem que adotamos em cada um deles. Ao longo do Índice de conteúdo GRI, eles estão identificados como "tópico não material" para ficar clara a distinção entre eles e os tópicos materiais também reportados.
	102-47	Lista dos Tópicos Materiais identificados	47	
	102-48	Reformulações em relação a relatórios anteriores	7; 46	
	102-49	Alterações significativas em relação a Escopo e Limites dos tópicos em relatórios anteriores	46	
	102-50	Período coberto pelo relatório	7	Ano fiscal da KPMG no Brasil: 1º de outubro de 2016 a 30 de setembro de 2017.
	102-51	Data do relatório anterior	7	Março de 2017.
	102-52	Ciclo de emissão dos relatórios	7	Anual
	102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	7	comunidade@kpmg.com.br +55(11)3736-1228
	102-54	Opção "de acordo" escolhida para reporte no GRI Standards	7	Este relatório foi preparado de acordo com GRI Standards: Opção Essencial.
	102-55	Índice de conteúdos GRI	5; 149-160	
	102-56	Política e práticas adotadas para verificação externa do relatório	7; 146-148	Asseguração externa independente pela Green Domus.

TÓPICOS MATERIAIS			
DESEMPENHO ECONÔ	MICO (Tópic	o Material)	
GRI 103:	103-1	Explicação do tópico material e seus limites	42-43; 106-109
ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	106-109
	103-3	Avaliação da forma de gestão	106-109
	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	109
GRI 201: DESEMPENHO	201-2	Implicações financeiras, riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas	130-131; 136; 144-145
ECONÔMICO 2016	201-3	Cobertura do Plano de Benefícios da Organização	88-89
	201-4	Assistência financeira recebida do governo	109
IMPACTOS ECONÔMICO	OS INDIRETO	OS (Tópico Não Material)	
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016	203-1	Desenvolvimento e impacto de investimentos e serviços oferecidos	112-119
COMPROMISSO VOLUM	ITÁRIO GLO	BAL COM O MEIO AMBIENTE (Tópico N	/laterial)
GRI 103:	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 136-145
ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	136-145
	103-3	Avaliação da forma de gestão	136-145
	305-1	Emissões diretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) — escopo 1	140-141
GRI 305:	305-2	Emissões indiretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes de aquisição de energia — escopo 2	140-141
EMISSÕES 2016	305-3	Outras emissões indiretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) — escopo 3	140-141
	305-5	Redução na emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE)	141
ENERGIA (Tópico Não I	/laterial)		
GRI 302:	302-1	Consumo de energia dentro da Organização	142-143
ENERGIA 2016	302-2	Consumo de energia fora da Organização	142-143
ÁGUA (Tópico Não Mat	erial)		
GRI 303: ÁGUA 2016	303-1	Total de água retirada por fonte	143
EFLUENTES E RESÍDUO	OS (Tópico N	lão Material)	
GRI 306: EFLUENTES E	306-1	Descarte total de água	143
RESÍDUOS 2016	306-2	Resíduos, discriminado por tipo e método de disposição	139

152 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

NOSSA ESTRATÉGIA

SUMÁRIO

GRI 403: SAÚDE E

SEGURANÇA NO

TRABALHO 2018

403-1

CONFORMIDADE AMBIENTAL (Tópico Não Material)									
GRI 307: CONFORMIDADE AMBIENTAL 2016	307-1	Não conformidades com leis e regulamentos ambientais	139						
ATRAÇÃO E RETENÇÃO DETALENTOS (Tópico Material)									
GRI 103:	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 69; 81-84						
ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	69; 81-84						
	103-3	Avaliação da forma de gestão	69; 81-84						
	401-1	Número total e taxas de contratação e de rotatividade	82						
GRI 401: EMPREGO 2016	401-2	Benefícios concedidos	86; 88						
	401-3	Taxa de retorno ao trabalho pós licença-maternidade	93; 95-96						
RELAÇÕES TRABALHIST	AS (Tópico	Não Material)							
GRI 402: RELAÇÕES TRABALHISTAS 2016	402-1	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	130	Nos acordos coletivos com o sindicato não há prazo mínimo estabelecido, mas, para garantirmos o menor impacto negativo possível nas mudanças operacionais, reunimos as diversas áreas envolvidas em um planejamento que nos permite estabelecer e gerenciar providências com antecedência e eficiência.					
SAÚDE E SEGURANÇA	NOTRABAL	HO (Tópico Não Material)							

87

Sistema de gestão de saúde e

segurança ocupacional

NOSSA ATUAÇÃO

Nosso sistema foi implementado para o atendimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego números 04 (SESMT), 05 (CIPA), 07 (PCMSO), 09 (PPRA) e 17 (ERGONOMIA), a partir de um processo claro e rastreável de gestão dos indicadores. A partir dessa base, estabelecemos outros controles voluntários com base em *benchmark* ou experiências acadêmicas.

A gestão de riscos é feita com base no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, a partir de metodologia qualitativa, já que nossa atividade-fim não requer medições quantitativas. Mantemos contato direto com os nossos profissionais que atuam diretamente nos clientes para identificar riscos diferentes dos que ocorrem em nossos escritórios, mas nunca tivemos esse tipo de registro.

Em alguns casos o cliente solicita a elaboração de um PPRA com base no seu ambiente de trabalho, mas, como as atividades dos profissionais da KPMG são administrativas, ainda que o ambiente em que eles atuem esteja próximo a áreas produtivas, não há exposição a riscos ocupacionais.

Nossas campanhas de saúde, bem-estar e prevenção a acidentes usam ferramentas diversas (rádio, intranet, material impresso, vídeos e treinamentos) para atingir profissionais de todos os escritórios do Brasil.

GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 2018	403-2	Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	87	O Programa de Prevenção dos Riscos Ocupacionais e Análise Ergonômica serve de parâmetro para a identificação dos riscos, sendo complementado pela inspeção periódica dos nossos prédios e por análises ergonômicas por demanda (reorganização de postos de trabalho e entrega de <i>kits</i> ergonômicos para melhor adaptação de profissionais com queixas posturais).  Nossa atividade é de grau de risco 1 – o mais baixo do Ministério do Trabalho e Emprego – e somos classificados na categoria de risco ocupacional ausente.  Nossa principal ferramenta de monitoramento é o Reporte de Quase Acidente, em que os profissionais relatam situações que poderiam ter ocasionado algum tipo de acidente, dentro da Organização ou no cliente. Investigações também podem partir de denúncias confidenciais feitas pelo Hotline. Boletins de ocorrência e atestados médicos também são utilizados como fonte de informação. Após análise de cada caso, a área de Safety Labor elabora um plano de ação que contempla a correção de processos e ambientes, mas principalmente a promoção de comportamento seguro, uma vez que nosso maior indicador de acidentes ocorre no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa.  No que se refere à comunicação, ao ingressar na KPMG, nossos profissionais passam por diversos treinamentos obrigatórios. Um deles é dedicado aos riscos relacionados à nossa atividade-fim, incluindo Riscos em escritórios, Ergonomia, Comportamento Seguro e Direção Defensiva.
	403-3	Serviços de saúde ocupacional	87	O atual escopo de atividades dos profissionais da KPMG é de ordem administrativa, expondo entre 76% e 100% deles a riscos ergonômicos e a doenças relacionadas a <i>stress</i> . Não há riscos químicos, físicos ou biológicos, conforme mapeamento das firmasmembro da KPMG no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. O Serviço de Saúde Ocupacional tem ênfase na prevenção, na identificação e no diagnóstico precoce dos problemas de saúde, assim como a eventual detecção de doenças profissionais ou danos à saúde. Os exames médicos são realizados de forma periódica – bianual para profissionais entre 18 e 45 anos de idade e anual para os demais –, envolvendo anamnese com história pregressa (pesquisa de doenças congênitas ou adquiridas) e o exame de sinais vitais e avaliação do estado geral.  Com base na análise do perfil de saúde do profissional são dadas orientações e acompanhamento.

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 155

SUMÁRIO

NOSSA ESTRATÉGIA









atuais quanto futuros, apoiando sua carreira dentro

e fora da Organização. No caso dos profissionais que estão se preparando para a aposentadoria,

em 2016 começamos a preparar os 15 sócios que

irão se aposentar nos próximos cinco anos para

o gerenciamento de carreira. Nosso programa de aposentadoria inclui o pagamento de verbas recisórias que levam em conta a idade e

o tempo de serviço.





GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 2018	403-4	Participação do trabalhador, consulta e comunicação sobre saúde e segurança ocupacional	87	Dos cinco temas estabelecidos no último acordo com o Sindicato, três eram de saúde (60%). Hoje, o principal meio de comunicação entre a Segurança do Trabalho e os profissionais é a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), ao final da qual eles respondem a uma pesquisa de satisfação. A área de Segurança do Trabalho aproveita as sugestões no planejamento das suas atividades de conscientização de prevenção de acidentes.  Necessidades de saúde dos nossos profissionais são acompanhadas pela área de Saúde Ocupacional, por meio do acionamento do RH, do médico ou da enfermeira do trabalho e são imediatamente tratadas no nosso ambulatório ou direcionadas a especialistas. As atividades de um comitê de segurança ocupacional são desenvolvidas pela CIPA, estruturada com base na legislação do Ministério do Trabalho e Emprego.  Os membros são atores fundamentais para colher feedback dos profissionais, especialmente nas vistorias. Por isso, na estratégia de indicação dos representantes do empregador, buscamos contemplar a maior diversidade de áreas de atuação da Organização. A CIPA se reúne mensalmente para tratar de temas definidos previamente e compartilhar ocorrências e planos de ação. A comissão também elabora cronograma anual de temas a serem abordados em artigos disponilizados na intranet.
LIBERDADE DE ASSOCI	AÇÃO F AC	CORDOS COLETIVOS (Tópico Não Mater	rial)	
LIBERDADE DE AGGOCIA	AÇAO LAC	CONDOS COLETIVOS (TOPICO IVAO IVIALEI	iai,	
GRI 407: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E ACORDOS COLETIVOS 2016	407-1	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% dos seus profissionais, inclusive reembolsando taxas de anuidade a órgãos de classe. Não há casos identificados de violação a esse direito na nossa Organização. Não mapeamos a cadeia de fornecimento nesse aspecto, mas nosso Código de Conduta de Fornecedores, que prevê a liberdade de associação, é aplicado a todos os fornecedores.
APRENDIZAGEM E DESE	NVOLVIME	ENTO (Tópico Material)		
GRI 103: FORMA	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 69; 72-79	
DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	69; 72-79	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	69; 72-79	
GRI 404: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO 2016	404-1	Média anual de treinamento por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	76	
				Nosso contínuo desenvolvimento de competências prepara nossos profissionais tanto para os desafios

Programas de gestão de

competências e aprendizagem
404-2 contínua que contribuam para a

empregabilidade em período de

preparação para aposentadoria

	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho	81				
DIVERSIDADE (Tópico N	laterial)						
GRI 103:	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 69; 93-101				
ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	69; 93-101				
	103-3	Avaliação da forma de gestão	69; 93-101				
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE	405-1	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação por categoria, gênero, faixa etária e outras minorias	71; 103				
OPORTUNIDADE 2016	405-2	Razão matemática entre remuneração homem/mulher	95				
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	406-1	Número total de casos de discriminação e medidas tomadas		Não houve casos de discriminação identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento.			
PRESENÇA NO MERCAD	OO (Tópico	Não Material)					
GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016	202-2	Membros da Alta Direção contratados na comunidade local em unidades importantes	103				
ÉTICA E INTEGRIDADE (Gestão de Riscos e da Qualidade; Aceitação e Continuidade de Clientes e Trabalhos; Privacidade e Segurança da Informação) (Tópico Material)							
GRI 103:	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 20-31				
ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	20-31				
	103-3	Avaliação da forma de gestão	20-31				

156 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

	205-1		s submetidas a relacionados à			15; 1	9-20	pro	cessos	rigoros	os de vei	PMG são rificação ados à co	de risc	os, os q	uais
								qua ao l	alquer t relacior	ipo de s namento	uborno. I com tod	dos noss Essa abo dos os no dores e f	rdagen ossos s	n se este stakehole	ende ders,
								des intra fun	critas r anet e c cionário	no Código com vers os no pro	o de Con são impre cesso de	nadas à a duta da k essa entre e admissã	(PMG, e egue a f ão. Para	disponíve todos os torná-las	el na novos s
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016	205-2		ção e treiname nticorrupção	ento em			práticas consistentes, utilizamos as seguintes estratégias:  » Testagem dos procedimentos e controles anticorrupção da KPMG no Brasil no processo anual de revisão interna (Risk Compliance Checklist – RCC Review).  Em 2018, o RCC Review testou o cumprimento das políticas e instruções em temas como fornecedores, suborno, brindes, presentes, facilitação de pagamentos e doações. Os testes foram efetivos e não identificaram casos de desvio de conduta.  » Treinamentos periódicos sobre anticorrupção, antissuborno e combate à lavagem de dinheiro dos quais todos os nossos profissionais são requeridos a participar.  » Cláusulas anticorrupção e antissuborno em todos os contratos firmados com fornecedores, espelhando o Código de Conduta do Fornecedor.  » Resposta a questionários de compliance de clientes, esclarecendo os nossos processos.  Os treinamentos são mandatórios para os colaboradores de todos escritórios da KPMG no Brasil. Dessa forma, não há discrepâncias significativas nos percentuais de participação por região, o que nos permite reportar os dados nacionais.								
				Participação dos profissionais requeridos nos treinamentos Independência. Agindo com Integridade e Combate à lavagem de dinheiro											
				Independência			Agindo com Integridade			Combate à lavagem de dinheiro					
				20° N°	18 %	2017	2016	20° N°	18 %	2017	2016	20 N°	18 %	2017	2016
			Não gestores	2.812		2.604	2,632		100	3.123	3.071	2.746	100	2.579	2.644
			Gestores	619	100	608	578	643	100%	623	575	612	100	596	557
			Sócios	342	100	328	314	347	100	333	314	337	100	321	303
			Estagiários	1	100	0	1	7	100	5	4	1	100	0	1
			Total	3.774	100	3.540	3.525	4.282	100	4.084	3.964	3.696	100	3.496	3.505
	205-3	Casos con medidas to	ifirmados de co	orrupção	е	26									
GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS 2016	415-1	Valor total de contribuições para partidos políticos  Um conjunto de normas e procedimentos das ár Gestão da Qualidade e de Riscos promove a qua a credibilidade e a independência da KPMG, inclua partidos políticos  a proibição de doação a partidos políticos. Resolude de dezembro de 2015 do Superior Tribunal Eleitor							e a qualio G, incluir Resoluç	dade, ndo ção					

de dezembro de 2015 do Superior Tribunal Eleitoral do Brasil também proibiu doações de pessoas jurídicas a

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 157

partidos políticos e candidatos.

NOSSA ESTRATÉGIA NOSSA ATUAÇÃO

SUMÁRIO

GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016	418-1	Queixas comprovadas por violação de privacidade ou perda de dados de clientes		Contamos com políticas e procedimentos de segurança da informaçõo que regem o sigilo de informações dos nossos clientes e profissionais. Determinamos também requisitos técnicos nos sistemas de Tecnologia da Informação para melhorar a proteção dessas informações. Como parte da política de segurança da informação, todos os computadores são equipados com software para criptografia de dados e acesso protegido por senhas. Dentro da área de Risk Management, o NITSO cuida dos casos de Privacidade de Dados e Segurança da Informação, de acordo com a legislação local e com as políticas globais referentes aos controles implantados na Organização para manter a confidencialidade das informações da KPMG no Brasil, de clientes e ex-clientes.  Nossos profissionais se comprometem a preservar essa confidencialidade e a reportar imediatamente qualquer incidente, que é registrado e acompanhado pelo NITSO. Todos são convocados a participar dos e-learnings Privacidade de Dados e Fundamentos de Proteção da Informação. O reforço é feito por comunicados expedidos regularmente, reforçando os procedimentos. Anualmente, o conhecimento e a conformidade com esse compromisso são confirmados por meio de declaração eletrônica.  Em 2018 registramos sete incidentes de furto/roubo de mochilas com cópias de documentos de clientes, todos eles comunicados aos respectivos Engagement Partners e, quando aplicável, aos clientes envolvidos. Também registramos dois casos, reportados pelo cliente, de manuseio e envio de dados confidenciais
GRI 419: CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA 2016	419-1	Não conformidade com leis e regulamentos no âmbito social e econômico	26	durante a execução dos projetos.  Não houve multas ou sanções decorrentes das inspeções ou casos em nossos mecanismos de monitoramento, internos e externos.  Os critérios utilizados para a análise do indicador foram:  » Pagamentos de multas efetuados no FY 2017/2018 (entre 01/10/2017 e 30/09/2018).  » Casos definitivamente encerrados, que não tenham nenhum tipo de discussão administrativa ou judicial em aberto, e cujas eventuais intimações para pagamento já tenham sido recebidas pela KPMG.
INVESTIMENTO E INOVA	ÇÃO (Tópi	co Material)		
	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 52-57; 69-75; 130-133	
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	52-57; 69-75; 130-133	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	52-57; 69-75; 130-133	
RELACIONAMENTO CON	1 CLIENTES	S E MERCADO (Tópico Material)		
GRI 103:	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 122-139	
ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	122-139	
GESTAU ZUID	100.0	A	100 100	

122-139

**103-3** Avaliação da forma de gestão

158 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 159



SUMÁRIO

GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, antitruste, e práticas de monopólio		Não houve casos identificados pelos nossos mecanismos de monitoramento.				
GRI 417: MARKETING E ROTULAGEM 2016				No âmbito da nossa atuação, entendemos que as informações de rotulagem dos nossos serviços são as informações e especificações apresentadas aos clientes em nossas propostas. Dentro desse conceito, nossos procedimentos exigem que as seguintes informações constem dos contratos:				
	417-1	Informações sobre produtos e serviços		<ul> <li>» Escopo dos serviços contratados.</li> <li>» Descrição de produtos – a descrição da entrega.</li> <li>» Cronograma.</li> <li>» Responsabilidades do cliente – em relação à apresentação de informações, à assistência à KPMG e à tomada de decisões específicas.</li> <li>» Taxas.</li> <li>» Limitação de responsabilidade da KPMG – quando for possível de acordo com restrições legais ou regulamentares.</li> </ul>				
				As orientações para elaboração dos contratos da KPN estão contidas no Global Quality Risk Management Manual (QRMM-Global) disponibilizado na intranet da KPMG para todos os profissionais.				
	417-2	Casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a rotulagens		A área de 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.				
	417-3	Casos de não conformidades com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicação e marketing		O Global Marketing Compliance Guidelines (GMC) e o Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual) fornecem as diretrizes para a consistência global da marca, a comunicação ética e objetiva com todos os nossos públicos, o controle de riscos relacionados à reputação e o gerenciamento de expectativas dos clientes quanto aos serviços prestados.  Todo o material de comunicação e marketing produzido pela KPMG no Brasil é revisado por profissionais acreditados no GMC.  No período coberto por este relatório, não tivemos nenhum caso de não conformidade ou de advertência relacionado a regulamentos ou códigos.				
AVALIAÇÃO SOCIAL DE	FORNECED	OORES (Tópico Não Material)						
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016	414-1	Fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos	125	Em 2018, foram contratados 875 fornecedores, mas o processo de avaliação da KPMG ainda não conta com análises relacionadas a critérios sociais. Embora exista o código de ética e conduta do fornecedor, no qual o parceiro declara estar de acordo com as normas apresentadas, não fazemos análises específicas que garantem o seu cumprimento.				
	414-2	Número de fornecedores submetidos a avaliações de impactos em direitos humanos.		Embora exista o Código de Ética e Conduta do Fornecedor, no qual o parceiro declara estar de acordo com as normas apresentadas, não fazemos análises específicas que garantem o seu cumprimento.				

COMPROMISSO VOLUNTÁRIO GLOBAL COM AS COMUNIDADES (Tópico Material)						
GRI 103:	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 112-119			
ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	Forma de gestão e seus componentes	112-119			
	103-3	Avaliação da forma de gestão	112-119			
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016	413-1	Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	112-119			
TECNOLOGIAS E INFRA	ESTRUTURA	A QUE CONTRIBUEM PARA TÓPICOS M	ATERIAIS (Tópico Material)			
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tema material e seus limites	42-43; 130-133			
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	130-133			
	103-3	Avaliação da forma de gestão	130-133			

NOSSA ESTRATÉGIA NOSSA ATUAÇÃO

#### Coordenação geral

Departamento de Cidadania Corporativa, Inclusão & Diversidade

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

Global Sustainability Services KPMG no Brasil

#### Projeto editorial e coordenação da publicação

Jô Mainardi

#### **Textos**

Jô Mainardi e Fabiana Dias

#### Projeto gráfico e diagramação

Vanessa Lima

#### Revisão

Aleixo Guedes

#### **Imagens**

Daniela Toviansky, com assistência de Vitor Vasconcelos e maquiagem de Ester Ganev

#### Edição de imagens

Viviane Andrade

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

#### Asseguração independente

Green Domus

#### **Grupo editorial**

Ana Paula Izu Eduarda Bueno Eliane Momesso Elizabeth Fontanelli Ricardo Zibas

#### Grupo de trabalho

Alex Santana Amanda Salles Amom Lima Ana Luisa Capanema Ana Paula Machado André Coutinho André Furian André Moraes Andrea Sato Andreia Kakazu Andressa Santos Angela Machado

Antônio Carlos Rodrigues Armando Oliveira Carlos Gatti

Carlos Pires

Carlos Eduardo Munhoz Carolina Dias

Cecílio Schiguematu

Charles Krieck Cilene Rodrigues

Claudia Salomão Cláudio Sertório

Daniela Vito Danilo Vieira

Dyane Silva Eliete Ribeiro

Elisangela Gilberti Elizabete Zambori

Felippe Lopes Franklin Plessmann Fred Coutinho

Gilberto Munhoz Graciela Pereira

Juliana Romero

Karina Alvarado

Katia Ueda Katia Yumi

Letícia Duarte

Luciano Domingos Silva

Luciene Magalhães

Lucimara Augusto

Manuel Fernandes

Marcela Rissardi

Marcelo de Lucca Marcelo Esteves

Marcia Fanti

Marcio Santos

Maria Silvia Vianna

Marlene Silva

Milena Soares

Pablo Araújo

Pamela Luna

Patricia Molino

Patricia Paiva

Paula Decomi

Paula Massini Paulo Guzman

Paulo Shinohara

Rafael Piccolo

Rafael Silva

Reginaldo Marcelino

Ricardo Lima

Rodrigo Roque

Ronaldo Rodrigues

Sandro Santos

Sérgio Jesus

Silvia Rocha

Sheila Câmara

Yuri Pereira

Relatório de Sustentabilidade 2018/2019 | 161 160 | Relatório de Sustentabilidade 2018/2019

**Charles Krieck** Presidente

Luciene Magalhães Sócia. Head do Subcomitê de Capital Humano Eliane Momesso

Inclusão & Diversidade

kpmg.com/BR

comunidade@kpmg.com.br

Telefone: (11) 3736-1228



Gerente Sênior de Cidadania Corporativa.



# Contatos

#### São Paulo

Rua Arquiteto Olavo Redig Campos, 105 04711-904 - São Paulo, SP Tel: +55 (11) 3940-1500

Rua Vergueiro, 3111 04101-300 - Vila Mariana - São Paulo, SP Tel.: +55 (11) 3736-1000

#### Belém

Trav. Dom Romualdo de Seixas, 1476, salas 1506 e 1507 – 15° andar Ed. Evolution – Bairro Umarizal 66055-200 - Belém, PA Tel.: +55 (91) 3321-0150

#### **Belo Horizonte**

Rua Paraíba, 550, 12° andar Ed. Renaissance Work Center Bairro Funcionários 30130-141 - Belo Horizonte, MG Tel.: +55 (31) 2128-5700

#### Brasília

SAI/SO, Área 6580 - Bloco 02, 3° andar, Sala 302 Torre Norte – Zona Industrial (Guará) 71219-900 - Brasília, DF Tel.: +55 (61) 3362-3700

#### Campinas

Av. Coronel Silva Telles, 977 – 10° andar Edifício Dahruj Tower 13024-001 - Campinas, SP Tel: +55 (19) 3198-6000

#### Cuiabá

Av. Historiador Rubens de Mendonça, 1.894, salas 204 e 205 – 2° andar Ed. Centro Empresarial Maruanã Bairro Jardim Aclimação 78050-000 - Cuiabá, MT Tel.: +55 (65) 2127-0342

#### Curitiba

Rua Nunes Machado 68 - 10° andar 80250-000 - Curitiba, PR Tel.: +55 (41) 3304-2500

#### Florianópolis

Av. Prof. Othon Gama D'Eça, 677, salas 603 a 605 – 6° andar Ed. The Office Avenida - Centro 88015-240 - Florianópolis, SC Tel.: +55 (48) 3205-5300

#### **Fortaleza**

Rua Desembargador Leite Albuquerque, 635, sala 501 – 5° andar Bairro Aldeota 60150-150 - Fortaleza, CE Tel.: +55 (85) 3307-5100

Av. Deputado Jamel Cecílio, Qd. B22, Lt. 4E, No 2.496 -10° andar - Sala A-103 / A-106 Ed. New Business Style - Bairro Jardim Goiás 74810-100 - Goiânia, GO Tel.: +55 (62) 3604-7900

#### Joinville

Rua São Paulo, 31, sala 109 – 1° andar Condomínio CDTEC - Bairro Bucarein 89202-200 - Joinville. SC Tel.: +55 (47) 3205-7800

Av. Avrton Senna, 1055, salas 201/202 Ed. Square Garden 86050-460 - Londrina, PR Tel.: +55 (43) 3301-4250

#### Manaus

Av. Djalma Batista, 1.661, sala 803 – 8° andar Millenium Center – Torre Business Bairro Chapada 69050-010 - Manaus, AM Tel.: +55 (92) 2123-2350

#### Osasco

Av. Dionysia Alves Barreto, 500 - 10° andar Jardim Bela Vista 06086-050 - Osasco, SP Tel.: +55 (11) 2856-5300

#### Porto Alegre

Av. Borges de Medeiros, 2.233 - 8° andar Ed. Borges - Bairro Praia das Belas 90110-150 - Porto Alegre, RS Tel.: +55 (51) 3303-6000

Av. Eng. Domingos Ferreira, 2.589, sala 104 - 1° andar Bairro Boa Viagem 51020-031 - Recife, PE Tel.: +55 (81) 3414-7950

#### Ribeirão Preto

Av. Presidente Vargas, 2121 - 14° andar Ed. Times Square Business 14020-260 - Ribeirão Preto, SP Tel.: +55 (16) 3323-6650

#### Rio de Janeiro

Rua do Passeio, 38 - Setor 2 - 17° andar 20021-290 - Rio de Janeiro, RJ Tel.: +55 (21) 2207-9400

Rua Rodrigo Silva 26, 5° andar Centro 20011-902 - Rio de Janeiro, RJ Tel.: +55 (21) 3218-2061

#### Salvador

Edifício Ceo Salvador Shopping - Torre Londres Bairro Caminho das Árvores 41820-021 - Salvador, BA

411 - 4° Andar Condomínio Triade – Torre Nova York Bairro Parque Faber I 13561-385 - São Carlos, SP Tel.: +55 (16) 2106-6700

Av. Alfredo Ignácio N. Penido, 25, salas 2207 a 2209 – 22° andar Bairro Jardim Aquarius 12246-000 - São José dos Campos, SP

Av. dos Municípios, 146, sala 3 – 1° andar Bairro Tabaiaras 38400-254 - Uberlândia, MG Tel.: +55 (34) 3303-5400

Av. Tancredo Neves, 2539, salas 2308 a 2312 Tel.: +55 (71) 3273-7350

#### São Carlos

Av. Passeio das Castanheiras, 431 - Sala

#### São José dos Campos

Tel.: +55 (12) 2138-5030

#### Uherlândia



Baixe o APP KPMG Brasil







© 2019 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 suíca. 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 neste documento são de natureza genérica e não têm por finalidade abordar as circunstâncias de uma pessoa ou entidade específica. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e atualizadas, não há garantia de sua exatidão na data em que forem. recebidas nem de que tal exatidão permanecerá no futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreenderem ações sem orientação profissional qualificada, precedida de um exame minucioso da situação em pauta.

