



AUDIT ■ TAX ■ ADVISORY

Relatório de Sustentabilidade 2009 e 2010

KPMG NO BRASIL



Destagues



Faturamento de R\$ 492 milhões em 2009 (5% de crescimento sobre 2008) e de **R\$ 540 milhões** em 2010 (9,12% maior em relação ao ano anterior).

Investimento total de **19,4 milhões** em capacitação, treinamento e desenvolvimento.



Implantação da ferramenta **E-Audit**, que permite o arquivamento eletrônico da documentação dos trabalhos de auditoria, melhorando metodologia de trabalho e reduzindo o consumo de papel.

Início do processo de elaboração de seu 1º relatório de sustentabilidade, em linha com as diretrizes

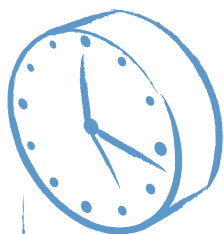
GRI



Conquista do Prêmio **Top of Quality** promovido pela Ordem dos Parlamentares do Brasil, na categoria Qualidade em Auditoria.

Criação do Comitê de Mulheres **KNOW** (*KPMG Network of Women*) para valorizar a diversidade e promover a equidade de gêneros em um setor que a cada ano conta com mais mulheres.





Média de **117 horas** anuais de treinamento por profissional.



Inauguração de um moderno centro de treinamentos em São Paulo.



Ampliação da base de escritórios para as cidades de Ribeirão Preto (SP) e Salvador (BA).

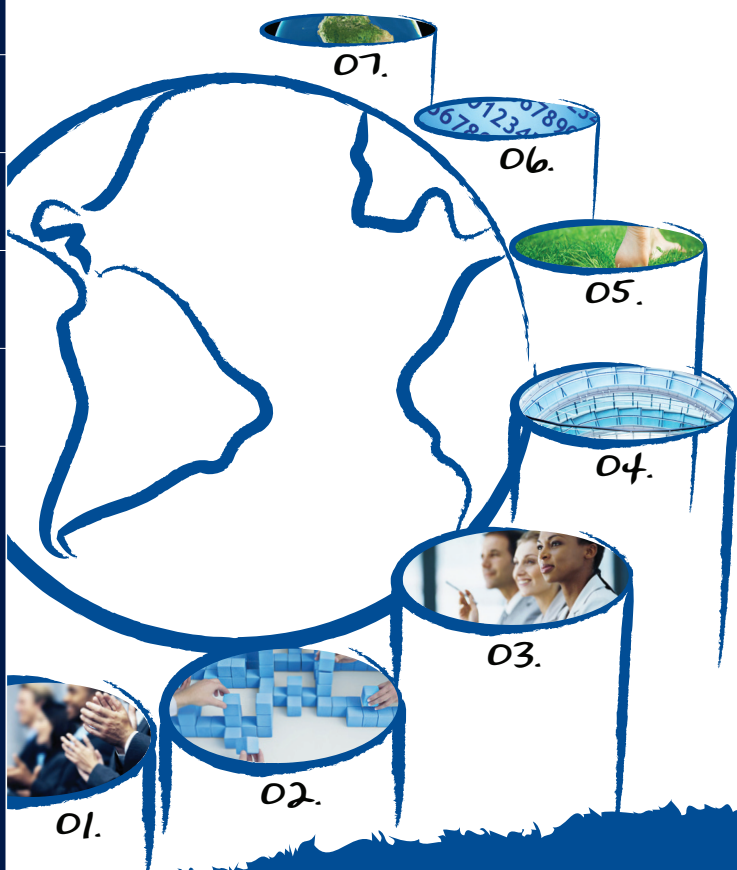


Consolidação da área de Markets para maximizar as relações entre as áreas de Audit, Tax e Advisory e antecipar soluções estruturadas às necessidades dos clientes.




Estruturação de um grupo específico para atender às necessidades dos clientes em razão da Copa do Mundo de 2014 e dos Jogos Olímpicos de 2016.

Índice



01. Mensagem do Presidente	X
02. A KPMG	X
Missão, visão e valores	
03. Perfil da Organização	X
KPMG Internacional	
KPMG no Brasil	
04. Apresentação do Relatório	X
Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável	
Nossos públicos estratégicos	
05. Sustentabilidade na Prática	X
Crescimento com qualidade	
Atuação diferenciada	
Relacionamento com os clientes	
Resultados financeiros	
Profissionalismo e Integridade	
Gestão de Riscos	
Pessoas – Employer of Choice	
Gestão de recursos humanos	
Cidadania corporativa	
Consistência Global	
Governança corporativa	
06. Índices e Referências	X
Pacto Global	
Índice GRI	
Temas materiais	
07. Contatos e Endereços	X

01. Mensagem do Presidente



Os últimos dois anos foram de crescimento para a KPMG no Brasil. Apesar de 2009 ter sido permeado por incertezas na economia, para a Organização o período revelou a força e a solidez de seus negócios, fundamentados principalmente em suas relações com as pessoas e a sociedade. Mesmo em um cenário duvidoso, crescemos 5% e reforçamos nossa atuação como uma Organização cidadã, responsável e que tem a sustentabilidade inserida em sua estratégia de negócios. Apoiada nessa base, a KPMG no Brasil manteve o ritmo de recuperação em 2010 e superou o resultado do ano anterior em 9,34%.

Dentro desse contexto, destaca-se a área de Tax, que, em dois anos, cresceu acima dos outros dois segmentos da Organização. Advisory e Audit também evoluíram em seus resultados, especialmente em 2010. A primeira, alavancada pela consolidação do modelo de atuação segmentado por cliente e indústria e pela aquisição de importantes clientes. A segunda, impulsionada pelo processo de convergência do Brasil rumo às normas internacionais de contabilidade (*International Financial Reporting Standards - IFRS*) que, quando estiver completa, proporcionará ao país um maior grau de comparabilidade entre as empresas brasileiras e estrangeiras.

O desempenho positivo dos últimos dois anos evidencia que estamos no rumo certo para aproveitar as oportunidades decorrentes da estabilidade econômica e dos grandes eventos que serão sediados no país – a Copa do Mundo de 2014 e as Olimpíadas de 2016. Dessa forma, poderemos dar nossa contribuição para o desenvolvimento econômico e social que será gerado por esses eventos. Com essa meta, manteremos nosso objetivo central de primar pela excelência no atendimento e entregar serviços de qualidade.

Nesse sentido, a KPMG está passando por uma revitalização de sua marca. A partir de pesquisa global, definimos como vamos prover nossos clientes para que se adaptem, com excelência, às novas necessidades mercadológicas, com o objetivo de agregarmos cada vez mais valor aos negócios e também colaborarmos no estabelecimento de parâmetros de sustentabilidade para as corporações globais.

Crescemos e
reforcamos
nossa atuação
como uma
Organização
cidadã

A percepção dos clientes sobre a KPMG no Brasil já é bastante positiva, conforme aponta análise conduzida em 2010 por nossa equipe de *Knowledge, Marketing & Communication*, na qual 94% dos pesquisados apontaram que utilizariam os serviços da Organização novamente e 95% que os recomendariam a outras empresas. Para manter essa concepção positiva, buscamos valorizar continuamente o nosso capital mais valioso, o humano. Em 2010, concluímos o Programa de Trainees com a contratação de 460 jovens e alcançamos 17 pessoas ao posto de novos sócios e 25 ao de novos diretores. Em resumo, procuramos promover o desenvolvimento profissional para alcançarmos resultados com a reconhecida qualidade da marca KPMG.

Apesar do impacto negativo na economia e na sociedade, a crise financeira evidenciou ainda mais a importância da ética, da transparência e das boas práticas de governança corporativa nas empresas. Nesse contexto, uma vez que o cerne do nosso negócio é orientar, apoiar e direcionar companhias para as melhores práticas do mercado, os serviços que prestamos ao mercado de capitais assumem um papel de destaque: temos a determinação de atuar conferindo credibilidade às informações contábeis divulgadas pelos nossos clientes.

Como consequência, é inerente aos nossos serviços a responsabilidade com o interesse público, com a confiança de investidores e com a existência de mercados sustentáveis. Acreditamos que, oferecendo excelência em nossos serviços, contribuimos para tornar o mercado mais sólido e, assim, nossa abordagem de cidadania corporativa baseia-se na crença de que os negócios têm papel fundamental e singular para o equilíbrio da sociedade como um todo. Por isso, também trabalhamos em conjunto com governos, sociedades e ONGs para lidar com as questões ambientais e sociais em nível global, aproximando lideranças de comunidades para oferecer soluções inovadoras e sustentáveis localmente.

Nesse sentido, iniciamos, em 2009, um processo de engajamento com nossos principais públicos e estamos empenhados em intensificá-lo nos próximos anos. Este relatório de sustentabilidade, inédito entre as organizações do nosso segmento no país, é mais um passo para aprimorar as relações da KPMG com a sociedade, além de nos possibilitar avaliar os impactos socioambientais de nossas atividades, identificar oportunidades de melhoria e ampliar a comunicação com nossos públicos.

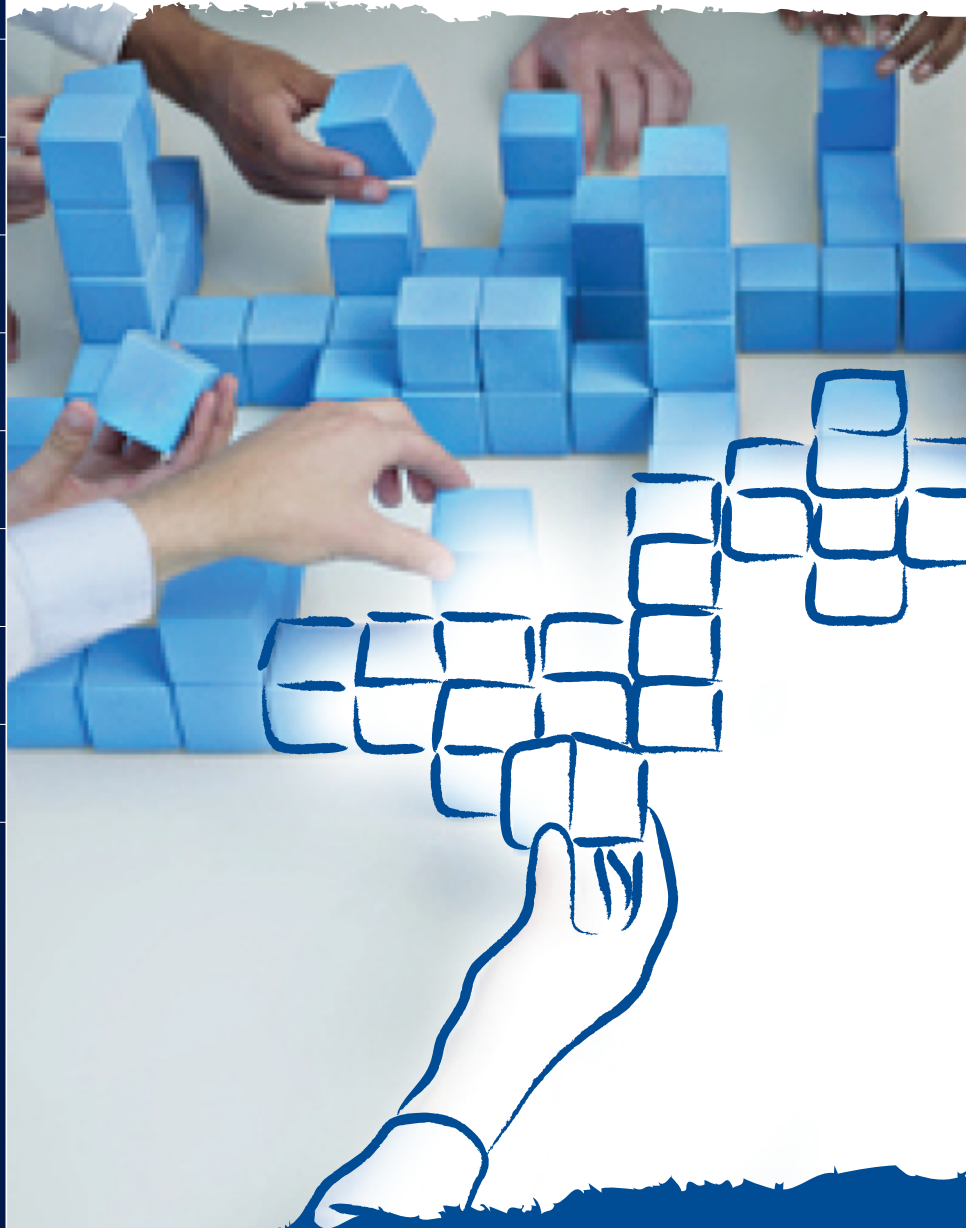
Nosso comprometimento também se desdobra nos serviços que oferecemos e, por isso, aprimoramos constantemente nossos serviços em Sustentabilidade, que, desde 2008, contribuem com a melhoria da gestão das empresas e, como consequência, com a sociedade.

Nesta publicação, apresentamos os pilares que sustentaram nossa estratégia de negócios entre 2009 e 2010 – crescimento com qualidade, profissionalismo e integridade, pessoas e consistência global –, demonstrando como os princípios da sustentabilidade são aplicados no dia a dia da Organização. Convidamos a todos a compartilhar conosco a trajetória que apresentaremos nas próximas páginas.

PEDRO MELO
*Presidente da KPMG
no Brasil*



02. A KPMG



Missão, visão e valores

Missão da KPMG

Transformamos conhecimento em valor para benefício de nossos clientes, de nosso pessoal, do mercado de capitais e das comunidades nas quais estamos presentes.

Com essa missão, assumimos uma clara responsabilidade na comunidade de negócios, criamos oportunidades de carreira que proporcionam desenvolvimento e realização aos nossos profissionais e prestamos serviços às empresas em seu processo de crescimento e construção de relações de confiança com seus investidores, contribuindo para o desenvolvimento das nossas comunidades.

Visão da KPMG

Queremos ser líderes nos mercados em que atuamos. Nossa meta é sermos considerados os mais reputados em nosso segmento e estarmos entre os dois maiores prestadores de serviços de assessoria e auditoria. Para conquistarmos essa posição e reconhecimento frente às empresas que atendemos e aos países em que estamos presentes, precisamos buscar sermos sempre os melhores em tudo o que fazemos.

Valores da KPMG

Lideramos por meio de exemplos.

A maneira como operamos em todos os níveis exemplifica o que esperamos dos outros e dos clientes.

Trabalhamos em conjunto.

Compartilhamos o que temos de melhor e construímos relações profissionais sólidas e bem-sucedidas.

Respeitamos a individualidade.

Respeitamos as pessoas pelo que são, por seus conhecimentos, habilidades e experiências como indivíduos e membros da equipe.

Buscamos os fatos e oferecemos opiniões esclarecedoras.

Questionamos premissas, buscando fatos e fortalecendo nosso posicionamento como provedores de serviços confiáveis e objetivos.

Nossa comunicação é aberta e honesta.

Compartilhamos informações, percepções e conselhos com frequência e de maneira construtiva, administrando situações difíceis com ética e transparência.

Somos comprometidos com nossas comunidades.

Agimos como cidadãos corporativos responsáveis, expandindo nossas técnicas, experiências e conhecimentos para as nossas comunidades.

Acima de tudo, agimos com integridade.

Esforçamo-nos continuamente para preservar os mais elevados padrões profissionais e oferecer aconselhamento íntegro, mantendo a nossa independência.

Queremos ser líderes nos mercados em que atuamos



03. Perfil da Organização

KPMG Internacional

A KPMG International Cooperative (“KPMG Internacional”) é uma cooperativa suíça – entidade jurídica constituída nos termos do direito desse país – presente em 146 nações em todos os continentes por meio de uma rede global de firmas independentes que, juntas, empregam aproximadamente 140 mil profissionais na prestação de serviços de **Audit, Tax e Advisory**. A KPMG no Brasil é uma firma-membro da KPMG Internacional.

Audit – serviços de auditoria contábil independente que observam analiticamente e estimulam a qualidade e a transparência da prestação de contas econômico-financeira das empresas.

Tax – serviços de assessoria para desenvolvimento de políticas fiscais e processos com o objetivo de viabilizar o cumprimento de obrigações fiscais por parte das empresas, auxiliando-as a estruturar suas operações, sem perder de vista as oportunidades de redução dos custos operacionais.

Advisory – serviços de assessoria ao gerenciamento de riscos para apoiar as empresas na implantação de estratégias que possam aprimorar seus resultados.



Cada firma-membro é uma entidade legal independente, separada e se descreve como tal, responsável pela prestação dos serviços aos clientes com o direito de usar o nome e as marcas KPMG. A KPMG Internacional, por sua vez, realiza exclusivamente atividades comerciais em benefício geral da rede de firmas-membro.

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

Presença Global





Escritórios no mundo

- | | | | |
|--------------------------------|---------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Afghanistan | Czech Republic | Kyrgyzstan | Saudi Arabia |
| Albania | Denmark | Lao People's Democratic Republic | Senegal |
| Algeria | Dominican Republic | Latvia | Serbia |
| Andorra (Principality of) | Dutch Caribbean | Lebanon | Sierra Leone |
| Angola | Ecuador | Liechtenstein | Singapore |
| Anguilla, B.W.I. | Egypt | Lithuania | Slovakia |
| Antigua and Barbuda | El Salvador | Luxembourg | Slovenia |
| Argentina | Estonia | Macedonia (Republic of) | South Africa |
| Armenia (Republic of) | Fiji Islands | Malawi | Spain |
| Australia | Finland | Malaysia | Sri Lanka |
| Austria | France | Maldives (Republic) | St. Lucia |
| Bahamas | French Antilles | Malta | St. Vincent and the Grenadines |
| Bahrain | French Guiana | Mauritius | Swaziland |
| Bangladesh | French Polynesia | Mexico | Sweden |
| Barbados | Georgia | Moldova (Republic of) | Switzerland |
| Belarus | Germany | Monaco | Syria |
| Belgium | Ghana | Montenegro | Taiwan |
| Bermuda | Gibraltar | Morocco | Tanzania |
| Bosnia and Herzegovina | Greece | Mozambique | Thailand |
| Botswana | Guatemala | Namibia | Togo |
| Brazil | Honduras | Netherlands | Trinidad and Tobago |
| British Virgin Islands | Hungary | New Caledonia | Tunisia |
| Brunei Darussalam | Iceland | Nicaragua | Turkey |
| Bulgaria | India | Nigeria | Turks and Caicos Islands. |
| Cambodia (Kingdom of) | Indonesia | Norway | Uganda |
| Cameroun | Ireland | Oman (Sultanate of) | Ukraine |
| Canada | Isle Of Man | Pakistan | United Arab Emirates |
| Cayman Islands | Israel | Panama (Republic) | United Kingdom |
| Channel Islands | Italy | Papua New Guinea | United States of America |
| Chile | Ivory Coast | Peru | Uruguay |
| China | Jamaica | Philippines | Venezuela |
| Colombia | Japan | Poland | Vietnam |
| Congo (Democratic Republic of) | Jordan | Portugal | Yemen (Republic of) |
| Congo (Republic of Congo) | Kazakhstan | Puerto Rico | Zambia |
| Cook Islands | Kenya | Qatar | Zimbabwe |
| Costa Rica | Korea (Republic of) | Romania | |
| Croatia | Kosovo | Russia | |
| Cyprus | Kuwait | Rwanda | |

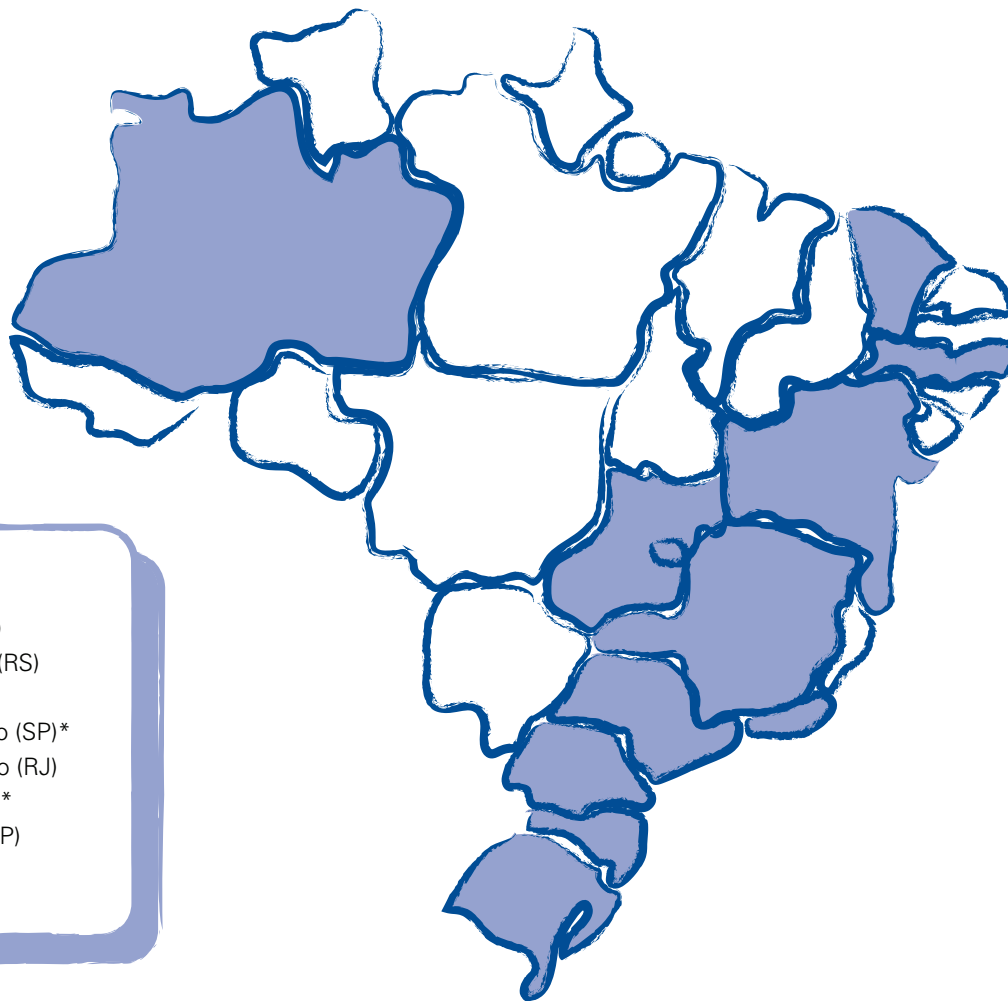
KPMG no Brasil

No Brasil, somos um conjunto de empresas individuais, com sede em São Paulo e presentes em 15 cidades de 11 estados e do Distrito Federal. Empregamos em nossos 17 escritórios cerca de 2.900 profissionais comprometidos com os valores globais da Organização e que observam, em sua atuação, o cumprimento de regulamentos e padrões de qualidade determinados nacional e internacionalmente.

Para manter essa governança, como uma firma-membro sob propriedade e gestão local, nossa administração é focada na manutenção de uma estrutura sólida que assegure a capacidade de adotarmos metodologias e ferramentas globais e desenvolvê-las de acordo com as necessidades locais, sustentando a continuidade e estabilidade do negócio.

Assim, trabalhamos para oferecer soluções modernas e eficazes aos nossos clientes e compartilharmos a experiência desenvolvida com a rede internacional, reforçando a troca de conhecimentos necessária para uma prestação de serviços qualificada.

Estamos presentes em 11 estados e no Distrito Federal e contamos com cerca de 2.900 profissionais em nossos 17 escritórios



Presença no Brasil

Escritórios

São Paulo – sede (SP)	Manaus (AM)
Belo Horizonte (MG)	Porto Alegre (RS)
Brasília (DF)	Recife (PE)
Campinas (SP)	Ribeirão Preto (SP)*
Curitiba (PR)	Rio de Janeiro (RJ)
Fortaleza (CE)	Salvador (BA)*
Goânia (GO)	São Carlos (SP)
Joinville (SC)	

* Escritórios inaugurados em 2009

04. Apresentação do Relatório

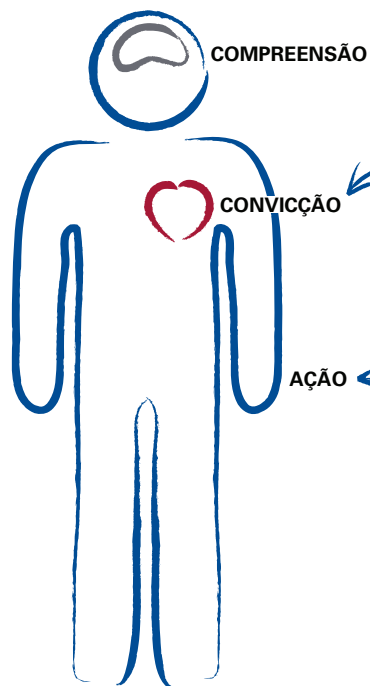
Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável

Estamos determinados a atuar como **cidadãos corporativos responsáveis** e acreditamos que nossas habilidades e recursos podem apoiar o desenvolvimento da sociedade e ajudar a enfrentar os problemas com os quais o mundo se depara.

“O cerne da nossa estratégia em cidadania está em compreendermos que os negócios globais não podem ser bem-sucedidos se não trabalharmos juntos nas questões mais importantes que ameaçam nosso planeta: a extrema pobreza, a degradação ambiental e a injustiça social. Esses problemas estão tão interconectados com o que somos e com o que fazemos na KPMG e são igualmente importantes para os clientes, para o nosso pessoal em todo o mundo e para as pessoas que gostaríamos que se unissem a nós. Como uma Organização internacional, não poderíamos nos comprometer com menos.”

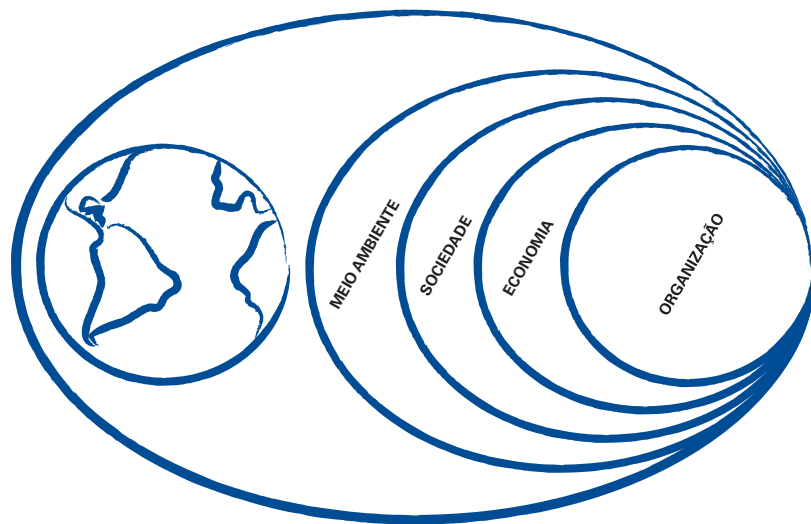


LORD MICHAEL HASTINGS
Global Head of Citizenship and Diversity
Líder de Cidadania e Diversidade
da KPMG Internacional



Temos a convicção de que esse caminho leva ao crescimento e à perenidade de nossos negócios e vemos três passos essenciais para buscarmos uma atuação sustentável: **compreender** o sistema em que estamos inseridos e o que define a sustentabilidade; engajar nossos públicos acerca da visão integrada intrínseca a esse conceito para torná-los **convictos** de que o desenvolvimento de um indivíduo só é pleno em conjunto com o da sociedade; e, como consequência, agir em sincronia buscando assegurar esse desenvolvimento sustentável por meio da tomada de **decisões e de iniciativas** que considerem a geração de valor coletivo.

Temos a convicção de que uma atuação sustentável é o caminho que leva nossos negócios ao crescimento e à perenidade



Os passos desse percurso

Compreensão

A inserção da sustentabilidade como parte de nossa estratégia – indo além da boa governança, do *compliance*, do comportamento ético e da filantropia já adotados – envolveu inicialmente o desenvolvimento e amadurecimento da consciência de que a sociedade é interdependente.

Somos parte de um todo, e nossas ações têm reflexo em todas as dimensões da sociedade em que estamos inseridos.

Percebendo nosso papel nesse sistema, pudemos assimilar e dimensionar os impactos e benefícios que nossas ações, nos âmbitos social, ambiental e econômico, podem gerar nos demais agentes da sociedade e em seu futuro e, assim, identificar os desafios e oportunidades do nosso negócio diante da sustentabilidade, com uma visão ampliada que perceba diferentes possibilidades e perspectivas.



Convicção

Um dos nossos principais desafios associados à sustentabilidade é o de disseminar sua aplicação na prática, permeando toda a Organização e nossos públicos. Comprendemos que isso é possível ao engajá-los, transmitindo a compreensão acerca da sustentabilidade: como ela se relaciona com as ações e a postura que adotamos em nosso dia a dia e quais os seus reflexos em nosso futuro.



Para isso, nos comprometemos a atuar como multiplicadores da compreensão e motivadores da ação e a criar um ciclo virtuoso em que cada indivíduo tenha convicção da importância de incorporar a sustentabilidade como uma conduta que perpassa suas ações profissionais e pessoais.

Ação

Ao engajar e fortalecer os vínculos com todas as partes inter-relacionadas, podemos desenvolver soluções conjuntas que sejam efetivas para a sustentabilidade, com iniciativas que promovam o desenvolvimento contínuo dos negócios e da sociedade como um todo, levando em consideração os limites das condições sistêmicas do planeta: uma atuação que minimize a degradação ambiental e que não sujeite as pessoas, atual ou futuramente, a condições que findem os meios necessários para a satisfação das suas necessidades.

Ao engajar e fortalecer os vínculos com todas as partes inter-relacionadas, podemos desenvolver soluções conjuntas que sejam efetivas para a sustentabilidade



Entendendo o relatório

Objetivo

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil, um importante instrumento para avançarmos no caminho que acreditamos ter a trilhar.

Com ele, pretendemos ampliar nossa compreensão acerca da sustentabilidade, usando-o como mais uma ferramenta para acompanhar nosso desempenho e diagnosticar eficiências e oportunidades de melhoria e engajar nossos públicos com a apresentação de temas relevantes da responsabilidade socioambiental - sob ponto de vista conjunto da KPMG e desses públicos - de **forma didática**. Assim, buscamos facilitar a assimilação dos conceitos e estreitar o relacionamento e o diálogo com um relato transparente de nossas ações.

Alcance

Este relatório traz ao leitor informações consolidadas sobre a gestão e o desempenho desse conjunto de **empresas individuais** (que serão referidas ao longo deste relatório como KPMG ou KPMG no Brasil) e de suas operações nos nossos 17 escritórios no Brasil. Será reportado o nosso desempenho durante os anos societários compreendidos entre 1º de outubro de 2008 e 30 de setembro de 2009 (apresentado como "2009") e 1º de outubro de 2009 a 30 de setembro de 2010 (apresentado como "2010"). Para melhor compreensão do contexto e representatividade, eventualmente, são mencionadas as bases de cálculo e técnicas de medição utilizadas, períodos específicos de determinado dado e informações da KPMG Internacional.

Este relatório apresenta resultados das seguintes empresas:

- KPMG AUDITORES INDEPENDENTES
- KPMG SERVIÇOS ATUARIAIS LTDA.
- KPMG TAX ADVISORS LTDA.
- KPMG ASSURANCE SERVICES LTDA.
- KPMG RISK ADVISORY SERVICES LTDA.
- KPMG INFORMATION RISK MANAGEMENT LTDA.
- KPMG CORPORATE FINANCE LTDA.
- KPMG TRANSACTION AND FORENSIC SERVICES LTDA.
- KPMG CONSULTORIA LTDA.
- KPMG STRUCTURED FINANCE S/A
- KPMG ASSESSORES TRIBUTÁRIOS LTDA.
- KPMG TRANSACTION SERVICES S/A
- KPMG FINANCIAL RISK & ACTUARIAL SERVICES LTDA.
- KPMG TRANSNATIONAL TAX SERVICES LTDA.
- KPMG ASSESSORIA ADMINISTRATIVA LTDA.
- KPMG AVALIAÇÕES PATRIMONIAIS LTDA.

Ao longo do Relatório você vai encontrar quadros com informações para:

-  Contextualizá-lo sobre o desempenho e o perfil da KPMG
-  Entender conceitos externos relacionados à sustentabilidade
-  Conhecer mais sobre iniciativas que você mesmo pode desenvolver
-  informá-lo sobre as metas e compromissos assumidos pela KPMG no Brasil, sendo os amarelos para o desempenho econômico, verde para o ambiental e azul para o social



entenda

As diretrizes da GRI permitem que o leitor compare as performances de *players* do mercado e acompanhe a evolução de seus desempenhos em ciclos distintos.

A KPMG endossa essa iniciativa e, por isso, é *Organizational Stakeholder* da GRI, fazendo parte do grupo que define os membros do Conselho de Stakeholders, órgão que elege os membros do Conselho Diretor da entidade.

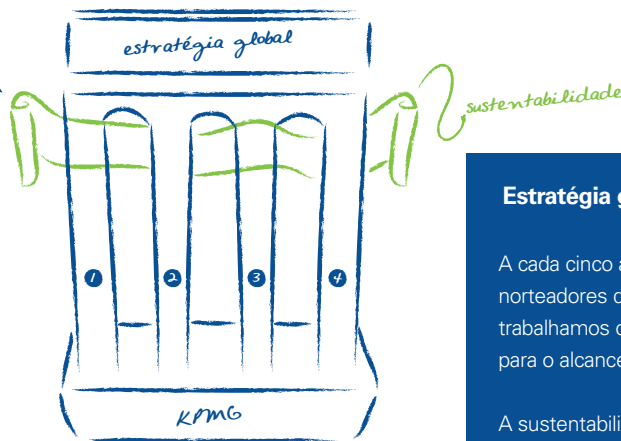


Para sua construção, baseamo-nos nas diretrizes da **GRI (Global Reporting Initiative)**, padrão internacional de elaboração de relatórios de sustentabilidade que estimula a apresentação de informações sobre os desempenhos econômico, social e ambiental das organizações de maneira transparente e consistente. As informações aqui apresentadas estão em conformidade com o nível B das diretrizes, de acordo com a quantidade de indicadores reportados.

		2002 "de acordo com"	C	C+	B	B+	A	A+
Obrigatório	Auto declarado							
	Examinado por Terceiros			Com Verificação Externa		Com Verificação Externa		Com Verificação Externa
	Examinado pela GRI				✓			

Estrutura

O índice dessa publicação é fundamentado nos **quatro pilares da estratégia Global da KPMG Internacional** para possibilitar que o leitor perceba a relação entre as diretrizes da Organização, que guiam suas firmas-membro, com a prática dos negócios na KPMG no Brasil. Nesses capítulos apresentamos a gestão adotada, as iniciativas tomadas, e o nosso desempenho: o começo de nossa jornada no caminho - de perspectivas, desafios e oportunidades - que temos a percorrer para o desenvolvimento sustentável.



- 1 Crescimento com qualidade
- 2 Profissionalismo com integridade
- 3 Pessoas - *Employer of Choice*
- 4 Consistência global

Estratégia global (ciclo 2006-2010)

A cada cinco anos, a KPMG Internacional define os pilares de sua estratégia global, norteadores dos esforços prioritários de suas firmas-membro. Com isso, todos trabalham com um foco conjunto que interliga e potencializa as ações tomadas para o alcance dos objetivos estratégicos.

A sustentabilidade é o conceito que permeia e conecta esses pilares por meio de uma visão integrada de todos seus aspectos, fazendo-se presente nas linhas de negócio e indo além de uma frente específica e apartada de atuação. A Cidadania Corporativa é, portanto, parte da estratégia da KPMG, que molda seus valores e influencia suas escolhas e a maneira como interage com todos os seus públicos.

Neste Relatório apresentamos as iniciativas, gestão e desempenho da KPMG no Brasil: o começo de nossa jornada no caminho para o desenvolvimento sustentável

Formato

A versão completa em português e em inglês do Relatório de Sustentabilidade 2009 e 2010 está disponível para download em nosso site: (http://www.kpmg.com.br/akpmg_responsabilidade_relatorio_sustentabilidade.asp). Adicionalmente, foram impressos XXX exemplares de uma versão resumida em português, para facilitar a leitura e compreensão dos assuntos abordados, que também estará disponível em formato eletrônico em nosso site.

Para enriquecer o ciclo de elaboração do próximo relatório – de periodicidade bienal para que possamos desenvolver as melhorias necessárias –, disponibilizamos um canal de contato com nossa equipe de Cidadania Corporativa para receber dúvidas e sugestões relacionadas ao conteúdo do atual relatório.

Eliane Momesso
Gerente de Cidadania Corporativa
comunidade@kpmg.com.br
Fone: 55 11 3736 1228

Nossos públicos estratégicos

Mapeamento, engajamento e consulta

Para identificar os temas que nossos públicos consideram relevantes do ponto de vista da sustentabilidade, desenvolvê-los dentro da Organização e apresentá-los de forma contínua, mantemos diálogos permanentes com nossos **stakeholders**.

Com vistas a nos aproximarmos das comunidades em que estamos presentes, nossas equipes de campo estão atentas para identificar necessidades locais, como as que originaram a iniciativa para o desenvolvimento do Projeto Pequeno Cidadão, em São Carlos (SP).

entenda

Definição de stakeholders GRI (Global Reporting Initiative): grupos ou indivíduos que podem ser afetados pelas atividades, produtos e/ou serviços da organização; ou cujas ações podem afetar a capacidade da organização de implantar suas estratégias e atingir seus objetivos com sucesso.

Definição de stakeholders segundo a norma AA1000 – Princípios para Engajamento com Stakeholders: indivíduos ou grupo de indivíduos que afetam ou são afetados por uma organização e suas atividades.



As entidades apoiadas pela KPMG no Brasil e o tipo de contribuição oferecida são:

Associação

Abraoca – Associação Brasileira dos Criadores de Organismos Aquáticos
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Brasília
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Goiânia
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Campinas
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Belo Horizonte
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Ribeirão Preto
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Curitiba
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Porto Alegre
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Recife
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Salvador
Amcham – Câmara Americana de Comércio/Rio de Janeiro
Ibef/SP – Instituto Brasileiro de Executivos em Finanças
Ibef/RJ – Instituto Brasileiro de Executivos em Finanças
Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil/ SP e RJ
Dutcham – Câmara de Comércio Holanda Brasileira/SP
Câmara Japonesa de Comércio e Indústria do Brasil /SP
CRC – Conselho Regional de Contabilidade (associação por profissional)
ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos/RJ
ABAD – Associação Brasileira de Atacadistas e Distribuidores/SP
ABDF – Associação Brasileira de Direito Financeiro / RJ
ABVCAP – Associação Brasileira de Private e Venture Capital / RJ
ACRJ – Associação Comercial do Rio de Janeiro / RJ
APIMEC – Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado Financeiro / SP
CEBRI – Instituto Brasileiro de Relações Internacionais/SP
IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa/RJ
IBP – Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis / RJ
Instituto Ethos de Responsabilidade Social

Associação e permuta

Amcham – Câmara Americana de Comércio/São Paulo
Britcham – Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil
AHK – Câmara Alemã/São Paulo
AHK – Câmara Alemã/Rio de Janeiro

Contribuição de verba fixa

Ibracon – Instituto dos Auditores Independentes do Brasil

Além desse contato direto, interagimos com nossas comunidades por meio dos diversos projetos apoiados, descritos no capítulo Pessoas, e mantemos diálogo com **associações de classe, associações sem fins lucrativos e órgãos reguladores**, na forma de participação em debates e eventos ou na composição da mesa diretora.

Como parte do desenvolvimento de uma visão integrada entre nossas estratégias de sustentabilidade e o diálogo com nossos públicos, desenvolvemos, a partir de 2009, um processo de mapeamento – para definição de quais públicos seriam consultados – e de engajamento – para conhecer as expectativas desses públicos sobre informações que consideram relevantes e gostariam de ver publicadas neste relatório.

Esse processo, realizado com base nos princípios da norma **AA1000 – AccountAbility Principles Standards 2008** teve início com a reunião denominada Workshop - Comitê de Sustentabilidade, composto por representantes de todos os escritórios e das áreas administrativas da Organização, que receberam um treinamento para nivelar os conhecimentos sobre o tema Sustentabilidade e sobre as estratégias da KPMG para abordá-lo e fazê-lo permear toda a Organização. Durante esses debates (1ª etapa), os participantes mapearam 14 grupos de *stakeholders*.

Na sequência (2ª etapa), o Comitê Executivo e a Diretoria de Cidadania Corporativa priorizaram grupos de acordo com o seu grau de influência: aqueles que mais impactam a KPMG no Brasil e aqueles que são mais impactados por suas atividades.

entenda

A AA 1000 define melhores práticas para prestação de contas nos aspectos social, ético, ambiental e econômico, e contribui para que a organização aja conforme a sua missão e valores, cumpra as metas definidas a partir do diálogo com seus *stakeholders* e caminhe na direção do desenvolvimento sustentável.

Para saber mais, acesse:
www.accountability21.net

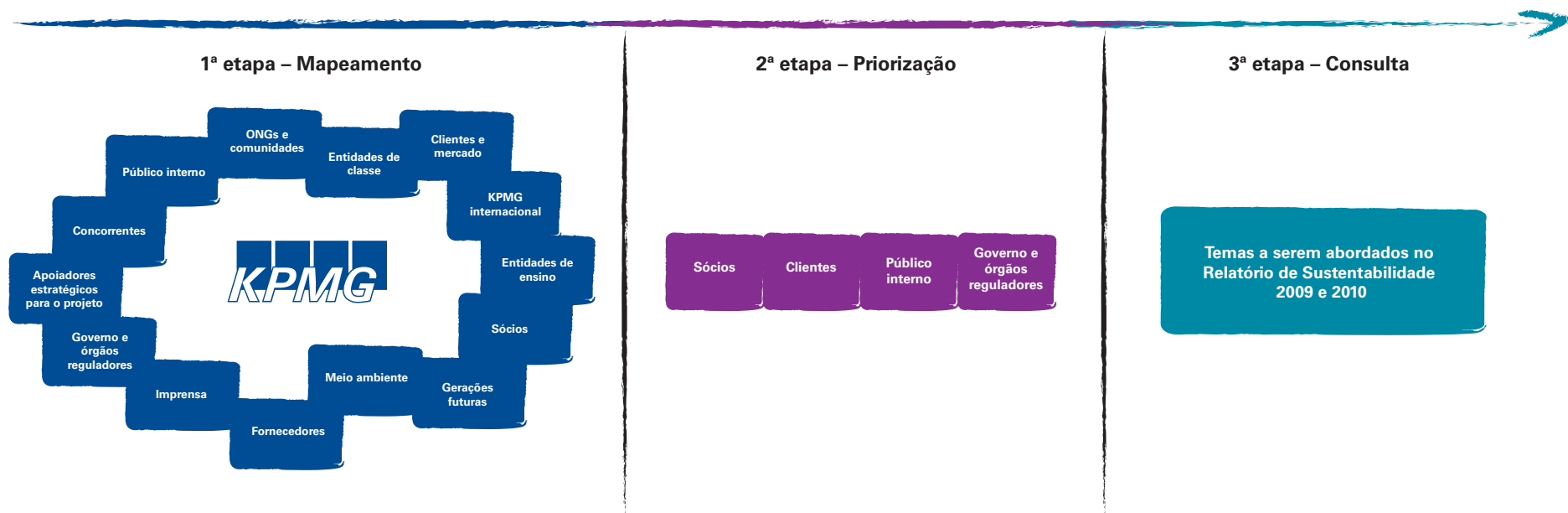


A partir daí, foram definidos quatro públicos – sócios, público interno, clientes e mercado e órgãos reguladores e governo –, posteriormente consultados sobre os **temas materiais** (3ª etapa), isto é, questões que consideram relevantes e deveriam ser abordadas nesta publicação. Nessas consultas, além de classificar a materialidade, os *stakeholders* também puderam sugerir pontos a serem trabalhados na gestão da sustentabilidade na KPMG.

Seguindo a metodologia GRI, selecionamos aspectos importantes relacionados ao nosso negócio com base em referências próprias, bem como em temas discutidos pela GRI, pelo ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial), pelo DJSI (*Dow Jones Sustainability Index*) e por outras referências em sustentabilidade.

A partir dessa seleção, consolidamos os temas em um Teste de Materialidade para observar sua relevância para a Organização – aplicando o teste ao Comitê Executivo – e para os nossos públicos – aplicando o teste na consulta aos *stakeholders* priorizados.

Mapeamento e engajamento



Para atender ao objetivo da consulta, isto é, proporcionar o aprendizado e a formação de um diálogo construtivo, iniciamos essa etapa com a apresentação do conceito de sustentabilidade e sua inserção na estratégia da Organização, e com a divulgação de informações sobre o processo de construção desta publicação, reforçando a importância da participação de todos para a elaboração de um relatório que efetivamente traduzisse as escolhas realizadas pelos grupos.

Engajamos e consultamos 141 representantes de todos os públicos priorizados, sendo que 74 expressaram opiniões sobre a sustentabilidade e a relevância de temas que gostariam de ver publicados neste relatório.

Em seguida, **consultamos os quatro grupos** de *stakeholders* adotando formas de abordagem diferenciadas, que respeitassem as características de cada um, apresentadas a seguir:

Sócios e sócios diretores – reuniões individuais para engajamento e aplicação do teste de materialidade.

Público interno – realização de seis encontros presenciais:

- Cinco workshops, sendo um com representantes de todos os escritórios do Brasil e das áreas administrativas, dois com as secretárias do escritório de São Paulo e dois com as secretárias e áreas administrativas do Rio de Janeiro. Aplicação do teste de materialidade realizado por e-mail após o engajamento.
- Um café-diálogo com representantes da equipe técnica e profissionais terceirizados, com a aplicação do teste de materialidade a partir da divisão dos representantes em pequenos grupos de trabalho.

Clientes e mercado – café-diálogo para engajamento e aplicação do teste de materialidade.

Órgãos reguladores e governo – aplicação do teste de materialidade por meio de consulta via e-mail a seus representantes.

A fim de aperfeiçoar continuamente o relacionamento com seus principais *stakeholders*, em 2010 a KPMG Internacional iniciou um programa de diálogo denominado **Stakeholders Research**, com a assessoria técnica da organização Good Business, em Londres.

Os resultados da pesquisa serão utilizados para informar o desenvolvimento de uma estratégia corporativa em âmbito internacional e nacional cada vez mais alinhada às expectativas e prioridades dos nossos *stakeholders*. A KPMG também se beneficiará com isso, uma vez que tal alinhamento trará maior reconhecimento dos nossos *stakeholders* e, conseqüentemente, um impacto positivo na reputação da organização.

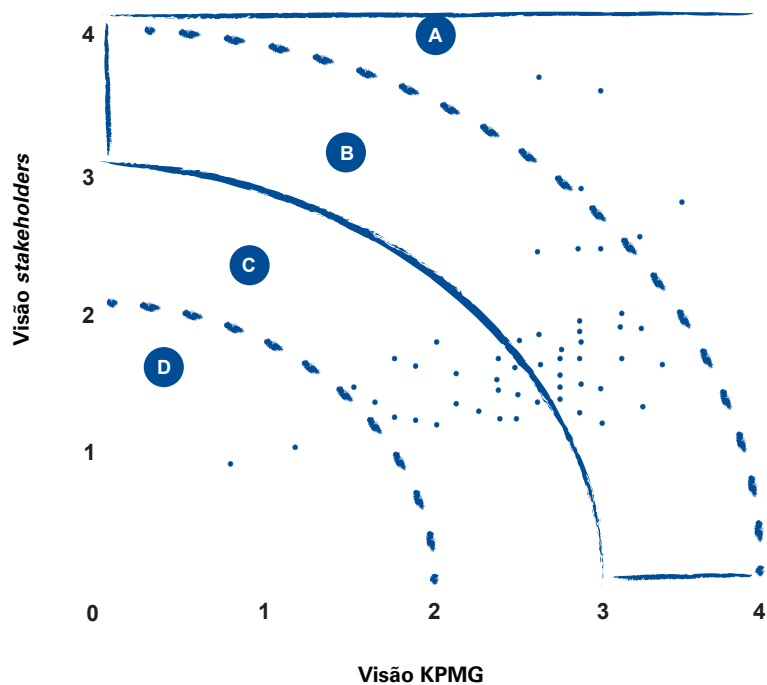
O programa piloto contou com a participação das firmas-membro da China, Alemanha, Índia e Estados Unidos. Para 2011, a KPMG Internacional tem como **meta incluir nesse programa as firmas-membro no Brasil** Japão, Inglaterra e França.

meta para
2011

KPMG no Brasil
participar do programa
Stakeholders Research.

Resultado: temas materiais

A média apurada dos resultados das respostas recebidas nesse processo – que compõem a visão dos *stakeholders* em geral – relacionada com os temas materiais identificados pelo Comitê Executivo – que compõem a visão da KPMG – forma a matriz de materialidade apresentada a seguir. Ela identifica os temas convergentes entre ambas as visões, os quais são abordados neste relatório englobando a forma como são geridos pela KPMG, os planos de ação existentes e, quando disponíveis, os resultados de performance.



- ✓ Código de Conduta
- ✓ Compliance
- ✓ Prevenção a Corrupção e Suborno
- ✓ Governança Corporativa
- ✓ Gerenciamento de Risco e Crise
- ✓ Cidadania Corporativa
- ✓ Práticas Trabalhistas
- ✓ Desenvolvimento do Capital Humano
- ✓ Retenção e Atração de Talentos
- ✓ Meio Ambiente
- ✓ Planejamento Estratégico
- ✓ Cadeia de Valor
- ✓ Impactos econômicos
- ✓ Fornecimento de Produtos e Serviços
- ✓ Clientes
- ✓ Diálogo com *stakeholders*

TEMAS MATERIAIS:

A identificação dos temas materiais relatados neste documento é decorrente do 1º Ciclo de Diálogo da KPMG com seus *stakeholders*. As áreas A e B da figura indicam maior relevância atribuída aos temas nas visões da KPMG e de seus *stakeholders*. A nota 4 indica o maior grau de importância atribuído ao tema em ambas as visões.

05. Sustentabilidade na Prática

Para nós da KPMG, mais do que um conceito, a sustentabilidade é uma forma de gestão dos negócios. Portanto, como mencionado anteriormente, a **estratégia global** da Organização é baseada em quatro pilares fundamentais que se complementam, tendo a sustentabilidade como fio condutor que permeia a prática de nossa gestão, o processo de tomada de decisões e a atuação das linhas de negócios.

Assim como ocorre com a própria sustentabilidade, procuraremos demonstrar neste relatório que os temas relacionados a cada pilar estratégico são transversais, isto é, perpassam os seus próprios limites e, na prática, se inter-relacionam com os demais.

A Estratégia global da KPMG é estabelecida para períodos de cinco anos, quando então é revisada. O ciclo atual, que se estende de 2006 a 2010, é fundamentado em quatro pilares:

- **Crescimento com qualidade**
- **Profissionalismo e integridade**
- **Pessoas**
- **Consistência global**

PILARES
ESTRATÉGICOS





Crescimento com qualidade

Na KPMG, almejamos o crescimento sustentável, e entendemos que ele só pode ser atingido quando fundamentado na qualidade dos nossos serviços, pautado no respeito pelas necessidades dos clientes e do mercado de capitais, e capaz de distribuir valor aos nossos diversos públicos.

Para expandirmos nossa atuação e faturamento, oferecemos uma atuação diferenciada: dispomos de atendimento dedicado por segmento de negócios com profissionais experientes em cada setor de atuação, o que nos possibilita antecipar as necessidades e superar as expectativas dos clientes e assim promover resultados financeiros consistentes, repercutindo na melhora contínua de nossa estrutura e serviços, que sustentam o **crescimento com qualidade**.

PRÊMIO
 Como reconhecimento do compromisso com o crescimento com qualidade, fomos vencedores da 10ª edição do Prêmio Top of Quality, na categoria Qualidade em Auditoria.

Promovida pela Ordem dos Parlamentares do Brasil, a premiação é oferecida anualmente às empresas que são exemplos em excelência de qualidade de seus produtos ou serviços.



Entre os impactos econômicos indiretos de nossas atividades, estão a confiança que nossos serviços conferem ao mercado em geral, tais como analistas, investidores e órgãos reguladores, e a capacitação do capital humano, verificada em nossa rede de ex-profissionais – Comunidade Alumni –, que hoje, em sua maioria, ocupam altos cargos em empresas nacionais e multinacionais.

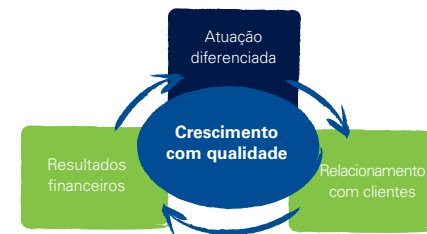
Ciclo de sustentação do crescimento com qualidade



PRÊMIO

Fruto da estratégia de especialização por segmentos de mercado, fomos premiados na categoria Consultoria do Prêmio Destaque “Melhores Soluções para Bancos”.

Concedido pelo Relatório Bancário – empresa especializada em informação para o setor financeiro – a premiação foi definida por 22 mil leitores da newsletter Relatório Bancário.



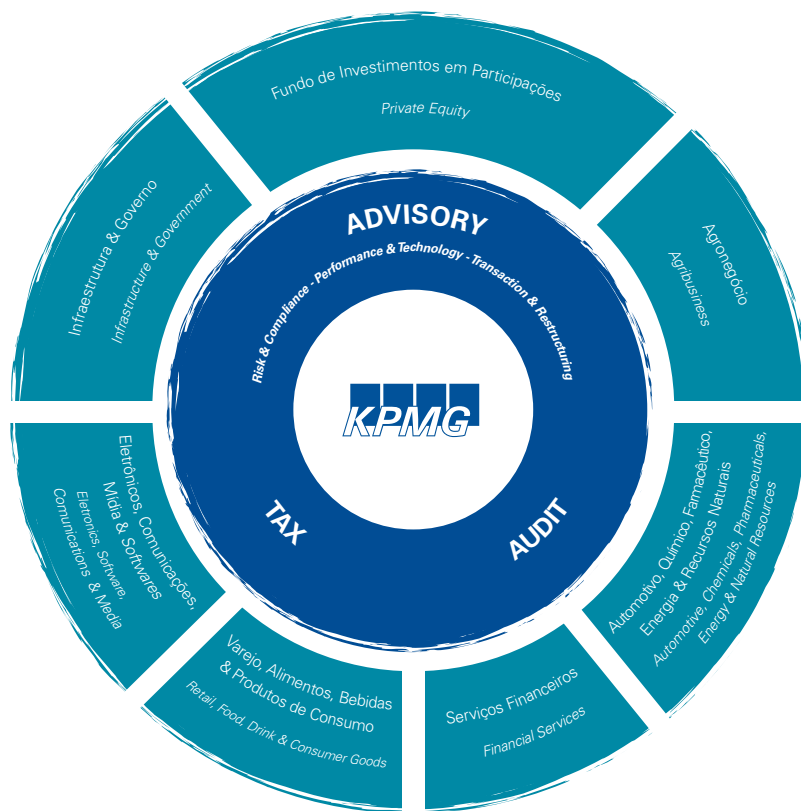
Atuação diferenciada

A KPMG oferece, em âmbito global, serviços profissionais nas áreas de Tax, Audit e Advisory. Por meio de profissionais com alto grau de conhecimento e competências diferenciadas – contábeis, financeiras e de gestão –, um processo operacional alinhado mundialmente e o desenvolvimento constante de pesquisas de acompanhamento de mercado, sustentamos uma **prestação de serviços adaptada e personalizada** ao segmento de atuação de cada cliente denominada *Industry Program*.

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

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

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





DINÂMICA DO ACI

- Mesas de debates trimestrais.
- Apresentação sobre temas relacionados à governança corporativa sugeridos pelos participantes.
- Presença de um especialista externo no assunto selecionado.
- Publicação do periódico *Audit Committee Quarterly* com informações compiladas de interesse do público levantadas por pesquisas de mercado.

Relacionamento com clientes

Diálogo e troca de conhecimento

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

Por isso, procuramos disseminar e absorver conhecimentos e boas práticas por meio de dois grupos de debate – o *ACI* e o *CFO Meeting* – sobre as principais tendências político-econômicas, corporativas, legais e tributárias, conceitos esses integrantes de seus negócios.

ACI

Desde 2004, promovemos a comunicação contínua entre membros dos Comitês de Auditoria, Conselhos de Administração e Conselhos Fiscais de empresas clientes por meio do **ACI (Audit Committee Institute)**, projeto patrocinado pela KPMG que é realizado em 19 países.

O benefício dessa iniciativa no aprimoramento das práticas da gestão das empresas é reconhecido com a adesão de cada vez mais profissionais aos encontros. Em 2009 e 2010, 590 pessoas participaram dos **debates sobre temas como** gestão de riscos e responsabilidades dos Conselhos Fiscais e dos Comitês de Auditoria.

CFO Meeting

Desenvolvemos em São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre, há quase três anos, o **CFO Meeting**, iniciativa inovadora da KPMG no Brasil direcionada a diretores, vice-presidentes e superintendentes financeiros para difundir e compartilhar conhecimentos. Em 2009 e 2010, aproximadamente 253 executivos participaram dos encontros.



multiplique

Você pode conhecer os destaques, as análises e as publicações referentes aos temas das mesas de debates do ACI no nosso site:

www.kpmg.com.br/aci/publicacoes.htm

DINÂMICA DO CFO MEETING

- Fóruns de debates trimestrais.
- Palestras ministradas por profissionais da KPMG com apresentação de temas de interesse de profissionais da área financeira.
- Troca de experiências entre os participantes sobre os temas apresentados.

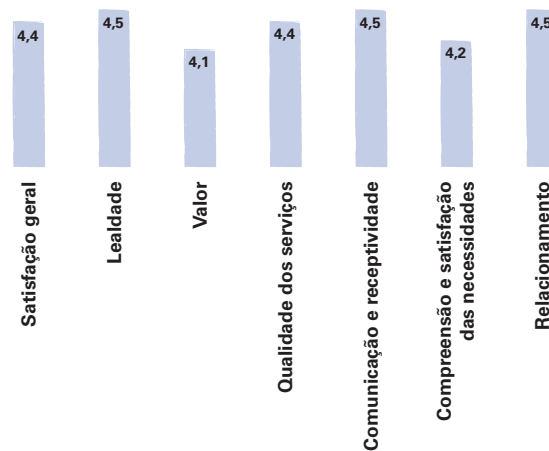
Para aprimorar a gestão de nossos relacionamentos, a nova versão da ferramenta CRM (*Customer Relationship Management*) entrou em operação em 2010 e permitirá o compartilhamento de conhecimentos sobre os clientes e o rastreamento de dados com mais precisão.

Satisfação dos clientes

Além do diálogo mantido pelas equipes de trabalho em campo, para **identificarmos os pontos** fortes de nossos serviços e os que podem ser aprimorados, realizamos, a cada dois anos, uma **Pesquisa de Satisfação de Clientes**.

A pesquisa de 2007/2008 foi conduzida por uma empresa contratada (Gis Market) que consultou, por meio de entrevistas, clientes dos diversos serviços que prestamos a respeito de sete indicadores de satisfação.

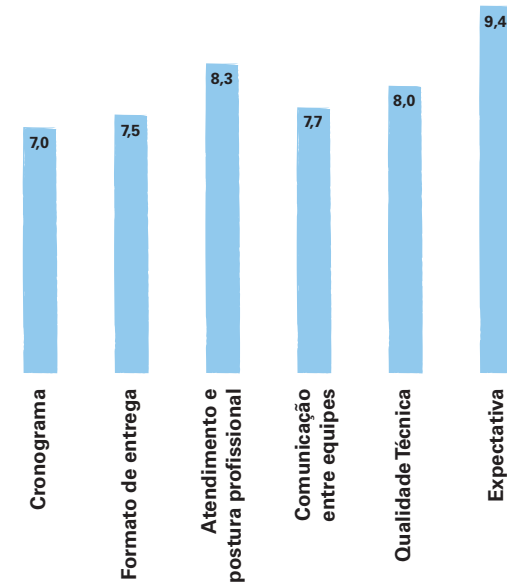
Pesquisa de Satisfação de Clientes – 2007/2008
46 executivos responderam à entrevista
(Pontuação máxima: 5,0)



De acordo com as pesquisas realizadas em 2007/2008 e 2009/2010, **85%** e **95%** (respectivamente) dos executivos responderam que recomendariam os serviços da KPMG para outras empresas.

Em 2009/2010 a pesquisa foi remodelada e recebeu novos indicadores definidos pela nossa equipe de *Knowledge, Marketing & Communication*. A pesquisa foi encaminhada aos clientes por meio de formulário eletrônico, respondido por 248 clientes:

Pesquisa de Satisfação de Clientes – 2009/2010
(Nota máxima: 10)



Buscamos desenvolver relações próximas com nossos clientes para ampliar a eficiência de nossos serviços

Acreditamos que essas ferramentas nos permitem adequar nossos serviços às demandas dos nossos públicos, estimulando seu desenvolvimento e estreitando nossos relacionamentos.

Resultados financeiros

Nosso posicionamento para buscar crescimento com qualidade, pautado em uma atuação diferenciada e na construção de relacionamentos sólidos com nossos clientes, reflete-se diretamente em nossos resultados financeiros.

Em 2009, faturamos R\$ 492 milhões, aumento de 5% em relação ao ano anterior. Já no ano de 2010, o faturamento foi de R\$ 540 milhões, montante correspondente a 9,12% de crescimento em relação a 2009.

Além dos benefícios intangíveis, o valor econômico gerado é distribuído financeiramente por meio do pagamento dos custos operacionais, dos salários e benefícios dos empregados, da liquidação dos empréstimos, dos impostos e dos investimentos voluntários na comunidade.

Em 2009/ 2010 a receita totalizada pela KPMG no Brasil foi distribuída da seguinte maneira:

Demonstração do Valor Adicionado (R\$)

	2009	2010
Valor econômico direto gerado		
a) Receitas	495.230.135,00	540.426.382,00
Valor econômico distribuído		
b) Custos operacionais	125.057.986,00	103.259.000,00
c) Salários e benefícios de empregados	189.523.793,00	210.113.919,00
d) Pagamentos para provedores de capital	99.793.886,00	102.080.737,00
e) Pagamentos ao governo	87.737.757,00	83.596.248,00
f) Investimentos na comunidade	708.344,00	1.061.614,00
Valor econômico acumulado	- 7.591.631,00	40.314.864,00



Profissionalismo e integridade

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

Para nós, a gestão dos riscos, que inclui nossos riscos operacionais, é acompanhada pelo **sistema de controle de qualidade** dos serviços, já que, em nosso segmento de negócio, um trabalho objetivo e de qualidade é determinante para atender ao interesse público e manter a confiança do mercado de capitais e dos órgãos reguladores. Assim, devemos prestar serviços com qualidade, independência, integridade, comportamento ético e objetividade.

A fim de viabilizar essa gestão, mantemos uma **estrutura interna**, representada a seguir, composta por um sócio e uma equipe de diretores e gerentes.

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

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

Departamento de Práticas Profissionais (DPP)

Oferece consultas e orientações técnicas em relação a práticas profissionais e dissemina atualizações sobre orientações técnicas emergentes e de jurisdições estrangeiras. Coordena programas de análise de qualidade.

Aceitação de Cliente (K-Risk)

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

Risk Compliance

Responsável por assuntos relacionados ao gerenciamento de riscos, testes de aderência às práticas da KPMG e treinamentos, por meio de ferramentas eletrônicas.

Ética e Independência (E&I)

Realiza testes de conformidade de nossa atuação e prestação de serviços em relação às nossas políticas e aos procedimentos dos órgãos reguladores, quanto à independência e à verificação de conflitos de interesse.

Sentinel

Ferramenta eletrônica integrada ao ambiente online global da KPMG para inserção de todos os projetos com o objetivo de se verificar a possibilidade de execução abreviando-se os requisitos de independência de acordo com as normas aplicáveis.

National IT Security Officer (NITSO)

Responsável pelo sigilo das informações tanto nos meios eletrônicos quanto físicos. Como parte da política de segurança da informação, todos os profissionais devem manter a confidencialidade em relação aos assuntos de um cliente ou ex-cliente. O conhecimento e conformidade com esse compromisso é verificado anualmente por meio de uma declaração via web.

Office of General Counsel (OGC)

Assessora a Organização nas questões de ordem societária, analisa nosso relacionamento comercial com clientes e/ou terceiros do ponto de vista jurídico e monitora os padrões estabelecidos para as Propostas de Prestação de Serviços.

Litigation

Responsável pela condução de eventual demanda judicial. Durante o período coberto por este relatório a KPMG não sofreu nenhuma condenação resultante de litígio.

As equipes de apoio a essa estrutura compõem uma gestão integrada, que engloba cinco grupos de elementos fundamentais para o controle de qualidade e gestão de riscos: (i) independência, integridade, ética e objetividade; (ii) gestão de pessoas, incluindo treinamento e desenvolvimento profissional; (iii) aceitação e continuidade de clientes e trabalhos; (iv) execução dos trabalhos; e (v) monitoramento. Apresentaremos a seguir alguns aspectos mais relevantes desses elementos.

1º grupo de elementos: independência, integridade, ética e objetividade

Os procedimentos que fazem parte de cada um desses elementos relacionam-se entre si, como demonstram nosso Código de Conduta, o GB&RC (*Global Brand & Regulatory Compliance*), o RMM (*Risk Management Manual*) e os treinamentos sobre ética e independência e anticorrupção.

Código de Conduta

No Brasil, adotamos o **Código de Conduta: Desempenho com Integridade**, que expressa os compromissos com nossos públicos e a conduta a ser adotada por nossos profissionais para manter princípios éticos em suas relações com a Organização, com demais profissionais, com clientes e com a comunidade. O Código enfatiza a responsabilidade pessoal de cada profissional de observar os padrões legais e éticos que se aplicam à sua função, além de divulgar os recursos e canais disponíveis para assistência sobre os temas abordados.

Desempenho com Integridade: Princípios do Código - Compromissos



multiplique

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social – organização sem fins lucrativos que estimula a gestão de negócios de forma socialmente responsável – publicou o documento **“Formulação e Implantação de Código de Ética em Empresas - Reflexões e Sugestões”**, que reúne premissas importantes a serem observadas na elaboração de um Código de Ética.

GB&RC (Global Brand & Regulatory Compliance) e RMM (Risk Management Manual)

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

Marketing

Todo o nosso material de **comunicação e marketing** é continuamente revisado por profissionais acreditados no GB&RC, conjunto de princípios e regras elaborado pela KPMG Internacional que deve ser seguido pelas firmas-membro para garantir a consistência global da marca, controlar riscos relacionados à reputação e gerenciar expectativas dos clientes quanto aos serviços prestados, com a divulgação de informações claras e objetivas. Em 2010, contamos com uma equipe de 21 profissionais acreditados nessas normas.

Informações sobre produtos e serviços

Primando pela transparência na relação com clientes, nossos contratos são baseados no RMM, disponibilizado a todos os profissionais na intranet.

PRÊMIO

A KPMG recebeu o **Prêmio Marketing & Negócios Internacional** – 18ª edição, como empresa destaque em suas atividades por gerar insumos básicos para o desenvolvimento do país. O reconhecimento nacional é promovido anualmente pela Associação dos Empresários do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e Mercosul.

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

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

Manual Global de Pessoas, Desempenho e Cultura

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

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

Anualmente são realizados o **Treinamento de Ética e Independência**, mandatório para todos os sócios, sócios-diretores e demais profissionais técnicos que prestam atendimento a clientes, e o **Treinamento Anticorrupção**, mandatório para todos os profissionais. Ao concluí-los, os profissionais assinam um termo confirmando o entendimento e cumprimento às políticas da KPMG e sua independência na realização dos serviços

Durante o período coberto por este relatório, **100% dos profissionais requeridos** foram treinados nas políticas de Ética & Independência e Anticorrupção.

	Participação dos profissionais em treinamentos sobre Ética & Independência e Anticorrupção			
	Ética & Independência		AntiCorrupção	
	2009	2010	2009	2010
Não gestores	1.836	1.877	1.864	2.130
Gestores	300	318	300	327
Sócios e sócios-diretores	177	186	177	187
Total de profissionais	2.313	2.381	2.362	2.644

Nota: Não estão considerados entre os requeridos: os profissionais que estavam em *mobility* ou licença, os estagiários, os profissionais administrativos sem acesso à rede de emails e ainda os admitidos próximo ao final do ano societário, treinados sempre no próximo período.

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

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

ALÉM DO COMPLIANCE

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

entenda

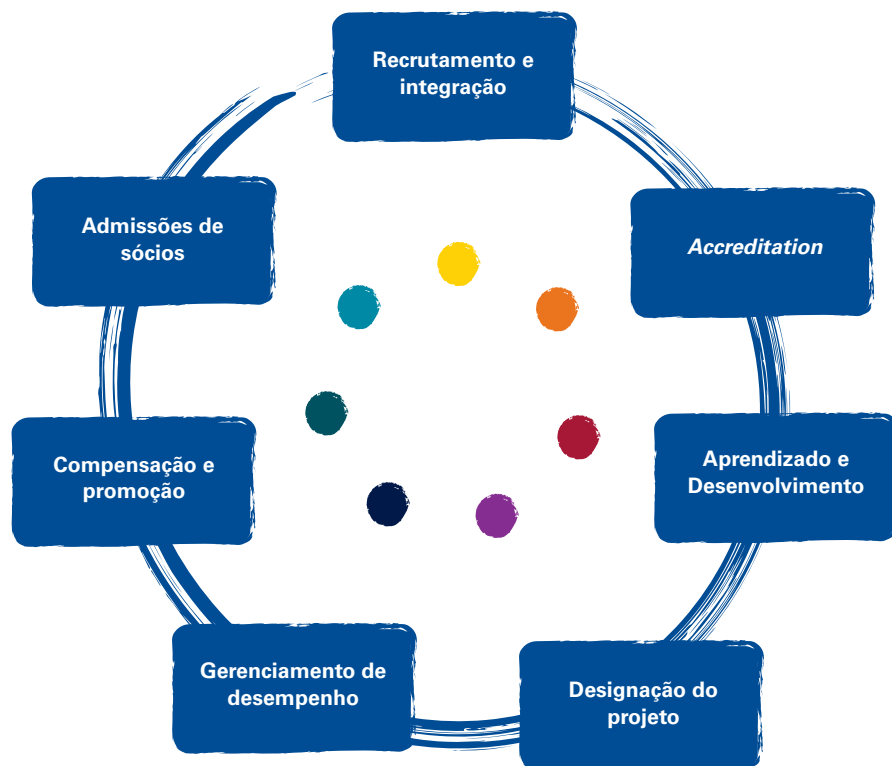
A **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção** é composta por 71 artigos que têm o objetivo de fortalecer medidas para prevenir e combater a corrupção em âmbito internacional. A convenção é o maior texto juridicamente vinculante de luta contra a corrupção e foi assinada em dezembro de 2003 e ratificada no Brasil em maio de 2005.

Cada projeto celebrado por uma firma-membro da KPMG é incluído no *Sentinel*, antes de seu início, para que líderes dos projetos de auditoria de todo o mundo analisem, aprovelem ou recusem qualquer proposta de serviços para clientes de auditoria restritos. Quando o sistema identifica conflitos de interesse, existentes ou potenciais, que não possam ser resolvidos, nossa política determina que recusemos o projeto.

2º grupo de elementos: gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento

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

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



- Programa de integração para os novos funcionários com **treinamento sobre ética e independência para evitar conflitos de interesse desde a contratação.**
- Políticas que exigem que os profissionais atinjam e mantenham **competência técnica** e cumpram os **requisitos regulatórios** e de **accreditation** e desenvolvimento profissional aplicáveis.
- Grupo de Treinamento Global em Auditoria que fornece **soluções de aprendizado** e materiais tecnicamente atualizados para o desenvolvimento contínuo de profissionais da área de auditoria.
- Procedimentos para designar o líder e outros membros da equipe a um projeto específico que avaliam o conjunto de suas aptidões, experiência profissional e setorial relevantes, e a natureza da designação ou projeto visando ao compromisso com o **controle de qualidade.**



- **Avaliações anuais de desempenho** e estabelecimento de metas individuais e de equipe para todos os profissionais com foco em qualidade, responsabilidade e integridade.
- **Políticas remuneratórias** claras, simples e vinculadas ao processo de avaliação de desempenho, com impacto direto na remuneração e promoção.
- Processo rigoroso de admissão na sociedade para manter o compromisso de profissionalismo e integridade, crescimento de qualidade e ser um **Employer of Choice.**

3º grupo de elementos: aceitação e continuidade de clientes e trabalhos

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

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

➤ A aceitação ou não do cliente é feita por um sócio avaliador com a aprovação do sócio responsável pelo gerenciamento de risco

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

➤ Avaliação dos outros relacionamentos e serviços prestados pela KPMG ao potencial cliente - não ligados ao projeto - para evitar potenciais conflitos de independência

➤ A aceitação do projeto é aprovada por seu potencial líder, em conjunto com outro profissional sênior, quando necessário

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

4º grupo de elementos: execução dos trabalhos

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

Além do controle manual, nossa metodologia inclui o controle tecnológico das informações, com os nossos profissionais de ITAS (*Information Technology Advisory Services*), responsáveis por conduzir os testes correspondentes para as equipes de trabalho, que adicionalmente recebem apoio técnico da rede de sócios dos grupos de gerenciamento de risco e de práticas profissionais.

5º grupo de elementos: monitoramento

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

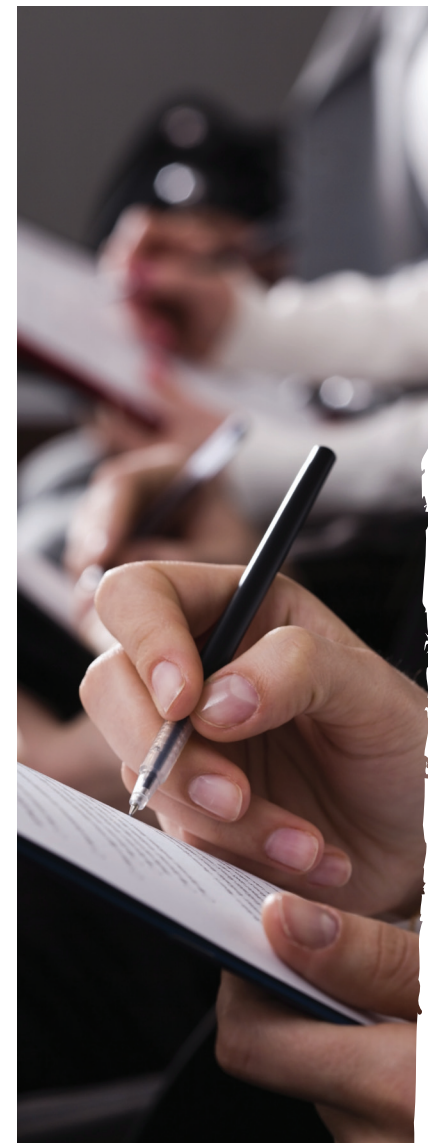
As verificações às quais somos submetidos e nas quais sempre obtivemos classificações adequadas são:

- **RCC (Risk Controls Checklist):** verificação anual realizada pela KPMG Internacional sobre os controles internos, procedimentos, práticas e treinamentos globais.
- **Programa de Revisão de Qualidade:** revisão anual realizada nos trabalhos de Audit, Tax e Advisory para verificação da conformidade com nossos padrões e normas e com as normas profissionais exigidas.
- **Revisão de Pares:** revisão local, exigida pelo CFC, que consiste na verificação externa de nossos trabalhos a cada quatro anos, conduzida por nossos pares – ou seja, por outra empresa de auditoria de mesmo porte – e supervisionada por representantes dos órgãos reguladores brasileiros.
- **Revisão do PCAOB:** realizada pela primeira vez em 2008, com resultado ainda a ser divulgado. A verificação é trienal e prevista para todas as empresas que prestam serviços de auditoria contábil, e avalia a aderência quanto às normas e regulamentos adotados pelo PCAOB.

Além dessas revisões, realizamos outros monitoramentos para manter a ética e a integridade de nossos profissionais e investigar eventuais desvios dos nossos procedimentos ou de normas profissionais às quais nossos serviços estão submetidos.

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

Caso se confirme sua procedência, a violação é enquadrada em uma das quatro categorias (violações leves, médias, graves ou gravíssimas) e pode resultar em medidas disciplinares que variam de simples notificação a treinamentos adicionais, penalidade financeira na remuneração variável até rescisão de contrato de trabalho ou, no caso de sócio e sócio-diretor, encaminhamento para decisão do Comitê Executivo sobre medidas disciplinares aplicáveis.



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

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

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

HOTLINE DE DENÚNCIA DE ATOS ILÍCITOS

Por telefone:

Brasil – 0800 891 7391

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

Online:

www.clearviewconnects.com/

Por correio:

P.O. Box 11017 – Toronto, Ontario – M1E 1N0 – Canadá



Pessoas

Gestão de recursos humanos

Como prestadora de serviços profissionais especializados, nosso produto final depende diretamente do conhecimento técnico e do talento, que se convertem em valor aos clientes e são, portanto, determinantes para o sucesso dos nossos negócios.

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

Essa gestão tem base em quatro fundamentos – qualidade em serviços, avaliação e *feedback*, foco no indivíduo e ambiente interno – que decorrem diretamente da nossa estratégia global nos pilares Pessoas e Crescimento com Qualidade, e são complementados com as premissas dos pilares Profissionalismo e Integridade e Consistência Global.

RECONHECIMENTO

A KPMG recebeu o 1º. lugar entre as Big 4 e o 2º. lugar no segmento de negócios na pesquisa realizada pela UNIVERSUM, que identificou as empresas mais atrativas para se trabalhar: “The World’s Most Attractive Employer 2010”.

Saiba mais:

<http://universumglobal.com/IDEAL-Employer-Rankings/Global-Top-50>.

Desenvolver **Pessoas** e ser a **Melhor Empresa para se Trabalhar** para **Crescer com Qualidade**

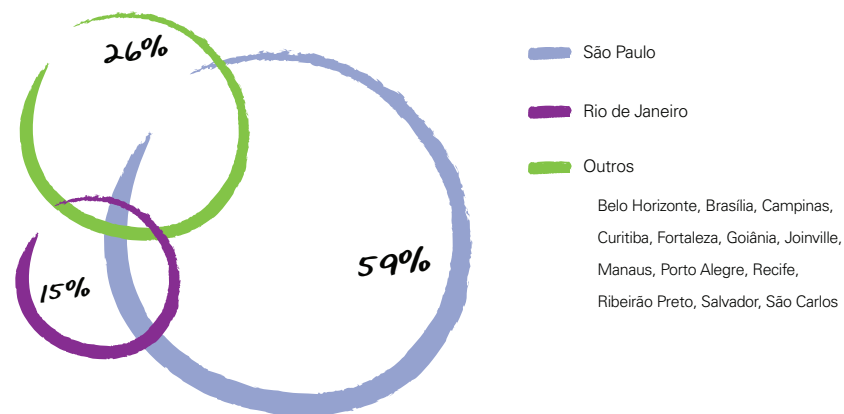


A seguir apresentamos o perfil dos profissionais que compõem nossa equipe e as políticas e ferramentas de gestão orientadas pelos quatro fundamentos de nossa estratégia de recursos humanos.

Nossa equipe

Em 30 de setembro de 2010, 2.877 **colaboradores** integravam a KPMG no Brasil. Desses, 2.683 são profissionais da KPMG, sendo 2.472 empregados próprios, contratados sob o regime da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), 23 estagiários, e 188 sócios e sócios-diretores. O quadro de colaboradores inclui ainda 176 empregados de empresas contratadas, sem vínculo empregatício com a KPMG, em sua maioria para os serviços de apoio à infraestrutura e 18 empregados temporários.

Total de profissionais da KPMG no Brasil por escritório



GlobeSmart: entendendo a diversidade cultural global

- Como e quando eu devo apresentar meu cartão de visitas?
- Devo cumprimentar com um aperto de mão ou beijo no rosto?
- Corro o risco de ofender alguém, chamando a pessoa pelo seu primeiro nome?

Essa ferramenta da KPMG oferece respostas simples, instantâneas e interativas sobre como conduzir negócios em diferentes países, por meio de perfis culturais e comparações de costumes. Para conhecer, acesse: www.globesmart.com

GLOBESMART®

multiplique

Valorizar a diversidade deve ser um princípio de conduta de todo o ser humano para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. É respeitar a variedade e ao mesmo tempo a singularidade, convivendo em harmonia com diferentes ideias, características, opiniões e hábitos.

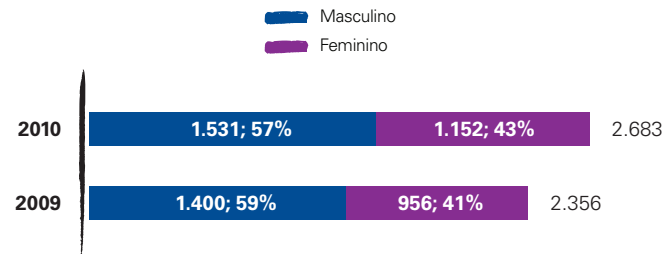
Cidades / Escritório (unidade operacional importante)	Colaboradores em regime de 8 horas (período integral)*				Colaboradores regime de 6 horas (meio período)*				Total	
	Contrato permanente		Contrato temporário		Contrato permanente		Contrato temporário			
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
São Paulo	1.224	1.383	6	13	36	21	0	0	1.266	1.417
Rio de Janeiro	408	399	3	5	12	1	1	0	424	405
Demais localidades**	576	681	2	0	8	10	1	0	587	691
Subtotal	2.208	2.463	11	18	56	32	2	0	2.277	2.513

* Esses números não incluem sócios, sócios-diretores e terceiros por não serem contratados CLT na KPMG.

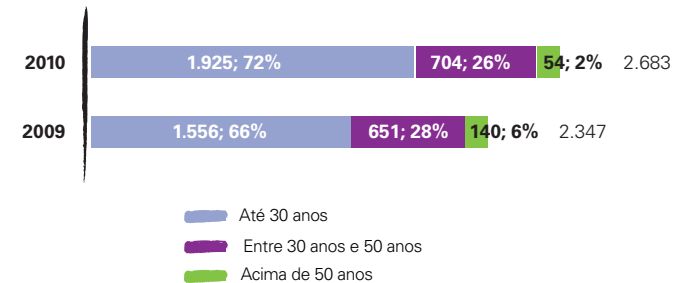
** Como os escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro possuem o maior número de profissionais da KPMG no Brasil (72% em conjunto), optamos por apresentar os indicadores divididos em três categorias: escritório de São Paulo, escritório do Rio de Janeiro e demais escritórios.

Para reter essas pessoas, valorizamos a manutenção de um ambiente em que possam florescer soluções ricas e inovadoras e em que haja respeito e estímulo às singularidades. Como parte de uma rede global, temos consciência de que nosso papel como empresa cidadã passa também pela promoção da **diversidade** e pela inclusão.

Total de profissionais da KPMG por gênero (2009 e 2010)



Total de profissionais da KPMG por idade (2009 e 2010)



Assim, nos comprometemos, em nosso Código de Conduta, a oferecer um ambiente de trabalho **livre de discriminação** e baseamos nossa política de remuneração e promoção exclusivamente na meritocracia – garantida pelos processos de avaliação de desempenho – e de acordo com as leis aplicáveis, independentemente de características pessoais como raça, cor, religião, idade, sexo, nacionalidade, deficiências, orientação sexual ou estado civil.

entenda

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.”
Esse artigo abre a Declaração Universal dos Direitos Humanos - um dos documentos básicos da ONU, assinado em 1948, que enumera os direitos de todos os seres humanos.

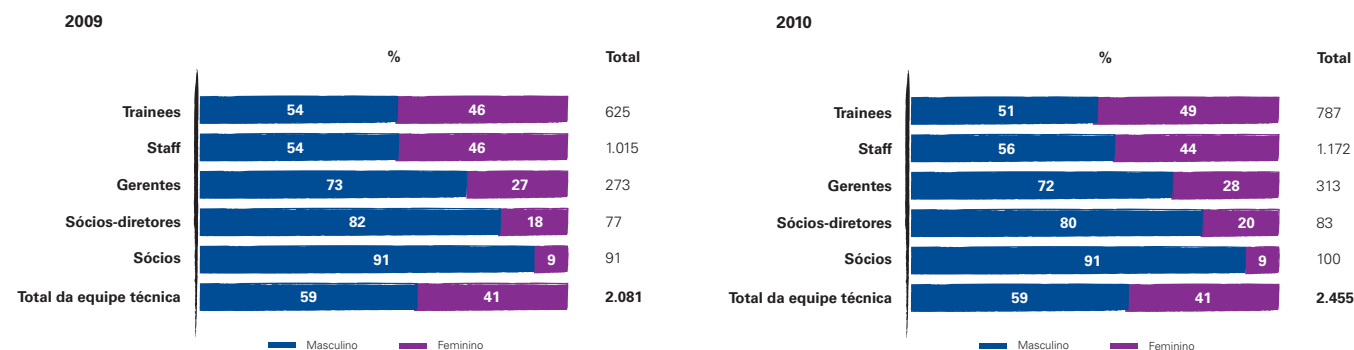
A KPMG também apoia os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio da ONU. Por decisão estratégica global, focamos nossas ações nos três primeiros deles: erradicação da pobreza extrema e da fome; acesso universal ao ensino básico; e promoção da igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres.

Especificamente em relação ao terceiro objetivo, estamos determinados a fomentar condições que contribuam para um ambiente de trabalho mais inclusivo e flexível que permita o desenvolvimento profissional das mulheres e sua **ascensão aos cargos de liderança** da nossa Organização. Atualmente, 23% de mulheres estão presentes nas categorias gerente, sócio-diretor e sócio.

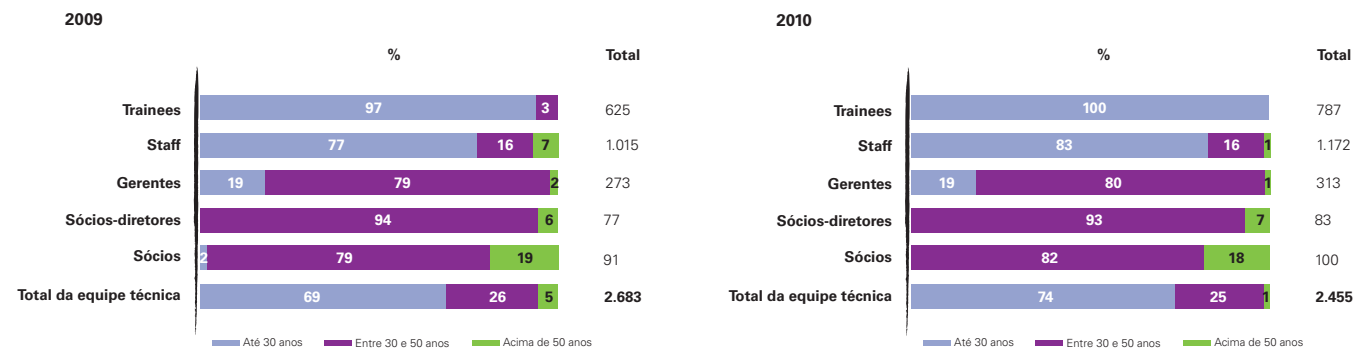
Para endereçarmos todas essas questões, e seguindo a iniciativa adotada pela KPMG Internacional, fundamos em março de 2009 o **Comitê de Mulheres da KPMG no Brasil (KNOW – KPMG Network of Women)**.



Quadro de profissionais da KPMG EQUIPE TÉCNICA Gênero



Faixa etária



meta Global até 2015

Incluir 25% de mulheres em cargos de liderança da Organização.

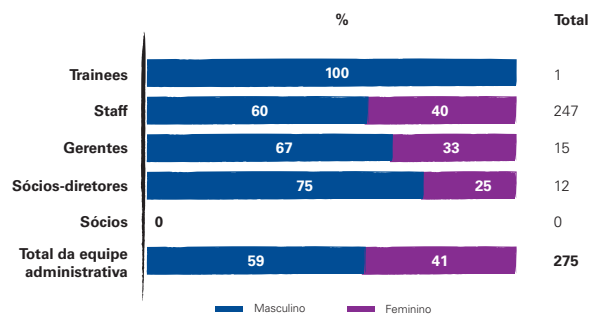
KNOW – KPMG NETWORK OF WOMEN

Composto por 18 membros, o Comitê de Mulheres tem por missão "incentivar o desenvolvimento profissional estruturado, com maior retenção da mulher na Organização, buscando condições compatíveis diante das oportunidades de carreira, viabilizando recursos para encorajá-las no caminho da realização pessoal e profissional".

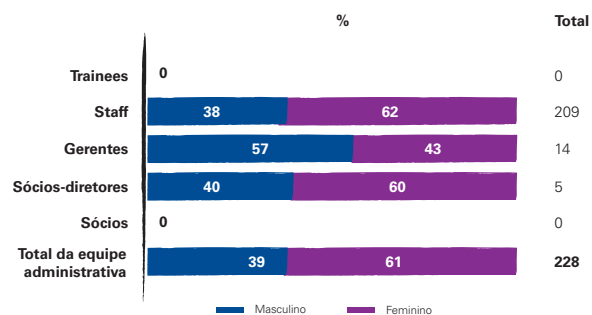
EQUIPE ADMINISTRATIVA

Gênero

2009

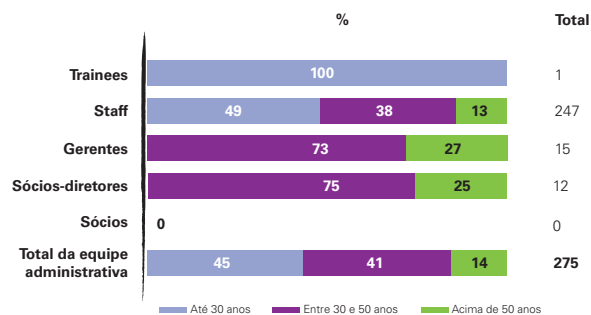


2010

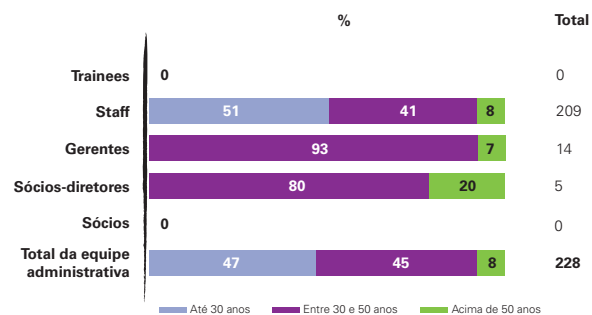


Faixa etária

2009



2010



Outro foco do nosso programa de estímulo à diversidade são as **pessoas com deficiência (PCDs)**. Atualmente, **31 PCDs** compõem nosso quadro funcional, sendo uma em cargo de gerência (administrativo), uma como trainee (técnico) e as demais 29 como staff (técnico e administrativo). Temos trabalhado para aumentar as contratações:

- Campanhas internas para sensibilização da liderança e profissionais em geral;
- Campanhas internas para indicação de PCDs às nossas vagas;
- Redesenho do Processo de Recrutamento e Seleção, com entrevistas e dinâmicas adaptadas às deficiências de cada candidato;
- Programa piloto para capacitação de dez PCDs em 2011.

multiplique

O site **www.pessoascomdeficiencia.com.br** oferece uma série de serviços de utilidade pública, como o anúncio de vagas de emprego para PCDs, leis e normas que envolvem esse público, seções com informações sobre desenvolvimento de carreira, entre outras seções. Acesse, conheça e multiplique!

Contratação local

Mais do que gerar empregos, buscamos oferecer desenvolvimento profissional, pessoal e de carreira aos integrantes de nossa equipe e ampliar essas oportunidades às diversas regiões do Brasil com a abertura de vagas destinadas a profissionais locais em nosso processo de contratação.

Nossos líderes de hoje ingressaram na KPMG nas fases mais iniciais das suas carreiras e passaram por um processo de aprendizagem contínua até se tornarem sócios da Organização. Por isso, nesse nível de liderança, raramente há contratação externa para alocação em novos escritórios: optamos pela indicação de profissionais seniores que estão colhendo os frutos do seu comprometimento e que utilizam suas habilidades e conhecimento sobre os valores e princípios da KPMG para desenvolver negócios e profissionais nessas novas regiões.

No entanto, privilegiamos a contratação e o desenvolvimento de talentos locais, favorecendo os interesses da região e do nosso negócio. Em razão dessa abordagem cidadã, que reconhece talentos locais, em 2010 verifica-se que 91% dos nossos líderes são brasileiros e se desenvolveram no seu estado de origem, como demonstrado a seguir:

Local	Total de sócios e sócios-diretores		Sócios e sócios-diretores que atuam em seus estados de origem			
	Número absoluto*		Número absoluto*		Percentual*	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Estado de São Paulo *	137	143	92	101	67%	71%
Estado do Rio de Janeiro *	22	24	16	17	72%	71%
Demais estados *	21	21	8	8	38%	38%
Total Brasil	180	188	161	172	89%	91%

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

Qualidade em serviços

Treinamento e desenvolvimento

Especialmente em um país como o nosso que, como sabido, tem carências no acesso à educação, exercemos papel preponderante no desenvolvimento de talentos, indo além dos regulamentos legais da profissão em educação continuada e investindo em graduação, pós-graduação, especializações, cursos de idiomas, treinamentos comportamentais, *Mobility* e diversos cursos técnicos. Com esse foco, nossos profissionais se desenvolvem de maneira integral e cidadã, nos âmbitos pessoal e profissional para **além das fronteiras da KPMG**.

Em pesquisa realizada em 2009, decorrente da nossa participação no programa de negócios inclusivos do WBCSD (*World Business Council for Sustainable Development*), acessamos profissionais e ex-profissionais que ingressaram na KPMG entre 2002 e 2006 para verificar o papel da Organização em seu desenvolvimento pessoal e profissional e, do total de respostas, 73% reconheceram que a KPMG foi essencial em seu crescimento.

Do total de R\$ 21,7 e R\$ 23 milhões investidos em educação em 2009 e 2010, R\$ 8,5 milhões e R\$ 10,9 milhões foram voltados especificamente à capacitação dos nossos profissionais e envolvem cursos para desenvolver habilidades técnicas (contabilidade, auditoria, consultoria tributária, financeira e consultoria em sistemas), habilidades comportamentais (como liderança, trabalho em equipe e técnicas de negociação) e habilidades profissionais (como comunicação verbal e escrita e matemática financeira), além de especializações sobre produtos de cada unidade de negócios.

Nossos **treinamentos** são segmentados em quatro frentes:

- **Corporativo** (obrigatório a todos os profissionais): desenvolve habilidades comportamentais e dissemina normas e políticas corporativas, como *Risk Management*, *Ética & Independência* e *Data Privacy*;
- **Core Training** (obrigatório a todos os profissionais): desenvolve habilidades e conhecimentos técnicos necessários a cada área para a prestação dos serviços com nosso padrão de excelência.
- **Cursos de Formação**: disseminam conceitos sobre a metodologia usada na realização dos serviços desenvolvidos pela área de cada profissional.
- **Cursos de Especialização**: desenvolvem assuntos específicos, conforme a necessidade do profissional, indicada pelo seu líder.

Pesquisa KPMG para Programa WBCSD - Depoimento de dois ex-empregados:

"Todo o meu conhecimento em auditoria e contabilidade foi adquirido no período em que trabalhei na KPMG, e o considero 100% fundamental para ocupar a minha posição atual."

"(...) A experiência na KPMG foi muito boa...porém, em relação à qualidade de vida, se a empresa conseguir equilibrar mais este aspecto, será uma das melhores empresas para se trabalhar (...)"

Depoimento de empregado:

"A KPMG tem um papel muito importante na minha vida profissional e social. Seus líderes me ensinaram lições muito importantes, e as guardo sempre comigo. A KPMG e a minha dedicação me proporcionaram um crescimento profissional seguro e rápido, e isto me permitiu construir uma família."

CENTRO DETREINAMENTO EM SÃO PAULO

Inaugurado em 2009, o local concentrará a maioria das atividades de L&D e ampliará a facilidade de acesso, além de reduzir as despesas relacionadas à locação e otimizar o tempo das equipes e da logística nas reservas de salas.

meta cumprida
em 2010

Estruturar o Core
Training para áreas
administrativas.

Em 2009, registramos 305.490 horas de treinamento*, totalizando uma média de 129 horas de treinamento por pessoa. No ano seguinte, o total foi de 284.928 horas*, o que corresponde a 106 horas por profissional – números ligeiramente menores por conta do treinamento de IFRS para sócios, diretores e gerentes, que foi concentrado em 2009.

* São consideradas horas de treinamento ministrado e recebido.

Quadro resumo sobre treinamentos em 2009 e 2010

Operação	Categoria	Número de profissionais nesta categoria		Total de horas de treinamento para a categoria		Média de horas de treinamento por ano, por categoria funcional	
		2009	2010	2009	2010	2009	2010
Técnico	Trainees	625	787	110.366,7	124.876,0	176,6	158,7
	Staff	1.015	1.172	118.519,2	98.676,2	116,8	84,2
	Gerente	273	313	36.538,3	30.479,1	133,8	97,4
	Diretor	77	83	7.833,9	5.733,3	101,7	69,1
	Sócio	91	100	10.628,1	12.484,6	116,8	124,8
Subtotal Técnico		2.081	2.454,00	283.886,2	272.198,1	136,4	110,9
Administrativo	Trainees	1	n.a.	96,0	n.a.	96,0	0,0
	Staff	247	209	19.302,8	11.111,4	78,1	53,2
	Gerentes	15	14	1.274,5	1.142,1	85,0	81,6
	Diretores	10	5	788,4	425,8	78,8	85,2
	Sócios	2	n.a.	142,3	n.a.	71,2	
Subtotal Administrativo		275	229	21.604,0	12.730,3	78,6	55,6
Total		2.356	2.683	305.490,3	282.928,4	129,7	106,2

Nota: os estagiários não estão contabilizados nos resultados de 2009.

Políticas de Educação Profissional Continuada

Como parte do **Programa de Educação Continuada**, todos os profissionais técnicos devem receber 40 horas de treinamento ao ano, cumprindo o mínimo de 120 horas em três anos, o que garante a continuidade do processo de aprendizado e evita sobrecargas em um determinado período.

Mais do que cumprir com o Programa, estamos comprometidos com a capacitação e formação de nossos profissionais em geral – motivo pelo qual estendemos voluntariamente essas regras ao pessoal administrativo – e vamos além do requerido, o que é refletido em nossa média de 106 horas de treinamento por profissional no ano, totalizando, em três anos, quase três vezes o exigido pelo Programa.



entenda

A Educação Profissional Continuada é um programa formal e reconhecido pelo CFC que objetiva atualizar e expandir os conhecimentos técnicos, indispensáveis à qualidade e ao atendimento das normas de auditoria de demonstrações contábeis. Os treinamentos que desenvolvemos são reconhecidos pelo CFC, o que significa que somos capacitadores de créditos para cumprir o Programa de Educação Continuada.

Programa Anual de Trainees

Nosso foco na atração, contratação, formação e retenção dos melhores profissionais do mercado está presente desde a seleção dos jovens profissionais por meio do Programa Anual de Trainees. Em 2009, cerca de 30 mil candidatos participaram do processo de seleção, dos quais 274 foram contratados para atuar na área de auditoria. No Programa de 2010, contratamos 437 trainees para as áreas de auditoria, tax e advisory.

Antes de começarem a atuar nas áreas de negócio, os trainees passam por um programa de treinamento intensivo de 160 horas. Nessas capacitações, desenvolvem-se tecnicamente para aderência aos nossos princípios e padrões de qualidade e recebem as primeiras noções sobre cidadania corporativa. Como parte desse aprendizado, são desafiados a colocarem suas habilidades em prática transformando conhecimento em benefício da comunidade por meio de diferentes atividades cujos resultados podem ser conferidos no item Cidadania Corporativa.

Mobilidade e intercâmbio

A formação que oferecemos também prevê a troca de conhecimentos com profissionais do exterior por meio de **intercâmbios entre firmas-membro** da KPMG Internacional, que alavancam o crescimento de nossos profissionais e proporcionam o aprendizado de diferentes idiomas e culturas empresariais, possibilitando uma compreensão mais profunda e sistêmica de nossa estrutura, valores e serviços.

Desenvolvimento da liderança

Como parte do processo de sucessão dos nossos principais executivos, aplicamos programas **de capacitação e desenvolvimento específicos para a liderança**, visando a prepará-los para as responsabilidades futuras.

Nessa linha, participamos do programa *Chairman 25*, voltado a 25 sócios da KPMG no mundo com perspectivas de assumirem posições de liderança. Com duração de um ano e meio, o programa prevê reuniões trimestrais por três dias para que os sócios interajam com consultores externos, CEOs de empresas e outros líderes de destaque da KPMG, gerando oportunidade de debater temas mundialmente relevantes e as responsabilidades de um líder diante deles.

Os profissionais que se destacam em sua performance e liderança são indicados para integrar a sociedade. Eles são avaliados e entrevistados por uma consultoria externa e, na sequência, pelos membros do Comitê Executivo no Brasil, além de sócios seniores da KPMG Internacional.

MOBILITY PROGRAM 2009 e 2010

Programa	Duração	Profissionais Participantes	
		2009	2010
Global Opportunities	1 a 3 anos	26	6
Global Internship Program	1 mês	1	7
Tax Trek	3 meses	7	5

RECONHECIMENTO

Os investimentos em desenvolvimento da liderança se revertem na formação de executivos de destaque. Como reflexo, nosso presidente, Pedro Melo, foi eleito "Destaque IBEF" do ano 2009, pelo Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças de São Paulo.

Dentro do processo de qualificação e desenvolvimento de lideranças, em 2010, iniciaremos o projeto piloto do PDS (Programa de Desenvolvimento de Sócios) que, elaborado a partir de três pilares, busca capacitar nossos líderes a discutir temas que vão além do aspecto técnico, ampliando a visão estratégica de sua liderança.

Out of the Box

Estruturado por uma consultoria especializada em desenvolver programas para alta liderança, contempla a abordagem de assuntos como: desenvolvimento de relações, a marca como alvo estratégico, o sócio como expressão da marca KPMG, novas oportunidades de negócio, e "meu papel" como sócio – uma abordagem filosófica.

Programa de Educação Continuada – acadêmico

Estruturado por uma universidade de renome, o pilar possui seis módulos que abrangem assuntos como inovação, gestão empresarial, negócios internacionais, liderança, gestão de pessoas, sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

Desenvolvimento Individual

Dedicado aos sócios interessados em discutir assuntos específicos do seu dia a dia como líder organizacional, o pilar é coordenado pelo Instituto EcoSocial.

A meta foi cumprida com a realização do Piloto com 23 sócios, e tornou-se um Programa de Educação Continuada, com novas turmas a partir de 2011.

Avaliação e feedback

Plano de carreira e evolução

Com base nos princípios de meritocracia e igualdade de oportunidades, realizamos avaliações anuais de desempenho para que nossos profissionais possam acompanhar sua evolução, identificar os pontos positivos de sua atuação, avaliar aqueles que precisam ser aprimorados e conhecer as metas para avançar em seu plano de carreira.

As ferramentas necessárias para a avaliação são oferecidas pelo *Dialogue*, processo de gestão de desempenho global realizado ao longo do ano societário pelo profissional, com apoio e validação de seu *performance manager*. Em 2009 e 2010, a participação de nossos profissionais correspondeu a 85% e a 73,38% do quadro de empregados, respectivamente, excluindo-se os estagiários, temporários e terceiros contratados. O público participou das três fases desse instrumento: *Goal Setting* (estabelecimento de metas corporativas e individuais), *Interim Review* (avaliação e readequação dos objetivos, se necessário) e *Year End* (avaliação final quanto ao cumprimento dos objetivos estabelecidos para o ano).

Além do *Dialogue*, todos os líderes recebem anualmente a avaliação 360°, realizada por fontes múltiplas – como superiores, pares, subordinados e clientes internos – que oferece uma visão mais completa das competências a serem aprimoradas. Considerando sócios, sócios-diretores e gerentes, 100% do público recebeu a avaliação em 2009, e 96% em 2010.

Procurando tornar a gestão para a sustentabilidade cada vez mais estratégica e aumentar a conscientização dos nossos profissionais, desde 2008 a KPMG no Brasil orienta que se inclua pelo menos uma meta socioambiental no *Dialogue*.



Remuneração

Baseamos a remuneração de nossos profissionais nas práticas de mercado e em pesquisas periódicas realizadas com as quatro maiores empresas de nosso segmento. As promoções e evoluções salariais são definidas de acordo com os resultados da avaliação de desempenho, e o salário mais baixo que pagamos é, no mínimo, 8% maior que o salário mínimo local:

Escritório (unidade operacional importante)	KPMG Menor salário/mês		Salário mínimo (convenção coletiva)/ mês		Relação entre o menor salário pago pela KPMG e o salário mínimo local	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
São Paulo	R\$ 630,00	R\$ 650,00	R\$ 580,00	R\$ 580,00	8% maior	11% maior
Rio de Janeiro	R\$ 721,00	R\$ 800,00	R\$ 600,00	R\$ 600,00	17% maior	25% maior
Demais Unidades	R\$ 627,00	R\$ 600,00	R\$ 573,00	R\$ 573,00	9% maior	4% maior

Obs.: Números referentes aos anos de 2009 e 2010, no período de 1º de outubro a 30 de setembro.

Para estimular a meritocracia, além da remuneração fixa, oferecemos uma remuneração variável anual, prevista no PPL (**Programa de Participação nos Lucros**), composta pela avaliação do alcance das metas do *Dialogue*, bem como dos resultados gerais da Organização, da unidade de negócio e do próprio profissional durante o ano de vigência.

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PPL)

O Programa conta com um Comitê específico para que os profissionais acompanhem e entendam suas regras e conheçam os componentes detalhados da remuneração variável, constantes da cartilha do PPL, que pode ser acessada na nossa Intranet.

A remuneração dos sócios, inclusive do presidente, segue esses mesmos princípios e, portanto, está relacionada à rentabilidade do negócio e às avaliações de desempenho, que incluem metas relacionadas às estratégias, as quais, por sua vez, consideram metas socioambientais.

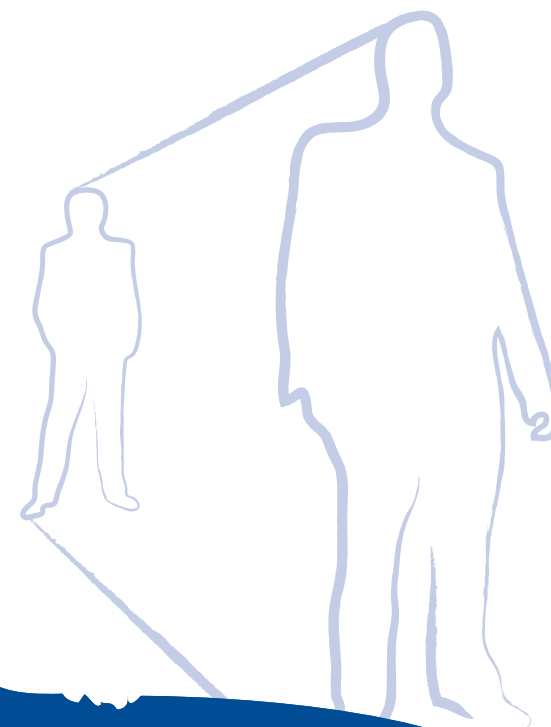
O reconhecimento de nossos profissionais e de sua contribuição ao desempenho do negócio se materializa também nas promoções, detalhadas no quadro ao lado, e que ocorreram apesar da crise financeira global do mesmo período. Por meio delas viabilizamos tanto o desenvolvimento dos planos de carreira como nosso programa de sucessão.

Foco no indivíduo

Investir no desenvolvimento e no cuidado contínuo dos nossos profissionais é uma questão central para nós, já que pessoas e negócios formam um elo indissociável: são elas que detêm o conhecimento que desenvolvemos e oferecemos por meio da prestação de nossos serviços.

Assim, ao propiciar condições para que essas pessoas se desenvolvam e tenham satisfação pessoal e profissional, cumprimos com nossa missão de transformar conhecimento em valor para o benefício dos nossos profissionais.

Número de promoções ocorridas nos anos societários		
Promoção	2009	2010
Staff	1.080	1.059
Staff - > Gerente	48	90
Gerente - > Gerente sênior	28	49
Gerente Sênior - > Sócio diretor	8	25
Sócio diretor - > Sócio	8	17
TOTAL	1.172	1.240



Benefícios

Além do plano de carreira estruturado e das remunerações fixa e variável, oferecemos benefícios para ampliar as condições de acesso à saúde, qualidade de vida, desenvolvimento e bem-estar de nossos profissionais. Tais benefícios são extensivos a profissionais em regime de oito ou seis horas, exceto terceiros contratados e estagiários:

Benefícios oferecidos aos profissionais da KPMG no Brasil	
Benefício	Público beneficiado
Academia	Todos os profissionais e seus dependentes (filhos e cônjuge)
Assistência médica	Todos os profissionais e seus dependentes (cônjuge, companheiro (a) e filhos solteiros até 24 anos ou PCDs)
Assistência odontológica	Todos os profissionais e seus dependentes (cônjuge, companheiro (a) e filhos solteiros até 24 anos ou PCDs)
Auxílio creche	Profissionais mulheres com filhos de até sete anos de idade (incompletos)
Check-up médico anual	Profissionais da categoria sócio e sócio-diretor
Estacionamento	Profissionais a partir da categoria analista e consultor pleno (áreas técnicas) e a partir da categoria analista e consultor sênior (área administrativa)
Estímulo para cursos de pós-graduação	Profissionais a partir da categoria gerente
Curso de idiomas	Todos os profissionais das áreas técnicas, secretárias e a partir da categoria de analista pleno da área administrativa
Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês, espanhol ou japonês	Todos os profissionais das áreas técnicas até a categoria de gerente
Seguro de vida	Todos os profissionais e dependentes
Empréstimo consignado	Todos os profissionais com mais de um ano de organização
Subsídio órgão de classe (taxa de registro, transferência e anuidade)	Todos os profissionais graduados
KPMG Prev (plano de aposentadoria complementar)	Todos os profissionais graduados
Subsídio alimentação	Todos os profissionais
Brinde casamento	Todos os profissionais
Vale transporte	Todos os profissionais
Estímulo para cursos de graduação	Todos os profissionais

Saúde e Qualidade de Vida

Sabemos que a saúde e a qualidade de vida dos nossos profissionais impactam diretamente no desempenho de suas funções. Por isso nosso Programa de Qualidade de Vida – focado nas três frentes abaixo detalhadas – visa a estimular hábitos saudáveis, bem-estar e atenção ao corpo e à mente de nossa equipe, o que se reverte também em benefício aos nossos negócios.



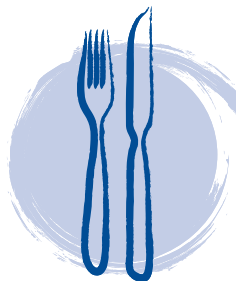


CULTURA & ENTRETENIMENTO

Qual a sensação depois de assistir a um bom espetáculo, uma sessão de cinema divertida, ouvir uma orquestra sinfônica, apreciar belas obras de arte ou até mesmo criá-las?

Além de integrar pessoas, divertir e relaxar, entrar em contato com a arte e com a música, em suas diversas manifestações, é um exercício de ampliação da mente, das percepções, da sensibilidade e da inteligência.

Por meio dos projetos de Cultura & Entretenimento, a KPMG oferece aos seus profissionais oportunidades para aproveitar esses bons momentos por meio de programações especiais, roteiros e descontos em eventos artísticos e culturais.



FACILIDADES

Com a rotina agitada do dia a dia, nada melhor do que contar com serviços que facilitem a vida, não é?

Buscando tornar mais leve a rotina de nossos profissionais, estabelecemos parcerias com diversos estabelecimentos (restaurantes, lojas, cabeleireiros, entre outros), que oferecem descontos à equipe KPMG, e criamos uma seção "Classificados" onde são anunciados bens e serviços para compra e venda.



SAÚDE

Quanto você tem se dedicado à sua saúde? Essa é uma pergunta-chave para avaliar o nível de bem-estar, incluindo alimentação saudável, exercícios físicos, nível de estresse, qualidade do sono e muitos outros.

Entendemos que parte de nosso compromisso como uma organização cidadã é primar pela saúde e manutenção da vida. Por isso, criamos esse pilar para estimular o cuidado contínuo com a saúde por meio da promoção de **campanhas de conscientização, prevenção e vacinação, da divulgação de dicas de saúde** e do estabelecimento de convênios com academias.

Promovemos campanhas de prevenção a problemas de saúde para conscientizar nossos profissionais e torná-los agentes multiplicadores em suas famílias e comunidades.

Em 2009, nossos esforços em relação às doenças graves foram dirigidos para a prevenção do câncer de mama e de colo de útero e incluíram a visita de uma médica para esclarecimento de dúvidas em atendimentos individuais.

Adicionalmente, inscrevemos e oferecemos assessoria esportiva a 60 profissionais para participar da Corrida e Caminhada Contra o Câncer de Mama.

Ainda em 2009, promovemos campanha de vacinação contra a gripe, que teve adesão de 1.026 profissionais.

multiplique

A Corrida e Caminhada Contra o Câncer de Mama faz parte dos esforços do Instituto Brasileiro de Controle do Câncer (IBCC), criado em 1968 para estimular a prevenção, o diagnóstico precoce e o tratamento de diversos tipos de câncer à população. Para saber mais, acesse: www.ibcc.org.br/indexSite.htm

Nos períodos de pico de volume de trabalho na área de auditoria, conhecidos como *busy season*, desenvolvemos uma campanha que engloba a divulgação de dicas na intranet e em comunicados sobre como evitar o estresse e oferecemos sessões gratuitas de *quickmassage* nos escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro.

Meta para 2011

Validar a metodologia do Projeto Eficiência e disseminar a prática nas demais áreas de Auditoria.

Em 2009 foi implementado o **Projeto Eficiência**, com o objetivo de auxiliar os profissionais da área de auditoria a aplicar a metodologia da KPMG de forma mais eficaz, otimizando as horas dedicadas pelos profissionais aos projetos sem comprometer a qualidade final e, ainda, aumentando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Ambiente Interno

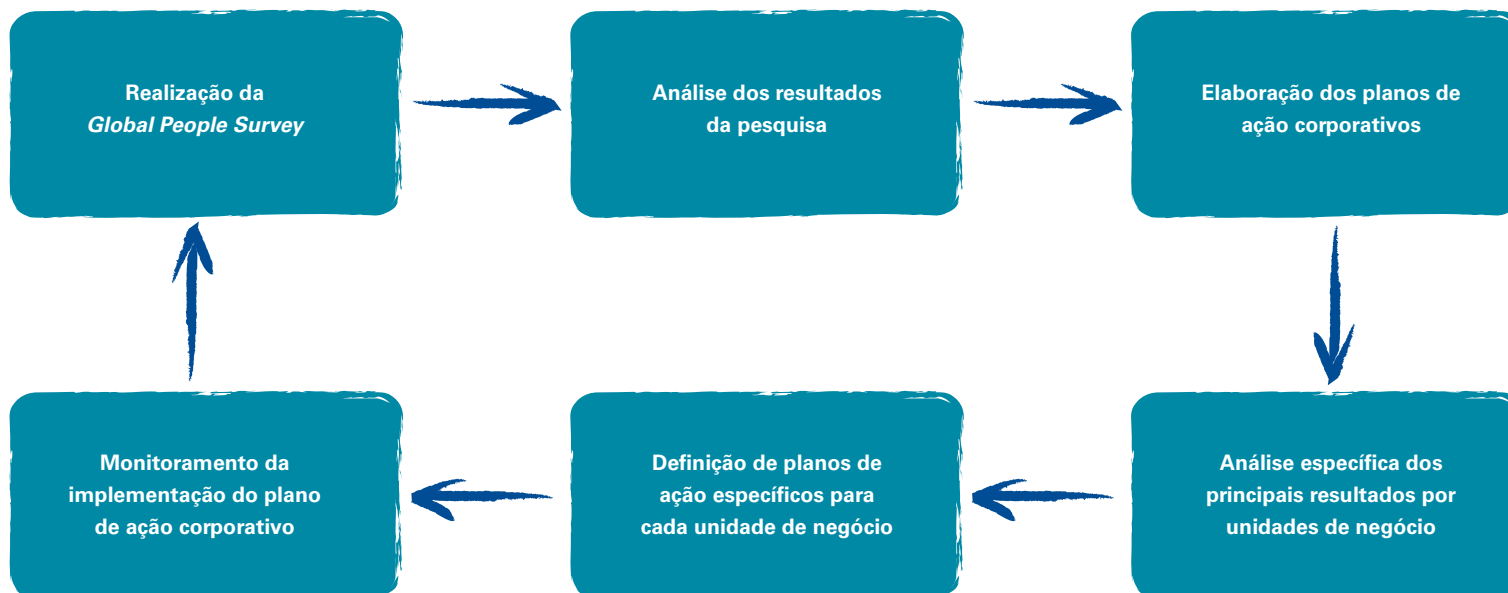
Clima organizacional

Sabemos que um bom clima organizacional é um dos fatores essenciais para retermos nossos talentos. Por isso, a cada dois anos, realizamos a pesquisa GPS (*Global People Survey*), proposta pela KPMG Internacional, que tem como objetivo avaliar a percepção, **motivação e satisfação dos nossos profissionais**

As seis etapas da pesquisa, apresentadas a seguir, compõem um importante canal de diálogo com nosso público interno e se converte em uma ferramenta de gestão para conhecermos suas expectativas e demandas e, então, definirmos ações de melhoria.

A gestão do clima organizacional é um processo contínuo de aprimoramento alinhado ao nosso objetivo estratégico de sermos considerados a melhor empresa para se trabalhar.

Fases do processo da *Global People Survey*



Os resultados da pesquisa de 2008 deram origem a um plano de ação que contemplou diversos temas, tais como: carreira, renovação do Dialogue, qualidade de vida no trabalho, compensações, integração entre as equipes, canais de comunicação, comunicação honesta e aberta e mobilidade. Da mesma maneira, os resultados da GPS 2010, respondida por 2.017 profissionais, gerarão um novo plano de ação, que endereçará melhorias necessárias ao longo dos anos seguintes.

Resultado da *Global People Survey* - Brasil 2010



Reconhecemos que nossas práticas de negócios responsáveis ajudam a fomentar mercados sustentáveis e o desenvolvimento em geral



Cidadania corporativa

Na KPMG, nossa abordagem de cidadania corporativa baseia-se na crença de que os negócios assumem papel fundamental e singular na contribuição para a resolução de problemas complexos no mundo. Reconhecemos que práticas de negócios responsáveis ajudam a fomentar mercados sustentáveis e o desenvolvimento geral.

A Cidadania Corporativa decorre da visão e dos próprios valores da KPMG. Ela influencia a nossa estratégia e as nossas escolhas, e a maneira como nos relacionamos com os nossos *stakeholders*.

O papel da KPMG na sociedade é definido pelos serviços que realizamos e o modo como nos envolvemos e nos comprometemos com as comunidades nas quais estamos inseridos. As firmas-membro da KPMG trabalham para construir a confiança nos mercados de capitais por meio da transparência e precisão dos relatórios financeiros e para ajudar as empresas a melhorar seus sistemas de gestão e governança e, portanto, o seu desempenho. Dessa maneira, as firmas-membro da KPMG contribuem para um melhor funcionamento da economia de mercado que, por sua vez, cria e distribui riqueza entre as sociedades.

Entendemos, contudo, que ainda há espaço para alavancarmos o desenvolvimento das nossas comunidades. Nesse sentido, a KPMG Internacional é signatária do **Pacto Global das Nações Unidas** desde 2002, e apresenta anualmente o seu Relatório de Progresso àquela organização.

Em linhas gerais, ser signatária do Pacto Global estende às firmas-membro da KPMG Internacional o compromisso com os dez princípios que abrangem quatro grandes áreas: Direitos Humanos, Normas Trabalhistas, Meio Ambiente e Medidas Anticorrupção.

A KPMG Internacional adota, ainda, os **Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas** como norte de sua estratégia de atuação nas comunidades em todas as firmas-membro. Desses objetivos, decorrem dois programas globais da KPMG Internacional: O Global **Development Initiative**, para tratar das questões relacionadas ao desenvolvimento e à justiça social e o **Global Green Initiative**, que endereça as questões relacionadas ao meio-ambiente e às mudanças climáticas.

Para organizar e disseminar essa estratégia comum foi implantada a Diretoria Internacional de Cidadania Corporativa na KPMG Internacional, responsável por formular as diretrizes e acompanhar as atividades, iniciativas e desempenho das práticas de sustentabilidade nas firmas-membro, por meio de três fundamentos:

Educação

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

Desenvolvimento

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

Meio ambiente e mudanças climáticas

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



Utilizando nossas habilidades e recursos para adaptar esse posicionamento global à realidade brasileira, atuamos cada vez mais de **forma colaborativa e comprometida** com outras empresas, governos e ONGs para buscarmos soluções sustentáveis para os problemas enfrentados por nossa sociedade. Ao mesmo tempo, internamente, procuramos disseminar os temas relacionados à sustentabilidade e sua inserção no nosso dia-a-dia e na estratégia de negócios.

Estamos conscientes de que essas são apenas nossas primeiras contribuições na construção de uma sociedade sustentável. Para estabelecermos os próximos passos, iniciamos um processo reflexivo a fim de encontrar formas de potencializar nossos impactos positivos, além de compreender e minimizar, sob uma perspectiva integrada, os impactos negativos de nossa atividade na natureza e na própria sociedade.

As principais iniciativas e projetos já desenvolvidos estão apresentados a seguir, segmentados com base nos três fundamentos globais de cidadania corporativa.

Educação

Nosso objetivo é atuar em escolas, faculdades e ONGs para fortalecer as habilidades de crianças e jovens por meio da coesão empresarial e comunitária – estratégia alinhada com nossa missão de transformar conhecimento em valor no âmbito das comunidades, e que procuramos colocar em prática por meio do apoio local aos projetos detalhados a seguir.

Projeto Pequeno Cidadão

Lançado em 1996, o Pequeno Cidadão oferece um ciclo de quatro anos de **atividades** que incluem educação suplementar, supervisão médica e nutricional, refeições diárias e atividades esportivas para 220 crianças entre 10 e 14 anos de bairros carentes de São Carlos (SP), cidade em que mantemos **um de nossos escritórios**. Com isso, busca a reconstituição da autoestima, o fortalecimento dos laços familiares e o desenvolvimento intelectual e pessoal desses alunos.

Com apoio da USP (Universidade de São Paulo), que oferece as instalações para o desenvolvimento das atividades, em 2009 investimos R\$ 543.679,00 e, em 2010, R\$ 624.000,00 no Pequeno Cidadão. Em 2009, pela primeira vez, um ex-aluno do Projeto ingressou na KPMG em São Carlos por meio do Programa Aprendiz.

A partir de 2011, estudaremos maneiras de **dar continuidade ao apoio** aos jovens após os 14 anos, incluindo a possibilidade de apresentarmos o Projeto à Associação Comercial de São Carlos e a interação da nossa equipe de Recursos Humanos com ex-alunos maiores de 16 anos para oferecer noções sobre mercado de trabalho, postura em entrevistas e outros temas relacionados à empregabilidade.

Desde 1996, o Pequeno Cidadão já beneficiou diretamente **2.080 crianças** e, indiretamente, **10.400 pessoas**:

- Atividades artísticas: **21.797 horas-aula**
- Atividades esportivas: **36.469 horas-aula**
- Atividades de inclusão digital e biblioteca: **6.256 horas-aula**
- Atividades de reforço escolar e grupos de pesquisa: **11.296 horas-aula**
- Número de registros de livros retirados da biblioteca: **21.534**
- Consultas com dentista: **2.027**
- Refeições, lanches e cafés: **802.709**
- Encaminhamento a cursos profissionalizantes: **286 adolescentes**

Estimulamos a interação saudável entre nossos profissionais e as crianças atendidas pelo projeto por meio de visitas dos alunos aos escritórios de São Paulo e de São Carlos e de nossos profissionais ao Projeto.

meta para até 2012

Implementar uma nova ação para apoio aos ex-alunos do Projeto Pequeno Cidadão.

Prêmio Bessan

Instituído em 2004 pela KPMG no Brasil, o nome do prêmio é uma homenagem a um de nossos sócios, o Sr. Marcelo Bessan, falecido naquele mesmo ano.

A premiação, que consiste em oferecer ao formando de maior destaque no Projeto Pequeno Cidadão uma bolsa de estudos para o ensino médio, recebeu investimentos de R\$ 27.974,00 em 2009 e R\$ 37.537,00 em 2010, beneficiando três alunos. Desde 2004, 15 alunos foram beneficiados pelo prêmio.

SIFE

Nosso apoio à **SIFE (Students in Free Enterprise)** desde 1998 é um exemplo de nossos esforços a iniciativas que visam fortalecer habilidades: oferecemos aconselhamento de nossos profissionais, participamos das reuniões do Conselho Diretor e enviamos auditores para acompanhar a apuração dos resultados de seus Campeonatos, dos quais nossos sócios e diretores participam como jurados da competição.

Nos anos de 2009 e 2010 investimos, respectivamente, R\$ 40.000,00 e R\$ 50.000,00 naquela instituição, e oferecemos três passagens aéreas a cada um dos times vencedores do Campeonato Nacional nesses mesmos anos, a fim de participarem do Campeonato Mundial, na Alemanha e Estados Unidos.

Junior Achievement

A Junior Achievement é uma organização focada na educação prática sobre economia e negócios que visa despertar o espírito empreendedor, estimular o desenvolvimento pessoal e facilitar o acesso ao mercado de trabalho dos jovens até os 16 anos.

Desde 2002 apoiamos financeiramente o Junior Achievement Rio de Janeiro (JARJ) e, a partir de 2008, passamos a ter nossos profissionais daquele escritório diretamente envolvidos nos **treinamentos de capacitação** desses jovens, o que incentiva a participação cidadã em nossas comunidades.

multiplique

A **SIFE** é uma instituição global sem fins lucrativos que mobiliza universitários a utilizarem o seu conhecimento para desenvolverem programas socioeducativos em suas comunidades. Estimulando o espírito empreendedor e a postura cidadã, a Organização multiplica o valor da iniciativa nas comunidades com soluções que têm a sustentabilidade como um de seus critérios de implementação.

Mais de 30 mil alunos em 45 países são afiliados e, anualmente, o melhor time universitário de cada país participa do Campeonato Mundial.

Acesse: www.sife.org

multiplique

Programas desenvolvidos em conjunto com a Junior Achievement:

Economia Pessoal: ajuda alunos a descobrirem seus interesses e habilidades pessoais, explorarem opções de carreira e entenderem o valor da educação.

Empresário-sombra: consiste em levar os estudantes ao ambiente corporativo para vivenciar as rotinas profissionais de um executivo.

Miniempresa: proporciona aos estudantes a experiência prática na operação de uma empresa, com aulas semanais sobre conceitos de livre

iniciativa, mercado, desenvolvimento de produto, produção e comercialização.

Vamos falar de ética: leva aos jovens reflexões sobre os benefícios de uma conduta ética em suas vidas pessoal e profissional, contribuindo para melhor compreensão de seu papel como cidadãos.

Saiba mais: www.jabrasil.org.br

Em 2009, investimos R\$ 20.818,00 nos programas da JARJ. Para 2010 fixamos a meta de nos tornarmos uma das empresas mantenedoras da **Junior Achievement** no Brasil. Isso significou, além de maior apoio financeiro anual (total R\$ 125.401,60), a oportunidade de organizarmos um plano estratégico para que, em médio prazo, profissionais de todos os nossos escritórios possam participar como voluntários dos programas da organização. Nossa meta para 2010 era incluir os programas em quatro novos escritórios. A meta foi cumprida, totalizando cinco escritórios participantes até final de 2010.

meta para
2011

Ampliar nossa participação nos programas da Junior Achievement para cinco novos escritórios.

entenda

Visite o site para entender o programa e acessar os depoimentos dos participantes nos três países: www.global-fellowship.org

GFP (Global Fellowship Program)

Programa que teve seu início em 2008, como iniciativa do Primeiro Ministro Britânico e organização do *British Council*, seleciona jovens ingleses que se destacam nos estudos de ensino médio e têm perfil empreendedor, a fim de visitarem países emergentes, ampliem a reflexão e a compreensão sobre o valor de ser um cidadão global ativo e, como líderes futuros, contribuam para as soluções globais.

Ao lado da KPMG na Índia e na China, participamos do programa desde a sua primeira versão. Em cada uma das três edições, seis jovens passaram duas semanas em nossos escritórios interagindo com diversas práticas dos nossos negócios, visitando alguns dos projetos apoiados e conhecendo empresas *benchmarking* em sustentabilidade.

Desenvolvimento

entenda

A ONU (Organização das Nações Unidas) publicou a Declaração do Milênio, com oito objetivos concretos e mensuráveis, no intuito de incentivar e estimular pessoas e empresas a atuarem em prol de mudanças positivas em suas comunidades locais.

Saiba mais:

www.pnud.org.br/odm

A base para nossa atuação no pilar de desenvolvimento é o **GGI (Global Development Initiative)**, focado na promoção da justiça social e na viabilização de empreendimentos sustentáveis nas comunidades em que estamos inseridos. Assim, definimos o programa com o mote "colocando nossas habilidades em prática para o alcance dos **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**".

Nossos esforços estão dirigidos, sobretudo, aos três primeiros Objetivos e nos comprometemos a utilizar nossas habilidades e recursos na descoberta de soluções sustentáveis para questões globais e locais – como o crescimento populacional, as mudanças climáticas, a pobreza, a disponibilidade de fontes seguras de alimentação, água e energia, as mudanças tecnológicas e a propagação de doenças infectocontagiosas –, trabalhando com ONGs, com as Nações Unidas e com redes público-privadas.

Na KPMG, reforçamos esse compromisso pela adesão e participação em duas iniciativas de renome: o **Fórum Econômico Mundial** e o **Pacto Global das Nações Unidas**.

Globalmente, a KPMG Internacional desenvolve um trabalho com a *Millennium Cities Initiative*, em que suas equipes de Transaction Services aplicam suas habilidades técnicas para ajudar cidades na África a atraírem investimentos. Além disso, participa do projeto *Millennium Villages*, dedicado a acabar com a pobreza na África Subsaariana.



entenda

O Fórum Econômico Mundial é uma organização sem fins lucrativos que reúne os principais líderes empresariais e políticos, intelectuais e jornalistas para discutir as questões mais urgentes enfrentadas mundialmente.

A KPMG Internacional é Parceira Estratégica do Fórum e trabalha para ajudar no desenvolvimento das iniciativas, dos projetos e das forças-tarefas propostas, além de participar anualmente do encontro de Davos e dos *Regional Summits* que ocorrem durante todo o ano.

Conheça a publicação *Values in Action* da KPMG Internacional apresentada em Davos.

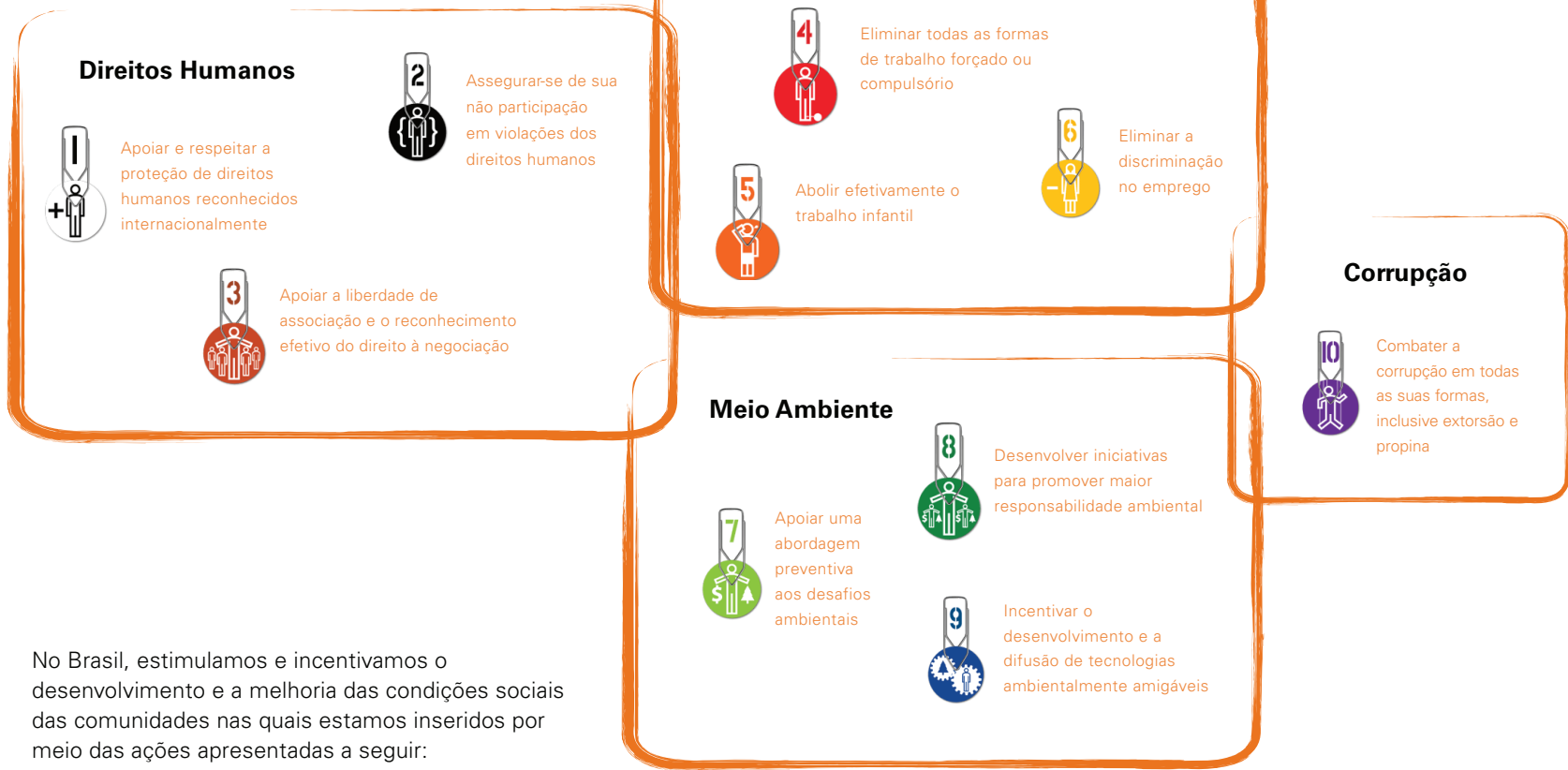
entenda

O Pacto Global das Nações Unidas é uma plataforma política e um sistema prático para organizações comprometidas com a sustentabilidade e as práticas responsáveis de negócios. Como uma iniciativa da liderança, endossada pelos diretores-presidentes, o pacto busca alinhar operações e estratégias com dez princípios universalmente aceitos nas áreas trabalhista, ambiental, de direitos humanos e anticorrupção.

A KPMG Internacional é signatária do pacto desde 2002 e, por meio de seu Relatório *Communication on Progress*, apresenta seu desempenho.

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

Princípios do Pacto Global



No Brasil, estimulamos e incentivamos o desenvolvimento e a melhoria das condições sociais das comunidades nas quais estamos inseridos por meio das ações apresentadas a seguir:

Prestação de Serviços na modalidade *pro bono* ou contraprestação

Colocando em prática a missão de transformar nosso conhecimento em valor também no âmbito das comunidades e contribuir para empreendimentos sustentáveis, a KPMG presta serviços de auditoria e **advisory na modalidade *pro bono***/ contraprestação¹ a empresas do terceiro setor.

<p><i>meta superada em 2010</i></p> <p>Apoiar dois projetos adicionais por meio de serviços <i>pro bono</i>.</p>	<p><i>meta para 2011</i></p> <p>Disseminar os procedimentos para execução dos serviços <i>pro bono</i> na KPMG.</p>
--	---

¹ Consiste na prestação de serviços a ONGs e instituições sem fins lucrativos. O valor referente ao serviço prestado é pago pela equipe de Cidadania Corporativa à área da KPMG responsável pelo serviço e a organização beneficiada compromete-se a realizar uma ação acordada previamente como contraprestação pelos serviços prestados.

Com isso, contribui para a credibilidade e transparência necessárias às demonstrações financeiras dessas organizações, proporcionando melhores condições para captação de recursos necessários à continuidade de suas atividades nos diferentes setores das comunidades em que atuam.

Desde 2007, já acumulamos mais de 6.500 horas em serviços prestados nessa modalidade a diversas instituições, como: Instituto Reciclar, Brava, Endeavor, Fundação Barão de Queiroz, MAM (Museu de Arte Moderna), APACN (Associação Paranaense de Apoio à Criança com Neoplasia), Instituto Ling, Instituto Elo Carioca, Instituto Ethos, Junior Achievement Pernambuco, **Fundação Gol de Letra e Portaldajuda**. No período coberto por este relatório, 3.393 horas foram doadas com valores estimados em R\$ 206.662,00.

entenda

Fundação Gol de Letra: desenvolve práticas socioeducativas destinadas a famílias e comunidades em contextos de proteção social, e é reconhecida pela Unesco como modelo mundial no apoio às crianças em situação de vulnerabilidade social.

Portaldajuda: projeto de redistribuição de bens duráveis para instituições de assistência a idosos, crianças e portadores de necessidades especiais disponibilizando estrutura para recolher, separar e entregar as doações.



Investimento Social via Leis de Incentivo Fiscal (IRPJ)

Todos os anos, avaliamos projetos sociais e culturais a fim de identificar oportunidades de investimento social – por meio das Leis de Incentivo Fiscal (IRPJ) – em iniciativas alinhadas à nossa estratégia de Cidadania Corporativa. Em 2009 e 2010 (ano calendário), R\$ 458.455,00 e R\$ 214.800,00 foram aplicados, respectivamente, nos seguintes projetos:

Associação Luta pela Paz

Desenvolve atividades esportivas e educacionais para crianças e jovens dos sete aos 25 anos do Complexo da Maré (RJ), formado por 17 favelas, promovendo a inclusão social, o apoio psicossocial, o estímulo à liderança e a preparação para o mercado de trabalho.

Apoio: doação de total de R\$ 63.000,00 por meio da Lei de Incentivo ao Esporte.

Desejamos criar uma rede de multiplicadores de iniciativas em prol do desenvolvimento sustentável

Projeto Quero-Quero

Promove ações socioeducativas a 115 crianças, adolescentes e jovens de bairros da periferia de Campinas.

Apoio: doação de 14 desktops usados, para o centro de informática da associação e de R\$ 28.800,00, por meio do Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Reciclar - Instituto de Reciclagem do Adolescente

Proporcionar a adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade e risco social de bairros da periferia de São Paulo, oportunidades de educação e aprendizado profissional, para promoção de sua auto-estima, inclusão social e exercício pleno da cidadania.

Apoio: R\$ 23.000,00, por meio do Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Publicação do livro Oscar Niemayer

Escrito por Ricardo Ohtake e com publicado com tiragem de 3.800 exemplares, apresenta um relato dos cem anos de vida do arquiteto brasileiro.

Apoio: doação de 165.000,00 por meio da Lei Rouanet.

Publicação do livro Elenco – A Cara da Bossa

O livro de Marcello Montore reúne capas de discos da bossa nova que se tornaram clássicos pelas músicas e pelas imagens gráficas.

Apoio: doação de R\$ 233.454,00 por meio da Lei Rouanet.

Fundação Bienal de São Paulo- 29º Bienal de São Paulo

A mostra de arte teve como título “Há sempre um copo de mar para um homem navegar”.

Apoio: doação de R\$ 160.000,00, por meio da Lei Rouanet.

Voluntariado

Desejamos criar uma rede de multiplicadores de iniciativas em prol do desenvolvimento socioambiental e, por isso, **estimulamos nossos profissionais à prática do voluntariado.**

Dentre as iniciativas organizadas, destacamos o “Desafio Trainees na Comunidade” e o “Dia KPMG na Comunidade”.



multiplique

O livro *Values in action – Thinking Beyond* traz exemplos de comprometimento e paixão dos profissionais que colocam em prática sua responsabilidade com a comunidade.

Inspire-se você também acessando:
www.kpmg.com/valuesinaction

O “Desafio Trainees KPMG na Comunidade: você pode fazer a diferença” teve em 2008 o ano de seu lançamento. Desde então, esses jovens profissionais da KPMG são chamados para atender a diversas necessidades nas nossas comunidades, tais como: doação de sangue, assistência a idosos, adolescentes e crianças, educação, revitalização de áreas comuns das instituições públicas ou privadas, conscientização ambiental, entre outras.

Desafio Trainees	2008	2009	2010
Total de trainees participantes	350	247	464
Total de horas doadas	3.360	2.438	3.918
Total de público impactado	1.718	1.605	1.623

Em 2010, resgatando uma prática anterior e, com base na experiência bem-sucedida do Desafio Trainees, a KPMG estendeu essa ação e engajou todos os seus escritórios do Brasil no “Dia KPMG na Comunidade”. As ações implementadas pelos 409 voluntários engajados beneficiou 22 instituições e aproximadamente 1.200 pessoas em todas as cidades nas quais mantemos os nossos escritórios.

Para motivar, engajar e dar transparência em relação aos benefícios e resultados alcançados pelos projetos desenvolvidos, publicamos trimestralmente o informativo interno “KPMG na Comunidade, em Pauta”, substituído em 2010 pelo KPMGente, que presta contas das ações realizadas em todo o Brasil.

Programas Pontuais de atendimento a necessidades básicas e catástrofes

Desastres naturais devastadores que acontecem frequentemente afetam nosso pessoal, nossas comunidades e nossos negócios. Por isso, utilizamos nossas habilidades e recursos para fazer a diferença nos processos de recuperação das comunidades afetadas.

Em 2008, para orientar na ajuda aos atingidos pelos desastres naturais, a KPMG Internacional desenvolveu um sistema de planejamento e avaliação da ação mais adequada e eficiente a ser implantada – desde a identificação de projetos de colaboração com ONGs à facilitação dos comunicados globais. Esse sistema de trabalho é regido pelo *Council for Disasters and Emergency Relief*, presidido pelo *Global Head of Citizenship and Diversity* da KPMG Internacional.

Durante o ano de 2009 e 2010 a KPMG no Brasil organizou campanhas nacionais com o envolvimento de todos os nossos escritórios, como SOS Santa Catarina e SOS Norte e Nordeste, SOS Região Serrana do Rio de Janeiro e interior de São Paulo e promoveu eventos diversos. No total, doamos diretamente R\$ 93.885,00 e contamos ainda com a doação de roupas e alimentos, entre outros itens, por parte dos nossos profissionais.

Adicionalmente, instituições locais foram beneficiadas por ações pontuais sob a organização voluntária dos nossos profissionais em vários escritórios, que identificaram as instituições e as necessidades enfrentadas, demonstrando na prática a cidadania e os valores da KPMG.

multiplique

Você também pode fazer a diferença contribuindo com quem precisa. A Unicef (Fundo das Nações Unidas para a Infância) lidera diversas iniciativas de apoio às crianças de áreas devastadas por catástrofes no mundo inteiro. Saiba como ajudar em: www.unicef.org.br

meta para
até 2012

Avaliar a inclusão de cláusulas contratuais específicas de direitos humanos na minuta de contrato padrão e no documento de solicitação de propostas aos fornecedores.

Gestão de fornecedores

Em função da importância estratégica, os contratos de prestação de serviços e os contratos com fornecedores de materiais essenciais para os negócios da KPMG – como computadores e notebooks – são considerados contratos importantes ou significativos pela Organização para serem reportados neste relatório.

Todos os nossos **contratos de prestação de serviços** possuem cláusulas que exigem que os profissionais do quadro funcional dos nossos fornecedores sejam registrados no regime CLT. A CLT, por sua vez, alinha-se aos princípios e convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que é a base para a promoção dos Direitos Humanos. Nesses casos, o pagamento das faturas a esses fornecedores está condicionado à apresentação mensal de documentos que comprovem o vínculo regulamentado. Em 2009, nenhum contrato foi recusado em razão de avaliação negativa decorrente de violação aos princípios de Direitos Humanos.

Já os **contratos para compra de materiais** não apresentam cláusulas relacionadas a Direitos Humanos. Os processos de compra levam em consideração os critérios preço, prazo de entrega, qualidade, idoneidade e solidez financeira do fornecedor e logística.

No que tange à logística, buscamos desenvolver a economia das comunidades, levando em consideração a possibilidade de compra ou contratação dos serviços localmente. Nesse sentido, toda a compra de papéis e materiais de limpeza é feita com fornecedores locais e privilegiamos a contratação local de serviços básicos e de apoio – como limpeza, água, luz e estrutura e serviços para eventos/treinamentos. Já as compras de *Stationery & Supplies* – materiais de consumo como mouse, teclado, entre outros – estão centralizadas em São Paulo.

Compras de fornecedores locais (%)		
	2009	2010
São Paulo*	94,42%	93,67%
Rio de Janeiro*	38,05%	54,85%
Demais localidades*	24,71%	36,39%

* Em conjunto, os escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro possuem o maior número de profissionais da KPMG no Brasil (74%) e, por isso, apresentamos os indicadores divididos em três categorias: escritórios em São Paulo, Rio de Janeiro e demais localidades.

Meio ambiente

Compromissos e metas globais

Em resposta global aos desafios impostos pelas mudanças climáticas, a KPMG lançou em 2008 a GGI (Global Green Initiative), que tem como um dos principais objetivos a **redução da pegada de carbono combinada das firmas-membro**. Em 2010, a KPMG Internacional reportou 29% de diminuição das emissões de carbono *per capita*, em relação a 2007.

Desde o seu lançamento, a GGI tem sido fundamental no alcance desses resultados, pois viabilizou o compartilhamento de programas ambientais estabelecidos pelas firmas-membro em áreas específicas como infraestrutura, viagens e operações. Adicionalmente, instituiu um *Advisory Council* da prática de *Global Sustainability Services*™ para ajudar a definir nossa **metodologia global de coleta de dados e estabelecer nossa pegada de carbono**.



entenda

A *Carbon Trust* – organização inglesa que orienta empresas para a redução de emissões e consumo de energia – define pegada de carbono como “o total de emissões em gases de efeito estufa gerados direta ou indiretamente por um indivíduo, organização, evento ou produto”.

meta

A partir de 2011, novas metas serão definidas pela KPMG Internacional para que as firmas-membro continuem suas ações em favor do meio ambiente.

Política Ambiental no Brasil

Orientados pela GGI e para atingir as metas estabelecidas globalmente, criamos nossa política ambiental local, que define nosso compromisso em melhorar o desempenho ambiental do negócio com ações coordenadas que reduzam nossa pegada de carbono, o consumo de recursos naturais e a geração de resíduos.

Essas diretrizes orientaram as nossas iniciativas em 2009 e 2010, cujos resultados são apresentados na sequência.

Educação ambiental

Sabemos que o alcance de resultados efetivos na melhoria do desempenho ambiental depende do **engajamento de nossos profissionais**. Assim, a partir do estabelecimento de diálogos constantes, divulgamos os progressos alcançados, disseminamos informações sobre atitudes que podem contribuir com a preservação ambiental e sugerimos mudanças de **hábitos que podem ser adotadas no dia a dia**.

No início de 2010, a fim de mensurar a efetividade de nossas campanhas internas, aplicamos uma pesquisa socioambiental e tivemos 947 respondentes. Desse total, 97% dos nossos profissionais declarou que as campanhas internas os impactaram positivamente:

meta para
2011

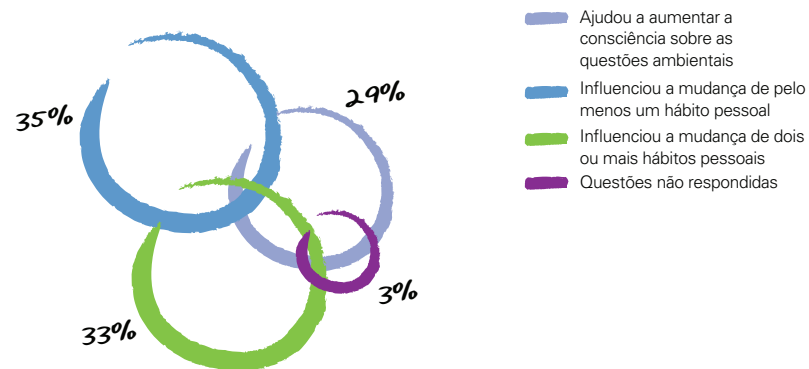
Desenvolver um projeto piloto para web-learning com conteúdo de sustentabilidade.

COMO INCENTIVAMOS HÁBITOS SUSTENTÁVEIS

Constantes comunicados internos e campanhas online em nossa página na intranet informam sobre temas como o Dia Mundial da Água, a Semana do Meio Ambiente, Hora do Planeta e o Mutirão do Lixo Eletrônico. Adicionalmente, publicações específicas como KPMG na Comunidade em Pauta, KPMGente e Guia sobre Mudanças Climáticas complementam as informações disponíveis.

Estatística - Pesquisa Socioambiental 2009-2010

Em 2008 e 2009 a KPMG no Brasil lançou várias iniciativas para aumentar a consciência dos seus profissionais em relação às questões ambientais. Quanto ao conjunto dessas iniciativas, você pode dizer:



A seguir, apresentamos gestão, iniciativas e resultados obtidos nos nossos indicadores ambientais monitorados.



COMPOSIÇÃO DO INVENTÁRIO DE EMISSÕES

Escopo 1 - Emissões diretas

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

Escopo 2 - Emissões indiretas

- Consumo de eletricidade

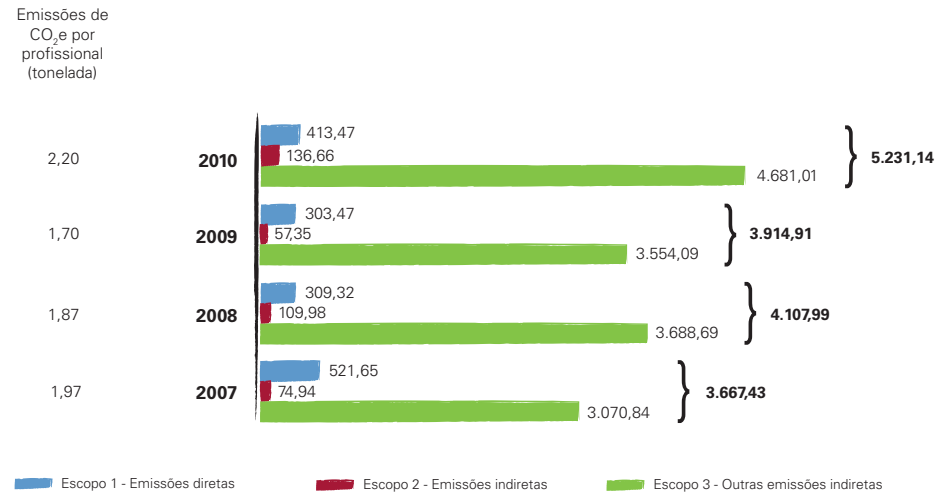
Escopo 3 - Outras emissões indiretas

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

Controle de emissões

Alinhados ao compromisso global de redução de GEEs (gases causadores de efeito estufa), elaboramos nosso primeiro **inventário de emissões** em 2008 (referente a 2007), que nos permitiu conhecer e acompanhar nossa pegada de carbono e definir um plano de ação focado na conscientização e em mudanças de atitudes para reduzir nossos impactos até 2010 – estratégia que se mostrou acertada e resultou na redução de 13,6% das emissões de CO₂ equivalente per capita entre 2007 e 2009 na KPMG no Brasil.

Emissões totais (toneladas de CO₂e/ano)



Obs.: Os dados correspondem ao período de janeiro a dezembro de 2007, 2008, 2009 e 2010. A revisão dos planos de manutenção do equipamento de ar condicionado da KPMG resultou na diminuição efetiva do gás freon R22, altamente poluente. Em 2010, as viagens aéreas sofreram um aumento de 38% comparado a 2009. O consumo de energia sofreu um aumento de 15%, principalmente porque houve a inauguração de um prédio no final de 2009. Outro fator que contribuiu com o aumento de nossas emissões indiretas proveniente do uso de energia foi o aumento do fator de emissão da rede elétrica nacional.

A partir de 2011 a KPMG Internacional definirá novas metas para um período de cinco anos, durante o qual as firmas-membro continuarão seus esforços na redução de emissões de CO₂. Com os inventários também identificamos nossas principais fontes de emissão de gases de efeito estufa na KPMG no Brasil: **viagens aéreas e viagens terrestres profissionais**, responsáveis por aproximadamente 95% do total das nossas emissões.

Intrínsecos ao tipo de serviço prestado, os deslocamentos dos nossos profissionais às instalações dos clientes constituem um dos principais dilemas enfrentados, uma vez que as atividades precisam, na maioria das vezes, ser desenvolvidas nessas instalações. Para isso, nossos 17 escritórios atendem com recursos locais diversas regiões do país, o que contribui para que nossas emissões de GEE não sejam maiores.

Ainda assim, como a extensão territorial do Brasil demanda longos deslocamentos, investimos também na disponibilização de tecnologias para atendimento virtual, evitando viagens quando possível. Vale destacar o incremento dos treinamentos via web, a disponibilização de recursos de áudio e vídeo conferência para reuniões e o aprimoramento de ferramentas de TI, que permitem aos profissionais acessarem remotamente nosso ambiente de rede.

Por fim, para reduzir nosso consumo de energia elétrica, buscamos conscientizar nossos profissionais sobre a necessidade de mudança de hábitos, incentivamos atitudes que evitem o desperdício, realizamos adaptações em nossas instalações para evitar o consumo desnecessário, como a instalação de sensores de presença, e analisamos o consumo de energia na aquisição de equipamentos eletrônicos. Com isso, o consumo *per capita* de energia elétrica se manteve praticamente estável em **2009 e 2010**.

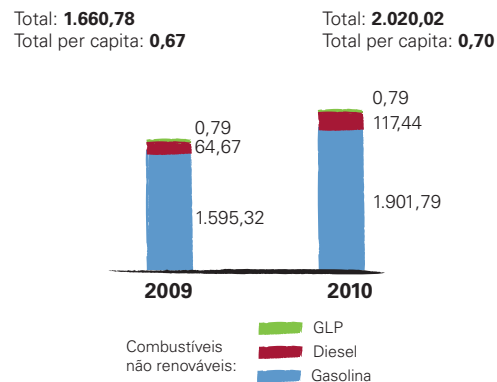
meta para 2011

Monitorar a implementação da iniciativa para reduzir emissões com transporte terrestre.

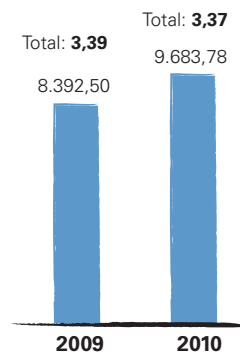
meta superada em 2010

Redução de 5% do Consumo de energia elétrica. Resultado foi de 20% de redução (ano base 2007).

Consumo de energia direta Gasolina, diesel e GLP em GJ



Consumo de energia elétrica (indireta) - Total em GJ



Consumo de materiais

Buscamos reduzir o consumo e descarte desnecessários de materiais e utilizar aqueles que causam menos impacto ao meio ambiente. Nesse sentido, disponibilizamos o material de treinamentos internos em CD e utilizamos 100% do papel e dos lápis com certificação do **FSC (Forest Stewardship Council)**.

Também apoiamos iniciativas de consumo consciente por parte de nossos profissionais e, em 2009 e 2010, distribuímos canecas e *ecobags* para minimizar o uso de copos e sacolas descartáveis.

entenda

O Conselho Brasileiro de Manejo Florestal (FSC Brasil – *Forest Stewardship Council*) é uma organização não governamental, independente e sem fins lucrativos, com a missão de facilitar o bom manejo das florestas brasileiras conforme princípios que conciliam as salvaguardas ecológicas com os benefícios sociais e a viabilidade econômica.

metas superadas em 2010

- > Reduzir 15% do volume de impressão. Resultado foi de 19% de redução.
- > Reduzir 15% no consumo de folhas de papel. Resultado foi de 27% de redução.

meta cumprida em 2010

Reduzir 30% da utilização de copos plásticos.

Obs.: Ano base 2007.

Materiais utilizados	Unidade de medida	Consumo em 2009	Consumo em 2010
Papel – Sulfite	quilos	63.733	82.005
Papel – Toalha e higiênico	quilos	28.835	19.342
Copos plásticos	unidades	1.306.151	1.056.859
Mídias – CDs e DVDs	unidades	5.970	9.324
Toners e cartuchos para cópias e impressão	unidades	459	757
Pilhas e baterias	unidades	2.129	2.057
Canetas, lápis e lapiseiras	unidades	40.274	17.324
Laptops	unidades	362	884
PCs	unidades	232	59

“Temos aproximadamente 700 demonstrações financeiras emitidas anualmente, para um determinado conjunto de fundos, arquivadas na versão eletrônica em PDF no Caseware. Com isso, somente as versões finais são arquivadas em via física, evitando a impressão desnecessária e contribuindo para a meta de sustentabilidade da KPMG.”

Depoimento de Armando Oliveira, Raphael Silva, Renato Lima e Denis Matheus, profissionais do Grupo de Auditoria a Bancos (2009)

O papel é o material mais utilizado na rotina de nossos serviços e 3,92% do total consumido em 2009 e 2010 foi proveniente de reciclagem. Além disso, desenvolvemos inovações na nossa metodologia de trabalho que também contribuem para a redução do consumo desse material: em 2001 foi implementada a ferramenta **Caseware** que consiste em um banco de dados eletrônico para armazenamento digital das informações, minimizando a necessidade de arquivos físicos e, conseqüentemente, reduzindo o consumo de papel.

Para ampliar ainda mais a utilização dos meios digitais, em 2008 foi iniciada a implementação de uma nova ferramenta, o **eAudit**. Em 2009 o programa-piloto foi ampliado para mais 40 projetos de trabalho e implementado para 100% dos projetos em 2010. O eAudit permite o mapeamento eletrônico de todo o fluxo de auditoria, bem como a inserção de cópias eletrônicas de evidências de auditoria, como, por exemplo, contratos, propostas, notas fiscais e etc., o que praticamente eliminará o consumo de papel.

Esse é mais um exemplo da transversalidade da sustentabilidade: a iniciativa aprimora a nossa metodologia de trabalho, ao mesmo tempo em que contribui com métodos mais eficientes e que gerem menos impactos ambientais negativos.

Optamos pela aquisição de produtos cujos resíduos causem menos impacto ao meio ambiente, como materiais biodegradáveis

Consumo de água

Em 2009, consumimos em nossos 17 escritórios 14.919,12 m³ de água² provenientes das redes de abastecimento municipais e, no ano seguinte, a quantidade registrada foi de 16.545,59 m³. O aumento nos números absolutos pode ser atribuído ao crescimento no quadro de empregados e à inauguração em outubro de 2009 da unidade localizada na Rua Vergueiro, em São Paulo (SP), que possui 12 andares. Vale destacar ainda que a meta de redução de 5% no consumo até final de 2010, em relação a 2007 foi alcançada.

Durante o período do relatório, para **diminuir o consumo** em nossa sede, instalamos redutores de vazão nas torneiras dos banheiros, estabelecemos rotina de rega do jardim a cada dois dias e lavagem da escadaria mensalmente, antes realizada a cada 15 dias.

meta superada em 2010

Reduzir 5% do consumo de água. Resultado foi de 31% de redução (ano base 2007).

Disposição de resíduos

Em primeiro lugar, optamos pela aquisição de produtos cujos resíduos causem menos impacto ao meio ambiente. Nesse sentido, utilizamos materiais biodegradáveis, como produtos para limpeza e para dedetização, e sacos plásticos especiais para descarte do lixo.

Após a utilização, temos uma política específica para **descarte dos resíduos** gerados em nossos escritórios. Atualmente, em 14 escritórios, incluindo a sede, o papel consumido é reciclado – atendendo às regras de sigilo e confidencialidade –, evitando-se o impacto de seu descarte. Os escritórios de São Paulo também realizam a coleta seletiva de papelão, plásticos, alumínio e vidro, que recebem **destinação adequada** sendo reciclados, incinerados ou depositados em aterros sanitários por uma empresa contratada. Ainda podemos melhorar a gestão desse processo e o relacionamento com essas empresas solicitando garantias sobre o controle dos resíduos gerados e sobre sua correta destinação final.

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

multiplique

Na KPMG, aderimos à campanha Mutirão do Lixo Eletrônico, da Prefeitura de São Paulo, e encaminhamos 818 itens/equipamentos em desuso à empresa credenciada para providenciar reciclagem e/ou descarte correto. Os equipamentos eletrônicos descartados fora do período do mutirão são enviados aos representantes indicados pelos fabricantes. Você também pode descartar corretamente seu lixo eletrônico. Acesse: www.ambiente.sp.gov.br/mutiraodolixoeletronico

Para descarte do diesel consumido pelos geradores dos escritórios de São Paulo, desde 2007 contratamos empresa especializada na coleta de resíduos líquidos.

meta para até 2012

Em 2010, implementar a coleta seletiva em pelo menos três escritórios localizados em condomínios.

² O consumo de água da KPMG nos escritórios fora de São Paulo é rateado pelos condomínios nos quais estão instalados. Para cálculo do consumo total, partimos da média de consumo por funcionário em São Paulo e extrapolamos para as demais localidades, com base no número de funcionários em cada uma.



Consistência Global

Governança Corporativa

Como uma das maiores organizações de nosso segmento, adotamos elevados padrões de **governança corporativa**, baseados na transparência e na ética para a condução de nossos negócios.

A KPMG Internacional estabelece e coordena políticas e normas de trabalho e de conduta em todos os países, protegendo e aprimorando o uso do nome e da marca. Isto significa propiciar a consistência global de sua estratégia, a fim de fortalecer sua marca e prover serviços com a mesma qualidade a todos os clientes e mercados. Todas as atividades da KPMG Internacional são financiadas pelas firmas-membro.

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

Estrutura de governança da KPMG Internacional

A **estrutura de governança corporativa** da KPMG Internacional está apoiada sobre quatro órgãos principais:

- Conselho Global: órgão voltado à estratégia e governança, executa funções equivalentes às de uma assembleia de acionistas nas companhias de capital aberto. Entre outras ações, elege o Presidente da KPMG Internacional por um mandato de até quatro anos (renovável uma vez) e aprova a nomeação de membros da Diretoria Global, incluindo a representação de 54 firmas-membro ligadas à KPMG Internacional.
- Diretoria Global: principal órgão de governança e supervisão, é responsável por incluir e aprovar estratégias, proteger e aprimorar a marca, supervisionar a gestão, sancionar políticas e regulamentos, além de admitir firmas-membro e homologar a nomeação de membros da Equipe Executiva Global pelo Presidente.

entenda

Governança Corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas.

Para mais informações, acesse o site do IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa): www.ibgc.org.br

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



- Comitês: seis órgãos de apoio à Diretoria Global, relacionados a áreas específicas do negócio e da estratégia da Organização: Governança; Auditoria, Finanças e Investimentos; Risco e *Compliance*; Seguros de Indenização Profissional; Processos e Avaliação da Diretoria.
- Equipe Executiva Global: principal órgão de gestão, é responsável pela execução da estratégia aprovada pela Diretoria Global e por estabelecer processos para monitorar e aplicar o *compliance* com as políticas globais.

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

Estrutura de governança da KPMG no Brasil

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

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

- Esfera Estratégica: acompanhamento das metas e políticas adotadas global e localmente.
- Esfera Operacional: apresentação do plano de ação anual e respectivos projetos ao Presidente e Comitê Executivo, bem como reuniões trimestrais para prestação de contas e acompanhamento das ações em andamento com o Presidente.

Adotamos globalmente elevados padrões de governança corporativa, baseados na transparência e na ética para a condução de nossos negócios



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

Estrutura de Governança Corporativa KPMG no Brasil



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

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

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

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

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

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

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

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

Para acessar orientações e recomendações de nossos profissionais, fomentamos diálogos por meio de mecanismos como reuniões periódicas por grupos de negócios, *Dialogue*, *People Survey*, Comitê de PPL, Comitê Disciplinar e *Hotline* – a partir dos quais foram sugeridas iniciativas, tais como: a implantação do Comitê de Mulheres, o programa de ecoeficiência, a revisão da política de subsídios a idiomas, o concurso para a criação do tema do programa de trainees, as campanhas internas para recrutamento de PCDs e o programa para melhoria da comunicação interna.

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

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

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



06. Índices e Referências

Pacto Global

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

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

A abordagem da KPMG à Cidadania Corporativa reflete os objetivos do Global Compact. Por meio dos nossos serviços, transformamos conhecimento em valor em benefício de nossos clientes, do mercado de capitais, de nosso pessoal e das nossas comunidades. Ao nos conduzirmos de forma responsável, poderemos criar um outro tipo de valor – confiança e capital social - e contribuir com o desenvolvimento e com a criação de mercados sustentáveis.

Veja o relatório **Communication on Progress (COP)** preparado pela KPMG Internacional que reflete as ações coordenadas das firmas-membro e que procuram endereçar esses princípios.

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

Princípios do Pacto Global	Indicadores GRI	Compromissos	Sistemas
Direitos Humanos			
Princípio 1: Respeitar e proteger os direitos humanos	HR1, LA13	A KPMG Internacional e as firmas-membro reconhecem que os direitos humanos são parte fundamental da cidadania corporativa e, portanto, respeita e apoia a Declaração Universal dos Direitos Humanos.	Código de Conduta; valores corporativos
Princípio 2: Impedir violações de direitos humanos	HR1		
Direitos Trabalhistas			
Princípio 3: Apoiar a Liberdade de Associação no trabalho	HR1	A KPMG Internacional e as firmas-membro não utilizam trabalho forçado, compulsório ou infantil. Além disso, apoiam a liberdade de associação e, quando aplicável, reconhecem o direito a negociações coletivas. Nosso pessoal deseja trabalhar para uma organização que encoraja e respeita a individualidade, e este é um dos principais nossos valores corporativos.	Código de Conduta; grupo global de Cidadania e Diversidade; grupo global de Pessoas, Performance e Cultura
Princípio 4: Abolir o trabalho forçado			
Princípio 5: Abolir o trabalho infantil			
Princípio 6: Eliminar a discriminação no emprego	LA13, HR1, EC5, EC7		
Proteção Ambiental			
Princípio 7: Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais	Período coberto pelo relatório	A KPMG Internacional e as firmas-membro estão dedicadas em gerenciar seu impacto ambiental de maneira proativa e comprometidas a expandir sua atuação e fazer a diferença. A KPMG Internacional é um membro ativo do World Business Council for Sustainable Development	Global Green Initiative
Princípio 8: Promover a responsabilidade ambiental	EN1, EN2, EN3, EN4, EN5, EN8, EN16, EN18, EN22		
Princípio 9: Incentivar tecnologias ambientalmente amigáveis	EN2, EN5, EN18		
Contra Corrupção			
Princípio 10: Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina	SO3, SO4	A KPMG Internacional e as firmas-membro são comprometidas em atender os mais altos padrões de comportamento ético em tudo o que fazem.	Código de Conduta; políticas e treinamentos anticorrupção e antissuborno; políticas e treinamentos em ética e compliance procedimentos para aceitação e renovação de clientes

Índice GRI

Indicadores GRI	Perfil	Página	Observações
1. Estratégia e Análise			
1.1	Declaração da presidência		- Mensagem do Presidente
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades		- Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável
2. Perfil Organizacional			
2.1	Nome da organização		- Perfil da Organização
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços		- Perfil da Organização - Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade
2.3	Estrutura operacional		- Perfil da Organização: KPMG Internacional; KPMG no Brasil
2.4	Localização da sede		- Perfil da Organização: KPMG no Brasil
2.5	Atuação geográfica		- Perfil da Organização: KPMG Internacional; KPMG no Brasil
2.6	Natureza jurídica		- Perfil da Organização: KPMG Internacional; KPMG no Brasil
2.7	Mercados atendidos		- Perfil da Organização: KPMG no Brasil
2.8	Porte da organização		- Perfil da Organização: KPMG Internacional ; KPMG no Brasil - Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade
2.9	Principais mudanças durante o período coberto		Mensagem do Presidente
2.10	Prêmios recebidos no período		- Destaques - Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade; Profissionalismo e Integridade; Pessoas
3. Parâmetros para o Relatório			
3.1	Período coberto pelo relatório		- Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável
3.2	Data do relatório anterior		Não aplicável – primeiro Ciclo deste Relatório
3.3	Periodicidade Ciclo de emissão dos relatórios		- Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável
3.4	Dados para contato		- Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável

	Indicadores GRI	Página	Observações
3.5	Definição do Conteúdo		- Apresentação do Relatório: Nossos públicos estratégicos
3.6	Limite do relatório		- Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável
3.7	Escopo e limite do relatório		Não há limitações específicas – Vide “Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável”
3.8	Base para elaboração do relatório		- Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável
3.9	Técnicas para medição de dados e bases de cálculos		Sempre que necessário, mencionamos ao longo do texto as bases de cálculo e técnicas de medição usadas, períodos específicos de determinado dado e informações da KPMG Internacional.
3.10	Consequências de quaisquer reformulações de relatórios anteriores		Não aplicável – primeiro ciclo deste relatório.
3.11	Mudanças significativas em comparação ao relatório anterior		Não aplicável – primeiro ciclo deste relatório.
3.12	Tabela para a localização das informações neste relatório		- Índice Pacto Global - Índice GRI
3.13	Verificação externa		A KPMG optou por não realizar verificação externa neste primeiro ciclo. A prática de verificação será estudada nos próximos ciclos do relatório.
4. Governança, Compromissos e Engajamento			
4.1	Estrutura de governança		- Sustentabilidade na Prática: Consistência global
4.2	Identificação dos principais executivos		- Sustentabilidade na Prática: Consistência global
4.3	Conselheiros independentes		- Sustentabilidade na Prática: Consistência global
4.4	Canais de comunicação com o mais alto órgão de governança		- Sustentabilidade na Prática: Consistência global

	Indicadores GRI	Página	Observações
4.5	Remuneração Variável (considerando desempenho econômico, social e ambiental)		-A remuneração variável para membros do mais alto grau de governança, sócios, diretores, gerentes e demais funcionários obedece a critérios econômico-financeiros e a avaliações de performance anuais. Em 2009-2010 todos os profissionais tiveram pelo menos uma meta socioambiental incluída em sua avaliação.
4.6	Conflitos de interesse		- Sustentabilidade na Prática: Profissionalismo com integridade
4.7	Qualificação dos membros do mais alto órgão de governança		- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
4.8	Valores, códigos de conduta e princípios internos		- A KPMG: Missão, visão e valores
4.9	Atuação do mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, social e ambiental		- Sustentabilidade na Prática: Consistência global
4.10	Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, quanto ao desempenho econômico, ambiental e social		- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
4.11	Explicação de se e como a organização aplica o princípio de precaução		- Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável
4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas		- Apresentação do Relatório: Nosso caminho para o desenvolvimento sustentável - Sustentabilidade na Prática: Pessoas
4.13	Participação em associações		- Apresentação do Relatório: Nossos públicos estratégicos
4.14	Relação de stakeholders engajados		- Apresentação do Relatório: Nossos públicos estratégicos
4.15	Identificação e seleção de stakeholders		- Apresentação do Relatório: Nossos públicos estratégicos
4.16	Abordagens para o engajamento dos stakeholders		- Apresentação do Relatório: Nossos públicos estratégicos Além das formas de engajamento para a GRI, apresentamos ao longo do relatório outras abordagens, como: ACI, CFO Meeting, pesquisas de satisfação interna e para clientes, pesquisa socioambiental interna, pesquisa com funcionários e ex-funcionários.

	Indicadores GRI	Página	Observações
	4.17	Principais demandas dos stakeholders	- Apresentação do Relatório: Nossos públicos estratégicos Além das demandas apresentadas na fase engajamento e diálogo para GRI, há também demandas apresentadas em outras iniciativas como pesquisas diversas e Hotline.
5. Forma de Gestão e Indicadores de Desempenho			
ECONÔMICO			
Aspecto: Desempenho Econômico			
	EC1	DVA - Valor Econômico direto gerado e distribuído	- Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade
	EC4	Subsídios do governo / Apoios via Lei de Incentivos Fiscais	- Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade; Pessoas
Aspecto: Presença no Mercado			
	EC5	Variação entre salário mínimo interno / salário mínimo local	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	EC6	Gastos com fornecedores locais	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	EC7	Contratação local	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
Aspecto: impactos econômicos indiretos			
	EC8	Investimentos em infraestrutura e comunidade	- Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade; Pessoas; Cidadania Corporativa
	EC9	Impactos econômicos indiretos	- Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade
MEIO AMBIENTE			
Aspecto: Materiais			
	EN1	Materiais usados por peso ou volume	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	EC4	Subsídios do governo / Apoios via Lei de Incentivos Fiscais	- Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade; Pessoas
Aspecto: Energia			
	EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	EN4	Consumo de energia indireta discriminado por fonte de energia primária	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	EN5	Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
Aspecto: Água			
	EN8	Total de água retirada por fonte	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas

	Indicadores GRI	Página	Observações
	EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases causadores do efeito estufa, por peso	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases causadores do efeito estufa e as reduções obtidas	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
Aspecto: Geral			
	EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo	Não aplicável – gasto não material.
PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE			
Aspecto: Emprego			
	LA1	Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	LA3	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
Aspecto: Segurança e Saúde no Trabalho			
	LA8	Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
Aspecto: Treinamento e Educação			
	LA10	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria funcional	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	LA12	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
Aspecto: Treinamento e Educação			
	LA13	Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.	- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
	LA3	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações	

	Indicadores GRI	Página	Observações
DIREITOS HUMANOS			
Aspecto: Práticas de Investimento e de Processos de Compra			
HR1	Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos		- Sustentabilidade na Prática: Pessoas
SOCIEDADE			
Aspecto: Corrupção			
SO3	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização		- Sustentabilidade na Prática: Profissionalismo e Integridade
SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção		- Sustentabilidade na Prática: Profissionalismo e Integridade
RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO			
Aspecto: Rotulagem de Produtos e Serviços			
PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências		- Sustentabilidade na Prática: Profissionalismo e Integridade
PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação		- Sustentabilidade na Prática: Crescimento com Qualidade
Aspecto: Comunicações de Marketing			
PR6	Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio		- Sustentabilidade na Prática: Profissionalismo e Integridade

Temas materiais

Convergência da visão da KPMG no Brasil e de seus stakeholders

Código de Conduta	- Temas abordados no Código de Conduta
Compliance	- Revisões de qualidade
Prevenção a Corrupção e Suborno	- Forma de prevenção
Governança Corporativa	- Estrutura de gestão da governança - Transparência
Gerenciamento de Risco e Crise	- Prevenção e controle dos riscos identificados
Cidadania Corporativa	- Impacto nas comunidades do entorno - Resultados dos projetos apoiados - Iniciativas nacionais e internacionais - Investimento cultural - Investimento social
Práticas Trabalhistas	- Políticas para diversidade - Condições de trabalho - Promoção da igualdade de oportunidades
Desenvolvimento do Capital Humano	- Programas de treinamento e educação - Gestão de competências - Avaliação de desempenho
Retenção e Atração de Talentos	- Políticas de remuneração - Benefícios oferecidos - Programas de Qualidade de Vida - Satisfação no ambiente de trabalho
Meio Ambiente	- Programa de ecoeficiência - Consumo de recursos naturais - Consumo de materiais - Carbon Footprint - Educação ambiental - Reciclagem de materiais
Planejamento Estratégico	- Alinhamento com os princípios de sustentabilidade - Inovação - Gerenciamento da marca/reconhecimento do mercado - Alinhamento das práticas com a KPMG Internacional
Cadeia de Valor	- Critérios socioambientais para seleção de fornecedores - Condições de trabalho dos contratados
Impactos econômicos	- Resultados financeiros - Pagamento de tributos - Valor gerado e distribuído
Fornecimento de Produtos e Serviços	- Privacidade do cliente: proteção de dados e informações - Iniciativas nacionais e internacionais - Alinhamento dos produtos com os princípios de sustentabilidade - Eficiência operacional
Cientes	- Gerenciamento da satisfação dos clientes
Diálogo com stakeholders	- Processo de engajamento, estágios e prioridades - Engajamento do público interno - Diálogo com as comunidades - Relacionamento com entidades de classe

07. Contatos e Endereços



São Paulo

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

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

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

São Carlos

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

Campinas

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

Ribeirão Preto

Av. Wladimir Meirelles Ferreira, 1525
Jd. Botânico
14021-630 – Ribeirão Preto, SP
Tel.: 55 (16) 3323-6650
Fax: 55 (16) 3323-6651



Belo Horizonte

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



Fortaleza

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



Brasília

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



Goiânia

Rua 03, Quadra C6 – Lote 73/75, nº 880
Ed. Office Tower – salas 305 a 308
74115-050 – Setor Oeste – Goiânia, GO
Tel.: 55 (62) 3604-7900
Fax: 55 (62) 3604-7901



Curitiba

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



Joinville

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



Belo Horizonte

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



Fortaleza

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



Brasília

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



Goiânia

Rua 03, Quadra C6 – Lote 73/75, nº 880
Ed. Office Tower – salas 305 a 308
74115-050 – Setor Oeste – Goiânia, GO
Tel.: 55 (62) 3604-7900
Fax: 55 (62) 3604-7901



Curitiba

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



Joinville

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