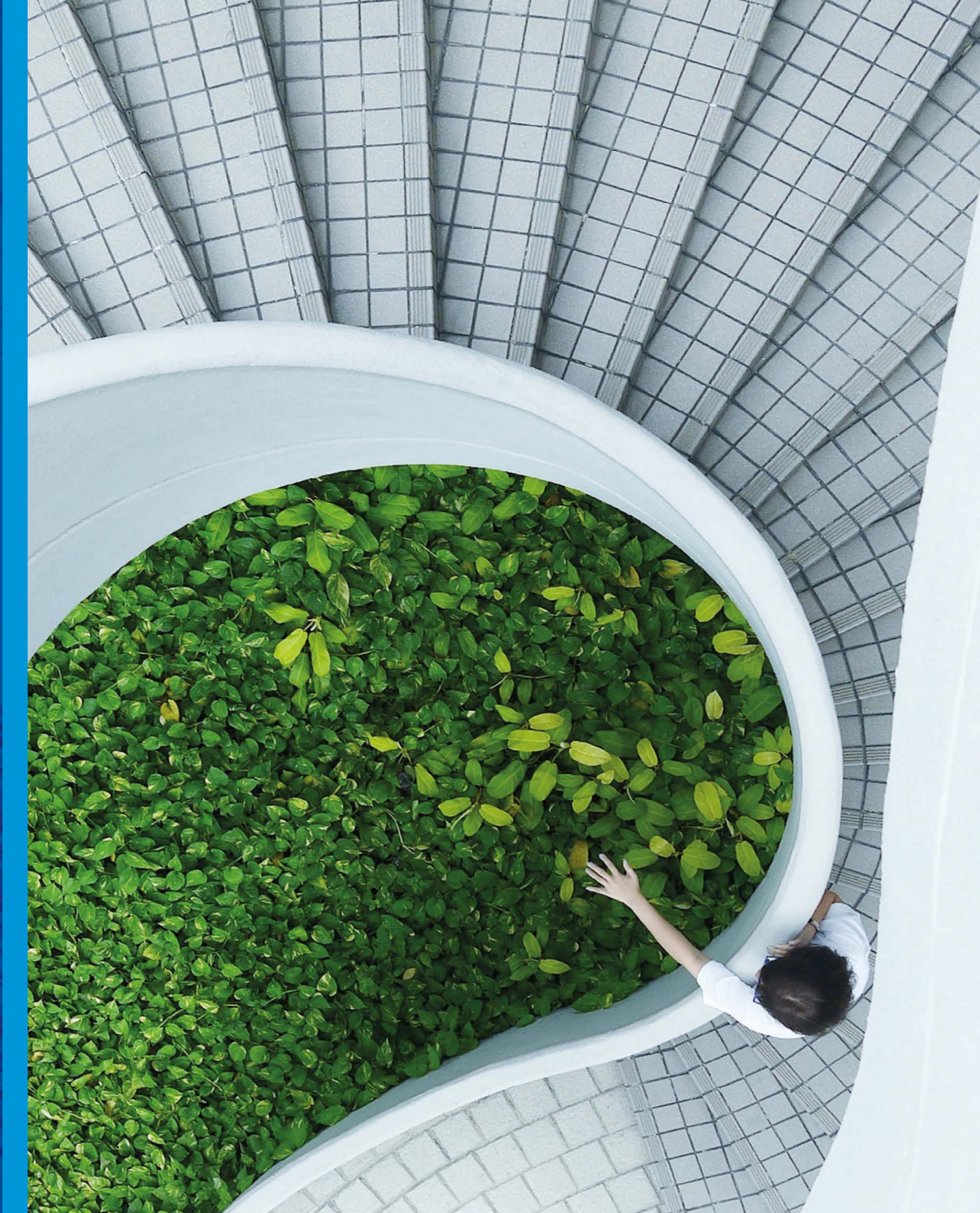




Plan de vigilance

**Partenaire de confiance,
acteur du changement**

Avril 2021



Plan de vigilance KPMG

Sommaire

Avant-propos	5
Identification et cartographie des risques	7
Procédures d'évaluation et actions adaptées d'atténuation des risques liés aux activités de KPMG	11
Procédures d'évaluation et actions adaptées d'atténuation des risques de la chaîne d'approvisionnement	21
Le mécanisme d'alerte	25
Dispositifs de suivi des mesures et d'évaluation de leur efficacité	29
Compte-rendu de la mise en oeuvre effective des mesures	33
Annexe	38



Avant- propos

La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance a instauré l'obligation d'élaborer, de rendre public et de mettre en œuvre un plan de vigilance comportant des mesures propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle, ainsi que des activités des sous-traitants et fournisseurs.

Ce plan doit notamment comporter une cartographie des risques, des mesures d'évaluation et d'atténuation des risques d'atteinte grave, un mécanisme d'alerte et un dispositif de suivi des mesures et d'évaluation de leur efficacité. La loi exige également d'établir un compte rendu sur la mise en œuvre effective du plan de vigilance existant.

A cet égard, l'élaboration du plan de vigilance et son implémentation au sein du Groupe KPMG sont pilotés depuis 2018 par la direction générale avec le support des membres du Comex et associé de nombreuses directions : Achats, Ressources Humaines, Immobilier, Risk Management, Compliance et Juridique. Ce plan résulte en conséquence d'un travail de co-construction par les différentes directions concernées qui permet de couvrir l'ensemble des métiers, fonctions et activités du Groupe KPMG.

Dans ce cadre il a d'abord été réalisé une analyse, ainsi qu'une revue des politiques et outils d'évaluation et de maîtrise des risques existants, sur un périmètre cohérent avec le texte de la loi.

Dans un second temps, le Groupe KPMG a mis en regard les politiques et outils d'évaluation et de maîtrise des risques existants qu'il a été en mesure d'identifier et les éléments exigés pour l'élaboration du plan de vigilance, permettant ainsi de s'assurer que les principaux risques identifiés étaient effectivement couverts par les dispositifs existants à la fois pour les collaborateurs, les fournisseurs et ses activités.

La démarche de vigilance du Groupe KPMG s'inscrit en outre dans une volonté d'amélioration continue. A cet égard, il fait régulièrement évoluer et complète si nécessaire ses outils d'identification, de maîtrise et de pilotage des risques et met à jour corrélativement son plan de vigilance, a minima sur une base annuelle et plus généralement en cas d'évolution en cours d'année des risques, des atteintes et/ou des mesures de remédiation identifiés.



Identification et cartographie des risques

La démarche d'identification des risques a été effectuée selon la méthodologie suivante :

En matière de santé et de sécurité, de droits humains et de libertés fondamentales, KPMG est tenue légalement d'établir un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique (conformément aux dispositions des articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du Code du travail).

Il présente les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs que KPMG est tenue d'effectuer, ainsi que les facteurs de risques professionnels (conformément aux dispositions de l'article L. 4161-1 du Code du travail).

Ce document intitulé « *rapport sur les risques professionnels* » est mis à jour :

- au moins une fois par an. Toutefois, il est à noter que depuis le début de la crise sanitaire, il fait l'objet d'une modification à chaque changement du protocole sanitaire et que le Comité Social et Economique (CSE) est consulté systématiquement. Le document est disponible sur l'intranet KPMG pour l'ensemble des salariés ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

La démarche d'identification par le Groupe KPMG des risques applicables en matière sociale s'est donc principalement fondée sur la dernière version de ce document.

En matière environnementale, il n'a pas été identifié de risques significatifs liés au fonctionnement du Groupe KPMG susceptibles de créer de nuisances graves à l'environnement.

En matière de chaîne d'approvisionnement, les achats soumis à l'intervention de la Direction des Achats sont encadrés de façon à identifier les risques liés au devoir de vigilance.

La documentation standard applicable au processus d'appels d'offres prévoit :

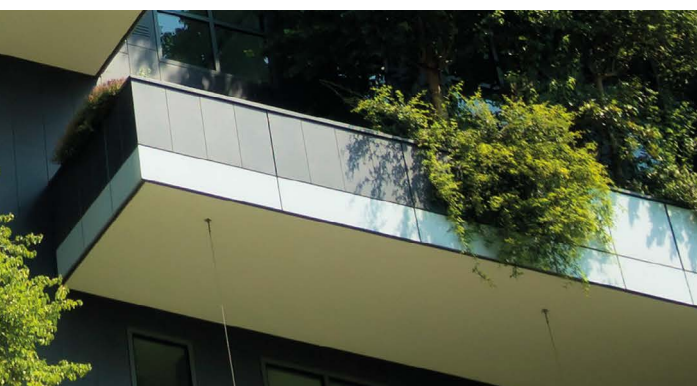
- la collecte systématique des documents légaux (extrait K-bis datant de moins de 3 mois, attestation Urssaf datant de moins de 6 mois, liste nominative des travailleurs étrangers hors UE ou attestation de non-emploi de salariés étrangers hors UE, certificats ou justificatifs de la démarche existante en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE), etc.) ;
- l'intégration systématique de clauses concernant les dispositions liées à l'éthique, la fraude et la corruption, le respect des réglementations sociales et fiscales, le travail illégal et la RSE ;
- l'évaluation du critère RSE dans les grilles d'analyses des offres.

De plus, le Groupe KPMG a recours à un tiers de confiance (Provigis) afin d'automatiser la collecte des documents et mesurer le niveau de conformité de sa base fournisseurs.

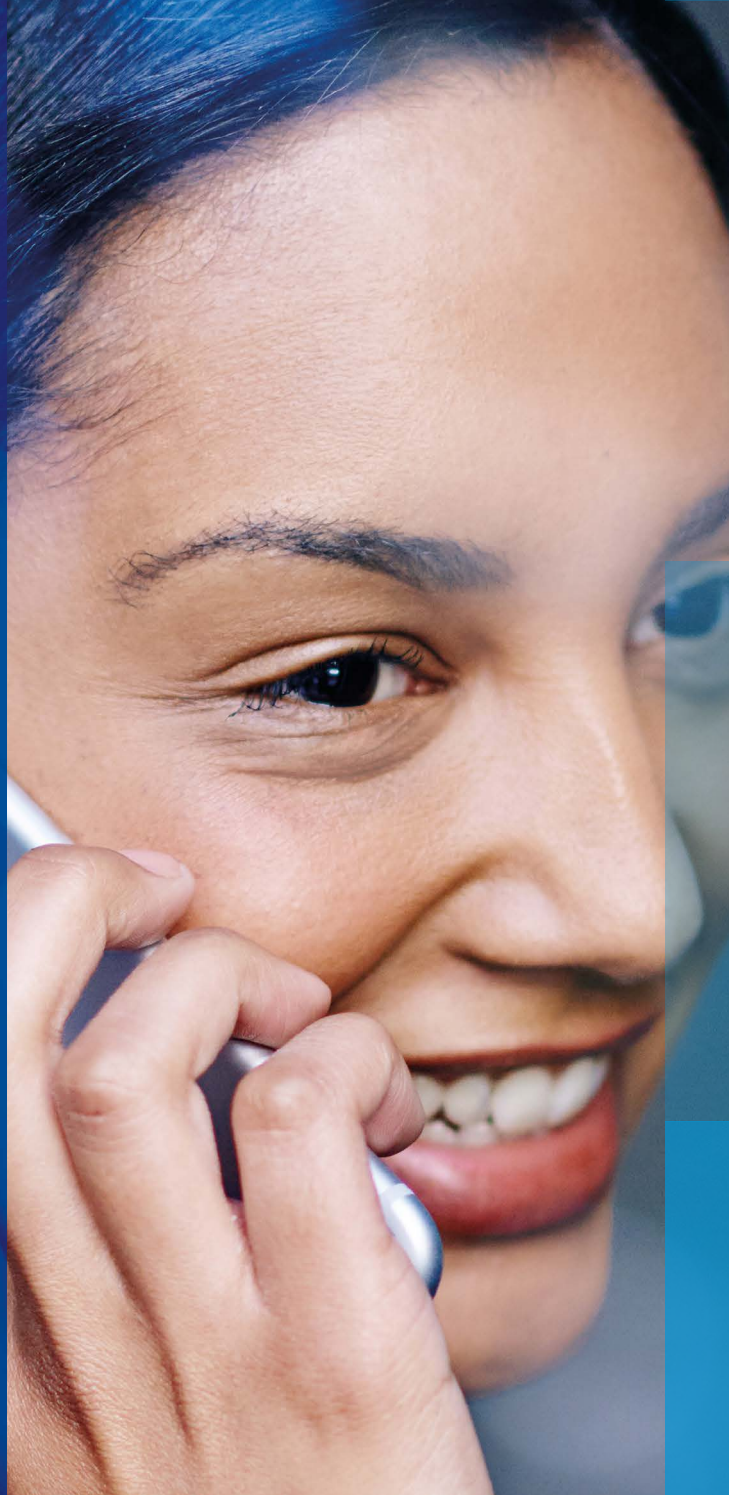
L'ensemble des analyses réalisées permet une remontée des informations nécessaires à l'identification des risques décrits ci-après concernant les fournisseurs et sous-traitants.

Sur la base d'une revue des risques et en conformité avec les dispositions légales applicables, le Groupe KPMG a décidé d'intégrer dans sa démarche les risques et enjeux suivants, identifiés comme étant ceux qui sont susceptibles d'impacter le plus significativement des tiers (notamment les collaborateurs) ou l'environnement (avec les réserves susvisées concernant son activité en termes d'impact environnemental) :

- **en matière de santé et de sécurité, de droits humains et de libertés fondamentales :** les risques liés à la santé des salariés (principalement les risques psycho-sociaux) et à la sécurité au travail (en particulier les accidents de trajet), aux relations sociales, au respect de la diversité et du principe de non-discrimination ;
- **en matière environnementale :** les risques liés à l'impact environnemental des activités et des services rendus, à la conformité aux normes environnementales des sites, au changement climatique et à l'efficacité énergétique ;
- **en matière d'achats de biens ou services auprès des fournisseurs et sous-traitants (étant précisé que la grande majorité des fournisseurs de KPMG sont localisés en France) :** risques liés aux conditions sociales en vigueur chez les fournisseurs et sous-traitants (et/ou de leurs propres fournisseurs), ainsi qu'aux atteintes à l'environnement résultant de leurs activités.



2.



Procédures
d'évaluation et
actions adaptées
d'atténuation
des risques liés aux
activités de KPMG

Le Groupe KPMG est soumis à un ensemble de réglementations (non seulement à la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance, mais également (i) aux articles L. 225-102-1 et R. 225-105-1 du Code de commerce relatifs à la déclaration de performance extra-financière, (ii) à la loi dite Sapin II et (iii) aux articles L. 2323-68, L. 2321-1 et L. 2323-17 du Code du travail relatifs au bilan social) qui constitue le socle de sa gestion des risques.

Au-delà de ses obligations réglementaires, le Groupe KPMG a développé un cadre de gestion des risques identifiés qui s'appuie sur des engagements et des standards déclinés en procédures opérationnelles dans les domaines décrits ci-après.

Enjeux « santé et sécurité » des personnes

En matière sociale, le Groupe KPMG s'appuie sur une politique de gestion des ressources humaines qui vise à assurer la protection des droits humains et libertés fondamentales des collaborateurs (notamment grâce à la négociation collective, à l'égalité hommes-femmes, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, à la qualité de vie au travail), ainsi que la sécurité des personnes dans les locaux et dans le cadre des déplacements professionnels des employés.

Santé

SANTÉ AU TRAVAIL ET PROTECTION DES SALARIÉS

L'année 2020, tout à fait inédite en raison de la crise sanitaire mondiale, a imposé de mettre en œuvre des mesures exceptionnelles de protection des salariés et du personnel des clients KPMG, dans le respect des règles édictées par les autorités de santé :

- dans une première phase, le télétravail a été rendu obligatoire sauf exceptions très limitées et dûment autorisées quand il ne pouvait pas suffire pour assurer la continuité des services rendus ;
- dans une deuxième phase, afin de gérer le déconfinement, dans le respect des mesures de distanciation sociale, une application informatique a été déployée pour maîtriser le nombre de personnes présentes sur chacun des sites. Les déplacements ont fait l'objet d'une procédure stricte de contrôle préalable des mesures sanitaires mises en place par les clients.

La santé et de la sécurité au travail font l'objet d'un plan d'action structuré, soumis à la consultation du CSE, du comité d'entreprise (CE) et/ou du Comité Santé, Sécurité, Conditions de Travail (CSSCT) selon le cas, dans le cadre de la présentation du document sur les risques professionnels, et ne fait pas l'objet d'un accord collectif.

En particulier, KPMG élabore annuellement un rapport sur les risques professionnels. Conformément aux obligations légales, ce document poursuit trois objectifs majeurs :

- identifier à l'instant « t » les risques existants dans la société ;
- proposer des solutions efficaces pour y remédier ;
- effectuer un suivi des actions engagées.

RESPECT DE L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE ET PRÉVENTION DU STRESS

Depuis 2010, KPMG a également mis en place des actions de prévention du stress et des mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Ce dispositif intègre notamment :

- la diffusion d'une charte des bonnes pratiques disponible sur l'intranet de KPMG et l'évaluation de son application une fois tous les deux ans, cette évaluation fait l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés au moyen d'une note interne du Comex ;
- un dispositif d'écoute par des psychologues indépendants, accessible 7/7j, 24/24h, pour accompagner les salariés rencontrant des difficultés professionnelles ou personnelles (les coordonnées d'accès à ce dispositif figurent dans l'intranet KPMG à la rubrique RH/QVT) ;
- une formation managériale de prévention du stress, spécifique aux personnes encadrant des équipes ainsi qu'une formation accessible à l'ensemble du personnel ;
- une procédure d'enquête interne à laquelle est systématiquement associé un membre du CSSCT, désigné par ce dernier, pour traiter des situations professionnelles dans lesquelles il pourrait y avoir présomption de harcèlement moral ou sexuel ;
- un accord QVT (Qualité de Vie au Travail) signé le 17 mai 2018 avec les organisations syndicales de KPMG. Cet accord a notamment instauré (i) le droit à la déconnexion, (ii) la possibilité de télétravailler un jour par semaine pour le personnel sédentaire qui peut être porté à 3 jours pour les collaborateurs ayant des enfants de moins de 3 ans au titre de l'accord égalité professionnelle et (iii) le « flexible working » pour le personnel technique, c'est-à-dire la possibilité après accord de l'encadrement de l'équipe, de travailler à distance de façon ponctuelle.

Sécurité

En matière de sécurité, compte tenu de la nature des activités exercées par le Groupe KPMG, les risques liés aux déplacements en clientèle constituent le facteur principal de risque, même si le nombre d'accidents reste limité. Depuis l'exercice 2018/2019, une formation sur circuit est systématiquement proposée aux salariés ayant eu un accident 100% responsable et à ceux parcourant le plus de kilomètres.

La sécurité dans les locaux et les éventuelles actions de mise en conformité est par ailleurs suivie dans le cadre du rapport sur les risques professionnels cité ci-dessus.

Enjeux « droits humains et libertés fondamentales »



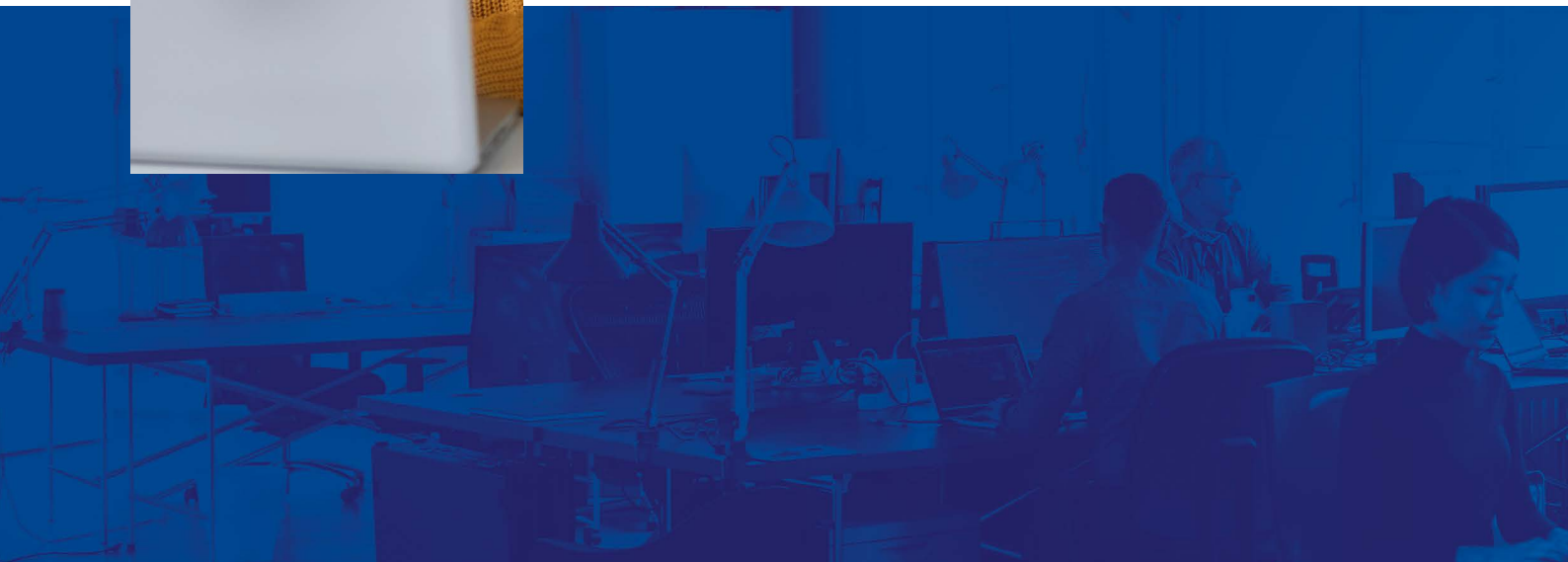
Relations sociales

Le Groupe KPMG respecte toutes ses obligations en matière sociale, notamment celles relatives aux procédures d'information, aux consultations et aux négociations avec les instances représentatives du personnel. Les procès-verbaux des CSE, CE et CSSCT, et les accords signés avec les partenaires sociaux sont accessibles à tous sur l'intranet de KPMG. Les accords couvrent l'intégralité des métiers du Groupe KPMG et des catégories de personnel. Ils sont déposés dans les formes requises auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes.

Début décembre 2019, 33 membres titulaires et autant de suppléants ont été élus au CSE national de KPMG, qui est également dotée d'un CSSCT national ainsi que de Représentants de Proximité déployés au niveau régional afin d'assurer le dialogue social localement.

En 2020 la direction du Groupe KPMG et les représentants des organisations syndicales ont signé deux accords :

- un accord de gestion de crise pour aménager l'organisation du travail et mettre en place l'activité partielle, dans le cadre de la pandémie du Covid-19 ;
- un nouvel accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le précédent étant arrivé à échéance.



Respect de la diversité et non-discrimination

Concernant la diversité et dans le cadre de son dernier accord sur l'égalité professionnelle signé en novembre 2018, KPMG a augmenté le nombre de jours avec maintien de rémunération accordés pour enfants malades de moins de 16 ans : 2 jours par enfant dans la limite de 4 jours par exercice social. Un partenariat signé avec le réseau Babilou permet par ailleurs d'accueillir chaque année 115 bébés, jusqu'à l'entrée en maternelle. Il prévoit aussi un dispositif de garde d'enfants d'urgence en complément du dispositif permanent de crèches.

En matière de non-discrimination, la Direction Générale a mis en place des mesures d'accompagnement visant à faciliter la remontée et le traitement des situations de harcèlement sexuel. Dans ce cadre et conformément aux articles L.1153-5-1 et L.2314-1 alinéa 3 du Code du travail, deux référents « Harcèlement sexuel » (désignés respectivement par la Direction et par le CSE) ont été nommés en juillet 2019 et ont été formés à l'accompagnement dans les situations concernées. Leurs coordonnées et la procédure sont disponibles sur l'intranet de KPMG dans la rubrique « inclusion diversité » accessible à tous les salariés.

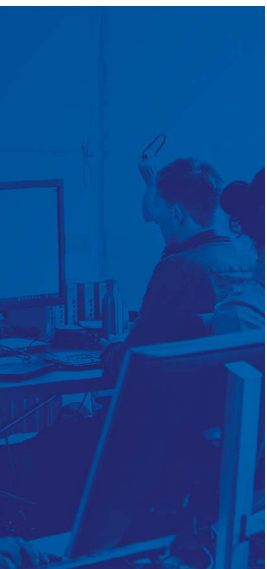
Des actions de communication interne ont également été initiées en 2020, avec la création sur l'intranet RH d'un espace dédié au harcèlement sexuel et plus largement aux comportements sexistes. Sur cet espace les salariés peuvent retrouver les coordonnées des référents harcèlement.

Le Groupe KPMG s'est également engagé dans une démarche « handi-citoyenne » en créant en 2009 une « Mission HandiKap » ayant pour ambition de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et d'intégrer les personnes en situation de handicap. Cette mission a permis la mise en place d'une collaboration avec l'UNEA (Union nationale des entreprises adaptées).

Ainsi le Groupe KPMG est présent aux côtés du secteur protégé en recourant régulièrement aux services d'entreprises adaptées et les salariés en situation de handicap bénéficient de 3 jours de congés supplémentaires pour gérer leurs démarches administratives ou médicales.

KPMG a signé un accord HandiKap le 30 mars 2021 avec les partenaires sociaux pour amplifier l'impact de cette politique.

Par ailleurs, en juillet 2020, elle a participé à un grand événement collaboratif digital contre le racisme qui a mobilisé l'ensemble du réseau KPMG au niveau mondial.



Enjeux environnementaux

L'activité de KPMG n'est pas de nature à créer des nuisances graves à l'environnement. Toutefois, KPMG a conscience de sa contribution au réchauffement climatique, de par ses émissions dans l'air, et a donc mis en place de nombreuses initiatives pour limiter son impact sur l'environnement, notamment à travers sa fondation d'entreprise : la Fondation KPMG.

Programme environnement de la Fondation

La raison d'être de la Fondation contient l'objectif de contribuer activement et collectivement à la transition écologique. Pour ce faire, elle appelle à la mobilisation et à l'investissement des collaborateurs. Chaque année de nombreux « Volontaires KPMG » à travers la France s'engagent, entre autres, dans le programme environnement créé et développé par la Fondation.

Celui-ci a pour finalité d'accompagner les acteurs du changement qui veulent renouveler les façons de consommer, de produire, de travailler et de vivre ensemble pour être plus respectueux de l'environnement.

Il œuvre pour réduire et compenser les externalités négatives de KPMG tout en sensibilisant et mobilisant ses salariés auprès d'associations et fondations tierces qui adressent les 5 objectifs choisis parmi les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) : 7, 12, 13, 14 et 15.

Pour répondre à ces ODD, la Fondation s'est fixée comme buts de :

- sensibiliser les collaborateurs à la protection de l'environnement ;
- réduire les externalités négatives de KPMG ;
- compenser les externalités ne pouvant être réduites ;
- agir aux côtés des associations et fondations actrices du changement.

Pour ce faire 4 thématiques principales sont abordées : les déchets, l'alimentation, l'économie circulaire et la biodiversité/le climat.

Management environnemental (sites ou produits ou services)

Le site intranet KPMG propose plusieurs pages dédiées à la sensibilisation des salariés en matière de protection de l'environnement. Les informations concernent les questions les plus pertinentes au regard de leur propre activité professionnelle, notamment la réduction de l'impact des déplacements professionnels à forte empreinte carbone ainsi que les écogestes à adopter au bureau et ailleurs.

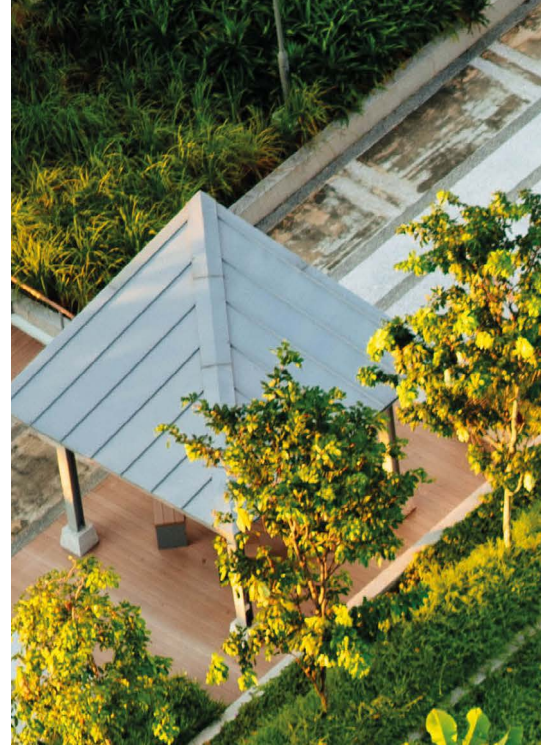
Depuis leur installation dans la Tour EQHO à La Défense, les salariés ont accès à un affichage des impacts environnementaux des bureaux (économie de déchets produits, économie d'énergie). Cette information permet d'impliquer les salariés dans cette démarche collective.

Un système de tri et de sur-tri (afin d'assurer un tri sélectif optimal) a été mis en place dans la Tour EQHO (papier et carton, plastique et métal).

Dans le cadre d'un référencement national sur les prestations d'entretien de ses locaux, KPMG a intégré aux dispositions contractuelles avec les prestataires retenus un plan de progrès consistant à initier un programme de tri sélectif pour les sites de plus de 50 salariés.

KPMG s'engage également à réduire sa production de déchets, notamment via la suppression des gobelets en plastique à usage unique tant dans son site de La Défense (suppression de 1,5 millions de gobelets jetés par an) qu'en région avec la distribution d'écocup réutilisables.





Changement climatique

A travers le programme Global Green Initiative, KPMG s'engage à lutter contre le changement climatique en se concentrant sur trois axes majeurs :

- le suivi, la réduction et le reporting des émissions de gaz à effet de serre de KPMG (dues notamment aux consommations d'énergie et déplacements professionnels) ;
- le soutien des projets environnementaux au sein des communautés dans lesquelles KPMG est impliqué ;
- un travail conjoint avec ses partenaires, employés, fournisseurs et clients afin de les aider à réduire leur impact sur le changement climatique.

Afin de répondre aux exigences de l'article 75 de la Loi Grenelle II, KPMG comptabilise et reporte aux autorités compétentes le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) de son activité en France depuis 2012.

Au niveau mondial, KPMG International a annoncé son ambition de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 50% d'ici 2030 (par rapport à 2019). KPMG en France travaille donc à la définition d'une feuille de route permettant d'atteindre cet objectif, en agissant sur les principaux postes émetteurs. Ainsi, aux actions prioritaires de réduction de la consommation énergétique, KPMG ajoute des actions sur les déplacements professionnels qui constituent l'une des principales sources d'émission de gaz à effet de serre.

La politique voyages de KPMG insiste sur le fait de :

- voyager uniquement en cas de nécessité et en adoptant une démarche écoresponsable ;
- privilégier les déplacements en train pour tous les trajets inférieurs à 3 heures ;
- privilégier les moyens de communication mis à disposition par le cabinet tels que les web conférences et visioconférences afin d'éviter les déplacements non indispensables. Pour cela, des salles de visioconférence sont progressivement installées dans les différentes implantations du Groupe KPMG en France et à travers le monde, ce qui participe à la réduction des déplacements.



Efficacité énergétique et énergies renouvelables

Des audits énergétiques sont réalisés sur les bâtiments les plus énergivores à l'échelle de la France.

La Tour EQHO, représentant plus d'un tiers des effectifs du Groupe KPMG en France, a bénéficié d'une remise à neuf totale en 2014, lui faisant accéder aux meilleurs standards d'efficacité énergétique et environnementale. Le bâtiment est notamment labélisé BBC Rénovation, ainsi que certifié HQE® Rénovation et BREEAM niveau « Very good » (BREEAM, i.e., BRE Environmental Assessment Method, est la méthode d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments développée en 1990 par le Building Research Establishment).

Par ailleurs, le service ITS de KPMG, en charge de la gestion des services informatiques, a déployé une politique visant la réduction de la consommation énergétique de ses Data Centers. Ainsi, au cours de l'exercice 2020, KPMG a remplacé ses infrastructure HCI (Hyper-Converged Infrastructure) et ses équipements de cœur de réseau par des Data Centers qui ont permis de réduire l'empreinte au sol (superficie) et la consommation électrique.



3.



Procédures d'évaluation et actions adaptées d'atténuation des risques de la chaîne d'approvisionnement

La politique achats définit le cadre et les processus d'achats applicables pour l'acquisition de biens et services. Elle s'applique à l'ensemble des entités du Groupe KPMG et à tous les collaborateurs susceptibles d'intervenir dans le processus d'achats.

Elle contient un paragraphe dédié aux engagements en matière d'achats responsables.

Le devoir de vigilance y apparaît comme un point d'attention obligatoire dans le processus de contrôle. Les aspects en lien avec la RSE sont par ailleurs pris en compte à chaque étape du processus, à savoir : la consultation du marché, les réponses des soumissionnaires, l'analyse des réponses et le choix des fournisseurs et prestataires et la contractualisation avec ces derniers.

La Direction des Achats a pour objectif de renforcer ses actions en faveur de la RSE avec entre autres, la rédaction d'une Charte Achats Responsables qui sera intégrée aux appels d'offres et signée par les fournisseurs dans le processus de sélection mais également par les principaux fournisseurs existants.

Consultation du marché

Le règlement de consultation standard comporte des clauses dédiées aux aspects de fraude et corruption, indépendance par rapport à KPMG, obligation de respect de la réglementation sociale et fiscale, du travail illégal et de la RSE par les fournisseurs consultés.

Pour les appels d'offres significatifs pilotés par la Direction des Achats, chaque prestataire complète une « *Fiche information fournisseur* », destinée à recueillir les informations essentielles des fournisseurs actuels et sollicités, qui comporte une partie dédiée à la RSE scindée en trois volets : social, environnemental et « *achats responsables du fournisseur* ».

Le critère RSE est ainsi pris en considération et évalué lors du choix d'un fournisseur à l'issue d'un appel d'offres après revue et analyse par la Direction des Achats.

Réponses des soumissionnaires

Tout fournisseur répondant à un appel d'offres formalisé par la Direction des Achats est prié de fournir les documents légaux répondant au devoir de vigilance. En complément, il est demandé aux soumissionnaires de fournir les certificats ou justificatifs de leur démarche RSE.



Analyse et choix

Le Groupe KPMG a un critère de sélection pondéré (dans des proportions qui peuvent varier d'un appel d'offres à l'autre) lié à la démarche RSE des fournisseurs. Les soumissionnaires sont amenés à développer cette thématique lors des soutenances pour étayer leur dossier de réponse.

Dans le cadre de la mise en place de référencement fournisseurs, une priorité est donnée à la collaboration avec les EA/ESAT (Entreprises Adaptées / Etablissements ou Services d'Aide par le Travail) dès que cela est possible.

Le cas échéant, le Groupe KPMG privilégie les relations tripartites avec des fournisseurs qui font intervenir des EA/ESAT en sous-traitance. En la matière, la Direction des Achats collabore étroitement avec la Mission Handicap et la Fondation KPMG sur une approche Achats Responsables.

Contractualisation

Les Conditions Générales d'Achat de l'ensemble des sociétés du Groupe KPMG contiennent également des stipulations relatives au respect des droits du travail et de l'environnement (« développement durable », « fraude et corruption », « environnement »).

Enfin, les fournisseurs doivent (i) déclarer au Groupe KPMG tout sous-traitant intervenant dans le cadre des missions pour lesquelles ils sont retenus et (ii) s'engager à faire respecter ces mêmes règles à ces derniers.

La base fournisseurs

Dans le cadre des obligations légales de vigilance sur les fournisseurs, le Groupe KPMG a mandaté la société Provisis pour collecter les documents visés aux articles D.8222-5 et D.8254-2 du Code du travail.

KPMG reçoit mensuellement un rapport faisant état du niveau de conformité de sa base fournisseurs. De même, il reçoit des alertes dès lors qu'une procédure est engagée à l'encontre d'un fournisseur et procède alors au changement de son statut.



Le mécanisme d'alerte

La loi sur le devoir de vigilance requiert la mise en place d'un dispositif d'alerte, tout comme la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (loi Sapin II).

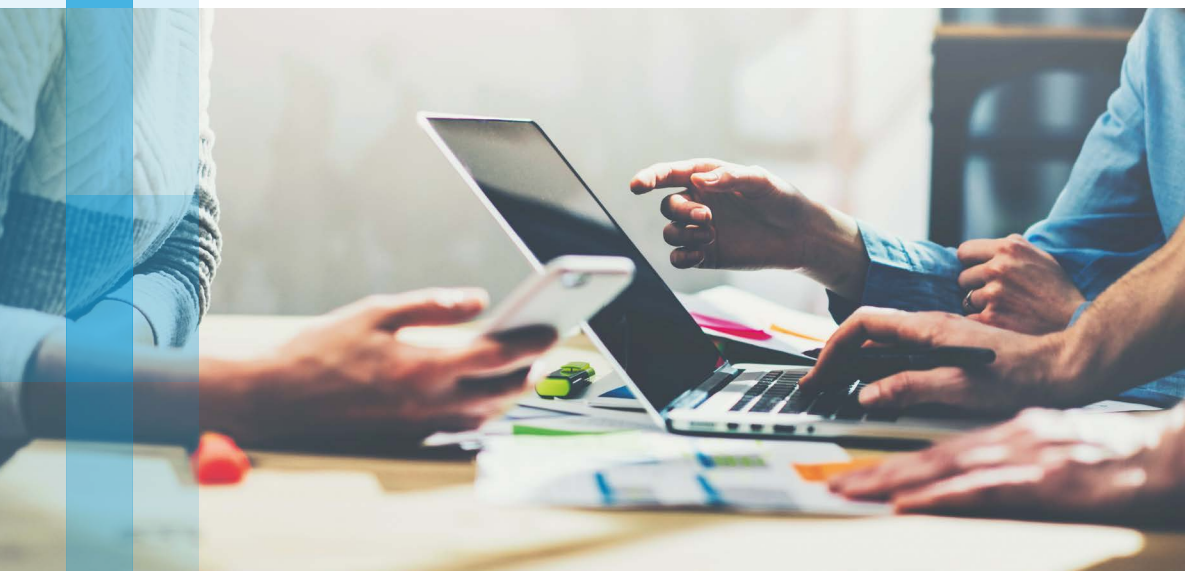
A cet effet, le dispositif lanceur d'alerte fait partie intégrante de la version française du code de conduite mondial KPMG. Il répond aux exigences de la réglementation applicable et s'appuie sur une politique globale qui constitue la norme minimale à appliquer au sein du Groupe KPMG. Ce dispositif est en vigueur depuis le mois de décembre 2017 et a été actualisé en novembre 2018 afin de prendre en compte les dernières évolutions réglementaires. Il constitue un complément à la ligne éthique de KPMG International.

Le dispositif d'alerte est accessible à toute personne sans restriction.

Il leur permet de faire part d'une conduite illégale ou inappropriée constatée au sein du Groupe KPMG, en utilisant un outil de signalement spécifique (« Hotline ») disponible 24/24 heures et 7/7 jours, géré par un prestataire externe basé au Canada et accessible par l'un des trois moyens suivants :

- une plateforme en ligne : www.connexionsclearview.com ;
- une ligne téléphonique dédiée avec messagerie vocale : **0 800 914 592** ;
- une adresse postale (Connexions ClearView, Case postale 11017, Toronto (Ontario), M1E 1N0, Canada) pour les signalements effectués par courrier.

Les informations correspondantes sont accessibles à la fois sur le site intranet de KPMG pour les collaborateurs du Groupe KPMG et sur le site internet de KPMG pour les tiers.



En particulier, toute suspicion par un collaborateur d'atteinte grave ou potentiellement grave envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, et l'environnement peut être signalée selon ce dispositif d'alerte.

Lancer une alerte interne est un droit et aucun salarié ne peut être sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte de bonne foi.

Un signalement, s'il s'avère objectif et pertinent par rapport au périmètre du dispositif d'alerte, pourra faire l'objet d'un rapport confidentiel de l'organisme gestionnaire de la Hotline à destination de personnes habilitées au sein du Groupe KPMG.

Après l'analyse du rapport et si applicable, il prendra notamment les mesures disciplinaires et/ou engagera les procédures judiciaires appropriées à l'encontre de la personne faisant l'objet du rapport.

Lorsque la procédure d'alerte n'est pas suivie d'une procédure spécifique, les données relatives à cette alerte sont détruites ou archivées après anonymisation dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification diligentées par le(s) récepteur(s) du rapport.

Enfin, sur une base trimestrielle ou à sa demande, le Comité Exécutif de KPMG reçoit un rapport anonymisé et confidentiel préparé par des personnes habilitées au sein du Groupe KPMG, faisant état de la nature des signalements reçus au cours du trimestre écoulé, de leur traitement, des résultats d'éventuelles enquêtes et des actions correctrices mises en place.



5.



Dispositifs de suivi
des mesures et
d'évaluation de
leur efficacité

Les activités en propre de KPMG France

Enjeux « droits humains et libertés fondamentales, santé et sécurité des personnes »

La tenue régulière de réunions des instances représentatives du personnel permet de suivre les actions engagées et leur efficacité. Certains accords comprennent des objectifs assortis d'indicateurs (égalité professionnelle, Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), etc.) et font l'objet d'une présentation annuelle aux instances représentatives du personnel.

Par ailleurs, en matière d'accidents du travail, le groupe KPMG en a dénombré 67 en 2019, qui ont donné lieu à 795 jours d'arrêt.

Enjeux environnementaux

Les principaux indicateurs de suivi des actions mises en œuvre sont les mesures des quantités de CO₂ rejetées dans l'atmosphère par les activités de KPMG, ainsi que les consommations énergétiques.



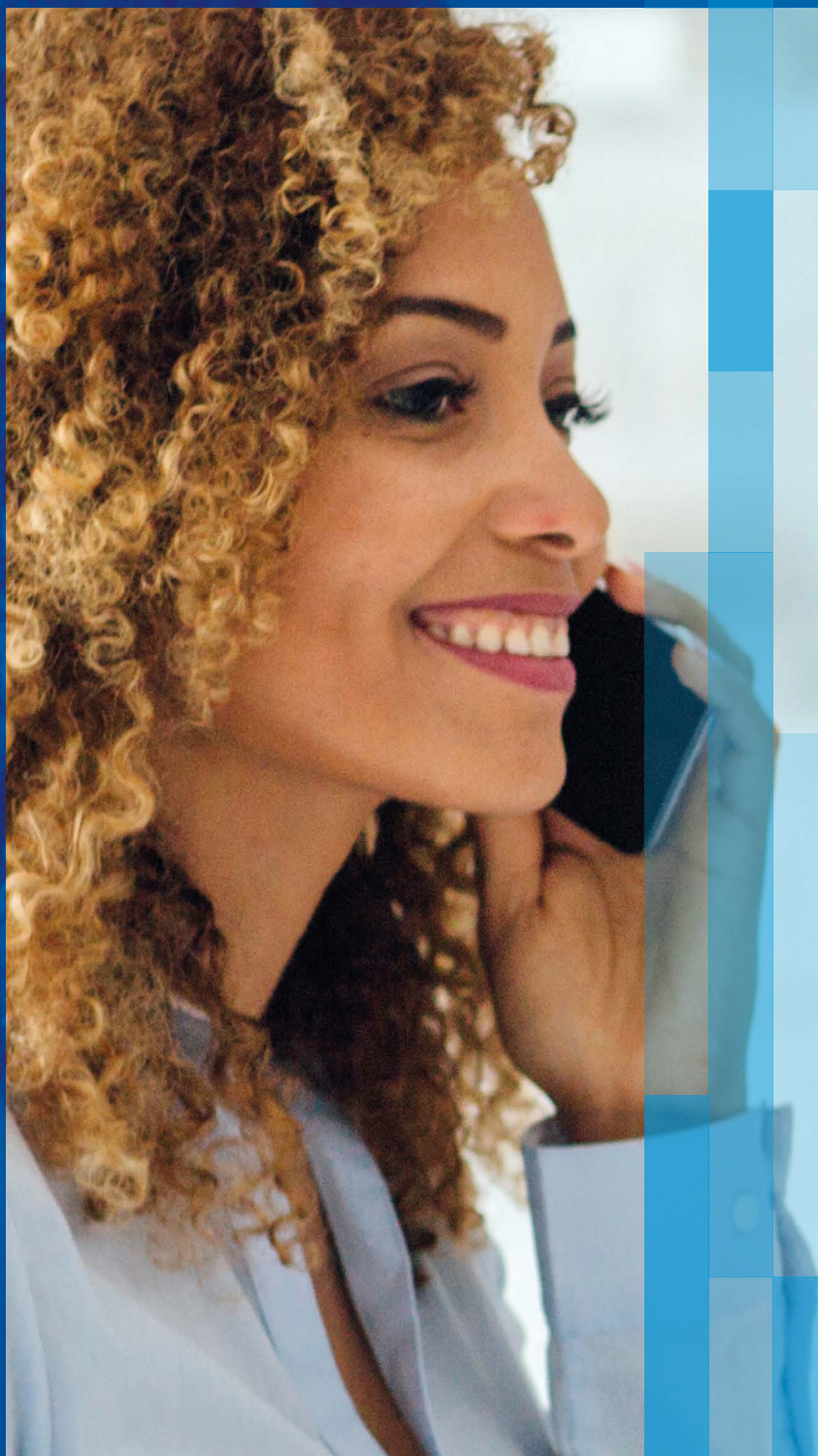
La chaîne d'approvisionnement

L'analyse par la Direction des Achats de la partie RSE des « *fiches d'informations fournisseurs* » qui sont renseignées lors des principaux appels d'offres permet d'effectuer un suivi des critères concernés lors de la sélection des fournisseurs et prestataires de services du Groupe KPMG. A ce jour, il n'existe pas encore de processus de suivi permettant de contrôler l'efficacité du dispositif dans le temps et la Direction des Achats continue d'étudier la meilleure façon de suivre la performance du Groupe KPMG en la matière.

Plan de progrès

Des indicateurs sont en cours d'élaboration afin de rendre plus précisément compte des évolutions induites par les mesures engagées dans le cadre du Plan de Vigilance. Les principaux domaines identifiés concernent (i) le renforcement de la politique d'achats responsables, (ii) la mise en œuvre de plans d'actions suite aux alertes relatives aux ressources humaines notamment en matière d'accompagnement psychologique en lien avec la pandémie de Covid-19 et (iii) une sensibilisation plus importante des collaborateurs du Groupe KPMG à la protection de l'environnement.

6



Compte-rendu de la mise en oeuvre effective des mesures

Depuis la publication de la loi sur le devoir de vigilance, le Groupe KPMG poursuit le déploiement des dispositifs et des mesures de gestion des risques identifiés en matière sociale, d'achats et environnementale, tout en identifiant les éléments à renforcer.

Ainsi, depuis 2018, les principales initiatives mises en œuvre ont d'ores et déjà permis d'observer les résultats décrits ci-après.

Enjeux santé et sécurité au travail

Respect de l'équilibre vie professionnelle/vie privée et prévention du stress

Une enquête relative au respect de la charte et à la prévention du stress a lieu tous les deux ans.

La charte vie professionnelle/vie privée a fait l'objet d'une actualisation dans le cadre de l'accord « Qualité de vie au travail ». Ainsi, elle tient compte de la modernisation des outils de communication et de la nécessaire utilisation raisonnée de ces derniers. Elle est accessible à tous les collaborateurs du Groupe KPMG sur l'intranet.

Le dispositif d'écoute des salariés rencontrant des difficultés permet des échanges par chat ou visio-conférence, et les plages de communication ont été élargies.

Conformément à la loi, il a été déployé l'entretien de charge de travail pour les collaborateurs au forfait jours, qui est un entretien distinct de l'entretien annuel.

De nouvelles formes d'exercice du travail ont été mises en place en 2018 avec la signature d'un accord de « Qualité de vie au travail ». Celui-ci prévoit la possibilité d'effectuer :

- du flexible working pour le personnel technique itinérant ;
- une journée de télétravail par semaine, pour le personnel sédentaire.

Du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019, période de suivi de l'accord, KPMG a traité 201 demandes de télétravail. 184 ont été acceptées, les autres ne répondant pas aux critères de l'accord. Compte tenu de la crise sanitaire, le télétravail a été généralisé. Les demandes n'ont donc pas été suivies pour l'exercice 2019/2020.

Cet accord rappelle aussi le droit à la déconnexion, notamment pour le personnel dont le temps de travail n'est pas encadré par un régime en heures.

L'expérience inédite du télétravail à grande échelle conduira à effectuer de nouvelles propositions d'organisation du travail en 2021.

Santé et sécurité

Un intranet dédié a été mis en place sur lequel les salariés peuvent trouver toutes les informations relatives aux mesures de protection des salariés en vigueur au sein du Groupe KPMG.

Des référents COVID ont été nommés pour répondre aux questions du personnel et s'assurer du respect des règles édictées dans le contexte épidémique.

En la matière, des enquêtes internes menées par le biais de questionnaires envoyés à l'ensemble des salariés ont montré que ces derniers avaient confiance dans les mesures prises pour gérer la crise :

- 93% ont répondu qu'ils disposaient d'outils et de ressources pour télétravailler de manière productive ;
- 85% qu'ils avaient confiance dans le Comex pour protéger la santé et le bien-être des salariés.

Il a par ailleurs été rappelé précédemment que compte tenu de la nature des activités exercées par le Groupe KPMG, les risques liés aux déplacements en clientèle constituent le facteur principal de risque en matière de sécurité.

A cet égard, les actions engagées ont conduit à des résultats positifs puisque l'année 2019 s'est caractérisée par une légère baisse du nombre d'accidents de trajet (72 en 2018 et 67 en 2019).

En 2020, compte tenu de la période de confinement aucune formation sur circuit n'a pu être organisée à l'issue de la période fiscale. Si la situation sanitaire le permet cette action reprendra en 2021.





Enjeux droits humains et libertés fondamentales

Dans ce domaine, le plan d'action défini ci-avant a permis d'atteindre les principaux résultats suivants :

- la répartition hommes/femmes de l'effectif total à la fin de l'exercice est de 43/57, soit une majorité de femmes ;
- la place des femmes dans le management continue à progresser : au 30 septembre 2020, les femmes représentaient un peu plus de 36% du « management group », et 20% des associés ;
- 542 salariés ont utilisé le dispositif de jours pour enfant malade sur l'exercice.

Conformément à la loi, KPMG publie annuellement son Index d'égalité hommes/femmes. Pour 2019, le score obtenu est de 81 sur 100.

Le Groupe KPMG communique régulièrement via différents canaux pour sensibiliser ses collaboratrices et collaborateurs au sujet de l'inclusion et de la diversité, et pour les tenir informé(e) s de ses dernières initiatives (portail intranet dédié, newsletter trimestrielle...).

En outre, le nombre de travailleurs en situation de handicap, tel que comptabilisé dans le bilan social, est passé de 120 en 2017 à 147 en 2019 (soit +22,5% en deux ans).

Le nombre de personnes de nationalité étrangère présentes au 31 décembre 2019 était de 745 (contre 655 en 2018)¹.

¹ Source : bilan social 2019.

Enjeux environnementaux¹

Le Groupe KPMG a obtenu certains résultats concrets depuis 2017, notamment :

- la disparition de 1,5 millions de gobelets jetables au sein de la Tour EQHO soit l'équivalent de 110 allers-retours Paris-Londres (moins 8 728 kgs de déchets soit évitement de 21 952 kgs de CO₂ produits) ;
- la distribution de 15 000 écocup's Fondation dans tous les bureaux ;
- la promotion de la réduction et la compensation à hauteur de 40% puis de 100% des impressions papiers du Groupe KPMG, soit au total 7 800 arbres plantés pour compenser 40% des 81 millions d'impressions sur la première année et 100% des 61 millions d'impressions sur la deuxième année, cela grâce au Challenge Feuilles pour Arbre.

Par ailleurs, les déplacements professionnels ont représenté, sur la période du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020, 11 173 teqCO₂².

Pour l'exercice 2019/2020, les émissions de gaz à effet de serre du Groupe KPMG se sont élevées à 19 007 teqCO₂³ contre 21 655 teqCO₂ pour l'exercice 2018/2019.

Pour l'exercice 2019/2020, la consommation d'énergie⁴ des bâtiments représentait 14 572 MWh⁵ contre 14 440 MWh pour l'exercice 2018/2019.

KPMG a également réduit la consommation électrique de ses Data Centers de 50 kVA à 37,5 kVA sur le site de Roissy et de 31 kVA à 26 kVA sur le site de St Denis au cours du premier semestre 2020. L'objectif est également de réduire la superficie des salles d'environ 25% à Roissy et 50% pour le second d'ici la fin du mois d'octobre 2020.

¹ Cf. note de bas de page 1.

² 7 670 teqCO₂ si l'on exclut l'hôtellerie et la restauration.

³ Les postes d'émissions de gaz à effet de serre du Groupe KPMG pris en compte sont :

- Scope 1 : la consommation de gaz naturel couverte par le contrat cadre et la consommation de carburant pour les véhicules de fonction ;
- Scope 2 : la consommation d'électricité couverte par le contrat cadre et les consommations d'eau glacée et d'eau chaude de la Tour EQHO ;
- Scope 3 : les déplacements professionnels en voitures de location, voiture personnelle des collaborateurs, train et avion, les consommables, les déchets, l'hôtellerie et la restauration, le matériel informatique et les data centers. La réduction significative des émissions entre les exercices 2018/2019 et 2019/2020 s'explique principalement par la crise sanitaire du Covid-19 et le confinement.

⁴ Ces consommations d'énergie comprennent l'électricité et le gaz naturel du contrat cadre et également les réseaux d'eau chaude et d'eau froide de la Tour EQHO.

⁵ Si les résultats sont identiques malgré une baisse de la consommation de gaz et de la consommation en eau, cela résulte du fait que la consommation d'électricité a été extrapolée de 93% à 100% de l'effectif de KPMG.

Annexe

Groupe KPMG

Le Groupe KPMG est constitué de sociétés dont l'effectif total représentait 9 927 salariés au 31 décembre 2019. L'activité des sociétés du Groupe KPMG est dédiée à la performance économique et financière des institutions et des entreprises de toute taille, dans tous les secteurs, et s'appuie sur une expertise reconnue en audit, conseil, expertise-comptable, droit et fiscalité.

Dénomination sociale	Adresse
KPMG ASSOCIES	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG S.A.	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG Expertise et conseil	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG CORPORATE FINANCE	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG CORPORATE FINANCE REAL ESTATE	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG FIDUCIAIRE DE FRANCE	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AVOCATS	15 rue d'Astorg 75008 PARIS
SAS GVM	15 rue Carnot 71300 MONTCEAU LES MINES
SALUSTRO REYDEL	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
SCI KPMG E3	Metz Technopole, 2 rue Pierre Simon de Laplace 57078 METZ Cedex 3
VERGNIAUD	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT FS 1	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT ID	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT IS	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT NORMANDIE	5, avenue de Dubna - B.P. 60260 - 14209 HEROUVILLE Saint Clair Cedex
KPMG AUDIT NORD	36 rue Eugène Jacquet - 59705 MARCQ EN BAROEUL Cedex
KPMG AUDIT RHONE ALPES AUVERGNE	51 Rue Saint Cyr 69338 LYON Cedex 09
KPMG AUDIT SUD EST	480 avenue du Prado 13269 MARSEILLE Cedex 08
KPMG AUDIT EST	9 avenue de l'Europe 67300 SCHILTIGHEIM
KPMG AUDIT OUEST	7 boulevard Albert Einstein 44311 NANTES Cedex 03
KPMG AUDIT PARIS CENTRE	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
KPMG AUDIT SUD OUEST	224 rue Carmin ZAC de la Grande Borde 31676 LABEGE
KPMG AUDIT DFA	Quartier Acajou 97232 LE LAMENTIN
GROUPE ENEIS	2 boulevard Saint Martin – 75010 PARIS
ATFORD CONSULTING	Tour Eqho, 2 avenue Gambetta 92066 PARIS LA DEFENSE CEDEX
MICROECONOMIE APPLIQUEE	2 square de l'Opéra – Louis Jouvet 75009 PARIS
CAREWAN	36 rue de Liège – 75008 PARIS

KPMG S.A.

Tour EQHO

2 avenue Gambetta

92066 Paris La Défense Cedex

France

Tél. : +33 (0)1 55 68 86 66

kpmg.fr/socialmedia



kpmg.fr

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG S.A. est le membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). KPMG International et ses entités liées ne proposent pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2021 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG. Imprimé en France.
Conception - Réalisation : Direction de la Communication - OLIVER - Avril 2021.

Crédits photos : iStock, DR.