

Die KPMG-Hintergrundabklärung: Unterlagen



KPMG hat verschiedene Formulare für die Hintergrundabklärung entwickelt, um Insider-Bedrohungen zu verhindern und entdecken. Die erwähnten Dokumente können vollständig Ihren Anforderungen angepasst werden, damit diese optimal zu Ihrem Unternehmen passen. Das Ziel ist, die Risiken zu erkennen und zu beurteilen, eine robuste Strategie zu implementieren und durch eine hochwertige Hintergrundabklärung Vorfälle zu verhindern, welche durch (zukünftige) Angestellte verursacht werden können.

KPMG hat mehrere Formulare entwickelt, welche den Bedürfnissen und internen Richtlinien des Unternehmens angepasst werden können.

1. Das Hintergrundnachweisformular, welches vor der Hintergrundabklärung vom Kandidaten unterschrieben werden muss, kombiniert die folgenden Elemente:

- Persönliche Kontaktangaben
- Wohnadressen der letzten zehn Jahre
- Bildungsnachweis (Angaben zu Gymnasium / Universität)
- Arbeitszeugnisse von aktuellem und/oder vorherigen Arbeitgebern und Referenzen
- Angaben zu öffentlichen Mandaten / Nebenbeschäftigungen wie zum Beispiel öffentlichen Positionen

2. Der Fragenkatalog basiert auf drei Sicherheitsstufen.

Inhalt des Interviews:

- Berufliche Situation wie zum Beispiel Karriereentwicklung, Arbeitszufriedenheit, Reputation, Führungsqualitäten, Loyalitätspflicht, Arbeitssicherheit
- Ausländische Beziehungen
- Finanzielle Situation
- Strafverfahren
- Bedrohungen, Anfälligkeit für Erpressung, Korruption oder Vorteilsannahme
- Drogenmissbrauch oder Drogendelikte

Eine formelle Überprüfung wird vor dem Interview mit dem Kandidaten durchgeführt. Falls gewünscht, kann das Interview aufgenommen und nach Abgabe des Berichts gelöscht werden.

3. Das Formular zur finanziellen Situation kombiniert die folgenden Elemente:

- Beschreibung der Vermögenswerte (Ersparnisse, Bankguthaben, Anleihen, Aktien oder Fonds)
- Arten von Kreditkarten (Visa, MasterCard, etc.)
- Beschreibung der Schulden (Hypothek, Leasing, Darlehen)

4. Das Formular zu öffentlichen Mandaten / Nebenbeschäftigungen

Besteht aus der Ermittlung, ob in den letzten zehn Jahren eine öffentliche Position gehalten und/oder einer Nebenbeschäftigung nachgegangen wurde.

5. Der KPMG-Bericht erläutert die ausgeführten Tätigkeiten in Übereinstimmung mit:

- Hintergrundnachweisformular
- Detaillierte Beschreibung der Arbeitsstelle
- Kopien des Lebenslaufs des Kandidaten sowie allen verfügbaren Anhängen (Kopien der Diplome, Arbeitsbestätigungen, Empfehlungsschreiben)

Der KPMG-Schlussbericht kategorisiert die Erkenntnisse farblich:

Grün: Bestätigt / übereinstimmend mit den erhaltenen Unterlagen

Orange: Bestätigung nicht verfügbar/ nicht überprüfbar / Zusätzliche Informationen benötigt / Geringe Abweichung

Rot: Abweichungen

Einen Schritt weitergehen: KPMG Insider Threat Tracking Tool (KIT)

Zusätzlich zu den KPMG-Unterlagen wurde eine IT-Plattform entwickelt, welche die alleinige Quelle für das «Insider Risk Team» sein kann und die Automatisierung des «People Risk Operational Model» ermöglicht. Dies ist eine präventive Massnahme, welche Synergien zwischen den relevanten Stakeholdern stärkt.

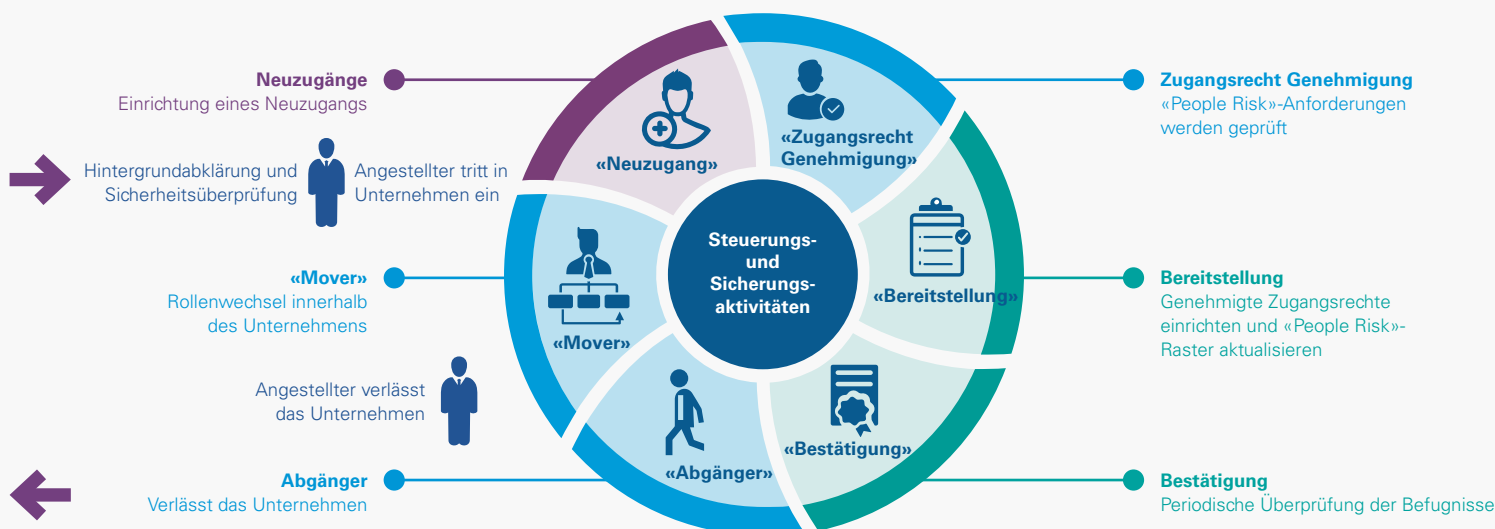
Damit die «richtigen» Leute Ihrer Belegschaft beitreten und Sie diese kennen, wird eine gründliche, risikobasierte und einheitliche Hintergrundabklärung und Sicherheitsüberprüfung benötigt. KITs Sicherheitskontrollen unterstützen den Nutzer bei der Identifikation der Schlüsselindikatoren und beim Aufspüren von böswilligen Insidern, bevor ein Schaden entsteht. Es stellt den gewährten Berechtigungen die zugewiesene Funktion des Angestellten gegenüber und kombiniert dies mit einem umfangreichen Katalog an Nachverfolgungsmassnahmen, um unangemessene physische und

IT-Zugriffe zu erkennen und melden. Dies ermöglicht die Neutralisierung des Risikos, dass Mitarbeitende die Sicherheitskontrollen zu umgehen versuchen. KPMG wird eng mit Ihrem Unternehmen zusammenarbeiten, um eine Ihren Bedürfnissen entsprechende Plattform aufzubauen.

Angesichts ständiger interner und externer Effekte, welche Ihre Belegschaft beeinflussen, sollten die präventiven «People Risk»-Massnahmen fortwährend überprüft und bestätigt werden, vor allem wenn sich die berufliche Funktion ändert (z.B. bei Beförderungen, Rollenwechseln oder Unzufriedenheit).

Richtlinien und Verfahren, abgestimmt auf den jeweiligen Risikograd der Funktion und die spezifischen Bedrohungen für das Unternehmen, sind entscheidend für die Effizienz und die positive Beeinflussung der Unternehmenskultur.

Steuerungsmodell für Nutzerfunktionslebenszyklus und Berichterstattung:



Kontakt

KPMG AG

Badenerstrasse 172
Postfach
8036 Zürich

Esplanade de Pont-Rouge 6
Postfach 1571
1211 Genf 26

Anne van Heerden

Partner,
Head of Forensic
Switzerland

+41 58 249 28 61
annevanheerden@kpmg.com

Cindy Hofmann

Director,
Forensic
Zürich

+41 58 249 56 25
cindyhofmann@kpmg.com

Cédric Biedermann

Director,
Forensic
Genf

+41 58 249 64 80
cbiedermann@kpmg.com

kpmg.ch/ci

Die hierin enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und beziehen sich daher nicht auf die Umstände einzelner Personen oder Rechtsträger. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen zu liefern, besteht keine Gewähr dafür, dass diese die Situation zum Zeitpunkt der Herausgabe oder eine künftige Situation akkurat widerspiegeln. Die genannten Informationen sollten nicht ohne eingehende Abklärungen und professionelle Beratung als Entscheidungs- oder Handlungsgrundlage dienen. Bei Prüfkunden bestimmen regulatorische Vorgaben zur Unabhängigkeit des Prüfers den Umfang einer Zusammenarbeit. Sollten Sie mehr darüber erfahren wollen, wie KPMG AG personenbezogene Daten bearbeitet, lesen Sie bitte unsere Datenschutzerklärung, welche Sie auf unserer Homepage www.kpmg.ch finden.

© 2019 KPMG AG ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied des KPMG Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, der KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts. Alle Rechte vorbehalten.

Die KPMG-Hintergrundabklärung: Unterlagen