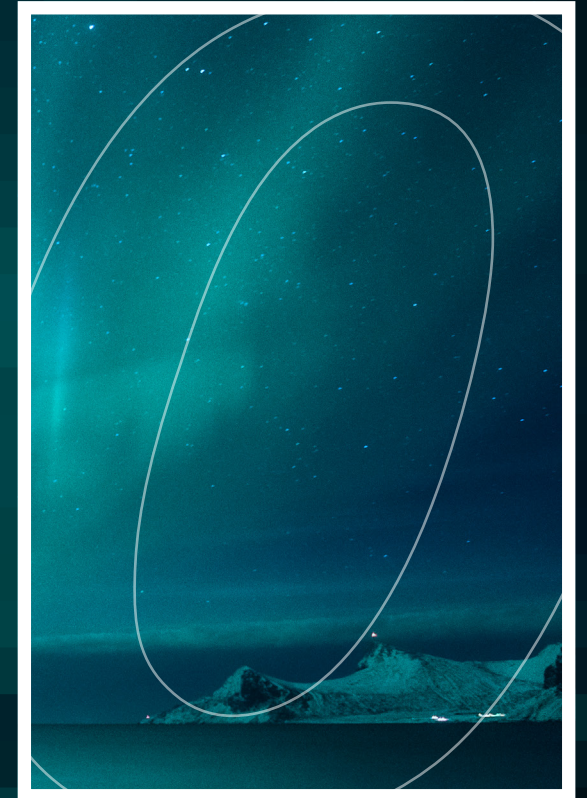




Zusammen Werte schaffen



Inhaltsverzeichnis

- 3** Über diesen Bericht
- 4** Unternehmensprofil
- 5** KPMG im Überblick
- 6** Zahlen und Fakten, die für sich sprechen:
KPMG im Geschäftsjahr 2020
- 7** Vorwort
- 8** Unsere Strategie und unsere Werte
- 9** Wie wir Nachhaltigkeit verstehen
- 10** Wesentliche Handlungsfelder
- 12** Unsere Stakeholder

14 Integrität und Qualität

- 15** Qualitätssicherungssystem
- 16** Datenschutz und Informationssicherheit
- 17** Lieferanten

18 Kundenfokus und Innovationskraft

- 19** Was unsere Kunden bewegt
- 20** Für jeden das passende Format
- 22** Zufriedenheit der Kunden

24 Arbeitgeberattraktivität

- 25** Recruiting neu denken
- 27** Entwicklung und Karriere
- 31** Vielfalt
- 33** Alumni

34 Gesellschaftliches Engagement

- 35** Engagement-Programme für Quality Education
- 38** Pro-bono-Aktivitäten und Spenden

39 Umwelt

- 41** Umweltfreundliche Mobilität
- 43** Umweltbewusstes Arbeiten
- 46** Übersicht unserer Mitgliedschaften und
Initiativen sowie unserer Auszeichnungen
und Zertifizierungen

Über diesen Bericht

Der vorliegende KPMG-Nachhaltigkeitsbericht erläutert die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KPMG im Geschäftsjahr 2020. Der Berichtszeitraum umfasst den Zeitraum zwischen dem 1. Oktober 2019 und 30. September 2020. Da wir mit hoher Aktualität über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KPMG informieren wollen, haben wir auch die über das Geschäftsjahr 2020 hinausgehenden relevanten Informationen aufgenommen, die bis zum Redaktionsschluss (21. Dezember 2020) vorlagen. Wir orientieren uns bei der Berichterstattung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die Informationen und Daten im diesjährigen Bericht wurden von unseren Fachabteilungen und Geschäftsbereichen mit repräsentativen Methoden erhoben und sorgfältig qualitätsgesichert. Eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts ist nicht erfolgt.

Auf Basis unserer fünf wesentlichen Handlungsfelder *Integrität und Qualität, Kundenfokus und Innovationskraft, Arbeitgeberattraktivität, gesellschaftliches Engagement* sowie *Umwelt* stellen wir die für unser Unternehmen wesentlichen Themen dar. In diesen Feldern agiert KPMG als verantwortungsvolles Unternehmen und leistet einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Dieser Bericht enthält unsere strategische Ausrichtung, Weiterentwicklungen der von uns berichteten Themen, und Rückblicke auf die Entwicklungen in unseren Geschäftsbereichen sowie ganz aktuelle Herausforderungen. Im Fokus des Geschäftsjahrs 2020 standen einerseits die Weiterentwicklung unserer Unternehmenswerte und wie wir diese in unserem täglichen Handeln verankern können. Andererseits stellte die Covid-19-Pandemie KPMG vor ungeahnte Herausforderungen in allen Bereichen des Unternehmens. Wie wir als Dienstleister und Arbeitgeber darauf reagiert und die Herausforderungen gemeistert haben, ist ebenfalls Teil dieser Berichterstattung.

KPMG in Deutschland ist Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited (KPMG International) angeschlossen sind und damit seit dem Jahr 2002 Mitglied des United Nations Global Compact, der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Damit einhergehend sind wir den zehn Prinzipien dieser Initiative für eine nachhaltige Weltwirtschaft verpflichtet. Weitere Informationen dazu sowie den Fortschrittsbericht des UN Global Compact finden Sie unter folgendem [Link](#).

Die nachfolgenden Berichtsangaben sowie mitarbeiterbezogenen Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den HGB Konzernabschluss der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit ihren drei vollkonsolidierten inländischen Konzerngesellschaften zum 30. September 2020 (KPMG).

Darüber hinaus sind Kennzahlen enthalten, die „KPMG in Deutschland“ zugeordnet sind. In diesen Kennzahlen ist die nicht im KPMG-Konzern konsolidierte KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (KPMG Law) mitberücksichtigt. Alle Angaben, die KPMG Law betreffen, sind in diesen Kennzahlen im Geschäftsbereich Tax mit ausgewiesen. KPMG Law ist mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft assoziiert und dadurch eng verbunden mit der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen. Bei den Kennzahlen in Kapitel 5, das über die Umweltaktivitäten von KPMG informiert, ist KPMG Law ebenfalls mitberücksichtigt.

Weiterführende Kennzahlen zu den Handlungsfeldern [Arbeitgeberattraktivität](#) und [Umwelt](#) stehen auf unserer Website zum [Download](#) zur Verfügung.



Unternehmensprofil

KPMG in Deutschland ist ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen mit nahezu 227.000 Mitarbeitenden in 146 Ländern und Territorien. Sowohl weltweit als auch in Deutschland gehören wir zu den führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen. KPMG in Deutschland agiert seit über 130 Jahren als Wirtschaftsprüfer und Berater am Markt und wir sind mit unseren rund 12.300 Mitarbeitenden in 25 Niederlassungen deutschlandweit für unsere Kunden vor Ort.

Unsere Leistungen sind in die Geschäftsbereiche Audit, Tax sowie Consulting und Deal Advisory gegliedert. Im Mittelpunkt von Audit steht die Prüfung von Konzern- und Jahresabschlüssen. Tax steht für die steuerberatende und rechtsberatende Tätigkeit von KPMG. Die Bereiche Consulting und Deal Advisory bündeln unser hohes fachliches Know-how zu betriebswirtschaftlichen, regulatorischen und transaktionsorientierten Themen.

Für wesentliche Branchen der Wirtschaft haben wir eine geschäftsbereichsübergreifende Spezialisierung vorgenommen. Hier laufen die Erfahrungen unserer Experten weltweit zusammen und tragen zusätzlich zur Beratungsqualität bei.

Globale KPMG-Organisation

227.000

Mitarbeitende

146

Länder und Territorien
weltweit

KPMG deutschlandweit

12.300

Mitarbeitende

25

Standorte

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

KPMG im Überblick

UNSERE KUNDENSEGMENTE

- CORPORATES
- FAMILIENUNTERNEHMEN UND MITTELSTAND
- FINANCIAL SERVICES
- INTERNATIONAL BUSINESS
- PUBLIC SECTOR

UNSERE GESCHÄFTSBEREICHE

AUDIT

Prüfung von Jahres- und Konzernabschlüssen nach nationalen und internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen sowie prüfungsnahe Dienstleistungen von Corporate Governance Services und Forensic sowie Finance Advisory (seit Anfang 2021 Finance und Governance Advisory)

TAX

Unternehmensspezifische Strategie- und Lösungsentwicklung in allen steuerlichen Bereichen sowie Steuerberatung bei regulatorischen Veränderungen und steuerliche Optimierung bei Transaktionen

CONSULTING

Bündelung von Fachwissen zu betriebswirtschaftlichen und regulatorischen Herausforderungen durch innovative Ideen und umsetzungsstarke Konzepte

DEAL ADVISORY

Beratung bei der Strategieentwicklung, bei Transaktionsentscheidungen, Restrukturierungen sowie Finanzierungen

FINANCIAL SERVICES

Gebündelte Marktausrichtung und fachliche Expertise für Prüfung, Steuerberatung, Consulting- und Deal-Advisory-Dienstleistungen bei Kunden, die einen Branchenbezug zu Financial Services haben

UNSERE LEISTUNG

662 Mio. Euro
im Bereich
Audit

545 Mio. Euro
im Bereich Tax
(inkl. KPMG Law)

532 Mio. Euro
im Bereich
Consulting

180 Mio. Euro
im Bereich
Deal Advisory

1,93 Mrd. Euro
Gesamtleistung*
aller Bereiche

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

*Gesamtleistung bezieht sich auf „KPMG in Deutschland“. Die nicht im KPMG-Konzern konsolidierte KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (siehe Seite 3) wird hier mitberücksichtigt und ist im Geschäftsbereich Tax ausgewiesen.



Zahlen und Fakten, die für sich sprechen: KPMG im Geschäftsjahr 2020

Immer in der Nähe:

25 KPMG-Standorte in Deutschland, weltweit in **146 Ländern** und **Territorien** präsent

Moderates Wachstum:

1,93 Mrd. Euro **Gesamtleistung**
entspricht einer Steigerung von 0,5 Prozent gegenüber dem Vorjahresergebnis

Vielfältige Expertise:

12.300 Mitarbeitende in Deutschland, davon **46 Prozent** Frauen

Förderung weiblicher Karrieren:

34% der 3.738 **Führungskräfte** sind **weiblich**

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Divers und international:

95 verschiedene **Nationalitäten** im Unternehmen

Hohe Kundenzufriedenheit:

98% unserer Kunden sind „**außerordentlich zufrieden**“, „**sehr zufrieden**“ oder „**zufrieden**“ mit unserer Arbeit

Qualität zählt:

zertifiziert nach **ISO/IEC 27001**, **ISO 9001** und **ISO 14001**

Fußabdruck unserer Emissionen:

1,16 **Tonnen CO₂** pro Full Time Equivalent (FTE) bedeutet eine Reduzierung um 47,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr

Regenerativ:

100% **Grünstrom** an allen unseren Standorten

Kein Papiertiger:

30% **Papierreduktion** auf 16 Blatt Papier

Gesellschaftliches Engagement:

457 Mitarbeitende unterstützten **ehrenamtlich gemeinnützige Projekte** mit 5.970 Stunden

Engagiert:

1,8 Mio. Euro **Spenden** und 4 Mio. Euro für Sponsoring-Aktivitäten

Ausbau von Know-how:

78,7 Mio. Euro für **Weiterbildung**
entspricht durchschnittlich 97 Stunden pro fachlicher/m Mitarbeitenden

Clear Choice für Bewerbende:

3.500 **Einstellungen**, davon 1.200 Festanstellungen

Digitale Veranstaltungen:

175 rund 175 **Web-Kurse** mit ca. 19.000 externen Teilnehmenden

1.500 **Teilnehmende** an 4 Webcasts im Rahmen unseres Hochschulmarketings

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,



wir haben ein besonderes Geschäftsjahr hinter uns. Die Ausbreitung der Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen haben uns alle vor große Herausforderungen gestellt. Jede und jeder Einzelne hatte ganz individuelle Belastungen und schwierige Situationen zu bewältigen. Mehr denn je waren wir alle gefordert, dieses Jahr Solidarität und Zusammenhalt zu zeigen. Und genau das haben unsere Mitarbeitenden eindrucksvoll bewiesen. Wir stehen als KPMG zusammen und meistern die Krise gemeinsam. Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden hatten und haben dabei für uns als Arbeitgeber stets oberste Priorität. Wir haben mit einem umfassenden Schutzkonzept den Schutz aller Mitarbeitenden gemeinsam gewährleistet und so interne Infektionsketten verhindern können.

Gemeinsam ist es uns gelungen, auch unter den besonderen Umständen der weiterhin andauernden Pandemie unsere Dienstleistungen in gewohnt höchster Qualität und Zuverlässigkeit für unsere Kunden zu erbringen. Diese besondere Leistung unserer herausragenden Mitarbeitenden haben wir mit einer Sonderzuwendung honoriert.

Insgesamt können wir daher trotz des Einflusses der Pandemie zufrieden auf das Geschäftsjahr 2020 zurückblicken: Wir haben es geschafft, in diesem Geschäftsjahr, welches mit sieben von zwölf Monaten von der Pandemie beeinflusst war, um moderate 0,5 Prozent zu wachsen. Hierin zeigt sich die Stärke unseres diversifizierten Geschäftsmodells. Mussten einerseits Beratungsprojekte im Zuge der Pandemie auf Eis gelegt werden, konnten wir unsere Kunden andererseits mit unserer Expertise unterstützen, durch die Krise zu steuern. Treiber waren die Transformation der Unternehmen sowie die steuerliche und rechtliche Beratung.

Wir haben auch im abgelaufenen Geschäftsjahr weiterhin neue Talente eingestellt und unsere Kolleginnen und Kollegen befördert. Darauf können wir stolz sein. Mit anderen Worten: Wir investieren weiter in unser nachhaltiges Wachstum.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir zudem gemeinsam in der globalen KPMG-Organisation unsere Unternehmenswerte weiterentwickelt. Es handelt sich um eine Werteevolution – denn wir haben die ursprünglich sieben Werte nun auf fünf Werte verdichtet. Diese Werte zu leben, ist eine entscheidende Grundlage für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

Aber auch bei den Klimazielen gibt es Neuigkeiten. KPMG International hat im Herbst 2020 eine wegweisende Entscheidung bekannt gegeben. Bis 2030 soll KPMG weltweit klimaneutral werden. Diese Verpflichtung ist ein Meilenstein auf unserem Weg in eine nachhaltige Zukunft. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich KPMG International ein **Science Based Target** gesetzt, welches wir mit der Reduktion von direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen um 50 Prozent bis 2030 erreichen wollen.

Und nicht zuletzt ist das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden das zentrale Element unseres Nachhaltigkeitskonzeptes. Dieses Engagement wird von KPMG besonders geschätzt und gefördert, um so einen positiven Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft zu erreichen. Ich bedanke mich daher herzlich bei den vielen Kolleginnen und Kollegen, die unsere gesellschaftliche Verantwortung täglich und ganz im Sinne unserer Werte leben.

Klaus Becker
CEO, Sprecher des Vorstands



Unsere Strategie und unsere Werte

Zusammen das Beste geben – das ist die Grundlage unseres Erfolgs

Die Strategie von KPMG in Deutschland ist Teil der Collective Strategy von KPMG International. Sie fokussiert sich auf unsere Kolleginnen und Kollegen, unsere Kunden und unseren hohen Qualitätsanspruch. Im Team entwickeln wir die besten Lösungen für unsere Kunden und erreichen so unsere strategischen Ziele – Vertrauen, Wachstum und Profitabilität. In der konsequenten Umsetzung dieser Strategie unterscheiden wir unsere Basisfaktoren, die die Grundlage unseres Geschäfts bilden, sowie die Differenzierungsfaktoren, mit der wir Kontur zeigen und uns vom Wettbewerb abheben.

Die **Basis** bilden unsere **Mitarbeitenden**, deren individuelle Fähigkeiten wir als Arbeitgeber fördern und deren Vernetzung als Kolleginnen und Kollegen wir stärken. Mit dem Anspruch an höchste **Qualitätsmaßstäbe** in unserer Arbeit stärken wir das Vertrauen, das unsere Kunden uns entgegenbringen. Mit **Innovation** haben wir die Herausforderungen und die zukünftigen Entwicklungen unserer Kunden im Blick – durch innovative Kundenlösungen heben wir unser Potenzial und durch Allianzen sichern wir uns den Zugang zu den neuesten Technologien. Die **Internationalität** in unserer globalen KPMG-Organisation ermöglicht es uns, unsere Kunden auf der ganzen Welt mit den besten Mitarbeitenden und mit höchster Qualität zu betreuen sowie an globalen Investitionen und Innovationen zu partizipieren. Als Unternehmen fühlen wir uns einer **nachhaltigen Entwicklung** verpflichtet. Daher kommen wir unserer sozialen und ökologischen Verantwortung mit eigenen Programmen nach.

Mit einer klaren **Differenzierung** zum Wettbewerb zeigen wir Kontur, um Clear Choice für unsere Kunden zu sein. Der technologische Fortschritt fordert uns dabei kontinuierlich heraus. Unsere Kunden stellen immer höhere Erwartungen an uns und unsere Dienstleistungen. Intelligente Analysen, Auswertungen und Handlungsempfehlungen bieten unseren Kunden einen Mehrwert. Wir unterstützen sie mit tiefgreifender **Sektor-Expertise**, unserem Verständnis über datengetriebene Geschäftsmodelle und mit **multidisziplinären Lösungen**. Die **unternehmerische Freiheit** aller Kolleginnen und Kollegen ermöglicht es uns, neue Märkte zu erschließen und in **langfristige Kundenbeziehungen** zu investieren.

Dafür stehen wir – unsere Werte

Alle Mitarbeitenden weltweit fühlen sich den gemeinsamen Werten von KPMG verpflichtet. Unsere weltweit gelebten Werte vereinen uns und bilden die Grundlage für unser Handeln. Sie bestimmen unsere Unternehmenskultur.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir gemeinsam mit der globalen KPMG-Organisation unsere Unternehmenswerte überarbeitet. Es handelt sich um eine Weiterentwicklung. Die ursprünglich sieben Werte wurden auf fünf Werte verdichtet. Sie bilden gemeinsam einen Wertekanon und wir streben danach, keinen Wert zulasten eines anderen Wertes zu leben. Deswegen wird unser tägliches Handeln von diesen fünf Werten gleichberechtigt bestimmt.

Unsere Werte



- **INTEGRITY.** Wir tun das Richtige.
- **EXCELLENCE.** Wir entwickeln uns immer weiter.
- **COURAGE.** Wir haben eine klare Haltung und übernehmen Verantwortung.
- **TOGETHER.** Vielfalt und gegenseitiger Respekt machen uns stark.
- **FOR BETTER.** Wir tun, was wirklich zählt.

Unsere Werte bilden das Fundament für den KPMG-Verhaltenskodex, den **Code of Conduct**. Darin sind die wichtigsten Grundsätze und Leitlinien für die Handlungen und Verhaltensweisen in unseren täglichen Arbeitsabläufen und unserer Unternehmenskultur verankert.

Es liegt in der Verantwortung von allen KPMG-Mitarbeitenden, innerhalb der jeweiligen Funktion und Stellung die entsprechenden gesetzlichen, berufsrechtlichen und ethischen Anforderungen zu erfüllen.

Wie wir Nachhaltigkeit verstehen

Die Basis unseres Handelns und unserer Verantwortung als Unternehmen sind unsere Werte. Der Wert „For Better. Wir tun, was wirklich zählt“ aus unserem Wertekanon stellt an uns den Anspruch, ökonomischen Erfolg mit sozialen und ökologischen Aspekten in Einklang zu bringen. Wir sind nicht nur ein wirtschaftlicher Akteur, sondern fühlen uns zugleich der Gesellschaft und der Umwelt, in der wir leben und wirtschaften, verpflichtet. Hohe Sozialstandards in unserem Unternehmen sind daher ebenso wesentliche Elemente unserer Unternehmenskultur wie ein vielfältiges Engagement für das Gemeinwohl sowie Initiativen zum Umwelt- und Klimaschutz.

Gesellschaftlichen Nutzen und Vertrauen stiften wir insbesondere durch unsere Prüfungs- und Bestätigungsleistungen und die damit verbundene Steigerung der Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit von finanziellen sowie vermehrt auch nichtfinanziellen Informationen an den Kapitalmärkten. Wesentliche Grundlage hierfür sind die uneingeschränkte Integrität unserer Mitarbeitenden sowie die hohe Qualität unserer Dienstleistungen.

Darüber hinaus folgt KPMG der Leitbild-Initiative des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik e.V. Bereits im Jahr 2011 haben wir das dort formulierte Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft unterzeichnet. Letzteres unterstützt dabei, ein gemeinsames Verständnis im Hinblick auf Inhalte und Grenzen verantwortlichen Wirtschaftens zu schaffen und das allgemeine Vertrauen in die Wirtschaft zu stärken.

Um bis zum Jahr 2030 weltweit eine nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene zu sichern, haben die Vereinten Nationen 17 Sustainable Development Goals (SDGs) verabschiedet. Diesen Zielen hat sich auch KPMG verpflichtet. Die SDGs bilden zum einen die Basis für das Nachhaltigkeitskonzept von KPMG. Zum

anderen eröffnen sie die Möglichkeit, unsere Arbeit als verantwortungsvolles Unternehmen weiterzuentwickeln – auch im Sinne unserer globalen Ausrichtung. Im Mittelpunkt stehen dabei für uns zwei Ziele:

- Wir fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden mit dem Fokus auf die Themen „Bildung“ sowie „lebenslanges Lernen“.
- Wir motivieren unsere Mitarbeitenden, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und an unserem nationalen Umweltprogramm sowie der globalen Umweltinitiative KPMG Impact von KPMG International teilzunehmen.

Unternehmensverantwortung wird bei uns durch Programme und Initiativen konkret umgesetzt. Wir engagieren uns beispielsweise mit Spenden und Pro-bono-Aktivitäten. Darüber hinaus unterstützen unsere Mitarbeitenden ehrenamtlich eine Vielzahl von gemeinnützigen Projekten. Neben einem wertschätzenden Umgang mit der Umwelt verstehen wir zudem unsere fokussierten Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie die hohe Qualität und Integrität unserer Dienstleistungen als wichtige Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsansatzes.

Messung unserer Wertbeiträge für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft

Die Beiträge, die Unternehmen für die Gesellschaft in ökologischer, gesellschaftlicher und sozialer Hinsicht leisten, werden bisher nur unvollständig in den Unternehmensbilanzen abgebildet. Wachsende soziale Ungerechtigkeit und Klimawandel verlangen nach einer umfassenden

Darstellung der Wirkung eines Unternehmens über die reine Gewinnabbildung hinaus. Aus diesem Grund arbeitet die **Value Balancing Alliance e.V.** an einem globalen Rechnungslegungsstandard für Nachhaltigkeit. Das Ziel ist die Entwicklung eines Modells, mit dem sich sowohl positive als auch negative Beiträge für die Gesellschaft in der Bilanz von Unternehmen monetarisieren und somit in die finanzielle Berichterstattung integrieren lassen. Dazu gehören zum Beispiel die Umweltwirkungen des Ausstoßes von Treibhausgasen sowie die volkswirtschaftlichen Effekte der gezahlten Steuern, Löhne und Gehälter.

KPMG unterstützt die Initiative **Value Balancing Alliance e.V.** im Rahmen eines Pro-bono-Projekts und sorgt dadurch maßgeblich für eine Positionierung als Thought Leader zum Thema Nachhaltigkeit.



Für die nachhaltige Transformation der Wirtschaft sind innovative Ansätze zur ganzheitlichen Erfolgsmessung und Bilanzierung essenziell. Durch unser Engagement bei der Value Balancing Alliance unterstützen wir die Entwicklung eines Ansatzes zur Messung und monetären Bewertung positiver und negativer Wirkung von Geschäftsmodellen auf Menschen und den Planeten.

Christian Hell,
Head of Sustainability Services bei KPMG in Deutschland



Wesentliche Handlungsfelder

Mit unseren internen und externen Stakeholdern stehen wir in regelmäßigem Dialog. Dadurch können wir im intensiven Austausch gezielt auf Fragestellungen eingehen, die die Beziehung unserer Stakeholder zu KPMG besonders stark beeinflussen. Dies ermöglicht uns, ihren Erwartungen in Bezug auf eine transparente Berichterstattung zu entsprechen und Themen aufzugreifen, die für sie von hoher Bedeutung sind.

Schwerpunkte dieses Nachhaltigkeitsberichts sind die folgenden Handlungsfelder:

- Integrität und Qualität
- Kundenfokus und Innovationskraft
- Arbeitgeberattraktivität
- Gesellschaftliches Engagement
- Umwelt

Integrität und Qualität, Kundenfokus und Innovationskraft sowie Arbeitgeberattraktivität sind Felder, in denen KPMG durch verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln einen entscheidenden Beitrag leisten kann. Das gesellschaftliche und ökologische Engagement (Umwelt) wiederum steht für eine verantwortungsbewusste Geschäftspraxis von KPMG.

Die nachfolgenden Abbildungen verdeutlichen unter anderem potenzielle Handlungsfelder entlang der Wertschöpfungskette von KPMG, wer unsere Stakeholder sind, welche Fokusthemen sich für uns ergeben und mit welchen Formaten KPMG darauf reagiert.

1 INTEGRITÄT UND QUALITÄT

Für uns ist es unerlässlich, unsere Dienstleistungen mit einem Höchstmaß an Integrität, Qualität und Unabhängigkeit zu erbringen. Hierfür verpflichten wir auch unsere Lieferanten zur nachhaltigen Verantwortung.

2 KUNDENFOKUS UND INNOVATION

Wir richten unser Augenmerk auf die Zufriedenheit der Kunden; diese messen wir regelmäßig. Wir wollen Innovationsführer sein.

3 ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

KPMG als Dienstleistungsunternehmen setzt auf die besten Mitarbeitenden sowie zukunftsorientierte und professionelle Leistungsprozesse.

4 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

KPMG als Unternehmen sowie alle unsere Mitarbeitenden übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und leisten damit einen Beitrag für die Gesellschaft.

5 UMWELT

Wir wollen unseren ökologischen Fußabdruck deutlich weiter reduzieren und machen daher unsere Geschäftstätigkeiten messbar.

WICHTIGE THEMEN UNSERER WESENTLICHEN HANDLUNGSFELDER

- Risiko- und Qualitätsmanagement
- Compliance
- Antikorruption
- Unabhängigkeit
- Datenschutz
- Werteorientierte Kultur
- Reputation des Unternehmens
- Transparenz und Vertrauen in den Kapitalmarkt
- Übereinstimmung unseres Grundverständnisses mit dem unserer Lieferanten und Dienstleister

- Kundenzufriedenheit
- Innovative Dienstleistungen
- Digitalisierung
- Marktpräsenz
- EU-Audit-Reform

- Förderung (Talente/Berufsexamen), Aus- und Weiterbildung, Karrierechancen
- Führung
- Work-Life-Balance
- Vergütung
- Vielfalt
- Gesundheit
- Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Arbeitszeitmodelle
- Unternehmensnetzwerk bzw. Unternehmensaustausch
- Digitalisierung

- Corporate Citizenship
- Spenden und Pro-bono-Aktivitäten
- Netzwerke und Partnerschaften

- Umweltaktivitäten bzw. Umwelteinfluss durch unsere Dienstleistungen
- Ressourcenverbrauch
- Mobilität
- Umweltbewusstes Handeln

RELEVANZ ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

- Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten)
- Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette)

- Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten)
- Außerhalb (in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette)

- Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten)
- Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette)

- Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten)
- Außerhalb (in der nachgelagerten Wertschöpfungskette)

- Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten)
- Außerhalb (in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette)



Unsere Stakeholder

ZUKÜNFTIGE MITARBEITENDE/HOCHSCHULEN

Wichtige Themen:

Flexible Arbeitsmodelle, karriere- und stärkenorientierte Entwicklung, Vielfalt, Arbeitgeberattraktivität, Vergütung, Corporate Citizenship, wertorientierte Kultur, Reputation des Arbeitgebers, Unternehmensnetzwerk und Mitarbeiteraustausch, Marktpräsenz, Social Media, Innovationskraft- und Digitalisierung, CO₂-Verbrauch durch Dienstreisen

Laufend:

Interview, Hochschulmarketing, Dozententätigkeiten, Recruiting-Veranstaltungen, Mentoring, Diversity im Recruiting

Jährlich oder öfter:

Gastlesungen an Hochschulen, Webcasts

MITARBEITENDE

Wichtige Themen:

Mitarbeiterverbundenheit (Employee Engagement), Vergütung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, flexible Arbeitsmodelle, Home Working, karriere- und stärkenorientierte Entwicklung, Feedback und Entwicklungsplanung, Förderung von Berufsexamen und äquivalenten Zusatzqualifikationen, On-the-Job-Entwicklung, Lernkultur, Wunsch nach Sinnstiftung und Kommunikation über Citizenship-Engagement, Vielfalt, Arbeitsschutz, Gesundheit und Wohlbefinden, Umgang des Arbeitgebers mit der Covid-19-Pandemie, Mobilität, Corporate Citizenship, wertorientierte Kultur, Ressourcenverbrauch, Learning On- und Along-the-Job, Coaching-Kultur, positive Austrittserfahrung, Mobiliar/Umgebung am Arbeitsplatz

Laufend:

HR-Fachabteilungen, HR Service Experts, karriere- und stärkenorientierte Entwicklung, integrative Verzahnung von HR und Services

Jährlich oder öfter:

Mitarbeiterumfrage, Entwicklungsgespräche und Entwicklungskonferenzen, Projekt-Feedback, Feedback-Kultur, 360-Grad-Feedback, Austrittsbefragung, kontinuierlicher Austausch mit Arbeitnehmer- und Wirtschaftsvertretern

LIEFERANTEN

Wichtige Themen:

Wirtschaftliche Leistung, Compliance, Ressourcenverbrauch/Umweltaspekte, Transparenz im Hinblick auf Chancen und Risiken, Allgemeine Geschäftsbedingungen, Verschlinkung Auftrags- und Zahlungsprozess, rechtzeitige Kommunikation bei Änderungsprozessen, frühzeitige Verhandlungsgespräche

Laufend:

Supplier Code of Conduct

Jährlich oder öfter:

Ausschreibungen, Vertragsverhandlungen, Lieferantenbewertungen, Fragebogen/Selbstauskunft, Zertifizierung, Jahresgespräche in Rahmenverträgen mit größeren Lieferanten

ALUMNI

Wichtige Themen:

Wirtschaftliche Leistung, wertorientierte Kultur, Reputation von KPMG, potenzielle Anreize für Rückkehrer – flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben, Corporate Citizenship

Laufend:

Vernetzung auf dem exklusiven Alumni-Portal

Jährlich oder öfter:

Veranstaltungen, Newsletter



Unsere Stakeholder

KUNDEN

Wichtige Themen:

Compliance, Unabhängigkeit, Integrität, Datenschutz, Qualität, Zertifizierungen, Fee-Gap (EU Audit-Reform), Kundenzufriedenheit, innovative Dienstleistungen, wertorientierte Kultur, Corporate Citizenship, Umweltaktivitäten, Reputation des Unternehmens, Zertifikate und Auszeichnungen, Social Media-Präsenz, Web-Auftritt KPMG, Beauftragung von Subunternehmen, digitale Transformation, Cyber Security, Data und Analytics, Innovation

Laufend:

Interaktion im Tagesgeschäft, Debrief-Meetings, Rückmeldungen aus Ausschreibungen

Jährlich oder öfter:

Client Service Review Meeting, Fachveranstaltungen und Social Events, Webcasts, externe/interne Audits, Audit Committee (ACI), Institut für den öffentlichen Sektor e.V.

NGOS/ÖFFENTLICHKEIT

Wichtige Themen:

Qualität, Compliance, Transparenz für den Kapitalmarkt, wertorientierte Kultur, Corporate Citizenship, Umweltaktivitäten, Zertifikate und Auszeichnungen, Social Media-Präsenz, Netzwerkarbeit, KPMG als verantwortungsvolles Unternehmen

Laufend:

Beantwortung von Anfragen, Stellungnahmen, Veröffentlichung von Studien

Jährlich oder öfter:

Konferenzen, Workshops, Netzwerke, Interviews

GESETZGEBER

Wichtige Themen:

Transparenz und Vertrauen in den Kapitalmarkt, Risiko- und Qualitätsmanagement, Compliance, Antikorruption, Unabhängigkeit, Integrität, Einhaltung gesetzlicher Anforderungen

Laufend:

Kommentierung von Gesetzesentwürfen und Richtlinien, politischer Dialog, Mitarbeit in Verbänden und Kammern

VERBÄNDE UND KAMMERN, REGULATOREN

Wichtige Themen:

Compliance, Unabhängigkeit, Integrität, Datenschutz, Qualität, Fee-Gap (EU-Audit-Reform), Kundenzufriedenheit, innovative Dienstleistungen, wertorientierte Kultur, Corporate Citizenship, Umweltaktivitäten, Reputation des Unternehmens, Zertifikate und Auszeichnungen, Social Media-Präsenz

Laufend:

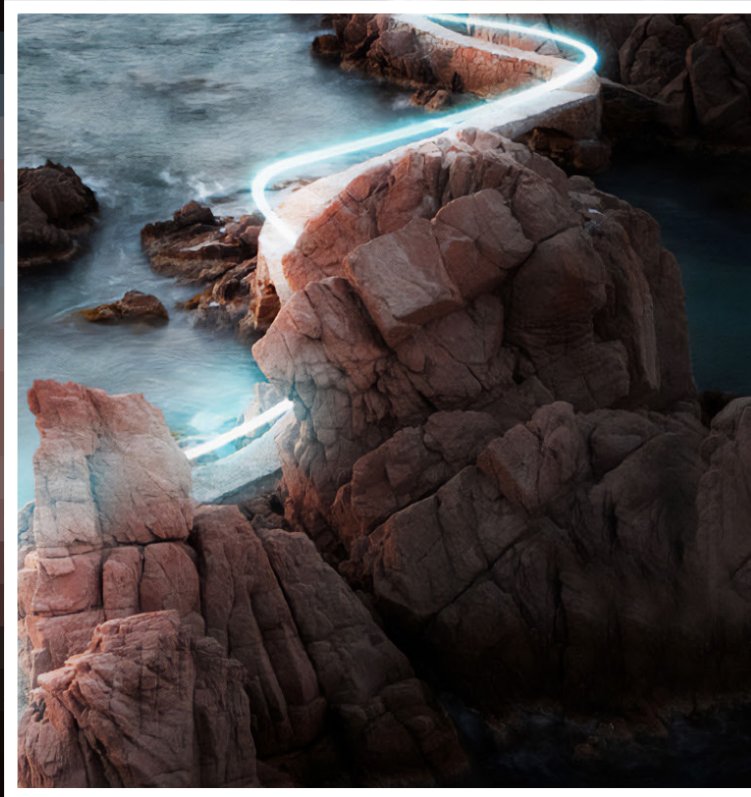
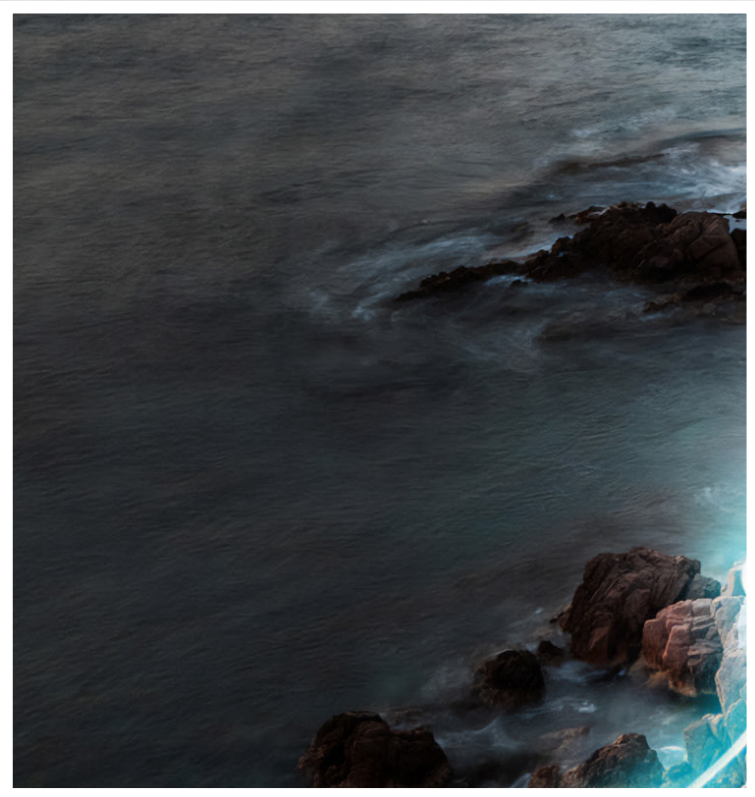
Interaktion im Tagesgeschäft, Debrief-Meetings, Rückmeldungen aus Ausschreibungen

Jährlich oder öfter:

Client Service Review Meeting, Fachveranstaltungen und Social Events, externe/interne Audits, Audit Committee (ACI), Institut für den öffentlichen Sektor e.V.

1 Integrität und Qualität

- 15 Qualitätssicherungssystem
- 16 Datenschutz und Informationssicherheit
- 17 Lieferanten



KPMG bietet ein Arbeitsumfeld, in dem Qualität, Integrität und Unabhängigkeit der Maßstab sind. Unsere Mitarbeitenden leben unsere Werte und unseren Code of Conduct. Integres Handeln

steht dabei an erster Stelle und bildet den Rahmen für unser tägliches Handeln bei KPMG innerhalb eines hochkomplexen Umfeldes.

INTEGRITY.

Wir tun das Richtige.

In diesem gewährleisten wir mit einem umfassenden Qualitätssicherungssystem, dass unsere Mitarbeitenden auch schwierige Entscheidungen mithilfe von verschiedenen Mechanismen sicher treffen können.

Unser Ziel:

Wir wollen Clear Choice für unsere Kunden sein

Dafür stellen wir höchste Ansprüche an die Professionalität und Qualität unserer Arbeit und streben danach, Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen sowie stets die gebotene Unabhängigkeit und Unbefangenheit zu wahren.

Um dies fortwährend zu garantieren, absolvieren alle unsere Mitarbeitenden regelmäßig Compliance-Schulungen zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, zu berufsrechtlichen Standards und zum Code of Conduct von KPMG. Hierzu gehören folgende Pflichttrainings:

Unsere Trainings zu Integrität und Qualität

- Pflichttraining Datenschutz/Informationssicherheit
- Pflichttraining Integer Handeln
- Pflichttraining Unabhängigkeit
- Pflichttraining Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Pflichttraining Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Des Weiteren zählen allgemeine jährliche und auftragsspezifische Unabhängigkeitsabfragen sowie ein Compliance Audit zu den Maßnahmen, mit denen wir Integrität und Qualität in unserer Arbeit sicherstellen.

Qualitätssicherungssystem

COURAGE.

Wir haben eine klare Haltung und übernehmen Verantwortung.

Die Qualitätssicherung in einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft folgt dem Ziel, die gesetzlichen und berufsständischen Vorschriften bei der Organisation der betrieblichen Praxis

und der Auftragsabwicklung einzuhalten und die Erwartungen der Kunden und der Öffentlichkeit an die Abwicklung der Aufträge zu erfüllen. Diesen Vorschriften kommen wir mit der Einrichtung, Durchführung und Überwachung eines Qualitätssicherungssystems nach. So wollen wir unserem Anspruch entsprechen, keinerlei illegale oder unethische Geschäftspraktiken zu tolerieren.

Weiterführende Informationen sind im [Transparenzbericht der KPMG](#) zu finden. Der Bericht gibt – neben rechtlichen Fakten – insbesondere Auskunft über das Qualitätssicherungssystem, die Maßnahmen zur Sicherung der Unabhängigkeit und die Leitungs- und Vergütungsstruktur von KPMG.

Ein weiteres wichtiges Element zur Sicherstellung und Einhaltung der Compliance ist unsere Whistleblowing-Hotline. Diese Meldemöglichkeit kann von Mitarbeitenden, Kunden, Subunternehmen, Lieferanten und Dritten genutzt werden, um jeglichen Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens anzuzeigen.

Datenschutz und Informationssicherheit

Wir setzen auf wirksame Managementsysteme zur Gewährleistung unserer Qualität

KPMG lässt sich freiwillig nach den folgenden ISO-Normen zertifizieren und jährlich auf deren Wirksamkeit extern überprüfen:

- Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001
- Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO/IEC 27001
- Umweltmanagementsystem nach ISO 14001

Das Datenschutzrecht erfordert von Unternehmen die Einhaltung verschiedenster Bestimmungen, sobald personenbezogene Daten verarbeitet werden. KPMG ist auch hier ein zuverlässiger Partner für Kunden, Dienstleister und Kooperationspartner sowie unsere Mitarbeitenden. Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterliegen wir darüber hinaus zwingenden gesetzlichen Vorgaben zur Wahrung der Verschwiegenheit sowie einer Berufsaufsicht.

Daher haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert, die den Schutz von vertraulichen Informationen vor Missbrauch und Verlust in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben gewährleisten. Dazu zählen beispielsweise risikoadäquate Organisationsstrukturen, vertragliche Regelungen, Richtlinien, Kontrollprozesse wie beispielsweise eine Interne Revision und systemtechnische Sicherungen.

Des Weiteren verdeutlichen folgende Maßnahmen den hohen Stellenwert, den Datenschutz bei KPMG genießt:

- Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO/IEC 27001
- Ernennung eines **Datenschutzbeauftragten** als KPMG-internes und weisungsunabhängiges Organ im Rahmen der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)

- Verpflichtendes jährliches **Datenschutztraining** für alle Mitarbeitenden sowie regelmäßige Trainings und Informationen für Mitarbeitende, die in besonders sensiblen Tätigkeitsbereichen agieren
- **Verpflichtungserklärung** aller Mitarbeitenden auf die berufssübliche Verschwiegenheit

Im Geschäftsjahr 2020 hat KPMG die Datenschutzgesetze beachtet und ist für die Zukunft weiterhin bestrebt, den Datenschutz stetig zu verbessern.

Jede Mitgliedsfirma von KPMG International hat sich zudem verpflichtet, datenschutzrechtliche Mindeststandards einzuhalten. Die wesentlichen Verpflichtungen dazu sind in der KPMG-Datenschutzrichtlinie und in den Vertragsklauseln zum Datenschutz (Inter Firm Agreement about Data Protection) von KPMG International enthalten. Hierbei handelt es sich inhaltlich um Garantien zum Datenschutz im Sinne des Art. 46 Abs. 1 EU-DSGVO, die internationale Datenübermittlungen legitimieren. Der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit als zuständige Aufsichtsbehörde für KPMG hat die Vereinbarung und die damit verbundenen Maßnahmen geprüft und genehmigt.

Lieferanten

Unsere Verpflichtung zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln gilt nicht nur für uns selbst. Wir haben darüber hinaus eine Verantwortung mit Blick auf unsere Stakeholder – unter anderem

bei unseren Lieferanten. Diese unterstützen uns nicht nur mit Waren wie IT- und Büroausstattung, sondern auch mit verschiedenen Dienstleistungen. So haben wir im Geschäftsjahr 2020 circa 5.000 Lieferanten beauftragt, wovon rund 87 Prozent ihren Sitz in Deutschland haben.

FOR BETTER.

Wir tun,
was wirklich zählt.

Um die Einhaltung von sozialen und ökologischen Standards auch bei unseren Lieferanten erwarten und gewährleisten zu können, haben wir uns zu einer Reihe von Standards verpflichtet sowie interne Richtlinien und Prozesse etabliert:

UN Global Compact

Als Mitglied der globalen KPMG-Organisation haben wir uns an den UN Global Compact gebunden – einen globalen Pakt zwischen Unternehmen und Organisationen aus Zivilgesellschaft, Politik und Wissenschaft sowie der UNO. In ihm sind zehn Grundsätze zur Förderung nachhaltigen Wachstums und vorbildlichen unternehmerischen Handelns formuliert. Diese Prinzipien sind in unseren Werten fest verankert und bilden die Basis für unsere Einkaufsethik.

Supplier Code of Conduct

Der Supplier Code of Conduct von KPMG gibt unseren Lieferanten Aufschluss über die Nachhaltigkeitsprinzipien von KPMG und bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern. Der Verhaltenskodex ist Bestandteil aller Verträge ab einer Höhe von 50.000 Euro, da wir von unseren beauftragten Lieferanten die Berücksichtigung sozialer, ethischer und ökologischer Anforderungen erwarten. Im Rahmen von Lieferantenaudits soll in Zukunft die adäquate Umsetzung von nachhaltigkeitsbezogenen Prinzipien verstärkt überprüft werden.

Verstöße gegen die im Supplier Code of Conduct von KPMG oder im UN Global Compact formulierten Grundsätze werden geahndet. In besonders schweren Fällen wird eine außerordentliche Beendigung von Vertragsverhältnissen nicht ausgeschlossen. Im Geschäftsjahr 2020 wurden KPMG keine Verstöße gegen die verankerten Werte und Prinzipien gemeldet.

Einhaltung von Unabhängigkeitsanforderungen

Der strategische Einkauf stellt in Zusammenarbeit mit dem Quality und Risk Management von KPMG sicher, dass Unabhängigkeitsanforderungen im Einkaufsprozess eingehalten werden. Eine strikte Überwachung und Beurteilung sind insbesondere dann geboten, wenn die Beauftragungen von Audit-Kunden zur Disposition stehen. Über unsere Whistle-blowing-Hotline haben Kunden, Lieferanten sowie die Mitarbeitenden von KPMG die Möglichkeit, anonym Verstöße gegen unsere Einkaufsrichtlinie zu melden.

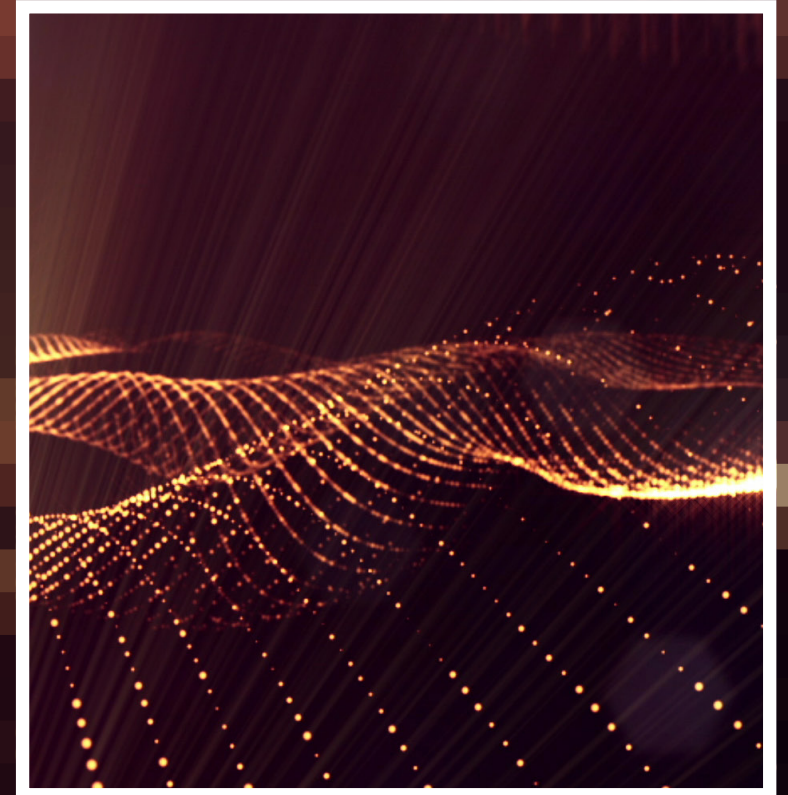
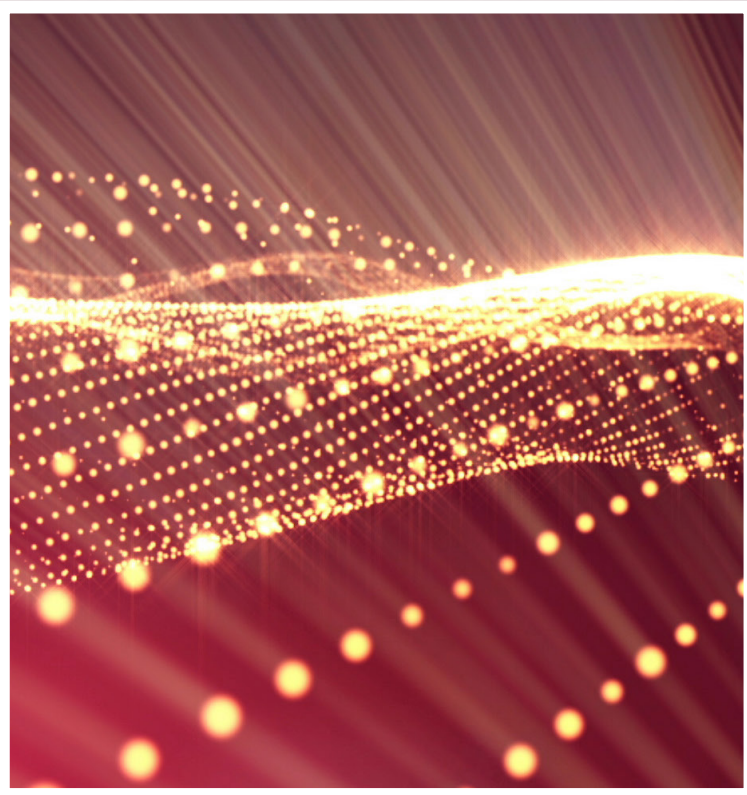
Kriterienkatalog mit Nachhaltigkeitsanforderungen

Mit unserem nachhaltigkeitsbezogenen Kriterienkatalog für Lieferanten sind Nachhaltigkeitsanforderungen in den Beschaffungsprozess integriert. Zugleich werden ethische Rahmenbedingungen für die Lieferanten-, Material- und Dienstleistungsauswahl geschaffen. So können potenzielle Risiken und negative Auswirkungen in der Lieferkette frühzeitig erkannt bzw. bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden.

In den Bereichen [Consulting](#) und [Corporate Governance Services](#) (seit Anfang 2021 Finance und Governance Advisory) beraten wir unsere Kunden darüber hinaus, wie sie ihre Beschaffungsprozesse nachhaltig ausrichten können. So kommen wir auch in unserer Geschäftstätigkeit unseren Verpflichtungen für nachhaltigen Einkauf nach.

2 Kundenfokus und Innovationskraft

- 19 Was unsere Kunden bewegt
- 20 Für jeden das passende Format
- 22 Zufriedenheit der Kunden



Was unsere Kunden bewegt

Bei KPMG gibt jede und jeder Einzelne ihr/sein Bestes und ist motiviert, sich ständig weiterzuentwickeln und die jeweils richtigen Entscheidungen für unsere Kunden zu treffen. Unsere Kunden

EXCELLENCE.

Wir entwickeln uns immer weiter.

erleben uns als Partner – weitsichtig und zielorientiert und dabei im Interesse aller verantwortungsvoll handelnd. Mit unseren Werten können wir bestehende Dienstleistungen voranbringen und neue Lösungen schaffen. Dabei haben wir die Bedürfnisse

unserer Kunden und die wesentlichen Treiber am Markt wie beispielsweise Transformation der Unternehmen, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Compliance stets im Blick.

Mit unseren Prüfungsdienstleistungen tragen wir durch gesteigerte Transparenz und Glaubwürdigkeit zur Funktionsfähigkeit von Kapitalmärkten bei und helfen bei der Unternehmenssteuerung. Mit unseren Beratungsdienstleistungen unterstützen wir unsere Kunden darüber hinaus bei der Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle sowie bei Fragestellungen rund um Corporate Governance. So handeln wir unternehmerisch verantwortlich und leisten einen Beitrag für die nachhaltige Entwicklung in Unternehmen.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir auch mit der neuen Normalität unsere Dienstleistungen in gewohnter Qualität und Zuverlässigkeit für unsere Kunden erbracht und neue Chancen genutzt. So sind unsere Lösungen in den Bereichen Legal Financial Services, Restructuring, Public Sector Consulting, Legal Public Sector und Strategy am stärksten gewachsen.

Chancen nutzen. Neue Wege gehen. Die neue Normalität managen.

Covid-19 ist ein exogener Schock für die gesamte Wirtschaft: Die erzwungene soziale Distanz verleiht der digitalen Transformation einen enormen Schub, Lieferketten werden aufgrund betrieblicher und staatlicher Anforderungen regionalisiert, es ergeben sich neue Wachstumsmärkte durch angepasste Gewohnheiten und veränderte staatliche Prioritäten.

Unser Anspruch war und ist es, unseren Kunden bei dieser enormen Herausforderung als zuverlässiger und leistungsfähiger Partner zur Seite zu stehen. Dabei verfolgen wir einen serviceübergreifenden und integrierten Ansatz. Wir beraten unsere Kunden umfassend zu aktuellen Themen wie beispielsweise innovative Anwendungen für den Public Sector, Digitalisierung in der Supply Chain oder Krisenmanagement. So begleiten wir sie durch diese gegenwärtig unsicheren Zeiten und unterstützen sie dabei, die Herausforderungen durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zu bewältigen.



Diese Krise beschleunigt eine mehrfache Transformation, die sich über die vergangenen Jahre angedeutet hat und die nun eine neue Normalität formen wird. Gemeinsam unterstützen wir die Unternehmen dabei, sich gegen die unmittelbaren Folgen der Krise abzusichern und entwickeln neue Perspektiven. Jetzt gilt es, den Wandel strategisch zu gestalten und seine Vorteile zu nutzen.

Mattias Schmelzer,
CMO von KPMG in Deutschland

KPMG als zuverlässiger Partner für die Finanzbranche:



Die Finanzbranche ist in diesem herausfordernden Jahr umfassend betroffen gewesen. Viele Finanzinstitute haben schnell und erfolgreich ihren Geschäftsbetrieb auf digital umgestellt und damit die Fähigkeit zur Veränderung gezeigt. Banken konnten in dieser Situation aber auch beweisen, wie sie die Gesellschaft unterstützen und als Hauptfinancier der deutschen Wirtschaft echtes gesellschaftliches Engagement zeigen, beispielsweise bei der unkomplizierten Bereitstellung dringend benötigter Liquidität. Wir haben als enger Partner der Finanzbranche mit unseren Beratungsleistungen einen wertvollen Beitrag in der Krisenbewältigung leisten können und damit dafür gesorgt, dass wir gemeinsam gestärkt aus dieser Krise hervorgehen.

Dr. Matthias Mayer,
CMO und CSO Financial Services von KPMG in Deutschland



Für jeden das passende Format

KPMG verfügt über verschiedene Formate, mittels derer wir mit unseren Kunden in den Dialog und den direkten Austausch treten.

Events – es geht auch virtuell

Zu unseren etablierten Formaten gehörten vor der Pandemie *persönliche Events* wie Workshops, Business Breakfasts, Executive Roundtables, Seminare und Empfänge. Bis zum Ausbruch der Pandemie konnten wir auf diese Weise rund 6.500 Teilnehmende bei mehr als 200 Fachveranstaltungen und Social Events erreichen (im Vorjahr: 16.500 bzw. 530).

Mit Beginn der Corona-Kontaktbeschränkungen im Frühjahr 2020 haben wir unsere Events komplett auf digitale Formate umgestellt. Die daraus entstandenen vielfältigen [Webcasts](#) für unsere Kunden erzielten eine höhere Reichweite als je zuvor: Bei etwa 175 Webcasts konnten wir rund 19.000 Teilnehmende verzeichnen.

Mit *unserer Kampagne „Neue Normalität“* stellen wir uns serviceübergreifend und zusammen mit den Kunden der aktuellen Situation durch Covid-19. Sie zeigt wichtige kurz-, mittel- und langfristige Handlungsfelder auf, hinter denen unsere Beratungsleistungen stehen, um die Innovationsfähigkeit und somit den Fortbestand des Unternehmens zu sichern. Der Fokus liegt dabei auf digitaler Transformation, Umstrukturierungen, Nachhaltigkeit und die veränderte internationale Value-Chain-Strategie.

Thought Leadership und Studien

Die Kooperation mit namhaften Analystenhäusern ist und bleibt für KPMG weiterhin wichtig. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir in Zusammenarbeit mit ihnen mehr als 50 Studien und Fachpublikationen veröffentlicht. Unser Ziel ist es, wichtige Zukunftsthemen voranzutreiben. Darüber hinaus möchten wir unseren Kunden aktuelle Erkenntnisse und innovative Lösungsansätze zur Verfügung stellen.

Unsere Mitarbeitenden werden auch in den sozialen Medien zu Thought Leaders. Mit dem Social Newsroom von KPMG haben sie die Möglichkeit, als Multiplikatoren zu fungieren und interessante Inhalte direkt mit den eigenen Kontakten zu teilen. Der KPMG-Blog Klardenker bietet zudem spannende Beiträge zu aktuellen Wirtschaftsthemen. Das Portal verzeichnete im Geschäftsjahr 2020 mehr als 640.000 Seitenaufrufe (im Vorjahr: 800.000).

Im Folgenden sind die wichtigsten Studien und Fachpublikationen im Geschäftsjahr 2020 aufgelistet und zum Download verfügbar:



**CEO Outlook 2020:
Die CEO-Agenda für
die neue Normalität**

[PDF herunterladen](#)



**Future Readiness
Index 2020**

[PDF herunterladen](#)



**Alles wird anders? –
Die neue Normalität: Resilienzen
stärken, Chancen nutzen**

[PDF herunterladen](#)



**Global Female
Leaders Outlook**

[PDF herunterladen](#)



**Digitalisierung
im Rechnungswesen**

[PDF herunterladen](#)

INTEGRITY. EXCELLENCE. COURAGE. TOGETHER. FOR BETTER.

Unsere innovativen Ideen bringen Unternehmen weiter

Um auch in Zukunft ein verlässlicher Partner für unsere Kunden sein zu können, müssen wir uns und unsere Arbeit ständig hinterfragen. Und wir benötigen neue Ideen und Lösungen, um die Zukunft proaktiv zu gestalten. Mit kontinuierlicher und strukturierter Innovation bieten wir unseren Kunden auf verschiedene Weise die Möglichkeit, eine nachhaltige Innovationskultur in ihren Unternehmen zu etablieren.

terfragen. Und wir benötigen neue Ideen und Lösungen, um die Zukunft proaktiv zu gestalten. Mit kontinuierlicher und strukturierter Innovation bieten wir unseren Kunden auf verschiedene Weise die Möglichkeit, eine nachhaltige Innovationskultur in ihren Unternehmen zu etablieren.

KPMG Ignition Center

KPMG Ignition befeuert Innovationsprozesse, indem es Methoden wie Design Thinking mit der passenden Arbeitsatmosphäre verbindet. Es schafft Raum für neue Ideen, bei deren Entwicklung wir unsere Kunden unterstützen vom ersten Gedanken bis zum fertigen Produkt. Die Ignition Sessions stellen die notwendigen Werkzeuge zur Verfügung, sodass eigenverantwortliches Arbeiten innerhalb der Teams entstehen kann. Gleichzeitig setzen sie den Rahmen, um Kreativität diszipliniert in produktive Bahnen zu lenken. KPMG Ignition Center sind am Standort Hannover sowie in den Ignition@Work-Arbeitsräumen unserer Niederlassungen Düsseldorf und München vorhanden.

KPMG Innovation Factory

Mit der [Innovation Factory](#) unterstützen wir unsere Kunden bei der Ausrichtung ihres Unternehmens für die Zukunft. Bei dieser Onlineplattform kommen unsere kreativen Köpfe aus unterschiedlichsten Bereichen zusammen – die Plattform bündelt diese Expertise von Anfang an zielge-

richtet und transparent. Sie stellt dabei sicher, dass relevantes Fachwissen verfügbar ist und durch den Kunden genutzt werden kann. So können unsere Kunden ihre Zukunft besser, schneller und kostengünstiger gestalten.

KPMG Innovation Challenge

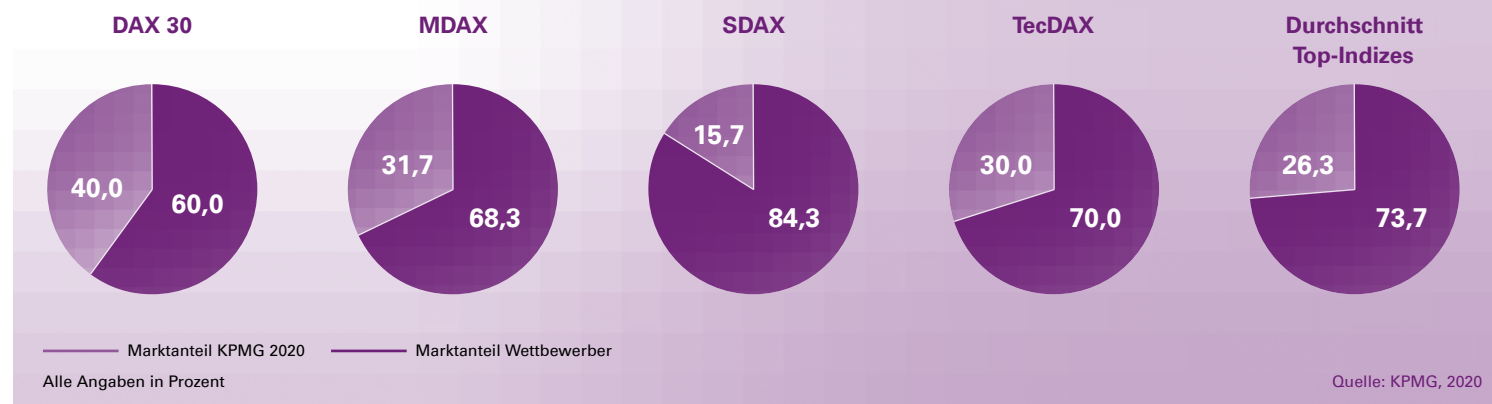
Ihr kreatives Potenzial und ihren Unternehmergeist können unsere Mitarbeitenden in der regelmäßig stattfindenden KPMG Innovation Challenge einbringen. In dem Ideenwettbewerb werden neue Lösungen von der Grundidee bis zum marktreifen Produkt entwickelt. Unter dem Motto #NewWork haben unsere Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2020 beispielsweise verschiedene Ansätze entwickelt, wie wir die zukünftige Arbeitswelt während und auch nach Covid-19 proaktiv mitgestalten können.

Chancen durch die Audit-Reform

Die Rotation der Prüfungsmandate im Geschäftsbereich Audit, die mit dem Inkrafttreten der EU-Audit-Reform einhergeht, verändert unseren Marktanteil am Prüfermarkt. Trotz Rotation liegt unser Audit-Anteil bei den DAX-30-Unternehmen bei 40 Prozent und bildet damit den größten Share im Vergleich zu unseren Wettbewerbern. Für uns als breit aufgestellte Professional Service Firm bieten sich mit der Rotation am Prüfungsmarkt aber auch Möglichkeiten, neue Prüfungskunden zu gewinnen und unser Beratungsgeschäft beim Kunden nach der Abgabe von Prüfungsaufträgen weiter auszubauen. Daher fokussieren wir auch auf eine fortwährende Erweiterung unseres Dienstleistungsportfolios.

Marktanteile im Bereich Audit 2020

Zum Stichtag 30.09.2020



Zufriedenheit der Kunden

Unsere Kunden schätzen die Vielfalt unserer Dienstleistungen und unsere Expertise und arbeiten gern mit uns zusammen. Das zeigt sich erneut in der diesjährigen Kundenzufriedenheitsbefragung.

TOGETHER. FOR BETTER.

Das Urteil unserer Kunden über unsere Leistung ist der wichtigste Maßstab für unseren Erfolg. Ihr Feedback ermöglicht es uns, stetig an der Verbesserung unserer

Servicequalität zu arbeiten, um noch gezielter auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen zu können.

Daher führen wir auf Grundlage des Client-Insights-Programms von KPMG regelmäßig Zufriedenheitsbefragungen durch. Für die Evaluierung werden drei Methoden angewandt, die verschiedene Zielgruppen ansprechen und zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführt werden:

- **Client Service Reviews:** Persönliche Interviews mit dem Vorstand und der ersten Führungsebene des Kunden durch unabhängige, nicht mit dem Auftrag betraute KPMG-Partner oder KPMG-Vorstände
- **eValuator-Onlinebefragungen:** Onlinefragebogen für die operative Führungsebene des Kunden auf Projektbasis
- **Proposal Debriefs:** Persönliche Interviews mit den Entscheidern der Auftragsvergabe durch unabhängige KPMG-Partner oder KPMG-Vorstände

Anhand der Gesamtergebnisse identifizieren wir Verbesserungspotenziale und setzen diese zeitnah um, da eine hohe Kundenzufriedenheit und langfristige Kundenbeziehungen für uns entscheidend sind. Im Geschäftsjahr 2020 waren erneut 98 Prozent der Befragten mindestens „zufrieden“ mit unseren Leistungen. Weiterhin „außerordentlich zufrieden“ sind unsere Kunden insbesondere mit Engagement, Verlässlichkeit und Fachwissen. Diese über bereits mehrere Jahre konstant hohe Bewertung ist ein Beleg für die gute Zusammenarbeit mit unseren Kunden und für die hohe Qualität unserer Dienstleistungen.

Ergebnis der Kundenzufriedenheitsbefragung 2020:

Gesamt: 98%

außerordentlich zufrieden: 18 %
sehr zufrieden: 59 %
zufrieden: 21 %

2 % eher unzufrieden
0 % unzufrieden

Antworten aus persönlichen Interviews und Onlinebefragungen, 2.021 Teilnehmende

Quelle:
KPMG in Deutschland, 2020

»

Wenn es mal windig wird, können wir uns auf KPMG als Partner verlassen. Das hat KPMG in der Vergangenheit bewiesen und das stellt für uns einen der größten Mehrwerte in der Zusammenarbeit dar.

»

Was uns sehr beeindruckt, ist die Bereitschaft und die Fähigkeit, gemeinsam mit uns als Mandant Ideen zu entwickeln. Es werden nicht einfach Strukturierungsvorschläge vorgestellt, die dann zum Mandanten passen oder nicht. Vielmehr haben wir es geschafft, in einem iterativen Prozess maßgeschneiderte Lösungen zu finden.

Ausgewählte Kundenstimmen

(anonyme Zitate aus der Kundenzufriedenheitsbefragung)

Auszeichnungen

Für unsere Dienstleistungen wurden wir auch im Geschäftsjahr 2020 ausgezeichnet. Das zeigt, dass unsere Expertise geschätzt wird und wir als verlässlicher Partner gelten. Folgende Auszeichnungen haben wir erhalten:

- Das **brand eins-Magazin** hat zusammen mit „Statista“ KPMG das Siegel *Beste Steuerberater 2020* und *Beste Wirtschaftsprüfer 2020* verliehen.
- Auch hat **brand eins** KPMG in 2020 im Bereich IT-Beratung ausgezeichnet. Grundlage dieser Auszeichnung ist eine Umfrage unter IT-Dienstleistern und deren Kunden. Insgesamt haben sich mehr als 5.100 Personen an der Befragung beteiligt.
- Darüber hinaus kann sich KPMG über eine weit überdurchschnittliche Kundenbewertung im Bereich „Finance&Risikomanagement“ freuen und wurde von **brand eins** mit dem Siegel *Beste Unternehmensberater 2020/Finance and Risk Management* ausgezeichnet.
- Das **manager magazin** verlieh KPMG im Geschäftsjahr 2020 die Auszeichnung *Deutschlands beste Wirtschaftsprüfer 2020 – Best in Class für die Kategorie IT-Beratung*.
- Die **Global Advisory Experts (GAE)** haben unser Team von Corporate Governance Services (seit Anfang 2021 Finance und Governance Advisory) überzeugt – im Geschäftsjahr 2020 wurde KPMG erneut als *Governance and Assurance Services Firm of the Year* gekürt.
- Die **WirtschaftsWoche** hat KPMG darüber hinaus für den hausinternen Chatbot „Aava“ mit dem *Best of Consulting 2019 Award* in der Kategorie Technology ausgezeichnet. Dieser Chatbot unterstützt unsere HR-Kollegen tatkräftig bei der Bearbeitung von vielen Anfragen.

Auch **KPMG Law** erzielte mehrere Top-Bewertungen:

- 20 Anwältinnen und Anwälte aus den unterschiedlichsten Rechtsgebieten von KPMG Law haben eine Auszeichnung von **Best Lawyers Ranking in Germany** erhalten.
- Außerdem wurde KPMG Law von der **WirtschaftsWoche** als *TOP-Kanzlei 2020* für Compliance und Arbeitsrecht prämiert sowie zwei ihrer Anwälte als *TOP-Anwälte* für deren Leistungen ausgezeichnet.
- Auch das Wirtschaftsmagazin **brand eins** hat 2020 die besten Wirtschaftskanzleien in Deutschland 2020 gekürt. Hier konnte sich KPMG Law einen Platz in den *Bestenlisten für die Bereiche Compliance, Gesellschaftsrecht und Steuerrecht* sichern.
- Zudem ist KPMG Law mit den Awards des **Professional Management Networks (PMN)** ausgezeichnet worden – für die Informationskampagne zu Covid-19 in der Kategorie Geschäftsentwicklung.



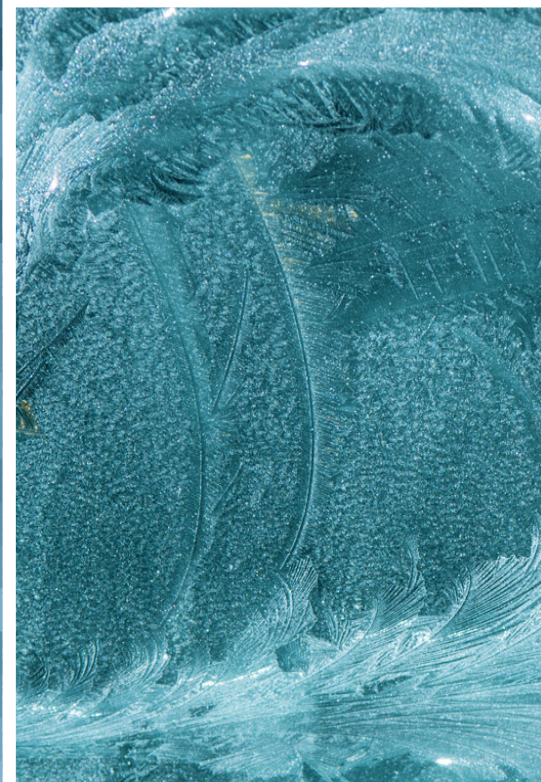
KPMG hat bei uns ein Projekt von hoher strategischer Relevanz und mit hoher Komplexität begleitet. Im Rahmen der Projektarbeit waren jeweils die notwendigen Fachspezialisten der benötigten Ressorts eingebunden. Alle Abhängigkeiten und Vernetzungen wurden transparent. Sehr gute Kommunikation.

Ausgewählte Kundenstimme
(anonymes Zitat aus der Kundenzufriedenheitsbefragung)



3 Arbeitgeberattraktivität

- 25 Recruiting neu denken
- 28 Entwicklung und Karriere
- 32 Vielfalt
- 34 Alumni



Recruiting neu denken

Als Arbeitgeber haben wir unsere Mitarbeitenden stets im Fokus – wir fördern ihren Werdegang bzw. ihre Karriere und unterstützen sie dabei, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dies erreichen wir mit der Verankerung unserer Führungs- und Unternehmenskultur in unserem täglichen Handeln.

FOR BETTER.
Wir tun,
was wirklich zählt.

Wie stark unser Zusammengehörigkeitsgefühl bereits ist, hat uns die Covid-19-Pandemie deutlich gezeigt. KPMG hat mit Beginn der Pandemie im Geschäftsjahr 2020 ein umfangreiches Schutzkonzept erarbeitet sowie ein Maßnahmenpaket für den Erhalt aller Arbeitsplätze und eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Home-Working umgesetzt. Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden hat für uns stets höchste Priorität. Gleichzeitig haben unsere Mitarbeitenden trotz einer vielfach doppelten Belastung durch Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen während der verpflichtenden Home-Working-Phase im Frühjahr 2020 und auch darüber hinaus ihre Aufgaben für KPMG weiterhin wie gewohnt erfüllt. Das zeigt uns eindrucksvoll, dass wir als KPMG zusammenstehen und die Krise gemeinsam meistern. Mit vereinten Kräften gelingt es uns so, ein zukunftsfähiges, agiles Unternehmen zu gestalten und zu tun, was wirklich zählt.

Wie stark unser Zusammengehörigkeitsgefühl bereits ist, hat uns die Covid-19-Pandemie deutlich gezeigt. KPMG hat mit Beginn der Pandemie im Geschäftsjahr 2020 ein umfangreiches Schutzkonzept erarbeitet sowie ein Maßnahmenpaket für den Erhalt aller Arbeitsplätze und eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Home-Working umgesetzt. Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden hat für uns stets höchste Priorität. Gleichzeitig haben unsere Mitarbeitenden trotz einer vielfach doppelten Belastung durch Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen während der verpflichtenden Home-Working-Phase im Frühjahr 2020 und auch darüber hinaus ihre Aufgaben für KPMG weiterhin wie gewohnt erfüllt. Das zeigt uns eindrucksvoll, dass wir als KPMG zusammenstehen und die Krise gemeinsam meistern. Mit vereinten Kräften gelingt es uns so, ein zukunftsfähiges, agiles Unternehmen zu gestalten und zu tun, was wirklich zählt.

Recruiting hat in den letzten Jahren einen starken Wandel erlebt – nicht nur bei KPMG, sondern auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Dies betrifft einerseits die Anforderungen der Bewerbenden an den Arbeitgeber, aber auch Berufsprofile und neue Qualifikationen, die KPMG benötigt. Wir befinden uns in einem intensiven Wettbewerb um geeignete Kandidaten auf dem Markt. Mit unserer Innovationskraft und den Chancen, die sich durch die fortschreitende Digitalisierung bieten, schaffen wir es, neue Talente für uns zu begeistern.

Daher richten wir unser Augenmerk während des Bewerbungsprozesses vom Employer Branding bis hin zum Onboarding auf die Bedürfnisse der Kandidaten. Wir wollen den Bewerbungsprozess bei KPMG für die Bewerber so einfach wie möglich gestalten und dabei mit Schnelligkeit überzeugen. Unser Motto lautet: „Bewerben zwischen zwei S-Bahn-Stationen“. Denn Mobilität und Schnelligkeit sind für die Kandidaten heute sehr wichtig. Dabei das große Informationsbedürfnis der Bewerbenden zu befriedigen, ist unser Ansporn.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir mit der Implementierung einer neuen Bewerbermanagement-Plattform einen zentralen Baustein unserer digitalen Recruiting-Strategie erfolgreich umgesetzt. Diese Plattform bietet unseren Kandidaten eine mobile Oberfläche und ermöglicht eine unkomplizierte und schnelle Bewerbung.

Auch die KPMG-Stellenprofile haben wir im Geschäftsjahr 2020 weiterentwickelt. Eine gut strukturierte und optisch ansprechende Jobsuchseite mit sinnvoll gebündelten Stellenprofilen vereinfacht den Weg zur Bewerbung.

Unsere digitale Strategie hat sich besonders während der Covid-19-Pandemie ausgezahlt. Der durch die Kontaktbeschränkungen notwendige Übergang zu einem gänzlich virtuellen Rekrutierungsprozess kam schneller als erwartet. Die geplanten Maßnahmen auf unserem Digitalisierungspfad wurden beschleunigt umgesetzt. Die positiven Erfahrungen in dieser Zeit mit beispielsweise rein virtuellen Interviews werden auch weiterhin fester Bestandteil unserer Recruiting-Strategie bleiben und sich so auch positiv auf die CO₂-Bilanz auswirken.

Neue digitale Geschäftsfelder benötigen neue Experten. Daher sprachen wir auch im Geschäftsjahr 2020 neben der klassischen Zielgruppe der Wirtschaftswissenschaftler und Juristen vermehrt Absolventen

anderer Studiengänge an: Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften (MINT), aber auch Geistes- und Sozialwissenschaften. Sie ergänzen in interdisziplinären Teams auf ideale Weise Kollegen aus den Wirtschaftswissenschaften und Jura. Somit profitieren wir als KPMG, insbesondere aber auch unsere Kunden von einer noch breiteren Fachexpertise und einer größeren Diversität in den Teams.



Wir pitchten heute nicht mehr nur zum Kunden, sondern auch zum Kandidaten.

Kirsten Kronberg-Peukert,
Leiterin von Recruiting Operations
bei KPMG in Deutschland

Wir erreichen unsere Zielgruppe mit unserer Employer-Branding-Kampagne dort, wo sie sich intuitiv bewegt: online und in den sozialen Netzwerken. Die Nutzungsintensität hat sich durch die Covid-19-Pandemie noch einmal verstärkt. Darauf haben wir reagiert und unsere Social Media-Aktivitäten ausgeweitet, womit wir unsere Reichweite in die relevanten Zielgruppen im Vergleich zum Vorjahr vergrößern konnten. Für unsere eigens auf die MINT-Talente ausgerichtete Employer Branding-Kampagne wurden wir auch im Jahr 2020 als **Mint Minded Company** ausgezeichnet, eine Initiative der audimax Medien.



Unsere Bemühungen um die MINT-Zielgruppe wurden im Jahr 2020 durch einen Sprung um zehn Plätze im **Absolventenbarometer IT** gewürdigt. In einer stark umkämpften Zielgruppe positionieren wir uns damit als attraktiver Arbeitgeber der Branche.

Ein weiterer wichtiger Baustein unserer Rekrutierungsaktivitäten ist die Präsenz an Hochschulen, um Studierende auf KPMG als Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Kooperationen mit Lehrstühlen, Gastvorträge, Lehrveranstaltungen und Hochschulmessen gehören hier zu unserem Portfolio. Die Covid-19-Pandemie hat auch in diesem Bereich 2020 Veränderungen herbeigeführt. Im Zuge der Digitalisierung des Lehrangebots an den deutschen Hochschulen haben wir unsere Hochschulmarketing-Events auf virtuelle Formate umgestellt. Eine vierteilige Webcast-Reihe konnte mehr als 1.500 Teilnehmende für unsere Technologie- und Innovationsthemen, Skill Trainings und Role Models begeistern und KPMG in zielgruppengerechten Formaten reichweitenstark transportieren.



Das, was wir bereits sehr erfolgreich tun, wollen wir weiter ausbauen, dabei immer die Kandidaten im Blick haben und den Markt beobachten. Daraus wollen wir lernen und uns ständig weiterentwickeln. Dabei hat Digitalisierung einen besonders hohen Stellenwert, aber der persönliche und offene Austausch bleibt weiterhin wichtig.

Dagmar Zippel
Leiterin Recruiting bei KPMG in Deutschland

Neueinstellungen auch in herausfordernden Zeiten

Trotz einer herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Lage stellen wir eine bedarfsorientierte Recruiting-Strategie unter Beweis: Die Gewinnung von 3.500¹ neuen Talenten im Geschäftsjahr 2020 ermöglicht uns ein stabiles Wachstum und die Weiterentwicklung unseres Geschäfts (im Vorjahr: 5.100). Damit zeigen wir, dass KPMG auch in Krisenzeiten ein verlässlicher Partner ist. Nicht nur für unsere Kunden, sondern auch für unsere Mitarbeitenden.

KPMG bietet Neueinsteigenden attraktive Vorteile:

- Überstundenausgleich
- Flexible Arbeitszeiten
- Home-Working
- Förderung von Berufsexamen und äquivalenten Zusatzqualifikationen
- Standortbezogene Sportangebote und vergünstigte Fitnessangebote
- Fahrrad-Leasing im Rahmen der Gehaltsumwandlung
- Corporate Benefits
- Mobiltelefone zur dienstlichen und privaten Nutzung
- Essenszuschuss
- Jobtickets (an ausgewählten Standorten)
- Regionale Parkplatzregelungen
- Betriebliche Altersvorsorge
- Vermögenswirksame Leistungen

Förderung junger Talente:

2.300

47%

Quelle:
KPMG in Deutschland, 2020

Nachwuchstalente³ nutzten 2020 die Möglichkeit, KPMG als Arbeitgeber kennenzulernen

↓ **2019: 3.000**

Anteil Einsteigende nach vorherigem Praktikum oder Werkstudententätigkeit bei KPMG

↑ **2019: 33 %**

Nachwuchsförderung

Von unseren neuen Talenten im Geschäftsjahr 2020 sind 2.300 (im Vorjahr: 3.000) als Werkstudierende und Praktikanten² eingestellt worden. 47 Prozent dieser Nachwuchstalente haben im Anschluss an ihr Studium den Berufseinstieg bei KPMG begonnen (im Vorjahr 33 Prozent).

Unsere jungen Nachwuchstalente fördern wir bei ihren ersten Karriereschritten mit den Nachwuchsförderprogrammen highQ und YOUNior Network. Im **highQ-Programm** fördern und unterstützen wir sehr gute Studierende nach ihrem Praktikum bei KPMG. Als highQ-Mitglied werden die Teilnehmenden über die Praktikumszeit hinaus von einem persönlichen Mentor betreut. Das **YOUNior Network** ist ein übergreifendes Förderprogramm für unsere Auszubildenden, Werkstudierenden, Praktikanten sowie dual und trial Studierenden. Zur Förderung der Vernetzung der jungen Talente bieten wir regelmäßig gemeinsame Aktivitäten an – im Geschäftsjahr 2020 wurden diese wie viele andere Veranstaltungen virtuell abgehalten.

¹ Inklusive Werkstudierende und Praktikanten

² Sowie dual Studierende, Auszubildende und Aushilfen

³ Praktikanten, Werkstudierende, dual Studierende, Auszubildende und Aushilfen



Entwicklung und Karriere

Stärkenorientierte Entwicklung und wertschätzendes Feedback sind wesentliche Elemente unserer Führungs- und Unternehmenskultur. Wir bieten unseren Mitarbeitenden mit unserer Entwicklungslandschaft fachliche Weiterbildung auf höchstem Niveau und eine individuelle Karriereentwicklung nach Maß. Entscheidend ist dabei der Fokus auf die individuellen Stärken unserer Mitarbeitenden. Gegenseitiges Vertrauen und Zusammenarbeit machen uns als Arbeitgeber zur Clear Choice für unsere Mitarbeitenden.

EXCELLENCE.
Wir entwickeln uns
immer weiter.

Auf die enormen Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie im Geschäftsjahr 2020 haben wir schnell reagiert – sowohl virtuelles Arbeiten als auch virtuelles Lernen konnten wir nahtlos als festen Bestandteil in unseren Arbeitsalltag integrieren und haben dabei positive Erfahrungen gemacht. Bei der Umstellung waren unsere bereits geplanten und in Teilen umgesetzten Digitalisierungsprojekte eine große Hilfe.

Dies begann schon beim Onboarding neuer Mitarbeitender. Innerhalb kürzester Zeit wurde beispielsweise der Welcome-Day auf ein virtuelles Format umgestellt und von den neuen Mitarbeitenden gut angenommen. Die Umsetzung der bereits geplanten Implementierung einer Pre-Onboarding-App war ein hilfreicher Baustein beim digitalen Onboarding.

Auch unsere Entwicklungskonferenzen, in denen die individuellen Stärken und Entwicklungswünsche der Mitarbeitenden reflektiert und intensiv diskutiert werden, wurden nicht nur vollständig auf virtuelle Formate umgestellt, sondern zudem auf nun alle Bereiche ausgeweitet. Auf diese Umsetzungsschritte sind wir stolz. Es bleiben aber auch Herausforderungen bestehen, die wir kontinuierlich angehen.

Führung fordert und fördert

Wir verstehen Führung als Gemeinschaftsaufgabe, deshalb helfen wir unseren Führungskräften dabei, ihren Mitarbeitenden zur Seite zu stehen und selbst in ihrer Führungsrolle zu wachsen. Professionelle Coaches bieten hierfür Unterstützung an. Sie begleiten gemeinsam mit unserem Learning & Development-Team alle Themen rund um den *Reflect*-Entwicklungszyklus, unserem Mitarbeiter-Feedback- und -Beurteilungssystem, und veranstalten Workshops und Trainings zu Führungs- und Entwicklungsthemen bis hin zum Onboarding neuer Vorgesetzter. Unsere Coaches haben während der Covid-19-Pandemie ihr Angebot ausgebaut und beispielsweise um virtuelle Workshops zum Thema „Wirksam führen auf Distanz“ oder Formate zur Krisenkommunikation erweitert. So konnten wir unsere Führungskultur auch virtuell weiter stärken: Denn besonders in herausfordernden Zeiten sind vertrauensvolles Führen, individuelle Begleitung und (virtuelle) Nähe für gute Führung besonders wichtig.



Die aktuelle Situation macht das Onboarding sicherlich schwieriger als unter normalen Umständen. Der Prozess und die Organisation haben jedoch reibungslos funktioniert – vielen Dank dafür!

Anonymes Zitat eines neuen Mitarbeitenden
über das digitale Onboarding während der Covid-19-Pandemie

Karriereschritte begleiten – Entwicklungsmöglichkeiten fördern – Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten

Excellence bedeutet auch, dass wir uns immer weiterentwickeln und motiviert und offen für Veränderung sind. Mit unseren vielfältigen Lernformaten sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten bieten wir unseren Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten:

Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei KPMG

Trainee- und Rotationsprogramme

Serviceübergreifende Einsätze und Multidisziplinarität sind für uns als Arbeitgeber von hohem Interesse, um unsere Mitarbeitenden flexibler und schneller einzusetzen, wenn sich beispielsweise die wirtschaftliche Lage verändert. Die Mitarbeitenden können ihr Fach-, Branchen- und Segmentwissen ausbauen.

Berufsausbildung – klassisch oder 2in1

Bei KPMG können Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit erfolgreich abgeschlossenem Abitur oder mittlerem Schulabschluss in drei verschiedene Ausbildungsberufe einsteigen – im Büromanagement, im Steuerfachbereich oder in der Fachinformatik. Neben der klassischen Berufsausbildung bieten wir auch die *Ausbildung 2in1* an, bei der Auszubildende neben einem Berufs- auch einen Hochschulabschluss erwerben können.



Im Geschäftsjahr 2020 haben 35 (im Vorjahr: 46) Schulabsolventinnen und Schulabsolventen ihre Ausbildung bei KPMG begonnen. Insgesamt absolvieren derzeit 107 junge Talente (im Vorjahr: 101) eine Ausbildung bei KPMG. Rund 85 Prozent (im Vorjahr: 70 Prozent) der Auszubildenden haben wir nach erfolgreichem Abschluss in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen. Weitere 12 junge Talente haben im Rahmen des dualen Modells ihren Ausbildungsabschluss bereits erfolgreich erworben und befinden sich derzeit im Studienabschnitt des dualen Ausbildungsprogramms.

Duale Studiengänge

Mit den dualen Studienmöglichkeiten bei KPMG verknüpfen Studierende von Beginn an Theorie und Praxis. Auch eröffnet diese Kombination sehr gute Chancen für einen anschließenden Berufseinstieg bei uns.



Seit Beginn der Covid-19-Pandemie haben wir einen klaren Schwerpunkt darauf gelegt, die Services bestmöglich darin zu unterstützen, ihre jeweiligen Lernangebote auf virtuelle Formate umzustellen. Zudem haben wir binnen kürzester Zeit eine Reihe kurzer Lernimpulse erstellt, um Teams und deren Führungskräften konkrete Anregungen an die Hand zu geben, wie virtuelles Führen, Arbeiten und Lernen gut gelingen kann.

Susanne Duderstädt, Leiterin HR Learning Solutions bei KPMG in Deutschland

In Zusammenarbeit mit sechs (Fach-)Hochschulen bieten wir derzeit duale Studiengänge an. Darüber hinaus ist es an neun (Fach-)Hochschulen möglich, das triale Modell (Ausbildung 2in1) zu absolvieren.



Es ist entscheidend, dass wir all unseren Kolleginnen und Kollegen die bestmögliche Ausbildung und Weiterbildung gerade im Hinblick auf Digitalisierung und Transformation anbieten, insbesondere bei zunehmend schneller werdenden Veränderungen im Markt.

Alice Mantey, CHRO Central Services zum Roll-out des digitalen Führerscheins von KPMG in Deutschland

Lernformate

Zu den Entwicklungsbausteinen für unsere Mitarbeitenden gehören fachliche wie auch nicht fachliche Trainings sowie Weiterentwicklung Along- und On-the-Job. Bei den Trainingsformaten fokussieren wir auf eine sich zunehmend wandelnde Lernkultur: Flexibles, orts- und zeitunabhängiges Lernen nach den eigenen Neigungen wird immer wichtiger. Wir setzen dabei auf agile Lernmethoden und innovative Selbstlernformate. Damit stärken wir auch die Selbstlernkompetenz der Mitarbeitenden. Ein Beispiel bildet der „Digitale Führerschein“, der im Geschäftsjahr 2020 für alle Mitarbeitenden ausgerollt wurde und Module zu Technologien, Innovationen, digitalen Geschäftsmodellen und weiteren Themen enthält.

Mit der Erweiterung von Online- und Web-based-Trainings haben wir seit Beginn der Covid-19-Pandemie unseren Digitalisierungspfad noch stärker verfolgt. Insgesamt wurden 60 Prozent aller Trainings auf virtuelle Formate umgestellt.

Global Opportunity Programm

KPMG in Deutschland schickt seine Top-Performenden zu den gefragtesten Orten der internationalen Arbeitswelt. Ein Secondment ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten über nationale Grenzen hinweg zu erweitern und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben. Im Geschäftsjahr 2020 wurden zunächst 85 Kolleginnen und Kollegen (im Vorjahr: 103) im Rahmen des Global Mobility Assignments in ausländische KPMG-Gesellschaften entsendet. Die drei beliebtesten Gastländer waren die USA, UK und Kanada. Zeitgleich waren bei KPMG in Deutschland 100 Mitarbeitende (im Vorjahr: 141) aus 26 Ländern im Rahmen eines Inbound Assignments tätig. Aufgrund der Covid-19-Situation sind einige In- und Outbound-Assignees vorzeitig ins Heimatland zurückgekehrt oder haben ihr Assignment temporär unterbrochen.

Förderung von Berufsexamen und äquivalenten Zusatzqualifikationen

KPMG unterstützt und fördert Mitarbeitende, die Berufsexamen oder äquivalente Zusatzqualifikationen anstreben, bei der Realisierung ihrer Ziele. Für die Weiterbildung im Rahmen des Examens zum Wirtschaftsprüfer, Steuerberater oder ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) bieten wir sowohl finanziell als auch durch Freistellungsangebote Anreize. Für ein zügiges Ablegen des Wirtschaftsprüferexamens gibt es für unsere Mitarbeitenden inzwischen zudem eine Geschwindigkeitsprämie.



Auch berufsbegleitende Spezialisierungen werden von uns gefördert, wie beispielsweise zum Certified Internal Auditor oder zum Certified Information Systems Auditor. Zudem werden Zertifizierungen für viele Softwarelösungen finanziell gefördert.

KPMG fördert berufsbegleitende Masterstudiengänge

Verschiedene berufsbegleitende Masterstudiengänge gehören ebenfalls zu den Entwicklungsformaten, die wir finanziell und zeitlich unterstützen. Das **AuditXcellence-Programm** stellt beispielsweise einen international anerkannten Masterstudiengang dar und bereitet gleichzeitig die Teilnehmenden intensiv auf das Wirtschaftsprüferexamen vor. Im Geschäftsjahr 2020 nutzten beispielsweise 73 Mitarbeitende (im Vorjahr: 81) aus dem Bereich Audit diese Möglichkeit, berufsbegleitend einen Master zu absolvieren.

Herausragende Talente: Emerging Leader-Programm

Mit diesem Talent-Programm fördern wir Mitarbeitende mit besonderem Potenzial. Den Emerging Leaders werden mit verschiedenen Bausteinen wie beispielsweise Mentoring, Trainings oder Netzwerkevents die notwendigen Erfahrungen und Fähigkeiten an die Hand gegeben, um als Top-Führungskraft erfolgreich zu sein. Im Geschäftsjahr 2020 haben an diesem Programm 287 Talente (im Vorjahr: 273) teilgenommen.

Senior Grading Track

Wir entwickeln unsere zukünftigen Partnerinnen, Partner, Directorinnen und Directoren frühzeitig und nachhaltig im Rahmen des **Senior Grading Tracks**. Dabei erhalten Senior Managerinnen und Senior Manager ein umfassendes Feedback mit ausgewählten Entwicklungsbausteinen auf Basis des KPMG-Kompetenzmodells und haben so die Möglichkeit, sich optimal auf ihre neue Rolle vorzubereiten. Abgerundet wird unser Senior Grading Track durch ein zielgerichtetes Entrepreneurship-Programm zur Stärkung der unternehmerischen Kompetenzen.



Feedback- und Mentoring-Formate

Jeden Tag ein Stück besser werden – das gehört zu unserem Alltag. Deswegen haben Kommunikation und ein kontinuierlicher Austausch untereinander bei KPMG eine große Bedeutung. Um unsere Feedback- und Mentoring-Kultur zu stärken, bieten wir verschiedene Formate an:

Reflect setzt auf Entwicklung durch regelmäßiges Feedback

Bei unserem Mitarbeiter-Feedback- und -Beurteilungssystem **Reflect** geht es darum, sich gezielt auf die eigenen Stärken zu fokussieren, sie zu kennen und auszubauen. Wir sind davon überzeugt, dass das am besten durch enge Begleitung und regelmäßiges, stärkenorientiertes Feedback durch die Vorgesetzten und Projektverantwortlichen funktioniert.

Auf Basis unseres KPMG-Kompetenzmodells und unseres einheitlichen KPMG-Entwicklungsverständnisses erhalten unsere Mitarbeitenden ein differenziertes und strukturiertes Feedback zu ihren Kompetenzen, ihren fachlichen Fähigkeiten sowie ihrer Leistung und können so ihre individuelle Entwicklung ganz gezielt angehen.

Entwicklungskonferenzen

Wichtiges Element von Reflect sind unsere jährlichen Entwicklungskonferenzen, in denen die individuellen Stärken und Entwicklungswünsche der Mitarbeitenden im Kreis der Vorgesetzten reflektiert und diskutiert werden. Im Geschäftsjahr 2020 fanden die Entwicklungskonferenzen trotz eines herausfordernden Umfelds in allen Geschäftsbereichen vollständig virtuell statt. So gelang es uns, auch in diesem herausfordernden Geschäftsjahr die Entwicklungsschritte **aller** Mitarbeitenden bei KPMG persönlich zu reflektieren.

Projektfeedback

Mitarbeiterentwicklung geschieht nicht nur punktuell, sondern ist das gesamte Jahr über ein wichtiges Thema bei KPMG: Nach Projekten und größeren Aufgaben erhalten unsere Mitarbeitenden der D-/E-Grades sowie seit Oktober 2020 auch unsere Verwaltungsmitarbeitenden individuelle Rückmeldung von ihren Führungskräften in Form von Projekt- bzw. unterjährigem Feedback.

FeedForward (360-Grad-Feedback)

Mit unserem 360-Grad-Feedbackformat *FeedForward* bieten wir unseren Führungskräften – neben persönlichem Feedback – die Möglichkeit, sich von ihren Mitarbeitenden, ihren Vorgesetzten und ihrer Peer Group kompetenzbasierte Rückmeldungen zu ihrer Entwicklung geben zu lassen. Dadurch erfahren sie direkt aus ihrem Umfeld, auf welchen Gebieten sie bereits stark sind und an welchen Entwicklungsfeldern sie noch arbeiten können.



Der Perspektivenwechsel ist super, gleichzeitig gewinnt man Einblicke in andere Bereiche und Strukturen. Das Reverse Mentoring stärkt dabei, Veränderungen aktiv mitzugestalten, sich weiterzuentwickeln und agil zu bleiben.

Und: Es macht einfach Spaß!

Angelika Alt-Scherer, Partnerin und CHRO Audit von KPMG in Deutschland über das Reverse Mentoring

Reverse Mentoring

Als Bestandteil eines agilen Arbeitsumfelds soll das *Reverse Mentoring* dabei unterstützen, unser Wissen in den Bereichen Digitalisierung, Generationsunterschiede, Kulturwandel etc. innerhalb von KPMG zu verbreitern. Dabei drehen sich die Rollen des klassischen Mentorings um. Erfahrene Partnerinnen und Partner, Directorinnen und Directoren lernen von jungen Mitarbeitenden. Ziel ist es, Wissen zu teilen, voneinander zu lernen und gemeinsam neue Potenziale entdecken zu können. Im Geschäftsjahr 2020 sind nach der erfolgreichen Pilotdurchführung 83 Mentoren und 83 Mentees in den ersten regulären Programmdurchlauf gestartet.

Buddy-Konzept

Im Laufe des Geschäftsjahres 2021 ergänzen wir unser Onboarding durch ein KPMG-weites Buddy-Konzept. Neue Mitarbeitende bekommen eine persönliche Ansprechperson zur Seite gestellt, mit der sie schon vor ihrem Eintritt bei KPMG erste Fragen klären können. Dabei geht es weniger um fachliche Themen als hauptsächlich um den optimalen Start im neuen Umfeld.

Global People Survey – wir hören genau hin

Die jährliche Mitarbeiterbefragung *Global People Survey* ist für KPMG ein sehr wichtiger Kanal, um ein aktuelles Stimmungsbild der Mitarbeitenden zu erhalten. So erfahren wir, was unseren Mitarbeitenden wichtig ist und wo wir als Arbeitgeber ansetzen können, um noch besser zu werden. Im Global People Survey 2020 haben wir zudem konkret nachgefragt, wie das Stimmungsbild unserer Mitarbeitenden in Bezug auf Covid-19 ist und eine zusätzliche offene Frage eingefügt. 75 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen haben diese Chance genutzt und an unserer Mitarbeiterbefragung 2020 teilgenommen.

Wir hören aber nicht nur zu, wir setzen auch um: Nach der letzten Befragung im Geschäftsjahr 2019 haben wir in den identifizierten Handlungsfeldern, wie zum Beispiel Führung und Nachhaltigkeit, zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Dazu gehörten konkret die Einführung des Reverse Mentoring, verschiedene Coachingformate zum Thema „(Virtuelle) Führung“ und eine transparentere Darstellung spezifischer Karrierewege auf unseren Intranetseiten. Mit *Fit für die Wirtschaft* und *Volunteer Vision* haben wir zwei neue Engagement-Programme aufgesetzt, die es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, sich sozial zu engagieren (siehe Kapitel 4) und damit unseren Nachhaltigkeitsansatz zu unterstreichen. Auch unserer ökologischen Verantwortung werden wir gerecht, indem wir im vergangenen Jahr weitere Maßnahmen für einen ressourcenschonenderen Büroalltag und bewusstere Reisetätigkeiten umgesetzt haben (siehe Kapitel 5).



Vielfalt

KPMG steht für ein Umfeld, in dem Diversität und Freude an der Zusammenarbeit großgeschrieben werden. Niemand darf aufgrund seines oder ihres persönlichen Hintergrunds diskriminiert werden – unabhängig von

Alter, Einschränkungen, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, ethnischer oder kultureller Herkunft und Religion. Wir schätzen unsere Mitarbeitenden als einzigartige Persönlichkeiten, denn von ihren persönlichen Erfahrungen

und individuellen Lebensläufen profitieren wir alle.

TOGETHER.

Vielfalt und gegenseitiger Respekt machen uns stark.

Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen – und Initiatorin des jährlichen Deutschen Diversity-Tags (DDT). KPMG hat die Charta der Vielfalt als eines der ersten Unternehmen bereits 2007 unterschrieben. Den Deutschen Diversity-Tag 2020 haben wir für unsere Mitarbeitenden auf digitalem Weg mit unserem Diversity Month gefeiert. Unter dem Motto „Achtsam mit uns selbst und anderen – so fördern wir Vielfalt“ konnten sie in zahlreichen Webcasts und Podcasts mitdiskutieren, mitgestalten und einen tiefen Einblick in das Thema Diversity erlangen.

Zudem haben wir im Geschäftsjahr 2020 gemeinsam mit der globalen KPMG-Organisation die Formate *Stimmen gegen Rassismus* und *Courageous Conversations* entwickelt, um Plattformen für einen Austausch zum Thema Rassismus zu schaffen. Dabei wurden zum einen Erfahrungen mit Rassismus innerhalb und außerhalb von KPMG geteilt. Zum anderen boten die *Courageous Conversations* einen Ort des Dialogs, an dem für jede und jeden Platz war, um 72 Stunden lang ununter-

brochen und über Grenzen sowie Zeitzonen hinweg über Rassismus zu diskutieren. Es ist für uns als Arbeitgeber eine Verpflichtung, auf den Erhalt von Chancengerechtigkeit für alle zu achten.

So leben wir Vielfalt bei KPMG

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist für viele Mitarbeitenden ein wichtiges Ziel. KPMG möchte geschlechterunabhängig bei der Erreichung dieses Ziels nachhaltig unterstützen. Wir kommen diesen Bedürfnissen mit zahlreichen Maßnahmen entgegen.

Das Programm *Fokus.Familie* unterstützt Eltern nach der Geburt eines Kindes finanziell und garantiert ihnen räumlich wie zeitlich flexible Arbeitszeitmodelle. Es hilft Müttern und Vätern dabei, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, und fördert gleichberechtigte Karrierechancen. Die Kooperation mit dem Elternservice *awo lifebalance* ermöglicht außerdem Unterstützung im Bereich Betreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Wir bieten zudem flexible Arbeitszeitmodelle für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

KPMG wurde erneut ausgezeichnet: Das Zertifikat im Rahmen des Audits *berufundfamilie* bescheinigt uns auch im Geschäftsjahr 2020 wieder, dass wir ein Unternehmen mit familienfreundlicher Personalpolitik sind. Im Rahmen des Audits werden bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet sowie weiterführende Zielvorgaben festgelegt.

Flexibilität – zeitlich wie räumlich

Mit unseren verschiedenen Modellen zur Arbeitszeitflexibilisierung unterstützen wir unsere Mitarbeitenden schon seit längerer Zeit, ihren Arbeitsalltag mit privaten Anforderungen in Einklang zu bringen. Diese

Modelle richten sich an den verschiedenen Lebensphasen der Mitarbeitenden aus. Rund 17 Prozent (im Vorjahr: 18 Prozent) unserer Mitarbeitenden haben im Geschäftsjahr 2020 ein individualisiertes Arbeitszeitangebot angenommen und sind damit zeitlich flexibel. Auch von den 3.738 Führungskräften (im Vorjahr: 3.656) bei KPMG haben 15,5 Prozent ein individualisiertes Arbeitszeitmodell in Anspruch genommen.

Die bereits bestehenden technischen und organisatorischen Möglichkeiten des Home-Workings haben sich während des Covid-19-Lockdowns ausgezahlt: Schon am ersten Tag des Lockdowns haben circa 10.000 Mitarbeitende von zu Hause aus arbeiten können.

Chancengleichheit der Geschlechter

Chancengleichheit ist ein Thema, das uns alle angeht und trotz guter Entwicklungen in den letzten Jahren immer noch verbessert werden kann – auch bei KPMG.

Wir sehen noch immer mehr Männer als Frauen in Führungspositionen. Diesen Zustand wollen wir ändern, indem wir Frauen in ihrer Karriereentwicklung unterstützen. Unsere Bemühungen tragen bereits Früchte: Der Frauenanteil in Führungspositionen bei KPMG lag im Geschäftsjahr 2020 auf der Ebene des Vorstandes bei 12,5 Prozent, auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstandes bei 17 Prozent (im Vorjahr: 15 Prozent). Auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstandes liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte wie im Vorjahr bei 38 Prozent. In unserem sechzehnköpfigen Aufsichtsrat sind weiterhin fünf Frauen vertreten – dies entspricht einem Anteil von circa 30 Prozent.

Fair Share: Seit 2011 verfolgen wir das Ziel, Frauen und Männer gleichberechtigt zu fördern und zu befördern, indem Frauen und Männer im gleichen Verhältnis befördert werden sollen. Im Geschäftsjahr 2020

konnten wir einen „Fair Share“ nahezu erreichen. So bereiten wir nachhaltig den Weg für mehr Leistungsträgerinnen in Führungspositionen.

Equal Pay: Um zu verhindern, dass es zwischen Frauen und Männern bei gleicher Leistung zu signifikanten Gehaltsunterschieden kommt, führt KPMG seit mehreren Jahren diesbezüglich regelmäßig Analysen durch. Denn Chancengleichheit bedeutet auch Gehaltsgleichheit. Eine gleiche bzw. gleichwertige Vergütung für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten ist bei uns seit Jahren gelebte Praxis. Wir haben zahlreiche Prozesse etabliert, die eine gleichwertige Vergütung für Männer und Frauen sicherstellen.

Chancengleichheit der Geschlechter bedeutet für uns aber nicht nur eine Fokussierung auf den weiblichen Anteil unserer Mitarbeitenden. Das Ziel von KPMG ist, auch Männern mehr Möglichkeiten im Bereich der Familie zu eröffnen sowie Erziehungszeiten und Teilzeitarbeit von Vätern zu fördern.

Kulturelle Vielfalt

KPMG ist ein global agierendes Unternehmen. Dementsprechend vielfältig sind auch unsere Mitarbeitenden. Mit diesen breitgefächerten kulturellen Hintergründen können wir nicht nur gezielt auf die Wünsche unserer unterschiedlichen Kunden eingehen – wir lernen auch voneinander, entdecken neue Sichtweisen und entwickeln gemeinsam Lösungswege. Mit speziellen Trainings machen wir unsere Mitarbeitenden fit für die Arbeit im Ausland.

Vielfalt der Generationen

Bei KPMG schätzen wir Talente jeder Generation. Durch verschiedene Mentoring-Programme und Trainings fördern wir den generationenübergreifenden Austausch und unterstützen unsere Mitarbeitenden bei ihrer

individuellen Entwicklung über die gesamte berufliche Laufbahn hinweg. Hierzu gehört beispielsweise das im Geschäftsjahr 2020 eingeführte **Reverse Mentoring**.

Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung ist Teil unserer Identität und begleitet uns alle auch im Arbeitskontext. Damit wir voll und ganz wir selbst sein können, schafft KPMG ein offenes Umfeld, das von Akzeptanz gegenüber allen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten und Lebensformen geprägt ist. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden mit Vertrauenspersonen. Zudem gibt es bei KPMG ein internes LGBT*IQ-Netzwerk, welches unseren Mitarbeitenden als Plattform zur Vernetzung dient. Weitere Informationen finden sich unter dem Stichpunkt „Unsere Netzwerke“.

Mentoring-Programme

Unser Programm **REACH-for-Success** hat sich zum Ziel gesetzt, Karrieren von Frauen bei KPMG bestmöglich zu fördern. Im Geschäftsjahr 2020 profitierten davon 59 (im Vorjahr: 97) talentierte Nachwuchsführungskräfte. Einen weiteren Schwerpunkt unserer Aktivitäten bilden verschiedene Mentoring-Formate, die spezifisch auf die jeweiligen Zielgruppen unserer Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Hierzu zählen das Cross-Mentoring oder Power-Mentoring sowie unser Talent-Mentoring-Programm. Insgesamt nahmen an diesen Mentoring-Programmen 89 Tandems (im Vorjahr: 62) aus allen KPMG-Services teil.

Vergütung unserer Mitarbeitenden

Bei KPMG werden angemessene Einstiegsgehälter gezahlt. Überstunden werden – je nach Mitarbeitergruppe in leicht abweichenden Modellen – auf Zeitkonten gutgeschrieben und können in Freizeit ausgeglichen oder ausgezahlt werden. Neben einer Fixvergütung erhalten unsere Mitarbeitenden auch eine ergebnis- und leistungsabhängige Vergütung.

Unsere Netzwerke

Mit unseren Unternehmensnetzwerken geben wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zu bestimmten Themen untereinander auszutauschen und voneinander zu lernen. Wir stellen außerdem fest, dass während der Covid-19-Pandemie unsere internen Netzwerke gewachsen sind, was uns zeigt, dass der Austausch untereinander für unsere Mitarbeitenden wichtig ist. Eine Übersicht über unsere KPMG-internen Netzwerke ist nachfolgend zu finden.

Frauen Netzwerke KNOW und KNOW Young

Im **KPMGs Network of Women (KNOW)** vernetzen und unterstützen sich Kolleginnen ab Manager Level, im **KNOW Young Format** haben unsere Mitarbeiterinnen ab dem Einstieg die Möglichkeit, sich auszutauschen und ihr Netzwerk zu erweitern.

Elternnetzwerk

Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, kann herausfordernd sein. Umso besser, wenn man dabei nicht allein ist. An einigen unserer KPMG-Standorte haben sich daher Elternnetzwerke gegründet, die sich gegenseitig unterstützen und austauschen.

Cosmopolitans

In Anbetracht der Vielfalt innerhalb von KPMG haben sich unsere Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2020 zusammengetan und das Netzwerk **Cosmopolitans** ins Leben gerufen. Der Name des Netzwerks steht für „Weltenbürgerinnen und Weltenbürger“, die das Selbstverständnis verkörpern möchten, Verschiedenheit mit Gemeinsamkeit zu verbinden, um so bei KPMG für kulturelle Vielfalt zu sensibilisieren. Ziel des Netzwerks ist es, allen Kolleginnen und Kollegen eine Plattform zum Austausch und zur Erweiterung des eigenen Horizonts zu bieten.

LGBT*IQ

Unser KPMG-internes LGBT*IQ-Netzwerk dient unseren Mitarbeitenden als Plattform zur Vernetzung und zum regelmäßigen Austausch. Durch regionale Treffen und digitale Gesprächsrunden können die Mitglieder Kontakte knüpfen und haben einen Raum für Dialog. Wir freuen uns über alle Kolleginnen und Kollegen, die das Netzwerk mitgestalten möchten, egal ob geoutet, anonym oder als Ally, also einer Person, die der Community nicht angehört, diese aber unterstützen möchte.

Mit **PrOut@Work** haben wir zudem einen Kooperationspartner an unserer Seite, der den Austausch mit LGBT*IQ-Netzwerken anderer Unternehmen stärkt. Als PROUTEMPLOYER nehmen wir regelmäßig an Netzwerkveranstaltungen teil und profitieren von Weiterbildungsformaten.

Grenzen?Los!

Mit unserem im Oktober 2019 gegründeten Netzwerk zum Thema „Behinderung“ wollen wir Mitarbeitende mit und ohne Behinderung vernetzen, den Austausch fördern und das Thema Inklusion ganz nach vorne bringen.

Gesundheit und Wohlbefinden

Als Arbeitgeber haben wir eine besondere Verantwortung für unsere Mitarbeitenden. Ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit stehen für uns an erster Stelle – daher haben wir während der Covid-19-Pandemie besondere Anstrengungen unternommen, um dies zu gewährleisten. Mit einem umfangreichen Schutzkonzept konnten und können wir die Sicherheit unserer Mitarbeitenden gemeinsam wahren und interne Infektionsketten verhindern. Seit dem ersten Aufkommen von Covid-19 steht das Krisenmanagement-Team nach dem Pandemieplan von KPMG in Deutschland in ständigem Austausch und bewertet die nationale und internationale Situation täglich neu.

Für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden bieten wir darüber hinaus im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements eine Vielzahl von Maßnahmen an:

- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, optionale Gripeschutzimpfungen, Augenuntersuchung/Sehtest, Reisemedizin, Gesundheits-Check-ups für Partnerinnen und Partner, Directorinnen und Directoren
- Individuelle arbeitspsychologische Beratung
- Arbeitsschutzunterweisung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement, stufenweise Wiedereingliederung
- Kurse für Aufgaben- und Zeitmanagement, Ressourcenmanagement
- Präventionskurse zu Stressbewältigung
- Kostenlose Kurse für Erste Hilfe an Kindern und Babys
- Standortbezogene Sportangebote und vergünstigte Fitnessangebote
- Gesunde Ernährungsmöglichkeiten in unseren Kantinen
- Fahrrad-Leasing im Rahmen der Gehaltsumwandlung
- Coaching-Sprechstunden für alle KPMG-Mitarbeitenden

Alumni

Wir möchten auch mit ehemaligen Mitarbeitenden in Kontakt bleiben und uns kontinuierlich austauschen. Erfahrungen und neue Ideen zwischen aktiven und ehemaligen KPMG-Kolleginnen und -Kollegen zu teilen, ist ein langfristiger Erfolgsbaustein für uns. Für Aufbau und Pflege dieser Beziehungen nutzen wir verschiedene Kanäle.

Mit unserem Alumni-Portal **KPMG & Friends** bieten wir eine Plattform für den digitalen Austausch: Hier informieren wir beispielsweise über aktuelle Entwicklungen innerhalb von KPMG und es werden branchenbezogene fachliche Diskussionen angestoßen. Ehemalige KPMG-Kolleginnen und -Kollegen haben die Möglichkeit, sich hier zu vernetzen und auszutauschen. Ergänzt wird diese Plattform durch einen regelmäßigen Newsletter, in dem wir unsere Alumni ebenfalls zu aktuellen Themen informieren. Im Geschäftsjahr 2020 haben rund 10.400 (im Vorjahr: 9.500) aktive Mitglieder das Portal genutzt.

Darüber hinaus sind unsere ehemaligen Mitarbeitenden sowohl bei speziellen Alumni-Veranstaltungen als auch bei regulären KPMG-Veranstaltungen herzlich willkommen: Im Geschäftsjahr 2020 haben rund 4.600 (im Vorjahr: rund 2.850) ehemalige KPMG-Kolleginnen und -Kollegen an beiden Veranstaltungsformaten teilgenommen.

Ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG, die das Programm bislang noch nicht nutzen, haben unter <https://www.kpmg-alumni.de> die Möglichkeit, sich jederzeit anzumelden.

Unser Alumni-Programm KPMG & Friends

Teilnehmende Alumni bei Veranstaltungen 4.600 ↑ 2019: 2.850	Aktive Nutzer KPMG&Friends 10.400 ↑ 2019: 9.500
--	--

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

4 Gesellschaftliches Engagement

36 Engagement-Programme für Quality Education

39 Pro-bono-Aktivitäten und Spenden



Engagement-Programme für Quality Education

Wir fühlen uns nachhaltigem und ethischem Handeln verpflichtet und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Dabei trifft jede und jeder Einzelne die richtigen Entscheidungen für das eigene

FOR BETTER.

Wir tun,
was wirklich zählt.

Team, für unsere Kunden, unser Unternehmen und die kommenden Generationen. Das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden ist das zentrale Element unseres Nachhaltigkeitskonzeptes und wird von KPMG besonders geschätzt und gefördert. Dadurch erzielen wir eine positive Wirkung für die Gemeinschaft.

Die Zusammenarbeit und Kooperation mit Organisationen und gemeinnützigen Initiativen sowie den Austausch in Netzwerken erachten wir als wichtig und wertvoll. Denn so treten wir in den Dialog mit Stakeholdern und entwickeln unsere Engagement-Strategie stetig weiter.



Mitarbeitende erwarten heute mehr und mehr, dass ihr Arbeitgeber gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Mit unseren Engagement-Programmen kommen wir diesem Wunsch nach. Das positive Feedback unserer Mitarbeitenden zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, und motiviert uns, unsere Programme stetig voranzutreiben.

Claudia Frenzel, Mitarbeiterin und verantwortlich für die Citizenship-Programme von KPMG in Deutschland

Unsere Engagement-Programme fokussieren auf die Themen „Hochwertige Bildung“ und „Lebenslanges Lernen“. Denn Bildung ist ein Menschenrecht und die Basis für eine zukunftsfähige Entwicklung der Gesellschaft. So zählen wir auf das von den Vereinten Nationen formulierte Sustainable Development Goal „Quality Education“ ein und fördern verschiedene Zielgruppen bei diesem Ziel. Darüber hinaus sind in den von KPMG unterstützten Initiativen und Programmen Inklusion und Integration weitere Schwerpunktthemen.

Unseren Mitarbeitenden bieten wir mit unseren Engagement-Programmen eine große Bandbreite, über die sie sich individuell und mit ihrer fachlichen Expertise, ihren Kenntnissen und Fähigkeiten ehrenamtlich einbringen können. Dieses Angebot nehmen unsere Mitarbeitenden als Ergänzung zur beruflichen Weiterentwicklung gerne und vermehrt an. Dabei lernen sie selbst auch viel dazu. Der Kontakt mit Menschen in anderen Lebenssituationen stärkt nicht nur die eigene soziale und persönliche Kompetenz, sondern sensibilisiert für die Probleme unserer Zeit.

Die Covid-19-Pandemie hat auch unser gesellschaftliches Engagement verändert. Unsere Programme, die überwiegend auf persönlichem Kontakt basierten, wurden auf virtuelle Formate umgestellt, sodass wir in dieser herausfordernden Zeit unverändert unsere Kooperationspartner unterstützen können. Zudem haben wir im Geschäftsjahr 2020 zwei neue Engagement-Programme eingeführt: *Volunteer Vision* und *Fit für die Wirtschaft*. Auf diese Weise kommen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung unverändert nach, ermöglichen unseren Mitarbeitenden trotz der Einschränkungen aufgrund von Covid-19 ein vielfältiges, standort-unabhängiges ehrenamtliches Engagement und werden gleichzeitig dem Trend zu mehr virtuellem Lernen gerecht.

Folgende Engagement-Programme und -Initiativen werden von KPMG gefördert und unterstützt:

4-Stunden-Engagement

Freiwilliges ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeitenden, je nach persönlicher Überzeugung, wird von KPMG mit einer Freistellung von bis zu 4 Stunden monatlich gefördert. Diese Freistellung kann im Rahmen der von KPMG geförderten Programme oder auch für ein eigen-initiiertes Projekt genutzt werden. Die Voraussetzungen für die Freistellung sind in unseren Engagement-Leitlinien festgehalten. Die Anzahl der Teilnehmenden ist im Geschäftsjahr 2020 leicht zurückgegangen. Dies liegt vornehmlich an der zeitlichen Spanne zwischen der Beendigung des Programms *My Finance Coach* im Frühjahr 2019 und der Einführung der neuen Programme *Fit für die Wirtschaft* und *Volunteer Vision* im Sommer 2020. Das Interesse unserer Mitarbeitenden, sich gesellschaftlich zu engagieren, ist aber weiterhin stark – auch in Zeiten von Covid-19, in denen gesellschaftliches Engagement auf neue Formate umgestellt werden musste.

JOBLINGE

Mithilfe der deutschlandweiten Bildungsinitiative „*JOBLINGE*“ werden arbeitslose Jugendliche aus sozial schwachen Verhältnissen gezielt auf den Weg in das Berufsleben vorbereitet. Dabei sind Mentorinnen und Mentoren ein wesentliches Element der Initiative, denn sie geben den Jugendlichen Rückhalt, motivieren sie und stehen bei Fragen unterstützend an ihrer Seite. Unsere Mitarbeitenden können sich in einem Eins-zu-eins-Mentoring mit einem Mentee einbringen oder auch im Rahmen von Sprach- oder Bewerbungstrainings und IT-Nachhilfe.



Unseren langjährigen Kooperationspartner, die JOBLINGE gAG, haben wir in dieser schwierigen Covid-19-Situation auf unterschiedliche Weise über das Mentoring hinaus unterstützt. Geplante Vor-Ort-Seminare wurden in Webcasts umgewandelt, Kolleginnen und Kollegen aus unserem Lighthouse entwickelten eine Webcast-Reihe für die JOBLINGE-Mentees zum Thema Daten&KI, wir haben bei der Einführung einer MS 365-Architektur Pro-bono beraten und eine Geldspende für die Anschaffung von Computern geleistet. Darüber berichtet einer der verantwortlichen KPMG-Mitarbeiter:



Ich engagiere mich seit einem Jahr als Mentor bei JOBLINGE. Seit der Corona-Pandemie sind Vor-Ort-Trainings nicht mehr möglich, doch zusammen mit engagierten Kollegen habe ich eine Online-Schulung entwickelt, um die JOBLINGE-Mentees im Umgang mit Excel zu unterrichten. Mit meinem Engagement habe ich die Chance, das Leben eines jungen Menschen nachhaltig zu verbessern.

David Westendorf,
Mitarbeiter im Bereich im Consulting bei KPMG in Deutschland

Fit für die Wirtschaft

Als Tochter des Instituts der deutschen Wirtschaft steht die Organisation IW JUNIOR für ökonomische und finanzielle Bildung mit hohem Nachhaltigkeitsanspruch. Im Rahmen des Engagement-Programms **Fit für die Wirtschaft** werden Schülerinnen und Schülern der Klassenstufen 8 bis 10 die Themen Wirtschaft und Finanzen praxisnah und handlungsorientiert unter dem Motto „Learning by doing“ nähergebracht. Die Jugendlichen erleben die verschiedenen Facetten der Wirtschafts- und Arbeitswelt und erwerben dabei Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit.

Seit Sommer 2020 unterstützen wir dieses Programm. Wir bieten unseren Mitarbeitenden, die Schülerinnen und Schülern wirtschaftliche Zusammenhänge nahebringen und sie in ihrer Urteils- und Handlungskompetenz bei finanziellen Fragestellungen nachhaltig fördern wollen, die Möglichkeit, sich als Wirtschaftstrainer ehrenamtlich zu engagieren. Aufgrund der durch Covid-19 bedingten Kontaktbeschränkungen unterstützen wir das Programm aktuell ausschließlich im Format des Online-Unterrichts.

Volunteer Vision

Mit der Einführung des Engagement-Programms **Volunteer Vision** im Sommer 2020 verfolgt KPMG ein zentrales Ziel: Digitale Brücken zu bauen und Menschen über eine Online-Plattform in wirkungsvolle Eins-zu-eins-Mentoring-Patenschaften zu bringen, um damit soziale und geografische Barrieren zu überwinden. Unser Kooperationspartner Volunteer Vision ist ein junges, global agierendes Sozialunternehmen, das moderne Technologie mit jahrelanger Erfahrung im Bereich Mitarbeiter-Engagement und einer hohen Begeisterung für digitales Lernen verbindet.

Als Online-Mentor geben unsere Mitarbeitenden ihre persönlichen Berufs- und Lebenserfahrungen weiter und helfen bei der Vorbereitung auf den Berufseinstieg oder unterstützen bei Themen rund um Studium, Deutsch- oder Integrationskurse. Die Mentees sind Geflüchtete oder sozial benachteiligte junge Menschen.



Als ich von dem CSR-Mentoring-Programm „Volunteer Vision“ erfahren habe, hat mich der praktische Ansatz sofort angesprochen. Meine Mentee und ich mochten uns auf Anhieb und freuen uns jede Woche auf unsere Session. Dass ich ihr von Deutschland aus helfen konnte, zwei Jobangebote zu bekommen, ist eine schöne Erfahrung für uns beide und ich habe viel gelernt über berufstätige Frauen und die Kultur im Libanon.

Claudia Buchberger, Mitarbeiterin im Bereich,
FS Innovate bei KPMG in Deutschland
über ihr Engagement bei Volunteer Vision



Enactus

Enactus ist ein weltweites Studierenden-Netzwerk, welches ökologische und soziale Projekte aufsetzt. Das Netzwerk zielt darauf ab, Unternehmergeist mit gesellschaftlichem Engagement zu verbinden. Die globale KPMG-Organisation ist weltweit einer der größten Enactus-Unterstützer, da wir hinter der Idee stehen, für soziale und ökologische Herausforderungen innovative Lösungen zu entwickeln. Unsere Mitarbeitenden können sich als Business Advisor einbringen und die einzelnen Universitäts-Teams mit Know-how bei der Durchführung und Entwicklung ihrer Projekte sowie zur Vorbereitung auf die Landeswettbewerbe beraten und unterstützen. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein KPMG-Mitarbeiter als „Business Advisor of the Year“ von Enactus für sein Engagement ausgezeichnet.



Mit der Unterstützung des weltweit größten Studierenden-Netzwerks Enactus leisten wir einen wichtigen Beitrag für unseren globalen CSR-Schwerpunkt „Bildung und lebenslanges Lernen“. Die Tätigkeit bei Enactus und der Austausch mit den Studentinnen und Studenten zu ihren Projekten und Ideen ist für mich immer eine willkommene Abwechslung zum üblichen Berufsalltag. Ich freue mich sehr über die Auszeichnung als ‚Business Advisor of the Year‘ zur Würdigung meines Engagements im vergangenen Jahr.

Michael Kula, Senior Manager
im Service Audit bei KPMG in Deutschland

Ebenfalls in diesem Geschäftsjahr fand der Enactus National Cup, wenn auch digital, mit 26 Universitäts-Teams statt. Das Gewinnerteam der Universität zu Köln mit seinen Projekten „Safe the Grain“ und „Socialbnb“ vertrat Enactus Deutschland beim Enactus World Cup 2020.

Knochenmarkspende

Neun unserer Mitarbeitenden kamen im Geschäftsjahr 2020 als passende Stammzellspender für an Blutkrebs erkrankte Menschen infrage und spendeten Knochenmark. KPMG übernahm die Lohnfortzahlung für die dadurch entstandenen Ausfalltage.

KPMG Rest-Cent-Initiative

Mit der KPMG Rest-Cent-Initiative können sich unsere Mitarbeitenden ohne zeitlichen Aufwand engagieren. Sie verzichten freiwillig auf die Cent-Beträge ihres monatlichen Nettogehalts. So wird mit wenig Aufwand innerhalb eines Jahres Großes bewirkt. Zwölf Monate lang werden die Cent-Beträge der Mitarbeitenden gesammelt und im Nachgang von KPMG verdoppelt. Die Gesamtsumme wird anschließend an gemeinnützige Organisationen gespendet. Diese Engagement-Möglichkeit erfreut sich großer Beliebtheit. Mit Ende des Geschäftsjahres 2020 beteiligten sich mehr als 2.300 Mitarbeitende an der Initiative.

- Insgesamt 457 Mitarbeitende haben sich **ehrenamtlich** mit 5.970 Stunden **engagiert** (im Vorjahr: 581 Mitarbeitende mit 6.382 Stunden).
- Davon: 111 Mitarbeitende mit 1.975 Stunden im Rahmen einer **Pro-bono-Beratung** (im Vorjahr: 106 Mitarbeitende mit 1.947 Stunden).
- 143 Mitarbeitende engagierten sich bei JOBLINGE in der Rolle eines Mentors oder Trainers an 13 KPMG-Standorten (im Vorjahr: 174).
- 26 Mitarbeitende engagierten sich als Business Advisor bei Enactus (im Vorjahr: 26).

KPMG Rest-Cent-Initiative

In der zweiten Runde der Initiative sind unter Beteiligung von mehr als 2.300 Mitarbeitenden insgesamt 25.000 Euro zusammengekommen und den gemeinnützigen Organisationen Ackerdemia e.V., AfB gemeinnützige GmbH und App Camps gUG.



Pro-bono-Aktivitäten und Spenden

Wir möchten mit unserer Pro-bono-Beratung konkrete Bedarfe im Gemeinwohl mit den individuellen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden passgenau verbinden und so einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten.

EXCELLENCE.
Wir entwickeln uns immer weiter.

Unsere Pro-bono-Projekte führen wir gemeinsam mit der SKala-Initiative und dem gemeinnützigen Analyse- und Beratungshaus PHINEO durch. Bei Letzterem sind wir zudem Gesellschafter und bringen uns so-

mit für ein wirkungsvolles Engagement ein, mit dem wir wertvolle Beiträge zur Weiterentwicklung des Sozial- und Bildungssektors leisten und gleichzeitig unsere Kompetenz am Markt sichtbar machen können.

Nach der Pilotphase unserer Pro-bono-Beratung im Jahr 2019 mit drei Projekten haben wir das Programm skaliert. Im Geschäftsjahr 2020 konnten zehn weitere Projekte durchgeführt werden. Eines der Projekte war das Pro-bono-Beratungsprojekt mit dem gemeinnützigen Verein „Sozialhelden e.V.“. Die Organisation setzt sich dafür ein, Barrieren im Alltag aufzuzeigen sowie abzubauen und dadurch allen Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, gleichberechtigter Teil der Gesellschaft zu sein. Um mit seinen Softwareprodukten im B2B-Bereich Geld zu verdienen und unabhängiger von Förderern zu werden, benötigte der Verein eine fokussierte Vertriebsstrategie über geeignete Kanäle. Gemeinsam mit einigen KPMG-Mitarbeitenden wurde ein entsprechendes Konzept entwickelt.

Die Pro-bono-Beratung wirkt nach innen und außen. Daran beteiligte KPMG-Mitarbeitende geben an, dass sie durch dieses Engagement ihre überfachlichen Kompetenzen erweitern können und ihre Eigen- und Fremdmotivation gestärkt wird. Darüber hinaus erlangen sie ein besseres Verständnis für Funktionslogiken im gemeinnützigen Bereich und entwickeln eine differenzierte Wahrnehmung für gesellschaftliche Probleme. Die von uns unterstützten gemeinnützigen Organisationen wiederum berichten von einer hohen Zufriedenheit mit den KPMG-Volunteers und den Projektergebnissen. Dies geht aus einer im Jahr 2020 durchgeführten Evaluation hervor.

Bereits seit mehreren Jahren prüft KPMG zudem Pro-bono die Jahresabschlüsse aller JOBLINGE-Gesellschaften.

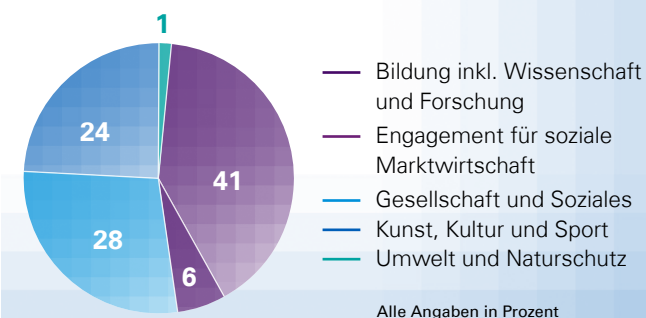
Außerdem gehören die klassische finanzielle Förderung und Spenden in Form von Zeitspenden ebenfalls zu unserem Engagement für die Gesellschaft. Dabei stehen für uns folgende Förderfelder im Fokus: Bildung inklusive Wissenschaft und Forschung, Gesellschaft und Soziales, Kunst, Kultur und Sport, Umwelt und Naturschutz sowie Engagement für soziale Marktwirtschaft.



Die Zusammenarbeit mit den Sozialhelden hat uns inspiriert und gefordert. Die Pro-bono-Beratung ist eine super Initiative mit vielen Freiheiten und viel Eigenengagement und hat daher einen direkten Effekt auf die Mitarbeitermotivation.

Franziska Weller, Senior Managerin im Fachbereich Deal Advisory
Strategy über die Pro-bono-Beratung bei „Sozialhelden e.V.“

Aufteilung Spendenvolumen



1,8
5.970
457

↑ **Summe Spenden in Mio Euro**
2019: 1,2

↓ **Zeitspenden in Stunden**
2019: 6.382

↓ **Anzahl Volunteers gesamt**
2019: 581

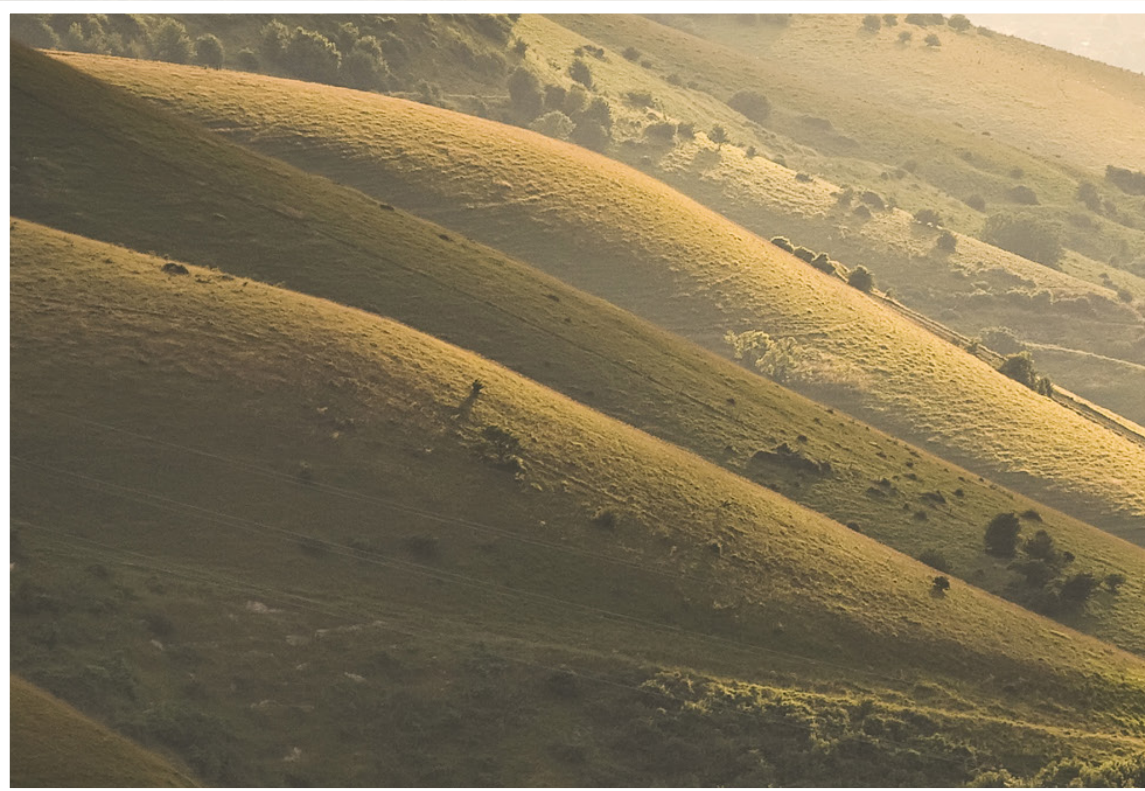
Quelle:
KPMG in Deutschland 2020



5 Umwelt

42 Umweltfreundliche Mobilität

44 Umweltbewusstes Arbeiten



FOR BETTER.

Wir tun,
was wirklich zählt.

Unsere Verantwortung als Unternehmen bezieht auch die Verantwortung für die kommenden Generationen mit ein und ist damit unweigerlich verbunden mit dem Schutz der Umwelt. Daher zielen wir auf ökonomisch effiziente, sozial verträgliche und ökologisch effektive Maßnahmen ab, die einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung unserer Umwelteinwirkung leisten. Dazu gehören insbesondere die Reduktion klimaschädlicher CO₂-Emissionen sowie ein ressourcenschonender Umgang in unserem Arbeitsalltag. Darüber hinaus beraten wir auch unsere Kunden mit unserer Expertise zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen im Bereich Sustainability Services dabei, wie sie ihr Geschäft nachhaltig ausrichten können.

Mit unserem nach **ISO 14001** zertifizierten Umweltmanagementsystem können wir die Geschäftsprozesse der KPMG hinsichtlich ihrer Umwelteinwirkungen kontinuierlich hinterfragen und verbessern. Unsere Umweltpolitik beinhaltet konkrete Ziele zur Verbesserung unserer Umweltperformance, welche mithilfe von verschiedenen Maßnahmen im Rahmen unseres Umweltprogramms erreicht werden können.

Dabei spielen die Sensibilisierung und Motivation unserer Mitarbeitenden für uns eine wesentliche Rolle. Sie können mit einem gestärkten Bewusstsein ihr Handeln im (Berufs-)Alltag noch umweltfreundlicher gestalten. Hierfür haben wir eine eigene Online-Schulung zum Thema Nachhaltigkeit für alle Mitarbeitenden entwickelt.

Das nationale Programm **Umwelt 2020** haben wir im Geschäftsjahr 2020 erfolgreich zum Abschluss gebracht. Aufgrund der Covid-19-Pandemie und der damit einhergehenden starken Reduktion unserer Mobilitätsaktivitäten beziehen wir die Daten aus dem Geschäftsjahr 2020 nicht in unsere Zielerreichung mit ein. Über die Zielerreichung gibt die nachstehende Übersicht Auskunft.

Auch das globale Umweltprogramm Global Climate Response von KPMG International wurde mit dem Ende des Geschäftsjahres 2020 erfolgreich abgeschlossen. Auch hier wurden aufgrund der Covid-19-Pandemie für die Zielerreichung die Daten bis zum Ende des Geschäftsjahres 2019 einbezogen. Von 2016 bis 2019 konnten die CO₂-Nettoemissionen pro Full Time Equivalent (FTE) weltweit um 13 Prozent gesenkt werden. Außerdem wird das globale Ziel, beim Energieverbrauch 60 Prozent an erneuerbaren Energien zu nutzen, in allen KPMG-Mitgliedsgesellschaften mit 57 Prozent im Geschäftsjahr 2020 fast erreicht.

Zielerreichung Umwelt 2020

Reduktion unserer CO₂-Emissionen:

- Mit -23,3 Prozent CO₂/FTE aus Mobilitätsaktivitäten haben wir unser nationales Ziel von -5 Prozent CO₂/FTE bereits im Geschäftsjahr 2019 weit übertroffen.
- Auch im Rahmen der Global Climate Response von KPMG International konnte KPMG in Deutschland damit die ursprüngliche Zielsetzung von -10 Prozent CO₂/FTE weit übertreffen.

Energie:

- Unser Ziel, die durchschnittlichen Energieverbräuche je Gebäudekategorie (kWh/qm) bis 2025 auf dem Level des Basisjahres 2016 zu halten, verfolgen wir weiter. Unser Ziel, die durchschnittlichen Energieverbräuche je Gebäudekategorie (kWh/qm) bis 2025 auf dem Level des Basisjahres 2016 zu halten, verfolgen wir weiter. Die derzeitige Tendenz zeigt eine Reduktion in allen drei Gebäudekategorien.

Ressourcen:

- Mit einer Einsparung von rund 70 Prozent Papier pro Umsatz seit 2015 haben wir das ursprüngliche Ziel von -10 Prozent weit übertroffen.
- Die Einführung von Recyclingpapier an sämtlichen KPMG-Standorten konnten wir im Geschäftsjahr 2020 umsetzen. Den projektierten Anteil von 50 Prozent können wir derzeit noch nicht messen, da wir Auswertungen auf Jahresbasis vornehmen.

Ambitionierte Ziele: KPMG wird bis 2030 weltweit klimaneutral

COURAGE.
Wir übernehmen Verantwortung und haben eine klare Haltung.

Aktuell arbeiten wir bei KPMG in Deutschland sowie zusammen mit den anderen Mitgliedsfirmen in der globalen KPMG-Organisation mit Hochdruck an neuen Umweltprogrammen. KPMG International hat im Herbst 2020 eine wegweisende Entscheidung bekannt gegeben: Bis 2030 soll KPMG weltweit klimaneutral werden. Diese Zusage

ist ein Meilenstein auf unserem Weg in eine nachhaltige Zukunft.

Um dieses Ziel zu erreichen, schließt sich KPMG International unter anderem der *Science Based Targets-Initiative* an, die sich dafür einsetzt, wissenschaftlich fundierte Ziele zur Reduktion der Treibhausgas-Emissionen zu einem Standard der unternehmerischen Praxis zu machen. Gemäß den Zielen des Pariser Klimaabkommens soll so die globale Erderwärmung auf deutlich weniger als 2 Grad beziehungsweise 1,5 Grad begrenzt werden. Dieses 1,5-Grad-Ziel können wir erreichen, wenn wir unsere direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen bis 2030 um 50 Prozent reduzieren. Als Basisjahr wird das Geschäftsjahr 2019 angesetzt.

Außerdem haben die KPMG-Mitgliedsfirmen folgende Ziele festgelegt:

- 100 Prozent erneuerbare Energien in den Global-Board-Ländern bis 2022, bei allen anderen Mitgliedsfirmen bis 2030
- Kompensation von verbleibenden, nicht vermeidbaren Treibhausgas-Emissionen bis 2030 in Form von Investitionen in ausgewählte Klimaschutzprojekte



KPMG in Deutschland hat sich im Global Board für diese Entscheidung starkgemacht. Das ist ein echter Meilenstein für unsere weltweite Umweltstrategie. Wir sind auf einem guten Weg, aber es gibt noch viel zu tun. Derzeit erarbeiten wir konkrete Maßnahmen für Deutschland. Die Umsetzung der globalen Umweltziele ist eine Aufgabe, der wir uns alle gemeinsam mit ganzer Kraft stellen – für eine nachhaltige Zukunft.

Klaus Becker, CEO von KPMG in Deutschland
über die neue Klimazielsetzung von KPMG International

Umweltfreundliche Mobilität

Für die Erreichung der von uns gesetzten Ziele ist die Mobilität unserer Mitarbeitenden der größte Hebel, an dem wir ansetzen können. Die Kundenorientierung in unserem Geschäft verlangt in der Regel Präsenz vor Ort. Mehr als 80 Prozent⁴ unserer gesamten CO₂-Emissionen entstehen bei den Dienstreisen unserer Mitarbeitenden.

Die durch die Covid-19-Pandemie bedingten Beschränkungen führten weltweit zu einem starken Rückgang von Privat- und Dienstreisen im Jahr 2020. Auch die Mobilität unserer Mitarbeitenden hat sich dadurch stark verändert. Dies erkennt man am deutlichen Rückgang der Dienstreisen im Geschäftsjahr 2020: Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gesamtkilometer um rund 49 Prozent niedriger.

Nicht nur die bis dato selbstverständliche Anwesenheit beim Kunden war plötzlich nicht mehr möglich, auch Veranstaltungen mussten aufgrund von Covid-19 auf ein virtuelles Format umgestellt werden. Die bereits vorhandenen virtuellen Tools für Meetings, Trainings etc. wurden kurzfristig erweitert, die IT-Infrastruktur ausgebaut und neue Veranstaltungsformate konzipiert. Doch in jeder Krise steckt bekanntermaßen auch eine Chance. In Anbetracht des Klimawandels und des Beitritts zur Science Based Targets-Initiative liegt die große Chance für KPMG darin, Erkenntnisse und Potenziale aus der Covid-19-Pandemie ziehen zu können und zukünftig das Reiseverhalten unserer Mitarbeitenden zu transformieren und reduzieren, ohne die Dienstleistungsqualität und den unternehmerischen Erfolg zu beeinträchtigen.

An unseren bereits umgesetzten sowie geplanten *Maßnahmen* arbeiten wir selbstverständlich unabhängig von der Covid-19-Pandemie kontinuierlich weiter. Im Rahmen unseres Umweltprogramms fördern wir aktiv die umweltfreundliche Mobilität unserer Mitarbeitenden und sensibilisieren sie für unsere Umwelteinwirkungen.

⁴Als Basis verwenden wir die Umweltdaten für das Geschäftsjahr 2019. Durch die Covid-19-Pandemie im Geschäftsjahr 2020 betrachten wir die starke Reduzierung der Mobilitätszahlen als nicht repräsentativ.



Transparent mit dem CO₂-Dashboard

Mit dem CO₂-Dashboard erhalten unsere Mitarbeitenden einen Überblick über ihren persönlichen CO₂-Fußabdruck, den sie durch ihre dienstlichen Flug-, Bahn- und Pkw-Reisen erzeugen. Dies sensibilisiert und hilft ihnen bei der Entscheidung für ein Verkehrsmittel im Sinne der Umwelt.

Klimaneutral mit der Bahn

Bahnreisen sind für KPMG-Mitarbeitende seit 2009 dank einer Kooperation mit der Deutschen Bahn klimaneutral. Inzwischen führt die Deutsche Bahn standardisiert alle Dienstreisen nicht mehr nur im Fernverkehr, sondern nun auch im Regionalverkehr klimaneutral durch.

Jobticket und BahnCard

Für den Arbeitsweg haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, das von KPMG geförderte Job-Ticket für Pendler der Deutschen Bahn zu nutzen. Außerdem bieten wir an, für Dienstreisen die vergünstigten Tarife durch eine BahnCard in Anspruch zu nehmen – die Kosten hierfür werden von KPMG übernommen. Dies nutzten im Geschäftsjahr 2020 1.833 Mitarbeitende (im Vorjahr mehr als 2.000).

Digitale Kollaborationsplattformen und Videokonferenzen für die virtuelle Zusammenarbeit

Für die Zusammenarbeit und die Kommunikation unter den Mitarbeitenden stellt KPMG verschiedene Möglichkeiten bereit. Kollaborationssysteme wie beispielsweise Microsoft Teams oder Tools wie Skype for Business und auch unsere Videokonferenzsysteme in den Niederlassungen ermöglichen Meetings an unterschiedlichen Standorten. So kann auf nicht zwingend notwendige Dienstreisen verzichtet werden und unsere Mitarbeitenden sparen somit nicht nur Zeit, sondern auch CO₂-Emissionen.

Die moderne IT-Infrastruktur von KPMG hat sich während der Covid-19-Pandemie besonders ausgezahlt – in kürzester Zeit wurden alle Mitarbeitenden mit digitalen Kollaborationsplattformen ausgerüstet und schnell für den Arbeitsalltag von zu Hause ausgestattet. Darüber hinaus sind auch unsere Solutions wie beispielsweise [KPMG Clara](#) oder [Digital Gateway](#) mit digitalen Kollaborationsmöglichkeiten ausgestattet, die die virtuelle Kommunikation mit unseren Kunden ermöglichen.

Radeln mit dem Lease Bike

Bereits seit dem Geschäftsjahr 2019 können unsere Mitarbeitenden über einen externen Partner Fahrräder sowie Bikes mit Elektromotor (Unterstützung bis 25 km/h) leasen. Dieses Angebot erfreut sich großer Beliebtheit: Inzwischen haben insgesamt 483 Mitarbeitende diese Möglichkeit genutzt (im Vorjahr: 211) und treten nun mit einem KPMG-Lease Bike fleißig in die Pedale. So haben unsere Mitarbeitenden nicht nur die Möglichkeit, sich dienstlich und privat umweltfreundlich fortzubewegen, sondern gleichzeitig auch etwas Gutes für ihre Gesundheit zu tun.

Radeln für den Klimaschutz – Stadtradeln

Mit dem Aufruf zur Teilnahme an der bundesweiten Aktion *Stadtradeln* an einigen KPMG-Standorten im Geschäftsjahr 2020 haben wir unsere Mitarbeitenden einmal mehr auf die Wichtigkeit von Klima- und Umweltschutz aufmerksam gemacht. An der Stadtradeln-Aktion beteiligten sich an 10 KPMG-Standorten über 100 Mitarbeitende und traten jeweils drei Wochen auf möglichst vielen Alltagswegen fleißig in die Pedale. Mit insgesamt circa 15.000 Kilometern trugen sie nicht nur aktiv zum Klimaschutz bei, sondern machten auch auf die Belange des Radverkehrs in ihrer Stadt aufmerksam.

Lade-Infrastruktur für E-Autos und Hybride

Wir fördern zudem die Elektromobilität unserer Mitarbeitenden mit dem Pkw. Dies tun wir, indem wir an einigen KPMG-Niederlassungen eine Lade-Infrastruktur für Elektroautos und Hybride zur Verfügung stellen. Neue KPMG-Standorte werden zukünftig von vornherein mit entsprechenden Ladesäulen ausgestattet und, wenn technisch möglich, werden Ladepunkte bei Bedarf in Bestandsgebäuden nachgerüstet.

Einbeziehung der Mitarbeitenden bei regionalen Mobilitätsangeboten

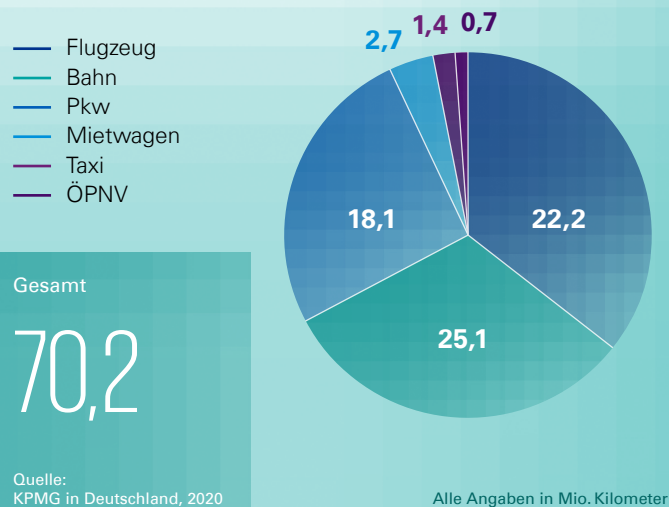
Am Standort Berlin ist im Geschäftsjahr 2020 unter Einbeziehung unserer Mitarbeitenden in Form einer Umfrage ein Konzept für regionale Mobilitätsangebote erstellt worden. Dieses Konzept hat zum Ziel, den Weg der Mitarbeitenden ins Büro von CO₂-intensiver Mobilität hin zu CO₂-ärmerer Mobilität zu verändern. Hierfür wurde eigens ein Mobilitäts- bzw. Umwelttopf geschaffen, der sich aus den Einnahmen von Vermietung von Parkplätzen finanziert und welcher zukünftig zur Förderung umweltfreundlicher und nachhaltiger Mobilität für die Berliner Mitarbeitenden verwendet werden soll.

Umweltbewusstes Arbeiten

CO₂-Kompensation

Wir sehen Kompensationsmaßnahmen als den letzten Schritt an, um nicht vermeidbare CO₂-Emissionen auszugleichen. So lassen sich etwa nicht alle Flugreisen vermeiden, weshalb ein Teil unserer CO₂-Emissionen durch den Ankauf von Klimaschutzzertifikaten kompensiert wird (zum Beispiel durch Kooperationen mit ausgewählten Airlines oder Kompensation von Flugreisen zu bestimmten Veranstaltungen).

Kilometer der Dienstreisen im Geschäftsjahr 2020



Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für einen umweltfreundlichen Büroalltag und verfolgen konkrete Ziele, mit denen wir unseren Energie- und Ressourcenverbrauch kontinuierlich reduzieren wollen. Diese Ziele sind Teil unseres abgeschlossenen Programms *Umwelt 2020* und werden auch darüber hinaus ein wichtiger Bestandteil unserer Umweltaktivitäten bleiben.

Energieeffizienz steigern

Die Verbesserung der Energieeffizienz in unseren angemieteten Gebäuden spielt eine tragende Rolle beim aktiven Managen unserer Umwelteinwirkungen. Insbesondere die steigende technische Ausstattung in unseren Geschäftsräumen stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen hinsichtlich des Energieverbrauchs.

Um die KPMG-Niederlassungen nachhaltig und energieeffizient zu gestalten, lassen wir im Vorfeld einer Neuanmietung energetische Betrachtungen und Analysen durch externe Dienstleister durchführen. So können die geplanten Anlagen in der Regel erheblich optimiert werden.

Entwicklung des Strom- und Wärmeverbrauchs

Entwicklung des Stromverbrauchs



Entwicklung des Wärmeverbrauchs



Angaben in Megawattstunden

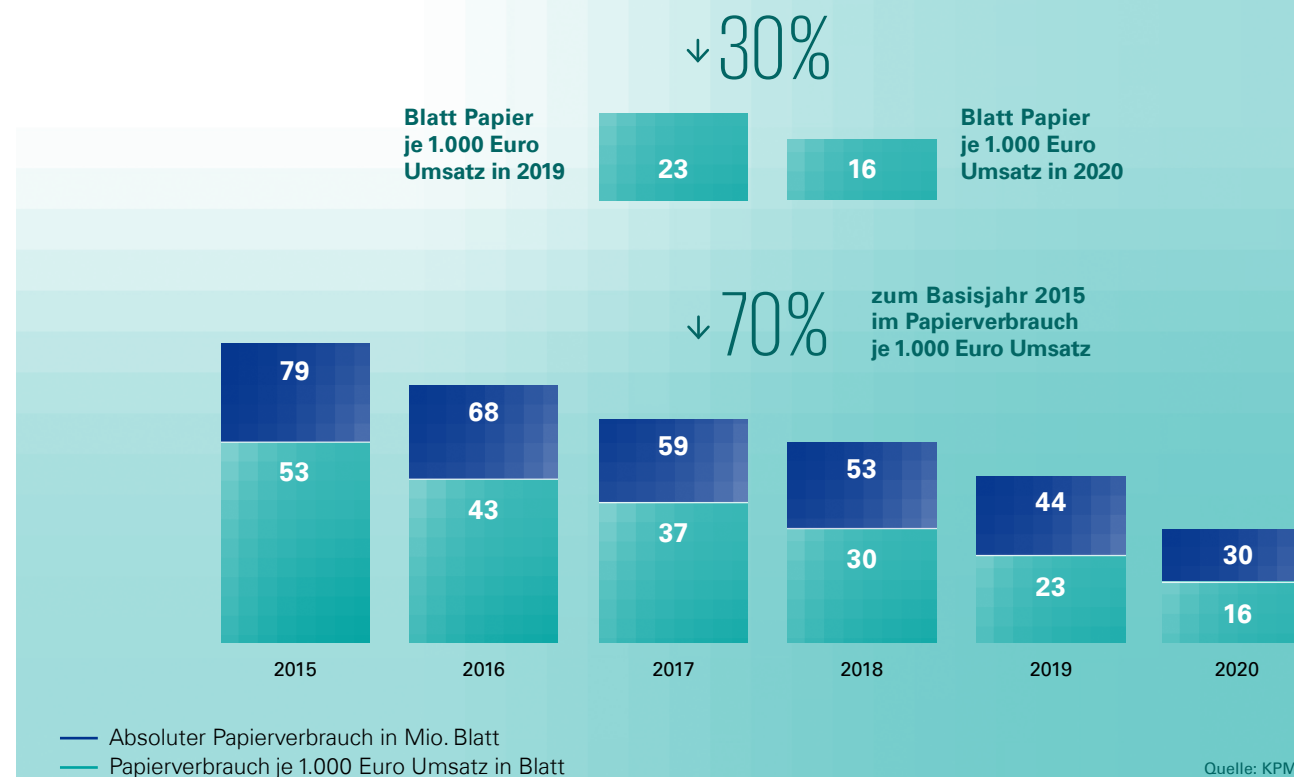
Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Ressourcen schonen

Zahlreiche Digitalisierungsprojekte in unseren Services haben in den vergangenen Jahren gezeigt, dass Papierakten nahezu überflüssig geworden sind. Zudem wirkt sich die Covid-19-Pandemie durch Home-Working und Digitalisierung deutlich auf die Reduzierung unseres Papierverbrauchs im Geschäftsjahr 2020 aus – rund 30 Prozent wurden im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 eingespart.

Aber auch an der Einsparung weiterer Ressourcen beziehungsweise dem Einsatz umweltfreundlicher Materialien arbeiten wir kontinuierlich im Rahmen unserer Umweltaktivitäten. Eine Übersicht der Maßnahmen ist auf der folgenden Seite zu finden.

Entwicklung des Papierverbrauchs



Unsere Maßnahmen für einen bewussten Ressourcen- und Energieverbrauch:

Grünstrom an allen KPMG-Standorten

KPMG kauft bereits seit 2010 Grünstrom für alle Niederlassungen ein. Damit haben wir einen großen Schritt hin zu mehr Nachhaltigkeit im Gebäudebetrieb getan.

Nachhaltige und energieeffiziente Gebäude

Über die energetischen Analysen externer Dienstleister streben wir bei neu anzumietenden Objekten grundsätzlich eine Platin-Zertifizierung dieser Gebäude durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) an, um eine nachhaltige und ressourcenschonende Bauweise sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die Gebäude, in denen KPMG alleiniger Mieter ist.

Ressourcen schonen im Berufsalltag

Mit der Abschaffung von Einzelverpackungen in unseren Besprechungs- und Konferenzräumen sowie Teeküchen leisten wir einen deutlichen Beitrag zur Abfallreduzierung⁵. Die Einführung eines Mehrweg-Pfandsystems für To-go-Verpackungen in einigen unserer Kantinen und das bereits 2018 eingeführte externe Pfandsystem für Mehrweg-Kaffeebecher an einigen KPMG-Standorten schonen ebenfalls Ressourcen.

Recyclingpapier in allen Niederlassungen

Eines der Ziele im Rahmen unseres Programms Umwelt 2020 und unserer Teilnahme an der Kampagne „[CEOs bekennen Farbe](#)“ war die Nutzung von 50 Prozent Recyclingpapier bei KPMG. Mittlerweile wurde in allen unseren Niederlassungen zum Ende des Geschäftsjahres 2020 das Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ eingeführt, lediglich die Druckereien arbeiten noch standardmäßig mit dem konventionellen Frischfaserpapier (FSC-zertifiziert). Somit haben wir mit dem Abschluss des Programms Umwelt 2020 unser Ziel erreicht. Die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit werden jedoch erst im Laufe des aktuellen Geschäftsjahres 2021 messbar sein.

Umweltaspekte in den „World of Work 2025“ (WoW25)-Standorten

Mit unserem Bürokonzert WoW25 setzen wir auf Nachhaltigkeit. Neben energiesparender Technik legen wir beispielsweise Wert auf Teppichböden aus Recyclingmaterialien. Außerdem verwenden wir Möbel, die mit dem Siegel „Blauer Engel“ oder der „Greenguard“-Zertifizierung ausgezeichnet sind. Bisher wurden unsere neuen Niederlassungen in Berlin, Dresden, Hannover, Jena und Nürnberg bereits nach diesem Konzept gestaltet.

Umweltfreundliche Events

Die Nachfrage nach umweltfreundlichen Events bei KPMG wird zunehmend stärker. Daher hat das Umweltmanagement in Zusammenarbeit mit dem Eventmanagement im Geschäftsjahr 2020 einen Leitfaden für umweltfreundlich gestaltete Events erarbeitet. Ziel dabei ist es, dass Events nicht primär durch den Ankauf von Klimaschutzzertifikaten und damit einer Kompensation der erzeugten CO₂-Emissionen umweltfreundlich werden, sondern durch wirksame Maßnahmen schon bei der Planung und Durchführung der Veranstaltungen. So können die damit einhergehenden negativen Umwelteinwirkungen von vornherein reduziert werden. Ferner werden bei der Planung und Organisation auch weitere ökologische Aspekte wie Catering, Give-Aways etc. berücksichtigt.

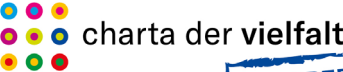
In Planung: 100 Prozent Bio- und Rainforest Alliance®-Kaffee an allen KPMG-Standorten

Mit einem Pilotprojekt an einigen Standorten wurde der Einsatz von Bio- und Fairtrade-Kaffee getestet. Und es hat sich gezeigt: Der Kaffeegenuss ohne schlechtes Gewissen hat sich durchgesetzt und wird im Geschäftsjahr 2021 auf alle KPMG-Standorte in Deutschland ausgeweitet. So kommen wir dem Bedürfnis unserer Mitarbeitenden nach noch mehr Nachhaltigkeit bei so alltäglichen Dingen wie Kaffee gerne nach und nehmen unsere Verantwortung als Unternehmen ernst.

⁵ Aufgrund der Covid-19-Pandemie und den entsprechenden Hygienevorschriften finden temporär zum Teil wieder Einzelverpackungen Anwendung.

⁶ Rainforest Alliance zertifizierte Produkte stehen für die soziale Absicherung der Farmer, umweltbewussten Kaffeeanbau und eine rentable Entwicklung der Farmen.

Übersicht unserer Mitgliedschaften und Initiativen sowie unserer Auszeichnungen und Zertifizierungen

Mitgliedschaften und Initiativen	Auszeichnungen	Zertifizierungen
              	        	   



Impressum

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Alexander Glöckner

Sustainability Officer
T +49 69 9587-3204
alexandergloeckner@kpmg.com

Mitwirkende

Der Bericht entstand unter Mitwirkung des Nachhaltigkeits-
teams sowie der relevanten Fachabteilungen.

www.kpmg.de
www.kpmg.de/socialmedia

