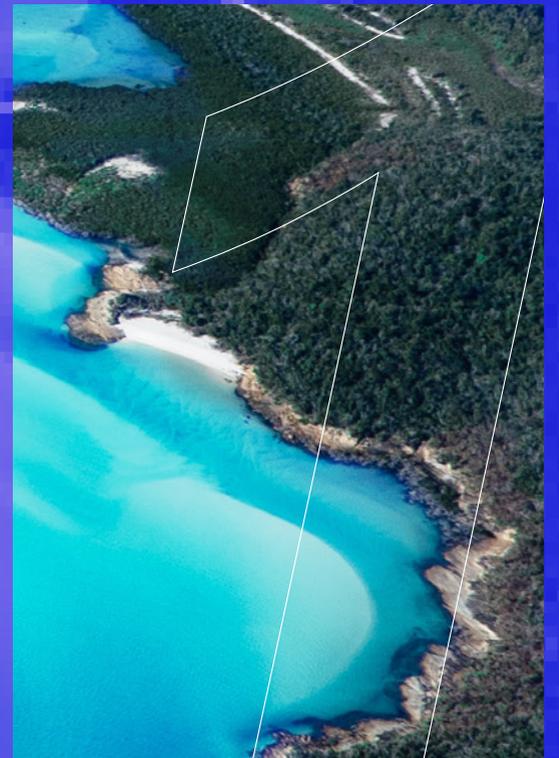
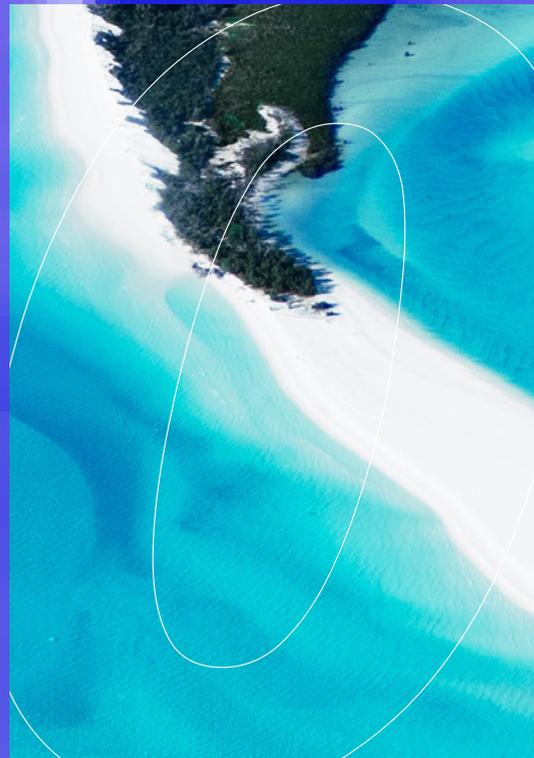




Our Impact Report

**Nachhaltigkeitsbericht
2021**
KPMG in Deutschland



Inhaltsverzeichnis

- 3** Über diesen Bericht
- 4** Das ist KPMG
- 4** Unsere Performance im Geschäftsjahr 2021
- 7** Vorwort
- 8** Unser Nachhaltigkeitsverständnis
- 9** Unsere wesentlichen Handlungsfelder

12 PLANET

- 14** Gemeinsam für eine lebenswerte Welt einsetzen
- 15** Umweltfreundliche Mobilität
- 17** Umweltfreundliches Arbeiten
- 19** Unsere Selbstverpflichtung bis 2030: Emissionen um 50 Prozent reduzieren

21 PEOPLE

- 23** Neue Talente gewinnen
- 25** Entwicklung und Karriere ermöglichen
- 28** Vielfalt und Inklusion stärken
- 32** Gesundheit und Wohlbefinden steigern

33 PROSPERITY

- 35** Transformation begleiten
- 36** Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit sicherstellen
- 37** Mehrwert für unsere Kunden schaffen
- 40** Gesellschaftliches Engagement fördern

45 GOVERNANCE

- 48** Instrumente der Qualitätssicherung einsetzen
- 50** Datenschutz und Informationssicherheit gewährleisten
- 51** Nachhaltiges Lieferantenmanagement sicherstellen

- 52** Übersicht unserer Mitgliedschaften und Initiativen sowie unserer Auszeichnungen und Zertifizierungen



Über diesen Bericht

In diesem Jahr wird der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht zum *Our Impact Report von KPMG*. Damit wollen wir noch transparenter darstellen, wie wir als Unternehmen Verantwortung übernehmen. Wir geben einen Überblick über unsere Selbstverpflichtungen und zeigen auf, mit welchen konkreten Maßnahmen wir sie umsetzen und so mit unserer Geschäftstätigkeit und dem darüber hinausgehenden Engagement eine positive Wirkung in der Gesellschaft erzeugen.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich künftig verstärkt an der Berichterstattung der globalen KPMG-Organisation, die im Rahmen der weltweiten ESG-Strategie 2021 erstmals den [Our Impact Plan](#) veröffentlicht hat. Darüber hinaus verfolgen wir weiterhin unsere nationale Nachhaltigkeitsstrategie (weitere Informationen hierzu im Abschnitt *Unser Nachhaltigkeitsverständnis*).

Die Neuausrichtung beinhaltet eine Anpassung der wesentlichen Handlungsfelder von ehemals *fünf* auf nun *vier Säulen: Planet, People, Prosperity und Governance*. Die Kapitel dieses Berichtes sind hiernach strukturiert. In diesen finden sich unverändert viele Themen, an denen wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie in Deutschland bereits kontinuierlich gearbeitet haben und weiterhin arbeiten. Über andere Themen berichten wir erstmalig, zum Beispiel die Achtung der Menschenrechte. Ziel der Neuerungen ist es, unsere Selbstverpflichtungen zu den für KPMG wesentlichen Handlungsfeldern transparent zu machen und anhand von Maßnahmen zu zeigen, wie wir eine positive Wirkung auf diese Bereiche erzeugen wollen und können.

Berichtsgrundlagen

Mit dem *Our Impact Report* richten wir uns bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung erstmals am Standard *Principles of stakeholder capitalism* des World Economic Forum (WEF IBC metrics) sowie weiterhin an der *Global Reporting Initiative (GRI)* aus. Weiterführende Informationen hierzu sind im [Our Impact Report – Indices, data and explanations](#) zu finden. Die Informationen und Daten im diesjährigen Bericht wurden von unseren Fachabteilungen und Geschäftsbereichen mit repräsentativen Methoden erhoben und sorgfältig qualitätsgesichert. Eine externe Prüfung des *Our Impact Report* ist nicht erfolgt.

Berichtszeitraum ist der 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021. Da wir mit hoher Aktualität über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KPMG informieren wollen, haben wir auch die über das Geschäftsjahr 2021 hinausgehenden relevanten Informationen aufgenommen, die bis zum Redaktionsschluss (31. März 2022) vorlagen.

Die Berichtsangaben sowie mitarbeiterbezogenen Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den HGB Konzernabschluss der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit ihren drei vollkonsolidierten inländischen Konzerngesellschaften zum 30. September 2021 (KPMG). Darüber hinaus sind Kennzahlen enthalten, die „KPMG in Deutschland“ zugeordnet sind. In diesen Kennzahlen ist die nicht im KPMG-Konzern konsolidierte KPMG Law Rechtsanwalts-gesellschaft mbH (KPMG Law) mitberücksichtigt. KPMG Law ist mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft assoziiert und dadurch eng verbunden mit der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen.

Im [Kennzahlenanhang](#) dieses Berichts stehen weiterführende Kennzahlen zu den Handlungsfeldern Planet und People zur Verfügung. Dabei werden Kennzahlen für KPMG und die KPMG Law separat ausgewiesen.



Das ist KPMG

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. Mit unseren rund 12.100 Mitarbeitenden sind wir deutschlandweit an 25 Niederlassungen 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 Expertinnen und Experten weltweit zusammen und tragen zusätzlich zur Beratungsqualität bei.

Unsere Performance im Geschäftsjahr 2021

PLANET

Reduzierung unserer Emissionen

um **42 %** im Vergleich zum Basisjahr 2019

100 % Grünstrom an unseren Standorten

Anteil Recyclingpapier:

50 %

Rund
2.800 Baumspenden

Quelle: KPMG in Deutschland, 2021

PEOPLE

Rund

12.100
Mitarbeitende in Deutschland
an 25 Niederlassungen

34 %
Frauenanteil von insgesamt
3.690 Führungskräften

Rund
46 %
Frauenanteil gesamt

82,9 Mio. Euro
für Aus- und Weiterbildung

98
verschiedene Nationalitäten
im Unternehmen

Mehr als
1.600
Mitglieder in unseren internen
Mitarbeitenden-Netzwerken

Rund
5.320
Einstellungen, davon rund
2.240 Festanstellungen



Unsere Performance im Geschäftsjahr 2021

PROSPERITY

Gesamtleistung von
1,99 Mrd. Euro für KPMG in Deutschland;
 dies entspricht einer **Steigerung
 von 3,2 Prozent** gegenüber
 dem Vorjahresergebnis

99 % unserer Kunden waren „außerordentlich zufrieden“,
 „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit unserer Arbeit

Rund
420 Webcasts mit etwa
 42.000 externen
 Teilnehmenden

7.336 Volunteering-Stunden
 von 538 Mitarbeitenden

Rund
5,1 Mio. Euro
 für Spenden und Sponsorings

Quelle: KPMG in Deutschland, 2021

GOVERNANCE

Rund
3.500

Lieferanten, davon 83 Prozent
 mit Sitz in Deutschland

Zertifiziert nach den
 weltweit anerkannten Normen
 ISO/IEC 27001, ISO 9001 und ISO 14001

Erstmalige Zertifizierung der *KPMG Law
 Rechtsanwalts-gesellschaft mbH* nach ISO 14001

Rund
14.000
 Mitarbeitende haben Anti-Korruptionstrainings
 absolviert

Einen Überblick über unsere Geschäftsbereiche sowie über unsere Gesamtleistung im Geschäftsjahr 2021 gibt der Abschnitt: **„KPMG im Überblick“** (siehe Seite 6).

Im Geschäftsjahr 2021 hat KPMG in Deutschland eine Gesamtleistung von 1,99 Milliarden Euro erzielt. Das entspricht einem Plus in Höhe von 3,2 Prozent. Damit setzen wir unseren Trend nachhaltigen und profitablen Wachstums fort. Weitere Informationen sind im KPMG-Konzernabschluss zum 30. September 2021 sowie in dem zusammengefassten Lagebericht im Bundesanzeiger zu finden.



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 wie internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen sowie prüfungsnahen Dienstleistungen in den Bereichen Accounting & Processes, Risk & Compliance sowie Forensic

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

634 Mio. Euro
im Bereich
Audit

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

571 Mio. Euro
im Bereich
Consulting

202 Mio. Euro
im Bereich Deal
Advisory

1,99 Mrd. Euro
Gesamtleistung*
aller Bereiche

Quelle: KPMG in Deutschland, 2021

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



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,



wir blicken auf 2021 als ein Jahr zurück, welches erneut von vielen Herausforderungen durch die Coronapandemie geprägt war. Dennoch war es mit einem Wachstum von 3,2 Prozent ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr für KPMG in Deutschland. Das verdanken wir dem großartigen Einsatz unserer Mitarbeitenden. Wir können stolz darauf sein, dieses Jahr gemeinsam so hervorragend gemeistert zu haben.

Wir erleben derzeit eine Zeitenwende, nicht nur in Europa, sondern weltweit. Die Ereignisse in der Ukraine machen uns bestürzt über diesen Krieg, der die Weltordnung und unser Vertrauen in Frieden, Freiheit und Demokratie erschüttert. Nicht zuletzt auch durch die Pandemie verändert sich derzeit vieles in der Welt – Menschen, Unternehmen und Gesellschaften suchen Antworten auf neue Fragestellungen. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, diese Veränderungen erfolgreich zu meistern.

Eine der größten Herausforderungen unserer Zeit ist der Klimawandel. Auch die Bekämpfung sozialer Ungerechtigkeit und ungleicher Einkommensverhältnisse sind Themen, die unter dem Schlagwort ESG – Environment, Social, Governance – zu einer fundamentalen Transformation der Wirtschaft führen werden. Wir begegnen dieser mit unserer globalen ESG-Strategie und bauen unsere ESG-Kundenlösungen deutlich aus: Über die nächsten drei Jahre werden wir im globalen KPMG-Netzwerk 1,5 Milliarden US-Dollar in ESG-Aktivitäten investieren.

Nicht nur unsere Kunden, sondern auch wir selbst als Unternehmen stellen uns den Herausforderungen unserer Zeit – mit Maßnahmen, die zu nachhaltigen Veränderungen in unserer gesamten eigenen Organisation führen werden. Mit unserem globalen Nachhaltigkeitsprogramm *Our Impact Plan* wollen wir einen wirkungsvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft leisten. Dabei sehen wir vier Handlungsfelder als wesentlich an: *Planet, People, Prosperity und Governance*. Mit dem vorliegenden *Our Impact Report von KPMG in Deutschland* zeigen wir auf, wie wir mit konkreten Maßnahmen unseren Selbstverpflichtungen in den genannten Handlungsfeldern nachkommen.

Das Erreichen unseres globalen Klimaschutzziels ist für uns hierbei die größte Aufgabe und zugleich Chance: Gemeinsam mit den anderen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2030 unsere CO₂-Emissionen um 50 Prozent zu reduzieren und weltweit klimaneutral zu werden. Hierfür haben wir in Deutschland ein neues Umweltprogramm aufgesetzt. Einen ersten großen Schritt für unseren *Our Impact Plan* machen wir im Handlungsfeld *Planet*.

Es ist und bleibt weiterhin unser Ehrgeiz, die vertrauenswürdigste Professional Service Firm zu sein. Dafür gibt jede und jeder Einzelne bei KPMG täglich sein oder ihr Bestes.

Herzstück unseres Handelns sind dabei unsere Werte. Ganz im Sinne unseres Wertes „For Better“ übernehmen unsere Mitarbeitenden täglich gesellschaftliche Verantwortung. Dieses Engagement wird von KPMG besonders geschätzt und gefördert. Nicht zuletzt möchte ich mich daher herzlich bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken: Euer Einsatz ist das zentrale Element unseres Nachhaltigkeitskonzepts.

Klaus Becker
CEO, Sprecher des Vorstands



Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Die gemeinsamen Werte von KPMG bestimmen unser tägliches Handeln und bilden den Rahmen, wie wir unserer Verantwortung als Unternehmen nachkommen. Gemäß dem Wert „For Better. Wir tun, was wirklich zählt“ aus unserem Wertekanon stellen wir an uns den Anspruch, ökonomischen Erfolg mit sozialen und ökologischen Aspekten in Einklang zu bringen. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von der Untrennbarkeit dieser Elemente. Hohe Qualitäts- und Sozialstandards in unserem Unternehmen haben für uns einen ebenso hohen Stellenwert wie ein vielfältiges Engagement für das Gemeinwohl sowie Initiativen zum Umwelt- und Klimaschutz.

Wir haben uns auch den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen verpflichtet. Erklärtes Ziel der 17 SDGs ist es, bis zum Jahr 2030 weltweit eine nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene zu sichern. Dies alles zusammen bildet die Basis für das Nachhaltigkeitskonzept von KPMG.

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. Unternehmensverantwortung wird bei KPMG durch Programme und Initiativen konkret umgesetzt – etwa indem wir uns mit Spenden und Pro-bono-Aktivitäten engagieren. Darüber hinaus unterstützen unsere Mitarbeitenden ehrenamtlich eine Vielzahl von gemeinnützigen Projekten. Im Mittelpunkt stehen dabei für uns zwei Themen:

- Wir fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden mit dem Fokus auf die Themen „Chancengerechte und hochwertige Bildung“ sowie „Lebenslanges Lernen“.
- Wir motivieren unsere Mitarbeitenden, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und an unserem nationalen Umweltprogramm sowie dem globalen Klimaschutzziel, welches den Anforderungen der Science-Based-Targets-Initiative entspricht, teilzunehmen.

Neben einem wertschätzenden Umgang mit der Umwelt, der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sowie der hohen Qualität und Integrität unserer Dienstleistungen verstehen wir zudem unsere Aus- und Weiterbildungsprogramme als wichtige Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsansatzes. Wir streben danach, unsere Arbeit als verantwortungsvolles Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wesentliche Handlungsfelder und unsere Stakeholder

Aus diesem Nachhaltigkeitsverständnis ergeben sich die Handlungsfelder *Planet*, *People*, *Prosperity* und *Governance*.

Die vier Handlungsfelder sind die Basis für unsere Maßnahmen: Das gesellschaftliche (*Prosperity*) und das ökologische Engagement (*Planet*) stehen für eine verantwortungsbewusste Geschäftspraxis von KPMG. *Governance* und *Prosperity* (hier: die Themen *Kundenfokus* und *Innovationskraft*) sowie

People sind Handlungsfelder, in denen KPMG durch verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln einen positiven Beitrag leisten kann. Die größten Herausforderungen sehen wir einerseits in der Erreichung des gesetzten Klimaschutzziels bis 2030 (weitere Informationen siehe Kapitel *Planet*) sowie im geplanten umfangreichen Ausbau unseres Geschäftes im ESG-Bereich (weitere Informationen siehe Kapitel *Prosperity* und *Planet*).

Die nachfolgenden Abbildungen zeigen unsere Stakeholder und die Fokusthemen, die wir entlang der Selbstverpflichtungen von KPMG ableiten. Diese haben wir auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse der globalen KPMG-Organisation als Fokusthemen sowohl für unsere Stakeholder als auch für unser Geschäft identifiziert.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde mithilfe einer unabhängigen Stiftung von Dezember 2019 bis Februar 2020 in sieben unserer größten Märkte (darunter auch Deutschland) durchgeführt. Dabei wurden die Sichtweisen von Vorständen, externen Stakeholdern sowie der informierten Öffentlichkeit analysiert. Außerdem sind Daten aus der Global People Survey 2019, wie auch aus Mitarbeitenden-Umfragen im Kontext der Covid-19-Pandemie eingeflossen. Diese internationale Analyse wurde mit Fokus auf Deutschland sorgfältig validiert und entsprechend angepasst bzw. ergänzt.

- Zukünftige Mitarbeitende/Hochschulen
- Mitarbeitende
- Lieferant:innen
- Alumni
- Kund:innen
- NGOs/Öffentlichkeit
- Gesetzgeber
- Verbände und Kammern, Regulatoren



Unsere wesentlichen Handlungsfelder

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNGEN

1 PLANET

- Wir reduzieren unsere CO₂-Emissionen um 50 Prozent und streben Klimaneutralität bis 2030 an.
- Wir stellen verständliche und fundierte Informationen zu den Auswirkungen des Klimawandels bereit.
- Wir streben danach, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt genau zu verstehen und zu verbessern.

2 PEOPLE

- Wir fördern ein inklusives Umfeld, in dem Diversität großgeschrieben wird.
- Wir fördern eine gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiterschaft.
- Wir setzen uns für Chancengleichheit ein.
- Wir schützen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden.
- Wir schaffen eine Kultur kontinuierlicher Weiterbildung.
- Wir achten die Menschenrechte.

3 PROSPERITY

- Wir handeln jederzeit verantwortungsvoll.
- Wir sind führend in der Prüfungsqualität.
- Wir treiben eine verantwortungsvolle Steuerpraxis und Beratung voran.
- Wir fördern Bildung und lebenslanges Lernen.

4 GOVERNANCE

- Wir handeln in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen, ethisch vertretbar und im öffentlichen Interesse.
- Wir bekämpfen jede Form der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Quelle: KPMG in Deutschland, 2021

Unsere wesentlichen Handlungsfelder

WICHTIGE THEMEN ENTLANG UNSERER WESENTLICHEN HANDLUNGSFELDER

1 PLANET

Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen (vor allem Treibhausgasemissionen) durch Umweltaktivitäten – insbesondere bei folgenden Bereichen:

- Mobilität (Dienstreisen)
- Nachhaltiges Lieferantenmanagement
- Energie- und Ressourcenverbrauch
- Pendeln der Mitarbeitenden

Ausbau unserer ESG-Services

2 PEOPLE

Gewinnung neuer Talente, Entwicklung und Mitarbeiterverbundenheit

- Förderung von Aus- und Weiterbildung, Karrierechancen
- Feedback und Mentoring
- Führung
- Vergütung
- Inklusion und Vielfalt

Unternehmenszweck, -kultur und -werte

Inklusion und Vielfalt sowie Gleichberechtigung

- Flexible Arbeitszeitmodelle und flexibles Arbeiten
- Unternehmensnetzwerke

Gesundheit und Wohlbefinden

- Angebote für mentale und physische Gesundheit
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

3 PROSPERITY

Qualitativ hochwertige Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft

- Innovative Dienstleistungen
- Digitalisierung
- Marktpräsenz
- Kundenzufriedenheit
- Audit-Qualität
- Ausbau unserer ESG-Services

Wirkungsvolles gesellschaftliches Engagement

- Engagement-Programme
- Pro-bono-Aktivitäten
- Spenden und Sponsorings

4 GOVERNANCE

Ethik, Integrität und Unabhängigkeit

- Risiko- und Qualitätsmanagement
- Compliance
- Vorbeugung vor Bestechung und Korruption
- Reputation des Unternehmens

Transparenz und Vertrauen in den Kapitalmarkt

Werteorientierte Unternehmenskultur

Datenschutz und Informationssicherheit

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

- Supplier Code of Conduct
- Nachhaltige Lieferantenbewertungsmatrix

Quelle: KPMG in Deutschland, 2021



Unsere wesentlichen Handlungsfelder

RELEVANTE KENNZAHLEN ENTLANG UNSERER HANDLUNGSFELDER

1 PLANET

- Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2, 3) in t CO₂; dabei Unterscheidung in Gesamt (brutto), erneuerbare Energien; Gesamt (netto)
- Energieverbrauch (Strom und Wärme)
- Anteil Recyclingpapier

2 PEOPLE

- Gesamtzahl Mitarbeitende und Niederlassungen
- Einstellungen
- Trainingsstunden und -kosten für Mitarbeitende
- Berufsträger:innen
- Gehaltslevel (qualitativ)
- Angaben zu Geschlecht, Altersstruktur, Nationalitäten, Behinderungen unserer Mitarbeitenden
- Anteil Frauen in Führungspositionen
- Anteil Mitarbeitende in flexiblen Arbeitszeitmodellen

3 PROSPERITY

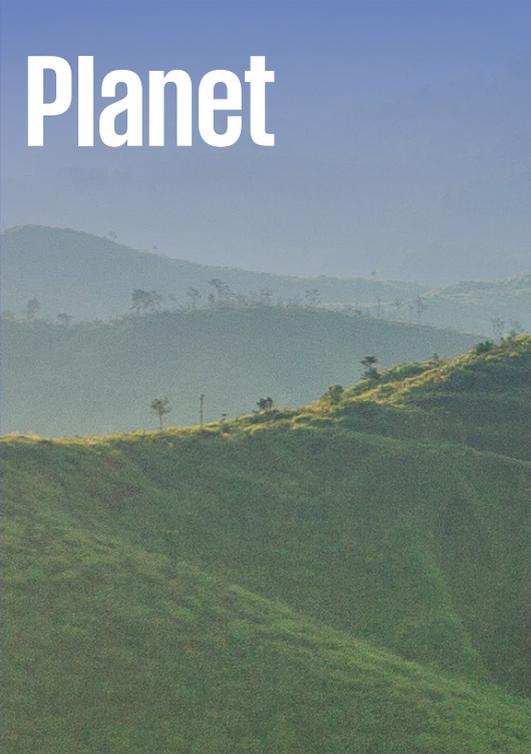
- Gesamtleistung des Unternehmens
- Ergebnisse aus Kundenzufriedenheitsbefragung
- Audit-Marktanteile
- Angaben zu Teilnehmenden an internen sowie externen fachlichen (Online-)Veranstaltungen/ Webcasts und Fachpublikationen
- Anzahl Volunteers und Anzahl Volunteering-Stunden
- Spenden und Sponsorings

4 GOVERNANCE

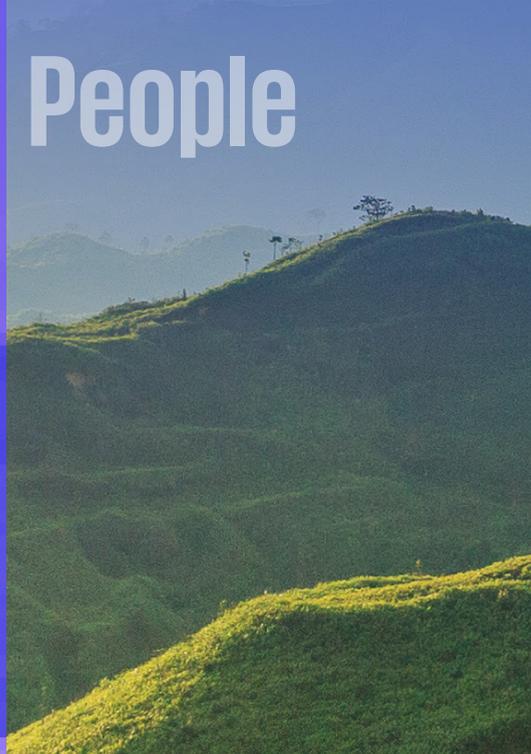
- Anzahl Mitarbeitende, die Anti-Korruptionstrainings absolviert haben
- Anzahl unserer Lieferanten mit Sitz in Deutschland

Quelle: KPMG in Deutschland, 2021

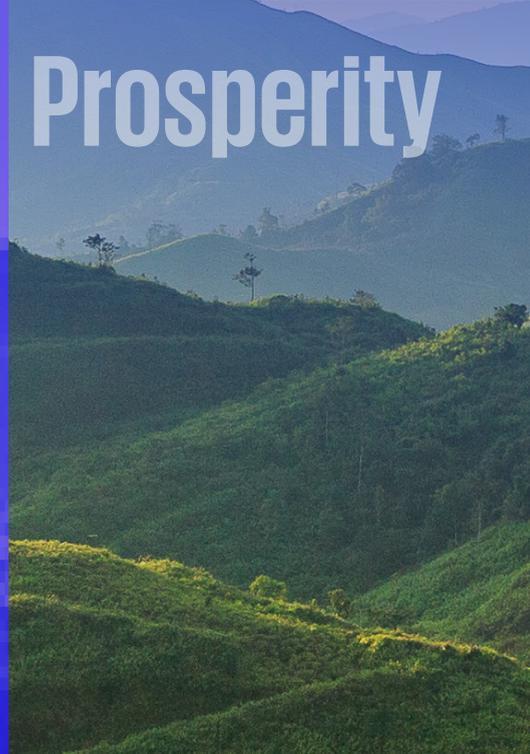
Planet



People



Prosperity



Governance



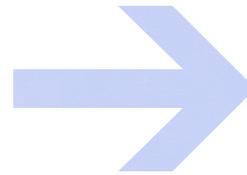
- 14** Gemeinsam für eine lebenswerte Welt einsetzen
- 15** Umweltfreundliche Mobilität
- 17** Umweltfreundliches Arbeiten
- 19** Unsere Selbstverpflichtung bis 2030: Emissionen um 50 Prozent reduzieren

Unsere Verantwortung:

**Unsere Umwelteinwirkungen reduzieren,
um eine nachhaltigere und resilientere Zukunft zu schaffen**

Unsere Selbstverpflichtung

- Wir reduzieren unsere CO₂-Emissionen um 50 Prozent und streben Klimaneutralität bis 2030 an.
- Wir stellen verständliche, und fundierte Informationen zu den Auswirkungen des Klimawandels bereit.
- Wir streben danach, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt genau zu verstehen und zu verbessern.



Unser Handeln¹

- Gemeinsam mit den anderen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation sind wir der Science-Based-Targets-Initiative beigetreten, die uns zu einer Reduktion unserer CO₂-Emissionen von 50 Prozent verpflichtet. Hierfür haben wir ein neues Umweltprogramm aufgesetzt. Es beinhaltet konkrete Maßnahmen in den Bereichen Mobilität, nachhaltiges Lieferantenmanagement, Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Pendeln.
- Unser nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem nutzen wir, um unsere Geschäftsprozesse hinsichtlich ihrer Umwelteinwirkungen kontinuierlich zu hinterfragen und zu verbessern.
- Wir sensibilisieren und motivieren unsere Mitarbeitenden für Nachhaltigkeitsaspekte in ihrem täglichen (Berufs-)Alltag.
- Wir sind bestrebt, unsere Standorte und unseren Ressourcenverbrauch stets nachhaltig zu gestalten.
- Im Geschäftsjahr 2021 haben wir erstmalig in Kooperation mit einem unabhängigen Wirtschaftsforschungsinstitut unsere Emissionen in der Lieferkette bestimmt, um darauf aufbauend zukünftig Maßnahmen zur Reduktion einzuleiten.
- Wir beraten unsere Kunden mit unseren ESG-Dienstleistungen zur nachhaltigen Ausrichtung ihres Geschäfts und bauen hierfür unsere ESG-Services deutlich aus: In den nächsten drei Jahren werden wir im globalen KPMG-Netzwerk 1,5 Milliarden US-Dollar in unsere ESG-Aktivitäten investieren.

¹ Hier sind unsere Aktivitäten abgebildet, die auf die Selbstverpflichtungen des internationalen *Our Impact Plan* von KPMG einzahlen. Wir berichten im *Our Impact Report* für KPMG in Deutschland darüber hinaus über weitere Themen, die unserer Nachhaltigkeitsstrategie entsprechen.



Gemeinsam für eine lebenswerte Welt einsetzen

**Anteil an Recyclingpapier
im Geschäftsjahr 2021
von 50 Prozent**

**100% Grünstrom –
für alle KPMG-Standorte
in Deutschland**

**Zertifizierung nach
ISO 14001 KPMG sowie
seit November 2021
KPMG Law**

**2.800 Baumspenden
im Geschäftsjahr 2021**



Quelle:
KPMG in Deutschland, 2021

Wir tragen Verantwortung für kommende Generationen und die Erhaltung einer lebenswerten Welt. Deshalb berücksichtigen wir insbesondere die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen Nr. 7 (affordable energy), Nr. 12 (responsible consumption and production) und Nr. 13 (climate action).

Immer mehr Rückenwind kommt dabei vom Herzstück unseres Unternehmens, unseren Mitarbeitenden. Auch sie wollen Verantwortung für kommende Generationen übernehmen sowie die Umwelt und das Klima schützen. Ein Beispiel:



Hanna Nawratil und Marcus Ludßuweit
bei ihrer Radtour durch Deutschland



Nachhaltigkeit ist uns wichtig: Wir leben beide sehr nachhaltig in unserem Alltag und achten darauf, Ressourcen zu schonen – bei der Ernährung und im Allgemeinen. Da sich auch KPMG für Umweltziele stark macht, entstand die Idee, nachhaltig zu verreisen und bei einer deutschlandweiten Radtour verschiedene KPMG-Niederlassungen kennenzulernen.

Dabei haben wir viele positive Erfahrungen gemacht: Wenn man mit Rädern und Zelt unterwegs ist, sind die Menschen sehr hilfsbereit. Wir hatten tolle Gespräche, lernten kleine Orte kennen und wurden fit im „Schlafplatzsuchen“. Schön war auch, ganz nach dem eigenen Rhythmus zu leben und spontan zu entscheiden – etwa wohin wir fahren, wann wir Pause machen, was wir essen und wo wir schlafen. Diese Entschleunigung und der zeitweise Verzicht auf Technik hat uns gutgetan. Ein tolles Erlebnis – selbst wenn uns das Wetter nicht immer in die Karten gespielt hat.

Hanna Nawratil und Marcus Ludßuweit
Mitarbeitende im Bereich Audit bei KPMG in Deutschland,
über ihre Erfahrungen, nachhaltig durch Deutschland zu reisen

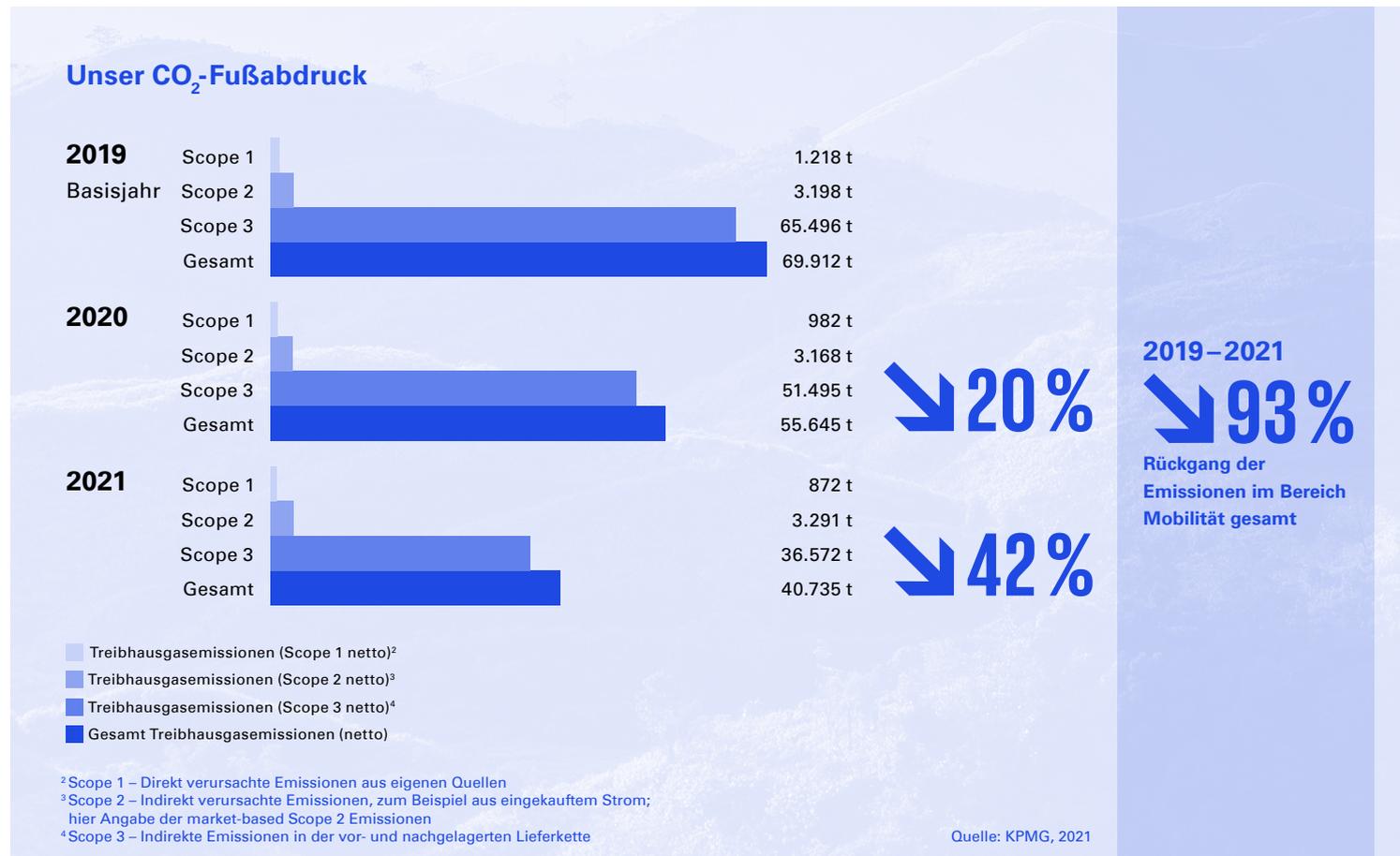


Umweltfreundliche Mobilität

Umwelteinwirkungen kontinuierlich reduzieren

Mithilfe unseres nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystems arbeiten wir fortlaufend an der Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen. In der für unser Unternehmen definierten Umweltpolitik verpflichten wir uns zur Verbesserung unserer diesbezüglichen Performance. Dies erreichen wir mit ökonomisch effizienten, sozial verträglichen und ökologisch effektiven Maßnahmen. So konnten wir bereits seit 2010 zahlreiche Vorhaben umsetzen – etwa zu umweltfreundlicher Mobilität und umweltfreundlichem Büroalltag – und unsere Umwelteinwirkungen als Unternehmen insgesamt verringern.

Seit dem Geschäftsjahr 2019 haben wir unsere Treibhausgasemissionen um 42 Prozent reduziert, im Bereich Mobilität sind die Emissionen sogar um 93 Prozent gesunken. Dies ist im Wesentlichen auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen, aber auch mit unseren zahlreich umgesetzten Maßnahmen – etwa zu umweltfreundlicher Mobilität und umweltfreundlichem Büroalltag – konnten wir zur Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen beitragen.



UMGESETZTE MAßNAHMEN ZUR ERZIELUNG UMWELTFREUNDLICHER MOBILITÄT

Umwelteinflüsse von Dienstreisen stets im Blick – 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 ermöglicht es ihnen, gezielt zu entscheiden, welches Verkehrsmittel unter Umweltaspekten am geeignetsten ist.

Virtuelles Zusammenarbeiten

Emissionen senken und Zeit sparen – beide Ziele erreichen wir durch unsere virtuelle Zusammenarbeit, die spätestens im Zuge der Covid-19-Pandemie bei KPMG zur Routine geworden ist. Mit digitalen Kollaborationsplattformen und Videokonferenzen haben wir hierfür die notwendige Infrastruktur geschaffen.

Jobticket und BahnCard

Für mehr umweltfreundliche Mobilität auch auf dem Arbeitsweg haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, ein vergünstigtes Ticket für Pendler:innen der Deutschen Bahn zu nutzen. Außerdem bieten wir an, für Dienstreisen eine BahnCard in Anspruch zu nehmen – die Kosten hierfür werden übernommen.

Ladeinfrastruktur für E-Autos und Hybride

Die Förderung der Elektromobilität ist für uns ein weiterer Baustein umweltfreundlicherer Mobilität. Daher stellen wir an einigen KPMG-Niederlassungen eine Ladeinfrastruktur für Elektroautos und Hybride zur Verfügung. Neue KPMG-Standorte werden zukünftig von vornherein mit entsprechenden Ladesäulen ausgestattet und, wenn technisch möglich, werden Ladepunkte bei Bedarf in Bestandsgebäuden nachgerüstet.



Umweltfreundliches Arbeiten

WIE WIR NACHHALTIGKEIT IM ARBEITSALLTAG UMSETZEN

Auch im Bereich umweltfreundlicher Büroalltag konnten wir bereits zahlreiche Maßnahmen umsetzen. Hierzu zählen zum Beispiel:

Energieeffiziente Gebäude und Grünstrom

Bei der Anmietung neuer Objekte streben wir grundsätzlich eine Platin-Zertifizierung dieser Gebäude durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) an. Damit möchten wir eine nachhaltige und ressourcenschonende Bauweise sicherstellen. Zudem kauft KPMG bereits seit dem Jahr 2010 Grünstrom für alle Niederlassungen ein. Damit leisten wir seit über zehn Jahren einen Beitrag zur Förderung erneuerbarer Energien.

Umweltaspekte in unseren „World of Work 2025“-Standorten

Nachhaltigkeit ist ebenfalls ein zentraler Aspekt unseres Bürokonzepts „World of Work 2025“ (WoW25), das wir nach und nach in unseren Standorten umsetzen. Es beinhaltet unter anderem folgende Maßnahmen:

- Energiesparende Technik
- Teppichböden aus Recyclingmaterialien
- Auswahl von Möbeln mit dem Siegel „Blauer Engel“ oder der „Greenguard“-Zertifizierung
- Integration und Upcycling bereits gebrauchter Möbel aus dem deutschlandweiten Gebäudebestand von KPMG

Die KPMG-Niederlassungen in Berlin, Dresden, Hamburg, Hannover, Jena, Karlsruhe, Nürnberg und Ulm wurden bereits nach diesem Konzept gestaltet.

Mit Mehrwegverpackungen Ressourcen schonen

Mit der Abschaffung von Einzelverpackungen in unseren Besprechungs- und Konferenzräumen⁵, der Einführung von Mehrweg-Pfandsystemen für To-Go-Verpackungen in einigen Kantinen sowie einem externen Pfandsystem für Mehrweg-Kaffeebecher an mehreren Standorten schonen wir Ressourcen und leisten einen Beitrag zur Abfallreduzierung.

Recyclingpapier als Standard in den Niederlassungen

Seit dem Geschäftsjahr 2020 verwenden wir in unseren KPMG-Niederlassungen zum Drucken grundsätzlich Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“. Konventionelles Frischfaserpapier (FSC-zertifiziert) findet bei KPMG nur in wenigen Ausnahmefällen sowie in den Druckereien Anwendung.

100 Prozent Bio- und Rainforest-Alliance-Kaffee an allen KPMG-Standorten

Inzwischen haben wir an all unseren Standorten Bio- und Fairtrade-Kaffee eingeführt. Damit wollen wir auch bei ganz alltäglichen Dingen wie dem Kaffeekonsum unserer unternehmerischen Verantwortung in Bezug auf nachhaltiges Handeln gerecht werden.

Veranstaltungen und Events nachhaltig planen und durchführen

Unser Leitfaden für umweltfreundliche Events enthält zahlreiche Hinweise und Empfehlungen, wie unsere Mitarbeitenden KPMG-Veranstaltungen ressourcenschonend gestalten können – von der Planung bis zur Durchführung, zum Beispiel durch die Auswahl nachhaltig orientierter Dienstleister oder klimaschonender Essenskonzepte.

Neu im Geschäftsjahr 2021: Baumspenden

In Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Nachhaltigkeitsberatungsgesellschaft haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, Bäume für das Bergwaldprojekt e.V. zu spenden. Die Aktion ist insbesondere als Alternative zu Give-aways im Rahmen interner Veranstaltungen vorgesehen. Zugleich soll damit eine nachhaltige Motivationsmaßnahme für mehr Klimaschutz geschaffen werden. Das Angebot wird sehr gut angenommen: Seit Beginn der Kooperation im Juni 2021 haben wir bereits rund 2.800 Baumspenden in Auftrag gegeben.



⁵Aufgrund der Covid-19-Pandemie und den entsprechenden Hygienevorschriften finden auch im Geschäftsjahr 2021/2022 zum Teil wieder Einzelverpackungen Anwendung.





Dr. Knut Tonne (re.), Partner, Audit, Regionalvorstand Nord Hannover von KPMG, und der Imker **Marc Junker (li.)** (Imkerei G.& T. Wittrock) präsentieren stolz die neuen Bienenstöcke im Innenhof der KPMG-Niederlassung in Hannover

Ein Beispiel aus Hannover: Bienenstöcke im Innenhof der KPMG-Niederlassung

Einen besonderen Beitrag zur regionalen Förderung von Nachhaltigkeit leistet KPMG seit dem Frühjahr 2021 in Hannover: Im Innenhof unserer dortigen Niederlassung wurden zwei Honigbienenvölker angesiedelt. Betreut werden sie von einer lokalen Imkerei mit einem Fokus auf Nachhaltigkeit und wesensgemäß orientierter Bienenhaltung. Die Tiere werden mit modernster Internet-of-Things-Sensorik überwacht – so kann die Störung des Volkes auf ein Minimum reduziert werden. Mit der Sensorik werden zum Beispiel die Brutnesttemperatur, die Luftfeuchtigkeit im Bienenstock und das Gesamtgewicht der Bienenstöcke gemessen und ausgewertet. Auch in den Bienenkästen selbst wurden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Beispielsweise wurden die Halterungen der Solarzellen mit einem CAD-Programm entworfen und mittels 3D-Drucker aus mineralölfreiem Bio-Kunststoff (auf Maisstärke- und Milchsäurebasis) hergestellt. Wie wohl sich auch die KPMG-Bienen in der Niederlassung fühlen, zeigt die vergleichsweise hohe Ernte: Jedes Bienenvolk produziert pro Jahr 20 bis 30 kg Honig; welcher KPMG nach Verarbeitung durch die Imkerei zur Verfügung gestellt wird.

Unsere Selbstverpflichtung bis 2030: Emissionen um 50 Prozent reduzieren

COURAGE.

Wir übernehmen Verantwortung und haben eine klare Haltung.

Mit dem neuen KPMG-Umweltprogramm wollen wir bis 2030 eine Reduktion unserer Emissionen von 50 Prozent erreichen.

Gemeinsam mit den anderen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation sind wir 2021 der Science-Based-Targets-Initiative

beigetreten. Diese Initiative setzt sich dafür ein, 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 bzw. 1,5 Grad begrenzt werden. Zum 1,5-Grad-Ziel wollen wir beitragen, indem wir in einem ersten Schritt unsere direkten und indirekten absoluten Treibhausgas-Emissionen bis zum Jahr 2030 um 50 Prozent verringern. Wir übernehmen mit diesem ambitionierten Vorhaben Verantwortung für die kommenden Generationen und zeigen eine klare Haltung – gemäß unserem Wert *Courage*.

Um dieses Ziel⁶ zu erreichen, fokussieren wir in unserem neuen *Umweltprogramm 2030* auf die vier Bereiche Mobilität, nachhaltiger Einkauf, Pendeln sowie Energie- und Ressourcenverbrauch. Eine Übersicht der Zielsetzung ist auf der Folgeseite zu finden.

Neue Berechnungsgrundlagen für unsere Umweltkennzahlen

Im Zuge der neuen Zielsetzungen und der Vorgaben der Science-Based-Targets-Initiative haben wir unseren CO₂-Fußabdruck neu berechnet. Bisher umfasste dieser in Scope 3 nur Treibhausgas-Emissionen aus den Kategorien „Geschäftsreisen“ und „Allgemeinstrom aus angemieteten Gebäuden“. Ab dem Basisjahr 2019 werden nun alle relevanten vorgelagerten Emissionen in Scope 3 inkludiert. Dies gilt unter anderem auch für die Treibhausgas-Emissionen unserer Lieferkette sowie für das Pendelverhalten unserer Mitarbeitenden in die Niederlassungen.

Für die Berechnung der Emissionen unserer Lieferanten haben wir ein unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut beauftragt. Einen Großteil unserer jährlichen Emissionen verursachen die von uns eingekauften Waren und Dienstleistungen

KPMG in Deutschland berichtet die relevanten Emissionsdaten jährlich an KPMG International; die Angaben fließen in das Reporting der globalen KPMG-Organisation an die Science-Based-Targets-Initiative und das Carbon Disclosure Project (CDP) ein. Daher exkludieren wir in dem vorliegenden Bericht die Intercompany-Emissionen in unserer Lieferkette, die durch eine Beauftragung anderer Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation entstehen. Sie sind nicht Teil der Treibhausgasbilanz für KPMG in Deutschland, werden aber in der Kennzahlentabelle ausgewiesen. Die Berücksichtigung dieser Angaben würde zu Doppelkalkulationen innerhalb des KPMG-Netzwerks führen.

⁶ Als Basisjahr für die Zielsetzung wird das Geschäftsjahr 2019 angesetzt; das Gesamtziel sowie die Einzelziele bis 2030 gelten für die KPMG und KPMG Law gleichlautend.



ZIELSETZUNG BIS 2030

Mobilität

Dienstreisen sind bei KPMG für 42 Prozent unserer Emissionen verantwortlich.

Wir wollen mit wirksamen Maßnahmen eine umfassende Änderung des Reiseverhaltens unserer Mitarbeitenden erreichen.

Dabei setzen wir nicht auf Verbote, sondern auf Anreize für eine ökologisch sinnvolle und kostensparende Dienstreiseplanung und -durchführung.

Energie- und Ressourcenverbrauch

9 Prozent unserer Emissionen resultieren aus dem Verbrauch von Energie und Ressourcen.

Wir wollen unseren Energie- und Ressourcenverbrauch weiter reduzieren.

Bereits seit 2010 bezieht KPMG zu 100 Prozent Grünstrom. Eine weitere Senkung der Emissionen ist durch Einsparmaßnahmen bei Energie und Ressourcen möglich. Zudem wollen wir in Zusammenarbeit mit unseren Vermietern den Einkauf von erneuerbaren Energien, zum Beispiel für Allgemeinstrom in Gebäuden, in denen KPMG nicht alleinige Mieterin ist, ausweiten.

-50%

Nachhaltiger Einkauf

Eingekaufte Waren und Dienstleistungen verursachen mit 42 Prozent einen Großteil unserer Emissionen.

Wir wollen unsere Lieferkette nachhaltig gestalten. Das bedeutet zugleich: Wir nehmen auch unsere Lieferanten in die Pflicht.

Um die Emissionen in der Lieferkette zu reduzieren, wollen wir künftig insbesondere Aspekte wie Klimaschutz noch systematischer bei unseren Einkaufsentscheidungen sowie bei der Auswahl der Lieferanten berücksichtigen.

Pendeln

Die Fahrten der Mitarbeitenden zwischen Wohnort und Arbeitsplatz sind für 7 Prozent unserer Emissionen verantwortlich.

Wir wollen unsere Mitarbeitenden motivieren, umweltfreundlich zu pendeln.

Um Emissionen zu reduzieren, setzen wir insbesondere auf Maßnahmen wie Incentivierung und schaffen verstärkt Anreize für umweltfreundliches Pendeln.



A blue-toned image showing a close-up of a textured surface, possibly a leaf or a piece of fabric, with a pattern of overlapping, slightly curved lines.

Planet

A blue-toned image showing a close-up of a textured surface, possibly a leaf or a piece of fabric, with a pattern of overlapping, slightly curved lines.

People

A blue-toned image showing a close-up of a textured surface, possibly a leaf or a piece of fabric, with a pattern of overlapping, slightly curved lines.

Prosperity

A blue-toned image showing a close-up of a textured surface, possibly a leaf or a piece of fabric, with a pattern of overlapping, slightly curved lines.

Governance

- 23** Neue Talente gewinnen
- 25** Entwicklung und Karriere ermöglichen
- 28** Vielfalt und Inklusion stärken
- 32** Gesundheit und Wohlbefinden steigern

Unsere Verantwortung:

Eine solidarische, inklusive und werteorientierte Kultur für unsere Mitarbeitenden schaffen

Unsere Selbstverpflichtung

- Wir fördern ein inklusives Umfeld, in dem Diversität großgeschrieben wird.
- Wir fördern eine gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiterschaft.
- Wir setzen uns für Chancengleichheit ein.
- Wir schützen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden.
- Wir schaffen eine Kultur kontinuierlicher Weiterbildung.
- Wir achten die Menschenrechte.



Unser Handeln⁷

- Bereits 2007 haben wir als eines der ersten Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet.
- Wir unterstützen und fördern unsere Mitarbeitenden zielgruppenspezifisch mit Mentoring-Formaten und Entwicklungsprogrammen. Darüber hinaus stärken wir Vielfalt bei KPMG beispielsweise durch interne Mitarbeitenden-Netzwerke.
- Unsere wertebasierte Unternehmenskultur leben wir in unserer täglichen Arbeit. Dies bedeutet unter anderem auch, dass Diskriminierung in jeglicher Form nicht toleriert wird.
- Wir fördern gezielt Frauen mit zielgruppengerechten Entwicklungsprogrammen und Netzwerken und setzen uns für Gleichberechtigung ein, beispielsweise durch unseren Equal-Pay- und Fair-Share-Ansatz.
- Wir ergreifen konkrete Maßnahmen, um die mentale sowie die physische Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu schützen und zu erhalten. Hierzu zählen zum Beispiel die KPMG-Impfkampagne sowie präventive Gesundheitsangebote und Fitnessprogramme.
- Wir bieten unseren Mitarbeitenden vielfältige Aus- und Weiterbildungsangebote, die wir fortlaufend an aktuelle Gegebenheiten und Bedürfnisse anpassen. Unsere in der Mitarbeiterjourney fest verankerte Feedbackkultur schafft die Möglichkeit stetiger Selbst- und Fremdreiflexion.
- Mit dem Bekenntnis von KPMG International zu den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte tritt auch KPMG in Deutschland für das Ziel ein, Menschenrechte weltweit zu schützen und zu unterstützen.

⁷Hier sind unsere Aktivitäten abgebildet, die auf die Selbstverpflichtungen des internationalen *Our Impact Plan* von KPMG einzahlen. Wir berichten im *Our Impact Report* für KPMG in Deutschland darüber hinaus über weitere Themen, die unserer Nachhaltigkeitsstrategie entsprechen.



Neue Talente gewinnen



Wie wir unsere Recruiting-Maßnahmen vorantreiben

Bei der Wahl des Arbeitgebers gewinnen wertebasiertes Handeln und eine wertorientierte Unternehmensstrategie zunehmend an Relevanz. Die eindeutige und glaubhafte Positionierung eines Unternehmens in Bezug auf seine Werte und Kultur ist heute ein entscheidender Faktor im Wettbewerb um die besten Talente. Wir tragen unsere wertebasierte Unternehmenskultur daher auch nach außen: Auf unserer neuen Karriereseite im Internet sowie in den sozialen Medien zeigen wir Nachwuchskräften anhand von Beispielen auf, was KPMG ausmacht, was unsere Unternehmenskultur kennzeichnet und wie wir unsere Werte in der täglichen Arbeit leben.

Um auch künftig neue Talente für uns zu gewinnen, setzen wir außerdem unsere digitale Strategie rund um die Bewerbung fort und entwickeln unser Bewerbermanagementsystem kontinuierlich weiter. Dabei stellen wir klar die Bedürfnisse und Erwartungen der Kandidat:innen in den Fokus. So wird es ihnen ermöglicht, sich besonders schnell, bequem und entsprechend ihrer Präferenzen zu bewerben. Bei der Sichtung der Bewerbungen nutzen wir ein spezifisches Tool, um die akademische Qualität von Abschlüssen auf Basis objektiver Datengrundlagen zu gewichten. So wird eine bessere Vergleichbarkeit der Kandidat:innen untereinander und damit auch Chancengerechtigkeit sichergestellt.

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen ist ein wichtiger Baustein unserer Rekrutierungsaktivitäten. Sie erfolgte im Geschäftsjahr 2021 aufgrund der pandemischen Lage erneut weitgehend virtuell. Auch die digitalen Formate zeigen einen hohen Wirkungsgrad: Insbesondere unsere virtuellen Hochschulmarketing-Events verzeichnen eine sehr gute Reichweite. Im Durchschnitt erreichen wir ortsunabhängig deutlich mehr Kandidat:innen pro Event als durch frühere reine Präsenzveranstaltungen und erzielen dennoch eine sehr hohe Kontaktqualität. Perspektivisch ist geplant, die Vorteile virtueller Formate und von Präsenzformaten in einer hybriden Hochschulmarketing-Strategie miteinander zu verbinden.



Auch unsere Angebote und Vorteile für Mitarbeitende fördern unsere Attraktivität als Arbeitgeber für Nachwuchskräfte. Dazu gehören:

- Standortbezogene Sportmöglichkeiten und vergünstigte Fitnessangebote
- Fahrrad-Leasing im Rahmen der Gehaltsumwandlung
- Teilnahme am Programm Corporate Benefits
- Mobiltelefone auch zur privaten Nutzung
- Essenszuschuss
- Jobtickets (an ausgewählten Standorten)
- Betriebliche Altersvorsorge
- Vermögenswirksame Leistungen

Neu gedacht: Im Geschäftsjahr 2021 gingen wir mit unserer Employer-Branding-Kampagne *Klischee oder KPMG?* ungewöhnliche Wege. Wir adressierten mögliche Vorurteile gegenüber den Berufsbildern Wirtschaftsprüfer:in und Steuerberater:in, brachen bewusst mit den Stereotypen und gaben den Talenten authentische Einblicke in die Berufsrealitäten. Unser Ziel war dabei, die Auseinandersetzung mit den Berufsbildern zu fördern und vorherrschende Klischees auszuräumen, um die Berufe nachhaltig attraktiver zu positionieren. Die gelungene Umsetzung wurde mit dem zweiten Platz der Trendence Awards für die „Beste Employer Branding Kampagne 2021“ ausgezeichnet.

Darüber hinaus fördern unsere Regelungen zu Arbeitszeiten, Überstunden und Home Working sowie Kooperationen mit Beratungs- und Vermittlungsservices für Pflege und Familie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Mit Erfolg: Wie bereits in den Vorjahren hat KPMG auch 2021 zum sechsten Mal in Folge das Zertifikat im Rahmen des Audits *berufundfamilie* erhalten. Mit dieser Auszeichnung werden Unternehmen geehrt, die sich durch eine familienfreundliche Personalpolitik hervortun.

Unsere Maßnahmen kommen an: Auch 2021 wurden wir mehrfach für unsere Attraktivität als Arbeitgeber ausgezeichnet:

„Attraktivster Arbeitgeber für Studierende 2021“ (studitemps, CASE)

MINT-minded Company: Gütesiegel für die besondere Förderung von Nachwuchs- und Fachkräften aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (audimax)

Entwicklung und Karriere ermöglichen



Überrascht hat mich im Onboarding-Programm, wie viele unterschiedliche Lebenswege die einzelnen Auszubildenden bei den Welcome Days hatten. Ob Herkunft, Bildungsweg, Interessen oder Hobbies: Alle waren auf ihre Weise einzigartig. Und das trifft nicht nur auf New Joiner, sondern auf alle Mitarbeitenden von KPMG zu, die ich bis jetzt kennenlernen durfte.

Paul Scheidt
Auszubildender zum Steuerfachangestellten
im ersten Lehrjahr, KPMG

Wie wir dem hohen Stellenwert von Wissenserwerb und Weiterbildung bei KPMG entsprechen

Unsere Personalpolitik und unsere sozialen Engagement-Programme fokussieren auf die Themen „Chancengerechte hochwertige Bildung“ und „Lebenslanges Lernen“. Mit vielfältigen Formaten wie Trainings, Lern- und Feedbackmöglichkeiten sowie Mentoring für eine unserer wichtigsten Stakeholdergruppen, unsere Mitarbeitenden, zahlen wir auf das von den Vereinten Nationen formulierte SDG „Quality Education“ ein. Dabei setzen wir auf stärkenorientierte Entwicklung und wertschätzendes Feedback – beides sind wesentliche Elemente unserer Unternehmens- und Führungskultur. Nur mit sehr gut ausgebildeten Mitarbeitenden können wir unserem Qualitätsversprechen „Excellence. Wir entwickeln uns immer weiter.“ an unsere Kunden gerecht werden.

Schon beim Einstieg nehmen wir diesen Anspruch ernst: Unseren New Joinern bieten wir mit einem umfassenden Onboarding-Programm die Möglichkeit, KPMG bereits vor ihrem Eintritt näher kennenzulernen und sich optimal auf ihre neue Tätigkeit vorzubereiten. Ein zentraler Bestandteil ist dabei unsere Onboarding-App. Diese wird von den Neueinsteigenden sehr gut angenommen – aktuell verzeichnet sie eine Aktivierungsquote von rund 80 Prozent. In der App wird Wissen rund um KPMG vermittelt; unter anderem informiert sie auch über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.



Einige Monate vor Ausbildungsbeginn habe ich Zugang zur Onboarding-App von KPMG erhalten, in der ich sehr hilfreiche Informationen über die nächsten Schritte und wichtige Themen, die ich vor dem Start beachten sollte, bekommen habe. Jede Woche gab es etwas Neues zu entdecken und immer wieder kleine Challenges,

EXCELLENCE.
Wir entwickeln uns
immer weiter.

in denen man sein Wissen testen konnte. So habe ich schon einen guten ersten Eindruck über das Unter-

nehmen gewinnen können. Man hatte das Gefühl, schon vorab ein Teil von KPMG zu sein. Auch das virtuelle Onboarding ab dem ersten Tag hat mir sehr gute Einblicke gewährt. Ein Highlight für mich war, dass man zu jedem Teil des Onboarding-Prozesses Feedback geben konnte.

Ayelen Porco
Auszubildende zur Fachinformatikerin für Systemintegration
im ersten Lehrjahr, KPMG



Was wir unseren Mitarbeitenden anbieten: Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Entwicklungsprogramme bei KPMG

Mit gezielten Aus- und Weiterbildungsprogrammen, Trainings und Lernmöglichkeiten wollen wir unsere Mitarbeitenden optimal auf die Herausforderungen von morgen vorbereiten. Da sich die Anforderungen und Wünsche unserer Mitarbeitenden in einem stetigen Wandel befinden, arbeiten wir kontinuierlich an der Weiterentwicklung dieser Programme und setzen neue Formate auf. Nachfolgend finden sich ausgewählte Beispiele:

Unsere Ausbildungsberufe – klassisch oder 2in1

Schulabsolvent:innen mit erfolgreich abgeschlossenem Abitur oder mittlerem Schulabschluss haben die Möglichkeit, bei KPMG drei verschiedene Ausbildungsberufe zu erlernen: im Büromanagement, im Steuerfachbereich oder in der Fachinformatik. Neben der klassischen Berufsausbildung bieten wir auch die *Ausbildung 2in1* an. Hierbei können Auszubildende neben einem Berufs- auch einen Hochschulabschluss erwerben.

Theorie und Praxis miteinander verbinden: Duales Studium zusammen mit KPMG

Ein duales Studium bietet für Studierende gleich doppelte Vorteile. Sie sammeln berufliche Erfahrungen und absolvieren gleichzeitig ein Hochschulstudium. Auch KPMG bietet Studierenden diese Möglichkeit. Zugleich können sie damit ihre Chancen für einen späteren Berufseinstieg bei KPMG deutlich erhöhen.

Wir kooperieren für die duale Studienmöglichkeit aktuell mit sechs (Fach-)Hochschulen. Des Weiteren haben Studierende an neun (Fach-)Hochschulen auch die Option des dualen Modells (*Ausbildung 2in1*).

1.955

957

1.547¹⁰

233

297

Berufsträger:innen im Geschäftsjahr 2021

↓ Berufsträger:innen insgesamt⁹
2020: 1.982

→ Wirtschaftsprüfer:innen
2020: 957

↓ Steuerberater:innen
2020: 1572

↓ Rechtsanwälte:innen
2020: 237

↓ Rechtsanwälte:innen der KPMG Law
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
2020: 324

⁹ Mehrfache Qualifikation ist möglich und in der Gesamtstatistik berücksichtigt

¹⁰ Davon acht Steuerberater:innen, die bei KPMG Law angestellt sind

Quelle:
KPMG in Deutschland, 2021

Mit KPMG neben dem Beruf zum Master qualifizieren: Unser Förderprogramm

Unterschiedliche berufsbegleitende Masterstudiengänge gehören ebenfalls zu den Entwicklungsformaten, die wir finanziell und zeitlich unterstützen. Unser *AuditXcellence-Programm* stellt beispielsweise einen international anerkannten Masterstudiengang dar und bereitet gleichzeitig die Teilnehmenden intensiv auf das Wirtschaftsprüferexamen vor. Im Geschäftsjahr 2021 haben 70 Mitarbeitende (im Vorjahr: 73) aus dem Bereich Audit berufsbegleitend einen Master im Rahmen des *AuditXcellence-Programms* absolviert.

Förderung von Berufsexamina und äquivalenten Zusatzqualifikationen

Wir unterstützen Mitarbeitende, die Berufsexamina oder äquivalente Zusatzqualifikationen anstreben. Für die Weiterbildung im Rahmen des Exams zur/zum Wirtschaftsprüfer:in, Steuerberater:in oder ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) bieten wir sowohl finanziell als auch durch Freistellungsangebote Anreize. Berufsbegleitende Spezialisierungen werden von uns ebenfalls gefördert.

High Potentials bei KPMG: *Emerging-Leader-Programm*

Im Rahmen des *Emerging-Leader-Programms* unterstützt KPMG High Potentials in ihrer individuellen Entwicklung. In dem einjährigen Format werden verschiedene Elemente zu den Themen *Wachsen, Netzwerken und Mitgestalten* für die Teilnehmenden angeboten. Im Geschäftsjahr 2021 umfasste das Programm 302 High Potentials (im Vorjahr: 287), darunter erstmals auch Mitarbeitende aus dem Bereich Central Services.

Weitere Angebote zu den Entwicklungsmöglichkeiten bei KPMG sind unter folgendem [Link](#) zu finden.



Jeden Tag ein Stück besser werden: unsere Feedback- und Mentoringformate

Wir bei KPMG wissen: Wertschätzende und differenzierte Rückmeldungen zur geleisteten Arbeit sowie Hilfestellungen für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung sind wertvoll für alle Mitarbeitenden. Dieser Überzeugung geben wir mit gezielten Feedback- und Mentoringformate Ausdruck. Im Folgenden werden einige unserer aktuellen Konzepte beschrieben.

Unser bewährter Ansatz für stärkenorientierte Entwicklung: *Reflect*

Das Feedback- und Beurteilungssystem *Reflect* ist bereits seit einigen Jahren bei KPMG etabliert und wird kontinuierlich weitergeführt. Mit unserem stärkenorientierten Entwicklungsansatz wollen wir es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, sich auf ihre besonderen Fähigkeiten zu konzentrieren, sie zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Wertschätzende Zusammenarbeit durch Projektfeedback

Auch unterjährig erhalten unsere Mitarbeitenden eine individuelle Rückmeldung von ihren Führungskräften: Das Projektfeedback erfolgt zusätzlich zum Format *Reflect* beispielsweise nach abgeschlossenen Projekten und größeren Aufgaben.

Neu im Geschäftsjahr 2021: *Buddy-Konzept*

Mit dem *Buddy-Konzept* ergänzen wir das Onboarding neuer Kolleg:innen – sie bekommen eine Ansprechperson zur Seite gestellt, mit der sie erste Fragen klären können. Dabei steht die soziale Komponente im Mittelpunkt – in Zeiten von Home Working und virtueller Zusammenarbeit ist dies besonders wichtig.



Bei meinem Einstieg bei KPMG habe ich gemerkt, wie hilfreich ein Best Buddy ist. Eine Ansprechperson zur Seite zu haben und sich schnell in das bestehende Team einfinden zu können, ist eine wichtige Voraussetzung für einen guten Start und eine erfolgreiche Arbeitszeit. Seitdem engagiere ich mich selbst in diesem Onboarding-Programm als Best Buddy für neue Kolleg:innen. Dabei habe ich auch viel für mich selbst mitgenommen, etwa in puncto Personalführung. Schön ist zugleich das gute Vertrauensverhältnis, das sich aufbaut – über die Probezeit hinaus.

Nils Fuchs

Assistant Manager im Bereich Tax, KPMG

Global People Survey – ein wichtiger Teil unserer Feedbackkultur

Zu einer guten Unternehmenskultur gehört auch das Feedback der Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber. Daher führt KPMG jährlich den Global People Survey durch. Durch die Teilnahme können unsere Mitarbeitenden den gemeinsamen Arbeitsalltag mitgestalten. Wir als Arbeitgeber erhalten ein aktuelles Stimmungsbild zu den unternehmensinternen relevanten Themen und können konkret an Punkten ansetzen, wo wir aus Sicht unserer Mitarbeitenden noch besser werden müssen. Bei diesen stößt die direkte Feedbackmöglichkeit auf sehr gute Resonanz: Wie bereits im Vorjahr, haben erneut 75 Prozent unserer Mitarbeitenden an der Umfrage in 2021 teilgenommen.

Auch seit der letzten Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2020 haben wir viele Maßnahmen, die sich daraus ergeben haben, umgesetzt. Im Rahmen der Werteevolution haben wir diese neu formuliert und gemeinsam gezeigt, dass unsere Werte Teil unseres Handelns, unserer Kultur und unserer Prozesse sind. In den letzten Jahren haben wir verstärkt die Themen Führung und Kultur in den Fokus unserer strategischen Maßnahmen gerückt. Die steigenden Zustimmungswerte des Global People Survey in den Kategorien Unternehmensführung und Partnerverhalten haben bereits gezeigt, dass unsere Maßnahmen Wirkung zeigen. Zugleich wollen wir uns fortlaufend weiterentwickeln und haben deshalb auch im letzten Jahr am kontinuierlichen Enablement unserer Führungskräfte gearbeitet, beispielsweise durch den Einsatz unserer HR-Coaches, die den Führungskräften mit ihrer Expertise zur Seite stehen.



Vielfalt und Inklusion stärken

Wie wir gemeinsam wertorientiert arbeiten und Vielfalt leben

TOGETHER.

Vielfalt und gegenseitiger Respekt machen uns stark.

Inklusion und Vielfalt bedeuten für uns eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung, unabhängig von Alter, Einschränkungen, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, sozialer, ethnischer oder kultureller Herkunft und Religion. Wir schätzen unsere

Mitarbeitenden als einzigartige Persönlichkeiten und profitieren von ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Lebensläufen. Diese Vielfalt bei KPMG ist eine große Innovationskraft und damit auch ein Vorteil für unsere Kunden. Bekräftigt wird unser Bekenntnis zu Inklusion und Vielfalt durch die Charta der Vielfalt, die wir bereits 2007 als eines der ersten Unternehmen unterzeichnet haben.

12,5%

Relevante Kennzahlen zu Vielfalt im Geschäftsjahr 2021

Frauenanteil in Führungspositionen auf der Ebene des Vorstandes
→ 2020: 12,5 %

16%

Frauenanteil in Führungspositionen auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstandes
↓ 2020: 17 %

39%

Frauenanteil in Führungspositionen auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstandes
↑ 2020: 38 %

98

verschiedene Nationalitäten im Unternehmen
↑ 2020: 95

Mehr als
1.600

Mitglieder in unseren internen Mitarbeitenden-Netzwerken

5 von 16

Mitgliedern im Aufsichtsrat sind Frauen; dies entspricht einem Anteil von circa 31 Prozent
→ 2020: ebenfalls 5 von 16

Quelle:
KPMG in Deutschland, 2021

DIMENSIONEN DER VIELFALT BEI KPMG

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Karrierechancen sollen für Frauen und Männer gleich sein. Trotz positiver Entwicklungen in den vergangenen Jahren können auch wir bei KPMG immer noch besser werden. Daher unterstützen wir kontinuierlich Frauen in ihrer Karriereentwicklung mit verschiedenen Mentoringformaten und Netzwerken. Chancengleichheit der Geschlechter bedeutet für uns zugleich auch, Männern mehr Möglichkeiten im Bereich der Familie zu eröffnen sowie Erziehungszeiten und Teilzeitarbeit von Vätern zu fördern.

Fair Share: Frauen und Männer gleichberechtigt fördern und befördern, das ist unser erklärtes Ziel. Daher sollen sie im gleichen Verhältnis entlang unserer Karrierestufen befördert werden.

Equal Pay: Eine gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten ist bei uns gelebte Praxis. Wir führen regelmäßig Analysen durch und haben zahlreiche Prozesse etabliert, die eine gleichwertige Vergütung für Frauen und Männer sicherstellen.

Kulturelle Vielfalt

Wir beschäftigen Mitarbeitende mit vielfältiger kultureller Herkunft. Dies stellt für uns eine große Bereicherung dar, wir lernen viel voneinander und setzen dies in innovative Produkte um.

Generationenvielfalt

Bei KPMG schätzen wir Talente jeder Generation und ihre individuellen Stärken. Mit passgenauen Mentoringformaten und Trainings fördern wir den generationenübergreifenden Austausch.

Soziale Herkunft¹⁾

In der Diversity-Challenge 2021 der Auszubildenden bei KPMG ist die Idee entstanden, die soziale Herkunft in einem Netzwerk abzubilden und für uns intern als Dimension festzulegen. In der Folge gründeten wir das *Netzwerk der Möglichkeiten*.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Wir sind darauf bedacht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Talente und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden uneingeschränkt entfalten können. Dafür bauen wir Barrieren im Arbeitsalltag ab und schaffen vielfältige Möglichkeiten, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.

Sexuelle Orientierung

Es ist uns wichtig, ein offenes Umfeld zu schaffen, das von Akzeptanz gegenüber allen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten und Lebensformen geprägt ist. KPMG unterstützt Mitarbeitende unter anderem mit Vertrauenspersonen. Außerdem gibt es ein internes LGBT*IQ-Netzwerk, das unseren Mitarbeitenden als Plattform zum Austausch und zur Vernetzung dient.

Mit PROUT AT WORK verfügen wir über einen Kooperationspartner, der den Austausch mit LGBT*IQ-Netzwerken anderer Unternehmen stärkt. Als PROUT EMPLOYER nehmen wir regelmäßig an Netzwerkveranstaltungen teil und profitieren von Weiterbildungsformaten.

¹⁾ Die soziale Herkunft wurde 2021 darüber hinaus von der Charta der Vielfalt offiziell als weitere Vielfaltsdimension anerkannt.



Das haben wir im Geschäftsjahr 2021 im Bereich Vielfalt und Inklusion erreicht:

- Im Geschäftsjahr 2021 hat KPMG International die Initiative „Valuable 500“ unterzeichnet. Dabei handelt es sich um eine globale Initiative von 500 Unternehmen, die dazu anhält, einen Wendepunkt in der Wirtschaft herbeizuführen und die Inklusion von Menschen mit Behinderung global voranzutreiben.
- Neue Ideen unserer Auszubildenden durch die interne Diversity-Challenge: Um herauszufinden, wie wir Vielfalt in allen Dimensionen bei KPMG noch sichtbarer machen können und was weiter verbessert werden kann, kamen auch unsere Auszubildenden zu Wort. Sie entwickelten im Rahmen der Diversity-Challenge eigene Projektideen zum Thema Vielfalt. Erarbeitet wurde die Gründung eines Mitarbeitenden-Netzwerks zur Vielfalts-Dimension „Soziale Herkunft“. Auch der Entwurf eines Online-Live-Quiz zum Thema Vielfalt stieß auf Begeisterung. Beide Ideen wurden bzw. werden unternehmensintern umgesetzt.



Das Engagement der Auszubildenden hat mich beeindruckt. Von ihrer Kreativität und Kraft wird der Arbeitsalltag bei KPMG auch in Zukunft profitieren. Eigeninitiative und die Fähigkeit, über den sprichwörtlichen Tellerrand hinauszusehen, sind wichtige Voraussetzungen für ein wertschätzendes Miteinander.

Dr. Vera-Carina Elter
CHRO von KPMG in Deutschland

- Im Geschäftsjahr 2021 haben wir wie jedes Jahr unternehmensintern vier Wochen lang auf alle Dimensionen von Vielfalt bei KPMG mit verschiedenen Austauschformaten und Aktionen im Diversity Month 2021 aufmerksam gemacht.
- Gemeinsam mit der im Rahmen der Werte-Evolution gegründeten Werte-Community wurde eine vierwöchige Trainingsreihe Speak-Up für interessierte Kolleg:innen angeboten. Das Ziel war zum einen die Stärkung der eigenen Souveränität. Zum anderen stand ein werteorientiertes Miteinander im Fokus – entsprechend der bei KPMG intern und extern gelebten Werte.

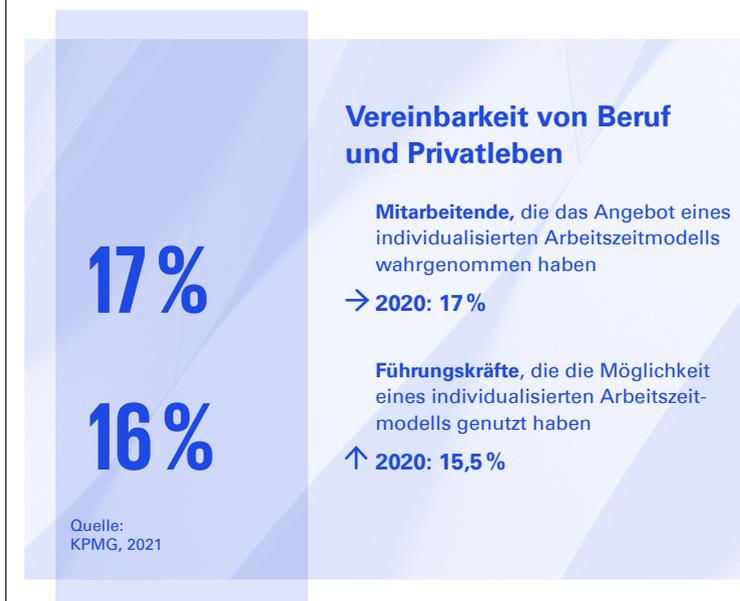
Mit unseren flexiblen Arbeitsmodellen schützen wir die Vereinbarkeit mit dem Privatleben

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bei KPMG sollen Karriere und Privatleben für unsere Mitarbeitenden miteinander in Einklang stehen können. Daher haben wir verschiedene Maßnahmen und Hilfsangebote implementiert, damit sie familien- und lebensphasenorientiert arbeiten können. So ermöglichen wir beispielsweise mit unserem lange bestehenden Programm *Fokus.Familie* gleichberechtigte Karrierechancen von Kolleg:innen, indem wir Eltern nach der Geburt eines Kindes finanziell unterstützen und ihnen flexible Arbeitszeitmodelle garantieren.

Eine Kooperation mit externen Familien- und Pflegeservices ist ein weiteres Angebot für unsere Mitarbeitenden. Dieses kann zum Beispiel in Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen genutzt werden.

Im Jahr 2021 wurde erneut die familienfreundliche Personalpolitik von KPMG ausgezeichnet. Neben der Bewertung der umgesetzten Maßnahmen wurden im Rahmen des Audits *berufundfamilie* auch weitere künftige Ziele festgelegt.



Flexibles Arbeiten – zeitlich und räumlich

KPMG bietet verschiedene Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung für eine individuelle Wochen- oder Monatsarbeitszeit sowie Home-Working-Regelungen an. So tragen wir dazu bei, dass unsere Mitarbeitenden ihren Arbeitsalltag mit privaten Anforderungen und verschiedenen Lebensphasen in Einklang bringen können.

Achtung der Menschenrechte

Die globale KPMG-Organisation hat sich öffentlich zu den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte bekannt, wie wir auch in unserem *Business and Human Rights Statement von KPMG International* unterstreichen. Dies spiegelt unsere Achtung der Menschenrechte wider und baut auf unserer langjährigen Unterstützung des UN Global Compact auf, den wir bereits sehr früh unterzeichnet haben. Für KPMG bedeutet dies die Selbstverpflichtung, den Schutz der Menschenrechte zu unterstützen, eine Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen (einschließlich solcher im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen) zu vermeiden sowie zur Beseitigung aller Formen von Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit beizutragen. Weitere Informationen hierzu sind im aktuellen [Our Impact Plan](#) von KPMG International zu finden.

Unsere Mitarbeitenden-Netzwerke

Der Austausch zu relevanten Themen und die Vernetzung unter bestimmten Gruppen ist unseren Mitarbeitenden wichtig. Inzwischen organisieren sich mehr als 1.600 Mitglieder über virtuelle Gesprächsrunden oder in regionalen Treffen. Zugleich schaffen wir mit unseren internen (Unternehmens-)Netzwerken mehr Sichtbarkeit nach außen.

NETZWERKE BEI KPMG	WORUM GEHT ES?
Frauennetzwerke: KPMGs Network of Women (KNOW), KNOW Young und KNOW Tec	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vernetzung zwischen Kolleginnen ■ Austauschmöglichkeiten und Weiterentwicklung von Soft Skills und Kompetenzen spezifisch für Frauen
Elternnetzwerke an verschiedenen KPMG-Standorten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegenseitige Unterstützung und Austausch von Eltern rund um das Thema Familie und Kinder
Cosmopolitans	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Name des Netzwerks steht für „Weltenbürger:innen“; im gemeinsamen Austausch erfolgt die Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt
LGBT*IQ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Austausch innerhalb der LGBT*IQ Community und allen interessierten Kolleg:innen
Grenzen?Los! Netzwerk für Menschen mit und ohne Behinderung: Barrierefreiheit ist für alle da!	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ein im Geschäftsjahr 2021 gegründetes Netzwerk zum Thema Behinderung ■ Das Ziel ist die Vernetzung von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung ■ Barrieren sollen mithilfe des Netzwerkes aufgezeigt und abgebaut werden
Netzwerk der Möglichkeiten (derzeit in der Entstehung)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Den offenen Umgang mit dem Thema soziale Herkunft vorantreiben



Gesundheit und Wohlbefinden steigern

Wie wir unsere Mitarbeitenden mit Maßnahmen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit unterstützen

Mitarbeitende eines Unternehmens, die sich in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen, sind leistungsfähiger und motivierter. KPMG liegt die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Herzen. Daher haben wir im Rahmen des KPMG-Gesundheitsmanagements ein breites Angebot für unsere Mitarbeitenden entwickelt, um sie dabei zu unterstützen, körperlich und geistig fit zu bleiben. Beispiele hierfür sind unter anderem standortbezogene Sportmöglichkeiten und vergünstigte Fitnessangebote, individuelle arbeitspsychologische Beratung und Präventionskurse zu Stressbewältigung.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2021 umgesetzt:

Covid-19-Schutzkonzept

Unser umfangreiches Covid-19-Schutzkonzept führen wir entlang der aktuellen Lage in Deutschland fort und nehmen wiederkehrend kurzfristig und konsequent Anpassungen vor, die sich aus geänderten Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben ergeben. Die Anpassungen werden den Mitarbeitenden fortlaufend transparent kommuniziert. Mit Erfolg: 93 Prozent aller Mitarbeitenden fühlen sich laut Global People Survey gut zu den relevanten Covid-19-Themen informiert. So können wir weiterhin gemeinsam die Sicherheit der Mitarbeitenden wahren und interne Infektionsketten verhindern.

KPMG-Impfkampagne

KPMG hat sich im Geschäftsjahr 2021 unter der Einbindung von Betriebsärzt:innen an der Covid-19-Impfkampagne der Bundesregierung beteiligt. So war es möglich, unseren Mitarbeitenden und ihren engsten Angehörigen ein freiwilliges Impfangebot zu machen. Im Rahmen der KPMG-impft-Kampagne konnten wir rund 8.000 freiwillige Impfungen verabreichen und damit einen wertvollen Beitrag zum Schutz unserer Mitarbeitenden und der Gesellschaft leisten. Auch für die Gripeschutzimpfung haben wir unseren Mitarbeitenden ein freiwilliges Angebot gemacht.

Mentale Gesundheit

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir neue Maßnahmen und Programme zum Schutz der mentalen Gesundheit unserer Mitarbeitenden etabliert. Mit diesem Programm bieten wir, neben der Lebens- und Sozialberatung durch externe Dienstleister, auch intern viele Informationen und Unterstützungsangebote. Damit wollen wir unsere Mitarbeitenden stärken, mit aktuellen Belastungen umzugehen. Zugleich zielt die Kampagne darauf ab, präventiv die eigene mentale Gesundheit zu stärken und sich für herausfordernde Zeiten fit zu machen. Das Angebot umfasst offene Vorträge, ergänzende Micro-Learnings, einen regelmäßigen Newsletter und Praxisangebote wie Yoga, Meditation und Entspannungsübungen.



Offen über mentale Gesundheit zu sprechen ist noch immer nicht leicht, aber es ist wichtig, und um anderen zu zeigen, dass sie nicht allein sind, ihnen Mut zu machen, sich mitzuteilen und rechtzeitig Unterstützung zu suchen. Mentale Gesundheit ist ein Thema, das uns alle betrifft. Wir alle bewegen uns ständig auf einem Kontinuum zwischen Wohlbefinden und (störenden) Belastungen. Wichtig ist, wie auch bei der körperlichen Gesundheit, dass wir aktiv unsere mentale Gesundheit stärken und im Akutfall Hilfe annehmen.

Vivien Borchardt

Learning & Development Specialist, KPMG



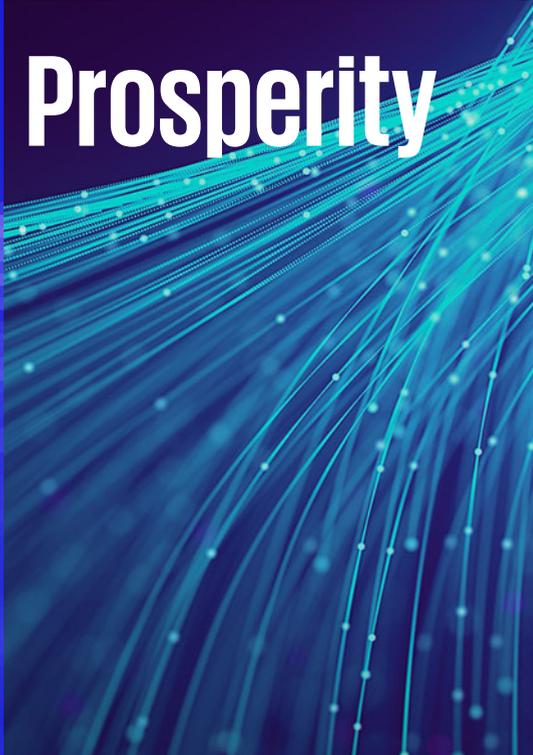
Planet



People



Prosperity



Governance



- 35** Transformation begleiten
- 36** Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit sicherstellen
- 37** Mehrwert für unsere Kunden schaffen
- 40** Gesellschaftliches Engagement fördern

Unsere Verantwortung:

Unser Geschäft verantwortungsvoll gestalten und gesellschaftliches Engagement fördern

Unsere Selbstverpflichtung

- Wir handeln jederzeit verantwortungsvoll.
- Wir sind führend in der Prüfungsqualität.
- Wir treiben eine verantwortungsvolle Steuerpraxis und Beratung voran.
- Wir fördern Bildung und lebenslanges Lernen.



Unser Handeln¹²

- Wir tragen durch unsere Geschäftstätigkeit als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zu Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit von Informationen an den Kapitalmärkten bei.
- In unserem jährlich erscheinenden [Transparenzbericht](#) informieren wir die Öffentlichkeit umfassend darüber, wie wir insbesondere mithilfe unseres Qualitätssicherungssystems, der Maßnahmen zur Sicherung unserer Unabhängigkeit und weiteren Instrumenten unseren Kunden ein Höchstmaß an Qualität in unserer Arbeit bieten können.
- Wir richten unsere steuerberatende Tätigkeit im Geschäftsbereich Tax an den *Responsible Tax Principles* von KPMG International aus. Die Einhaltung dieser Prinzipien können wir mithilfe unserer Instrumente der Qualitätssicherung gewährleisten.
- Wir bauen unsere ESG-Services deutlich aus: Über die nächsten drei Jahre werden wir im globalen KPMG-Netzwerk 1,5 Milliarden US-Dollar in unsere ESG-Aktivitäten investieren.
- Wir entwickeln kontinuierlich bestehende Dienstleistungen mit unserer Innovationskraft weiter und erarbeiten neue Lösungen für die Bedürfnisse unserer Kunden. So erreichen wir die nötige Flexibilität, um den großen Herausforderungen unserer Zeit adäquat zu begegnen und ein verlässlicher Partner für unsere Kunden zu sein.
- Wir bieten unseren Kunden passgenaue Formate an, mittels derer wir mit ihnen in den Dialog und den direkten Austausch treten.
- Wir fördern und unterstützen sowohl soziale Programme als auch gemeinnützige Initiativen, die auf das Sustainable Development Goal 4: Quality Education der Vereinten Nationen einzahlen und gesellschaftliche Wirkung entfalten.

Unsere Geschäftstätigkeit steht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln: Mit unseren Prüfungs- und Bestätigungsleistungen schaffen wir Vertrauen in der Gesellschaft. Sie bilden den Rahmen für die Steigerung der Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit von finanziellen sowie vermehrt auch nicht finanziellen Informationen an den Kapitalmärkten. Zugleich unterstützen wir durch unsere Beratungsdienstleistungen unsere Kunden bei der Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle. Wesentliche Grundlage hierfür sind die uneingeschränkte Integrität und Unabhängigkeit unserer Mitarbeitenden sowie die hohe Qualität unserer Dienstleistungen.

¹²Hier sind unsere Aktivitäten abgebildet, die auf die Selbstverpflichtungen des internationalen *Our Impact Plan* von KPMG einzahlen. Wir berichten im *Our Impact Report* für KPMG in Deutschland darüber hinaus über weitere Themen, die unserer Nachhaltigkeitsstrategie entsprechen.



Transformation begleiten

Wie wir unseren Kunden bei den Herausforderungen unserer Zeit als verlässlicher Partner zur Seite stehen

Auf die großen Herausforderungen unserer Zeit, die eine fundamentale Transformation der Wirtschaft zur Folge haben werden, reagieren wir bei KPMG in Deutschland mit der Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen, mit Innovationskraft und einem starken Fokus auf die Bedürfnisse unserer Kunden.

Die Transformation unserer Zeit ist bei uns und unseren Kunden bereits im vollen Gange. Dabei hat die Covid-19-Pandemie im Geschäftsjahr 2021 weiter beschleunigend gewirkt. Unser Anspruch war es, unseren Kunden bei den damit einhergehenden Herausforderungen als zuverlässiger Partner zur Seite zu stehen. Im Fokus vieler stand vor allem die Frage, wie die neue Normalität nach der Pandemie aussehen wird und welche Veränderungen zu erwarten sind. Rückblickend wird klar: Die Krise hat viele Aspekte stärker herausgestellt und sie zu den heutigen großen Wachstumsthemen gemacht: *Digital Finance, Sustainability, Digital Transformation and Governance & Compliance*. Mit unseren aktuellen Kampagnen, beispielsweise zur Digitalisierung im Rechnungswesen, greifen wir diese Herausforderungen gezielt auf und bieten unseren Kunden hierzu umfassende Beratung.

In Bezug auf das Wachstumsthema Sustainability entwickeln sich die Aspekte rund um ESG zunehmend zu einem Hebel der Wertgenerierung: Richtig umgesetzt ist Nachhaltigkeit eine Chance für mehr Wachstum, Profitabilität und einen höheren Unternehmenswert. KPMG in Deutschland macht es sich daher zur Aufgabe, kundenfokussiert und über alle Services hinweg ESG-Lösungen zu entwickeln und anzubieten.

Ein Beispiel: E-Mobilität in der Automobilindustrie

Eines der aktuell meist diskutierten ESG-Themen ist die Mobilitätswende. Sie ist ein zentraler gesellschaftlicher und ökonomischer Baustein auf dem Weg zur Klimaneutralität. In diesem Kontext kommt der E-Mobilität besondere Bedeutung zu – die automobile und die energiewirtschaftliche Wertschöpfungskette in Europa verschmelzen. KPMG hat die Strategieberatung eines großen Automobilherstellers übernommen, der sich im europäischen Markt in die energiewirtschaftlichen Wertschöpfungsstufen integrieren will. Aktuell erarbeiten wir hierfür intensiv entsprechende Lösungsansätze, um die neuen Geschäftsmodelle attraktiv zu gestalten, die Markteintrittsbarrieren zu überwinden und die regulatorischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.



Unternehmen müssen sich ihre Zukunft selbst erschaffen – und zwar mit einer klaren ESG-Strategie. Nur wer Nachhaltigkeit zur Priorität macht, sichert langfristig seine Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Profitabilität, Finanzierung und Compliance.

Goran Mazar

Partner, EMA & German Head of ESG and Automotive bei KPMG in Deutschland



Die Automobilindustrie ist als Schlüsselindustrie in Deutschland und weiteren führenden Industriestaaten prädestiniert, Vorreiter rund um ESG-Themen zu sein. Dabei stehen wir unseren Kunden in jedem Teil ihrer Wertschöpfungskette zur Seite – von der ESG-Strategie über die notwendige Transformation und Governance bis hin zum Reporting und zur Assurance. Im Fokus steht für uns, die Kunden bestmöglich dabei zu unterstützen, sich auf die umfänglichen neuen Anforderungen einzustellen. Last but not least gilt es dann, die Erkenntnisse in alle Sektoren zu tragen.

Goran Mazar

Partner, EMA & German Head of ESG and Automotive bei KPMG in Deutschland



Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit sicherstellen

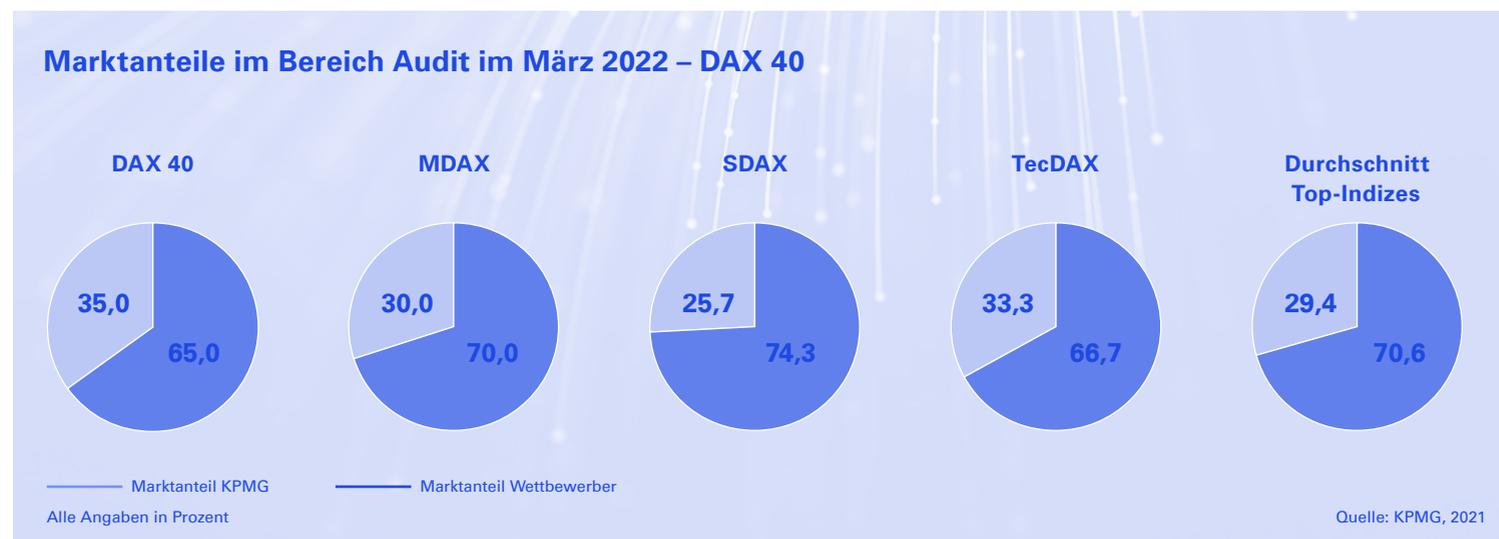
Audit im Wandel: Vorausschauende Ansätze für steigende Anforderungen und neue Chancen

Das Geschäftsjahr 2021 war geprägt von einigen wichtigen Änderungen, insbesondere für kapitalmarktorientierte Unternehmen.

- So wurde unter anderem das Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) verabschiedet, das künftig für alle Unternehmen von öffentlichem Interesse eine Prüferrotation nach zehn Jahren vorsieht. Zudem wird die Mandatshöchstlaufzeit für die Prüfung aller Unternehmen von öffentlichem Interesse auf zehn Jahre reduziert; die Verlängerungsmöglichkeiten für kapitalmarktorientierte Gesellschaften entfallen.
- Darüber hinaus erfolgte am 20. September 2021 die Erweiterung des deutschen Aktienindex DAX um zehn Unternehmen zum neuen DAX 40.

KPMG hat im Geschäftsjahr 2021 bei zwölf der DAX-30-Unternehmen (40 Prozent, Stand DAX 30 per 1. September 2021) die Jahresabschlussprüfung zum Jahresende 2020 durchgeführt. Im neuen DAX 40¹³ ist KPMG bei 14 Unternehmen als Abschlussprüfer mandatiert. Damit sind wir aktuell per März 2022 mit einem Anteil von 35 Prozent unverändert in der Spitzengruppe der „DAX-40-Prüfer“. Chancen, neue Kunden zu gewinnen, ergeben sich für KPMG verstärkt durch die künftige verkürzte Prüferrotation. Auch in den anderen DAX-Segmenten sehen wir Potenziale für die Gewinnung von neuen Prüfungsmandaten.

Auf dem kontinuierlichen Weg der Digitalisierung haben wir im Bereich Audit einen großen Meilenstein im Prüfungssektor erreicht: Mit der Einführung der globalen Audit-Plattform [KPMG Clara](#) kombinieren wir langjährige Erfahrung in der Abschlussprüfung mit leistungsfähiger Technologie und innovativer Weiterentwicklung. *KPMG Clara* steht für einen global konsistenten Prüfungsansatz mit dem Ziel, unseren Kunden für ihre aktuellen und künftigen Herausforderungen ein Höchstmaß an Qualität, Schutz und Sicherheit zu bieten. So heben wir unsere Prüfungsdurchführung auf ein neues Level, mit dem wir uns zukunftsorientiert für die gesteigerten Anforderungen durch das FISG in unserer Prüfungspraxis aufstellen wollen.



¹³Information zur Erweiterung von DAX 30 auf DAX 40: Um den Aktienindex repräsentativer zu machen, wurde der DAX zum 20. September 2021 um zehn Plätze auf 40 Werte erhöht. Folgende Unternehmen sind hinzugekommen: Airbus, Zalando, Siemens Health, Hello Fresh, Symrise, Sartorius, Porsche Holding, Brenntag, Puma und Qiagen. Das Ranking der DAX 40 richtet sich hierbei nur nach dem Börsenwert der frei handelbaren Aktien und nicht mehr nach dem Handelsumsatz.



Mehrwert für unsere Kunden schaffen

Virtuelle Events, Thought Leadership und Studien

Um für unsere Kunden umfassend, zeitgemäß und einfach Informationen zu den genannten Wachstumsthemen bereitzustellen, haben wir unterschiedliche Kanäle und Formate zum Austausch entwickelt. Dieser erfolgte – geprägt durch die pandemische Lage – auch im Geschäftsjahr 2021 weitestgehend virtuell. Dieses Angebot stieß auf hohe Resonanz: Durch virtuelle Events konnten wir unsere Reichweite noch einmal maßgeblich vergrößern und weit mehr Unternehmen und Menschen erreichen als bisher.

Wir wollen unseren Kunden stets aktuelle Erkenntnisse und innovative Lösungsansätze zur Verfügung stellen. Dafür haben wir im Geschäftsjahr 2021 gemeinsam mit namhaften Analystenhäusern mehr als 50 Studien und Fachpublikationen veröffentlicht. Darüber hinaus entwickeln wir eigene Thought-Leadership-Publikationen, um die Themen der Zukunft aktiv mitzugestalten und voranzutreiben.

540.000

Beiträge im KPMG-Blog Klardenker,
davon rund 13.600 Aufrufe
von Artikeln zum Thema ESG

↓ 2020: 640.000

50

Studien und Fachpublikationen
im Geschäftsjahr 2021

420

Webcasts (virtuelle Events) mit
43.000 externen Teilnehmenden

↑ 2020: 175
mit 19.000 Teilnehmenden

Quelle:
KPMG in Deutschland, 2021

INTEGRITY. EXCELLENCE. COURAGE. TOGETHER. FOR BETTER.

verfügen wir über eine nachhaltige Innovationskultur, mit den Ideen und der Kreativität unserer Mitarbeitenden als treibende Kraft. Als Unternehmen geben wir ihnen mit unseren strukturierten Innovationsformaten den notwendigen Rahmen, um ihre Kreativität voll ausschöpfen zu können und neue Lösungen für unsere Kunden zu generieren.

Zukunft braucht Innovationskraft – unsere Werkzeuge

Die heutige Zeit ist geprägt von rasanten Entwicklungen, mehr denn je sind Innovationen gefragt, um erfolgreich zu sein und zu bleiben. Dafür

FOLGENDE FORMATE HABEN SICH BEI KPMG FÜR EINE STRUKTURIERTE INNOVATIONSKULTUR BEWÄHRT

KPMG Innovation Challenge

Bei diesem internen Ideenwettbewerb können unsere Mitarbeitenden ihre kreativen Ideen einbringen: Entwickelt werden Lösungen von der Grundidee bis zum marktreifen Produkt. Im Geschäftsjahr 2021 waren mit der Challenge #sustainable normal insbesondere neue Ideen zum Thema Arbeitswelt unter nachhaltigen Gesichtspunkten gefragt.

KPMG Ignition Center

Mit unseren Ignition Sessions an verschiedenen Standorten in Deutschland bieten wir unseren Kunden Raum für kreative Innovationsprozesse – vom ersten Gedanken bis zum fertigen Produkt. Zum Einsatz kommen beispielsweise Methoden wie Scrum oder Design Thinking.

KPMG Innovation Factory

Auf dieser Onlineplattform bündeln wir für unsere Kunden aktuellstes Fachwissen unserer erfahrenen Expertinnen und Experten.

TOGETHER. FOR BETTER.

Bei allem, was wir tun, motiviert uns die Zufriedenheit unserer Kunden und treibt uns an.

Um den Erwartungen unserer Kunden entsprechen zu können, führt KPMG jährlich eine Kundenzufriedenheitsbefragung, das *Client-Insights-Programm*, durch. Das Feedback ermöglicht es uns, kontinuierlich an der Verbesserung unserer Servicequalität zu arbeiten, um noch gezielter auf die Bedürfnisse eingehen zu können. Das aktuelle Ergebnis ist erneut ein Ansporn für uns: Auch die Erhebung für das Geschäftsjahr 2021 zeigt, dass unsere Kunden die Vielfalt unserer Dienstleistungen und unsere Expertise sehr schätzen und sehr gerne mit uns zusammenarbeiten.



Über alle relevanten Bereiche hinweg hat sich KPMG als äußerst kompetenter Partner bestätigt. Hervorzuheben ist das tiefe Verständnis unseres Geschäftes, unseres Marktes und unserer Organisation.

Ausgewählte Kundenstimmen

(anonymes Zitat aus der Kundenzufriedenheitsbefragung 2021)



Die hohe Servicequalität, welche KPMG in den vergangenen Jahren über alle erlebten Service Lines hinweg ausgezeichnet hat, wurde nachdrücklich bestätigt.

Ausgewählte Kundenstimmen

(anonymes Zitat aus der Kundenzufriedenheitsbefragung 2021)

Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung 2021:

Gesamt: 99%

21 % Außerordentlich zufrieden
61 % Sehr zufrieden
17 % Zufrieden

1 % eher unzufrieden
0 % unzufrieden

Antworten aus persönlichen Interviews und Onlinebefragungen, 2.743 Teilnehmende

Quelle:
KPMG in Deutschland, 2021

Wir gelten als zuverlässiger Partner: Auch im Geschäftsjahr 2021 wurden sowohl die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als auch die KPMG Law Rechtsanwalts-gesellschaft mbH mehrfach ausgezeichnet. Einige Ehrungen sind nachfolgend aufgelistet.

Auszeichnungen KPMG:

- brand eins: Beste Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, beste IT-Dienstleister, beste Unternehmensberater
- manager magazin: Deutschlands beste Wirtschaftsprüfer
- WirtschaftsWoche und Handelsblatt: Best of Consulting

Auszeichnungen KPMG Law:

- WirtschaftsWoche: Best of Legal – CRM und innovative Geschäftsmodelle
- brand eins: Eine der besten Wirtschaftskanzleien für Compliance und Steuerrecht
- Empfohlen im kanzeleimonitor
- The Legal 500 Deutschland: Top Kanzlei
- PMN Management Awards/Professional Management Network: Finalist Kategorie Geschäftsentwicklung und Finalist Kategorie Legal Tech



Gesellschaftliches Engagement fördern

Mit dem persönlichen Engagement unserer Mitarbeitenden leisten wir einen positiven Beitrag für die Gesellschaft.

FOR BETTER.

Wir tun,
was wirklich zählt.

Wir fühlen uns zu nachhaltigem und ethischem Handeln verpflichtet und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Dies betrifft auch unsere Aktivitäten, die über unsere Kerngeschäftstätigkeiten hinausreichen. Das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden ist dabei das zentrale Element unseres Nachhaltigkeitskonzeptes – es wird von KPMG besonders geschätzt und gefördert. So können wir eine positive Wirkung für die Gemeinschaft erreichen. Ganz im Sinne unseres Wertes *For Better*. Wir tun, was wirklich zählt. engagieren wir uns auf diese Weise für wichtige drängende Fragen unserer Zeit.

Wir unterstützen verschiedene Programme und Initiativen, die auf die Themen „Chancengerechte und hochwertige Bildung“ sowie „Lebenslanges Lernen“ fokussieren. So zahlen wir auf das von den Vereinten Nationen formulierte Sustainable Development Goal Nr. 4 *Quality Education* ein und fördern verschiedene Zielgruppen bei diesem Bestreben. Weitere Themenbereiche, die wir mit den von uns unterstützten Initiativen und Programmen adressieren, sind Inklusion und Integration.

Wir unterstützen verschiedene Programme und Initiativen, die auf die Themen „Chancengerechte und hochwertige Bildung“ sowie „Lebenslanges Lernen“ fokussieren. So zahlen wir auf das von den Vereinten Nationen formulierte Sustainable Development Goal Nr. 4 *Quality Education* ein und fördern verschiedene Zielgruppen bei diesem Bestreben. Weitere Themenbereiche, die wir mit den von uns unterstützten Initiativen und Programmen adressieren, sind Inklusion und Integration.

7.336

538

27.000

Quelle:
KPMG in Deutschland, 2021

Verstärktes Engagement im Geschäftsjahr 2021

Volunteering-Stunden
↑ 2020: 5.970

Volunteers
↑ 2020: 457

Euro gespendet durch die
KPMG Rest-Cent-Initiative*
↑ 2020: 25.000

*Diese Summe kam zu nahezu gleichen Teilen den drei Initiativen Clean River Project e.V., discovering hands gemeinnützige UG und Digitale Helden gGmbH zugute.

Gebündeltes Wissen für ein starkes Miteinander: Unsere Engagement-Programme für Mitarbeitende

„Chancengerechte und hochwertige Bildung“ sowie „Lebenslanges Lernen“ sind die Kernelemente unserer Engagement-Programme, die wir unseren Mitarbeitenden als Möglichkeit für ihr persönliches ehrenamtliches Engagement anbieten. Bildung ist ein Menschenrecht und die Basis für eine zukunftsfähige Entwicklung der Gesellschaft. Dazu können unsere Kolleg:innen mit ihrem Fachwissen und ihrer Erfahrung einen indirekten positiven Beitrag leisten. Zugleich stärken sie dabei ihre eigene soziale und persönliche Kompetenz.

Aufgrund der pandemischen Lage wurden die Formate unserer Kooperationspartner:innen weiterhin vielfach in virtueller Form durchgeführt. Dies hat jedoch dem gesellschaftlichen Engagement unserer Mitarbeitenden keinen Abbruch getan. Im Gegenteil: Im Geschäftsjahr 2021 verzeichnen wir einen noch höheren Volunteering-Einsatz als im Vorjahr.

Vier Stunden im Monat Freistellung für gemeinnütziges Engagement

Das Interesse unserer Mitarbeitenden, sich für die Gesellschaft einzusetzen, ist groß. Daher können sie sich bei KPMG bis zu vier Stunden pro Monat von der Arbeit freistellen lassen, um sich persönlich ehrenamtlich zu engagieren. Diese Freistellung kann im Rahmen der von KPMG geförderten Programme oder auch für ein eigeninitiiertes gemeinnütziges Projekt genutzt werden. Damit verleihen wir unserem Versprechen Ausdruck, dass das freiwillige Engagement unserer Mitarbeitenden von KPMG besonders geschätzt und gefördert wird.



Jugendarbeitslosigkeit entgegenwirken mit **JOBLINGE**

Die deutschlandweite Bildungsinitiative **JOBLINGE** hat zum Ziel, arbeitslose Jugendliche aus sozial schwachen Verhältnissen auf den Weg in das Berufsleben vorzubereiten. Dabei spielen Mentor:innen eine wichtige Rolle: 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 oder auch im Rahmen von Sprach- oder Bewerbungstrainings und IT-Nachhilfe bei **JOBLINGE** einbringen.

Schüler:innen **Fit für die Wirtschaft** machen

Unsere Kolleg:innen, die sich als Wirtschaftstrainer:innen bei *Fit für die Wirtschaft* engagieren, gehen – derzeit noch virtuell – zurück in die Schule. Dort vermitteln sie Schüler:innen der 8. bis 10. Klassen 90 Minuten lang wirtschaftliches Grundwissen. Die Themen der außerschulischen Arbeitswelt im Klassenzimmer reichen dabei von Budgetplanung, Umwelt und Wirtschaft bis hin zu bargeldlosem Zahlungsverkehr. Das Programm wurde von IW JUNIOR gGmbH, einer Tochter des Instituts der deutschen Wirtschaft, entwickelt und steht für ökonomische Bildung mit hohem Nachhaltigkeitsanspruch.

Digitale Brücken bauen mit **Volunteer Vision**

Mit dem Engagement-Programm *Volunteer Vision* haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, als Online-Mentor:innen ihre Fähigkeiten an Geflüchtete oder sozial benachteiligte Jugendliche weltweit weiterzugeben. Mithilfe dieser global agierenden Onlineplattform können sie wirkungsvoll Eins-zu-eins-Patenschaften für Geflüchtete oder sozial benachteiligte junge Menschen übernehmen. Seit seinem Start im Sommer 2020 erfreut sich das Programm bei unseren Kolleg:innen großer Beliebtheit.



Die Teilnahme an **Volunteer Vision** ist eine exzellente Möglichkeit, Menschen wie **Hulmi** zu unterstützen, die vor großen Herausforderungen in ihrem Leben stehen. **Hulmi** ist mit seiner Frau und den beiden kleinen Söhnen aus **Syrien** in den **Libanon** geflüchtet und versucht, nach **Kanada** auszuwandern. Ihn bei dem Prozess der Bewerbungen und Assessments zu unterstützen, ist für mich nicht schwierig, **Hulmi** laut eigener Aussage aber eine große Hilfe. Darüber hinaus trägt der Austausch bei uns Mentor:innen natürlich auch dazu bei, einmal über den eigenen Tellerand hinauszublicken, das Wesentliche im Leben zu erkennen und die notwendige Demut nicht zu verlieren.

Dr. Knut Tonne

Partner, Audit, Regionalvorstand Nord Hannover bei KPMG, über sein Engagement als Mentor bei **Volunteer Vision**



Der Austausch mit **Knut** hilft mir bei den oftmals komplizierten Auswahl- und Bewerbungsverfahren. Darüber hinaus motiviert mich aber auch sein Optimismus in Anbetracht des pandemiebedingt doch sehr langsamen und verzögerten Einwanderungsprozesses mit den zuständigen Behörden.

Hulmi Yassin
Mentee bei **Volunteer Vision**

Eine zum Ende des Geschäftsjahres 2021 durchgeführte Evaluation bei *Volunteer Vision* zeigt, dass das Engagement unserer Mitarbeitenden bei *Volunteer Vision* eine positive Wirkung erzielt.

So erleben 98 Prozent der Mentees ihre Mentor:innen als sehr hilfreich für ihre berufliche Weiterentwicklung. Alle Mentees (100 Prozent der Befragten) fühlen sich nach ihrer Teilnahme am Mentoring selbstbewusster und sind sich ihrer Ziele bewusst. Durch das Programm in ihrer Einstellungseignung gestärkt fühlen sich 98 Prozent der Mentees.

Auch die teilnehmenden KPMG-Mitarbeitenden äußern sich positiv: Nahezu alle (91 Prozent) berichten, dass das Programm zu einem besseren interkulturellen Verständnis beiträgt. Drei von vier Befragten (76 Prozent) geben an, so ihre digitalen Skills zu stärken, 73 Prozent ihre kommunikativen Fähigkeiten.



Unternehmergeist mit gesellschaftlichem Engagement verbinden: *Enactus*

Das weltweite Studierenden-Netzwerk *Enactus* setzt soziale und ökologische Projekte mithilfe innovativer Lösungen auf, die sowohl national als auch weltweit von Universitätsteams erarbeitet werden. KPMG International ist einer der weltweit größten Unterstützer des Netzwerks. Unsere Mitarbeitenden können sich mit ihrem Know-how als Business Advisor einbringen, etwa indem sie die einzelnen Universitätsteams bei der Durchführung und Entwicklung ihrer Projekte beraten und unterstützen. Auch bei der Vorbereitung auf die Landeswettbewerbe stehen sie zur Seite. Das Team der Mannheimer Universität gewann mit Unterstützung der Business Advisors von KPMG den National Cup 2021. Das Siegerprojekt: Die Entwicklung einer moskitoabweisenden Lotion zum Schutz vor Malaria, die in den betroffenen Ländern vor Ort hergestellt werden soll. Somit wird gleichzeitig Jugendlichen ein Weg aus der Arbeitslosigkeit geboten.

Jeder Cent zählt bei der *KPMG Rest-Cent-Initiative*

Immer mehr Mitarbeitende machen mit bei der KPMG Rest-Cent-Initiative und verzichten für den guten Zweck auf die Cent-Beträge ihres Nettogehalts: Im Geschäftsjahr 2021 waren es 2.600 Teilnehmende (im Vorjahr: mehr als 2.300). Die Rest-Cent-Initiative eignet sich für all jene, die sich ohne zeitlichen Aufwand engagieren möchten. Die Cent-Beträge werden über ein Jahr gesammelt, von KPMG verdoppelt und anschließend an gemeinnützige Organisationen gespendet. Bei der Verteilung der im Geschäftsjahr 2021 gesammelten Summe von 27.000 Euro an die Organisationen konnten unsere Mitarbeitenden wie in den Vorjahren per Onlineumfrage direkt mitentscheiden.

Mit Expertise Gutes tun: Unsere Pro-bono-Beratung

Mit der Pro-bono-Beratung helfen unsere Mitarbeitenden mit ihrem fachlichen Know-how gemeinnützigen Organisationen bei der Bewältigung konkreter aktueller Herausforderungen. Mit dieser Form des Engagements entfalten wir gesellschaftliche Wirkung, indem wir durch Wissenstransfer einen Beitrag zur Professionalisierung gemeinnütziger Organisationen leisten.

EXCELLENCE.
Wir entwickeln uns
immer weiter.

Dabei arbeiten wir mit der SKala-Initiative und dem gemeinnützigen Analyse- und Beratungshaus PHINEO zu-

sammen, um ausschließlich Organisationen zu unterstützen, die nachweislich eine große soziale Wirkung erzielen. Bei der PHINEO gAG sind wir zudem Gesellschafter und setzen uns somit für wirkungsvolles Engagement ein.

Diese Form des Engagements ermöglicht den teilnehmenden Mitarbeitenden einen „Blick über den Tellerrand“ und Einblicke in andere Organisationskontexte. Sie wirkt sinnstiftend und kommt dem Wunsch nach, etwas an die Gesellschaft zurückzugeben. Gleichzeitig können die teilnehmenden Mitarbeitenden ihre Expertise in einem anderen Kontext unter Beweis stellen und im gemeinnützigen Bereich mit ihrem Beitrag vieles bewirken.

Ein Beispiel für ein Projekt im Geschäftsjahr 2021, das eine positive Wirkung nach innen und außen erzielt hat – ALBA BERLIN Basketballteam e.V. mit dem Projekt „SPORT VERNETZT“:

Der ALBA BERLIN Basketballteam e.V. ist gemeinnützig. Neben konventioneller Vereinsarbeit ist ALBA BERLIN ein innovativer Sozialakteur: Mit neuen Ansätzen verfolgt der Verein – zunächst in Berlin und Brandenburg, mittlerweile auch in ganz Deutschland – das Ziel, Kinder nachhaltig für ein aktives und gesundes Leben zu begeistern. Die Hauptfokus von ALBA BERLIN liegt dabei auf Kindern und Jugendlichen. Beim Projekt „SPORT VERNETZT“, bei dem KPMG beratend tätig war, lag der Schwerpunkt auf Kindern bis zehn Jahre in sozial herausfordernden Räumen. Sie haben häufig erschwerte Eintrittsvoraussetzungen in den Sport.

Im Rahmen der Pro-bono-Beratung entwickelte das KPMG-Team ein strategisches Konzept zur bundesweiten Skalierung von „SPORT VERNETZT“. So unterstützten unsere Mitarbeitenden beispielsweise bei der Erstellung eines Finanzmodells für die Skalierung sowie bei der Marketing- und Kommunikationsstrategie mit verschiedenen Stakeholdern. Aufgrund der vielschichtigen Aufgabe wurde ein serviceübergreifendes Team zusammengestellt. Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit empfanden die teilnehmenden KPMG-Mitarbeitenden durchweg als Bereicherung.





Unmittelbare Wirkung erzielt: Das Projekt bot die wunderbare Möglichkeit, soziales Engagement mit einem Sport-Hintergrund in einem service-übergreifenden Team durchzuführen. Es war spannend und lehrreich, die sportlich-sozialen Erfahrungen von ALBA BERLIN mit unserem finanzwirtschaftlichen Wissen und Geschäftsmodell-Know-how zu kombinieren. Natürlich war es auch toll zu sehen, wie unsere Arbeit zu unmittelbarem Erfolg in Form von Finanzierungszusagen geführt hat.

Ingo Bertram
Senior Manager, Deal Advisory, Valuation
bei KPMG in Deutschland

Spenden und Sponsorings

Weitere Schwerpunkte unseres Engagements für die Gesellschaft sind die klassische finanzielle Förderung sowie Spenden in Form von Zeitspenden. Dabei stehen die Förderfelder Bildung inklusive Wissenschaft und Forschung; Gesellschaft und Soziales; Kunst, Kultur und Sport; Umwelt und Naturschutz sowie Engagement für soziale Marktwirtschaft für uns im Fokus.



Helfen in Zeiten der Not

Im Juli 2021 wurden die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz von einem verheerenden Jahrhunderthochwasser heimgesucht. Viele Menschen sind ums Leben gekommen. Häuser, Infrastruktur und Gewerbe wurden zerstört. Auch einige unserer Mitarbeitenden waren direkt von der Katastrophe betroffen. KPMG zögerte nicht lange und rief zu Spenden und Hilfen auf. Die große Resonanz auf diesen Appell hat erneut gezeigt: Wir stehen als KPMG zusammen und helfen denjenigen, die in Not sind.

Mit einem eigens eingerichteten Postfach wurden individuelle Bedarfssituationen von Betroffenen aufgenommen. Die arbeitgeberseitigen Unterstützungsmöglichkeiten sowie private Angebote der Helfenden wurden anschließend mit den Gesuchen und Bedarfen koordiniert. Mitarbeitende, die im Rahmen von Hilfsprojekten und Organisationen vor Ort einen Beitrag leisten wollten, unterstützte KPMG zudem durch eine Freistellung von der Arbeit während des Einsatzzeitraums. Außerdem wurde ein Spendenkonto für die Betroffenen eingerichtet. Bei dieser KPMG-weiten Spendenaktion konnten mehr als 114.000 Euro gesammelt werden.

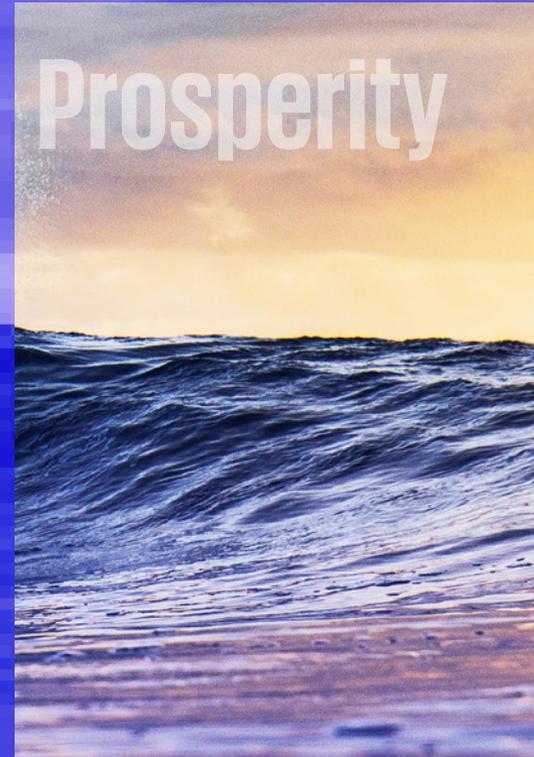
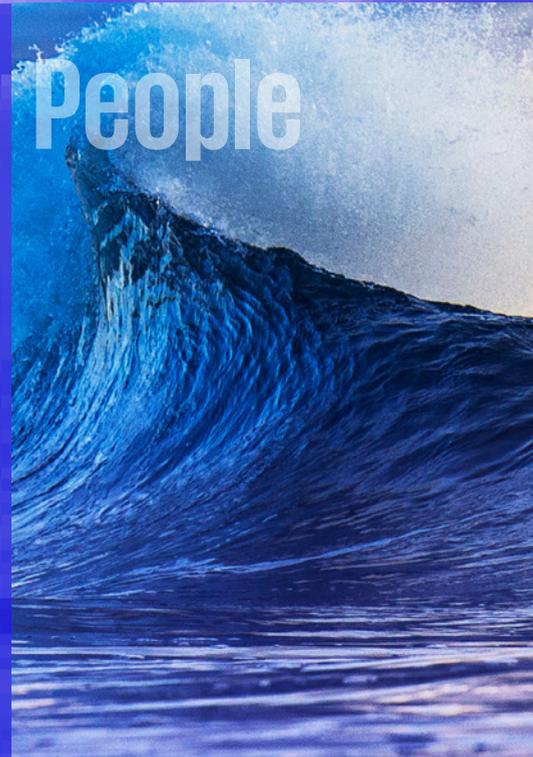


In diesen schweren Situationen hat sich einmal mehr die Kraft der KPMG-Familie gezeigt. Vielen Dank an alle, die finanziell oder mit Sachspenden geholfen haben, das Leid der Betroffenen zu lindern. Ich bin stolz auf unsere Gemeinschaft.

Dr. Vera-Carina Elter

CHRO von KPMG in Deutschland

Die Hilfsbereitschaft in Krisenzeiten zeigt sich aktuell auch sehr deutlich im Krieg gegen die Ukraine. Mit der Aktion „Ukraine – KPMG hilft“ unterstützen wir all diejenigen im KPMG-Netzwerk, die vom Krieg in der Ukraine betroffen sind: zum einen mit vielfältigen direkten und indirekten humanitären Hilfsangeboten für Betroffene und zum anderen weiterhin mit einem Spendenaufruf beim Deutschen Roten Kreuz. Das Deutsche Rote Kreuz sorgt im Rahmen eines Soforthilfeprojekts für die Stärkung der Einsatzfähigkeit des Ukrainischen Roten Kreuzes und leistet umfassende Hilfsmaßnahmen für Menschen, die sich auf der Flucht befinden.



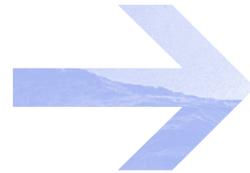
- 48 Instrumente der Qualitätssicherung einsetzen
- 50 Datenschutz und Informationssicherheit gewährleisten
- 51 Nachhaltiges Lieferantenmanagement sicherstellen

Unsere Verantwortung:

Unsere Werte in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen

Unsere Selbstverpflichtung

- Wir handeln in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen, ethisch vertretbar und im öffentlichen Interesse.
- Wir bekämpfen jede Form der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung.



Unser Handeln¹⁴

- Unser Qualitätssicherungssystem schafft den verlässlichen Rahmen für unser tägliches Handeln in einem hochkomplexen Arbeitsumfeld.
- Wir schulen unsere Mitarbeitenden und führen regelmäßig Unabhängigkeitsabfragen durch. So gewährleisten wir Integrität, ethisches Verhalten und höchste Qualitätsmaßstäbe bei unserer Arbeit.
- Wir schaffen Vertrauen bei unseren Stakeholdern, insbesondere bei unseren Kunden, indem wir zahlreiche Maßnahmen zum Schutz von Daten und Informationssicherheit umsetzen.
- Der Code of Conduct von KPMG in Deutschland gibt uns Leitlinien und Grundsätze für unsere Verhaltensweisen in der täglichen Arbeit im Sinne unserer Unternehmenskultur und unserer Werte vor.

¹⁴Hier sind unsere Aktivitäten abgebildet, die auf die Selbstverpflichtungen des internationalen *Our Impact Plan* von KPMG einzahlen. Wir berichten im *Our Impact Report* für KPMG in Deutschland darüber hinaus über weitere Themen, die unserer Nachhaltigkeitsstrategie entsprechen.



INTEGRITY. EXCELLENCE. COURAGE. TOGETHER. FOR BETTER.

Unseren weltweit gültigen Werten fühlen wir uns auf internationaler sowie nationaler Ebene verpflichtet. Sie stehen im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns. Die fünf Werte Integrity, Excellence, Courage, Together, For Better bilden einen Wertekanon. Sie stellen die Grundlage für die integrative und vielfältige Kultur von KPMG dar; sie sind uns Verpflichtung im persönlichen und professionellen Verhalten.

Sie stellen die Grundlage für die integrative und vielfältige Kultur von KPMG dar; sie sind uns Verpflichtung im persönlichen und professionellen Verhalten.

Auch unser globaler KPMG-Verhaltenskodex, der Global Code of Conduct, ist von unseren Unternehmenswerten geprägt. Alle KPMG-Mitgliedsländer sind zur Umsetzung des Global Code of Conduct als Mindeststandard verpflichtet.

Der nationale Verhaltenskodex von KPMG in Deutschland, der Code of Conduct, basiert ebenfalls auf den weltweiten Unternehmenswerten. In ihm sind die wichtigsten Leitlinien und Grundsätze für die Handlungen und Verhaltensweisen in unseren täglichen Arbeitsabläufen und unserer Unternehmenskultur verankert. Alle Mitarbeitenden haben die Verantwortung, innerhalb ihrer jeweiligen Funktion und Stellung die entsprechenden gesetzlichen, berufsrechtlichen und ethischen Anforderungen zu erfüllen.

UN Global Compact

Bereits im Jahr 2002 unterzeichnete KPMG International Limited (KPMG International) den United Nations Global Compact, die weltweit größte Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. KPMG in Deutschland ist Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International angeschlossen sind. Daher sind wir mit unserer Mitgliedschaft auch bei KPMG in Deutschland den zehn Prinzipien dieses Bündnisses für eine nachhaltige Weltwirtschaft verpflichtet. Weitere Informationen dazu sowie der aktuelle Fortschrittsbericht des United Nations Global Compact finden sich unter folgendem [Link](#).



Instrumente der Qualitätssicherung einsetzen

Wie wir für unsere Kunden ein konstant hohes Qualitätsniveau sichern

INTEGRITY.
Wir tun das Richtige.

Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterliegen wir besonderen nationalen wie internationalen gesetzlichen und berufsständischen Vorschriften. Sie beziehen sich auf die Organisation der betrieblichen Praxis sowie die Durchführung und Abwicklung unserer Aufträge. Um diesen Vorschriften gerecht zu werden, arbeiten

wir kontinuierlich an der Einrichtung, Durchführung und Überwachung unseres Qualitätssicherungssystems. Hierfür implementieren wir gezielte Maßnahmen bzw. Standards. So wollen wir unserem Anspruch entsprechen, keinerlei illegale oder unethische Geschäftspraktiken zu tolerieren.

Wir betrachten dabei auch den künftigen Paradigmenwechsel von dem Review-basierten Kontrollansatz des bisherigen International Standard on Quality Control 1 (ISQC1) hin zu dem präventiv wirkenden und risikobasierten Qualitätsmanagementstandard (ISQM1). Als Mitglied der International Federation of Accountants (IFAC) ist KPMG dazu verpflichtet, diesen neuen weltweiten Standard ISQM1 umzusetzen. Hierfür erarbeiten wir zurzeit ein geeignetes Qualitätsmanagementsystem (*System of Quality Management – SoQM*), das von KPMG International ab dem Geschäftsjahr 2022 netzwerkweit in allen KPMG-Mitgliedsfirmen eingeführt werden wird und das bestehende Qualitätssicherungssystem ersetzen wird.

Die Wirksamkeit des neuen Systems wird – wie es bislang auch beim bestehenden System der Fall ist – jährlich bewertet. Eine nicht ordnungsgemäße Umsetzung könnte für KPMG in Deutschland einen Ausschluss von allen Prüfungsleistungen, die den Vorgaben von Regulatoren und anderen Stakeholdern unterliegen, zur Folge haben. Zugleich würde dies unserer Reputation und dem Vertrauen unserer Mandanten in unsere Arbeit schaden.

Wichtige weitere Bestandteile unserer Qualitätssicherung werden nachfolgend dargestellt.

Leitungsorgan (Governance Body)

Das Global Board ist das wichtigste Leitungs- und Kontrollorgan von KPMG International. Es besteht derzeit aus 24 Mitgliedern aus verschiedenen Regionen, welche die weltweite Präsenz von KPMG International widerspiegeln.

Bei KPMG bestehen die Leitungsorgane aus dem Vorstand und dem Aufsichtsrat. Dem Vorstand obliegt die Leitung von KPMG. Gemäß den Anforderungen der Wirtschaftsprüferordnung (WPO) in Deutschland setzt sich der Vorstand überwiegend aus Wirtschaftsprüfer:innen zusammen. Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung sowie der berufsständischen Grundsätze für Wirtschaftsprüfer:innen. Die Mitglieder des Vorstandes tragen zusammen die Verantwortung für die Geschäftsführung.

Überwacht wird der Vorstand in seiner Geschäftsführung vom Aufsichtsrat. Dieser besteht aus 16 Mitgliedern. Von diesen werden acht Mitglieder von der Hauptversammlung und acht nach den Regeln des Mitbestimmungsgesetzes gewählt.

Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie Vorbeugung vor Bestechung und Korruption

KPMG International sowie die nationalen KPMG-Mitgliedsfirmen vertreten eine klare Position: Jegliche Form von Gesetzesverstößen wie beispielsweise Korruption und Bestechung ist inakzeptabel und nicht mit unseren Werten und unserem Verhaltenskodex, dem *Code of Conduct*, vereinbar. Daher ist die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Standards für alle Mitarbeitenden von KPMG ein zentraler Aspekt. Sie absolvieren regelmäßig Compliance-Schulungen, um stets die gebotene Unabhängigkeit zu wahren und Befangenheit zu vermeiden. Des Weiteren stellen wir die Integrität und Qualität unserer Arbeit sicher, indem wir allgemeine jährliche und auftragspezifische Unabhängigkeitsabfragen durchführen.

Unsere Trainings sind für alle Mitarbeitenden von KPMG verpflichtend und alljährlich zu wiederholen. Sie fokussieren fünf Schwerpunkte:

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

In diesen Themenfeldern erfolgen kontinuierlich Anpassungen, Änderungen und Verschärfungen der gesetzlichen, regulatorischen und standardmäßigen Anforderungen. Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Wir tragen all diesen Veränderungen Rechnung, indem wir sowohl unsere





Trainingsinhalte als auch unsere Prozesse – einschließlich Qualitätssicherung und -management – frühzeitig im Hinblick auf neue Anforderungen überprüfen. Falls erforderlich, nehmen wir Anpassungen vor und kommunizieren diese gegenüber den internen und externen Stakeholdern.

Um Korruption und Bestechung vorzubeugen, haben wir für unsere Spenden, Sponsorings, Kooperationen und Mitgliedschaften einen unternehmensinternen, systembasierten Freigabeprozess und Kontrollmechanismus etabliert. Mit ihm können wir gesetzliche und berufsrechtliche Anforderungen sowie die Wahrung der Compliance mit geltenden Policies sicherstellen und volle Transparenz gewährleisten.

Eine weitere Antikorruptionsmaßnahme ist die KPMG-Geschenkepolicy. Sie stellt eine verpflichtende Richtlinie für unsere Mitarbeitenden zum korrekten Umgang mit Zuwendungen oder Vorteilen von Dritten, wie zum Beispiel Kunden dar. Alle Grundsätze, die dazu dienen, Zweifel an unserer Unabhängigkeit und Integrität von vornherein nicht entstehen zu lassen und Strafbarkeitsrisiken zu verhindern, sind darin geregelt.

Wie in den Vorjahren wurden auch im Geschäftsjahr 2021 keine Fälle von Korruption oder Bestechung bei KPMG in Deutschland gemeldet.

Gezielte Mandatenauswahl

Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verfolgen wir strenge Grundsätze zur Annahme und Fortführung von Mandaten und Aufträgen. Dies ist entscheidend für qualitativ hochwertige professionelle Dienstleistungen. Daher bewerten wir unsere Mandantenbeziehung vor der Entstehung bzw. deren Fortführung mit strengen Risikoanalysen. Zur Anwendung kommen dabei vor allem unsere Tools *CEAC (Client and Engagement Acceptance and Continuation)* und *Sentinel*, ein von KPMG International bereitgestelltes System.

Whistleblowing Hotline

Ein weiterhin wichtiges und beständiges Element im Rahmen unserer Qualitätsstandards ist die Whistleblowing Hotline. Diese fungiert als Meldemöglichkeit für jeglichen Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens und kann von Mitarbeitenden, Kunden, Subunternehmen, Lieferanten und Dritten genutzt werden.

Nähere Angaben zu Governance-Themen enthält auch der KPMG-[Transparenzbericht](#). Darin sind beispielsweise unsere Leitungs- und Vergütungsstruktur sowie Maßnahmen zur Einhaltung von Unabhängigkeit genau beschrieben. Zugleich gibt er detailliert Auskunft über unser Qualitätsmanagementsystem.

Mit unseren zertifizierten Managementsystemen können wir eine gleichbleibend hohe Qualität gewährleisten:

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

Datenschutz und Informationssicherheit gewährleisten

Wie wir das in uns gesetzte Vertrauen erfüllen

Der Schutz von vertraulichen Informationen unserer Kunden, Dienstleister, Kooperationspartner und Mitarbeitenden ist für uns essenziell. Im Zuge rasant wachsender Datenmengen sind die Anforderungen an Informationssicherheit und Datenschutz deutlich gestiegen. Mit der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) setzt nicht nur das Datenschutzrecht für Unternehmen heute höhere Maßstäbe als früher. Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterliegen wir darüber hinaus zwingenden gesetzlichen Vorgaben zur Wahrung der Verschwiegenheit sowie zu einer Berufsaufsicht. Dies unterscheidet uns wesentlich von anderen Beratungs- und Dienstleistungsgesellschaften. Bei einem Verstoß gegen die Grundsätze des Datenschutzes können erhebliche Reputationsschäden für KPMG entstehen; zugleich droht wertvolles Vertrauen verloren zu gehen. 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. Auch im Geschäftsjahr 2021 hat KPMG die Einhaltung der Datenschutzgesetze kontinuierlich überwacht und ist für die Zukunft weiterhin bestrebt, den Datenschutz stetig zu verbessern.

Datenschutz und Informationssicherheit gewährleisten wir unter anderem mit folgenden Maßnahmen:

- Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO/IEC 27001
- Ernennung eines Datenschutzbeauftragten als KPMG-interne 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
- Risikoadäquate Organisationsstrukturen
- Kontrollprozess wie beispielsweise eine Interne Revision

Jede Mitgliedsfirma von KPMG International hat sich zudem verpflichtet, datenschutzrechtliche Mindeststandards einzuhalten. Die wesentlichen Grundsätze 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 sowie die damit verbundenen Maßnahmen geprüft und genehmigt.



Nachhaltiges Lieferantenmanagement sicherstellen

Drängende Zukunftsaufgaben erfordern gemeinsames Handeln

FOR BETTER.

Wir tun,
was wirklich zählt.

Im März 2021 hat die deutsche Regierung den Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten verabschiedet. Die Anforderungen orientieren sich am Sorgfaltsstandard der von den Vereinten Nationen entwickelten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Diese Leitprinzipien definieren ein verantwortliches Management von Lieferketten. Mit dieser ab 2023 zunächst für Unternehmen mit mindestens 3.000 Mitarbeitenden, ab 2024 auch für solche mit mindestens 1.000 Mitarbeitenden geltenden Rechtsnorm wird unser – auf Selbstverpflichtung fußendes – verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Bezug auf unsere Lieferanten nun auch gesetzlich geregelt. Um die neuen Anforderungen in unserem zentralen Einkauf zeitnah umzusetzen, arbeiten wir intensiv an der Entwicklung und Durchführung entsprechender Maßnahmen.

Nicht nur die neuen gesetzlichen Verpflichtungen, sondern auch unsere Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz sind von uns und unseren circa 3.500 Lieferanten, von denen rund 83 Prozent ihren Sitz in Deutschland haben, zu meistern (im Vorjahr 5.000 Lieferanten, davon rund 87 Prozent in Deutschland). Mit dem Beitritt von KPMG International zur *Science-Based-Targets-Initiative* und dem Ziel, unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen bis 2030 um 50 Prozent zu verringern, stellen wir nicht nur an uns selbst den Anspruch, die eigenen Emissionen deutlich zu reduzieren. Wir erwarten dies auch von unseren Lieferanten. Weitere Informationen dazu sind im Kapitel 1 *Planet* zu finden.

Was wir bereits tun – unsere Maßnahmen

Um die Einhaltung von sozialen und ökologischen Standards bei unseren Lieferanten gewährleisten zu können, haben wir bereits eine Reihe von Standards etabliert sowie interne Richtlinien und Prozesse umgesetzt. Hierzu zählen beispielsweise:

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. Hierin erwarten wir von unseren beauftragten Lieferanten die Berücksichtigung sozialer, ethischer und ökologischer Anforderungen. Künftig ist vorgesehen, mit Lieferantenaudits die adäquate Umsetzung von nachhaltigkeitsbezogenen Prinzipien verstärkt zu überprüfen. Verstöße gegen die im *Supplier Code of Conduct* von KPMG oder im United Nations Global Compact formulierten Grundsätze werden geahndet. In besonders schweren Fällen wird eine außerordentliche Beendigung von Vertragsverhältnissen nicht ausgeschlossen. Im Geschäftsjahr 2021 wurden KPMG

keine Verstöße gegen die verankerten Werte und Prinzipien gemeldet. Für das Geschäftsjahr 2022 planen wir eine Überarbeitung unseres bestehenden *Supplier Code of Conduct*. Dabei werden wir insbesondere die Anforderungen an unsere Lieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeitskriterien konkretisieren. Dies gilt vor allem mit Blick auf das anstehende Sorgfaltspflichtengesetz.

Einhaltung von Unabhängigkeitsanforderungen

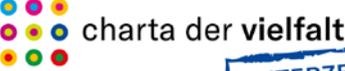
Unabhängigkeitsanforderungen müssen in allen Unternehmensbereichen von KPMG eingehalten werden. Dies betrifft auch den strategischen Einkauf. In enger Zusammenarbeit mit dem Quality und Risk Management von KPMG werden diese Anforderungen durch strenge Überwachung und Beurteilung umgesetzt – insbesondere bei Beauftragungen von Audit-Mandanten. Außerdem bietet die Whistleblowing Hotline von KPMG die Möglichkeit, anonym Verstöße gegen unsere Einkaufsrichtlinie zu melden.

Kriterienkatalog mit Nachhaltigkeitsanforderungen

Mit unserem nachhaltigkeitsbezogenen Kriterienkatalog haben wir bereits diesbezügliche Anforderungen für Lieferanten in den Beschaffungsprozess integriert. Zugleich werden ethische Rahmenbedingungen für die Auswahl von Lieferanten, Material und Dienstleistungen geschaffen. So können potenzielle Risiken und negative Auswirkungen in der Lieferkette frühzeitig erkannt bzw. bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden.



Übersicht unserer Mitgliedschaften und Initiativen sowie unserer Auszeichnungen und Zertifizierungen

MITGLIEDSCHAFTEN UND INITIATIVEN	AUSZEICHNUNGEN	ZERTIFIZIERUNGEN
            	<p>KPMG</p>        <hr/> <p>KPMG Law</p>   	   





Impressum

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Kontakt:

Thomas Löhmer
Head of Our Impact Plan
T +49 69 9587-4444
tloehmer@kpmg.com

Mara Zimen
ESG bei KPMG | Sustainability Officer
T +49 30 2068-4604
mzimen@kpmg.com

Rita Schwabe
ESG bei KPMG | Reporting
T +49 30 2068-2480
rschwabe@kpmg.com

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia

