



Our Impact Report

Nachhaltigkeitsbericht 2022
KPMG in Deutschland



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere Gesellschaft wird erneut auf eine harte Probe gestellt: Die aktuelle geopolitische Lage zeigt, auf welch fragilen Füßen Frieden und Sicherheit, aber auch unser Wohlstand in Europa stehen. Der Krieg in der Ukraine und seine Auswirkungen treffen Deutschlands Wirtschaft und den europäischen Wirtschaftsraum als zweiter großer Schock nach der Covid-19-Pandemie. Steigende Inflation, volatile Lieferketten und vieles mehr stellen unsere Kunden und nicht zuletzt auch uns selbst vor neue Herausforderungen.

Wir unterstützen unsere Kunden dabei, mit diesen Unsicherheiten und Veränderungen umzugehen und Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Dafür bilden unsere Werte das Fundament für unser tägliches Handeln.

Dies zeigt einmal mehr, welche vielseitige Verantwortung wir als Unternehmen tragen. Neben der Schaffung von Vertrauen in die Finanzmärkte durch unsere Dienstleistungen bezieht das auch gesamtgesellschaftliche Aspekte in unser Handeln mit ein, ganz im Sinne von ESG: Environment, Social und Governance. Um dieser Verantwortung Rechnung zu tragen und Transparenz über unsere Aktivitäten zu schaffen, hat das internationale KPMG-Netzwerk *Our Impact Plan* als globales Nachhaltigkeitsprogramm aufgesetzt.

Our Impact Plan legt dar, wie KPMG über alle Mitgliedsfirmen hinweg einen wirkungsvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft leistet. 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, mit welchen konkreten Maßnahmen wir unserer Selbstverpflichtung in den genannten Handlungsfeldern nachkommen. Dabei verfolgen wir stets das Ziel, langfristig Mehrwert für unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden, Kunden und unsere wichtigsten Stakeholder zu schaffen.

Im Geschäftsjahr 2022 konnten wir in den vier genannten Handlungsfeldern weitere Fortschritte realisieren, beispielsweise mit der Einführung eines internen CO₂-Preises im Rahmen unseres Umweltprogramms oder durch das neue ESG-Experts-Training, welches wir für unsere Mitarbeitenden in Kooperation mit der EBS Universität erarbeitet haben. Details zu allen Weiterentwicklungen finden Sie in den entsprechenden Kapiteln unseres Berichts.

Das Geschäftsjahr 2022 war geprägt von vielen neuen Herausforderungen und neuen Aufgaben, die wir sehr gut gemeistert haben. Wir können deshalb auf ein sehr gutes Jahr mit einer starken Geschäftsentwicklung und einem Wachstum von 9,1 Prozent zurückblicken. Zu diesem Erfolg haben wir alle gemeinsam beigetragen – mit großem Einsatz, wertschätzender Zusammenarbeit, Flexibilität und Freude daran, die Zukunft zu gestalten. Dafür möchte ich mich herzlich bei allen Mitarbeitenden bedanken.

Gleichwohl gibt es noch sehr viel mehr zu tun auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft, zu der wir als KPMG einen entscheidenden Beitrag leisten wollen. Daher werden wir auch weiterhin intensiv an wirkungsvollen Maßnahmen arbeiten und transparent darüber berichten. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre mit *Our Impact Report* und freue mich auf die nächsten Schritte und Entwicklungen auf unserer Reise zu einer noch nachhaltigeren KPMG-Organisation.



Klaus Becker

CEO,
Sprecher des Vorstandes

Über KPMG

KPMG in Deutschland ist ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen mit nahezu 236.000 Mitarbeitenden in 143 Ländern und Territorien. Sowohl weltweit als auch in Deutschland gehören wir zu den führenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Beratungsunternehmen. KPMG in Deutschland agiert seit über 130 Jahren als Wirtschaftsprüfer und Berater am Markt. Mit unseren 12.850 Mitarbeitenden sind wir deutschlandweit an 26 Standorten 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 Expert:innen in Deutschland, aber auch weltweit zusammen und tragen zusätzlich zur Beratungsqualität bei.

Im Geschäftsjahr 2022 hat KPMG in Deutschland eine Gesamtleistung von 2,17 Milliarden Euro erzielt. Das entspricht einem Plus in Höhe von 9,1 Prozent. Damit setzen wir unseren Trend nachhaltigen und profitablen Wachstums fort. Weitere Informationen hierzu sind im KPMG-Konzernabschluss zum 30. September 2022 sowie in dem zusammengefassten Lagebericht im Bundesanzeiger zu finden.

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

667 Mio. Euro
im Bereich
Audit

581 Mio. Euro
im Bereich
Tax

688 Mio. Euro
im Bereich
Consulting

218 Mio. Euro
im Bereich
Deal Advisory

2,17 Mrd. Euro **Gesamtleistung aller Bereiche¹**

¹ 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.

Quelle: KPMG in Deutschland, 2022

Über KPMG

Mitgliedschaften und Initiativen

enactus

Wissensfabrik
Mehr Wissen. Mehr Können. Mehr Zukunft.

Mitglied im
Erfolgsfaktor Familie

charta der vielfalt
UNTERZEICHNET

PROUT EMPLOYER 2020

JOBLINGE

WZGE
Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik

FAIR company 2020

UPJ
unternehmen. verbinden. gestalten

econsense
Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft

wbcSD

PHINEO
damit Engagement wirkt

KPMG

Auszeichnungen

KPMG AG

BEST OF CONSULTING 2022
FINANCE
Operative Excellence
2. PLATZ
KPMG in Deutschland
Wirtschafts Woche

BEST OF CONSULTING 2022
SONDERPREIS SUSTAINABILITY
2. PLATZ
KPMG in Deutschland
Wirtschafts Woche

BEST OF CONSULTING 2022
TECHNOLOGIES
Byrdex vs. PEARLETT
KPMG in Deutschland
Wirtschafts Woche

Deutschlands beste Wirtschaftsprüfer 2022/23
Champion
manager magazin

Deutschlands beste Wirtschaftsprüfer 2022/23
Best in Class
manager magazin

Deutschlands beste Wirtschaftsprüfer 2022/23
Best in Class
manager magazin

Top 10 der leistungsstärksten Wirtschaftsprüfer

brandeins / thema
b
2023
Beste IT-Dienstleister

KPMG Law

PMN
MANAGEMENT AWARDS 2022
Finalist
Kategorie: Geschäftsentwicklung

PMN
MANAGEMENT AWARDS 2022
Finalist
Kategorie: Kommunikation

Handelsblatt
Deutschlands BESTE Anwälte 2022
Handelsblatt - Juni 2022
Eine Kooperation mit Best Lawyers

Empfohlen im
kanzleimonitor.de
Empfehlung ist die beste Referenz

Zertifizierungen

Zertifiziert seit 2006
audit berufundfamilie

Informationssicherheit
ISO/IEC 27001

Qualitätsmanagement
ISO 9001

Umweltmanagement
ISO 14001

Über diesen Bericht

Auch im Geschäftsjahr 2022 richten wir unsere Berichterstattung am globalen [Our Impact Plan](#) aus, dem Nachhaltigkeitsprogramm von KPMG International. Dieses umfasst vier Handlungsfelder: *Planet, People, Prosperity* und *Governance*. Für diese vier Bereiche setzen wir uns konkrete Verpflichtungen, die wir als unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft ansehen. Mit dem *Our Impact Report 2022 für KPMG in Deutschland* geben wir einen Überblick über die Maßnahmen, die wir entlang unserer Selbstverpflichtungen in jedem Handlungsfeld umsetzen, und schaffen so Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Berichtsgrundlagen

Mit dem *Our Impact Report* richten wir uns seit 2021 bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung am Standard „Principles of Stakeholder Capitalism“ des World Economic Forum (WEF IBC Metrics) sowie weiterhin an der Global Reporting Initiative (GRI) aus. Detaillierte Informationen hierzu sind im [Our Impact Report – Index](#) 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 2021 bis 30. September 2022. Um die Informationen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten von KPMG möglichst umfassend darstellen zu können, wurden auch die über das Geschäftsjahr 2022 hinausgehenden Aktivitäten aufgenommen, die bis zum Redaktionsschluss (31. Januar 2023) vorlagen.

Die Berichtsangaben beziehen sich ebenso wie die mitarbeiterrelevanten Kennzahlen grundsätzlich auf den HGB-Konzernabschluss der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit ihren drei vollkonsolidierten inländischen Konzerngesellschaften zum 30. September 2022 (KPMG). Darüber hinaus sind Kennzahlen enthalten, die „KPMG in

Deutschland“ zugeordnet sind. In diesen Kennzahlen ist die nicht im KPMG-Konzern konsolidierte KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (KPMG Law) mitberücksichtigt. KPMG Law ist mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft assoziiert und dadurch eng verbunden mit der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen.

Im [Kennzahlenanhang](#) dieses Berichts finden sich weiterführende Informationen zu den Handlungsfeldern *Planet* und *People*. Kennzahlen für KPMG und KPMG Law sind dabei weitestgehend separat ausgewiesen.

Ausblick

Die im November 2022 durch das Europäische Parlament und den Europäischen Rat angenommene EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) sieht tiefgreifende Änderungen in Bezug auf den Umfang und die Art der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen vor. Bestehende Regeln zur nichtfinanziellen Berichterstattung werden erheblich erweitert. Die Einhaltung der CSRD ist ab dem Geschäftsjahr 2024 für große kapitalmarktorientierte Unternehmen und ab dem Geschäftsjahr 2025 für alle großen Unternehmen verpflichtend. Auch KPMG in Deutschland unterliegt daher zukünftig den CSRD-Berichtsanforderungen und wir bereiten uns auf diese vor.

Highlights im Berichtsjahr

Planet

- Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen um rund 32 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019
- Einführung eines internen CO₂-Preises
- 100 Prozent Grünstrom an allen unseren Standorten
- 3.800 Baumspenden

People

- 12.850 Mitarbeitende in Deutschland an 26 Standorten
- KPMG fleXwork – mobiles Arbeiten jetzt auch aus dem Ausland
- 34 Prozent Frauenanteil von insgesamt 3.780 Führungskräften
- Rund 46 Prozent Frauenanteil gesamt
- 93,5 Millionen Euro für Aus- und Weiterbildung
- Mehr als 1.900 Mitglieder in unseren internen Vielfalts-Netzwerken
- Über 7.600 Einstellungen (Vertragsannahmen), davon rund 3.400 Festanstellungen

Prosperity

- Gesamtleistung von 2,17 Milliarden Euro für KPMG in Deutschland mit einer Steigerung von 9,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr
- Einführung eines ESG-Experts-Trainings in Zusammenarbeit mit der EBS Universität
- 98 Prozent Kundenzufriedenheit (Ergebnis mindestens zufrieden)
- Rund 380 Webcasts mit über 41.000 externen Teilnehmenden
- 6.746 Volunteering-Stunden von 425 Mitarbeitenden
- 5,9 Millionen Euro für Spenden und Sponsorings

Governance

- Zertifiziert nach den international anerkannten Normen ISO/IEC 27001, ISO 9001 und ISO 14001
- 100 Prozent Absolvierung von Anti-Korruptionstrainings durch unsere Mitarbeitenden
- Rund 4.000 Lieferanten, davon rund 84 Prozent mit Sitz in Deutschland

Inhaltsverzeichnis

Wesentliche Handlungsfelder

Planet

Programm Umwelt 2030

People

Recruiting

Entwicklung und Karriere

Inklusion und Vielfalt

Gesundheit und Wohlbefinden

Prosperity

Qualitativ hochwertige Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft

Innovation und Kundenfokus

Gesellschaftliches Engagement

Governance

Qualitätsmanagementsystem

Datenschutz und Informationssicherheit

Lieferantenmanagement

Wesentliche Handlungsfelder

Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft zu tragen, ist für KPMG ein zentrales Anliegen. Hierfür haben wir *Our Impact Plan* entwickelt – so heißt die globale Nachhaltigkeitsstrategie von KPMG International, die beschreibt, wie wir unternehmerische Verantwortung leben. In den vier Handlungsfeldern *Planet, People, Prosperity* und *Governance* haben wir uns konkrete Verpflichtungen für unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft gesetzt.

Die Basis für unser Handeln und unsere Verantwortung als Unternehmen bilden dabei unsere Werte. Der Wert „For Better. Wir tun, was wirklich zählt“ aus unserem Wertekanon stellt an uns den Anspruch, ökonomischen Erfolg mit sozialen und ökologischen Aspekten in Einklang zu bringen. Bekräftigt wird dies durch unser Bekenntnis zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. 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 das Fundament für das Nachhaltigkeitskonzept von KPMG in Deutschland.

Um die wesentlichen Themen zu verstehen, die nicht nur für unser Geschäft, sondern auch für unsere Stakeholder relevant sind, führen wir kontinuierlich eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Die Basis hierfür bildet eine umfassende Analyse, die im Jahr 2020 im Auftrag von KPMG International von einer unabhängigen Stiftung in sieben unserer größten Märkte – darunter auch Deutschland – durchgeführt wurde. Dabei wurden die Sichtweisen von Vorständen, externen Stakeholdern sowie der informierten Öffentlichkeit analysiert. Ebenso

flossen Erkenntnisse aus der Global People Survey sowie aus Mitarbeitenden-Umfragen im Kontext der Covid-19-Pandemie mit ein. Ergänzt wurden die Ergebnisse durch wesentliche Geschäftsrisiken aus unserem Enterprise Risk Management (ERM). Diese internationale Analyse wurde mit Fokus auf Deutschland sorgfältig validiert und entsprechend angepasst beziehungsweise ergänzt.

Auch in diesem Jahr haben wir die Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert, um sie an die Anforderungen unserer Interessengruppen anzupassen. Dazu haben wir Informationen von internen und externen Stakeholdern eingeholt, wobei eine Kombination aus formellen und informellen Befragungen zum Einsatz kam:

Mitarbeitende (auch ehemalige)	Wir erfragen jedes Jahr die Meinung unserer Mitarbeitenden mit dem Global People Survey. Zusätzlich werden regelmäßig Umfragen zu verschiedenen Themen wie zum Beispiel zur mentalen Gesundheit durchgeführt. Entwicklungs- und Feedbackgespräche, der Austausch mit Wirtschafts- und Arbeitnehmendenvertretungen sowie Austrittsgespräche gehören ebenfalls zum Dialog mit dieser Stakeholdergruppe.
Künftige Mitarbeitende	Ein regelmäßiger Dialog und Austausch findet in Form von Recruiting-Veranstaltungen, Webcasts, unserer eigenen KPMGnext-Community, Interviews und ähnlichen Formaten statt.
Kunden	KPMG führt regelmäßige Kundenfeedbacks, Interviews und Umfragen durch. Die Erwartungshaltung von Kunden in Bezug auf unsere eigene Nachhaltigkeitsperformance wird zudem regelmäßig und verstärkt durch Assessments und Nachhaltigkeitsfragebögen im Rahmen von Angebotsabgaben an uns herangetragen.
NGOs/Öffentlichkeit	Anhand von Medienberichten und öffentlichen Kommentaren beobachten wir kontinuierlich die Themen, die für die Gesellschaft derzeit von Bedeutung sind.
Peers	Wir sind im stetigen Austausch mit dem globalen KPMG-Netzwerk zu den wesentlichen Themen und gegebenenfalls nationalen Besonderheiten. Die Analyse unserer nationalen und internationalen Wettbewerber ist ebenfalls Teil unseres Peer-Reviews.
Gesetzgeber, Verbände/Kammern und weitere Regulatoren	Im Rahmen unserer Mitarbeit in diversen Verbänden und Kammern sowie unserer Teilnahme am politischen Dialog durch Kommentierung von Gesetzesentwürfen und Richtlinien informieren wir uns stetig über die aktuellen Anforderungen an uns als Professional Service Firm.
Lieferanten	Informationsaustausch findet in Form von Ausschreibungen, Vertragsverhandlungen, Lieferantenbewertungen, Fragebögen bzw. Selbstauskünften, Zertifizierungen und Jahresgesprächen in Rahmenverträgen mit größeren Lieferanten statt.

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse sind elf Themen, die sowohl für unsere Stakeholder als auch für unser Geschäft die größte Relevanz haben. Wie wir diese Themen adressieren und welchen Fortschritt wir aufweisen können, stellen wir in diesem Bericht dar.

Planet

Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen (vor allem Treibhausgasemissionen) durch Umweltaktivitäten

Wir wollen unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt durch unsere Dienstleistungen und unsere Lieferkette minimieren.

People

Arbeitgeberattraktivität und Recruiting

Unsere Mitarbeitenden sind der wichtigste Faktor für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir wollen den Bedürfnissen und Wünschen unserer aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden gerecht werden und stets den Fokus auf sie richten.

Förderung von Weiterbildung und Entwicklung

Durch die Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie der persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden wollen wir unser Motto „Lebenslanges Lernen“ in die Tat umsetzen.

Inklusion und Vielfalt sowie Gleichberechtigung

Die einzigartigen Erfahrungen und Perspektiven unserer Mitarbeitenden sind eine Bereicherung für uns als Unternehmen. Wir wollen alle Mitarbeitenden ermutigen, so zu sein, wie sie sind.

Gesundheit und Wohlbefinden

Wir verpflichten uns dazu, das geistige und körperliche Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu schützen und zu unterstützen. So wollen wir ein sicheres Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial voll ausschöpfen können.

Prosperity

Qualitativ hochwertige Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft

Die Dienstleistungen für unsere Kunden stellen unseren größten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung dar. Sie sollen stets mit unseren Werten im Einklang stehen und eine positive Wirkung für die Gesellschaft haben.

Innovation und Kundenfokus

Wir wollen zum Wandel der Gesellschaft beitragen und engagieren uns für Innovationen, um auch die größten Herausforderungen zusammen mit unseren Kunden bewältigen zu können.

Wirkungsvolles gesellschaftliches Engagement

Wir erkennen unsere soziale Verantwortung an. Mit unserem gesellschaftlichen Engagement wollen wir einen positiven Beitrag für unsere Gesellschaft leisten.

Governance

Integrität, Qualität und Unabhängigkeit

Wir schaffen und erhalten das Vertrauen unserer Kunden, unserer Mitarbeitenden und der Gesellschaft, indem wir höchste Standards und Integrität in unserer Dienstleistungserbringung anstreben.

Datenschutz und Informationssicherheit

Die Gewährleistung der Informationssicherheit und des Datenschutzes unserer Stakeholder hat für uns höchste Priorität.

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Die Einhaltung ökologischer sowie sozialer Standards in unserem Unternehmen und bei unseren Lieferanten ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Mit unserem nachhaltigen Lieferantenmanagement wollen wir zur Erreichung unseres Klimaziels bis zum Jahr 2030 beitragen.

01 Planet



Planet

Unsere Verantwortung

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

Unsere Selbstverpflichtungen

Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen um 50 Prozent bis 2030.

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.

Um unseren Beitrag zur Erhaltung einer lebenswerten Welt für zukünftige Generationen zu leisten, arbeiten wir kontinuierlich an der Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen – in unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie in unserer Lieferkette. Mit unseren ESG-Services helfen wir zudem unseren Kunden bei der nachhaltigen Ausrichtung ihrer Geschäftsmodelle, Produkte und Dienstleistungen. So wirken wir gemeinsam dem Klimawandel entgegen und unterstützen unsere Kunden bei der Reduzierung ihrer Emissionen.

Gemeinsam mit den anderen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation sind wir der Science-Based-Targets-Initiative (SBTi) beigetreten und haben uns zu einer Reduktion unserer Treibhausgasemissionen um 50 Prozent bis zum Jahr 2030 verpflichtet¹. Die SBTi setzt sich dafür ein, wissenschaftlich fundierte Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen zu einem Standard der unternehmerischen Praxis zu machen.

Auch KPMG in Deutschland hat sich zur Halbierung der Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2030 verpflichtet. Hierfür haben wir uns mit Umwelt 2030 ein nationales Umweltprogramm gesetzt. Es beinhaltet konkrete Maßnahmen in den Bereichen Mobilität, nachhaltiges Lieferantenmanagement, Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Pendeln. So wollen

wir unseren Teil für die Erreichung des 1,5-Grad-Ziels beitragen und unserer Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz nachkommen.

Den Rahmen für die Implementierung und Umsetzung all unserer Aktivitäten und Maßnahmen zur Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen im Handlungsfeld *Planet* bildet unser nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Es ermöglicht uns, unsere Geschäftsprozesse hinsichtlich ihrer Umwelteinwirkungen kontinuierlich zu hinterfragen und zu verbessern.

Interner CO₂-Preis

Mit dem Geschäftsjahr 2023 beginnen wir, unseren CO₂-Ausstoß in unserem Management-Reporting abzubilden und mit einem CO₂-Preis zu belasten. Dieser berücksichtigt zunächst die Emissionen aus Dienstreisetätigkeiten sowie den Energieverbrauch unserer Bürogebäude. KPMG in Deutschland startet mit einem Preis in Höhe von 50 Euro pro Tonne.



¹ Absolute Emissionsreduktion für Scope 1, 2 und 3; Basisjahr 2019.

Programm Umwelt 2030

Mit unserem Programm Umwelt 2030 fokussieren wir uns auf Maßnahmen in den vier Bereichen **Mobilität (Dienstreisen), Nachhaltiges Lieferantenmanagement, Energie & Ressourcenverbrauch und Pendeln.**

Mobilität

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft stellen Dienstreisen einen Teil unseres Geschäftsmodells dar. Direkter Kontakt und persönlicher Austausch mit unseren Kunden hat für uns einen hohen Stellenwert. Die Covid-19-Pandemie hat in den vergangenen zwei Jahren zwar zu einem deutlichen Rückgang unserer Geschäftsreisen geführt. Gleichwohl nahmen Dienstreisen im Geschäftsjahr 2022 aufgrund aufgehobener Covid-19-Beschränkungen wieder zu. Aktuell machen Dienstreisen 13 Prozent an unseren Gesamtemissionen aus. Mit Sensibilisierung und Motivation für umweltfreundliche Alternativen wollen wir das Reiseverhalten unserer Mitarbeitenden langfristig verändern. Dabei setzen wir nicht auf Verbote, sondern schaffen Anreize für eine ökologische Dienstreiseplanung und -durchführung. Dies setzen wir mit folgenden Maßnahmen um:

- **Interner CO₂-Preis**

Mit dem Geschäftsjahr 2023 hat KPMG in Deutschland einen internen CO₂-Preis im Management-Reporting eingeführt. Klimaschädliche Tätigkeiten, die sich im Rahmen unserer

Dienstleistungserbringung ergeben, werden verteuert (das betrifft sämtliche Dienstreisetätigkeiten sowie den Energieverbrauch unserer Bürogebäude). Der Preis pro Tonne CO₂ wird im ersten Schritt mit 50 Euro festgelegt. So schärfen wir das Bewusstsein für klimaschädliche Aktivitäten im Rahmen unserer Dienstleistungserbringung und bieten unseren Mitarbeitenden die erforderliche Transparenz für ihre täglichen Entscheidungen im Rahmen ihres Auftragsmanagements. Die so entstehenden finanziellen Mittel sollen für Umwelt- beziehungsweise Klimaschutzprojekte verwendet werden.

- **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-Dienstreisen erzeugen. Dies ermöglicht es ihnen, gezielt zu entscheiden, welches Verkehrsmittel unter Umweltaspekten am geeignetsten ist.

- **Virtuelle Meetings statt Dienstreisen**

Durch verschiedene Kollaborationsplattformen und Videokonferenztools haben wir interne Infrastrukturen geschaffen, die eine gute Alternative zur Dienstreise darstellen. So ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden und Kunden, Geschäftstermine unabhängig vom Standort virtuell abzuhalten und Dienstreisen zu vermeiden.

- **CO₂-neutrale Bahnreisen**

Schon seit 2009 ermöglicht eine Kooperation mit bahn.corporate Umwelt-Plus unseren Mitarbeitenden CO₂-neutrales Bahnfahren, lange bevor die Deutsche Bahn (DB) alle Geschäftsreisen generell klimaneutral durchführte. Alle Geschäftsreisen im Nah- und Fernverkehr, die mit der DB erfolgen, sind für KPMG-Mitarbeitende CO₂-frei. Indirekte Emissionen, die bei der Gewinnung des Ökostroms anfallen, werden nach Berechnung der gefahrenen Personenkilometer von der Deutschen Bahn vollständig kompensiert.



Nur was messbar ist, kann auch gesteuert werden. Deswegen haben wir einen internen CO₂-Preis in unserem Management Reporting eingeführt. So wollen wir unsere Kolleg:innen schon im Auftragsmanagement für unsere Klimaschutzziele sensibilisieren und ihnen eine Steuerungsmöglichkeit an die Hand geben.

Ralph Schatten,
Head of Finance von KPMG in Deutschland

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Eingekaufte Waren und Dienstleistungen machen mit 67 Prozent neben den Dienstreisen unserer Mitarbeitenden einen wesentlichen Teil unserer Emissionen aus. Um unsere Umwelteinwirkungen im Bereich Supply Chain zu reduzieren, treffen wir unsere Einkaufsentscheidungen mit besonderer Rücksicht auf Umweltaspekte. Zudem nehmen wir auch unsere Lieferanten in die Pflicht. Wir wollen erreichen, dass sich mindestens die Hälfte unserer strategischen Zulieferer bis zum Jahr 2030 selbst ein Science Based Target setzt.

Im Zuge dieser neuen Zielsetzung und der Vorgaben der Science-Based-Targets-Initiative erfassen wir alle relevanten vorgelagerten Emissionen unserer Lieferkette. Die verursachungsgerechte Auswertung und Erfassung dieser Scope-3-Emissionen erfolgt aktuell über ein unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut. Zukünftig soll dieses Reporting über KPMG-eigene Datenquellen erfolgen.

Weitere Informationen zum Thema nachhaltige Lieferkette sind im Kapitel „Lieferantenmanagement“ zu finden.

Energie- & Ressourcenverbrauch

Aktuell resultieren 13 Prozent unserer Emissionen aus dem Verbrauch von Energie. Und obwohl wir in allen unseren Gebäuden lediglich Mieter der Büroflächen und unsere Einflussmöglichkeiten damit begrenzt sind, wollen wir wirksame Maßnahmen umsetzen, um unseren Energieverbrauch kontinuierlich zu senken. Zudem verpflichten die derzeitigen geopolitischen Veränderungen und die damit verbundenen

Folgen auch uns als Unternehmen zur Einsparung von Energie. Um eine Krise zu vermeiden, fordert die Bundesnetzagentur, rund 20 Prozent an Energie im Winter 2022/23 in Deutschland einzusparen. Wir stellen uns dieser Verantwortung und haben hierfür konkrete Maßnahmen ergriffen. Dazu zählen unter anderem die Schließung von nicht benötigten Flächen an unseren Standorten, die Absenkung der Solltemperaturen in den Büroräumen, eine Temperaturabsenkung an den Wochenenden sowie die Abschaltung der Logos, Fassadenbeleuchtungen, Fernseher und weiterer nicht benötigter Elektrogeräte in den Gebäuden. Zudem konnten wir in den vergangenen Jahren sowie im Geschäftsjahr 2022 weitere Maßnahmen für einen umweltfreundlichen Büroalltag umsetzen. Dies umfasst unter anderem:

- **Grünstrom an allen unseren Standorten**

Bereits seit dem Jahr 2010 kaufen wir Grünstrom für alle Niederlassungen ein. Damit leisten wir seit über zehn Jahren einen Beitrag zur Förderung erneuerbarer Energien.



KPMG in Deutschland hat eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung und nimmt diese ernst. Die aktuelle Energieverknappung trifft uns alle gleichermaßen und fordert uns zum gemeinsamen Handeln auf. Genau aus diesem Grund haben wir bereits umfangreiche Energiesparmaßnahmen umgesetzt und arbeiten daran, weitere Einsparungs- und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Thomas Löhmer,
German Head of Our Impact Plan, Head of Infrastructure von KPMG in Deutschland

- **Energieeffiziente Gebäude**

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.

- **Umweltaspekte in unseren World-of-Work-2025-Niederlassungen**

World of Work 2025 ist unser Bürokonzept, das nach und nach in den verschiedenen Niederlassungen umgesetzt wird. Es beinhaltet Maßnahmen wie den Einsatz energiesparender Technik, Teppichböden aus Recyclingmaterialien, bewusste Auswahl von Möbeln mit dem Siegel „Blauer Engel“ oder der „Greenguard“-Zertifizierung oder die Integration und das Upcycling gebrauchter Möbel aus dem deutschlandweiten Gebäudebestand von KPMG. Die Niederlassungen in Berlin, Dresden, Hamburg, Hannover, Jena, Karlsruhe, Nürnberg und Ulm wurden bereits nach diesem Konzept gestaltet.

- **Mehrwegverpackungen**

Mit unserem Mehrweg-Pfandsystem für To-go-Verpackungen in unseren Kantinen sowie einem externen Pfandsystem für Mehrweg-Kaffeebecher an mehreren Standorten schonen wir Ressourcen.

- **Recyclingpapier**

Seit 2020 verwendet KPMG in allen Niederlassungen grundsätzlich Recyclingpapier mit dem Umwelt-Siegel „Blauer Engel“. Konventionelles Frischfaserpapier (FSC-zertifiziert) findet bei KPMG nur in wenigen Ausnahmefällen sowie in den Druckereien für unsere Printpublikationen Anwendung.

- **Bio- und Rainforest-Alliance-Kaffee**

An allen Standorten hat KPMG Bio- und Fairtrade-Kaffee eingeführt.

- **Baumspenden**

In Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Nachhaltigkeitsberatungsgesellschaft haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, Bäume für den 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. Im Geschäftsjahr 2022 konnten so bereits 3.800 Bäume gespendet werden.

- **Ansiedelung von Honigbienenvölkern**

Wir haben an mehreren Standorten Bienenvölker angesiedelt und leisten damit einen Beitrag zum Erhalt unseres

Ökosystems. Die ganzjährige Betreuung der Bienen vor Ort, vom Aufstellen der Bienenstöcke über die Honigernte bis hin zur Winterruhe, übernehmen Imker:innen.

- **Veranstaltungen und Events nachhaltig planen und durchführen**

KPMG hat einen Leitfaden für umweltfreundliche Events erstellt. Dieser enthält zahlreiche Hinweise und Empfehlungen für ressourcenschonende Veranstaltungskonzepte.

Pendeln

Nicht nur geschäftliche Reisen zum Kunden, sondern auch die Wege unserer Mitarbeitenden ins Büro und zurück verursachen Emissionen. Die Fahrten zwischen dem jeweiligen Wohnort und dem Arbeitsplatz sind aktuell für 7 Prozent unserer Treibhausgasemissionen verantwortlich. In diesem Punkt wollen wir unsere Mitarbeitenden dazu motivieren, umweltfreundlicher zu pendeln. Um hierfür stärkere Anreize zu schaffen, setzen wir vor allem auf Maßnahmen wie Incentivierung. Darunter zählen:

- **Pilotierung eines Mobilitätskonzepts am Standort Berlin**

Für den Standort Berlin haben wir im Sommer 2022 ein Mobilitätskonzept umgesetzt, welches auf dem Prinzip der Umverteilung von CO₂-intensiver Mobilität hin zu CO₂-ärmerer basiert. Einnahmen aus der Parkplatzvermietung werden zur Förderung umweltfreundlicher und nachhaltiger Mobilität für die Berliner Mitarbeitenden verwendet.

- **Pilotierung einer App für Umwelt- und Klimaschutz in Verbindung mit Gesundheit und Fortbewegung**

Mit der „Changers CO₂ Fit App“ haben wir im Geschäftsjahr 2022 eine Maßnahme zur Incentivierung und Motivierung für das Thema Umwelt- und Klimaschutz durchgeführt. Unter dem Motto „Umweltfreundliche Bewegung“ wurden innerhalb einer Testgruppe Teamwettbewerbe durchgeführt. Die Teilnehmenden konnten ihre Aktivitäten, ihren CO₂-Verbrauch beziehungsweise ihre Einsparungen bei unterschiedlichen Fortbewegungsmitteln verfolgen und gleichzeitig etwas Gutes für ihre Gesundheit tun. Als Ansporn für die Teilnahme an den Wettbewerben hat KPMG in Kooperation mit dem Bergwaldprojekt e. V. 725 Bäume pflanzen lassen. Aufgrund des sehr positiven Feedbacks der Testgruppe haben wir uns dazu entschlossen, die App im Geschäftsjahr 2023 unternehmensweit auszurollen.

- **Ladeinfrastruktur für E-Autos und Hybride**

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

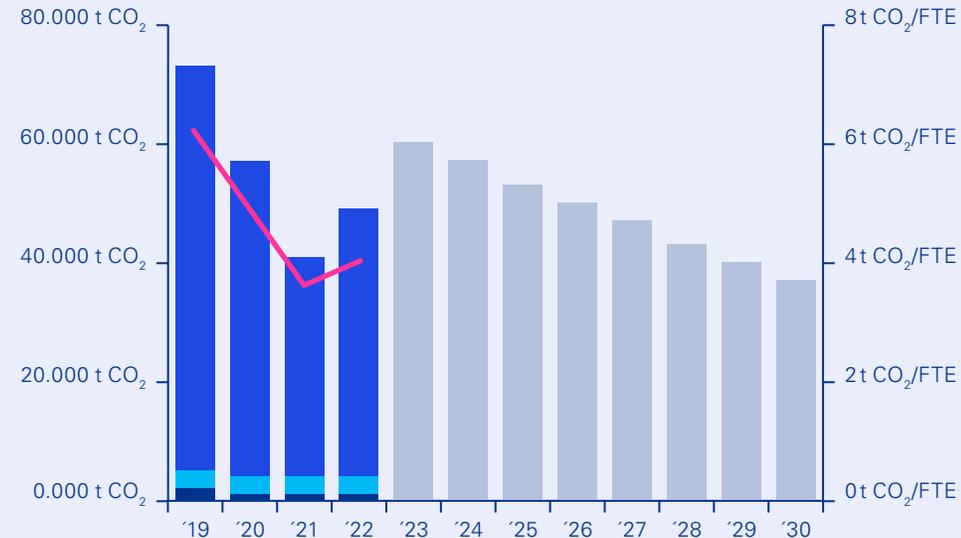
Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022: Unser CO₂-Fußabdruck

Im Zuge unserer Nachhaltigkeitsziele sowie der Vorgaben der Science-Based-Targets-Initiative ermitteln wir unseren CO₂-Fußabdruck seit 2021 unter Berücksichtigung aller Scope-3-Indikatoren. Ab dem Basisjahr 2019 werden alle relevanten vorgelagerten Emissionen in Scope 3 inkludiert. Dies gilt unter anderem auch für die Treibhausgasemissionen unserer Lieferkette sowie für das Pendelverhalten unserer Mitarbeitenden.

KPMG in Deutschland berichtet die relevanten Emissionsdaten jährlich an KPMG International. Alle Angaben fließen in das Reporting der globalen KPMG-Organisation an die Science-Based-Targets-Initiative. Zusammen mit KPMG International berichten wir weiterhin jährlich an das Carbon Disclosure Project (CDP) über unsere KPMG-weite Umweltleistung und unser Management von klimabezogenen Risiken.

Nach einem Covid-19-bedingten Rückgang in den letzten Jahren verzeichneten wir im Geschäftsjahr 2022 wieder einen leichten Anstieg unserer Treibhausgasemissionen. Die nebenstehende Übersicht verdeutlicht unsere Fortschritte, aber auch die Herausforderungen bei der Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen.

Unser CO₂-Fußabdruck im Geschäftsjahr 2022



- Scope 1 – Direkt verursachte Emissionen aus eigenen Quellen
- Scope 2 (market based) – Indirekt verursachte Emissionen, zum Beispiel aus eingekauftem Strom; hier Angabe der market-based Scope-2-Emissionen
- Scope 3 – Indirekte Emissionen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette
- Emissionen pro FTE (Full Time Equivalent)

Eine detaillierte Auflistung unserer Treibhausgasemissionen ist im Kennzahlenanhang zu finden.

Quelle: KPMG, 2022

+18 % CO₂

im Vergleich zum Vorjahr (2021)

-32 % CO₂

im Vergleich zum Basisjahr 2019

-50 % CO₂ bis 2030

im Vergleich zum Basisjahr 2019

02 People



People

Unsere Verantwortung

Eine solidarische, inklusive und werteorientierte Kultur für unsere Mitarbeitenden schaffen

Unsere Selbstverpflichtungen

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.

Die hohe Qualität unserer Mitarbeitenden ist der wichtigste Faktor für unseren langfristigen Erfolg. Als Arbeitgeber wollen wir sie langfristig an KPMG binden und dem allgemeinen Trend steigender Fluktuationsraten wirkungsvoll begegnen. Zugleich stellen wir uns der Herausforderung, dass Frauen in Spitzenpositionen weltweit noch immer unterrepräsentiert sind. Gemeinsames Ziel aller KPMG-Mitgliedsfirmen ist es, bis zum Jahr 2025 einen Frauenanteil von 33 Prozent auf der Ebene der Partner:innen und Director:innen zu erreichen. Auch für KPMG in Deutschland ist es ein Kernanliegen, den Frauenanteil im Leadership kontinuierlich zu erhöhen.

Wir sind ein „People Business“ und stellen als Arbeitgeber unsere Mitarbeitenden stets in den Fokus. Sie sollen ihre Persönlichkeit entfalten und ihr Potenzial voll ausschöpfen können. Aus diesem Grund bieten wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich jede:r erfolgreich weiterentwickeln kann und die Leistung jedes Mitarbeitenden individuell gefördert wird. Hierfür haben wir eine Unternehmenskultur geschaffen, die in gegenseitigem Respekt voneinander Stärken fördert und Entwicklungspotenziale identifiziert.

Um die besten Talente zu gewinnen, ist eine hohe Arbeitgeberattraktivität essenziell. Eine werteorientierte Unternehmensstrategie hat bei der Wahl des Arbeitgebers eine große Relevanz. Die eindeutige und glaubhafte Positionierung des Unternehmens hinsichtlich seiner Werte und Kultur ist ein entscheidender Faktor in dem sich zuspitzenden Wettbewerb um High Potentials.

Unser Ziel ist es, ...

- ... die besten Mitarbeitenden für KPMG zu gewinnen.
- ... den Mitarbeitenden ein hohes Entwicklungsversprechen zu geben und kontinuierliches, individuelles Lernen zu fördern.
- ... unseren Mitarbeitenden die besten und vielfältigsten Karrierechancen zu bieten und ihnen passgenaue Karrierewege zu ermöglichen.
- ... eine leistungsgerechte, transparente Vergütung und Anerkennung sicherzustellen.
- ... eine Kultur der werteorientierten Zusammenarbeit und Führung zu leben, indem Vielfalt ermöglicht wird.
- ... für unsere Mitarbeitenden Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden in Einklang zu bringen.

Hinzu kommen die allgemein gestiegenen Erwartungen der Talente gegenüber Arbeitgebern in Bezug auf Flexibilität, Vergütung, Entwicklungsmöglichkeiten und eine sinnstiftende Ausrichtung der Arbeit. Wir reagieren darauf unter anderem mit Maßnahmen im Bereich Entwicklung und Karriere, Inklusion, Diversität und Gleichberechtigung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Darüber hinaus sind die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ein wesentlicher Baustein unserer People-Aktivitäten. Im Rahmen des KPMG-Gesundheitsmanagements haben wir Angebote für unsere Mitarbeitenden entwickelt, die sie dabei unterstützen, körperlich und mental fit zu bleiben.

Dabei berücksichtigen wir die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitswelt – etwa die Flexibilisierung von Arbeitsmodellen – und begegnen diesen mit zukunftsorientierten Konzepten.

KPMG fleXwork

Unter dieser Dachmarke fassen wir alle unsere Programme zusammen, die dazu beitragen, ein optimales Arbeitsumfeld zu schaffen. Neben den neuen Angeboten zum mobilen Arbeiten im Inland und EU-Ausland greifen wir hier auch verschiedene Arbeitszeitmodelle wie beispielsweise Sabbaticals auf.



Recruiting

Die Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu einem erfolgreichen Unternehmen. Um auch zukünftig neue Talente für uns zu gewinnen, stellen wir die Bedürfnisse und Erwartungen der Kandidat:innen in den Fokus unserer Recruiting-Aktivitäten.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber zeigt sich unter anderem an der Auszeichnung von Potentialpark:

Unter 140 Unternehmen in Deutschland belegen wir Platz 6 für unsere digitalen Nachwuchsgewinnungsmaßnahmen. Das entspricht einer Verbesserung von 10 Plätzen gegenüber dem Vorjahr und zeichnet uns als beste Big4 im Ranking aus.



Für uns als Dienstleistungsunternehmen ist bei der Einstellung von neuen Talenten der aktuelle Fachkräftemangel und der sich zuspitzende Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt eine der größten Herausforderungen. Durch die stetig wachsende Regulierungsdichte haben sich in den letzten Jahren gerade in der Prüfungsbranche die Anforderungen stark erhöht. Das wirkt sich auch auf das Berufsbild in der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung aus. Die anspruchsvolle und deswegen lange Ausbildung sowie die große Verantwortung im späteren Berufsleben zeigen ihre Auswirkung bei der Karriereentscheidung von Berufseinsteiger:innen. Hinzu kommt der allgemeine Trend zu mehr Wechselbereitschaft in der heutigen Arbeitswelt.

Wir begegnen diesen Herausforderungen, indem wir umfassend mit unseren Employer-Branding-Kampagnen über

die Berufsfelder von KPMG informieren und diese für High Potentials attraktiv gestalten. Mithilfe von zahlreichen weiteren Recruiting-Aktivitäten wollen wir uns erfolgreich im „Wettbewerb um Talente“ behaupten und die besten Mitarbeitenden bei uns beschäftigen.

Wie wir die besten Talente für uns gewinnen

• Candidate First

Für eine talentzentrierte Ansprache haben wir unsere „Candidate-First“-Strategie implementiert. Diese entwickeln wir über alle Kanäle und Maßnahmen hinweg kontinuierlich weiter. Der Fokus liegt hier auf einem schnellen und einfach gestalteten Bewerbungsprozess für die Kandidat:innen.

• Hochschulmarketing

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen ist ein wichtiger Baustein unserer Recruiting-Aktivitäten, um Studierende auf KPMG als Arbeitgeber aufmerksam zu machen. An 47 Zielhochschulen in ganz Deutschland geben unsere Campus-Recruiter:innen der Marke KPMG ein Gesicht und fungieren als persönliche Ansprechpartner:innen.

• Digitaler Recruiting-Prozess

Unsere digitale Recruiting-Strategie zeigt einen hohen Wirkungsgrad und verzeichnet eine gute Reichweite. Im Durchschnitt erreichen wir ortsunabhängig deutlich mehr Kandidat:innen bei gleichbleibend hoher Kontaktqualität. Aufgrund der positiven Erfahrungen treiben wir die Digitalisierung unseres Recruiting-Prozesses sukzessive weiter voran.

• Angebote und Vorteile für Mitarbeitende

Auch unsere vielfältigen Angebote und Vorteile wie zum Beispiel Fitnessangebote oder unser Corporate-Benefits-Programm für die Mitarbeitenden von KPMG fördern unsere Attraktivität als Arbeitgeber für Nachwuchskräfte. Eine Übersicht über unsere Incentives sehen Sie unten.

Angebote und Vorteile für unsere Mitarbeitenden

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

Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir erstmals eine zielgruppenübergreifende Personalmarketing-Kampagne durchgeführt, die sich an Wirtschaftswissenschaftler:innen, kaufmännische Angestellte, Absolvent:innen von MINT-Fächern und Jurist:innen richtete. Ziel war es, KPMG für Talente nahezu aller Fachrichtungen sichtbar zu machen.

Wir haben eine eigene Talent Community gegründet: KPMGnext. Um die Talente von morgen zu fördern und mit KPMG-Mitarbeitenden zu vernetzen, organisiert die Talent Community regelmäßig gemeinsame Events. Besonders für Nachwuchskräfte ist die Community daher eine gute Möglichkeit, schon vor dem Jobeinstieg Kontakte zu knüpfen. Daneben profitieren KPMGnext-Mitglieder von einem verkürzten Bewerbungsprozess.

Open Mind Festival

Im August 2022 haben wir in der Berliner Malzfabrik erstmals das Open Mind Festival durchgeführt. Dabei konnten sich potenzielle Bewerber:innen einen ersten Eindruck von KPMG als Arbeitgeber machen und die gesamte Bandbreite unserer Organisation kennenlernen. Zu dem Recruiting-Event im Festival-Style haben wir Studierende und Absolvent:innen aus den Bereichen Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Mathematik, Chemie, Physik, Informatik sowie Quereinsteiger:innen eingeladen.



Das haben wir erreicht | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

3.400

Wir konnten mehr als 3.400 **neue Mitarbeitende**² fest einstellen (im Vorjahr mehr als 2.200 Mitarbeitende).

200

Wir haben mehr als 200 regionale und überregionale **Hochschulmarketing-Events** durchgeführt.

4.200

Zudem konnten wir mehr als 4.200 **Nachwuchstalente**³ für KPMG gewinnen (im Vorjahr: 3.080 Nachwuchstalente). 26 Prozent von ihnen entschieden sich infolge eines Praktikums oder einer Werkstudierendentätigkeit für den Einstieg bei KPMG (im Vorjahr: 37 Prozent).

50 %

Rund 50 Prozent aller **KPMG-Recruiting-Events** wurden als virtuelles Format durchgeführt. Dadurch konnten auch Einsparungen bei reisebedingten Emissionen realisiert werden.

1.600

Unsere **Talent Community KPMGnext** umfasst mittlerweile mehr als 1.600 aktive Mitglieder.

830

Zusätzlich wurde die virtuelle Teilnahme im Geschäftsjahr 2022 mit rund 830 **Baumspenden** für den Bergwaldprojekt e.V. gefördert.

Auch künftig wollen wir unsere Recruiting-Aktivitäten verstärkt vorantreiben. Hierfür setzen wir weiterhin auf eine digitale Recruiting-Strategie, mit Fokus auf Innovation und Differenzierung am Arbeitgebermarkt.

² Gesamtanzahl Festanstellungen bzw. Vertragsannahmen KPMG-Konzern nach Köpfen, exklusive KPMG Law.

³ Im Wesentlichen Praktikant:innen, Werkstudierende, dual Studierende, Auszubildende und Aushilfen.

Entwicklung und Karriere

Lebenslanges Lernen hat bei KPMG eine große Bedeutung: Nur mit gut ausgebildeten Mitarbeitenden können wir unserem Qualitätsversprechen „Excellence. Wir entwickeln uns immer weiter“ an unsere Kunden gerecht werden. Unerlässlich hierfür ist nicht nur kontinuierliches und individuelles Lernen sowie die fachliche Weiterentwicklung, sondern auch die Förderung von passgenauen Karrierewegen. Denn motivierte und langjährige Mitarbeitende unterstützen KPMG dabei, die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen. Dabei setzen wir auf stärkenorientierte Entwicklung und wertschätzendes sowie kontinuierliches Feedback.

Den aktuellen Lernkulturwandel sehen wir als größte Herausforderung bei unseren Aktivitäten an. Lebenslanges Lernen geht – nicht nur bei KPMG – weg von einer Trennung von Lernen und Arbeiten hin zu integrierten und digitalen Formaten. Wir reagieren auf diese Entwicklung, indem wir die Nutzung neuer Technologien vorantreiben, zum Beispiel durch *LinkedIn Learning*, das KPMG allen Mitarbeitenden zur Verfügung stellt. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitenden Lern- und Entwicklungsangebote, die sie optimal und zeitgemäß in ihren Arbeitsalltag integrieren können.

Wie wir Entwicklung und Karriere ermöglichen

• Pre- und Onboarding

Unseren neuen Mitarbeitenden geben wir mit einem umfassenden Onboarding-Programm die Möglichkeit, KPMG von Beginn an kennenzulernen und sich fachlich sowie prozessual zurechtzufinden. Onboarding-Buddys und eine

Onboarding-App stellen bereits vor dem Eintritt wichtige Informationen über KPMG sowie Details zur künftigen Position der New Joiner zur Verfügung.

• Lern- und Weiterentwicklungsformate

Neben Berufsausbildung und dem dualen Studium bieten wir die Möglichkeit, parallel zum Berufsabschluss einen Hochschulabschluss zu erwerben. Unterschiedliche berufsbegleitende Masterstudiengänge, Berufsexamina oder äquivalente Zusatzqualifikationen gehören ebenfalls zu den Entwicklungsformaten, die wir finanziell wie auch zeitlich durch Freistellungsangebote unterstützen. Darüber hinaus gehören zu unseren Entwicklungsformaten auch Talentprogramme wie beispielsweise das *Emerging-Leader-Programm*, in dem wir unsere Top-Talente besonders fördern.

• Unsere Feedbackformate

Um eine wertschätzende und differenzierte Rückmeldung zur geleisteten Arbeit sowie Hilfestellung für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu geben, bieten wir jährlich vielseitige Feedbackmöglichkeiten in Präsenz, virtuell und auf dem schriftlichen Weg: Unser auf Stärken orientiertes Beurteilungssystem *Reflect* ermöglicht unseren Mitarbeitenden, ihre besonderen Fähigkeiten zu erkennen, sich auf diese zu konzentrieren und sie weiterzuentwickeln. Ein anderes etabliertes Format stellt unser *Feed-Forward-Programm* dar. Es ermöglicht Führungskräften, strukturiert Feedback von allen Kolleg:innen einzuholen, unabhängig von deren Position.

Global People Survey

Zu einer wirkungsvollen Feedbackkultur gehört auch das Feedback der Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber. Daher führt KPMG jährlich den Global People Survey durch. Mit ihrer Teilnahme können unsere Mitarbeitenden den gemeinsamen Arbeitsalltag mitgestalten. Wir als Arbeitgeber erhalten ein aktuelles Stimmungsbild zu relevanten unternehmensinternen Themen und können konkret an Punkten ansetzen, wo wir aus Sicht unserer Mitarbeitenden noch besser werden können. 2022 haben 70 Prozent unserer Mitarbeitenden an der Umfrage teilgenommen.

Seit der letzten Mitarbeitenden-Befragung im Jahr 2021 haben wir viele Maßnahmen, die sich daraus ergeben haben, umgesetzt, wie zum Beispiel:

- Wir arbeiten stetig daran, den Austausch zwischen allen Mitarbeitenden zu verbessern und Transparenz zu schaffen, so beispielsweise mit unseren Feedbackprogrammen.
- Um Auslastungsspitzen abzufedern, haben wir im Geschäftsjahr 2022 unsere Recruiting-Aktivitäten verstärkt und mehr als 3.400 neue Mitarbeitende fest eingestellt.

• **Unsere Mentoring-Programme**

Als Teil unserer Entwicklungskultur ist Mentoring schon seit Jahren ein etabliertes Instrument: Eine erfahrene Führungskraft (Mentor:in) unterstützt dabei die persönliche und berufliche Entwicklung einer Nachwuchskraft (Mentee). Auch wenn die Entwicklung des Mentees hier im Vordergrund steht, ist das Mentoring ein wechselseitiger Prozess, bei dem beide Seiten dazulernen. Hierfür haben wir beispielsweise ein separates Programm eingeführt, das *Reverse Mentoring*. Dabei drehen sich die Rollen des klassischen Mentorings um: Erfahrene Partner:innen und Director:innen lernen von jungen Mitarbeitenden, um Wissen zu teilen, voneinander zu lernen und gemeinsam neue Potenziale entdecken zu können.

Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022

- **LinkedIn Learning** ist unsere neue externe Lerncontent-Plattform mit einem breiten Angebot an Lernvideos für alle KPMG-Mitarbeitenden zu den Themen Business, IT und Kreativität. Die Inhalte sind so aufbereitet, dass sich Mitarbeitende ohne Vorwissen schnell in neue Themen einarbeiten können.
- **Zunehmende Anzahl an Learning Journeys**
Um möglichst nachhaltiges Lernen zu gewährleisten, werden sogenannte Lernreisen entwickelt, die aus mehreren Etappen wie zum Beispiel Präsenz- beziehungsweise Online-Trainings, Videos, Artikeln, Feedback, Coaching etc. bestehen.

Das haben wir erreicht | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

Insgesamt absolvieren derzeit 138 junge Talente (im Vorjahr: 127) eine Berufsausbildung bei KPMG, davon kombinieren 26 Auszubildende ihre Berufsausbildung mit einem Studium.

- Rund 74 Prozent (im Vorjahr ebenfalls 74 Prozent) der Auszubildenden haben wir nach erfolgreichem Abschluss in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen.
- 352 (im Vorjahr: 302) Top-Talente haben in diesem Jahr an unserem *Emerging-Leader*-Programm teilgenommen.

Künftig setzen wir weiterhin darauf, Lernen und Entwicklung noch enger mit dem Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden zu verzahnen. Hierfür möchten wir innovative Ansätze aus Wissenschaft und Praxis integrieren und an den Bedarfen unserer Geschäftsbereiche ausrichten.

Berufsträger:innen im Geschäftsjahr		
	2022	2021
Berufsträger:innen insgesamt⁴	1.858	1.955
Wirtschaftsprüfer:innen	909	957
Steuerberater:innen⁵	1.483	1.547
Rechtsanwält:innen	211	233
Rechtsanwält:innen der KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH	309	297

⁴ Mehrfache Qualifikation ist möglich und in der Gesamtstatistik berücksichtigt.

⁵ Davon sechs Steuerberater:innen, die bei KPMG Law angestellt sind.

Inklusion und Vielfalt

Inklusion und Vielfalt stehen bei KPMG für gegenseitige Wertschätzung und einen respektvollen Umgang mit Individualität, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung sowie sozialer Herkunft. Wir sind davon überzeugt, dass unterschiedliche Blickwinkel, Erfahrungen und Lebensläufe unsere Dynamik und Kreativität steigern. Die gelebte Diversität bei KPMG entfaltet eine große Innovationskraft und ist damit auch für unsere Kunden ein Vorteil. Bekräftigt wird unser Bekenntnis zu Inklusion und Diversität durch die *Charta der Vielfalt*, die wir bereits im Jahr 2007 als eines der ersten Unternehmen in

Die Vielfaltsdimensionen bei KPMG

- Körperliche und geistige Fähigkeiten
- Kulturelle Vielfalt
- Sexuelle Orientierung und Identität
- Soziale Herkunft
- Vielfalt der Generationen
- Vielfalt der Geschlechter

Deutschland unterzeichnet haben. Unsere Vielfaltsdimensionen sind an denen der *Charta der Vielfalt* ausgerichtet.

Wir wollen alle Mitarbeitenden sensibilisieren und befähigen, um eine inklusive Unternehmenskultur und diverse Teamzusammensetzungen zu erzeugen, aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Wir möchten, dass Personen jeglichen Geschlechts die gleichen Entwicklungs- und Karrierechancen haben. Mit verschiedenen Formaten unterstützen wir daher die Chancengleichheit der Geschlechter. Dazu gehört auch, jeder Person die Möglichkeit der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Zielen zu eröffnen, wie zum Beispiel Erziehungszeiten, flexible Arbeitszeiten und Pflege.

Um Entwicklung zu fördern und Chancen und Herausforderungen individuell und erfolgreich anzugehen, unterstützen wir unsere Mitarbeitenden zudem mit ausgewählten Mentoring-Programmen und Coachings.

Achtung der Menschenrechte

Die globale KPMG-Organisation folgt den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Diese Selbstverpflichtung baut auf unserer langjährigen Unterstützung des *UN Global Compact* auf, den wir bereits im Jahr 2002 unterzeichnet haben. Auch KPMG in Deutschland bekennt sich dazu, den Schutz der Menschenrechte zu unterstützen, Menschenrechtsverletzungen (einschließlich solcher im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen) zu vermeiden sowie zur Beseitigung aller Formen von Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit beizutragen.

Details zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes bei KPMG sind im Kapitel „*Lieferantenmanagement*“ zu finden.

Wie wir Inklusion und Vielfalt stärken

• Vielfalt das ganze Jahr

Um unsere Mitarbeitenden über die Vielfaltsdimensionen bei KPMG zu informieren und sie verstärkt für die Themen Inklusion und Diversität zu sensibilisieren, führen wir in sechs einzelnen Schwerpunktmonaten verschiedene Austauschformate und Aktionen durch.

Fair Share:

Wir gehen davon aus, dass Potenzial kein Geschlecht kennt. Darum ist eines unserer Ziele die Beförderung unserer vielfältigen Talente in einem fairen Verhältnis. So wollen wir eine gerechte Geschlechterverteilung auf allen Positionen sicherstellen.

Equal Pay:

Chancengleichheit bedeutet auch Gehaltsgleichheit. KPMG vergütet auf Basis von regelmäßigen Analysen unserer Vergütungsstrukturen Mitarbeitende entsprechend ihrer Qualifikation und Leistung – gerecht und geschlechtsunabhängig.

• **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Für unsere Mitarbeitenden sollen Karriere und Privatleben miteinander in Einklang stehen können. Um sie dabei zu unterstützen, familien- und lebensphasenorientiert zu arbeiten, haben wir verschiedene Maßnahmen und Angebote implementiert. Mit dem lange bestehenden Programm *Fokus.Familie* ermöglichen wir beispielsweise finanzielle Unterstützung und flexible Arbeitszeitmodelle nach der Geburt eines Kindes. Mit unseren Kooperationsunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitenden anonyme und kostenfreie Beratung und Vermittlung zu Gesundheits-, Familien- und Sozialthemen. Auch die Unterstützung bei einem Pflegefall in der Familie ist Teil dieses Angebots. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung für eine individuelle Wochen- oder Monatsarbeitszeit sowie Home-Working-Regelungen an.

Fokus.Familie

Mit dem Programm werden Kolleg:innen bei der Rückkehr nach der Geburt eines Kindes finanziell unterstützt. Zudem werden ihnen räumlich und zeitlich flexible Arbeitsmodelle ermöglicht. Das Programm erleichtert es auch Vätern, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Damit fördern wir gleichberechtigte Karrierechancen.

• **Unsere Netzwerke**

Mithilfe unserer verschiedenen internen Netzwerke bei KPMG ermöglichen wir den Austausch unserer Mitarbeitenden zu relevanten Themen und die Vernetzung innerhalb bestimmter Gruppen.

• **Speak-up-Format**

Mit unserem *Speak-up*-Format geben wir unseren Mitarbeitenden praxisnahe Techniken an die Hand, um im Umgang mit herausfordernden Situationen die eigene Reflexionsfähigkeit, Souveränität und Schlagfertigkeit zu stärken. Zugleich fördern wir dadurch ein werteorientiertes Miteinander auf Basis der KPMG-Werte sowohl nach innen als auch nach außen.

Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022

- Das Inklusionsteam von KPMG fördert die gleichberechtigte Teilhabe von Personen mit Behinderung und ihnen gleichgestellte Personen am Arbeitsleben.
- Um unseren Mitarbeitenden eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen, haben wir einen neuen Familien- und Pflegeservice beauftragt. Unsere Kooperationspartner famPLUS und Deutscher Pflegering bieten unterstützende Eltern-, Lebens- und Sozialberatung an.

Netzwerke bei KPMG	Worum geht es?
Frauennetzwerke: KPMGs Network of Women (KNOW), KNOW Young, Tech x KNOW Young, Women@KPMG Law	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung zwischen Kolleginnen • Austauschmöglichkeiten und Weiterentwicklung von Soft Skills und Kompetenzen für Frauen
Elternnetzwerke an verschiedenen 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"> • Austausch zum Thema kulturelle Vielfalt
PriDE@KPMG & Friends	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und geschützter Raum für die LGBT*IQ+-Community und alle interessierten Kolleg:innen
Grenzen?Los!-Netzwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung
Netzwerk der Möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerk zum Thema soziale Herkunft

audit berufundfamilie

Um hohe Flexibilität bei der Gestaltung des Arbeitslebens zu erzielen, sind präzise Planung und gutes Monitoring unerlässlich. Daher lassen wir uns seit 2006 regelmäßig re-auditieren und erarbeiten unter dem staatlichen Gütesiegel „**audit berufundfamilie**“ kontinuierlich Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



Das haben wir erreicht | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

12,5 %	Frauenanteil in Führungspositionen auf der Ebene des Vorstandes (im Vorjahr ebenfalls 12,5 Prozent)	107	Menschen mit 107 verschiedenen Nationalitäten arbeiten bei KPMG (im Vorjahr: 98 Nationalitäten).
17 %	Frauenanteil in Führungspositionen auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstandes (im Vorjahr: 16 Prozent)	1.900	Wir verzeichnen mehr als 1.900 aktive Mitglieder in unseren KPMG-Netzwerken (im Vorjahr: mehr als 1.600 Mitglieder).
39 %	Frauenanteil in Führungspositionen auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstandes (im Vorjahr ebenfalls 39 Prozent)	6	Die Organisation PROUT AT WORK hat im Jahr 2022 erneut Auszeichnungen für das Engagement in Bezug auf LGBT*IQ+-Chancengleichheit am Arbeitsplatz vergeben. Auch sechs KPMG-Mitarbeitende sind in der aktuellen Liste der PROUT PERFORMER aufgeführt.
5/16	Mitgliedern im Aufsichtsrat sind Frauen , dies entspricht einem Anteil von circa 31 Prozent (im Vorjahr ebenfalls 5 von 16)		
17 %	Sowohl 17 Prozent der Mitarbeitenden als auch rund 17 Prozent der Führungskräfte bei KPMG nahmen wie im Vorjahr das Angebot eines individualisierten Arbeitszeitmodells wahr (im Vorjahr: 16 Prozent).	180	Im Geschäftsjahr 2022 haben rund 180 Mitarbeitende an dem Programm Fokus. Familie teilgenommen.

Auch in Zukunft werden wir den kulturellen Wandel bei KPMG stetig vorantreiben, indem wir unsere Mitarbeitenden im Hinblick auf Inklusion und Vielfalt befähigen, zu diesen Themen sensibilisieren und Informationen bereitstellen werden.

Gesundheit und Wohlbefinden

Betriebliches Gesundheitsmanagement hat für KPMG einen hohen Stellenwert – die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentrales Anliegen für uns als Arbeitgeber. Daher verankern wir unsere Maßnahmen zur Stärkung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Prävention als bereichsübergreifenden Managementansatz.

Eine besondere Herausforderung sehen wir in diesem Zusammenhang in den derzeitigen globalen Krisen: Die Covid-19-Pandemie, der Krieg in der Ukraine und die Klimakrise führen vermehrt zu psychischen Belastungen von Mitarbeitenden durch lang anhaltenden Stress. Auch die Konsequenzen aus der Covid-19-Krise infolge der Kontaktbeschränkungen wie Isolationsgefühle, ausschließlich virtuelles Onboarding und Zusammenarbeiten, Führung auf Distanz und fehlendes Teamgefühl haben zur psychischen Belastung von Mitarbeitenden beigetragen.

Dementsprechend sehen wir Präventionsmaßnahmen und die rechtzeitige Entlastung beziehungsweise Unterstützung von Betroffenen als besonders wichtig an. Zudem wollen wir durch vielfältige Maßnahmen für das Thema „Psychische Belastungen“ sensibilisieren und einer Stigmatisierung entgegenwirken.

Mental Health Day

Vielfältige Angebote rund um das Thema mentale Gesundheit gab es für unsere Mitarbeitenden bei unserem Mental Health Day im Oktober 2022.



Wie wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden unterstützen | Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022

• Angebote für mentale Stärke und Gesundheit

Wir bieten unseren Mitarbeitenden regelmäßig niedrigschwellige Angebote zu mentaler Stärke und Gesundheit an. Hierzu zählen beispielsweise Impulsvorträge, Trainings zu Aufgaben-, Zeit- und Stressmanagement, Tipps und praktische Übungen für den (Arbeits-)Alltag, ergänzende Micro-Learnings sowie Praxissessions beispielsweise zu Meditation oder Fitness im Homeoffice.

• Beratung und Unterstützung

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, eine individuelle, vertrauliche Beratung und Unterstützung durch interne Coaches und Betriebsärzt:innen in Anspruch zu nehmen.

• Externe Lebens- und Sozialberatung

Alle unsere Mitarbeitenden können das Angebot einer Lebens- und Sozialberatung durch einen externen Kooperationspartner nutzen.

• Gesundheits- und Fitnessangebote vor Ort

In einigen KPMG-Niederlassungen haben wir spezielle Fitnessbereiche eingerichtet. Zudem können unsere Mitarbeitenden vielfältige Gesundheits- und Fitnessangebote nutzen.

• Gripeschutzimpfungen

Wir bieten unseren Mitarbeitenden jedes Jahr Inhouse-Gripeschutzimpfungen an.

• Ernährungsberatung

Mit Webinaren unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei der Optimierung ihrer Ernährung, damit sie so ihre körperliche wie mentale Fitness steigern können.

• Lease Bikes

Bereits im Jahr 2019 haben wir ein Lease-Bike-Angebot eingeführt. Seit dem Geschäftsjahr 2022 können auch Zweiräder über das Firmenleasing erworben werden.

Das haben wir erreicht | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

- Im Herbst 2022 haben wir rund 1.700 Inhouse-Gripeschutzimpfungen durchgeführt.
- Mittlerweile nehmen bereits rund 730 Kolleg:innen das Lease-Bike-Angebot von KPMG wahr.
- Im Rahmen unserer Mental-Health-Kampagne haben rund 5.500 Interessierte an den Live-Impulsvorträgen teilgenommen.

Unser Angebot für unsere Mitarbeitenden, unter anderem auch mit Kooperationspartner:innen, werden wir auch in Zukunft stetig ausbauen.

03 Prosperity



Prosperity

Unsere Verantwortung

Unser Geschäft verantwortungsvoll gestalten und gesellschaftliches Engagement fördern

Unsere Selbstverpflichtungen

Wir handeln jederzeit verantwortungsvoll.

Wir sind führend in der Prüfungsqualität.

Wir treiben eine verantwortungsvolle Steuerpraxis und Beratung voran.

Wir fördern Bildung und lebenslanges Lernen.

Unseren größten Einfluss für eine nachhaltige Entwicklung sehen wir als globale Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft bei unseren Dienstleistungen. Wir unterstützen unsere Kunden mit unseren ESG-Services bei der Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäfts- und Betriebsmodelle sowie der Einhaltung neuer ESG-Regulatorik und -Offenlegungsstandards. Um dabei nach außen glaubwürdig zu sein, müssen wir selbst mit gutem Beispiel vorangehen und nachhaltig agieren. Daher übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung und fühlen uns zu nachhaltigem und ethischem Handeln verpflichtet.

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 nichtfinanziellen Informationen an den Finanzmärkten.

Die Bereitstellung von qualitativ hochwertigen Dienstleistungen und die Durchführung von Abschlussprüfungen in höchster Prüfungsqualität hat für uns oberste Priorität – service-, regions- und sektorübergreifend. Zudem ist es für uns wesentlich, die Bedürfnisse unserer Kunden stets im Blick zu behalten und sie dabei zu unterstützen, die Herausforderungen der Gegenwart anzugehen. Hierauf reagieren wir bei KPMG in Deutschland mit der ständigen Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen mit Blick auf die Wachstumsthemen unserer Zeit und einer strukturierten Innovationskultur für unsere Kunden.

Wir sehen uns jedoch nicht nur als wirtschaftlicher Akteur, sondern fühlen uns zugleich der Gesellschaft verpflichtet, in der wir agieren. Ein wesentliches Element unserer Unternehmenskultur ist daher auch ein vielfältiges gesellschaftliches Engagement, welches von unseren Mitarbeitenden getragen wird. Wir bieten verschiedene Engagement-Programme an, in denen sich unsere Kolleg:innen einbringen und einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten können. Dabei verfolgen wir stets das Ziel, diese Programme und Initiativen weiterzuentwickeln und die Veränderungen in der Gesellschaft zu berücksichtigen. Derzeit stehen dabei die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine für uns im Fokus. Mit umfangreichen Unterstützungsmaßnahmen und der Hilfsbereitschaft unserer Mitarbeitenden wollen wir so unseren Beitrag zur Verbesserung der Situation der Menschen in der Ukraine beziehungsweise der Geflüchteten in Deutschland leisten.

Unser Ziel ist es, ...

- ... für unsere Kunden die besten Lösungen für die Herausforderungen unserer Zeit zu finden.
- ... unsere Dienstleistungen mithilfe unserer Innovationskultur stetig weiterzuentwickeln.
- ... ökonomischen Erfolg mit sozialen und ökologischen Ansprüchen in Einklang zu bringen und gesellschaftliches Engagement zu fördern.

Qualitativ hochwertige Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft

Die fundamentale Transformation der Wirtschaft wird von den aktuell unwägbareren geopolitischen Entwicklungen – beispielsweise dem Klimawandel, den weltweiten Konflikten, der Entkopplung von Wirtschaftsbeziehungen (Decoupling) sowie den instabilen Lieferketten weiter vorangetrieben. Auch die makroökonomischen Entwicklungen wie Inflation, hohe Gas- und Energiepreise, Zinssteigerungen und demografischer Wandel sind sowohl für unsere Kunden als auch für uns selbst derzeit herausfordernd. Mit unseren Wachstumsthemen *Digital Transformation, Governance & Compliance, Digital Finance, ESG* und *Performance & Resilienz* reagieren wir auf diese Entwicklungen und wollen so passgenaue Lösungen für unsere Kunden anbieten und ihnen dabei helfen, die Aufgaben unserer Zeit gezielt anzugehen.

Das Wachstumsthema *ESG* hat für KPMG einen besonderen Fokus, denn getrieben von Politik und Gesellschaft gehört es zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Richtig umgesetzt ist *ESG* eine Chance für mehr Wachstum, Profitabilität und einen höheren Unternehmenswert für unsere Kunden. In diesem Zusammenhang startete KPMG International im Jahr 2021 ein globales Investitionsprogramm. Über drei Geschäftsjahre sollen mehr als 1,5 Milliarden US-Dollar in die Entwicklung von *ESG*-Lösungen, in die Ausbildung von Mitarbeitenden und in Kollaborationen mit gemeinnützigen Organisationen und Allianzpartnern investiert werden. KPMG in Deutschland macht es sich daher ebenfalls zur Aufgabe, kundenfokussiert und über alle Services hinweg *ESG*-Lösungen zu entwickeln, um Kunden in eine nachhaltigere Zukunft zu begleiten. Die Nachfrage nach Nachhaltigkeitsexpertise ist groß und der Arbeitsmarkt für *ESG*-Experten entsprechend angespannt.

Daher setzen wir neben zugeschnittenen *ESG*-Recruiting-Kampagnen auf interne Schulungen unserer Mitarbeitenden zum Thema Environment, Social und Governance.

Wie wir ein zuverlässiger Partner für unsere Kunden sind

• Unabhängigkeit

Unser Ziel ist es, jederzeit bei den angebotenen Leistungen sämtliche regulatorischen Anforderungen, denen wir als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft unterliegen, zu befolgen. Dies gilt insbesondere für die Unabhängigkeitsvorschriften bei der Durchführung von Abschlussprüfungsmandaten.

• Audit Quality

Das Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) sieht seit dem Jahr 2022 für alle Unternehmen von öffentlichem Interesse eine Prüferrotation nach zehn Jahren vor. Auch die Mandatshöchstlaufzeit für die Prüfung aller Unternehmen von öffentlichem Interesse wurde auf zehn Jahre reduziert. Sämtliche KPMG-Mitgliedsfirmen haben weltweit die Audit-Plattform **KPMG Clara** eingeführt. Sie kombiniert unsere langjährige Erfahrung in der Abschlussprüfung mit innovativer Technologie. *KPMG Clara* wird als global konsistenter Prüfungsansatz verwendet. Damit wollen wir unseren Kunden einheitlich hohe Qualität, Schutz und Sicherheit bieten. Zugleich erfüllen wir damit die gestiegenen Anforderungen durch das FISG.

Responsible Tax Practice

- Im Geschäftsbereich Tax richten wir unsere steuerberatende Tätigkeit an den **Responsible Tax Principles von KPMG International** aus. Dies bedeutet, dass wir Steuerberatungsleistungen erbringen, die es unseren Kunden ermöglichen, ihre wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. In unserer Beratung achten wir stets auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und des Umfelds, in dem wir als Unternehmen tätig sind.
- Es ist unser Anliegen, unseren Kunden Steuerberatung höchster Qualität zu bieten, die auf die besonderen Interessen und wirtschaftlichen Ziele jedes einzelnen Kunden speziell zugeschnitten ist.
- Die Auslegung geltender Gesetze erfolgt nach Sinn und Zweck des Gesetzes und unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung. Ziel unserer Beratung ist nicht, dass Kunden rein künstliche Transaktionen zur Erzielung von Steuervorteilen durchführen, die eindeutig dem Sinn und Zweck der Gesetzgebung nicht entsprechen.
- Wir lehnen eine Beratung, die ausschließlich auf Steuerplanungsmodelle oder Steuergestaltungen ausgerichtet ist, ab. Wir raten ausschließlich zu Transaktionen oder Strukturen, die Substanz haben und einen klaren wirtschaftlichen Zweck verfolgen.

Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022

• Audit-Mandate

KPMG hat im Geschäftsjahr 2022 bei 13 der 40 Unternehmen die Jahresabschlussprüfung durchgeführt, welche zum Ende des Geschäftsjahres Bestandteil des DAX 40 waren. Damit waren wir mit einem Anteil von 32,5 Prozent weiterhin in der Spitzengruppe der „DAX-40-Prüfer:innen“ vertreten. Chancen, neue Kunden zu gewinnen, ergeben sich für KPMG verstärkt durch die verkürzte Prüferrotation. Auch in den anderen DAX-Segmenten sehen wir Potenziale für die Gewinnung von neuen Prüfungsmandaten.

• ESG-Services

Unsere Services decken vielfältige ESG-Themen ab. Sie umfassen etwa die Dekarbonisierung, Einführung kreislaufwirtschaftlicher Strukturen, Sicherung von ethischen Standards in der Lieferkette, Ermöglichung von Vielfalt in Bezug auf die Mitarbeitenden sowie die Beratung und Prüfung im Zusammenhang mit ESG-Berichterstattung. Damit leisten wir einen Beitrag für eine ökonomische Transformation hin zu einer klimapositiven, zirkulären, ressourcenschonenden und fairen Wirtschaft.

• ESG Learning & Development-Strategie

KPMG in Deutschland hat eine umfangreiche Learning & Development-Strategie realisiert, um das praktische Wissen unserer ESG-Expert:innen mit den aktuellen universitären beziehungsweise wissenschaftlichen Erkenntnissen zu verbinden. Hierfür wurde unter anderem in Zusammenarbeit

mit der EBS Universität ein modulares, videobasiertes Trainingsprogramm entwickelt. Es steht allen Mitarbeitenden von KPMG zur Verfügung und kann nach dem Prinzip „Watch from anywhere, anytime“ selbst gesteuert durchgeführt werden. Nach erfolgreichem Abschluss des Trainingsprogramms erhalten die Mitarbeitenden den Titel „ESG Expert (EBS)“.

• Regionale Kompetenzzentren zur Förderung der Zusammenarbeit

Um die Zusammenarbeit der KPMG-Mitgliedsfirmen im Bereich ESG zu intensivieren, wurden in den einzelnen Regionen Kompetenzzentren, sogenannte *ESG-Hubs*, aufgebaut – darunter der *EMA ESG-Hub* unter deutscher Leitung. Diese steuern die Go-to-Market-Strategie in den einzelnen Regionen und stellen regionenübergreifend ESG-Expert:innen für die einzelnen KPMG-Mitgliedsfirmen zur Verfügung.

• Standardisierung unserer ESG-Dienstleistungen auf internationaler Ebene

Die KPMG-Mitgliedsfirmen haben zudem eine Standardisierung der globalen ESG-Dienstleistungen etabliert. Ziel des *ESG Playbooks* ist es, unsere Kunden weltweit in einheitlich hoher Qualität bei der Bewältigung ihrer ESG-Herausforderungen zu unterstützen.

• „ESG: All Hands on Board“-Call und ESG-Roadshows durch unsere Niederlassungen

Um unsere Mitarbeitenden noch mehr für das Thema ESG zu sensibilisieren und zu begeistern, haben wir im Oktober 2022 ein unternehmensweites, virtuelles Event veranstaltet. Dabei

haben wir über unsere ESG-Zielsetzungen und -Organisation, Leuchtturmprojekte in unserem Dienstleistungsportfolio, Karrierechancen im ESG-Bereich sowie unseren eigenen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit bei KPMG umfassend informiert. Darüber hinaus haben wir mit einer Roadshow durch unsere Niederlassungen begonnen, bei denen wir über regionsspezifische ESG-Projekte berichten und die Möglichkeit bieten, vor Ort und unter Kolleg:innen in den fachlichen Austausch zu treten.



Es ist höchste Zeit, unser Handeln für Gesellschaft und Umwelt neu zu überdenken. Die Zeit für ESG ist jetzt. Wir planen, in den nächsten drei Jahren in der gesamten EMA-Region bis zu 5.000 neue Mitarbeitende mit ESG-Fokus einzustellen. In Kombination mit unserer umfassenden ESG-Weiterbildungsinitiative bekräftigen wir unser Ziel, der führende Partner für ESG-Dienstleistungen am Markt zu werden.

Goran Mazar,
Partner, EMA & German Head of ESG and Automotive

Das haben wir erreicht | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

Marktanteile als Abschlussprüfer im Bereich Audit im Geschäftsjahr 2022 zum Stichtag 19.09.2022



Quelle: KPMG in Deutschland, 2022

Auszeichnungen

Wir gelten als zuverlässiger Partner: Auch im Geschäftsjahr 2022 wurden sowohl die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als auch die KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH mehrfach ausgezeichnet. Einige Ehrungen sind nachfolgend aufgelistet:

KPMG AG



KPMG Law



Innovation und Kundenfokus

Wir haben an uns selbst den Anspruch gestellt, kontinuierlich zeitgemäße und umfassende Informationen bereitzustellen. Hierfür arbeiten wir mit namhaften Analystenhäusern zusammen und veröffentlichen beispielsweise Studien sowie Fachpublikationen. Darüber hinaus entwickeln wir eigene Thought-Leadership-Publikationen, um die Themen der Zukunft aktiv mitzugestalten und voranzutreiben. Mithilfe vielfältiger Maßnahmen verfolgen wir darüber hinaus eine nachhaltige, serviceübergreifende und strukturierte Innovationskultur über alle Services hinweg – mit unseren Mitarbeitenden als treibende Kraft dieser Innovation. Durch unterschiedliche Kanäle und Formate bieten wir zudem die Möglichkeit zum Austausch und Dialog mit unseren Kunden.

Wie wir mit unseren Formaten einen Mehrwert für unsere Kunden schaffen

- **KPMG Innovation Challenge**

Bei unserem internen Ideenwettbewerb können unsere Mitarbeitenden ihre kreativen Ideen einbringen. Entwickelt werden Lösungen von der Grundidee bis zum marktreifen Produkt.

- **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 aktuelles Fachwissen unserer erfahrenen Expert:innen.

- **Client-Insights-Programm**

Um die hohe Qualität unserer Dienstleistungen über alle Services hinweg kontinuierlich auszubauen, haben wir unser *Client-Insights*-Programm, eine jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung, implementiert. Das Feedback ermöglicht es uns, kontinuierlich an der Verbesserung unserer Servicequalität zu arbeiten.

Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022

- Im April 2022 haben wir zum ersten Mal unseren *KPMG Zukunftsgipfel* veranstaltet. Das Kunden-Event fand als hybrides Format im Rahmen der *KPMG Bergexpedition* statt – ein jährliches Austauschprogramm, bei dem renommierte Expert:innen auf drei virtuellen Bühnen über die Wachstumsthemen *ESG*, *Digitale Transformation* und *Governance & Compliance* referieren. Die diesjährige Veranstaltung verzeichnete über 5.000 Teilnehmende, die in 45 Sessions mehr als 120 Speaker:innen folgen konnten.

KPMG Zukunftsgipfel

Unser erster *KPMG Zukunftsgipfel* fand im April 2022 als hybrides Event für unsere Kunden zum Austausch über die Megatrends *ESG*, *Digitale Transformation*, *Governance & Compliance* und *Business-Resilienz* statt.



Das haben wir erreicht | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

• Kundenreichweite

- Mehr als 250 Beiträge im KPMG-Blog *Klardenker* im Geschäftsjahr 2022
- Mehr als 200 Studien und Fachpublikationen im Geschäftsjahr 2022 (im Vorjahr: mehr als 50)
- Insgesamt 380 Webcasts (virtuelle Events) mit mehr als 41.000 externen Teilnehmenden im Geschäftsjahr 2022 (im Vorjahr: 420 Webcasts mit 43.000 externen Teilnehmenden)

Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung 2022

98 %
unserer Kunden
waren mindestens
zufrieden
mit unserer Arbeit

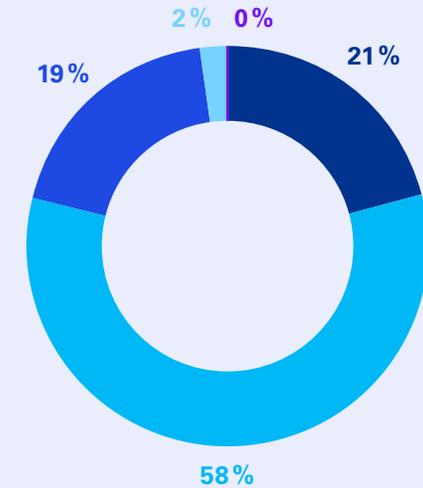


Anonyme Kundenzitate

„Der Arbeitsstil, die Methoden und eingesetzten Tools entsprechen in vollstem Umfang meinen Vorstellungen. Die hohe Flexibilität und Lieferungsbereitschaft waren extrem hilfreich.“

„Offene, transparente Zusammenarbeit mit vertrauenswürdiger Kommunikation sowohl vor Ort als auch bei digitaler Kommunikation.“

„Das Engagement, Eigeninitiative, Hilfsbereitschaft und Freundlichkeit aller Projektbeteiligten war herausragend.“



- außerordentlich zufrieden
- sehr zufrieden
- zufrieden
- eher zufrieden
- unzufrieden

Quelle: KPMG in Deutschland, 2022

Gesellschaftliches Engagement

Als Unternehmen sind wir nicht nur ein wirtschaftlicher, sondern auch ein gesellschaftlicher Akteur. Unternehmerische Verantwortung wird bei uns durch Programme und Initiativen, die sich auf die Themen „Chancengerechte und hochwertige Bildung“ sowie „Lebenslanges Lernen“ fokussieren, in die Tat umgesetzt. Das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden ist ein zentrales Element unseres Nachhaltigkeitskonzepts und wird mit einer Freistellung von bis zu vier Stunden pro Monat besonders geschätzt und gefördert. Im Sinne unseres Wertes „For Better. Wir tun, was wirklich zählt“ wollen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden einen positiven Beitrag für unsere Gemeinschaft leisten.

Mit unseren Kenntnissen und unserer Expertise wollen wir insbesondere junge Menschen fördern und sie dabei unterstützen, ihre Potenziale zu entfalten. Hierfür haben wir uns das Ziel gesetzt, zusammen mit allen KPMG-Mitgliedsfirmen weltweit bis zum Jahr 2030 zehn Millionen benachteiligte junge Menschen durch Bildung, Beschäftigung und Entrepreneurship wirtschaftlich zu stärken.

Wie wir einen positiven Beitrag für unsere Gesellschaft leisten

• Vier-Stunden-Engagement

Um sich ehrenamtlich zu engagieren, können sich Mitarbeitende bei KPMG bis zu vier Stunden pro Monat von der Arbeit freistellen lassen. Dies gilt sowohl für Programme, die von KPMG gefördert werden, als auch für eigeninitiierte gemeinnützige Projekte.

• Pro-bono-Beratung

Im Rahmen unserer Pro-bono-Beratung helfen Mitarbeitende gemeinnützigen Organisationen mit ihrem fachlichen Know-how dabei, aktuelle Herausforderungen zu bewältigen. Dabei arbeiten wir mit der SKala-Initiative und dem gemeinnützigen Analyse- und Beratungshaus PHINEO zusammen, um ausschließlich Organisationen zu unterstützen, die nachweislich eine große soziale Wirkung erzielen.

• JOBLINGE

Die deutschlandweite Bildungsinitiative *JOBLINGE* fördert Jugendliche aus sozial schwachen Verhältnissen und wirkt Jugendarbeitslosigkeit entgegen. Unsere Mitarbeitenden unterstützen dieses Programm in Form von Eins-zu-Eins-Mentoring, aber auch mit Sprach-, IT- und Bewerbungstrainings.

• Fit für die Wirtschaft

Im Rahmen des Programms *Fit für die Wirtschaft*, das von der IW JUNIOR gGmbH entwickelt wurde, vermitteln Kolleg:innen als Trainer:innen wirtschaftliches Grundwissen an Schüler:innen der 8. bis 10. Klasse.

• Volunteer Vision

Bei der Initiative *Volunteer Vision* geben Mitarbeitende von KPMG ihre beruflichen Erfahrungen und sozialen Fähigkeiten als Online-Mentor:innen an Geflüchtete oder sozial benachteiligte junge Menschen weiter.

• Enactus

Mitarbeitende unterstützen mit ihrem Know-how als Business Advisor das weltweite Studierendenetzwerk *Enactus*. Mithilfe von innovativen Lösungen setzen sie sich für soziale und ökologische Projekte ein.

• KPMG Rest-Cent-Initiative

Bei der *KPMG Rest-Cent-Initiative* verzichten Mitarbeitende auf die Cent-Beträge ihres Nettogehalts für den guten Zweck. Diese Spenden werden gesammelt und am Ende des Jahres von KPMG verdoppelt. Der gesamte Betrag wird auf mehrere gemeinnützige Organisationen verteilt.



Die Solidarität und das Engagement der Mitarbeitenden sind überwältigend. Dies beweist einmal mehr, dass bei KPMG die Menschen im Mittelpunkt stehen. Gerade in diesen herausfordernden Zeiten ist es wichtig, dass wir zusammenstehen und besonders diejenigen unterstützen, denen es nicht so gut geht.

Klaus Becker, CEO und Sprecher des Vorstands von KPMG in Deutschland

Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022

• Career-Talk

Eine neue Maßnahme im Geschäftsjahr 2022 ist der Career-Talk bei *JOBLINGE* und *Fit für die Wirtschaft*. Um die Schüler:innen und Jugendlichen bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen, schildern Mitarbeitende aus verschiedenen Unternehmensbereichen von KPMG ihren beruflichen Werdegang und berichten von ihren persönlichen Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolgen. Zugleich werden Einstiegsmöglichkeiten in unterschiedliche Berufe dargestellt und erste Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern gefördert.

• Pro-bono-Beratung:

Seit der Etablierung des Programms im Jahr 2018 wurden bis zum Jahr 2022 insgesamt 44 Pro-bono-Projekte durch KPMG umgesetzt.

Eine aktuelle Evaluation von PHINEO zeigt, dass sich die Pro-bono-Beratung aufseiten der beratenen Organisationen sowie der Volunteers positiv auswirkt.

Das sagen die Volunteers:

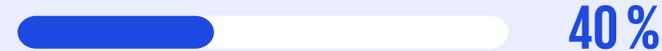
Änderung der Haltung gegenüber KPMG durch Corporate Volunteering-Einsatz



Weiterentwicklung von überfachlichen Kompetenzen



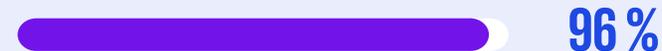
Erhöhung der fachlichen Expertise im Beratungskontext



Nutzen von hinzugewonnenem Wissen in anderen Beratungskontexten

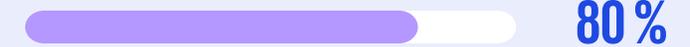


Weiterempfehlungen zur Teilnahme



Das sagen die Non-Profit-Organisationen:

Erfüllung des Beratungsauftrags



Nutzen für wirkungsvollere Arbeit



Weiterempfehlung zur Teilnahme



Das haben wir erreicht | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

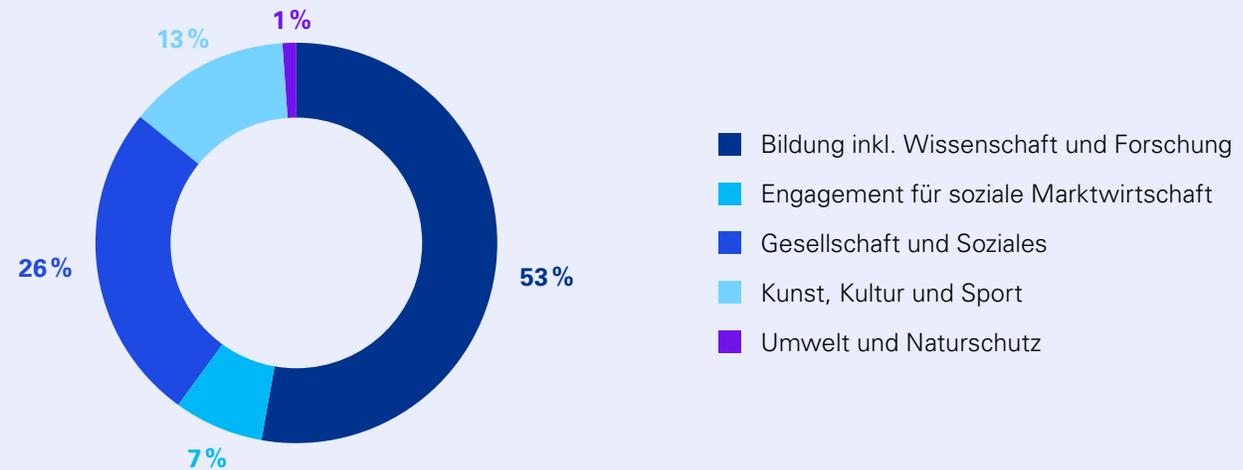
• Engagement unserer Mitarbeitenden

- 6.746 Volunteering-Stunden (im Vorjahr: 7.336 Stunden)
- 425 Volunteers (im Vorjahr: 538 Volunteers)
- Auf 31.000 Euro summiert sich im Geschäftsjahr 2022 die Spende durch die *KPMG Rest-Cent-Initiative*. Dieser Betrag kam zu nahezu gleichen Teilen den drei Projekten *Clean River Project e.V.*, *discovering hands gemeinnützige UG* und *Digitale Helden gGmbH* zugute (im Vorjahr: 27.000 Euro)

- Neben dem ehrenamtlichen Engagement unserer Mitarbeitenden sind **Spenden und Sponsorings** ein wichtiger Baustein unseres gesellschaftlichen Engagements.

5,9 Mio. Euro Spenden und Sponsorings insgesamt (im Vorjahr: 5,1 Mio. Euro), davon 1,5 Mio. Euro Spenden (im Vorjahr: 1,7 Mio. Euro) und 4,4 Mio. Euro Sponsorings (im Vorjahr: 3,4 Mio. Euro).

Aufteilung Spendenvolumen im Geschäftsjahr 2022



Quelle: KPMG in Deutschland, 2022

04 Governance



Governance

Unsere Verantwortung

Unsere Werte in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen

Unsere Selbstverpflichtungen

Wir handeln in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen, ethisch vertretbar und im öffentlichen Interesse.

Wir bekämpfen jede Form der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Wir setzen jederzeit die höchsten Maßstäbe bei Integrität, Qualität und Ethik an und wollen so Clear Choice für unsere Kunden sein. Unseren im weltweiten KPMG-Netzwerk verankerten Werten *Integrity, Excellence, Courage, Together* und *For Better* fühlen wir uns auf nationaler wie auf internationaler Ebene verpflichtet. Diese fünf Werte stehen im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns und bilden unseren Wertekanon. Sie stellen die Grundlage für die integrative und vielfältige Kultur von KPMG dar. Daher sind sie uns Verpflichtung im persönlichen wie im beruflichen Verhalten.

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, sehen wir eine unserer Hauptaufgaben darin, den gemeinsamen Qualitätsansatz aller globalen KPMG-Mitgliedsfirmen weiter voranzutreiben. So wollen wir unserem Anspruch entsprechen, keinerlei illegale oder unethische Geschäftspraktiken zu tolerieren. Zudem ist es unser oberstes Ziel, als multidisziplinäres Prüfungs- und Beratungsunternehmen Dienstleistungen auf höchstem quantitativen Niveau zu erbringen. Wesentliche Grundlage hierfür sind die Integrität und Unabhängigkeit unserer Mitarbeitenden.

(Global) Code of Conduct

Der nationale sowie der globale KPMG-Verhaltenskodex, der (Global) Code of Conduct, sind von unseren Unternehmenswerten geprägt. In ihnen 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.

Hierfür arbeiten wir fortwährend an bereits etablierten Maßnahmen und Standards in unserem Qualitäts- und Risikomanagement: Unser Qualitätsmanagementsystem schafft den verlässlichen Rahmen für unser tägliches Handeln in einem hochkomplexen Arbeitsumfeld. Im Bereich Datenschutz haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert, die den Schutz von vertraulichen Informationen vor Missbrauch und Verlust in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben gewährleisten. Unser Lieferantenmanagement hat ebenfalls zahlreiche Maßnahmen etabliert, die sicherstellen, dass unsere Standards auch bei unseren Lieferanten zum Tragen kommen.

Hinzu kommt in diesem Kontext das Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz (LkSG), welches seit 1. Januar 2023 in Deutschland ansässige Unternehmen verpflichtet, ihrer Verantwortung in den Liefer- und Wertschöpfungsketten nachzukommen. Auch wir haben die damit einhergehenden neuen Vorgaben für uns als Unternehmen bereits implementiert.

United Nations Global Compact

Bereits im Jahr 2002 unterzeichnete 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. Durch diese Mitgliedschaft sind auch wir 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* sind unter folgendem [Link](#) zu finden.



Qualitätsmanagementsystem

Um den umfangreichen gesetzlichen Vorschriften und Regularien sowie unserer Selbstverpflichtung zu hoher Qualität zu entsprechen, arbeiten wir kontinuierlich an Ausbau, Einhaltung und Überwachung unseres Qualitätsmanagementsystems.

Ein wirksames Qualitäts- und Risikomanagement ist für KPMG unerlässlich, um Verstöße gegen das Berufsrecht, den Verlust der Unabhängigkeit, Haftungsfragen und wirtschaftliche Risiken zu vermeiden. Zudem wirken wir damit Risiken wie Reputationsschäden, Mandatsverlust und Bestandsgefährdung entgegen.

Daher ist es für das Qualitäts- und Risikomanagement von KPMG die wichtigste Ambition, von unseren Stakeholdern als das beste Netzwerk angesehen zu werden, das durchgehend die höchsten Standards zu Qualität, Ethik und Integrität erfüllt. Die Umsetzung, Überwachung und Durchsetzung des Qualitäts- und Risikomanagements von KPMG ist, neben weiteren Beteiligten, Aufgabe des Quality & Risk Management-Teams. Damit tragen wir den berufsrechtlichen Anforderungen, nationalen und internationalen Standards sowie den Vorgaben von KPMG International Rechnung.

Wie wir den höchsten Maßstab an die Qualität unserer Arbeit sicherstellen

Wir haben wichtige Investitionen getätigt, um die Konsistenz und Robustheit unseres Qualitätsmanagementsystems in unserer globalen Organisation zu stärken und die Vorteile der laufenden Implementierung des International System of Quality Management Standard 1 (ISQM 1) zu maximieren. Unser Ansatz zur weltweiten Einführung von ISQM 1 basiert auf der Konsistenz der Qualitätssicherungsregelungen und Verantwortung. KPMG International hat Qualitätskontrollrichtlinien erarbeitet, die für alle KPMG-Mitgliedsfirmen gelten.

• System of Quality Management

Als Mitglied der International Federation of Accountants (IFAC) ist KPMG dazu verpflichtet, ein System of Quality Management nach Maßgabe des neuen weltweiten Qualitätsmanagementstandards ISQM 1 umzusetzen.

• 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 und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Die Mitglieder des Vorstands 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.

• Pflichttrainings für alle Mitarbeitenden

Die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Standards ist für alle Mitarbeitenden von KPMG ein zentraler Aspekt ihres Arbeitsalltags. Die Absolvierung regelmäßiger Compliance-Schulungen unterstützt unsere Mitarbeitenden dabei, stets die gebotene Unabhängigkeit zu wahren und Befangenheit zu vermeiden. Zudem führen wir regelmäßig Unabhängigkeitsbefragungen durch.

100 % unserer Mitarbeitenden haben im Geschäftsjahr 2022 Anti-Korruptionstrainings absolviert.

Unsere Trainings

Unsere Trainings sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend und jährlich zu wiederholen. Sie fokussieren auf folgende Schwerpunkte:

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

• Vorbeugung von Korruption und Bestechung

Um Korruption und Bestechung vorzubeugen, haben wir für unsere Spenden, Sponsorings, Kooperationen und Mitgliedschaften einen unternehmensinternen, systembasierten Freigabeprozess und Kontrollmechanismus etabliert. Eine weitere Antikorruptionsmaßnahme ist die KPMG *Geschenke-Policy*.

• Annahme von Aufträgen

Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verfolgen wir strenge Grundsätze zur Annahme von Aufträgen und eine gezielte Kundenauswahl. Die Bewertung der Kundenbeziehung erfolgt durch Risikoanalysen und wird mithilfe unserer internen IT-Tools CEAC (Client and Engagement Acceptance and Continuation) sowie Sentinel durchgeführt.

• Managementsysteme

Für gleichbleibend hohe Qualität sorgen wir mit zertifizierten Managementsystemen, wie etwa dem Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001, dem Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO/IEC 27001 sowie dem Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001.

• Whistleblowing-Hotline

Ein weiterer wichtiger und elementarer Baustein unseres Qualitätsstandards ist die Whistleblowing-Hotline. Diese fungiert als Meldekanal für jeglichen Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens und kann von Mitarbeitenden, Kunden, Subunternehmen, Lieferanten und Dritten genutzt werden.

Mehr Informationen zu unseren Governance-Themen enthält der [KPMG-Transparenzbericht](#). In diesem erfolgt auch eine ausführliche Beschreibung unseres Qualitätsmanagementsystems.

Alle von uns implementierten Maßnahmen führen wir auch künftig fort und entwickeln sie kontinuierlich weiter.

Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022 | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

- 100 Prozent unserer Mitarbeitenden haben im Geschäftsjahr 2022 Anti-Korruptionstrainings⁶ absolviert.
- Wie in den Vorjahren wurden im Geschäftsjahr 2022 keine Fälle von Korruption oder Bestechung bei KPMG in Deutschland gemeldet.

Unsere zertifizierten Managementsysteme:

- Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001
- Informationssicherheit nach ISO/IEC 27001
- Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001

⁶ Gemeint sind unsere Pflichttrainings „Integer Handeln“ zum Stichtag 08.11.2022 und „Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ zum Stichtag 06.04.2022, welche von allen aktiven Mitarbeitenden inkl. Werkstudierenden, Praktikant:innen und anderen absolviert werden.

Datenschutz und Informationssicherheit

Das Thema Datenschutz gewinnt durch die rasanten Entwicklungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie immer mehr an Bedeutung. Zugleich setzt die seit dem Jahr 2018 geltende Europäische Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) für Unternehmen hohe Maßstäbe an das Datenschutzrecht. Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterliegen wir darüber hinaus zwingenden gesetzlichen Vorgaben zur Wahrung der Verschwiegenheit sowie einer Berufsaufsicht. Die kontinuierliche Überwachung der Einhaltung der Datenschutzgesetze sowie die Wahrung der Verschwiegenheit ist wesentlich für die Erbringung unserer Dienstleistungen.

Ein wichtiges Ziel für uns ist es daher, in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorgaben personenbezogene Daten von Dritten, insbesondere Kunden, Dienstleistungsunternehmen und Kooperationspartner:innen sowie unseren eigenen Mitarbeitenden, vor Verlust und Missbrauch zu schützen.

Wie wir Datenschutz und Informationssicherheit gewährleisten

- **Managementsystem**
Bei unseren Datenschutzmaßnahmen setzen wir auf das zertifizierte Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO/IEC 27001.
- **Datenschutzbeauftragter**
Den Anforderungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung entsprechend haben wir einen Datenschutzbeauftragten ernannt. Somit verfügen wir über ein KPMG-internes und weisungsunabhängiges Organ im Rahmen der EU-DSGVO.
- **Datenschutztraining**
Auch im Geschäftsjahr 2022 haben wir unser jährliches, verpflichtendes Datenschutztraining für alle Mitarbeitenden durchgeführt. Zusätzlich erhielten Mitarbeitende, die in besonders sensiblen Tätigkeitsbereichen agieren, erneut regelmäßige Trainings und Informationen.
- **Berufsübliche Verschwiegenheit**
Alle Mitarbeitenden haben eine Verpflichtungserklärung auf die berufsübliche Verschwiegenheit abgegeben.
- **Risikoadäquate Organisationsstrukturen**
- **Kontrollprozesse wie beispielsweise eine Interne Revision**

Internationaler Datentransfer

Jede Mitgliedsfirma von KPMG International hat sich im Geschäftsjahr 2022 dazu verpflichtet, datenschutzrechtliche Mindeststandards einzuhalten. Die wesentlichen Verpflichtungen dafür sind in der KPMG-Datenschutzrichtlinie und in den Vertragsklauseln zum Datenschutz (Inter Firm Data Transfer Agreement – IFDTA) von KPMG International enthalten, wodurch im Geschäftsjahr 2022 das vorhergehende Inter Firm Agreement about Data Protection abgelöst wurde. Das IFDTA enthält insbesondere auch alle Module der aktuellen EU-Standardvertragsklauseln, die von der EU-Kommission am 4. Juni 2021 gemäß Art. 46 Abs. 2 lit. c DSGVO veröffentlicht wurden. Das IFDTA verpflichtet dementsprechend KPMG-Mitgliedsfirmen weltweit bei Nicht-EU/EWR-Datentransfers auf diese Regelungen.

Das haben wir erreicht

Auch im Geschäftsjahr 2022 hat KPMG die Datenschutzgesetze beachtet und ist für die Zukunft weiterhin bestrebt, das Datenschutzniveau kontinuierlich dem technischen und regulatorischen Fortschritt anzupassen.

Lieferantenmanagement

Die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards ist nicht nur Bestandteil unserer eigenen Unternehmenskultur sowie unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Erfüllung dieser Standards erwarten wir ebenso von unseren Lieferanten. Bekräftigt wird dieser Grundsatz ab jetzt auch von der Gesetzgebung in Deutschland: Um den Schutz der Menschenrechte in globalen Lieferketten zu verbessern, hat der Deutsche Bundestag im Juni 2021 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschlossen. Die Anforderungen orientieren sich am Sorgfaltsstandard der von den Vereinten Nationen entwickelten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Selbstverständlich setzt auch KPMG die Anforderungen des LkSG im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unseren Zuliefer:innen um. Durch die Einführung des LkSG ergibt sich für KPMG die neue Herausforderung, ein vollständiges Monitoring der Lieferanten und Dienstleister:innen entlang der gesamten Lieferkette durchzuführen und zu prüfen, ob die Einhaltung der LkSG-Vorgaben stringent erfolgt. Die dafür notwendigen Maßnahmen haben wir implementiert.

Darüber hinaus hat das Lieferantenmanagement von KPMG das Ziel, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens zu leisten: Im Hinblick auf die Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung verfügt der Beschaffungsbereich über einen großen Hebel. Dies betrifft beispielsweise die Auswahl strategischer Lieferanten, die sich ebenfalls wie KPMG selbst zur Einhaltung der Vorgaben der Science Based Target-Initiative verpflichtet haben.

Für das Monitoring in Bezug auf die Einhaltung von sozialen und ökologischen Standards bei unseren circa 4.000 Lieferanten und Dienstleister:innen (davon rund 84 Prozent mit Sitz

in Deutschland) haben wir verschiedene interne Richtlinien und Prozesse implementiert.

Wie wir ein nachhaltiges Lieferantenmanagement umsetzen

• **Supplier Code of Conduct**

Unser *Supplier Code of Conduct* dient für unsere Lieferanten und Dienstleister:innen als Richtlinie in Bezug auf die Nachhaltigkeitsprinzipien von KPMG. Er bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Zuliefer:innen.

• **Einhaltung von Unabhängigkeitsanforderungen**

Auch im strategischen Einkauf müssen Unabhängigkeitsanforderungen von KPMG eingehalten werden. Strenge Überwachungs- und Beurteilungsmechanismen werden bei der Beauftragung von Kunden angewendet. Zudem kann auch die Whistleblowing-Hotline genutzt werden, um Verstöße im Zusammenhang mit unserer Einkaufsrichtlinie zu melden.

• **Kriterienkatalog mit Nachhaltigkeitsanforderungen**

Für eine gezielte Überprüfung unserer sozialen und ökologischen Standards auch bei unseren Lieferanten und Dienstleister:innen dient unser Kriterienkatalog mit Nachhaltigkeitsanforderungen als etablierte Maßnahme. Zugleich werden ethische Rahmenbedingungen für die Auswahl von Lieferanten, Material und Dienstleistungen geschaffen.

50 % bis 2030

Unser Ziel ist, dass 50 Prozent unserer strategischen Lieferanten sich bis 2030 ein eigenes Science Based Target setzen.

Unser Fortschritt im Geschäftsjahr 2022

- Zur Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir Maßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise die Anpassung des Lieferantenmanagements und -prüfprozesses. Zudem wurde bereits eine erste Risikoanalyse der Lieferanten in Bezug auf LkSG-Risiken durchgeführt.
- Unsere Einkaufsabteilung hat das Lieferantenmanagement kontinuierlich weiterentwickelt, etwa durch die Ausweitung der Lieferantenfragebögen und Auditierung der Lieferanten beziehungsweise Dienstleister:innen von KPMG.

Das haben wir erreicht | Relevante Kennzahlen im Geschäftsjahr 2022 oder darüber hinaus

- Im Rahmen des Global Procurement-Projekts von KPMG International haben wir wichtige Lieferanten zur Teilnahme an der Berichtsperiode des Carbon Disclosure Project (CDP) eingeladen. Zwölf aus Deutschland gesteuerte und 27 von Deutschland beauftragte Dienstleister:innen haben im Geschäftsjahr 2022 am CDP teilgenommen.
- In den letzten Monaten des Jahres 2022 haben wir das Lieferantenmanagement final auf die Anforderungen aus dem LkSG ausgebaut. Darüber hinaus haben wir die Lieferanten-Auditierung und die notwendigen Dokumentationen in den Beschaffungsprozess integriert, um die Einhaltung des LkSG aufseiten des Einkaufs vollumfänglich gewährleisten zu können. Unser Fokus liegt zudem auf der Anpassung unseres *Supplier Code of Conduct* und in der Zusammenarbeit mit unseren Rahmenvertragspartnern.

Impressum / Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

ESG@KPMG

Thomas Löhmer

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

Mara Zimen

Sustainability Officer
T +49 30 2068-4604
mzimen@kpmg.com

Rita Schwabe

ESG Reporting & Kommunikation
T +49 30 2068-2480
rschwabe@kpmg.com

Veröffentlichungsdatum: Februar 2023

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2023 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.