



Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség a magyarországi KPMG-ben

2023





Tartalom

Kollégáink sokszínűsége számokban

04

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

06

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

09

Sokszínűségi csoportjaink

11

Munkatársaink történetei

13

IDE fókuszterületeink és programok

17

Well-being és mentális egészség

24

Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix





Előszó

Kollégáink sokszínűsége számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink történetei

IDE fókuszterületeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix



Rakó Ágnes

Inclusion, Diversity and Equity partner

Illés Zsuzsanna

Budapest Center Head, KPMG Global Services Hungary



Előszó

A KPMG-nél az Inclusion, Diversity & Equity (IDE), azaz a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség, cégünk működésének központi eleme. Segít bennünket abban, hogy olyan kiváló csapatokat építsünk, amely tagjainak változatos nézőpontjai reprezentálják azt a világot, amelyben élünk. A sokszínű munkahelyi közösségek hozzájárulnak a jobb döntéshozatalhoz, nagyobb kreativitást és innovációt eredményeznek, és arra ösztönöznek mindannyiunkat, hogy az értékeink mellett kiállva azt tegyük, ami helyes.

A különbözőségeink egyben erősebbé is tesznek bennünket. A befogadó vállalati kultúra, ahol minden egyes csapattag biztonságban és megerősítve érzi magát, lehetővé teszi minden munkatárs számára azt, hogy kibontakoztathassa képességeit, és ezzel hozzájáruljon a vállalat sikereihez. Ezért törekszünk a KPMG-nél olyan környezetet kialakítani, ahol szakembereink minden egyes nap önazonosan és örömmel állnak munkába, valamint – ami a legfontosabb – úgy léphetnek be a tereinkbe, hogy tudják, ide tartoznak.

2017-ben alakítottuk meg a Sokszínűségi Munkacsoportunkat, amely a vállalat minden egyes területéről várja azokat az önkéntes kollégákat, akik elkötelezettek abban, hogy ösztönözzék egy befogadóbb kultúra megteremtését, valamint, hogy együtt formálják a KPMG IDE terveit és programjait. Az elmúlt években a munkacsoport segítségével azonosítottuk, melyek azok a témák, amelyek legfontosabbak a kollégáink számára, és ennek mentén egy akcióttervet fogalmaztunk meg. A stratégiánk részeként számos ismeretterjesztő programot hívtunk életre többek között a nemek közötti egyenlőség, a dolgozó szülők, a multikulturalizmus, a megváltozott munkaképesség és a mentális egészség témakörében.

Az akcióterv egyik jelentős mérföldköveként publikáltuk a KPMG belső IDE szabályzatát, amely nem csak keretbe foglalja az alapelveket, megerősíti vállalásainkat, de ahhoz is hozzájárul, hogy mindenki biztonságban érezze magát a KPMG-ben. Mindemellett büszkék vagyunk rá, hogy a 2022-ben szervezett, LMBTQ emberek befogadására fókuszáló, befogadást ösztönző programunk és ennek részeként egy kortárs művészeti kiállításunk számos rangos díjat nyert el.

A munkánk azonban nem ért véget. Ez a most elkészült riport nagy örömeinkre már bemutatja az eddigi eredményeinket, de mindannyian tisztában vagyunk vele, hogy még sok teendőnk van. Az elmúlt években erősebb alapokra helyeztük azt, hogy munkatársaik otthonosan és a csapat részének tekintsék magukat, bátran vállalva egyéniségüket, de várakozással tekintünk a jövőbe azzal kapcsolatban, hogy tovább erősítsük IDE vállalásainkat és programjainkat.

Jó irányba haladunk. Örömteli látni, ahogy az IDE területén lévő fejlődésünk egyre több formában jelenik meg. Ez a riport betekintést nyújt abba is, miért tartjuk fontosnak, hogy a KPMG élen járjon a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség területén. Emellett azt is kiemeljük, milyen mindennapi tevékenységekkel, tettekkel, vállalásokkal járulunk hozzá a megvalósuláshoz. Bátorítjuk az Olvasóinkat, hogy merüljenek el az összefoglalónkban és tudjanak meg többet a KPMG IDE stratégiájáról, tevékenységéről és akcióiról.



Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Kollégáink sokszínűsége számokban



Előszó

Kollégáink sokszínűsége számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink történetei

IDE fókuszterületeink és programok

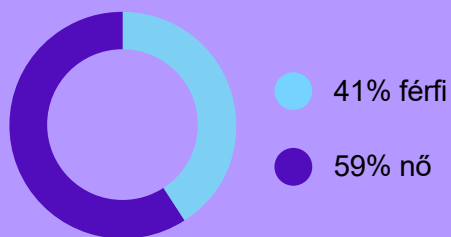
Well-being és mentális egészség

Appendix

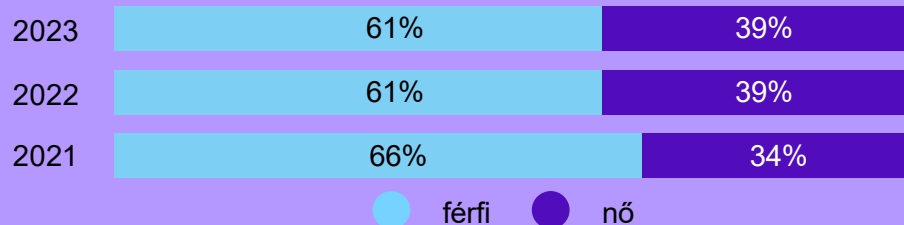
Kollégáink sokszínűsége számokban



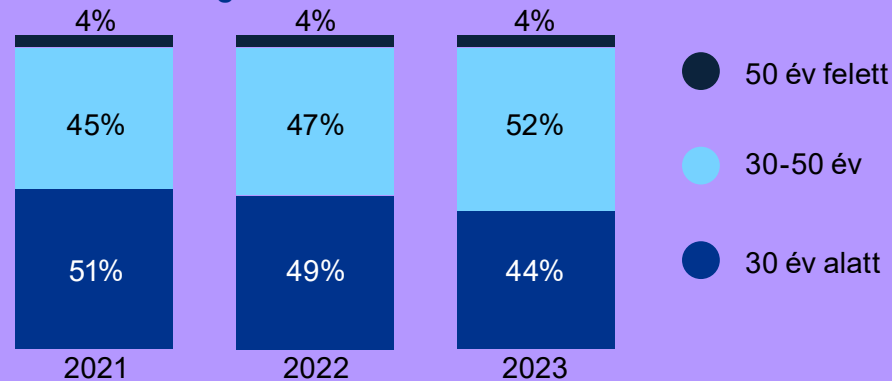
Női-férfi arány³



Férfiak és nők aránya a vezetésben⁴



Kor szerinti megoszlás⁵



Nemzetiségek

A KPMG magyarországi tagvállalataiban a munkavállalók 2023-ban 53 országot képviseltek, ez összesen 164 külföldi kollégát takar, ami a teljes létszám 11%-át teszi ki.⁷



Részmunkaidő – teljes állás⁸





Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség



Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

Az Inclusion, Diversity and Equity (IDE), azaz a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség területén lévő kezdeményezéseinkben a KPMG globális **IDE Collective Action Plan** útmutatására támaszkodunk, amelyet a munkatársaink és vezetőink közösen alkottak meg. Az akciótervnek három pillére van: a bizalomra épülő befogadó kultúra, a tájékozott és empátikus munkaerő, valamint az egyenlő esélyek melletti kiállás. Az ehhez kapcsolódó öt legfontosabb célkitűzés ösztönzése globális keretek között történik, a programok kivitelezése pedig helyi szinten, az egyes KPMG vállalatoknál, országos szinten valósul meg.

Előszó

Kollégáink sokszínűsége számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink történetei

IDE fókusz-területeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

Az öt legfontosabb célkitűzésünk, hogy megfeleljünk az elvárásainknak



Vezetői felelősségre vonhatóság

Felelősségre vonhatóság biztosítása az IDE témakörhöz köthető ambiciózus célokon, elvárásokon és egyértelmű célkitűzéseken keresztül.



Szabályzatok és irányelvek

Egy globális IDE szabályzat bevezetése annak érdekében, hogy tisztában legyünk a tőlünk elvárt magatartásokkal és azokkal a mechanizmusokkal, amelyek rendelkezésünkre állnak, hogy szót emelhessünk és időt teremtünk az IDE kezdeményezésekre.



Átlátható mérőszámok és jelentéstétel

Egyértelmű, a Befogadáshoz, a Sokszínűséghez és az Egyenlőséghez kapcsolódó ambíciók kialakítására, valamint megfelelő célkitűzések és mérési folyamatok felállítására.



Globális forrásgyűjtemény

Mindenki számára elérhető globális forrásanyag-gyűjtemény tervezése, fejlesztése és gondozása, valamint annak a támogatása, hogy a kulcsfontosságú tehetséggondozási folyamatok során is megvalósuljon az előítéletmentesség.



Társadalmi és ügyfél kezdeményezések

Vállalatunk külső kezdeményezéseinek ösztönzése annak érdekében, hogy támogassuk és oktassuk ügyfeleinket és közösségeinket e területen is.

Allyship⁹

Speak up kultúra

Egyenlőség

Szóvivő szerep

Bizalomra épülő, befogadó kultúra

Tájékozott és empátikus munkaerő

Egyenlő esélyek melletti kiállás

3 pillér



Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

**Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség**

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
története

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

A Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség definíciója a KPMG-nél¹⁰



A Befogadás a hovatartozásról szól

Vállaljuk, hogy bizalomra épülő biztonságos környezetet hozunk létre, ahol önzónosan állhatunk munkába, és ahol személyes hozzájárulásunkért és meglátásainkért megbecsülve érezzük magunkat.



A sokszínűség a különbözőségekről szól

Vállaljuk, hogy felkaroljuk és tiszteletben tartjuk az egyedi élmények, kultúrák, identitások és nézőpontok sokféleségét, amelyeket mindannyian hozunk a KPMG-hez.



Az egyenlőség a lehetőségekhez való hozzáféréséről szól

Vállaljuk, hogy szembeszállunk a rendszerszintű korlátokkal és előítéletekkel. Segítjük kiegyenlíteni az esélyeket, és mindenki számára biztosítjuk, hogy sikereket érheszen el és kibontakozhasson a KPMG-nél.



Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink



IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Előszó

Kollégáink sokszínűségének számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink története

IDE fókuszterületeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

IDE szabályzat

A KPMG magyarországi tagvállalatainak elkötelezettsége és törekvései a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség témakörökben hosszú időre nyúlik vissza. Az eddig megtett lépéseinkről és jövőbeli vállalásainkról, valamint a törekvéseinkről foglaltunk meg a minden munkatársunkra kiterjedő IDE (Inclusion & Diversity & Equity) szabályzatunkat. E szabályzat célja az, – azon kívül, hogy szorosan összecseng az Our Impact Plan People fejezetével – hogy elősegítsük a befogadóbb munkahelyi légkör és egy igazságosabb társadalom megteremtését a mindennapokban is. Elköteleztünk vagyunk amellett, hogy hosszú távon is nyomon kövessük és fejlesszük a szabályzatban foglalt vállalásainkat a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség szerint megteremtett értékrend mentén. Munkatársainkat arra ösztönözzük a rendszeres programok, akciók, érzékenyítő események és a kommunikációs üzenetek segítségével, hogy bátran lehessenek azok, akik szeretnének lenni, a munkahelyi környezetben is.

Legfőbb alapelveink a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség témakörében, amelyek a szabályzatunk elválaszthatatlan részét képezik:



Munkatársaink (és tágabb értelemben véve az emberek) egyedi tapasztalatainak, identitásának és nézőpontjainak sokféleségét, a különböző kultúrák színességét mind elfogadjuk, befogadjuk és tiszteletben tartjuk.



Aktív szerepet vállalunk abban, hogy lépéseket tegyünk a rendszerszintű akadályok és torzítások ellen, valamint, hogy mindenki számára egyenlő esélyeket biztosítsunk.



Olyan, bizalomra épülő légkört és feltételeket alakítunk ki, ahol mindenki értékesnek érzi magát, bátran képviselheti önmagát és egyéni perspektíváit.

IDE célkitűzéseink

A magyarországi KPMG belső vállalati felelősségvállalási stratégiája szorosan illeszkedik az Our Impact Plan iránymutatásához, programjainkat és céljainkat több ponton kötjük a People fejezetben meghatározott értékekhez. A stratégiában 2025-re vonatkozó célkitűzéseket foglaltunk meg, amely közül több a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség melletti elköteleződésünket erősíti.



2025-ig legalább 40%-os női reprezentáció elérése és megtartása vezetői szinten, amely magába foglalja a partnereket és igazgatókat.



2025-ig legalább 80%-os elégedettségi eredmény elérése és megtartása a Global People Survey (GPS) éves munkavállalói elégedettségi felmérésen a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőséghez kapcsolódó kérdéseknél.



Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Sokszínűségi csoportjaink



Sokszínűségi csoportjaink

Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Sokszínűségi munkacsoport

A Sokszínűségi Munkacsoportunkat 2017-ben alapította néhány lelkes önkéntes kolléga, akik számára kiemelt jelentőségű volt az, hogy a sokszínűség témája minél több munkatárs számára elérhető legyen és az minél több területen beépüljön a szervezetbe. A csoport azóta több mint 30 tagúvá bővült és szinte minden üzletági és belső támogatói terület képviselteti magát a rendszeres találkozókon. Ezeken az alkalmakon a csapat megvitatja az IDE témakörhöz kapcsolódó aktuális eseményeket, új kezdeményezéseket, vállalásokat, ezekkel összefüggő ötleteit. A csoport eddigi egyik legsikeresebb belső programja a Diversity Talks beszélgetéssorozat elindítása volt, amely során neves vendégek, csatlakozva és kiegészülve a szakértő kollégáinkkal edukációs és inspirációs céllal vették górcső alá a különböző sokszínűségi témákat (pl. ageism, női-férfi szerepek, multikulturalizmus). A program eredményességét jól mutatja, hogy a 2019-es indulása óta már több mint 10 beszélgetés kapcsolódott a sorozathoz, a résztvevők száma pedig alkalmanként körülbelül 200 fő.

A munkacsoport állítja össze azt az IDE kérdőívet is, amelyben két évente mérjük fel kollégáink véleményét arról, hogy mely fókuszterületeket szeretnék látni a vállalat IDE kezdeményezéseiben, de ezen a felmérésen keresztül értékeljük a lezajlott programjaink hatását is. Ezen kívül a tagok részt vállalnak az éves munkavállalói elégedettség felmérés (Global People Survey: GPS) IDE témakörökre vonatkozó kérdések eredményeinek elemzésében is. Ezekre reflektál az éves IDE programnaptár kialakítása.

Pride@KPMG Hungary Network

2020 júniusában jött létre, tagjai azok a kollégák, akik vagy támogatóként, vagy az LMBTQ közösség érintettjeként csatlakoztak. A csoport célja, hogy olyan biztonságos környezetet alakítson ki az érdeklődő kollégák számára, ahol lehetőségük van a tapasztalataik megosztására. Emellett információhoz juthatnak a helyi és a globális KPMG Pride Network közösségek által szervezett aktivitásokkal kapcsolatban, valamint tájékozódhatnak egyéb kapcsolatépítő eseményeken való részvételi lehetőségekről. A csoport elindított egy film- és könyvklubot, amely alkalmat ad számukra találkozni és beszélgetni. Az elmúlt 3 évben a közösség által szervezett programok fő fókusza az LMBTQ+ témakörrel kapcsolatos információátadás és látókörbővítés volt, hogy ezzel is segítsék munkatársainkat a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség felé vezető folyamatos úton.

Kollégáink **73%-a** ért egyet azzal, hogy vezetőink aktívan támogatják a befogadást és a sokszínűséget a munkahelyen, felismerve és tiszteletben tartva a különbözőségek értékét (a különbözőségek közé tartozik többek között a nemi identitás és az életkor is).¹¹



Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Munkatársaink történetei



Munkatársaink történetei

Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Halász Erika
Director, Advisory/
Management Consulting



Kisgyermekes anyaként a KPMG biztosította számomra, hogy olyan óraszámban és rugalmassággal térjek vissza a munka világába, ahogy az nekem a legideálisabb. Ezzel nemcsak lehetőséget kaptam, de felelősséget is, hogy annyit és úgy vállaljak, amit tényleg teljesíteni tudok. A saját ütememben, a gyermekem igényeit maximálisan szem előtt tartva lettem nagyjából másfél év alatt újra teljesállású kolléga, majd váltam az egyik szolgáltatási terület vezetőjévé. Ez idő alatt végig azt éreztem, hogy a KPMG-nél semmilyen hátrányom nem fakad abból, hogy kisgyermekes anyuka vagyok, sőt még előnyömrre is válik és a munkámban is kamatoztatni tudom, amit szülőként a gyermeknevelés során megtanulok.

Mérő Santucci Gabriel
Manager, Employer Branding
and Digital Marketing Lead,
KDN



Az Our Impact Plan globális stratégia hozzájárult ahhoz, hogy a KPMG tagvállalatai merjék integrálni a Sokszínűség, a Befogadás és az Egyenlőség értékeit a mindennapi működésükbe. Magyarországon, a sokszínűségi munkacsoporttal közösen indítottuk el és vezetjük az LMBTQ+ diskurzust és akciókat. Meglepődve tapasztaltam, hogy mennyi támogatást kaptunk a vezetéstől és a kollégáinktól annak ellenére, hogy jelenleg az LMBTQ+ nagyon érzékeny téma az országban. Sok kollégánk része ennek a közösségnek, ezért létfontosságúnak tartjuk, hogy tisztelve, biztonságban érezzék magukat és megteremtjük a feltételeket ahhoz, hogy önmaguk lehessenek a munkahelyen. Egy olyan vállalatnál dolgozni, amely elfogad olyannak, amilyen vagyok, bátorságot ad a mindennapokhoz, ahhoz, hogy felszólaljak és új dolgokat próbáljak ki. Ha a világ látja, hogy a KPMG biztonságot jelent, sokszínű, befogadó és motiváló munkahely, olyan kisebbségi csoportokhoz tartozó rejtett tehetségeket is képesek leszünk megszólítani és bátorítani, hogy csatlakozzanak a KPMG-hez, akik egyébként félnének kipróbálni magukat a szakmai szolgáltatások területén.



Munkatársaink történetei

Előszó

Kollégáink sokszínűsége számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink történetei

IDE fókuszterületeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

Szécsi Katalin
Manager, Advisory/
Sector Heads



Véleményem szerint a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség egymáshoz nagyon szorosan kapcsolódó fogalmak és én mindig is alap emberi értékeknek tartottam őket. Szerencsésnek mondhatom magam, hogy olyan munkahelyet találtam, ahol ezeknek nagy jelentőséget tulajdonítanak és nem csak a szavak szintjén.

Egyik kedvenc programom a Diversity Days sorozat volt, amelynek megvalósításában aktívan közre is működtem. Hiszek abban, hogy cégtént akkor tudunk a lehető legsikeresebbek lenni, ha az egyének és a csoportok a legtöbbet ki tudják hozni magukból. Ez pedig csak akkor lehetséges, ha egy befogadó, sokszínű és egyenlőségpárti környezetet, munka- és vitakultúrát biztosítunk a kollégáknak. A KPMG támogató szerepének és hozzáállásának köszönhetően azt gondolom, hogy együtt nincs olyan akadály, amit ne tudnánk leküzdeni.

Ampolu Krishna
Junior Manager, Audit/
Center of Excellence



A kulturális sokszínűség elérésének egyik legjobb módja, hogy a Sokszínűség, az Egyenlőség és a Befogadás értékeire épülő munkakörnyezetet alakítunk ki. Ez nagyban jelent előnyt egy cégnek, ahol a munkavállalókat különböző korú, nemű, etnikumú, kulturális háttérű és képességű emberek alkotják, azáltal, hogy segít nagyszerű ötleteket és innovációkat letenni az asztalra. Az innovációk ritkán keletkeznek olyan környezetben, ahol mindenki hasonló és mindenben egyetért. A befogadás előmozdítja a nézetek és perspektívák széles skáláját, valamint azt az üzenetet közvetíti, hogy meghallgatnak, így az emberek érzik, hogy értékelik őket.

Jelenleg egy nagyon sokszínű, talán a magyarországi KPMG egyik legsokszínűbb, globális audit csapatának a tagja vagyok. KPMG Global Statutory Audit Center of Excellence (GSA CoE) több mint 20 nemzetiséget számláló sokszínű munkatársi összetételével, problémamegoldásával és véleménygazdagságával az egyik legjobb példa az IDE és innováció kapcsolatára. A CoE perspektívái szélesebb skálán mozognak, magas minőségű megoldásokat kínálunk, és a változatos csapatösszetétel minden előnyét élvezzük. Együtt dolgozni más háttérű emberekkel kiváló lehetőség, hogy tágítsuk a határainkat és tanuljunk olyanokról is, akik másfajta minták, mint mi, ez akár abban is segíthet, hogy személyes fejlődést érzünk el.



Munkatársaink történetei

Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Bognár Anett

Director, Organizational
Transformation Leader,
KDN T&L



Számomra természetes, hogy a Befogadás, a Sokszínűség és az Egyenlőség értékei áthatják mindennapi tevékenységeinket, mert a magánéletemben is ezen értékek alapján működöm. A kislányom egyedüli szülőjeként különösen fontos számomra a női esélyegyenlőség kérdése, tudom, milyen nagy jelentőséggel bír, ha tapasztalt női mentorok segítenek minket a pályafutásunk kezdetén. Szerencsésnek érzem magam, hogy a KPMG-nél sok sikeres női vezetővel és szaktekinéllyel dolgozhatok együtt.

Vállalatunk nemzetközisége emellett lehetőséget biztosít arra is, hogy a világ különböző részeiről ismerjünk meg embereket és tanuljunk jó gyakorlatokat, ezzel tágítva a perspektívánkat, egy nagy határon átvívelő network részesei lehetünk. Létfonosságúnak tartom, hogy a mai globalizált világunkban ne teremtsünk magunk körül buborékot, és ne megszokásból, hanem egymásra figyelve tegyük a dolgunkat. Legyen szó külföldiek beilleszkedését segítő speciális HR programokról vagy rendezvényeken biztosított vegetáriánus opciókról, több módon figyelünk arra, hogy alkalmazkodjunk egymás kultúrájához.

Csapataim összetételeben mindig figyelek, hogy több szempontból is sokszínűek legyünk, és hogy mindenki biztonságban érezhesse magát identitásától függetlenül. Hiszem, hogy jó együttműködés nincs bizalom és nyílt kommunikáció nélkül.

Wieder Gergő

Director, Advisory/
Risk Consulting



Egy tanácsadó vállalatnál különösen fontos, hogy minél sokszínűbbek legyünk, hiszen annál több szempontot tudunk figyelembe venni, annál sokrétűbb lesz a gondolkodásunk és a megoldásaink is. Emellett felelős munkáltatóként elengedhetetlen a példamutatás, az előítéletekkel szembeni küzdelem és a támogató légkör megteremtése. Ennek pozitív hatásait személyesen is megtapasztaltam, amikor menedzseri kinevezésemet szülői szabadságom megkezdése előtt kaptam meg.

Ez megerősített abban, hogy feletteseim valóban támogatják a kisgyermekes szülőket és nemcsak üres célkitűzések születnek a családi munkavállalók kapcsán.

A sokszínűség értékei mindig is fontosak voltak számomra, de az elmúlt évek alatt még inkább elkötelezett lettem a vezetőség támogató hozzáállását tapasztalva és a különböző sokszínűségi kezdeményezéseinknek köszönhetően. A sokszínűségi munkacsoporttal közösen szervezett szemléletformáló programok segítettek még nyitottabbá válni, például a Nem Adom Fel Alapítvány érzékenyítő tréningje során a mozgássérültek mindennapi nehézségeit értettem meg jobban.



Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

IDE fókuszterületeink és programok



IDE fókuszterületeink és programok

Előszó

Kollégáink sokszínűség számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink történetei

IDE fókuszterületeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

Dolgozó szülők

Working Parents programunkat 2019-ben hoztuk létre. A dolgozó, kisgyermekes szülőkre odafigyelünk, a velük való folyamatos kapcsolattartás és a hozzájuk kapcsolódó aktivitások a Well-being stratégiánk részét képezik. A program jelenleg az alábbi elemeket tartalmazza:

A program megújításán jelenleg is dolgozunk, tervezzük azt további elemekkel kibővíteni.

A fejlesztést a Working Moms Hungary csapatával közösen végzett felmérés és az ezt követően kidolgozott akcióterv segíti.



Kismamáinkat és kispapáinkat a szülési szabadság előtt információkkal látjuk el a teendőikkel kapcsolatban, szóban és egy anyasági/apasági tájékoztató csomag segítségével egyaránt.



Folyamatosan kapcsolatban maradunk kismamáinkkal és kispapáinkkal a szülési szabadság alatt is: a legfontosabb információkat hírlevél formában küldjük el számukra, a KPMG-s vállalati eseményekre meghívjuk őket.



Kismamáink és kispapáink mellé dedikált buddyt rendelünk, aki a kapcsolattartás mellett a visszaintegrálást segíti a későbbiekben.



Rugalmas munkavégzési feltételeket biztosítunk a dolgozó szülőknek (pl. rész munkaidő, home office lehetőség).



Programokat szervezünk kifejezetten a dolgozó szülők részére (pl. "Hozd a gyereked a munkába" nap; tematikus webinar), amelyek kitalálásában a Sokszínűségi Munkacsoport is aktív szerepet vállal.

A gyereknap programok a Munkacsoport ötleteire támaszkodva valósulnak meg, minden évben új tematika köré szerveződnek. 2022-ben a fiatal generáció számára fontos környezetvédelem jegyében zöld interaktív foglalkozásokon vehettek részt szülők és gyerekek. 2023-ban a művészetek és a tehetséggondozás került a fókuszba – együttműködésben a KPMG partnereivel.



Kérdőíves felméréssel monitorozzuk a dolgozó szülők igényeit.



IDE fókuszterületeink és programok

Előszó

Kollégáink sokszínűségében számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink története

IDE fókuszterületeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

Nemek közötti egyenlőség

A globális KPMG célul tűzte ki, hogy 2025-re nők töltsék be a vezetői pozíciói 33%-át partneri és igazgatói szinten, ezzel elősegítve elkötelezettségünket a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítására. A Global Women in Leadership cél elérése érdekében a vállalat olyan programokat és kezdeményezéseket hívott életre, amelyek segítik a nőket karrierjük során, hozzájárulnak a befogadó munkakörnyezet létrejöttéhez, és támogatják a nőket a tehetséggondozó folyamatokban. A KPMG az ENSZ e célból létrehozott, a nők szerepének erősítését célzó irányelveinek aláírója ([UN Women's Empowerment Principles](#)). A megfogalmazott vállalásokat hazai szinten is támogatjuk. Részt veszünk a KPMG éves **Global Female Leaders Outlook** felmérésében, amely világszerte teret ad női vezetők számára, hogy elmondhassák véleményüket a jövő gazdasági és üzleti kilátásairól, olyan fontos témákat érintve, mint az ESG, a technológia és a tehetséggondozás. A felmérés azt is megjeleníti, hogy a női vezetők szerint milyen kulcsfontosságú tényezők játszanak szerepet egy sikeres női vezetői karrierben.

A női esélyegyenlőség melletti hosszútávú elköteleződésünk vállalati felelősségvállalási stratégiánk egyik pillére. Az esélyegyenlőség kulcsszerepét **számos hazai aktivitáson és programon keresztül hangsúlyozzuk**, tettekkel

bizonyítva ezen elvek melletti elkötelezettségünket - vállalaton belül és kívül egyaránt.

A [Magyar Vállalatvezetők Üzleti Közösségének \(MVÜK\)](#) női tagozatának aktív résztvevői vagyunk. A közösség küldetése, hogy erősítse a női vezetők arányát, pozícióját, elismertségét és támogassa lendületes fejlődését a magyar gazdaságban.

Az [Egyenlítő Alapítvány](#) és a KPMG hosszú ideje együttműködő partner. Büszkék vagyunk rá, hogy Liptay Gabriella, marketing és kommunikációs igazgató, az Egyenlítő Alapítvány kuratóriumi elnöke. Az Egyenlítő Alapítvány célja azoknak a változásoknak az elindítása és támogatása, amelyek eredményeként több női vezető lesz a magyar gazdasági, kulturális, tudományos és politikai életben. A közös céloknek köszönhetően több közös szervezésű konferencián és üzleti reggelin vagyunk túl, amely alkalmakon az üzleti közösséggel összefogva gondolkozunk és tárjuk fel a jó gyakorlatokat az esélyegyenlőség megvalósításáról. Az Alapítvány kiemelkedő eseménye az éves Nőnap Konferencia, ahol évről évre olyan témák kerülnek reflektorfénybe, amelyek egyre jelentősebb kérdéseket fogalmaznak meg a vállalatok számára..

Vállalatunk tagja a [HBLF Sokszínűségi Kartának](#). Célja a szemléletformálás, a szervezetek vezetőinek elkötelezése és támogatása a szervezeti sokszínűség megvalósításában, egyúttal inspiráció is a humán erőforrás menedzsment fejlesztésére,

újrágondolására. Az Európai Sokszínűségi Karta tagsága lehetőséget biztosít az Európai Unió Sokszínűségi Hónapon való részvételre is.

A HBLF 2023-ban kampányt hirdetett „HBLF – Vállalatvezetők az Egyensúlyért” programra, amelyhez vezetőként Rózsai Rezső vezérigazgató is csatlakozott és nagykövetségként támogatja a HBLF kezdeményezését. A program célja, hogy a női döntéshozók aránya hazánkban is növekedjen és elérje az uniós szinten elvárt átlagot.

Fontosnak tartjuk a támogatást, tapasztalatok megosztását és ezt képviselve a HBLF X [mentorprogramjának](#) partnerei vagyunk évek óta, ahol a legbefolyásosabb női mentorokról tanulhatnak kollégáink.





IDE fókuszterületeink és programok

Előszó

Kollégáink sokszínűségének számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink történetei

IDE fókuszterületeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

A **Nyitottak vagyunk** közösség több kampányában is képviselték magukat vezetőink. Fontosnak tartjuk, hogy az üzleti közösségekben is kiálljunk a közös ügyek mellett.

A **Lányok Napja** programsorozatot a Nők a Tudományban Egyesület kezdeményezésében indult el. A Lányok Napja egy országos, a STEM területekhez közel álló szakmákat népszerűsítő pályáorientációs nap diáklányok részére. Ezen a napon felsőtagozatos és középiskolás lányok látogatják meg az ország vállalatait, egyetemeit

és kutatóintézteit, ahol interaktív programokon keresztül, gyakorló szakemberektől ismerhetik meg a tudományok, a technológia és az informatika világát. A programhoz már több éve rendszeresen csatlakozik a KPMG. Ezen alkalmak során vendégül látjuk a lányokat, és női vezetőink, kollégáink beavatják őket saját karrierútjuk és munkájuk rejtelmeibe. Emellett változatos témájú előadásokkal és interaktív foglalkozásokkal várjuk őket, legyen szó pénzügyi tudatosságról, fenntarthatóságról vagy éppen etikus hackelésről.

74% ért egyet azzal, hogy a KPMG-nél minden munkavállalónak, különbségektől függetlenül egyenlő esélye van a szakmai előmenetelhez.¹²





IDE fókuszterületeink és programok

Előszó

Kollégáink sokszínűségének számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink történetei

IDE fókuszterületeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

Multikulturalizmus – Előmozdítjuk a kulturális sokszínűséget és a globális tudatosságot

A magyarországi KPMG-ben munkatársaink majdnem negyede külföldről érkezik. A MultiCulti@KPMG program 2020 májusában indult azzal a céllal, hogy bemutassuk a nem magyar kollégáinkat, és szülőföldjükről, valamint az azzal kapcsolatos elképzelésekről és tévhitekről széleskörű információkat biztosítsunk a munkatársainknak. A program különlegességét az adja, hogy a tartalmakat teljes mértékben külföldi munkatársaink írják, akik így hiteles forrásként biztosítják az autentikus információkat. A MultiCulti@KPMG legfontosabb eredményei az alábbi elemekből állnak:

- **Digital Map:** Minden munkatársunk számára elérhető online interaktív térkép, amely a külföldi kollégáink által összeállított tartalmakat foglalja össze országonként.
- **MultiKulti kvizek:** Mielőtt az adott hónap országa felkerül a digitális térképre, a kollégák egy kvíz formájában tesztelhetik az országgal kapcsolatos tudásukat, és felmérhetik milyen elképzeléseik vagy tévhitek vannak az ottani kultúrával kapcsolatban.

- **Különleges nyeremények:** A kvíz nyertesei a hónap országához kapcsolódó exkluzív díjakat nyerhetnek.
- **Három évad:** Jelenleg a program utolsó évadjában járunk. Az első két évadban 24 országot és több mint 100 munkatársat mutattunk be, a kvizeket pedig összesen 2400 alkalommal töltötték ki a kollégáink.
- **Webinarok:** A program egyéves évfordulóját egy informatív webinar formájában ünnepeltük különleges meghívott vendégeinkkel. Al Ghaoui Hesna (újságíró), Sena Dagadu (az Irie Maffia énekesé), Kristine Remedios (KPMG Global Head of Inclusion & Diversity) és Erik DiPaolo (Partner and CEO, KPMG Global Services Hungary) beszélgettek olyan témákról, mint például az emocionális adó, és személyes tapasztalataikon keresztül vitatták meg a multikulturalizmusról alkotott különböző álláspontjaikat.

Kollégáink **83%-a** érzi úgy, hogy méltósággal és tisztelettel bánnak vele a munkahelyen.¹³





IDE fókuszterületeink és programok

Előszó

Kollégáink sokszínűségének számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink történetei

IDE fókuszterületeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

LMBTQ+ befogadás – Támogatjuk az LMBTQ+ emberek és közösségek befogadását

LMBTQ+ Szótár: Az 5 részes webinar sorozatban helyi és nemzetközi kollégák, valamint külsős meghívottak mutatták be és beszélgettek az LMBTQ rövidítés adott őket érintő betűjeiről egy-egy interaktív alkalom keretében.

Pride Hónap aktivitások: Az elmúlt években a Budapest Pride felvonulást megelőző hónapban különböző online és offline, belső és külső programokkal és aktivitásokkal készültünk azzal a céllal, hogy a kollégák látókörét bővítsük az

LMBTQ+ emberi jogok és kapcsolódó témakörök mentén. Emellett a programjaink célja, hogy betekintést nyújtsanak számukra, hogyan válhatnak jobb szövetségesekké (ally). A minden munkatárs számára nyitott aktivitások széles skálán mozognak, például interaktív gamifikáción alapuló játékok, a nagyközönség számára is publikus művészeti kiállítás vagy tudásbővítő webinar. A 2022-es Pride hónap fő programja, a kulcsfontosságú munkáltatói értékigéretünk nevét viselő „Come as You are” kortárs művészeti kiállítás volt, amely elnyerte az Art is Business Vállalati-művészeti projekt és a Marketing Diamond Awards Társadalmi célú kampány díjakat

Budapest Pride: 2023-ban harmadik alkalommal vettünk részt a [Nyitottak vagyunk](#) közösséghez tartozó cégekkel együtt a Budapest Pride felvonuláson. Ezzel a külvilág számára is volt lehetőségünk megmutatni, hogy a KPMG elkötelezett az igazságosabb és egyenlőbb társadalom mellett, ahol mindenki biztonságban érzi magát, és ahol önazonosan állhatunk munkába, ahol bátran hangot adhatunk véleményünknek és különbségeinknek. Ez központi része a KPMG kultúrájának és szorosan beágyazott az értékeinkbe.





IDE fókuszterületeink és programok

Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

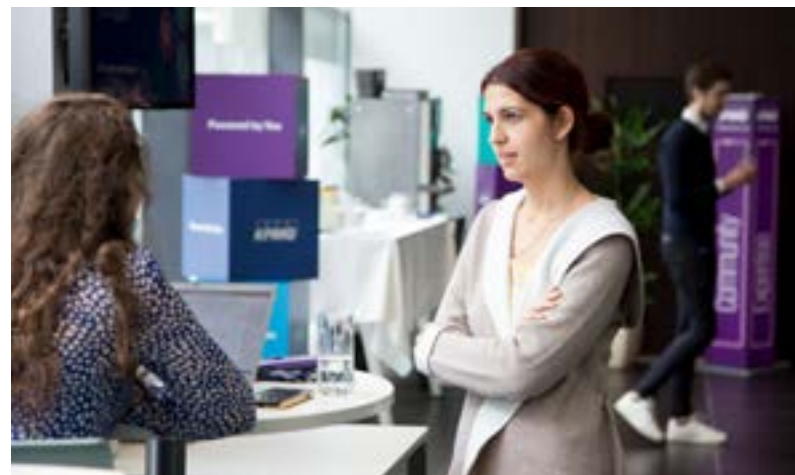
Appendix

Romaster

A HBLF Romaster tehetséggondozó programot 2007 februárjában közösen hívta életre a Magyar Üzleti Vezetők Fóruma (HBLF) és az IBM Magyarország. A program célja, hogy a roma társadalomban tovább bővüljön a megfelelő nyelvtudással és felsőfokú végzettséggel rendelkező közösség, amelynek tagjai versenyképes tudással, egyenlő esélyekkel lépnek a munkaerőpiacra, vagy saját vállalkozásukon keresztül lesznek aktív résztvevői a versenyipiaci környezetnek. A program lényeges elemei a vállalati mentorálás, illetve, hogy csak azokat a középiskolás diákokat támogatja, akik gazdasági, műszaki, jogi vagy egészségügyi irányban tervezik a továbbtanulást és a diploma megszerzését. A KPMG már több mint 10 éve aktív résztvevője a programnak, amely idő alatt több munkatársunk mentorként támogatott tehetséges roma fiatalokat, segítséget nyújtva pályaválasztási, szakmai és személyes kérdésekben. A több mint egy évtizedes együttműködés eredményeként sok támogatott diákunk sikeresen fejezte be felsőfokú tanulmányait és helyezkedett el a munkaerőpiacon.

Unconscious Bias tréningek

Az Unconscious Bias, azaz a tudattalan előítéletekről szóló tréningek 2021 decemberében indultak el. Első körben a menedzser és az afeletti szinteken lévő kollégák számára volt kötelező a részvétel. A tudattalan előítélet témaköréről szóló képzések rávilágítanak arra, hogy az előítéletes viselkedés hogyan befolyásolja a mindennapokban az emberekkel kapcsolatos döntéseinket és hogyan van hatással közvetlenül a munkánkra is. A tréning gyakorlati példákon keresztül nyújt támogatást ahhoz, hogyan ismerhetjük fel az előítéletes viselkedést, és kis lépések elsajátításával, milyen módszerekkel változtathatunk saját viselkedésünkön. 2023-ban a képzés egy koncentrált verziója minden kolléga számára elérhetővé vált, bárki regisztrálhatott az interaktív online alkalmakra, hogy mélyítse tudását az előítéletek működése terén.





Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Well-being és mentális egészség



Well-being és mentális egészség

Előszó

Kollégáink sokszínűsége számokban

Befogadás, Sokszínűség és Egyenlőség

IDE szabályzatunk és célkitűzéseink

Sokszínűségi csoportjaink

Munkatársaink története

IDE fókusz-területeink és programok

Well-being és mentális egészség

Appendix

IDE törekvéseink fontos eleme, hogy támogatjuk munkatársaink mentális és fizikai egészségének megőrzését, amelyhez nagyban hozzájárul Well-being stratégiánk. Célunk, hogy hosszú távon biztosítani tudjuk a munkahelyi jóllétet, a hatékony szakmai jelenlétet, így végső soron a szervezeti produktivitást és azt, hogy mindenki önazonosan és biztonságban tudja végezni a munkáját.

Well-being stratégia – egészségmegőrző támogatások és programok

Bár a korábbi években is nyújtottunk számos juttatást és programot a kollégák számára, 2020-ban alkottuk meg átfogó Well-being stratégiánkat, amikor még jobban felerősödött és körvonalazódott a Wellbeing stratégiai megközelítése és fontossága. Víziónk a mai napig érvényes és törekvéseinkkel egyre közelebb kerülünk a közös célunkhoz, miszerint szeretnénk, hogy motivált kollégák legyenek vállalatunkban, akik fizikailag és mentálisan is kiegyensúlyozottak, ezáltal értéket teremtenek, menedzselik a fejlődést és felelősséget vállalnak saját jóllétükért.





Well-being és mentális egészség

Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
történetei

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

Figyelem a fizikai és mentális egészségen



Fizikai: Számos csapatsportot támogatunk, ahol kollégáink közösen heti rendszerességgel tudnak együtt edzeni. Emellett szervezett bajnokságokon vehetünk részt, valamint különböző futóversenyeken is támogatjuk a részvételt a KPMG színeiben. Emellett lehetőségük van AYCM multifunkciós sportbérlet igénylésére is.



Szociális: Különböző személyes és online eseményekkel támogatjuk a kollégák közösségépítő tevékenységeit és segítjük őket a közös élmények szerzésében. Fókuszálunk a kisebb csapatépítőkre és a KPMG közösség formálására egyaránt.



Egészségügyi: Életbiztosítás mellett egészségbiztosítási csomaggal is támogatjuk a kollégák egészségének megőrzését, amelynek keretein belül számos orvosi vizsgálaton való részvételre van lehetőség. Az egészségtudat erősítése miatt szervezett szűrőnapok alkalmával hívjuk fel a figyelmet az egészség megőrzésére.



Mentális: Tudatos jóllét programunkon keresztül különböző eseményekkel és programokkal támogatjuk a kollégák mentális egészségét.





Appendix

Előszó

Kollégáink
sokszínűsége
számokban

Befogadás,
Sokszínűség és
Egyenlőség

IDE szabályzatunk
és célkitűzéseink

Sokszínűségi
csoportjaink

Munkatársaink
története

IDE fókusz-
területeink és
programok

Well-being és
mentális egészség

Appendix

1 Az adat 2023. június 30. napra vonatkozik, a KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda és a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalóinak számát foglalja magában.

2 Kerekített érték, ami 2023. június 30. napra vonatkozik.

3 Az adat 2023. június 30. napra vonatkozik, a KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda és a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalóinak nemek közti eloszlását szemlélteti.

4 Kerekített értékek, az adott év június 30. napjára vonatkozó adatok. Az ábra a KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda, valamint a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalóinak nemek közti eloszlását szemlélteti igazgatói és partneri szinten.

5 Adott év június 30. napjára vonatkozó adatok. Az ábra a KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda és a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalóinak korcsoport szerinti eloszlását szemlélteti. A négy magyarországi tagtársaság munkavállalóinak száma 2020. június 30. napján 1 353 fő, 2021. június 30. napján 1 413 fő, 2022. június 30. napján 1 506 fő volt.

6 2023. június 30. napjára vonatkozó adatok.

7 Kerekített érték, az adat 2023. június 30. napra vonatkozik. A KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda és a KPMG Global Services Hungary Kft. külföldi munkavállalóinak számát mutatja.

8 Adott év június 30. napjára vonatkozó adatok. Az ábra a KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda és a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalóinak rész- és teljes munkaidős foglalkoztatás szerinti eloszlását szemlélteti. Részmunkaidős foglalkoztatás: a napi 8 munkaóránál kevesebb órában dolgozó munkavállalók. Nem tartalmazza a gyakornok munkavállalókat.

9 Érintettségtől független támogató kultúra

10 [KPMG: Our Impact Plan](#)

11 Az adat kerekített érték, 1167 munkavállaló válasza alapján, a KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda és a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalóira vonatkozik. A kérdőív kitöltése önkéntes. A KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda munkavállalói a cégek partnereire vonatkozóan adnak választ, a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalói a cég partnereire és felsővezetőire vonatkozóan adnak választ.

12 Az adat kerekített érték, 1168 munkavállaló válasza alapján, a KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda és a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalóira vonatkozik. A kérdőív kitöltése önkéntes.

13 Az adat kerekített érték, 1163 munkavállaló válasza alapján, a KPMG Hungária Kft., KPMG Tanácsadó Kft., KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda és a KPMG Global Services Hungary Kft. munkavállalóira vonatkozik. A kérdőív kitöltése önkéntes.

Kapcsolat

Rakó Ágnes

Inclusion, Diversity and
Equity partner

M: +36 70 370 1792

E: agnes.rako@kpmg.hu

Illés Zsuzsanna

Budapest Center Head, KPMG
Global Services Hungary

M: +36 30 250 5648

E: zsuzsanna2.illes@kpmg.hu



home.kpmg/socialmedia

kpmg.hu

A jelen dokumentumban ismertetett szolgáltatások közül néhány vagy mindegyik lehet, hogy nem engedélyezett a KPMG könyvvizsgálattal érintett ügyfelei, valamint azok leányvállalatai vagy kapcsolt társaságai esetében.

A jelen dokumentumban lévő információk általános jellegűek, és nem vonatkoznak egyetlen konkrét személy vagy társaság körülményeire sem. Bár törekszünk arra, hogy pontos és időszerű információkat adjunk, nem lehet garancia arra, hogy ezek az információk pontosak abban az időpontban, amikor megkapják azokat vagy arra, hogy pontosak maradnak a jövőben. Az ilyen információk alapján senkinek sem szabad intézkedéseket hozni megfelelő szakmai tanácsadás nélkül az adott helyzet alapos felmérését követően.

A KPMG név és logó a KPMG globális szervezet független tagtársaságai által licenc alapján használt védjegyek.

© 2024 KPMG Hungária Kft., a magyar jog alapján bejegyzett korlátolt felelősségű társaság, és egyben a KPMG International Limited („KPMG International”) angol „private company limited by guarantee” társasághoz kapcsolódó független tagtársaságokból álló KPMG globális szervezet tagtársasága. Minden jog fenntartva.