



Nachhaltigkeits- bericht 2015

KPMG in Deutschland

Februar 2016

www.kpmg.de

Inhalt

Unternehmensprofil	03
Vorwort	08
Unsere Strategie und Werte	09
Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	10
Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht	12
Unser Geschäft	15
Geschäftsentwicklung	16
Integrität und Qualität	20
Unser nachhaltiges Personalmanagement	23
Herausragende Mitarbeiter	24
Recruiting	25
Mitarbeiterentwicklung	29
Vergütung	33
Flexibel erfolgreich	34
Unser Engagement	39
Engagement-Programme	40
Spenden und Pro-bono	45
Unser Umweltmanagement	46
Energie- und Ressourcenverbräuche	47
Ergänzende Informationen	53

Unternehmensprofil

KPMG ist ein Netzwerk unabhängiger Mitgliedsfirmen mit rund 174.000 Mitarbeitern in 155 Ländern, die KPMG International angeschlossen sind. Weltweit, wie auch in Deutschland, gehört KPMG zu den führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen.

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (im Folgenden "KPMG AG") ist im Handelsregister des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg (HR B Nr. 106191) eingetragen und hat die Rechtsform einer Aktiengesellschaft. Unsere Partner sind die Anteilseigner (Aktionäre bzw. Genussrechtsinhaber) der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Im Einklang mit § 28 Abs. 4 der Wirtschaftsprüferordnung (WPO) lauten die Aktien auf den Namen, und ihre Übertragung ist an die Zustimmung der Gesellschaft gebunden.

Unsere Dienstleistungen

Der **Geschäftsbereich Audit** steht für die Prüfung von Konzern- und Jahresabschlüssen sowie prüferische Durchsichten und Sonderprüfungen. Bei den Prüfungen von HGB-, IFRS- und US-GAAP-Abschlüssen zählt KPMG zu den führenden Gesellschaften. Wir betreuen eine Vielzahl nationaler und internationaler Unternehmen aller Rechtsformen und Branchen, darunter 17 DAX-Unternehmen sowie Organisationen des öffentlichen Sektors. Im Bereich Governance & Assurance Services betreuen wir unsere Kunden mit Prüfungsdienstleistungen über die klassische Abschlussprüfung hinaus. Unsere Assurance-Spezialisten entwickeln zudem marktführende Anwendungen, zum Beispiel für die interne Revision, Compliance Management, Forensic sowie Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung.

Das Steuerrecht verändert sich ebenso rasant wie das wirtschaftliche Umfeld. Darauf sind wir in unserem **Geschäftsbereich Tax** eingestellt: Ob für Konzerne, mittelständische Unternehmen oder Privatpersonen – wir bieten Steuerberatungsleistungen nach Maß. Unsere Experten an den KPMG-Standorten in ganz Deutschland sind mit dem nationalen Umfeld bestens vertraut. Gleichzeitig können wir unsere Kunden dank der Integration in das internationale KPMG-Netzwerk weltweit betreuen.

Der **Geschäftsbereich Deal Advisory** bündelt unser Know-how zu Transaktionen, Finanzierung, Bewertung, Strategiefragen und Restrukturierungs- und Spezialsituationen, wie zum Beispiel Unternehmenskrisen.

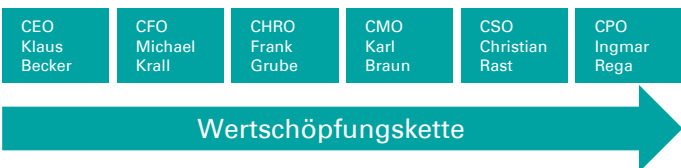
Der **Geschäftsbereich Consulting** befasst sich mit Strategiefragen, Kostenstrukturen, Prozessen, Change Management, IT-Systemen sowie mit Fragen der Risikosteuerung, Rechnungslegung und Corporate Governance.

Seit Beginn des Geschäftsjahrs 2015 bündeln wir im Geschäftsbereich Financial Services sämtliche Dienstleistungen der Prüfung, Steuerberatung, Consulting und Transaktionsberatung für Kreditinstitute, Versicherungen und Investmentgesellschaften. Segmente, in denen wir unsere Kompetenzen in wichtigen Schlüsselbereichen zusammenfassen, sind der **Public Sector** für den Staat und die öffentliche Hand, **Corporates** für Industrie und Handel, **Familienunternehmen** und Mittelstand für die besonderen Fragestellungen von Unternehmen in Familienhand sowie ab dem 1. Oktober 2015 **International Business** für die Prüfung und Beratung deutscher Tochtergesellschaften internationaler Konzerne und Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen im Ausland.

Unsere Leitungsstruktur

Die Leitung der KPMG AG obliegt gemäß Aktiengesetz dem Vorstand. Der Vorstand der KPMG AG setzt sich entsprechend der gesetzlichen Vorgaben des § 28 Abs. 1 und 2 WPO mehrheitlich aus fünf Wirtschaftsprüfern zusammen. Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung sowie der berufsrechtlichen Grundsätze für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Die jeweils eindeutigen Verantwortlichkeiten der Vorstandsressorts auf der einen Seite und die erhöhte Durchlässigkeit zwischen den Geschäftsbereichen (Services) auf der anderen Seite stellen sicher, dass wir vernetzt zusammenarbeiten. Der Aufsichtsrat bestellt Vorstandsmitglieder und überwacht die Geschäftsführung des Vorstands. Unser Aufsichtsrat besteht aus zwölf Mitgliedern. Die sechs Mitglieder der Arbeitgeberseite werden von der Hauptversammlung gewählt, die sechs Mitglieder der Arbeitnehmerseite werden nach den Regeln des Mitbestimmungsgesetzes gewählt.

Unsere sechs Vorstandsressorts orientieren sich an der Wertschöpfungskette unserer Kunden.



Die Zusammenarbeit aller Segmente, Regionen und Services ist eine Voraussetzung, um unsere Kunden und die Erfordernisse des Marktes in den Fokus zu stellen. Neben den klassischen Ressorts Vorstandssprecher (CEO), Finanzvorstand (CFO) und Personalvorstand (CHRO) gibt es einen Vertriebsvorstand (Chief Markets Officer), ein Vorstand für Produktentwicklung (Chief Solutions Officer) und einen Vorstand für die Leistungserbringung über alle angebotenen Dienstleistungen (Chief Performance Officer). In ihrer Gesamtheit sorgen die Ressorts dafür, dass das Unternehmen marktnah, qualitativ hochwertig und effizient arbeitet.

Unternehmen	<p>KPMG gehört weltweit zu den führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen und ist in Deutschland mit 9.997⁽¹⁾ Mitarbeitern (Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr um 7,5 Prozent) an 24 Standorten präsent.</p> <p>Der Name KPMG geht auf die Zusammenführung zu einer weltweiten Gruppe rechtlich selbstständiger und unabhängiger Prüfungs- und Beratungsgesellschaften aus den Niederlanden, Großbritannien, den Vereinigten Staaten und Deutschland im Jahr 1986 zurück. Dabei stehen die einzelnen Buchstaben für die Gründer und ehemals Vorsitzenden dieser Gesellschaften: Piet Klynveld, den Gründer der Klynveld Kraayenhof & Co. in Amsterdam, William Barclay Peat, der 1870 die William Barclay Peat & Co. in London gründete, James Marwick, 1897 Gründer der Marwick, Mitchell & Co. in New York sowie Reinhard Goerdeler, der von 1985 bis 1991 Aufsichtsratsvorsitzender der 1890 gegründeten Deutschen Treuhand-Gesellschaft war. KPMG ist damit die älteste deutsche Prüfungsgesellschaft und feierte am 27. März 2015 ihr 125-jähriges Bestehen.</p> <p>KPMG in Deutschland ist Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, der KPMG International Cooperative (KPMG International), einer juristischen Person schweizerischen Rechts. In diesem Netzwerk arbeiten rund 174.000 Mitarbeiter (Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr um 7,4 Prozent) in 155 Ländern.</p>
Leadership	<p>Der Vorstand besteht aus fünf Personen. Ein weiteres Ressort wird durch einen Generalbevollmächtigten verantwortet. Im erweiterten Leadership Team (Managing Partners) sind zudem acht Regionalvorstände und neun Bereichsvorstände vertreten.</p>
Strategie	<p>KPMG ist eine starke Gemeinschaft mit einer über 125-jährigen Geschichte.</p> <p>Unser Ziel ist klar: Wir wollen auch in Zukunft nachhaltig und profitabel wachsen. Und wir wollen die beste Professional Service Firm in Deutschland sein.</p> <p>Unsere Wachstumsstrategie setzt auf fünf Eckpfeiler:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kundenfokus – Exzellenz – Professionalisierung – Innovation – Internationale Zusammenarbeit.
Nachhaltigkeitsstrategie	<p>Als Unternehmen unserer Größe haben wir neben unserem Geschäft auch eine gesellschaftliche Verantwortung, der wir gerecht werden wollen. Uns ist es wichtig, soziale, ethische und ökologische Aspekte bei unseren unternehmerischen Entscheidungen und unseren Lösungsansätzen und Dienstleistungen angemessen und zum Nutzen aller zu berücksichtigen. Denn: Als KPMG stehen wir dafür, die Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Potenziale voll auszuschöpfen, um zu einer nachhaltigen Zukunft beizutragen und den langfristigen Unternehmenswert zu steigern. Dabei wollen wir jederzeit unserer Verantwortung für die Funktionsfähigkeit der Kapitalmärkte gerecht werden.</p>

Anm.: (1) Jahresdurchschnitt KPMG-Konzern nach Köpfen ohne Vorstände/Geschäftsführer, Praktikanten, Auszubildende, Altersteilzeiter in Freistellungsphase, Mitarbeiter in Elternzeit und vertraglich inaktive Mitarbeiter.

Geschäftsbereiche/Services

Audit: Im Mittelpunkt steht die Prüfung von Konzern- und Jahresabschlüssen bei nationalen und internationalen Unternehmen. Insgesamt arbeiten 2.862 Mitarbeiter im Geschäftsbereich Audit (Verringerung zum Vorjahr um 2,7 Prozent).

Tax: Global denken, regional handeln, international erfolgreich sein: Tax steht für die steuerberatende Tätigkeit von KPMG mit insgesamt 2.473 Mitarbeitern (Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr um 3,7 Prozent).

Consulting: Mit 2.192 Mitarbeitern (Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr um 20,2 Prozent) kombiniert Consulting unsere Prozess- und Technologieexpertise entlang der Wertschöpfungskette unserer Kunden. Als ganzheitlicher Lösungsanbieter für Transformationsprojekte befasst sich Consulting mit Prozessen, IT-Systemen und neuen Technologien, Change Management sowie mit Fragen der Risikosteuerung, Rechnungslegung und Corporate Governance.

Deal Advisory: Bündelt mit 653 Mitarbeitern (Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr um 12,6 Prozent) unser Know-how zur strategischen Ausrichtung von Unternehmen und Fragestellungen zu Transaktionen, Finanzierung, Bewertung, Restrukturierungs- und Spezialsituationen.

Financial Services: Mit der Neuausrichtung im Rahmen unseres One KPMG-Programms in Financial Services bieten wir unseren Kunden im Bereich Kreditinstitute, Versicherungen und Investmentgesellschaften schon heute alle unsere Services von Audit über Tax und Deal Advisory bis Consulting segmentspezifisch an.

Unsere **Central Services**, mit 1.817 Mitarbeitern (Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr um 16 Prozent), erbringen zentrale Dienste wie Finanzen, Personal, IT und Marketing zur Unterstützung der Geschäftsbereiche.

Segmente

Wir bündeln unsere Kompetenzen für Schlüsselbereiche zu Segmenten: Im Public Sector für den öffentlichen Bereich, bei Financial Services für Kreditinstitute, Versicherungen und Investmentgesellschaften, bei Corporates für Industrie und Handel, bei International Business für deutsche Unternehmen mit ausländischen Eigentümerstrukturen sowie bei Familienunternehmen für die besonderen Fragestellungen von Unternehmen in Familienhand. So können wir zielgerichtet auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen.

Gesamtleistung

Insgesamt konnten wir als KPMG in Deutschland⁽²⁾ im Geschäftsjahr 2015 eine Gesamtleistung von 1.506 Millionen Euro erzielen. Das entspricht einer Steigerung von 9,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Gegliedert nach Geschäftsbereichen betrug die Gesamtleistung bei:

- Audit: 600 Millionen Euro
- Tax: 399 Millionen Euro
- Deal Advisory: 162 Millionen Euro
- Consulting: 345 Millionen Euro.

Mitarbeiter	Im Jahres- durchschnitt ⁽³⁾	Gesamt 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	... davon Frauen	... davon Männer
	Mitarbeiter	9.997 (9.297)	+7,5 %	45 % (45 %)	55 % (55 %)
	... davon fachliche Mitarbeiter	7.674 (7.184)	+6,8 %	37 % (37 %)	63 % (63 %)
	... davon nicht fachliche Mitarbeiter	2.323 (2.113)	+9,9 %	71 % (73 %)	29 % (27 %)
Insgesamt beschäftigen wir 2.134 Berufsträger ⁽⁴⁾ , davon 985 Wirtschaftsprüfer, 1.654 Steuerberater und 382 Rechtsanwälte. KPMG Law ⁽⁵⁾ beschäftigt weitere 201 Rechtsanwälte.					
Neueinstellungen	An unseren 24 Standorten haben wir im Geschäftsjahr 2015 insgesamt 2.552 ⁽⁶⁾ Neueinstellungen, davon 1.975 Festanstellungen, vorgenommen.				
	Gesamt 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	... davon Frauen	... davon Männer	
	2.552 (2.188)	+16,6 %	44 % (43 %)	56 % (57 %)	
Diversity	Zum 30. September 2015 waren 2.849 (Vorjahr 2.667) Führungskräfte ⁽⁷⁾ tätig:				
		Gesamt 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	... davon Frauen	... davon Männer
	Vorstand/General- bevollmächtigter	5 (5) 1 (1)	0 % 0 %	0 % (0 %) 0 % (0 %)	100 % (100 %) 100 % (100 %)
	Partner und Directoren (inkl. Bereichsleiter)	724 (700)	+3,4 %	11 % (11 %)	89 % (89 %)
	(Senior) Manager (inkl. Abteilungsleiter und Senior Experts)	2.119 (1.961)	+8,1 %	34 % (33 %)	66 % (67 %)
Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung	Für Aus- und Weiterbildung haben wir im Geschäftsjahr 2015 insgesamt 74,5 Millionen Euro (Vorjahr 66,3 Millionen Euro) aufgewendet. Das entspricht rund 8.400 Euro pro Mitarbeiter ⁽⁸⁾ . Insgesamt entfielen 607.109 Stunden ⁽⁹⁾ auf Aus- und Weiterbildung; pro fachlichem Mitarbeiter sind dies durchschnittlich 86 Stunden.				
Investitionen	Unsere Investitionen im Geschäftsjahr 2015 gliederten sich wie folgt: – Immaterielle Vermögensgegenstände: 8,6 Millionen Euro – Sachanlagen: 15,4 Millionen Euro – Finanzanlagen: 8,2 Millionen Euro.				

Anm.: (3) Jahresdurchschnitt KPMG-Konzern nach Köpfen ohne Vorstände/Geschäftsführer, Praktikanten, Auszubildende, Altersteilzeiter in Freistellungsphase, Mitarbeiter in Elternzeit und vertraglich inaktive Mitarbeiter.

(4) Anzahl der Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt) , die mindestens ein Berufsexamen besitzen.

(5) KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Stuttgart (im Folgenden „KPMG Law“). KPMG Law ist mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft assoziiert und kooperiert mit den Mitgliedsunternehmen des KPMG-Netzwerks weltweit. Sie ist mit 350 Mitarbeitern an 16 Standorten in Deutschland tätig.

(6) Gesamtanzahl Neueinstellungen KPMG-Konzern nach Köpfen inklusive Werkstudenten und Aushilfen.

(7) KPMG-Konzern nach Köpfen zum Stichtag ohne inaktive Mitarbeiter.

(8) Bezogen auf FTE im Jahresdurchschnitt von 8.839 Mitarbeitern ohne Werkstudenten, Praktikanten und Aushilfen inklusive der Mitarbeiter von KPMG Law.

(9) Bezogen auf alle fachlichen Mitarbeiter (ohne Praktikanten, Werkstudenten, Aushilfen).

Akquisitionen	Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2015 haben wir die p3 Consulting + Software AG mit Kernkompetenzen in den Bereichen IT-Sicherheit und IT-Risikomanagement erworben.
Gesellschaftliches Engagement	<p>Für Geld- bzw. Zeitspenden und Pro-bono-Aktivitäten leisteten wir im Geschäftsjahr 2015 einen Beitrag von 2,1 Millionen Euro (Vorjahr 2,2 Millionen Euro).</p> <p>Darüber hinaus wendeten wir für Sponsoring-Aktivitäten rund fünf Millionen Euro auf, davon etwa zwei Millionen Euro für die Förderung von Hochschulen und Forschungsinstituten sowie die Unterstützung von Bachelor- und Masterstudiengängen.</p>
Umwelt	Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir in Deutschland unsere Netto-CO ₂ -Emissionen pro Mitarbeiterkapazität (FTE) um neun Prozent reduzieren. Im Vergleich zu unserem Basisjahr 2010 beträgt die Nettoemissionsreduktion 27 Prozent.

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

KPMG im Jubiläumsjahr 2015 – das ist Dynamik und nachhaltiges Wachstum in allen Bereichen. Unsere Gesamtleistung haben wir auf 1,51 Milliarden Euro gesteigert. Damit sind wir um 9,4 Prozent gewachsen. Das ist unser gemeinsamer Erfolg – die Leistung eines Teams von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei denen ich mich, im Namen des gesamten Vorstands, für ihren persönlichen Beitrag und für ihren Einsatz im letzten Jahr ganz herzlich bedanken möchte.

Basis dieser Dynamik ist unser Programm One KPMG. Mit One KPMG verfolgen wir klare Ziele: Wir wollen die beste Professional Service Firm sein, mit dem eindeutigen Fokus auf unsere Kunden. Wir wollen die besten Mitarbeiter gewinnen und sie an uns binden. Wir wollen weiter wachsen, nachhaltig und profitabel.

Das Jahr 2015 hat gezeigt: Unser Weg ist richtig und unsere Arbeit zahlt sich aus.

Unser nachhaltiges Wachstum ermöglicht es uns, Investitionen in unsere Zukunft zu tätigen. Wir haben wieder rund 2.000 neue Mitarbeiter eingestellt. Wir eröffnen neue Standorte, zuletzt in der Innovationsregion Ulm. Wir investieren in innovative Lösungen und ganzheitliche Programme für unsere Kunden.

Als Unternehmen ist es uns ein zentrales Anliegen, für eine nachhaltige Zukunft Verantwortung zu tragen. Dazu gehört auch, unsere Mitarbeiter dazu zu motivieren, ihre Stärken und Kompetenzen weiterzuentwickeln und zum Wohle der Gesellschaft einzubringen. Ich bin persönlich stolz über die Teilnehmerzahlen an unseren zentralen Engagement-Programmen, die über Jahre stetig ausgebaut werden konnten. Das zeigt sich aktuell auch in einer ausgeprägten Hilfsbereitschaft gegenüber Flüchtlingen und Hilfsorganisationen.

Wir verfügen als Unternehmen über die Größe, die Einflussmöglichkeiten und die Wissensbasis, um spürbare Beiträge zu Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Es ist uns ein zentrales Anliegen, soziale, ethische und ökologische Aspekte bei unseren unternehmerischen Entscheidungen sowie unseren Lösungsansätzen und Services angemessen und zum Nutzen aller zu berücksichtigen. Das spiegelt sich auch in unseren Unternehmenswerten und in unserer Unternehmenskultur wieder.

Klaus Becker
CEO, Sprecher des Vorstands

Unsere Strategie und Werte

125 Jahre Vertrauen

KPMG ist eine starke Gemeinschaft mit einer 125-jährigen Erfolgsgeschichte. Wir wollen auch in Zukunft nachhaltig und profitabel wachsen. Und wir wollen die beste Professional Service Firm in Deutschland sein.

Strategische Eckpfeiler und Ziele

Die strategische Ausrichtung zur Erreichung unserer Ziele wird durch den Vorstand der KPMG AG festgelegt. Unsere Wachstumsstrategie hat fünf Eckpfeiler:

1. **Kundenfokus:** Wir fokussieren uns ganz auf unsere Kunden und die veränderten Anforderungen des Marktes. Wir betreuen unsere Mandate ganzheitlich und durchdringen sie in ihrer ganzen Breite. Unsere Stärken sind unsere Top-Qualität und unser Top-Service.
2. **Exzellenz:** Wir schaffen mit unseren exzellenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Werte für unsere Kunden. Mit einem flexiblen, zukunftsorientierten Personalkonzept sorgen wir für attraktive Karrierewege.
3. **Professionalisierung:** Wir modularisieren und professionalisieren die Erbringung unserer Dienstleistungen.
4. **Innovation:** Wir entwickeln innovative Lösungen für unsere Kunden. Innovationen sind Wachstumstreiber.
5. **Internationale Zusammenarbeit:** Wir profitieren mit gezielten Allianzen noch stärker als bisher von der internationalen Zusammenarbeit.

Unsere Werte

Unsere Werte und unser internationaler Verhaltenskodex bestimmen unsere Unternehmenskultur und geben uns die Leitplanken für unsere tägliche Arbeit vor. Sie definieren, wofür wir stehen und wie wir mit unseren Kollegen und Kunden zusammenarbeiten. Dadurch wissen alle KPMG-Partner und -Mitarbeiter, was wir von ihnen erwarten und was sie von KPMG erwarten können. Wir haben uns auf eine Reihe gemeinsamer Werte verständigt. Sie bestimmen unsere Unternehmenskultur und sind uns Verpflichtung im persönlichen und professionellen Verhalten.

- ✓ **Wir achten den Einzelnen.** Gegenseitiger Respekt ist Grundlage der Zusammenarbeit bei KPMG.
- ✓ **Vor allem handeln wir integer.** Integrität bedeutet für uns die unbedingte Verpflichtung zu Objektivität, Qualität und Unabhängigkeit.
- ✓ **Wir arbeiten zusammen.** Wir sind überzeugt, dass das Teilen von Wissen, Erfahrung und Kontakten zum Nutzen aller ist.
- ✓ **Wir gehen den Tatsachen auf den Grund und bieten nachvollziehbare Lösungen.** Unser Ruf, ein objektiver und unabhängiger Prüfer und Berater zu sein, ist entscheidend für unseren Erfolg.
- ✓ **Wir kommunizieren offen und ehrlich.** Offene Kommunikation schafft ein Klima gegenseitigen Vertrauens. Dazu gehören konstruktives Feedback ebenso wie klare und deutliche Kritik, wo diese angebracht ist.
- ✓ **Wir gehen mit gutem Beispiel voran.** Große Kraft erwächst, wo sich jeder Einzelne seiner Verantwortung für das Verhalten und die Motivation aller bewusst ist.
- ✓ **Wir fühlen uns der Gemeinschaft gegenüber verpflichtet.** Wir werden unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht und setzen uns intensiv für soziale und kulturelle Projekte ein.

Unsere Werte sind fest in unseren Arbeitsabläufen verankert – zum Beispiel im Leistungsbeurteilungsprozess für Führungskräfte. Unsere wertegeprägte Unternehmenskultur soll Menschen dazu ermutigen, Bedenken anzusprechen, wenn sie Verhaltensweisen oder Handlungen feststellen, die mit unseren Werten oder unserer berufsethischen Verantwortung nicht vereinbar sind. Unsere Führungskräfte bringen ihr Bekenntnis zu Qualität, Ethik und Integrität durch einen entsprechenden „Tone at the Top“ unmissverständlich zum Ausdruck.

Unsere Werte bilden auch die Basis unseres Erfolgs. Sie schaffen eine starke gemeinsame Identität, die die verschiedenen Bereiche verbindet und vereint. Unsere Kunden können deshalb überall auf der Welt auf ein gleich hohes Maß an Qualität, Vertrauenswürdigkeit und Verlässlichkeit bauen.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

econsense

Forum Nachhaltige Entwicklung
der Deutschen Wirtschaft



Als Unternehmen für eine nachhaltige Zukunft Verantwortung zu tragen, ist für KPMG ein zentrales Anliegen – und das seit 125 Jahren. Heute spiegeln sich diese Grundprinzipien in unseren Unternehmenswerten und unserem Ziel, Vertrauen zu geben und den sich stetig ändernden Anforderungen durch innovative und nachhaltige Lösungsansätze zu begegnen, wider. Vertrauen stiften wir insbesondere durch unsere Prüfungsleistungen und die damit verbundene Steigerung der Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit von Finanzinformationen an den Kapitalmärkten. Nicht zuletzt aus diesem Grund haben wir uns bereits 2011 der Leitbildinitiative des Wittenberg Zentrums für globale Ethik angeschlossen und das Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft unterzeichnet. Die Qualität und Integrität unserer Mitarbeiter sowie unserer Dienstleistungen sind dafür die wichtigsten Faktoren. Die Öffentlichkeit erwartet von uns, dass wir den Verpflichtungen unseres Berufsstands nachkommen. Wir gehen noch einen Schritt weiter:

Es ist unser Ziel, für unsere Mitarbeiter und Kunden, unsere Lieferanten sowie die Gesellschaft und Umwelt Chancen zu identifizieren und Potenziale zu heben. Uns ist bewusst, dass die aktuellen globalen Herausforderungen nur mit Hilfe langfristiger verantwortungsvoller Lösungen bewältigt werden können, welche die Zusammenarbeit von Wirtschaft, Politik, Staat und Zivilgesellschaft erfordern.

Unsere unternehmerische Verantwortung

Mit unserer Strategie „Werte schöpfen und nachhaltig wachsen“ definiert KPMG sein Verständnis von unternehmerischer Verantwortung. Die Strategie sieht unter anderen vier Handlungsfelder vor, die wir auch in unserer internen und externen Berichterstattung berücksichtigen:

- Geschäft
- Mitarbeiter
- Engagement
- Umwelt.

Wir wollen soziale, ethische und ökologische Aspekte bei unseren unternehmerischen Entscheidungen und unseren Lösungsansätzen und Services angemessen und zum Nutzen aller berücksichtigen. So haben wir Nachhaltigkeit als Prinzip in unseren Geschäftspraktiken verankert. Wir verfügen als Unternehmen über die Größe, die Einflussmöglichkeiten und die Wissensbasis, um spürbare Beiträge zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen der Gesellschaft zu leisten. Wir wollen die gemeinschaftlichen Bemühungen mit aller Kraft unterstützen und als Unternehmen dafür wahrgenommen werden, dass wir der Wirtschaft und den Menschen helfen, ihre Potenziale zugunsten einer nachhaltigen Zukunft voll zu entfalten, nicht zuletzt auch um den langfristigen Unternehmenswert zu sichern und zu steigern.

Unsere integrierte Nachhaltigkeitsstrategie

Wir tun dies in unterschiedlicher Form: beispielsweise durch Spenden, Pro-bono-Aktivitäten und den persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter in sozialen Projekten, durch den respektvollen Umgang mit der Umwelt, durch unsere Karriereentwicklungs- und Weiterbildungsprogramme für die Mitarbeiter und durch die Qualität und Integrität unserer Services. Zur Umsetzung unserer integrierten Nachhaltigkeitsstrategie bauen wir auf:

- Nachhaltigkeit als integrativen Bestandteil der Vorstandsarbeit und in den Geschäftsbereichen
- einen Steuerungskreis Nachhaltigkeit zur Unterstützung bei Zielsetzung und Definition von Maßnahmen
- effektive und effiziente Arbeitsstrukturen und Berichtsprozesse
- Steuerung und Monitoring durch spezifische Nachhaltigkeits-KPIs und
- eine systematische und standardisierte Berichterstattung, die fortlaufend weiterentwickelt wird.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Mit Hilfe unseres Nachhaltigkeitsmanagements möchten wir unsere Unternehmensstrategie und unseren geschäftlichen Erfolg bestmöglich unterstützen. Mit der Funktion des Sustainability Officers (SO) haben wir eine für die Nachhaltigkeitsorganisation verantwortliche Stelle eingerichtet, die direkt an den CEO/Vorstandssprecher, bei dem die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt, berichtet. In den Verantwortungsbereich des SO fallen die Ausrichtung und Überwachung unserer Nachhaltigkeitsleistung sowie unsere Maßnahmen zur Verankerung von Nachhaltigkeit in unseren Geschäftsprozessen und Services. Gemeinsam mit dem Vorstand wird die ökologische, soziale und wirtschaftliche Leistung, beispielsweise im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch, die Schaffung adäquater Aus- und Weiterbildungsprogramme und unsere gemeinnützigen Aktivitäten überwacht. Einen großen Teil unserer Tätigkeiten widmen wir der Entwicklung von Services und Lösungen, mit denen auch unsere Kunden die Abläufe und Prozesse in ihren eigenen Wertschöpfungsketten nachhaltiger gestalten können.

Unsere Nachhaltigkeitsorganisation besteht aus folgenden Teams:

- einem Team aus Nachhaltigkeitsexperten mit verschiedenen Spezialisierungen, die für die Erbringung von Nachhaltigkeitsdienstleistungen (Sustainability Services) bei unseren Kunden verantwortlich sind und dazu beitragen, den Aspekt der Nachhaltigkeit auch in bestehende und neue Lösungen unserer Segmente und Services für unsere Kunden zu integrieren,
- einem Team, das für die Berichterstattung der Nachhaltigkeitsleistung von KPMG verantwortlich ist,
- einem Team, das für das KPMG-Umweltmanagementsystem verantwortlich ist und
- einem Team, das für das gesellschaftliche Engagement von KPMG verantwortlich ist.

Die Verantwortung des Einzelnen

Jeder unserer Mitarbeiter ist aufgefordert, nachhaltige Geschäftspraktiken in seinen Services und Ressorts gemäß den Vorgaben aus den Fachabteilungen zu verankern. Dies erfolgt zum Beispiel durch:

- Quality & Risk Management: höchste Standards zu Qualität, Ethik und Integrität, Compliance
- Human Resources: Entwicklung von Führungskompetenzen, Mitarbeiterfortbildung, Vielfalt, Gesundheit, Life-Balance
- Travel Management: ökologische Mobilitätskonzepte
- Properties: ökologische Gebäudekonzepte, Health, Safety & Security
- Procurement: strategischer Einkauf, Lieferantenauswahl und -bewertung
- Solutions & Markets: Definition kundenspezifischer Herausforderungen und Entwicklung von Lösungen und Services zum Thema Nachhaltigkeit.

Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht

Ganz im Sinne unserer strategischen Zielsetzung „Werte schöpfen und nachhaltig wachsen“ zeigen wir, wie Ökonomie, Ökologie und gesellschaftliche Verantwortung in Einklang gebracht werden können. So wird deutlich, welchen Beitrag wir für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, die Kapitalmärkte und die Gesellschaft leisten.

Der vorliegende Bericht informiert über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KPMG im Geschäftsjahr 2015 (1. Oktober 2014 bis 30. September 2015). Redaktionsschluss war der 29. Dezember 2015. Sofern zum Redaktionsschluss über das Geschäftsjahr 2015 hinausgehende relevante, qualitative Informationen vorlagen, haben wir diese in den Bericht aufgenommen, um die Aktualität des Berichts zu erhöhen. Wir beabsichtigen, unsere Informationen und Daten auf jährlicher Basis zu aktualisieren und zu veröffentlichen. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2016 wird voraussichtlich im Frühjahr 2017 veröffentlicht.

Unsere Berichterstattung stellt wesentliche Themen von KPMG dar – von der strategischen Ausrichtung und der Geschäftsentwicklung in unseren Geschäftsbereichen über die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte bis hin zum Ausblick auf kommende Herausforderungen, denen wir uns stellen werden.

Unser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den weltweit anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der vierten Generation (G4) und wurde in Übereinstimmung mit der G4-„Kern“-Option erstellt. Dabei haben wir uns für die Auswahl der Berichtsthemen an den Grundsätzen Wesentlichkeit, Nachhaltigkeitskontext, Vollständigkeit sowie Einbeziehung unserer Stakeholder orientiert. Daher fokussieren wir uns auf die wesentlichen Aspekte, während weniger relevante Themen in den Hintergrund rücken.

Sämtliche Daten und Informationen wurden von den jeweiligen Fachabteilungen und Geschäftsbereichen mit repräsentativen Methoden für den Berichtszeitraum erhoben. Wenn wir uns auf externe Berechnungen und Ermittlungen stützen, haben wir dies bei den jeweiligen Informationen entsprechend angegeben. Gleiches gilt für den Fall, dass wir quantitative Angaben mangels vorliegender Echt Daten schätzen mussten. Für einen möglichst ungehinderten Lesefluss haben wir auf eine explizite Nennung beider Geschlechterformen verzichtet. Eine externe Prüfung des Berichts fand nicht statt.

Als Mitglied von KPMG International sind wir dem UN Global Compact im Jahr 2002 beigetreten und seitdem auch dessen zehn Prinzipien verpflichtet. Den Fortschrittsbericht 2015 finden Sie [hier](#) veröffentlicht.

Berichtsgrenzen

Wir berichten über die deutsche KPMG-Gruppe (im Folgenden „KPMG-Konzern“) mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Obergesellschaft. Die fünf Konzerngesellschaften, die neben der KPMG AG in diese Berichterstattung eingebunden sind, sind die KPMG Bayerische Treuhandgesellschaft Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft (München), die KPMG IT Services GmbH (Berlin), die EUREVISIO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft (Frankfurt am Main), die KPMG Cert GmbH Umweltgutachterorganisation (Köln) sowie die KPMG Prüfungs- und Beratungsgesellschaft für den öffentlichen Sektor Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Berlin).

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen sowie finanzielle Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den HGB-Konzernabschluss der KPMG AG zum 30. September 2015. Bei Kennzahlen, die als „KPMG in Deutschland“ bezeichnet sind, wurde die nicht im KPMG-Konzern konsolidierte KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Stuttgart (im Folgenden „KPMG Law“), mitberücksichtigt und im Geschäftsbereich Tax ausgewiesen. KPMG Law ist mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft assoziiert und kooperiert mit den Mitgliedsunternehmen des KPMG-Netzwerks weltweit. Sie ist mit 350 Mitarbeitern an 16 Standorten in Deutschland tätig. Da KPMG Law eng mit der KPMG AG verbunden ist und die gleichen Niederlassungen sowie Infrastrukturen nutzt, berichten wir insbesondere die Umweltdaten inklusive der Ressourcenverbräuche von KPMG Law.

Stakeholderdialog und Wesentlichkeitsanalyse

So vielschichtig nachhaltiges Wirtschaften ist, so viele Perspektiven müssen wir abwägen, wenn wir tragfähige, verantwortungsvolle Lösungen entwickeln und langfristig bestehen wollen. Der Dialog mit unseren internen wie externen Stakeholdern ist deshalb für uns unverzichtbar. Er liefert wichtige Impulse für unsere Geschäftsentwicklung und ermöglicht uns, zu Konfliktthemen Stellung zu nehmen. Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir ausgehend von einer Long List von Themen aus unterschiedlichen Quellen (unter anderem Global Reporting Initiative, vorangegangene Stakeholder-Engagements, Wettbewerberanalyse, Medienanalyse) eine

Wesentlichkeitsbewertung durchgeführt, welche sowohl die Perspektive unserer Stakeholder als auch die Perspektive unseres Geschäftsmodells berücksichtigt. Hierbei haben wir insbesondere die Ergebnisse aus unseren bestehenden Engagement-Mechanismen genutzt und analysiert, zu welchen Themen unsere Stakeholder eine transparente Berichterstattung erwarten und welche Themen deren Beziehung zu KPMG besonders stark beeinflussen. Die Abbildung zeigt eine Übersicht unserer relevanten Stakeholder, der Engagement-Mechanismen und der jeweiligen Themenfeldern.

<div>Potenzielle Mitarbeiter/Hochschulen</div> <div> <p>Jährlich oder öfter: KPMG Lectures an Hochschulen, Job-Dinner, Einstellungsgespräche, Nachwuchsprogramm highQ, KPMG Professional Lounge, Connections-Programm</p> <p>Laufend: KPMG Community, Vorstellungsgespräche, Hochschulmarketing, Dozententätigkeiten, Mentoring</p> <p>Wichtige Themen: Life Balance, flexible Arbeitszeitmodelle, Karrierechancen, Talentmanagement, Aus- und Weiterbildung, Diversity, Arbeitgeberattraktivität, Vergütung, Corporate Citizenship, wertorientierte Kultur, Reputation des Arbeitgebers, Unternehmensnetzwerk und Mitarbeiteraustausch, Marktpräsenz</p> </div>	<div>Mitarbeiter</div> <div> <p>Jährlich oder öfter: Mitarbeiterumfrage, Dialogue-Gespräche, Projektbeurteilungen, Bottom-up-Feedback, Feedback aus Traineeprogrammen, Exit-Gespräche</p> <p>Laufend: HR Service Experts Hotline, Aus- und Fortbildung</p> <p>Wichtige Themen: Mitarbeiterzufriedenheit, Vergütung, Life Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle, Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterbeurteilung, Förderung von Berufsexamen, Diversity, Gesundheit, Mobilität, Corporate Citizenship, wertorientierte Kultur, Ressourcenverbrauch</p> </div>	<div>Ehemalige Mitarbeiter</div> <div> <p>Jährlich oder öfter: Workshops, Veranstaltungen</p> <p>Laufend: Alumni-Netzwerk-Aktivitäten</p> <p>Wichtige Themen: Wirtschaftliche Leistung, wertorientierte Kultur, Reputation von KPMG</p> </div>
<div>Lieferanten</div> <div> <p>Jährlich oder öfter: Vertragsverhandlungen, Lieferantenbewertungen, Zertifizierung, Jahresgespräche</p> <p>Laufend: Supplier Code of Conduct</p> <p>Wichtige Themen: Wirtschaftliche Leistung, Compliance, Ressourcenverbrauch, Transparenz im Hinblick auf Chancen und Risiken</p> </div>	<div>KPMG</div>	<div>Kunden</div> <div> <p>Jährlich oder öfter: Client Service Review Meeting, Fachveranstaltungen und Social Events, externe/interne Audits</p> <p>Laufend: Interaktion im Tagesgeschäft, Rückmeldungen aus Ausschreibungen</p> <p>Wichtige Themen: Compliance, Unabhängigkeit, Integrität, Datenschutz, Qualität, Kundenzufriedenheit, innovative Dienstleistungen, wirtschaftliche Leistung, wertorientierte Kultur, Corporate Citizenship, Umweltaktivitäten/ Umwelteinfluss durch Services, Reputation des Unternehmens, Zertifikate und Auszeichnungen</p> </div>
<div>Gesetzgeber/Politik</div> <div> <p>Laufend: Kommentierung von Gesetzesentwürfen und Richtlinien, politischer Dialog</p> <p>Wichtige Themen: Unabhängigkeit, Qualität, Antikorruption, Compliance, innovative Dienstleistungen, EU-Audit-Reform</p> </div>	<div>NGOs/Öffentlichkeit</div> <div> <p>Jährlich oder öfter: Konferenzen, Workshops, Netzwerke</p> <p>Wichtige Themen: Compliance, Transparenz für den Kapitalmarkt, wertorientierte Kultur, Corporate Citizenship</p> </div>	<div>Verbände & Kammern, Regulatoren</div> <div> <p>Laufend: Politischer Dialog, Mitarbeit in Verbänden und Kammern</p> <p>Wichtige Themen: Transparenz für den Kapitalmarkt, Risiko- und Qualitätsmanagement, Compliance, Antikorruption, Unabhängigkeit, Integrität</p> </div>

Die Bewertung aus unserer Geschäftsperspektive haben wir mit unseren Führungskräften verschiedener Fachabteilungen durchgeführt. Relevante Fragestellungen waren unter anderem: Welche Themen sind für den langfristigen Geschäftserfolg von KPMG am wichtigsten? Bei welchen Themen hat KPMG die größten Einflussmöglichkeiten bzw. Auswirkungen (positiv oder negativ) in einem breiteren Nachhaltigkeitskontext? In Verbindung zu welchen Themen sind am wahrscheinlichsten Chancen oder Risiken für KPMG zu erwarten? Des Weiteren wurde diskutiert, auf welcher Stufe der Wertschöpfungskette einzelne Themen relevant sind.

Im Ergebnis haben wir sechs wesentliche Handlungsfelder definiert: Integrität und Qualität, nachhaltiges Personalmanagement, Kundenfokussierung und Innovation, gesellschaftliches Engagement, Umwelt und nachhaltiger Einkauf.

gesellschaftliches Engagement, Umwelt und nachhaltiger Einkauf. Diese bilden die Grundlage für den vorliegenden Bericht. Integrität und Qualität, nachhaltiges Personalmanagement, Kundenfokussierung und Innovation sind Handlungsfelder, in denen KPMG einen entscheidenden Beitrag leisten, sich auszeichnen und dadurch differenzieren kann. Gesellschaftliches Engagement, Umwelt und nachhaltiger Einkauf sind Handlungsfelder, die für eine verantwortliche Geschäftspraxis von KPMG stehen. Aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen entwickeln wir unser Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich weiter.

Unsere Vorgehensweise sowie die Ergebnisse wurden dem Vorstand vorgestellt und durch ihn bestätigt.

Integrität & Qualität	Unser nachhaltiges Personalmanagement	Kundenfokussierung und Innovation	Gesellschaftliches Engagement	Umwelt	Nachhaltiger Einkauf
Für uns als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Berater ist es unerlässlich, unsere Dienstleistungen mit einem Höchstmaß an Integrität, Qualität und Unabhängigkeit zu erbringen.	KPMG als Dienstleistungsunternehmen braucht die besten Mitarbeiter. Wir wollen uns nachhaltig und engagiert schon vor ihrem Start bei uns um sie kümmern und messen regelmäßig ihre Zufriedenheit.	Wir richten unser Augenmerk auf die Zufriedenheit der Kunden, die wir regelmäßig messen. Wir wollen Innovationsführer sein.	KPMG und ihre Mitarbeiter übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und leisten damit einen Beitrag für die Gesellschaft.	Wir wollen unseren Fußabdruck gering halten und machen daher unseren Umwelteinfluss messbar.	Unsere Verantwortung endet nicht an unseren Unternehmensgrenzen, wir verpflichten auch unsere Lieferanten für nachhaltige Verantwortung.
<div> <div> Wichtige Themen unserer strategischen Handlungsfelder </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Risiko- und Qualitätsmanagement – Compliance – Antikorruption – Unabhängigkeit – Datenschutz – Werteorientierte Kultur – Reputation des Unternehmens – Transparenz (für den Kapitalmarkt) </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeiterzufriedenheit – Mitarbeiterbeurteilung – Vergütung – Life Balance – Förderung (Talente/ Berufsexamen), Aus- und Weiterbildung, Karrierechancen, Leadership – Unternehmensnetzwerk bzw. Unternehmensaustausch – Arbeitgeberattraktivität – Diversity – Gesundheit </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Kundenzufriedenheit – Innovative Dienstleistungen – Wirtschaftliche Leistung – Marktpräsenz – Zertifikate und Auszeichnungen </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Corporate Citizenship – Spenden und Pro-bono </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Umweltaktivitäten/ Umwelteinwirkung durch unsere Dienstleistungen – Ressourcenverbrauch – Mobilität </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Übereinstimmung unserer Ethik und unseres ökologischen Grundverständnisses mit den entsprechenden Haltungen unserer Lieferanten und Dienstleister </div> </div>					
<div> <div> Relevanz entlang der Wertschöpfungskette </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) – Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> – Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) – Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) – Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) – Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) – Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) </div> </div>					

Unser Geschäft

Für uns als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft ist es unerlässlich, unsere Dienstleistungen mit einem Höchstmaß an Integrität, Qualität und Unabhängigkeit zu erbringen. Unsere Kunden erwarten von uns exzellente Leistungen. Ihre Zufriedenheit steht für uns im Fokus und wird regelmäßig von uns gemessen. Wir wollen Innovationsführer sein.

Geschäftsentwicklung

KPMG in Deutschland, inklusive der assoziierten KPMG Law, erzielte im Geschäftsjahr 2015 eine Gesamtleistung von 1.506 Millionen Euro. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 9,4 Prozent wurde von allen Geschäftsbereichen getragen. Im Konzernabschluss der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und ihren Tochterunternehmen weisen wir einen Konzernumsatz von 1.456 Millionen Euro (Vorjahr 1.335 Millionen Euro) aus.

Erfolg in allen Geschäftsbereichen

Die sehr positive Entwicklung im **Geschäftsbereich Audit** war in weiter steigendem Maße durch die wachsende Komplexität von Themenstellungen für Unternehmen und zunehmende regulatorische Vorgaben im Bereich der Corporate Governance geprägt. Darüber hinaus haben stetige Veränderungen der internationalen Rechnungslegungsstandards die Anforderungen an die Unternehmen weiter erhöht. In diesem Umfeld unterstützen wir unsere Kunden mit unserem Fachwissen und unserer breiten Erfahrung sowie durch eine konsequente Übertragung der Bedürfnisse unserer Kunden in fortschrittliche Prüfungsleistungen. Diese ermöglichen es uns, das Spektrum unserer Assurance-Dienstleistungen kontinuierlich auszubauen. Gleichzeitig investieren wir weiter in die Modernisierung der Abschlussprüfung als eine unserer Kernaufgaben. Mit diesen Schwerpunkten konnte der Geschäftsbereich aus Konzernsicht einen Umsatz von 601,7 Millionen Euro (Vorjahr 584,3 Millionen Euro) erzielen.

Der **Geschäftsbereich Tax** hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr in einem sich schnell wandelnden Umfeld erneut positiv entwickelt. Im Konzern hat Tax Umsatzerlöse von 356,8 Millionen Euro (Vorjahr 334,8 Millionen Euro) erwirtschaftet. Im Projektgeschäft und in der laufenden Beratung lag das Wachstum der Bereiche „Global Mobility“ sowie „Global Transfer Pricing“ zum wiederholten Mal im hohen zweistelligen Bereich und war begleitet von weiteren Mandatsgewinnen. Auch der Bereich „M&A Tax“ wuchs wieder deutlich zweistellig. Darüber hinaus konnte sich die Steuerabteilung in dem noch jungen Bereich der IT-getriebenen Steuerberatung („Tax Technology“) nach Einführung der E-Bilanz mit innovativen Lösungen zur steuerlichen Datenanalyse weiter etablieren. Bei der Beratung der Aufbau- und Ablauforganisation der Steuerabteilungen („Tax Management Consulting“) hat sich die positive Entwicklung aus dem Vorjahr verstetigt.

Der **Geschäftsbereich Deal Advisory** hat sich in einem positiven Marktumfeld hervorragend entwickelt und seine Positionierung weiter ausgebaut. Die Konjunktur- und Kapitalmarktentwicklung ermöglichte vielen Unternehmen strategische Weichen zu stellen und dem strukturellen Wandel aktiv zu begegnen. Die

Kunden schätzen das breite Fach- und Branchenwissen unserer Mitarbeiter bei der Bewältigung der Herausforderungen in den jeweiligen Märkten und Technologien. Damit konnte der Geschäftsbereich Deal Advisory Umsatzerlöse von 163,9 Millionen Euro (Vorjahr 135,7 Millionen Euro) erzielen.

Im **Geschäftsbereich Consulting** erzielte der Konzern Umsatzerlöse von insgesamt 333,7 Millionen Euro (Vorjahr 280,2 Millionen Euro). Ein besonders starkes Wachstum konnte Consulting in den Bereichen Finance Advisory und IT-Consulting verzeichnen.

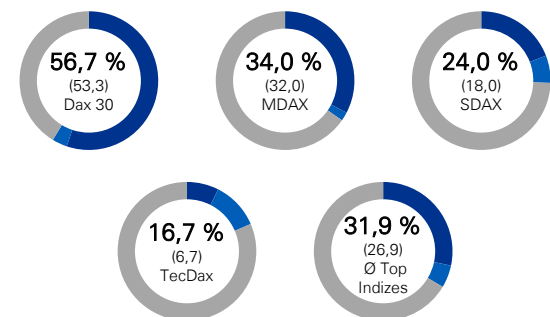
Weitere Informationen zur Geschäftsentwicklung können dem Konzernabschluss der KPMG AG und dem Konzernlagebericht entnommen werden.

Umsatz und Mitarbeiter des KPMG-Konzerns nach Geschäftsbereichen im Geschäftsjahr 2015:

Veränderung zum Vorjahr in Klammern	Umsatz in Millionen Euro	Mitarbeiter
KPMG-Konzern	1.456 (+9,1 %)	9.997 (+7,5 %)
Audit	601,7 (+3,0 %)	2.862 (-2,7 %)
Tax	356,8 (+6,6 %)	2.473 (+3,7 %)
Deal Advisory	163,9 (+20,8 %)	653 (+12,6 %)
Consulting	333,7 (+19,1 %)	2.192 (+20,2 %)
Central Services	-	1.817 (+16,0 %)

Marktdurchdringung

KPMG gehört zu den führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen. Die Grafik zeigt unsere Marktanteile im Bereich Audit in den einzelnen Aktienindizes in Prozent für das Geschäftsjahr 2015 (2014).



■ Marktanteile 2014
■ Zuwachs bei den Marktanteilen in 2015

EU-Audit-Reform

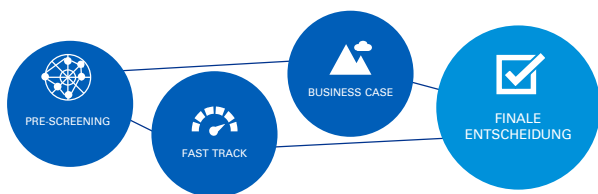
Mit den Neuregelungen zur EU-Reform der Wirtschaftsprüfung brechen für Professional Service Firms wie KPMG ab 2016 neue Zeiten an. Neben der verpflichtenden externen Rotation des Abschlussprüfers und maximaler Prüfungsmandatsdauer beschäftigen die Branche Themen wie Beschränkungen zu Nicht-Prüfungsleistungen, Berichterstattung des Abschlussprüfers, Veränderungen des Bestätigungsvermerks und die veränderte Ausgestaltung der Berufsaufsicht.

Um den Auswirkungen der EU-Audit-Reform der Wirtschaftsprüfung aktiv zu begegnen und diese strategisch und operativ zu steuern, haben wir mit dem Programm Management Office „EU-Audit-Reform“ ein zentrales Team etabliert. Kernaufgabe des Teams ist die Koordination der operativen und strategischen Maßnahmen zur Erweiterung der Mandatsbeziehungen und des Mandatsportfolios vor dem Hintergrund der EU-Audit-Reform der Wirtschaftsprüfung sowie die zeitnahe und umfassende Information unserer Mitarbeiter.

Thought Leadership

Wir vermitteln unser Wissen auch außerhalb von KPMG. Im Geschäftsjahr 2015 haben wir 675 externe Fachveranstaltungen und Social Events angeboten. Dazu zählen Seminare, Workshops, Business Breakfasts, Executive Roundtables und Empfänge. Rund 18.700 externe Teilnehmer konnten wir dort begrüßen. Der weitaus größte Teil unserer Veranstaltungen fand in den Geschäftsräumen von KPMG statt. Viele Teilnehmer sind inzwischen regelmäßige Besucher auf unseren Veranstaltungen. Mitarbeiter von KPMG waren im Geschäftsjahr an über 60 Hochschulen für Lehrveranstaltungen, Seminare oder Gastvorträge aktiv. Für diese Vorträge bzw. Lehraufträge haben sie insgesamt 3.250 Stunden investiert.

Innovationsplattform Create



Unternehmen, die sich zukunftsfähig aufstellen wollen, stehen unter ständigem Innovationsdruck; auf der einen Seite durch den rasanten technologischen Fortschritt (Stichwort Digitalisierung) und dem damit verbundenen verschärften Wettbewerbsdruck, auf der anderen Seite durch die gesellschaftlichen und politischen Anforderungen an die Teilnehmer eines wirtschaftlichen Ecosystems.

Nachhaltige Unternehmensführung verlangt ständige Innovation, mit dem Ziel, ökonomische, ökologische und soziale Faktoren in Balance zu halten und bisherige Geschäftsmodelle zu überdenken: Neues Denken, neue Geschäftsideen, neue Märkte und neue Prozesse müssen schnell aufgegriffen, bewertet und vor allem auch umgesetzt werden.

Um dieses Ziel für KPMG zu erreichen, wurde im Oktober 2014 die Innovationsplattform CREATE ins Leben gerufen. Das Ziel: die Etablierung von Innovation als integraler Bestandteil der KPMG-Geschäftsstrategie. Dabei ging es in einem ersten Schritt vor allem um die Implementierung eines serviceübergreifenden Prozesses, der die Ideen der KPMG-Mitarbeiter aktiv aufnimmt, entwickelt und über den gesamten Innovationsprozess begleitet, um eine transparente und starke Innovationspipeline für zukünftige Solutions aufzubauen. Darüber hinaus ging es aber auch um den Aufbau eines Innovations-Ecosystems, das in Kooperation mit Kunden, Partnern, Startups sowie Forschungsinstituten und Universitäten sowohl die Bedürfnisse unserer Kunden als auch zukünftige Trends schnell und strukturiert aufgreift.

Neue Prozesse und Technologien erfordern eine Unternehmenskultur, die Mitarbeiter nachhaltig motiviert, sich aktiv an diesen neuen Prozessen zu beteiligen. Oberstes Ziel von CREATE war es daher, eine Plattform zu schaffen, die es allen Mitarbeitern ermöglicht, am Innovationsprozess von KPMG teilzuhaben: Jeder kann seine Ideen einbringen, die Ideen anderer Kollegen sehen und diskutieren. Die Ideengeber werden dabei von der Eingabe und Veröffentlichung ihrer Idee in CREATE durch den gesamten KPMG-Innovationsprozess begleitet und unterstützt. Machbarkeitsüberprüfungen, Entwicklung von Geschäftsmodellen sowie Risk- und Quality-Gates gewährleisten dabei, dass alle Ideen mit den gleichen Maßstäben gemessen werden und sie schnell und strukturiert weiterentwickelt werden können.

CREATE ist nun seit über einem Jahr integraler Bestandteil des Arbeitsalltags der KPMG-Mitarbeiter. Und das Ergebnis? Seit dem Go-Live im Oktober 2014 wurden über 500 Ideen eingegeben, wovon 31 bereits zu am Markt erfolgreichen Lösungen weiterentwickelt wurden. Insgesamt befinden sich momentan über hundert Ideen in den verschiedenen Phasen des Innovationsprozesses. Für eine nachhaltige Entwicklung von KPMG gilt es nun, weiter nach innovativen Geschäftsideen zu suchen, die besten zu entwickeln und an den Markt zu bringen.

Kundenzufriedenheit

Da wir als Dienstleistungsunternehmen fast ausschließlich vor Ort beim Kunden und mit dem Kunden arbeiten, liegt uns die Zufriedenheit unserer Kunden und die Pflege der Kundenbeziehungen sehr am Herzen. Den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen, ist ein Kernelement unserer Strategie. Mit einer hohen Kundenzufriedenheit können wir die Qualität unserer Services sicherstellen, neue Kunden durch Weiterempfehlungen gewinnen und bestehende Kunden langfristig binden.

Der Stellenwert unserer Kundenzufriedenheit spiegelt sich auch organisatorisch bei uns wider. Unser zentrales Client Insights Team ist eigens dafür verantwortlich, systematisch unabhängige Zufriedenheitsbefragungen bei unseren Kunden zu organisieren und zu initiieren. Bewertet wird dabei die gesamte Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum oder ein konkretes Projekt bzw. Auftrag. Dabei kommen drei Methoden zum Einsatz:

- Client Service Reviews: persönliche Interviews durch KPMG-Vorstände und Bereichsvorstände auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene
- Proposal Debriefs: persönliche Interviews von Entscheidern der Auftragsvergabe durch unabhängige KPMG-Partner
- eValuator Online-Befragungen: Befragungen der operativen Führungsebene auf Projektbasis.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen leiten wir Maßnahmen für die Arbeit der einzelnen Teams vor Ort ab. So können wir mögliches Verbesserungspotenzial zeitnah umsetzen. Die Ergebnisse aus der Gesamtheit der Befragungen werden zudem aggregiert analysiert und intern kommuniziert. So können wir die Qualität unserer Dienstleistungen insgesamt weiter verbessern und uns noch stärker an den Erwartungen und Anforderungen unserer Kunden orientieren.

Im Ergebnis waren in 2015 insgesamt 97 Prozent unserer Kunden „außerordentlich zufrieden“, „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Nur drei Prozent gaben an, unzufrieden zu sein. 85 Prozent würden uns mit „sehr hoher“ oder „hoher“ Wahrscheinlichkeit weiterempfehlen.

Diese über Jahre konstant hohe Kundenzufriedenheit ist ein Beweis für die gute Zusammenarbeit mit unseren Kunden und für die Qualität unserer Services. Unser Anspruch ist es, zu jedem Zeitpunkt die beste Leistung zu erbringen und damit zu jedem Zeitpunkt genau die Fähigkeiten bzw. Lösungen anzubieten, die unsere Kunden suchen. Der Kunde steht im Fokus unseres Handelns.

Nachhaltiger Einkauf

KPMG unterhält Geschäftsbeziehungen mit mehreren hundert Lieferanten für Dienstleistungen (Reisemanagement, IT- und Telekommunikationsdienstleistungen, Softwarelizenzen, Gebäudemieten, freiberufliche Dienstleistungen, Druckzeugnisse, Kurierdienstleistungen, Kantinenbewirtung, Sicherheitsdienstleistungen etc.) und Waren (IT, Papier etc.) sowie Büroausstattung (technische Geräte, Möbel etc.).

KPMG möchte keine Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten oder Dienstleistern unterhalten, deren Auftreten am Markt und deren Einstellung gegenüber ihren Mitarbeitern und Zulieferern mit unserer Ethik und unserem ökologischen Grundverständnis nicht übereinstimmen. Durch die Integration von Nachhaltigkeits- bzw. Umweltauflagen im jeweiligen Anfrage- bzw. Ausschreibungsprozess setzen wir dieses Vorhaben um.

Die Einkaufsabteilung stimmt sich bei der Gestaltung der Einkaufsprozesse im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte eng und regelmäßig mit dem Nachhaltigkeitsmanagement ab und integriert Nachhaltigkeitsanforderungen für die Lieferanten-, Material- und Dienstleistungsauswahl. Als Grundlage dient ein gemeinsam erarbeiteter nachhaltigkeitsbezogener Kriterienkatalog. Anhand dieses Katalogs erfolgt die Auswahl unserer Lieferanten. Die Kriterien, die wir abfragen, beziehen sich unter anderem auf das Nachhaltigkeitsmanagement und die dazugehörigen Managementprozesse sowie auf ökologische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte. Negative Auswirkungen in der Lieferkette versuchen wir so bereits im Vorfeld auszuschließen.

Als internationales Mitglied des UN Global Compact basiert unsere Einkaufsethik auf den zehn Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen, welche in unserem Supplier Code of Conduct niedergelegt sind. Diese Grundsätze beziehen sich auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Sie sind elementarer Bestandteil unserer Werte, auf denen unsere Unternehmenskultur und unsere Verpflichtung zu den höchsten Standards der Personal- und Unternehmensführung beruhen. Mit unserem Supplier Code of Conduct vereinbaren wir mit unseren Lieferanten die Bedingungen unserer Zusammenarbeit und tragen so unseren Anspruch in unsere Lieferkette hinein. Unser Supplier Code of Conduct wird den jeweiligen Lieferanten ab einem Vertragswert von 50.000 Euro ausgehändigt und verpflichtet sie, über Qualität und Wirtschaftlichkeit hinaus, zur Einhaltung festgelegter Nachhaltigkeitskriterien. Dazu gehören neben Prinzipien einer integeren und gesetzeskonformen Unternehmensführung auch faire Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Menschenrechte und des Umweltschutzes. Unsere Mitarbeiter der Einkaufsabteilung sind dafür verantwortlich, in ihren Bereichen den Supplier Code of Conduct sowie den nachhaltigkeitsbezogenen Kriterienkatalog bei der Auswahl von Lieferanten, Materialien und Dienstleistungen einzusetzen. Im Geschäftsjahr 2015 wurden uns keine Verstöße gegen unsere Grundsätze bekannt.

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf compliancekonforme Vertragsbeziehungen zu unseren Kunden. Gleiches gilt für unsere Lieferantenbeziehungen. Unterhalten wir solche zu Audit-Kunden, werden diese ausschließlich zu marktüblichen Bedingungen geführt. Es gilt bereits im Auswahlprozess Interessenkonflikte, mangelnde Objektivität oder zweifelhafte Integrität auszuschließen. Der strategische Einkauf stellt die Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen im Einkaufsprozess und bei der Beauftragung von Audit-Kunden in Abstimmung mit dem Quality & Risk Management sicher. Über unsere Whistleblowing Hotline ist es zudem unseren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten möglich, Hinweise zu Verstößen gegen unsere Einkaufsrichtlinie zu geben.

Die Entwicklung nachhaltiger Lösungen im Einkauf ist Teil unseres Beratungsangebots. So stärken wir im Auftrag unserer Kunden auch bei diesen das Verständnis für Nachhaltigkeit im geschäftlichen Alltag.

Ein Netzwerk von ehemaligen Mitarbeitern

Über unser Alumni-Programm „KPMG & Friends“ bleiben wir mit unseren ehemaligen Mitarbeitern ("Alumni") in Kontakt. Außerdem können darüber Alumni miteinander in Kontakt bleiben – so profitieren beide Seiten von diesem Netzwerk. Wir informieren unsere ehemaligen Mitarbeiter über einen monatlichen Newsletter und spezielle Alumni Events über aktuelle Themen und bieten ihnen ein Online-Portal zum Austausch. Durch diesen Kontakt zu unseren Ehemaligen werden aber auch wir über aktuelle Themen und Herausforderungen informiert, die Schlüssel zu unserem Erfolg sein können. Wir freuen uns, den weiteren Weg unserer ehemaligen Kollegen zu begleiten und so auch über die Vielfältigkeit ihrer neuen Tätigkeitsbereiche und Branchen zu erfahren.

Seitdem wir dieses Online-Portal im Frühjahr 2015 gestartet haben, konnten wir bereits über 4.500 registrierte Nutzer begrüßen. Über 1.500 unserer Alumni haben seitdem an KPMG-Veranstaltungen teilgenommen.

Integrität und Qualität

Nur Integrität und Qualität ermöglichen verantwortliches Wirtschaften; ohne sie erreichen wir nicht unser Ziel, Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen. Entsprechend ist es eines unserer vordringlichen Nachhaltigkeitsziele, unsere Leistung an unserem Qualitätsanspruch auszurichten – unter anderem durch kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeiter, systematisches Qualitäts- und Unabhängigkeitsmanagement, Datenschutz sowie Compliance-Systeme.

Unsere Prüfungsleistungen unterstützen die Unternehmenssteuerung und die Corporate Governance unserer Kunden und tragen durch gesteigerte Transparenz und Glaubwürdigkeit zur Funktionsfähigkeit von Kapitalmärkten bei. Beratungsdienstleistungen unterstützen die Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle unserer Kunden. Das Dienstleistungsangebot insgesamt bietet ein vielfältiges Kompetenzportfolio zur Förderung nachhaltigen Wirtschaftens. Dies macht den zentralen Stellenwert von Integrität und Qualität unserer Dienstleistungen als Motor für Nachhaltigkeit und verantwortliches Handeln in der Wirtschaft deutlich.

Tone at the Top

Eine Leitungsstruktur mit klaren Verantwortlichkeiten sowie standardisierte Prozesse – etwa für den gesamten Kunden- und Auftragsannahmeprozess, die Entwicklung und Qualifizierung unseres Personals und die Initialisierung kontinuierlicher Verbesserungsmaßnahmen – machen evident, dass unsere Unternehmensstrategie auf Integrität und Qualität ausgerichtet ist.

Eine entscheidende Rolle spielen dabei die Führungskräfte. Sie müssen die berufsständische und KPMG-spezifische Verantwortung überzeugend vorleben („tone at the top“), damit unsere Werte auch von allen Mitarbeitern gelebt werden.



Werteorientierte Kultur: Code of Conduct

Nachhaltigkeit erfordert in besonderem Maße verantwortliches und professionelles Handeln. Verantwortungsbewusstsein und Professionalität sind untrennbar mit unserem Geschäft sowie unserer wertorientierten Kultur verbunden. Einer unserer gemeinsamen Werte lautet: „Vor allem handeln wir integer: Die Integrität unserer Handlungen ist für unsere Arbeit oberste Maxime.“ So werden unsere Werte in unserem Code of Conduct konkretisiert und im Rahmen unserer Qualitätssicherungs- und Risikomanagementsysteme fest in allen Prozessen verankert.

Der global einheitliche Global Code of Conduct von KPMG definiert die ethischen Grundlagen unseres Verhaltens. Jede Landesgesellschaft überträgt sie entsprechend der jeweils geltenden Vorschriften in nationale Regelungen. So hält der Verhaltenskodex in Deutschland dazu an:

- alle einschlägigen Gesetze, Regularien und KPMG-Policies einzuhalten
- potenzielle oder vermutete Verstöße gegen KPMG-Policies, geltende Gesetze oder berufliche Grundsätze zu melden, sofern dies nach Abwägung im Einzelfall geboten und erforderlich erscheint, um Schaden von KPMG, den Mitarbeitern oder Kunden abzuwenden
- die Einhaltung eines Höchstmaßes an Vertraulichkeit zu wahren
- keine Vorteile anzubieten, zu versprechen, zu erbitten oder anzunehmen, weder direkt noch über Mittelsmänner, um dafür Gegenleistungen in korrupter Art zu gewähren oder zu erlangen.

Verantwortungsbewusstsein und Professionalität sind es auch, die dazu beitragen, dass wir gesetzliche und berufsständische Vorschriften einhalten, unsere Haftungs- und Geschäftsrisiken begrenzen und die Erwartungen unserer Kunden wie auch die der Öffentlichkeit an unsere Arbeit erfüllen. Unser jährlicher Transparenzbericht dokumentiert entsprechend § 55 WPO unsere Gesellschafts- und Aufsichtsstrukturen sowie unser Qualitätsmanagement.

Keine Toleranz bei Regelverstößen

Unserer Verantwortung als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen sind wir uns bewusst. Deshalb stellen wir hohe Anforderungen an uns:

- bei der Wahrung der Unabhängigkeit und Objektivität
- bei der Sicherung der Validität der Rechnungslegung zum Nutzen der Kapitalmärkte
- und bei unserer Arbeitsmethodik.

Konkret heißt das zum Beispiel: Wir lassen keine Toleranz gegenüber illegalen, unethischen Geschäftspraktiken zu, wir halten alle Unabhängigkeitsvorschriften ein, wir gehen Interessenkonflikten nach und lösen sie auf und wir beteiligen uns an der fachlichen Diskussion.

Qualitätssicherungssystem für ordnungsgemäße Auftragsabwicklung

Unser Qualitätssicherungssystem ist eingebettet in unser Compliance Management-System. Im Fokus stehen im Sinne einer ordnungsgemäßen Abwicklung von Aufträgen die Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Integrität, Objektivität, Gewissenhaftigkeit und die Übereinstimmung mit gesetzlichen und berufsrechtlichen Standards durch unsere Mitarbeiter. Darüber hinaus sind unsere Grundsätze und Verfahren darauf gerichtet, berufsrechtliche Bestimmungen und berufsständische Standards der Wirtschaftsprüferkammer sowie die Anforderungen internationaler Aufsichtsbehörden wie dem US Public Company Accounting Oversight Board zu erfüllen, soweit anwendbar.

Datenschutz und Informationssicherheit

Unser Geschäft basiert auf Vertrauen. Unsere Kunden müssen sich darauf verlassen können, dass für jeden Mitarbeiter die berufsrechtliche Verschwiegenheit und der Schutz personenbezogener Daten (Datenschutz) außer Frage stehen. KPMG beachtet alle anwendbaren Datenschutzgesetze und ist darüber hinaus bestrebt, den Datenschutz stetig zu verbessern.

Dazu verschlüsseln wir alle Daten auf externen Datenträgern. Somit sind Daten beim Schreiben auf externen Datenträgern stets geschützt und alle Informationen bleiben vertraulich. Sämtliche IT-Hardware wie Computer, Mobiltelefone und Tablets ist verschlüsselt, dienstliche Bereiche sind passwortgeschützt, sodass ein Verlust gespeicherter Informationen verhindert wird.

Unabhängigkeit von Unternehmen und Mitarbeitern

Gegenüber unseren Prüfungsmandanten sind wir aufgrund nationaler und internationaler gesetzlicher und berufsständischer Regelungen wie HGB, EU-Verordnung, IFAC und SEC zur Wahrung der Unabhängigkeit verpflichtet. Um diese Unabhängigkeitsanforderungen für den einzelnen Mitarbeiter umsetzbar und die Einhaltung überprüfbar zu machen, führen wir neben regelmäßigen Schulungen Jahresunabhängigkeitsabfragen und einen Compliance Audit durch und fordern engagementspezifische Unabhängigkeitserklärungen von den jeweiligen Teammitgliedern an.

Obligatorische Antikorruptionstrainings

Korruption ist strafbar, macht uns angreifbar und untergräbt das Vertrauen unserer Kunden und der Öffentlichkeit.

Entsprechend konsequent sind wir bestrebt, jegliches Risiko zu identifizieren und nach Möglichkeit auszuschließen. Seit 2010 müssen daher alle fachlichen Mitarbeiter mit Kundenkontakt alle zwei Jahre ein Training zu allgemeinen Themen des Risikomanagements inklusive Antikorruption absolvieren. Wir gehen konsequent gegen alle Fälle von Korruption bzw. schon den Verdacht auf Korruption vor.

Unabhängige Bestätigung durch Zertifizierung

Unser Qualitätsmanagement umfasst neben den Maßnahmen zur Qualitätssicherung auch die für eine Erfüllung der Standards erforderlichen Zertifizierungen.

Die KPMG AG ist seit mehreren Jahren nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert, dem weltweit am häufigsten verwendeten Standard für die Umsetzung eines einheitlichen Qualitätsmanagementsystems. Die Zertifizierung wird im Rahmen jährlicher, unternehmensweiter Begutachtungen regelmäßig erneuert.

2008 haben wir uns zudem erstmals nach ISO/IEC 27001:2005 (Informationssicherheits-Managementsystem) zertifizieren lassen. Die ISO/IEC 27001 stellt den international anerkannten Standard für die Bewertung, die Implementierung und den Betrieb eines Information Security Management-Systems dar. Außerdem ist unser Umweltmanagement für alle Standorte nach dem internationalen Standard DIN EN ISO 14001 zertifiziert.

Hinweise über Whistle-blowing Hotline

Unser Versprechen, professionell untereinander, gegenüber unseren Kunden und an den Kapitalmärkten zu handeln, erfordert Integrität in Wort und Tat. Indem wir uns selbst und unseren Kunden die Einhaltung höchster Standards abverlangen, bekennen wir uns klar zu den KPMG-Werten. Eine Infragestellung unserer Werte wird nicht geduldet.

Um Integrität zu einem festen Merkmal unserer Unternehmenskultur zu machen, hat KPMG in Deutschland ein Ethics-Programm entwickelt. Die darin beschriebene Whistle-blowing Hotline macht es Mitarbeitern möglich, illegales, unethisches oder unzulässiges Handeln per Telefon, Website oder Brief anzuzeigen, wenn sich andere Kommunikationskanäle als wenig effektiv oder unangemessen erwiesen haben. Die Hotline kann von unseren Angestellten, aber auch von Kunden, Subunternehmern, Lieferanten und anderen genutzt werden, die eine Geschäftsbeziehung mit KPMG unterhalten.

Pflichtschulungen unserer Mitarbeiter zu Integrität und Qualität

Training zur Unabhängigkeit

Training zum Datenschutz

Training zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines Risk Management Training zu den Themen Datenschutz, Compliance, Geldwäsche und Korruption sowie Code of Conduct

Unser nachhaltiges Personal- management

Unsere Produkte und Innovationen entstammen den klugen Köpfen unserer Mitarbeiter. Daher brauchen wir die Besten. Wir fördern unsere Mitarbeiter ab ihrem ersten Arbeitstag und helfen ihnen, sich stetig weiterzuentwickeln, denn sie sind die Grundlage unseres Erfolgs als Unternehmen. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist uns wichtig und wird regelmäßig von uns gemessen.

Herausragende Mitarbeiter

Unsere Wertschöpfung entsteht durch unsere Mitarbeiter. Sie stehen für unsere Leistung und unseren Erfolg bei unseren Kunden. Ihr Expertenwissen und ihre Motivation bestimmen maßgeblich, wie KPMG sich im Wettbewerb behauptet. Sie prägen mit ihrem Engagement und ihren Fähigkeiten KPMG als Arbeitgeber, Dienstleister und Organisation. Die Ausbildung, Entwicklung und Bindung unserer Mitarbeiter hat für uns somit höchste Priorität.

Das Fundament unserer Personalarbeit ist der fest in unsere Kultur und unsere Prozesse verankerte Anspruch auf kontinuierliche persönliche Weiterentwicklung. Dies erfolgt zum Beispiel durch die Förderung von Berufsexamina, Out-of-the-Box-Erfahrungen im Rahmen von Auslandsentsendungen, durch wechselnde Einsätze in unterschiedlichen Geschäftsbereichen, flexible Karrierewege, modernste Trainingsmethoden oder die Bereitstellung von Zeitkontingenten für Fortbildungen sowie flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte. Zudem fördert unsere Unternehmenskultur Selbstständigkeit, unternehmerisches Denken und den Willen zur stetigen Verbesserung. Dabei haben wir im Blick, dass sich Entwicklung in Zukunft nicht nur in Trainings, sondern in selbstorganisierenden Netzwerken, partizipativen Unternehmensstrukturen, einem flexiblen Arbeitsplatz- und Zeitverständnis, und dem Mut zum lösungsorientierten Ausprobieren abspielt.

In der Gestaltung unserer HR-Agenda sind drei Themen von zentraler Bedeutung:

- die zukunftsorientierte persönliche und fachliche Entwicklung aller Mitarbeiter
- ihre nachhaltige Verbundenheit mit KPMG
- die Wahrnehmung unseres Unternehmens als Top-Arbeitgeber zur Gewinnung exzellenter Talente.

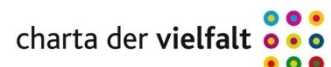
Transparenz der Zufriedenheit

Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, um stets den Blick und das Engagement unserer Mitarbeiter aufzunehmen und passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten. Fast 4.600 Mitarbeiter haben sich an der diesjährigen Mitarbeiterumfrage beteiligt.

Mit einem signifikanten Anstieg bei den Zustimmungswerten zur Frage, ob unsere Mitarbeiter in Zukunft für KPMG tätig sein wollen, konnten wir uns gegenüber der letzten Erhebung deutlich verbessern. Bei den Antworten auf alle weiteren Fragen, die sich auf die Verbundenheit mit KPMG beziehen, liegen die Ergebnisse auf Vorjahresniveau oder leicht darüber. Der Vergleich mit den Ergebnissen anderer Professional Service Firms zeigt uns, wie stark wir hier als Gemeinschaft bereits heute sind.

Der Blick auf die Umfrageergebnisse in der Kategorie Performance Excellence, also unserer Leistungs-, Service- und Kundenorientierung, zeigt eine noch stärkere Verankerung des One KPMG-Ansatzes in unserem Selbstverständnis. Die positiven Werte zu Qualität, Partizipation und Serviceexzellenz entsprechen dem starken Vorjahresniveau.

Das Befragungsergebnis ergibt ein Stimmungsbild, das wir als Diskussionsgrundlage und Arbeitsauftrag bei der Weiterentwicklung unseres Personalmanagements verstehen.



Recruiting

Demografiebedingt nimmt die Zahl hoch qualifizierter verfügbarer Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt stetig ab. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Qualifikation von Mitarbeitern kontinuierlich. Mit dem demografischen Wandel steigt demzufolge die Bedeutung einer nachhaltigen Personalpolitik, um qualifizierte Mitarbeiter für uns zu gewinnen und dauerhaft an uns zu binden.

Wir kennen die Anforderungen und Erwartungen der aktuellen Hochschulabsolventen und berücksichtigen deren spezielle Bedürfnisse. Die Themen flexibler Arbeitsplatz, verbesserte Work-Life Balance und vielseitige Karrierewege sind ein wesentliches Element unserer Personalpolitik. Unser Ziel ist es, ein breitgefächertes und spannendes Arbeitsumfeld mit weitreichenden Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen, um der Arbeitgeber in unserer Branche zu sein, an dem die Besten nicht vorbeikommen.

Für die Rekrutierung bedeutet das, die Personalpolitik an den benötigten Talenten auszurichten. Wir wollen die richtigen Mitarbeiter für uns finden. Gerade in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt kommt es nicht mehr nur auf die Ausgangsqualifikation, sondern auch auf die Lernfähigkeit und das Engagement an. Darum investieren wir in unsere Personalmarketingmaßnahmen, um die richtigen Persönlichkeiten für uns zu finden – damit diese bei uns und mit uns wachsen können. Insgesamt 51.585 Bewerbungen im Geschäftsjahr zeigen unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Unser Nachwuchsprogramm für besonders Talentierte: highQ

Das Studium ist die beste Zeit, um erste Praxiserfahrungen bei KPMG zu sammeln und wertvolle Kontakte für die Zukunft zu knüpfen. Im Geschäftsjahr 2015 nutzten insgesamt 2.426 Praktikanten (Erhöhung zum Vorjahr um 7,5 Prozent) und 603 Werkstudenten (Erhöhung zum Vorjahr um 8,5 Prozent) die Möglichkeit, KPMG als Arbeitgeber kennenzulernen. Mit unserem Nachwuchsförderprogramm highQ begleiten wir die Besten von ihnen bei ihren nächsten Karriereschritten. Durch regelmäßigen Kontakt zu einem Mentor sowie exklusive Veranstaltungen wollen wir High Potentials an uns binden und für einen Berufseinstieg in einem unserer Geschäftsbereiche gewinnen. Zudem unterstützen wir highQ-Mitglieder bei ihrer Suche nach Auslandspraktika im KPMG-Netzwerk und bei der Erstellung von Abschlussarbeiten. Derzeit profitieren 287 Studierende (Vorjahr 176 Studierende) von unserem highQ-Nachwuchsförderprogramm.

Zum Beispiel Katharina Tornow. Sie ist 25 Jahre alt und hat vor kurzem ihren Masterabschluss gemacht. Sie absolvierte 2013 ein Praktikum bei KPMG, wurde im Anschluss in das highQ-Programm aufgenommen und ist inzwischen als Associate bei KPMG in Frankfurt fest eingestiegen:

„Das highQ-Programm hat sämtliche Erwartungen, die ich hatte, übertroffen und mich zu 100 Prozent überzeugt. Ich bin froh, auf diesem Weg mit KPMG in Kontakt geblieben zu sein und jetzt schon eine Menge an Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen zu kennen und bestimmt noch mehreren highQ-Kollegen zu begegnen.“

Direkter Draht: KPMG Community

Die KPMG Community ist unser interaktives Karrierenetzwerk für interessierte Studierende, mit dem wir die Bindung von Nachwuchskräften an KPMG fördern. Community-Mitglieder profitieren von einem direkten Draht zu unseren Mitarbeitern und erhalten so passgenaue Informationen zu den entsprechenden Geschäftsbereichen. Neben Einladungen zu exklusiven Events und Aktionen bietet die KPMG Community Expertenwissen zur Bewerbung, zum Einstieg und zur Karriere bei KPMG. Aktuell nutzen 5.022 Interessierte (Vorjahr 4.377) diese Möglichkeit des Networkings.

Persönlichkeiten gefragt: Recruiting an Hochschulen

Herausragende Mitarbeiter bestimmen erstklassigen Service maßgeblich und sind für ein wettbewerbsstarkes Unternehmen unabdingbar. Darum setzen wir auch bei unseren Hochschulaktivitäten auf Persönlichkeit und Lernbereitschaft. Im Rahmen verschiedener Veranstaltungen informieren wir Studierende an Hochschulen über aktuelle Themen aus der Wirtschaft und KPMG als Arbeitgeber. Durch die Individualität unserer engagierten Mitarbeiter und die praxisbezogenen Darstellungen schaffen wir es, Begeisterung für unsere Themen und unser Unternehmen zu wecken. Wir setzen Student Ambassadors ein, die uns bei der Positionierung von KPMG als potenziellen Arbeitgeber an ihrer Hochschule unterstützen. Diese Studenten haben bereits bei uns ein Praktikum absolviert und können Interessierten über Einstiegsmöglichkeiten Rede und Antwort stehen. Rund 38 Prozent aller Einsteiger waren zuvor bei uns als Praktikant oder Werkstudent beschäftigt.

Mehr als 250 Mitarbeiter waren mit über 11.000 Stunden an rund 160 Hochschulaktivitäten beteiligt. Im Bereich Hochschulen und Wissenschaft konzentrieren wir uns auf die Förderung von Hochschulen und Forschungsinstituten sowie die konkrete Unterstützung von Bachelor- und Masterstudiengängen beispielsweise der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften und Informatik. Rund 90 Prozent unserer Festeinstellungen haben einen akademischen Hintergrund.

Mitarbeiter werben Mitarbeiter: Connections-Programm

Empfehlungen sind ein wichtiger Weg bei der Gewinnung berufserfahrener neuer Kollegen. Darum nutzen auch wir die Verbundenheit unserer Mitarbeiter mit KPMG. Unser Connections-Programm bietet unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, aus Freunden und Bekannten Kollegen zu machen – und dafür werden sie belohnt. Geworben wurden insgesamt 257 Mitarbeiter. Somit wurden zehn Prozent der Neueinstellungen durch direkte Empfehlungen unserer Mitarbeiter besetzt.

Unsere Mitarbeiter können auch auf internationaler Ebene ihre Beziehungen einbringen und Kandidaten für einen Berufseinstieg in einem anderen KPMG-Mitgliedsland empfehlen. Denn aufgrund von Studienkontakten, internationalen Einsätzen oder auch persönlichen Beziehungen verfügen unsere Mitarbeiter über wertvolle Kontakte in aller Welt.

Entspannt zum perfekten Job: KPMG Professionals Lounge

Durch die steigende Komplexität und die zunehmende Digitalisierung benötigen wir Spezialisten verschiedenster Disziplinen. Um die beste Professional Service Firm zu werden, ist ein Talent-Pool für Berufserfahrene daher unabdingbar. Unsere KPMG Professionals Lounge bietet ein Karrierenetzwerk für berufserfahrene Bewerber, die offen für einen beruflichen Wechsel und neue Herausforderungen sind. Hier können sich Berufserfahrene schnell und unkompliziert registrieren, um direkt von unseren Experten auf passgenaue Stellenangebote hingewiesen zu werden. Insbesondere Kandidaten, die meist wenig Zeit haben, intensiv nach neuen beruflichen Herausforderungen zu suchen, ziehen einen Vorteil aus diesem einmaligen und individuellen Service. Neben der persönlichen Beratung durch unsere Experten zu Einstieg und Karriere bei KPMG und einem vereinfachten Bewerbungsprozess profitieren die Mitglieder unserer Professionals Lounge auch von Einladungen zu exklusiven Events.

Derzeit haben 727 Professionals ihr Profil hinterlegt.

Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2015

Mitarbeiter	Im Jahresdurchschnitt waren 9.997 ⁽¹⁰⁾ Mitarbeiter beschäftigt.						
		Gesamt 2015 (2014)	Vergleich zum Vorjahr	... davon Frauen	Vergleich zum Vorjahr (Prozentpunkte)	... davon Männer	Vergleich zum Vorjahr (Prozentpunkte)
	Mitarbeiter gesamt ⁽¹¹⁾	9.997 (9.297)	+7,5 %	4.508 (45 %)	+7,4 % (+0)	5.489 (55 %)	+7,6 % (+0)
	... davon Mitarbeiter mit befristeten Verträgen ⁽¹²⁾	1.318 (1.182)	+11,5 %	694 (53 %)	+10,9 % (+0)	624 (47 %)	+12,2 % (+0)
	... davon Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen	1.457 (1.357)	+7,4 %	1.161 (80 %)	+7,3 % (+0)	296 (20 %)	+7,6 % (+0)
	... davon fachliche Mitarbeiter	7.674 (7.184)	+6,8 %	2.859 (37 %)	+7,7 % (+0)	4.815 (63 %)	+6,3 % (+0)
	... davon nicht fachliche Mitarbeiter	2.323 (2.113)	+9,9 %	1.650 (71 %)	+7,0 % (-2)	674 (29 %)	+18,0 % (+2)
Einstellungen Praktikanten	Gesamt 2015 (2014)	Vergleich zum Vorjahr	... davon Frauen	Vergleich zum Vorjahr (Prozentpunkte)	... davon Männer	Vergleich zum Vorjahr (Prozentpunkte)	
	2.426 (2.256)	+7,5 %	967 (40 %)	+15,3 % (+3)	1.459 (60 %)	+3,0 % (-3)	
Fluktuation ⁽¹³⁾	Austritte ⁽¹⁴⁾		Anzahl 2015 (2014)		Veränderung zum Vorjahr		
	Altersgruppe						
	<30 Jahre		425 (380)		+11,8 %		
	30–50 Jahre		598 (574)		+4,2 %		
	>50 Jahre		29 (30)		-3,3 %		
	Gesamt		1.052 (984)		+6,9 %		
	12-Monats-Fluktuation ⁽¹⁵⁾		Quote 2015 (2014)		Veränderung zum Vorjahr		
	Altersgruppe						
	<30 Jahre		15,2 % (14,8 %)		+2,7 %		
	30–50 Jahre		12,5 % (12,0 %)		+4,2 %		
	>50 Jahre		3,0 % (3,5 %)		-14,3 %		
	Gesamt		12,4 % (12,0 %)		+3,3 %		

Anm.: (10) Jahresdurchschnitt KPMG-Konzern nach Köpfen ohne Vorstände/Geschäftsführer, Praktikanten, Auszubildende, Altersteilzeiter in Freistellungsphase, Mitarbeiter in Elternzeit und vertraglich inaktive Mitarbeiter.

(11) Mitarbeiter inklusive Aushilfen und Werkstudenten.

(12) Im Wesentlichen Werkstudenten und Aushilfen.

(13) Ohne Rentner und befristete Mitarbeiter.

(14) Arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Austritte, fachliche Mitarbeiter und nicht fachliche Mitarbeiter, ohne Werkstudenten und Praktikanten.

(15) Die 12-Monats-Fluktuation basiert auf dem Durchschnitt der Mitarbeiterkapazitäten (FTE) aus zwölf Monaten (1. Oktober 2014 bis 30. September 2015). Die Anzahl der Austritte und die Anzahl der FTEs beinhalten keine Praktikanten, Aushilfen oder Werkstudenten.

Altersstruktur

Alter	Anzahl Mitarbeiter 2015 (2014)	Vergleich zum Vorjahr in Prozent
<30	3.614 (3.239)	+11,6 %
30–39	3.350 (3.159)	+6,0 %
40–49	1.971 (1.945)	+1,3 %
>50	1.062 (954)	+11,3 %
Gesamt	9.997 (9.297)	+7,5 %

Mitarbeiterentwicklung

Die Entwicklung unserer Mitarbeiter sichert die Zukunftsfähigkeit von KPMG – schließlich ist Wissen das Fundament unseres Geschäfts. Für unseren nachhaltigen Erfolg sind daher die kontinuierliche und strukturierte fachliche Weiterbildung sowie der Auf- und Ausbau methodischer Fähigkeiten und sozialer Kompetenzen essenziell. Der kontinuierliche Auf- und Ausbau der fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und damit auch unserer Maßnahmen.

Bereits ab dem ersten Arbeitstag sollen unsere Mitarbeiter mit relevanten, zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangeboten gefördert werden. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Aus- und Fortbildungstrainings sind auch umfangreiche Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung integraler Bestandteil unserer Personalentwicklung. So können etwa durch die Förderung unternehmerischer Fähigkeiten und Führungskompetenzen Persönlichkeiten aufgebaut werden, die als geschätzter Gesprächspartner nach außen und als Vorbild nach innen wirken. Daneben stellt unser umfassendes Angebot an fachlichen Trainings zum einen sicher, dass die durch die Wirtschaftsprüferordnung gesetzlich vorgeschriebenen Aus- und Fortbildungsverpflichtungen erfüllt werden und zum anderen, dass unsere Mitarbeiter stets auf dem neuesten Stand bleiben.

Das umfangreiche Aus- und Weiterbildungsangebot der KPMG Business School ist darauf ausgelegt, unsere Mitarbeiter stärkenspezifisch, flexibel und gezielt zu fördern. Orientiert an den geänderten Rahmenbedingungen sowie Bedarfen und Wünschen unserer Mitarbeiter werden klassische Präsenzschulungen zunehmend durch webbasierte Lernformate ergänzt. Mit unserem Virtual Classroom Tool haben beispielsweise viele Mitarbeiter gleichzeitig die Möglichkeit, ortsunabhängig über das Internet mit einem Live-Trainer zu interagieren. So sind die optimale Eingliederung der Trainings in die Arbeit und ein flexibles und selbstbestimmtes Lernen gleichermaßen möglich. Unser Personaleinsatzprogramm PEPSY unterstützt die Weiterentwicklung der Mitarbeiter auf Basis der eigenen Fähigkeiten, Stärken und Erfahrungen und ermöglicht so eine individuelle und zielgerichtete Ausbildung. Unter Berücksichtigung der persönlichen Präferenzen soll es uns langfristig gelingen, eine zentralere Disposition und flexiblere Einsatzmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter zu schaffen.

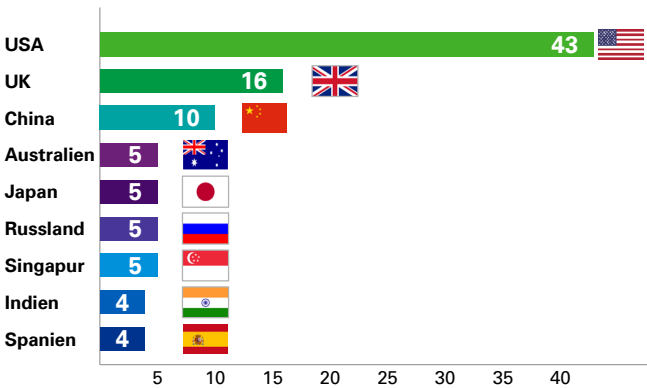
Trainee-Programme

Mit unseren Trainee-Programmen in den Bereichen Audit, Consulting, Deal Advisory und Financial Services möchten wir engagierten Hochschulabsolventen einen flexiblen und attraktiven Berufseinstieg bieten und sie in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen. KPMG-Trainees durchlaufen innerhalb von zwölf bis achtzehn Monaten zwei Geschäftsbereiche und steigen direkt in die spannende Praxisarbeit ein. Dabei werden sie von ihrem persönlichen Mentor gefördert und gezielt beim Aufbau ihres KPMG-Netzwerks unterstützt. Nach Ablauf der Trainee-Phasen entscheidet der Mitarbeiter selbst, in welchem Bereich er seinen Schwerpunkt setzen möchte. Seine Übernahme ist bereits beim Einstieg gesichert, denn alle Trainees erhalten einen unbefristeten Vertrag. Trainee-Programme ermöglichen es uns als Unternehmen, bestens ausgebildete und vielseitig einsetzbare Mitarbeiter zu gewinnen. Im Geschäftsjahr 2015 haben insgesamt 31 Trainees bei KPMG in Deutschland angefangen.

Erfahrung vor Ort: Global Mobility

Ob in den USA, Großbritannien, China, Australien oder Japan – unsere Mitarbeiter folgen den globalisierten Entwicklungsströmen. Sie sind beim Kunden vor Ort – nicht nur in Deutschland, sondern weltweit. Durch unser Global Mobility-Programm investieren wir in die Entsendung unserer Mitarbeiter in andere Länder. Sie erhalten so die Möglichkeit, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln und gleichzeitig ihr Verständnis für Kunden und Märkte zu vertiefen. Bedarfs- und fallabhängig beläuft sich die Dauer des Auslandsaufenthalts im Rahmen eines Shortterm Assignments auf drei bis zwölf Monate und im Rahmen eines Long-term Assignments auf ein bis drei Jahre.

Schwerpunktländer mit Anzahl der dorthin entsendeten Mitarbeiter



Insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Verflechtung der Wirtschaftsmärkte können wir als Unternehmen den Erfahrungsschatz unserer Mitarbeiter bei der Beratung unserer global aufgestellten Kunden nutzen und so deren Zufriedenheit kontinuierlich steigern. Im Geschäftsjahr 2015 waren im Rahmen unseres Global Mobility-Programms 35 Mitarbeiterinnen und 101 Mitarbeiter in ausländischen KPMG-Gesellschaften in den wichtigsten Wirtschaftsnationen aktiv.

Deal Advisory 360°-Rotation-Programm

Deal Advisory hat als erster Bereich für alle fachlichen Mitarbeiter ein neues Aus- und Weiterbildungsinstrument eingeführt, die sogenannte 360°-Rotation.

Ziel dieser besonderen Form der Ausbildung ist die Stärkung der serviceübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens, um gegenseitiges Vertrauen und Verständnis zu schaffen und so nachhaltiges Wachstum zu sichern sowie die Fähigkeiten zur Erkennung von Geschäftspotenzialen zu stärken. Dies geschieht eingebettet in eine individuelle und langfristige Karriereplanung als Integrated Specialist bei Deal Advisory.

Das Prinzip der 360°-Rotation: Vom Zeitpunkt des Einstiegs als Associate bis zum Erreichen des Manager Levels werden zwei Einsätze in anderen Deal Advisory Servicelines bzw. in anderen KPMG-Services (zum Beispiel Audit) durchlaufen. Die Wahl der Serviceline respektive des Services erfolgt unter Berücksichtigung der persönlichen Präferenzen und Stärken des Mitarbeiters sowie des geschäftlichen Bedarfs von KPMG. Die Rotation kann produktorientiert, aber auch branchenorientiert erfolgen.

Durch ein übergreifendes und zusammenhängendes Verständnis und die weitere Vernetzung unserer Services und Servicelines können wir zudem die Ergebnisse in den Dienstleistungen gegenüber unseren Kunden weiter optimieren und unseren Mitarbeitern gleichzeitig ein langfristig spannendes Tätigkeitsfeld bieten.

Karrierebegleitung: Managing for Excellence

Das Engagement unserer Mitarbeiter ist zentral für unseren nachhaltigen Erfolg bei KPMG. Um täglich gemeinsam neue und herausfordernde Aufgaben zu lösen und unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen, müssen unsere Mitarbeiter ihr Potenzial bei KPMG voll entfalten können. Mit unserer Initiative „Managing for Excellence“ leisten wir einen wichtigen Beitrag zu deren fachlichen Entwicklung und zur Stärkung ihrer Persönlichkeit. Vom ersten Tag an stellen wir unseren Mitarbeitern engagierte Führungskräfte zur Seite, die sie, neben dem fachlichen Vorgesetzten, bei ihrer Karriereentwicklung und Potenzialentfaltung persönlich unterstützen. Die sogenannten People Management Leader (PML) sind das Herzstück der Initiative. Denn sie sind für unsere Mitarbeiter zugleich Mentoren, Coaches und individuelle Karriereberater, die durch regelmäßiges Feedback und Erfahrungsaustausch eine wichtige Rolle für eine gezielte Karriereförderung spielen.

Talente früh fördern: Emerging Leader-Programm

Egal ob Assistant Manager oder Senior Manager – mit herausfordernden Erfahrungen im Rahmen von strategischen Projekten, Einsatzwechseln sowie Out-of-the-Box-Einsätzen wollen wir unseren talentiertesten Mitarbeitern aus allen Geschäftsbereichen die Möglichkeit geben, sich möglichst früh die Fähigkeiten und das Wissen einer Top-Führungskraft bei KPMG anzueignen. Mit unserem Emerging Leader-Programm investieren wir in die besten fünf Prozent unserer Mitarbeiter und haben so ein europaweites systematisches Talent Management für unsere High Potentials etabliert. So können wir auch in Zukunft erstklassigen Service liefern und uns im Wettbewerb der Besten behaupten.

Im gegenseitigen Interesse: Examens- und Masterförderung

Nur wer auf dem aktuellsten Wissensstand ist, kann kompetent betreuen und optimal beraten. Daher ist es für uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter die Bereitschaft zur weiteren Qualifizierung im Rahmen der relevanten Berufsexamina mitbringen. Egal ob Wirtschaftsprüfer-, Steuerberater- oder ACCA-Examina – die Realisierung des Vorhabens unterstützen und fördern wir durch Kostenübernahmeregelungen sowie attraktive Freistellungsangebote.

	2015 (2014)	Vergleich zum Vorjahr
Mitarbeiter, die erfolgreich ein Berufsexamen ablegten	254 (263)	-3,4 %
... davon Steuerberater	156 (150)	+4,0 %
... davon Wirtschaftsprüfer	62 (88)	-29,5 %
... davon durch den Masterstudiengang AuditXcellence	15 (21)	-28,6 %
Geförderte Mitarbeiter, die berufsbegleitend einen Masterabschluss erlangten	179 (123)	+45,5 %

Mit dem berufsbegleitendem Masterprogramm AuditXcellence hat KPMG, gemeinsam mit den anderen großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, eine neue attraktive Möglichkeit zur Vorbereitung auf das Wirtschaftsprüferexamen entwickelt. Es handelt sich hierbei um einen international anerkannten berufsbegleitenden Studiengang mit hohen Qualitätsstandards, der die Teilnehmer zielgerichtet und intensiv auf das Wirtschaftsprüferexamen vorbereitet. Es besteht zudem die Möglichkeit, Prüfungen früher abzulegen und so einen schnelleren Erfolg zu erzielen. Die enge Zusammenarbeit mit dem Unternehmen ermöglicht, das Gelernte unmittelbar in der Praxis anzuwenden. Das sichert den Teilnehmern im Anschluss beste Karriereaussichten bei KPMG. Im Geschäftsjahr 2015 haben 15 Mitarbeiter das AuditXcellence-Programm erfolgreich abgeschlossen. Mittlerweile sind 100 Teilnehmer in diesem attraktiven Programm; allein im Geschäftsjahr 2015 haben 34 neue Teilnehmer begonnen.

Christian Sailer, Head of Audit, unterstützt das AuditXcellence-Programm:

„Mit AuditXcellence möchten wir unseren jungen Kollegen eine fundierte und hochwertige berufsbegleitende Ausbildung anbieten, um als Arbeitgeber positive Akzente in der Karriereentwicklung zu setzen. Das ist ein wichtiger Bestandteil unserer Mitarbeiterentwicklung. Außerdem sind wir der festen Überzeugung, dass gerade eine vielseitige Ausbildung einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, dass unsere jungen Mitarbeiter nicht nur gut ausgebildet werden, sondern auch mit Spaß und Elan in unserem Unternehmen arbeiten.“

Linda Kriegel, Audit-Mitarbeiterin und Studentin an der Frankfurt School/HS Mainz ist vom AuditXcellence-Programm überzeugt:

„Die Kombination aus Theorie und Praxis ist nicht nur abwechslungsreich, sondern trägt gezielt zu meiner fachlichen Weiterentwicklung bei, da ich so die Lehrinhalte direkt im beruflichen Alltag anwenden kann. Die Gruppengröße von 20–30 Personen gewährleistet eine nahezu individuelle Vorbereitung auf das Examen. Ich würde mich jederzeit wieder für das AuditXcellence-Studium entscheiden.“

Insgesamt beschäftigen wir 2.134 Berufsträger, davon 985 Wirtschaftsprüfer, 1.654 Steuerberater und 382 Rechtsanwälte. KPMG Law beschäftigt weitere 201 Rechtsanwälte.

Faire Bewertung: Dialogue

Dialogue ist das Beurteilungssystem für unsere Mitarbeiter und damit Bestandteil unserer aktiven Leistungs-, Feedback- und Coaching-Kultur. Über herkömmliche finanzielle Leistungsgrößen und Kennzahlen hinaus ermöglichen wir unseren Mitarbeitern einen offenen und persönlichen Austausch zur fairen Beurteilung der eigenen Leistung. Auch die individuelle Entwicklung und die nächsten Karriereschritte des Einzelnen werden in den kontinuierlichen und fortwährenden Dialogen betrachtet und aufgezeigt. Der Dialog findet zwischen dem einzelnen Mitarbeiter, dem People Management Leader bzw. dem fachlichen Vorgesetzten statt und ist mitarbeitergruppenspezifisch ausgerichtet.

Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2015

Aus- und Weiterbildungsstunden	Es wurden 607.109 Trainingsstunden (Vorjahr 596.207 Stunden) absolviert. Pro fachlichem Mitarbeiter sind dies durchschnittlich 86 Stunden (Vorjahr 89 Stunden).
Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung	Für Aus- und Weiterbildung haben wir insgesamt 74,5 Millionen Euro (Vorjahr 66,3 Millionen Euro) in unsere fachlichen und nicht fachlichen Mitarbeiter ⁽¹⁶⁾ investiert. Damit haben wir über 8.400 Euro pro Mitarbeiterkapazität ⁽¹⁷⁾ (Vorjahr über 8.000 Euro) aufgewendet.
Beförderungen	Insgesamt haben wir 2.762 Mitarbeiter befördert (Erhöhung zum Vorjahr um 9,9 Prozent).
Anzahl Mitarbeiter mit Entsendung zu Auslandsgesellschaften des KPMG-Verbunds	Im Rahmen unseres Global Mobility-Programms sind 35 Mitarbeiterinnen und 101 Mitarbeiter in ausländischen KPMG-Gesellschaften aktiv – die meisten von ihnen in den USA, Großbritannien und in China.
Abdeckung Teilnahme Leistungsbeurteilung	Die Leistungsbeurteilung unserer Führungskräfte über das Bottom-up-Feedback betrug 51 Prozent (Vorjahr 44 Prozent). Sämtliche fachliche Mitarbeiter sind im Rahmen des Dialogues beurteilt worden.

Zeugnisse für den Chef: Bottom-up-Feedback

Nachhaltigkeit braucht Führung. Damit ist Nachhaltigkeit auch eine Frage der Personalpolitik. Unternehmensverantwortung darf sich schließlich nicht nur in der Entwicklung von Vergütung und Bonuszahlungen spiegeln. Sie muss sich vielmehr vor allem dort wiederfinden, wo es um Wertprofile bzw. Führungsverhalten geht. Wir erwarten daher von unseren Führungskräften auch Nachhaltigkeitskompetenzen – etwa vorausschauend zu denken und interdisziplinär zu arbeiten sowie offen und ganzheitlich wahrzunehmen. Und das ist kein einseitiger Prozess. Im Rahmen des Bottom-up-Prozesses erhalten Partner, Directoren und Manager Feedback von ihren Mitarbeitern. Das gibt ihnen wichtige Hinweise auf ihre Stärken und Verbesserungsfelder sowie die Chance, die eigene Führungskompetenz weiterzuentwickeln. Das aktuelle Feedback an die Führungskräfte zeigte ein stabiles und gutes Niveau. Insgesamt 51 Prozent der Führungskräfte (das entspricht 1.528 Führungskräften) erhielten eine individuelle

Auswertung durch 13.228 Einzel-Feedbacks. Voraussetzung für die Erstellung einer individuellen Auswertung ist, dass mindestens vier Einzel-Feedbacks für eine Führungskraft abgegeben werden und somit ein Höchstmaß zur Wahrung der Anonymität beachtet wurde.

Der überwiegenden Zahl der Partner, Directoren und Manager wurde von ihren Teams ein sehr gutes „Zeugnis“ ausgestellt. Der Feedback-Durchschnitt liegt mit der Note 1,8 auf Vorjahresniveau (6er-Skala von „Stimme gar nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“).

	2015 (2014)	Vergleich zum Vorjahr
Anzahl der Führungskräfte mit individueller Auswertung	1.528 (1.433)	+6,6 %
Anzahl der Einzel-Feedbacks	13.228 (11.600)	+14,0 %

Anm.: (16) Inklusive Mitarbeiter von KPMG Law.

(17) Bezogen auf FTE im Jahresdurchschnitt von 8.839 Mitarbeitern ohne Werkstudenten, Praktikanten und Aushilfen inklusive Mitarbeiter von KPMG Law.

Vergütung

Im immer stärker werdenden Wettbewerb um die qualifiziertesten Talente und Führungskräfte ist es wichtig, sich als hervorragender Arbeitgeber zu positionieren und unsere attraktiven Arbeitsbedingungen für Hochschulabsolventen sowie Professionals transparent zu machen. Um die besten Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen und sie an uns zu binden, ist eine adäquate, wettbewerbsfähige Vergütung ebenso wichtig wie die nachhaltige Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung.

KPMG bietet mehr

Die Vergütung umfasst neben der Fixvergütung und der variablen Vergütung auch eine Reihe von Zusatzleistungen. Eine attraktive Entlohnung und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten sind aber nicht alles. Individuelle Freiräume zu haben, ist für unsere Mitarbeiter ein zunehmend wichtiges Bedürfnis. Für die persönliche Zufriedenheit ist der Ausgleich außerhalb der Arbeit ebenso wichtig wie die berufliche Erfüllung. Daher haben wir unser Augenmerk verstärkt auf das Arbeitszeitmanagement gelegt und bieten unter anderem für alle Mitarbeitergruppen Zeitausgleichsmöglichkeiten an. Diese reichen neben 30 Tagen Jahresurlaub von Überstundenkonten für Mitarbeiter und Monatsarbeitszeiten für Manager bis hin zu „Auszeitmodellen“.

KPMG bietet seinen Mitarbeitern unterschiedliche Sozialleistungen:

- Unterstützung bei der beruflichen Fortbildung, beispielsweise durch umfangreiche Examensförderung
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Unterstützung im gesundheitlichen Bereich durch betriebliches Eingliederungsmanagement, Vergünstigungen bei Fitnessunternehmen und Krankengeldzuschuss bei Betriebszugehörigkeit ab fünf Jahren
- Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge, inklusive eines zeitlich befristeten Zuschusses zur bAV oder zu vermögenswirksamen Leistungen für Mitarbeiter unterhalb der Managementebene
- Erstattung von Beiträgen zu Berufsverbänden
- Ergänzende Sozialleistungen, wie Essenszuschuss und Essensmarken, Fahrtkostenerstattung für nicht fachliche Mitarbeiter, Dienstjubiläumszahlungen, Abschluss von Versicherungen etc.

Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2015	
Vergütung unserer Mitarbeiter	Die Einstiegsgehälter sind branchenüblich. Überstunden werden – je nach Mitarbeitergruppe in leicht abweichenden Modellen – auf Zeitkonten gutgeschrieben und können in Freizeit ausgeglichen oder ausbezahlt werden.
Vergütung unserer Führungskräfte	Vorstand und Führungskräfte erhalten eine Fixvergütung sowie eine ergebnis- und leistungsabhängige Vergütung.

Flexibel erfolgreich

Als Dienstleistungsunternehmen stellt KPMG höchste Ansprüche an seine Führungskräfte und Mitarbeiter – an ihre fachliche Expertise, an ihre Kommunikations- und Teamfähigkeiten sowie an ihre Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Hierzu gehört auch, dass wir für unsere Mitarbeiter ein Umfeld schaffen, in dem Arbeits- und Privatleben bestmöglich miteinander vereinbar sind, in dem Vielfalt und gegenseitige Wertschätzung gefördert und gefordert wird und der Schutz der Gesundheit im Vordergrund steht. Wir gewinnen und halten die besten Mitarbeiter, weil sich für sie bei KPMG alle Chancen für eine vielseitige und passgenaue Karriere eröffnen. Wir wollen als Arbeitgeber einen individuellen Gestaltungsrahmen für individualisierte Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsortes bieten, wenn es die betrieblichen Möglichkeiten erlauben.

Zeitliche und örtliche Arbeitsflexibilität

KPMG greift mit einer aktuellen Kampagne unter dem Motto „Flexibel erfolgreich“ den Wunsch der Mitarbeiter auf und zeigt vielfältige Gestaltungsspielräume für individualisierte Arbeitszeiten und die flexible Wahl des Arbeitsortes auf. Diese Flexibilität kann von allen Mitarbeitern unter ausgewogener Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Interessen der Kunden genutzt werden.

Unsere Dienstleistungen, die wir für unsere Kunden erbringen, sind so vielfältig wie die Ausgestaltung der Arbeitszeiten und -orte unserer Mitarbeiter. Bei KPMG arbeiten rund 15 Prozent aller Mitarbeiter in Teilzeit. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Teilzeitmitarbeiter liegt aber mit knapp 64 Prozent über einer klassischen „halben Stelle“. Viele unserer Mitarbeiter passen ihre Arbeitszeit an ihre individuelle Lebens- und Berufssituation an und arbeiten in einem vollzeitnahen Arbeitszeitmodell.

Die individualisierte Ausgestaltung der Arbeitszeit lässt sich grundsätzlich in folgenden Modellen zusammenfassen:

- Klassisches Modell (geringerer Beschäftigungsgrad mit Festlegung der Arbeitsstunden pro Arbeitstag)
- Wochenmodell (geringerer Beschäftigungsgrad mit Festlegung der Arbeitsstunden pro Woche)

- Saisonmodell (geringerer Beschäftigungsgrad mit Festlegung der Arbeitsstunden für einen vordefinierten Gesamtzeitraum)
- Jahresarbeitsteilzeitmodell (geringerer Beschäftigungsgrad mit Festlegung der Arbeitsstunden auf Jahresbasis).

Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben kann für alle Mitarbeiter zusätzlich auch durch eine gelegentliche Flexibilisierung des Arbeitsorts verbessert werden. Hierzu haben wir Möglichkeiten erarbeitet, die es erlauben, zeitweise auch von zu Hause (Home Working) oder in anderen KPMG-Niederlassungen (Pendler-Office Day) zu arbeiten.

Sollte es aus privaten Gründen notwendig sein, zeigen die Führungskräfte den Mitarbeitern Möglichkeiten auf, die Präsenz beim Mandanten zu reduzieren und teilweise von zu Hause zu arbeiten.

Diversity: Wettbewerbsvorteil durch Vielfalt

KPMG versteht die Umsetzung von Diversity-Zielen als festen Bestandteil der Geschäftsstrategie, da wir hierin einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil sehen. Wir sind davon überzeugt, dass wir mit einer gelebten Vielfalt besser und flexibler auf die Bedürfnisse unserer vielfältigen Kunden eingehen können. Diversity steht bei KPMG in Deutschland für Vielfalt und eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder kultureller Herkunft, Alter, Behinderung, Religion, sexueller Orientierung und Lebensstil. Jeder Mitarbeiter soll sich bei uns wohlfühlen und sein Potenzial voll entfalten können.

Unsere aktuell verfolgten Diversity-Ziele sind unter anderem:

- gleichberechtigte Karrierechancen für Männer und Frauen mit Potenzial schaffen
- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern und
- Marktchancen durch Diversity nutzen.

Exkurs zum Frauennetzwerk Know: KPMG Network of Women

Mit unseren lokalen KNOW-Aktivitäten wollen wir Plattformen schaffen, die das Kennenlernen und den gegenseitigen Austausch unter Kolleginnen unterschiedlicher Geschäftsbereiche und Hierarchiestufen losgelöst von der projektbezogenen Arbeit fördern. Der Erfahrungsaustausch, die Kontakte und die daraus entstehenden neuen Ideen sollen unsere tägliche Arbeit durch Vielfalt bereichern, eine Stütze für Frauen auf ihrem individuellen Karrierepfad darstellen, aber auch unser „Gesicht“ am Markt mitprägen. Im Sinne eines möglichst breiten Horizonts jenseits des eigenen Tellerrands bilden unsere lokalen Netzwerke wichtige Anknüpfungspunkte an die entsprechenden Kunden- und andere Frauennetzwerke.

Diversity Management bei KPMG legt neben der gleichberechtigten Karrierechance für Frauen und Männer einen weiteren Schwerpunkt auf die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Belegschaft. Dass dies zunehmend besser gelingt, zeigen unter anderem die steigenden Anteile von Führungskräften in Teilzeit sowie die hohe Anzahl an Vätern, die bei uns Elternzeit wahrnehmen. Unsere internen Mitarbeiterbefragungen verdeutlichen jedoch, dass wir hinsichtlich der Flexibilisierung weiterhin Handlungsbedarf haben.

Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele Mitarbeiter ein sehr wichtiges Gut, dessen Verwirklichung KPMG nachhaltig unterstützt. Das belegt auch das seit 2006 ausgestellte Zertifikat „berufundfamilie“ im Anschluss an das Audit „berufundfamilie“. Das Zertifikat zeichnet Unternehmen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik aus. Die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung analysierte im Rahmen ihres letzten Audits unter anderem die Weiterentwicklung zeitlicher Flexibilisierungsmöglichkeiten, den Ausbau von Belegplätzen zur Kinderbetreuung sowie die Intensivierung der Kommunikation zur Familienfreundlichkeit im Unternehmen. Darauf aufbauend wurde die entsprechende Strategie familienfreundlicher Maßnahmen weiterentwickelt.

KPMG bietet neben den bereits beschriebenen Flexibilisierungsmöglichkeiten zur Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, auch externe Unterstützung an. So arbeiten wir beispielsweise mit der ElternService AWO GmbH zusammen. Zum Leistungsumfang des ElternService AWO gehören die bundesweite und kostenlose Beratung sowie die Vermittlung einer auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten Kinderbetreuung. Zudem bieten wir eine Kinder-Notfallbetreuung (Back-up-Service) sowie Kinderferienprogramme an. An mehreren KPMG-Standorten existieren Kooperationen mit Kindertagesstätten, die teilweise mehrsprachige Ganztagsbetreuung für Kinder unter drei Jahren anbieten.

Im Rahmen der Angehörigenbetreuung bietet der ElternService AWO darüber hinaus Erstinformationen, individuelle Beratung im Pflegefall sowie rasche Hilfe bei der Auswahl und Vermittlung einer geeigneten Betreuungs- bzw. Pflegeperson oder -einrichtung. Auch die Unterstützung bei der Suche nach Personal für haushaltsnahe Dienstleistungen, wie etwa Einkauf oder Reinigung, gehört zum Dienstleistungsangebot der ElternService AWO GmbH.

KPMG bietet auch regelmäßig Informationsveranstaltungen zur betrieblichen Altersvorsorge, damit sich unsere Mitarbeiter frühzeitig mit der Altersversorgung auseinandersetzen und so optimal für sich und ihre Familien vorsorgen können.

Take our Kids to Work Day

Wo arbeiten eigentlich Mama und Papa und was machen sie da den ganzen Tag? Alle zwei Jahre lädt KPMG Mitarbeiterkinder im Alter von acht bis 14 Jahren einen Tag lang in unsere Büroräume ein, um ihnen in Form von spielerischen Workshops, Hausführungen und Besuchen in den Büros die Arbeitswelt der Eltern näherzubringen. Das Projekt startete 2007 in München und wird seit 2008 an mehreren Standorten von KPMG als regelmäßige Veranstaltung durchgeführt. Am Kids Day im April 2015 beteiligten sich 282 Kinder an sechs Standorten. In Berlin wurde dieser Tag mit einer Spendenaktion für Spielzeug und Kinderkleidung zugunsten des Kindeswohl Berlin e.V. verknüpft.

Gesundheit: Voraussetzung für Leistungsfähigkeit und -bereitschaft

Wir verzahnen das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz mit bestehenden Personalkonzepten und Strukturen. Konkrete Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements sind daher unter anderem:

- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiter, optionale Gripeschutzimpfungen, Reisemedizin, Gesundheits-Check-ups für Partner

- Arbeitsschutzunterweisung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement, stufenweise Wiedereingliederung
- Kurse für Aufgaben- und Zeitmanagement, Ressourcenmanagement etc.
- Standortbezogene Sportangebote, vergünstigte Fitnessangebote
- Gesunde Ernährungsmöglichkeiten in unseren Kantinen.

Kinderbetreuung

- Vermittlung von Kinderbetreuung (Kindertagesstätten, Au-Pairs, Babysitter, Tagesmütter, etc.) über den ElternService AWO
- Vermittlung von Ferienbetreuungsmöglichkeiten über den ElternService AWO
- Vermittlung von Kinder-Notfallbetreuung über den ElternService AWO
- Belegplätze für Kinder unter drei Jahren an großen Standorten durch Kooperation mit KPMG

Arbeitszeit

- Unterschiedliche flexible Arbeitszeitmodelle
- Beratung durch regionale HR-Manager
- Sonderurlaub für familiäre Ereignisse⁽¹⁸⁾
- Mobiles Arbeiten durch moderne IT-Ausstattung und Home Working Policy

Pflege/Eldercare

- Beratung durch den ElternService AWO im Pflegefall (mögliche Betreuungsformen, Organisation, Kosten, Zuschüsse)
- Vermittlung von geeigneten Pflegemöglichkeiten/ Pflegepersonal für pflegebedürftige Angehörige über den ElternService AWO
- Informationen zur Pflegezeit und Pflegeauszeit

Sonstige Unterstützung

- Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen durch den ElternService AWO (Wohnungs- und Gartenpflege, Einkaufsservice, Umzugshelfer etc.)
- Gewährung von Darlehen an Mitarbeiter durch KPMG (Mitarbeiterdarlehen)⁽¹⁸⁾
- Informationsgespräch vor der Elternzeit und Tipps für einen gelungenen Wiedereinstieg durch HR

Anm.: (18) gilt nicht für Partner.

Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2015

Geschlechterverhältnis in Führungspositionen	<p>Der Vorstand besteht aus fünf Personen. Ein Ressort wird durch einen Generalbevollmächtigten verantwortet. Ein erweitertes Leadership Team ist mit unseren Bereichsvorständen und Regionalvorständen besetzt. Insgesamt konnten wir 44 Partner neu bestellen (durch interne Nominierungen 26, durch Quereinstiege 15 sowie durch Akquisitionen 3).</p> <p>Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes wird eine Erhöhung der Anzahl der weiblichen Führungskräfte um rund 20 Prozent auf mindestens 100 Frauen bis zum 1. Januar 2017 angestrebt. Dies entspricht einem Anteil weiblicher Führungskräfte von rund 13 Prozent auf der ersten Führungsebene. Für die zweite Führungsebene soll der weibliche Anteil von mindestens 30 Prozent beibehalten werden.</p> <p>Zum 30. September 2015 waren 2.849 Führungskräfte⁽¹⁹⁾ tätig (Erhöhung zum Vorjahr um 6,8 Prozent). Davon sind rund 13 Prozent in Teilzeit tätig.</p> <table><tr><th></th><th>Gesamt 2015 (2014)</th><th>Veränderung zum Vorjahr</th><th>... davon Frauen 2015 (2014)</th><th>... davon Männer 2015 (2014)</th></tr><tr><td>Vorstand/ Generalbevollmächtigter</td><td>5 (5) 1 (1)</td><td>0 % 0 %</td><td>0 % (0 %) 0 % (0 %)</td><td>100 % (100 %) 100 % (100 %)</td></tr><tr><td>Partner und Directoren (inkl. Bereichsleiter)</td><td>724 (700)</td><td>+3,4 %</td><td>11 % (11 %)</td><td>89 % (89 %)</td></tr><tr><td>(Senior) Manager (inkl. Abteilungsleiter und Senior Experts)</td><td>2.119 (1.961)</td><td>+8,1 %</td><td>34 % (33 %)</td><td>66 % (67 %)</td></tr></table>		Gesamt 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	... davon Frauen 2015 (2014)	... davon Männer 2015 (2014)	Vorstand/ Generalbevollmächtigter	5 (5) 1 (1)	0 % 0 %	0 % (0 %) 0 % (0 %)	100 % (100 %) 100 % (100 %)	Partner und Directoren (inkl. Bereichsleiter)	724 (700)	+3,4 %	11 % (11 %)	89 % (89 %)	(Senior) Manager (inkl. Abteilungsleiter und Senior Experts)	2.119 (1.961)	+8,1 %	34 % (33 %)	66 % (67 %)
	Gesamt 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	... davon Frauen 2015 (2014)	... davon Männer 2015 (2014)																	
Vorstand/ Generalbevollmächtigter	5 (5) 1 (1)	0 % 0 %	0 % (0 %) 0 % (0 %)	100 % (100 %) 100 % (100 %)																	
Partner und Directoren (inkl. Bereichsleiter)	724 (700)	+3,4 %	11 % (11 %)	89 % (89 %)																	
(Senior) Manager (inkl. Abteilungsleiter und Senior Experts)	2.119 (1.961)	+8,1 %	34 % (33 %)	66 % (67 %)																	
Nationalitäten	KPMG in Deutschland beschäftigte zum 30. September 2015 insgesamt 643 Mitarbeiter mit nicht deutscher Nationalität (Erhöhung zum Vorjahr um 15 Prozent), darunter 69 verschiedene Nationalitäten (Erhöhung zum Vorjahr um sechs weitere Nationalitäten).																				
Verhältnis der Gehälter von Frauen zu Männern	KPMG unterscheidet bei der Gehaltshöhe nicht nach Geschlecht.																				
Anzahl der Menschen mit Behinderung	KPMG beschäftigte zum 30. September 2015 insgesamt 116 Mitarbeiter (Erhöhung zum Vorjahr um 2,7 Prozent) mit Schwerbehinderung oder einer dieser gleichgestellten Behinderung.																				

Anm.: (19) KPMG-Konzern nach Köpfen zum Stichtag ohne inaktive Mitarbeiter.

Mitarbeiter in Teilzeit

Im Jahresdurchschnitt waren 14,6 Prozent unserer Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt (Erhöhung zum Vorjahr um 7,4 Prozent).

	Gesamt 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	... davon Frauen 2015 (2014)	... davon Männer 2015 (2014)
Anzahl	1.457 (1.357)	+7,4 %	79,7 % (79,7 %)	20,3 % (20,3 %)
... davon durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	64 % (63 %)	+1,0 Pp	64 % (63 %)	62 % (64 %)
... davon Anteil Mitarbeiter mit bis zu 50 Prozent Beschäftigungsgrad	11 % (11 %)	0 Pp	79,9 % (79,9 %)	20,1 % (20,1 %)
... davon Anteil Mitarbeiter mit 51–80 Prozent Beschäftigungsgrad	66 % (65 %)	+1,0 Pp	80,5 % (79,7 %)	19,5 % (20,3 %)
... davon Anteil Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 80 Prozent und weniger als 100 Prozent	23 % (24 %)	-1,0 Pp	77,5 % (79,8 %)	22,5 % (20,2 %)

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

Die Krankenstandsquote unserer Mitarbeiter betrug 3,0 Prozent (Vorjahr 2,9 Prozent).

Mitarbeiter in Elternzeit

Es befanden sich 707 (Vorjahr 697) Mitarbeiter in Elternzeit, davon 501 (Vorjahr 494) Frauen und 206 (Vorjahr 203) Männer. Die Rückkehrquote betrug bei Frauen wie Männern rund 93 Prozent (Vorjahr 94 Prozent).

Arbeitsunfälle

Wir verzeichneten 839 (Vorjahr 540) Abwesenheitstage durch 48 (Vorjahr 58) meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle.

Unser Engagement

KPMG und ihre Mitarbeiter übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und tragen damit zur Entwicklung unserer Gesellschaft bei. Mit unseren Engagement-Programmen setzen wir uns für die Lösung drängender gesellschaftlicher Herausforderungen ein. So fördern wir aktiv soziale Nachhaltigkeit und schaffen Vertrauen in der Gesellschaft.

Engagement-Programme



Als wirtschaftlicher Akteur streben wir danach, unseren Erfolg und unsere Marktpositionierung kontinuierlich zu verbessern. Dabei liegt ein Teil unseres Prüfungs- und Beratungsmarktes sowohl im Non-Profit als auch im Public Sector. Zudem wirken wir als sozialer Akteur innerhalb der Gesellschaft – als Arbeitgeber, als Ausbilder und als Förderer eines stabilen Gemeinwesens. Aus dieser vielfältigen Verflechtung mit der Gesellschaft leitet sich unsere gesellschaftliche Verantwortung ab. Durch das Zusammenwirken mit gesellschaftlichen Akteuren in Form von Mitarbeiterengagement, Spenden, Ehrenämtern in gemeinnützigen Gremien oder durch Mitwirkung in zivilgesellschaftlichen Organisationen vernetzen wir uns an unseren Standorten und schaffen Vertrauen in der Gesellschaft.

Unser Engagement verankert unsere Mitarbeiter in ihrem beruflichen Umfeld und macht sie sensibel für gesellschaftliche Belange.

Mit „Make your own difference“, unserem Engagement-Ansatz, haben wir einen starken Namen mit hohem Wiedererkennungswert bei unseren Mitarbeitern geschaffen. Die aktive Beteiligung unserer Mitarbeiter füllt diesen Namen mit Leben aus. Nur so stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit von allen getragen und von außen als glaubwürdig wahrgenommen wird. Unsere Engagement-Leitlinien, nach denen wir unsere Mitarbeiter für ehrenamtliche Einsätze motivieren und freistellen, bilden einen entsprechenden Rahmen. Darüber hinaus gehen wir bewusst Partnerschaften mit Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und Netzwerken sowie der öffentlichen Verwaltung ein, um uns als „Good Citizen“ zu positionieren und unsere Kompetenzen sichtbar zu machen.

Gesellschaftsorientierte Kernaktivitäten sind die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeiter sowie die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Organisationen und Initiativen mit den Schwerpunkten Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur, soziale und karitative Angelegenheiten sowie Umweltschutz.

Exkurs: Freigabeprozess für gesellschaftliches Engagement

KPMG unterliegt als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft umfassenden gesetzlichen Anforderungen, die auch das freiwillige gesellschaftliche Engagement beeinflussen. Neben den gesetzlichen Bestimmungen, die für alle Teilnehmer am Wirtschaftsleben gelten, hat KPMG besondere Verpflichtungen aus dem Berufsrecht zu erfüllen. Vor diesem Hintergrund, aber auch zur weiteren Verbesserung der Transparenz und Steuerung unserer gesellschaftlichen Aktivitäten, hat der Vorstand einen Freigabeprozess für Spenden, Sponsoring, Kooperationen und Mitgliedschaften eingeführt, der die Prüfung und Freigabe durch verschiedene Fachabteilungen und abschließend durch den CEO vorsieht.

Unsere Programme in diesem Bereich stellen das freiwillige, von KPMG oder selbstständig organisierte Engagement der einzelnen Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Persönliche Motivation, direkter Kontakt zu den Unterstützten sowie unmittelbare Hilfe charakterisieren diese Formate. Unterm Strich heißt das Motto: Make your own difference.

My Finance Coach: ökonomisches Basiswissen für Schüler

Der verantwortungsvolle Umgang mit Geld ist für junge Menschen eine große Herausforderung – erst recht seit Internet, Smartphones und andere Kommunikationsmittel locken. Umso wichtiger ist es, Schüler frühzeitig an das Thema heranzuführen, um der Verschuldung und Überschuldung junger Menschen entgegenzuwirken. Die gemeinnützige Initiative My Finance Coach (MFC) hat sich zum Ziel gesetzt, Jugendliche für den verantwortungsbewussten Umgang mit Geld zu sensibilisieren: durch Begeisterung für Wirtschaft und Finanzen, durch Wissen über die Grundlagen wirtschaftlichen Handelns und die Vermittlung der Kompetenzen eines Wirtschaftsbürgers. So lernen sie beispielsweise, wie ihre Einnahmen und Ausgaben generell zu planen sind, aber auch ganz praxisnah, was bei dem Kauf eines Handys im Hinblick etwa auf Vertragsdetails oder später bei der Nutzung gebührenpflichtiger Angebote zu beachten ist. Für KPMG sind die Themen der Initiative ebenso alltägliche wie grundsätzliche Anliegen. Deshalb fördern wir die Initiative bereits seit 2012. Dabei vermitteln freiwillige und eigens geschulte Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit den Lehrern und mit professionell aufgearbeitetem Schulmaterial Finanzwissen aus erster Hand. My Finance Coach wurde 2011 von der UNESCO als offizielles Projekt der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet.

Regelmäßige wissenschaftliche Untersuchungen durch Prof. Dr. Joachim Winter von der LMU München bestätigen die positive Wirkung und mittelfristigen Effekte der Klassenbesuche: Das Interesse an Wirtschafts- und Finanzthemen steige, das Wissen der Schüler nehme diesbezüglich zu, die Selbsteinschätzung über ihre Geldkompetenz verbessere sich und das Sparverhalten verändere sich zugunsten einer längerfristigen Perspektive.

Bilanz 2015: 151 Finance Coaches von KPMG waren an 376 Klassenbesuchen beteiligt⁽²⁰⁾.

Michael Nunnenkamp, fachlicher Mitarbeiter, Tax, aus Köln engagiert sich als Finance Coach:

„Auf meinen ersten Klassenbesuch als Finance Coach war ich sehr gespannt. Dank der aktiven Beteiligung der Schüler und der ausführlichen Unterrichtsmaterialien von My Finance Coach war es eine angenehme und erfolgreiche Schulstunde.“

Anm.: (20) Klassenbesuche als Beteiligung: es gehen immer zwei Finance Coaches im Tandem. 1 Klassenbesuch = 2 Beteiligungen.

Exkurs: Wirkungsmessung

Nachhaltiges gesellschaftliches Engagement sollte sich an den Zielen der Unternehmensstrategie und den Interessen der wichtigsten Stakeholder orientieren und strategisch ausgerichtet sein. Es ist besonders dann wirkungsvoll, wenn sich Unternehmen mit ihren Kernkompetenzen engagieren und der gesellschaftliche Nutzen (Social Case) mit dem Geschäftsinteresse des Unternehmens und den Corporate Citizenship-Aktivitäten (Business Case) in Einklang steht. Für eines unserer größten Engagement-Programme, My Finance Coach, haben wir die Wirkung (Social und Business Case) anhand der von der Bertelsmann Stiftung entwickelten iooi-Methode grafisch dargestellt.

Gesellschaftlichen Beitrag messbar machen

Engagement-Strategie	Förderung der Initiative durch KPMG seit 2012 KPMG unterstützt die Initiative finanziell und durch den Einsatz von Mitarbeitern als Finance Coaches mit dem Ziel, im Rahmen von Klassenbesuchen ökonomisches Basiswissen an die Schüler zu vermitteln.				
	Input (Ressourceneinsatz)	Output (Aktivität und Maßnahmen)		Outcome (Unmittelbare Wirkung)	Impact (Folgewirkung)
				Unternehmen	
				Wirkungsmessung der Universität Hamburg	Gesellschaft
Indikatoren	Jährliche finanzielle Förderung durch KPMG	221.657 (>735.000) [4.700]	erreichte Schüler (seit Bestehen der Initiative) [durch KPMG-Klassenbesuche in 2015]	Laut einer wissenschaftlichen Studie der Universität Hamburg mit 410 Teilnehmern führen die Finance Coach-Einsätze zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und Arbeitgeberverbundenheit. Sie nehmen eine Verbesserung ihrer kommunikativen und sozialen Kompetenzen wahr.	Mit dem Engagement von KPMG für My Finance Coach leisten wir einen Beitrag, der Verschuldung – insbesondere junger Menschen – entgegenzuwirken.
	151 aktive KPMG Finance Coaches in 2015	1.785 (6.641) [376]	Klassenbesuche (seit Bestehen der Initiative) [Klassenbesuchsbeteiligungen ⁽²¹⁾ durch KPMG in 2015]	Wirkungsmessung der LMU München	
				Zielgruppe	Gesellschaft
	Rund 1.200 ehrenamtliche Stunden der KPMG Finance Coaches	1.089 (>2.400) 898 (>2.700)	Partnerschulen (seit Bestehen der Initiative) fortgebildete Lehrkräfte (seit Bestehen der Initiative)	2012: Nachweis positiver Effekte nach MFC-Trainings durch Befragung teilnehmender und nicht teilnehmender Schulklassen Verbesserungen in – Interesse an Finanzthemen – Selbsteinschätzung des Finanzwissens – Allgemeinwissen 2013: Bestätigung zentraler Ergebnisse in einer erneuten Befragung	2014: Dritte Evaluierungsrunde bestätigte eine mittelfristige Wirkung von My Finance Coach. Nach drei Monaten waren die positiven Effekte noch immer nachweisbar.
Messinstrumente	Erfassung via Finanzbuchhaltung, Zeiterfassungssystem, Kostenstellenauswertung	MFC-Datenbank, Dokumentation bei KPMG		2012: Befragung von 1.500 Schülern; Fokus auf eher kurzfristige Auswirkungen 2013: Befragung von 1.250 Schülern; Bestätigung der Ergebnisse von 2012; Einteilung in Behandlungs- und Kontrollgruppen (voll randomisiert) 2014: erneute Befragung von 2.500 Schülern mit überarbeitetem Material (voll randomisiert)	
Einmaliges Engagement					
Auf unmittelbare Ereignisse angelegte Projekte					
Strategisch, langfristig angelegte Engagements/Projekte					

Anm.: (21) Klassenbesuche als Beteiligung: Es gehen immer zwei Finance Coaches im Tandem. 1 Klassenbesuch = 2 Beteiligungen.

Make a Difference Day: Ein Tag für die Gemeinschaft

Der Make a Difference Day (MaDD) ist ein Freiwilligentag, an dem alle KPMG-Mitarbeiter die Gelegenheit haben, sich an ihrem Standort in gemeinnützigen, von KPMG organisierten Projekten zu engagieren. Mit diesem Freiwilligentag hat KPMG frühzeitig eine Entwicklung aufgegriffen, die sich immer stärker bemerkbar macht: Die gesellschaftlichen Herausforderungen sind nicht mehr allein durch den Staat lösbar. Unternehmen tragen eine wichtige Rolle bei der allgemeinen Sensibilisierung für Solidarität und Engagement, der Anbahnung von Kooperationen, der Motivation von freiwilligen Mitarbeitern. Im Einzelnen löst unser Engagement ein Problem oder einen kurzfristigen Bedarf einer gemeinnützigen Organisation. Im Ganzen wird das Engagement unserer Mitarbeiter zu einer kraftvollen Aktion für und mit dem Gemeinwesen, zur Stärkung der regionalen Entwicklung und unserer Unternehmenskultur, das einen Beitrag zum Bewusstseinswandel, zur Sensibilität für andere Lebenswelten, zur Akzeptanz und Stimulanz für Engagement leistet.

Joachim Schroff, Senior Manager, Audit, aus Nürnberg konnte mit seiner Teilnahme Schüler unterstützen:

„Mit meiner Teilnahme am MaDD will ich den jungen Schülern bei ihrem Einstieg ins Berufsleben helfen und ihnen die Angst vor dem ersten Bewerbungsgespräch nehmen. Es war schön zu sehen, wie erleichtert die Schüler nach dem Bewerbungstraining und den simulierten Bewerbungsgesprächen waren. Mit Stolz haben sie sich ihr Feedback nach dem Training abgeholt.“

Ein besonderer Fokus der Projekte liegt auf dem Thema Bildung im weitesten Sinne, zudem auf sozialer Integration und Umwelt. Außerdem haben wir 2015 spontan auf die aktuelle Flüchtlingssituation reagiert und gezielt an sechs Standorten Projekte für und mit Flüchtlingen durchgeführt.

Beim 11. MaDD im Herbst 2015 engagierten sich 607 Mitarbeiter an 24 Standorten in 64 Projekten. Knapp 3.500 ehrenamtliche Stunden – davon 1.100 von den Mitarbeitern persönlich gespendete Stunden – kamen so sozialen Projekten zugute. Die erhöhte Teilnahmequote im Vergleich zum Vorjahr und der damit verbundene Anstieg an Engagement-Stunden resultiert einerseits aus der gestiegenen Mitarbeiterzahl, andererseits verspürten viele Mitarbeiter den Wunsch, einen eigenen Beitrag für Flüchtlinge zu leisten. Unsere interne Umfrage zum MaDD ergab, dass 87 Prozent der Befragten der MaDD „außerordentlich gut“ oder „sehr gut“ gefallen hat. Alle Befragten würden ihren Kollegen eine Teilnahme am MaDD empfehlen und 96 Prozent würden sich an einem zukünftigen Einsatz beteiligen. 91 Prozent fühlen sich bei der Teilnahme am MaDD durch ihren Vorgesetzten unterstützt.

Loreen Utech, SDC, Leipzig findet den Make a Difference Day wichtig:

„Der MaDD ist eine gelungene Möglichkeit, aus dem Büroalltag herauszukommen, mit Kollegen aus anderen Bereichen und Niederlassungen Hand in Hand zusammenzuarbeiten und gleichzeitig etwas Gutes zu tun. Alles in allem ein besonderer Tag, den ich so schnell nicht vergessen werde.“

Enactus: Studium trifft Unternehmertum

Das weltweit größte Studierenden-Netzwerk zielt darauf ab, Unternehmergeist mit gesellschaftlichem Engagement zu verbinden. Enactus-Teams bringen unternehmerisches und technisches Wissen aus unterschiedlichen Fachrichtungen in gesellschaftsrelevante Projekte ein, um langfristig wirtschaftlichen Nutzen zu stiften für Menschen, die Hilfe brauchen. Sie helfen unentgeltlich – auch wenn die Projektentwicklung viel Zeit erfordert. Dabei werden die Enactus-Teams von Business Advisors aus namhaften Unternehmen unterstützt, die mit ihrer Expertise, ihrer Erfahrung und ihren Netzwerken die Qualität der Arbeit der studentischen Enactus-Teams steigern.

KPMG ist weltweit und national einer der größten Enactus-Unterstützer. Rund 20 KPMG Business Advisors unterstützten 2015 Studierende bei der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und machten sie gleichzeitig fit für die unternehmerische Praxis. Im Juni 2015 gewann das Enactus-Team der Uni Mannheim den National Cup – auch durch Unterstützung von KPMG-Mitarbeitern.

KPMG leistet nicht nur einen inhaltlichen Beitrag, sondern unterstützt Enactus auch auf organisatorischer Ebene. So prüft Christoph Beumer, Regionalvorstand Region West, Köln, ehrenamtlich die Finanzen von Enactus Germany. Zudem kann die Enactus Germany das KPMG-Veranstaltungsmanagement für die Organisation von Zusammenkünften mit den studentischen Teams nutzen. Seit der Gründung im Jahr 2003 stellen wir dem Leitungsteam unentgeltlich eigene Büroräume in unserer Kölner Niederlassung zur Verfügung.

Freistellung für ehrenamtliches Engagement: Verantwortung aktiv wahrnehmen

Am wirksamsten handeln wir, wenn wir gemeinsam die gleichen Ziele mit den gleichen Bedingungen verfolgen. Zur Umsetzung unserer gesellschaftlichen Verantwortung im Bereich Corporate Citizenship haben wir Leitlinien verabschiedet, die den Rahmen definieren, nach dem Mitarbeiter monatlich für bis zu vier Stunden für selbst initiiertes, eigenverantwortlich durchgeführtes Engagement freigestellt werden können. Diese Leitlinien gelten für alle Mitarbeiter in Deutschland und sollen eine Orientierungshilfe für Engagement bilden.

Bilanz 2015: Es engagierten sich 113 Mitarbeiter mit insgesamt 1.634 Stunden.

KPMG hilft: Engagement in der Flüchtlingshilfe

Die aktuelle Flüchtlingssituation beschäftigt seit dem Sommer 2015 auch unsere Mitarbeiter. Dem Bedürfnis, die Ankommenden mit tatkräftiger Hilfe oder Sachspenden schnell und unbürokratisch zu unterstützen, kommt KPMG gerne nach.

Vielfach fehlte die Orientierung, wo und wie man sich engagieren kann oder wo Spenden abgegeben werden können. Daher haben wir in unserem Intranet eine Plattform mit Links zu Initiativen, Organisationen und Stellen der Flüchtlingshilfe etabliert.

Verstärkt wird die Möglichkeit genutzt, sich bis zu vier Stunden monatlich für ehrenamtliches Engagement freistellen zu lassen. So engagieren sich Mitarbeiter in dieser Zeit, aber darüber hinaus auch vielfach in ihrer Freizeit für Flüchtlinge, zum Beispiel als Helfer in Kleiderkammern oder als Pate. In unseren Niederlassungen in Hamburg, München, Köln und Frankfurt wurden spontan Kleidersammlungen initiiert oder es wurde zur Hilfe in Kleiderdepots aufgerufen. Auch im Rahmen des Make a Difference Day hat KPMG auf die aktuelle Flüchtlingssituation reagiert und an sechs Standorten zehn soziale Projekte für und mit Flüchtlingen durchgeführt, an denen sich 121 Mitarbeiter beteiligten. So wurde beispielsweise im Rahmen einer Kiezrallye Flüchtlingskindern in Berlin ihre neue Heimat nähergebracht, eine Unterkunft für junge, unbegleitete Flüchtlinge erhielt einen neuen Anstrich, es wurde ein Bewerbungstraining für junge Flüchtlinge durchgeführt und in einem weiteren Projekt einfach gemeinsam Fußball gespielt.

Marianne Hattig, Senior Manager, Quality & Risk Management, aus Hamburg engagiert sich ehrenamtlich:

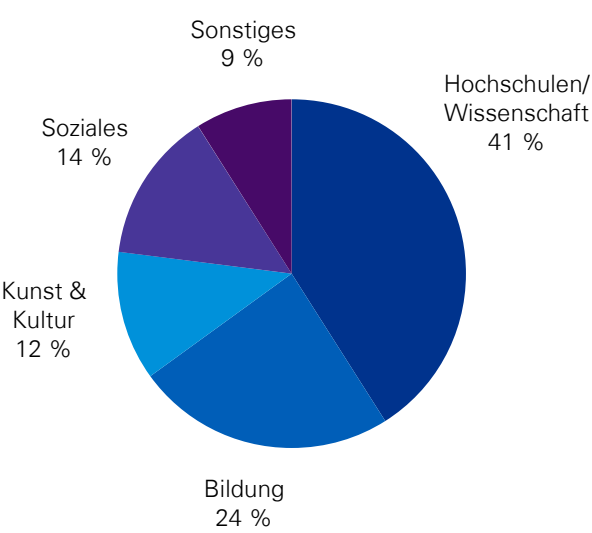
„Ich habe eine Patenschaft für zwei Flüchtlinge aus Afghanistan übernommen. Das Engagement nimmt Zeit und Energie in Anspruch, ist aber durch die persönliche Beziehung, die entstanden ist, sehr bereichernd. Was ich während meines eigenen Werdeganges selbstverständlich in Anspruch nehmen konnte und was mich dahin gebracht hat, wo ich heute bin, hatten und haben diese Menschen nicht. Ich möchte ihnen etwas abgeben.“

Spenden und Pro-bono

Durch unsere Spendentätigkeiten fördern wir gezielt wissenschaftliche, kulturelle, soziale sowie gemeinnützige Zwecke. Unser Fokus liegt dabei auf den Bereichen Hochschule und Wissenschaft, Bildung, Soziales sowie Kunst und Kultur. Im Geschäftsjahr 2015 lag das Spendenvolumen bei insgesamt 2,1 Millionen Euro⁽²²⁾. Wir konzentrieren uns dabei auf fachliche Kooperationen im Bildungsbereich wie etwa mit der gemeinnützigen Stiftung My Finance Coach. Auch die Wirtschaft fördern wir – etwa durch praxisbezogene Veröffentlichungen, Unterstützung von Fachtagungen und Gesprächen mit Entscheidungsträgern in Politik und Gesellschaft und verschiedene Initiativen. Ziel ist es, die Wirtschaft zu beleben und zukunftsweisende Lösungsvorschläge einzubringen.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsansatzes erbringen wir einen Teil unseres Engagements in Form von Pro-bono-Leistungen. KPMG-Mitarbeiter verfügen über spezifische Kompetenzen, mit denen wir wertvolle Beiträge zur Weiterentwicklung des Sozial- und Bildungssektors leisten und gleichzeitig unsere Kompetenz am Markt sichtbar machen können. Bei diesen Aktivitäten erweitern unsere Mitarbeiter ihre Einblicke in die Zivilgesellschaft und treten mit einem ganz anderen Kundenkreis in Kontakt.

Geld- und Honorarspenden nach Förderfeldern



Phineo: mehr Struktur und Transparenz für den Spendenmarkt

Der Spendenmarkt ist oftmals undurchsichtig. Das macht die Auswahl der richtigen sozialen Organisationen und Projekte für Spendenwillige, sogenannte soziale Investoren, schwierig. Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen können wir zu mehr Transparenz in diesem Bereich beitragen, damit gesellschaftlich wirksame Projekte stärker wahrgenommen werden. KPMG ist daher einer der Gesellschafter des 2010 gegründeten Analyse- und Beratungshauses PHINEO. Als gemeinnützige AG engagiert sich PHINEO für mehr Struktur und Transparenz auf dem Spendenmarkt und damit für die Stärkung der Zivilgesellschaft. Um mehr Aufmerksamkeit und Bewusstsein für die gesellschaftlichen Herausforderungen zu schaffen, setzt PHINEO gezielt Themen des Engagements auf die öffentliche Agenda – unter anderem durch Themenreports. Soziale Projekte und Organisationen werden in einem fundierten Analyseprozess und Vor-Ort-Besuchen auf ihre Professionalität und Förderwürdigkeit untersucht. Sie bekommen so Hinweise, wie sie ihre eigene Arbeit wirkungsvoller gestalten können. So erhalten soziale Investoren Orientierung für ihre Förderstrategie. Als Gesellschafter bringen wir uns finanziell sowie mit unserer speziellen Expertise aus dem Non-Profit- und Nachhaltigkeitsbereich ein.

Kennzahlen	Geschäftsjahr 2015 (2014)
Geldspenden in Mio. Euro	1,5 (1,7)
Pro-bono-Honorarspenden in Mio. Euro	0,3 (0,1)
Zeitspenden in Mio. Euro	0,3 (0,4)
Anzahl der Volunteers	832 (767)
Anzahl der Volunteering-Stunden	6.759 (6.277)

Anm.: (22) Entspricht der Summe aus Geldspenden, Pro-bono und Zeitspenden.

Unser Umweltmanagement

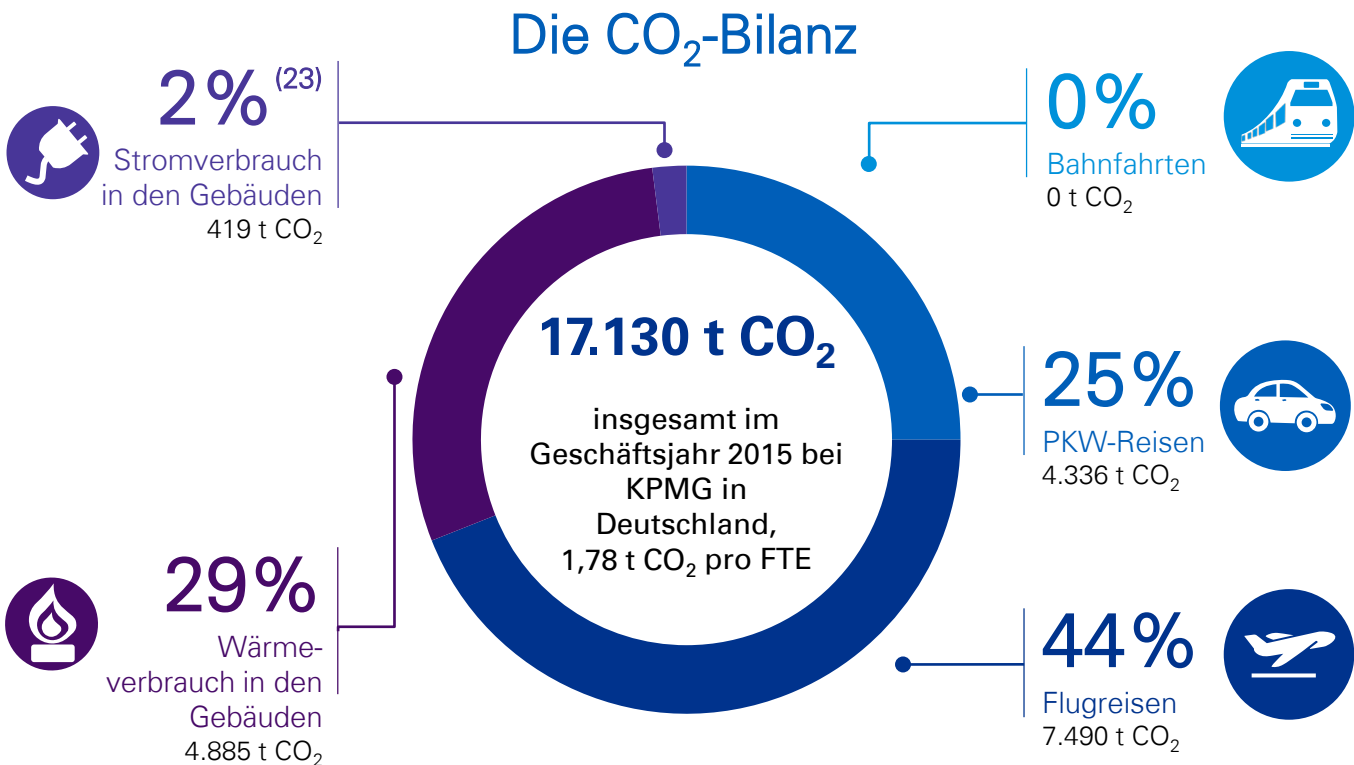
Wir wollen unseren ökologischen Fußabdruck konsequent klein halten. Unser Augenmerk liegt hierbei insbesondere auf den Energie- und Ressourcenverbräuchen an unseren Standorten und den Umwelteinwirkungen durch unsere Dienstreisen. Mit unserem zertifizierten Umweltmanagementsystem schaffen wir Sicherheit und Transparenz für unsere Stakeholder.

Energie- und Ressourcenverbräuche

Als Anbieter von Dienstleistungen hinterlassen wir einen kleineren ökologischen Fußabdruck als produzierende Betriebe ähnlicher Größe. Es ist dennoch unser Anspruch, Verantwortung für unsere natürlichen Ressourcen zu übernehmen und unsere Umwelteinwirkungen aus unserer Geschäftstätigkeit aktiv zu managen. So arbeiten wir auf Basis eines zertifizierten Umweltmanagementsystems und mit unseren Umweltleitlinien daran, unseren Energie- und Ressourcenverbrauch kontinuierlich zu senken und unsere Mitarbeiter für ein nachhaltiges Handeln im Alltag zu sensibilisieren. Gleichzeitig können wir, wie nur wenige Unternehmen, auf viele Akteure „nachhaltig“ einwirken – indem wir als Vorbild agieren und zudem unsere Expertise weitergeben. Wir lassen unser Umweltmanagementsystem jährlich, und das bereits seit 2009, nach dem international anerkannten Standard DIN EN ISO 14001 zertifizieren. Das Zertifikat bescheinigt uns, dass wir uns eine Umweltpolitik, Ziele und ein dazugehöriges Umweltprogramm gesetzt haben und dabei all unsere Geschäftsprozesse auf ihre Umweltauswirkungen kontinuierlich überprüfen und verbessern – so beispielsweise bei unseren Einkaufsprozessen sowie unserem Gebäude- und Reisemanagement.

Unser aktives Umweltmanagement schafft Sicherheit und Transparenz für unsere Stakeholder und dokumentiert den kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Gleichzeitig zeugt es von unserem ernsthaften Engagement, unseren „ökologischen Fußabdruck“ zu verkleinern. Unser zentrales Umweltmanagementsystem haben wir an allen Standorten eingeführt und lokale Ansprechpartner benannt.

Durch die CO₂-Emissionen aus unseren Mobilitätsaktivitäten wirken wir im großen Maße auf die Umwelt ein. Zudem stellen die Umwelteinwirkungen aus den Energieverbräuchen an unseren Standorten, sowohl für Wärme als auch für Strom, einen weiteren wichtigen Aspekt unseres ökologischen Fußabdrucks dar.



Anm.: (23) KPMG bezieht Strom aus erneuerbaren Energiequellen, CO₂-Emissionen resultieren nur noch aus Allgemeinstromverbräuchen in einigen Niederlassungen

Global Green Initiative

Die von KPMG International initiierte Global Green Initiative (GGI) versteht sich als unser eigener Beitrag, dem globalen Klimawandel entgegenzutreten. Im Rahmen der Global Green Initiative übernehmen wir Verantwortung und unterstützen freiwillig unterschiedliche Projekte, Innovationen und Einrichtungen. Zudem setzen wir uns konkrete Ziele zur Verringerung der Umwelteinwirkungen aus den eigenen Geschäftstätigkeiten.

Zwischen 2007 und 2010 konnten wir unseren CO₂-Ausstoß global bereits um 29 Prozent senken. KPMG in Deutschland hat das globale Ziel einer weiteren Verminderung der CO₂-Emissionen von 15 Prozent bis 2015 bereits übertroffen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu den globalen KPMG-Zielen. Durch zahlreiche Umweltaktivitäten, wie die sukzessive Umstellung auf Grünstrom an allen KPMG-Standorten in Deutschland, lag die Nettoemissionsreduktion pro FTE 2015 bereits bei 27 Prozent im Vergleich zu unserem Basisjahr 2010. Mit weiteren gezielten Maßnahmen, insbesondere hinsichtlich umweltfreundlicher Mobilitätsaktivitäten und einer effizienteren Nutzung von Energie, wollen wir hier noch besser werden. Wir werden uns daher für das Jahr 2020 weitere konkrete globale Ziele setzen, um unsere Umwelteinwirkungen als Unternehmen noch weiter zu reduzieren.

Klaus Becker, CEO/Vorstandssprecher von KPMG in Deutschland

„Seit 125 Jahren ist Verantwortung eine wesentliche Stütze unserer Unternehmenswerte. Ein bewusster Umgang mit unseren Ressourcen ist daher bei KPMG selbstverständlich. Im Rahmen unseres Umweltmanagements arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Umwelteinwirkungen insbesondere in den Bereichen Energie, Papier und Mobilität zu reduzieren.“

Neben der Reduktion unseres Umwelteinflusses durch ein verändertes Mobilitätsverhalten und die Senkung unserer Energieverbräuche arbeiten wir auch kontinuierlich an der Verringerung unserer Papierverbräuche. Der bewusste Umgang mit unseren Ressourcen ist für uns bei KPMG selbstverständlich.

Energie: Abkehr von den fossilen Energieträgern

Unsere stetig wachsende Mitarbeiterzahl stellt uns insbesondere hinsichtlich der Senkung unseres Energieverbrauchs vor neue Herausforderungen. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir im Geschäftsjahr 2015 im Jahresdurchschnitt zusätzlich 700 neue Mitarbeiter für uns gewinnen. Der Zuwachs an Mitarbeitern bedeutet aber auch, dass wir uns sowohl räumlich als auch hinsichtlich unserer technischen Ausstattung stetig vergrößern müssen. So wurden im Geschäftsjahr 2015 drei neue Räumlichkeiten in Berlin und Köln angemietet. Die große Herausforderung besteht für uns nun darin, unsere Energieeffizienz weiter zu verbessern, um unsere ambitionierten Umweltziele auch in Zukunft zu erreichen.

An all unseren Standorten haben wir Property-Koordinatoren vor Ort, die monatlich alle Verbrauchsdaten erfassen und zentral dokumentieren. Hierbei nutzen wir ein modernes Daten- und Controlling Tool, mit dem wir unsere Energieverbräuche jederzeit überwachen und bei Bedarf kurzfristige Maßnahmen ergreifen.

Zusammen mit unserem Corporate Real Estate Management und Property konnten wir unsere Energieverbräuche seit 2010 um zwei Prozent reduzieren. Bereits 2009 haben wir damit begonnen, unsere Standorte sukzessiv auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen umzustellen und beziehen nunmehr an allen unseren Standorten grünen Strom. So konnten wir im Geschäftsjahr 2015 insgesamt 10.000 Tonnen CO₂ einsparen. Mit unseren Vermietern achten wir zudem auf eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz unserer Niederlassungen. So setzen wir uns bereits bei Neuanmietungen von Büroräumen und Gebäuden Umweltkriterien, die weit über den gesetzlichen Anforderungen an die Energieeffizienz von Gebäuden liegen. Ein solches Kriterium besagt beispielsweise, dass neue Gebäude über eine Gold- oder Silber-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) verfügen sollen, also nachhaltig und ressourcenschonend gebaut sind.

Anstelle herkömmlicher Leuchtstoffe verwenden wir an allen neuen Standorten LED-Beleuchtung – das ist nicht nur umweltfreundlicher, sondern spart auch Geld. Durch die Nutzung von Solarenergie sowie eine energieeffiziente Bauteilkühlung und -heizung haben wir in der Bremer Niederlassung eine Reduktion des Wärmeverbrauchs um 50 Prozent erreicht. Zusätzlich wurde hier ein spezieller Teppichboden aus Recyclingmaterial verlegt, um aktiv Ressourcen zu schonen. In unserem Neubau der Freiburger Niederlassung wird zudem mit Erdwärme geheizt und gekühlt. Das bedeutet, dass durch Heizung und Kühlung nur noch geringe Emissionen anfallen und der Wärmeverbrauch hier um zehn Prozent, der Stromverbrauch sogar um 50 Prozent gesenkt werden konnte.



-50% Wärmeverbrauch

Bremen



-50% Stromverbrauch

Freiburg



-10% Wärmeverbrauch

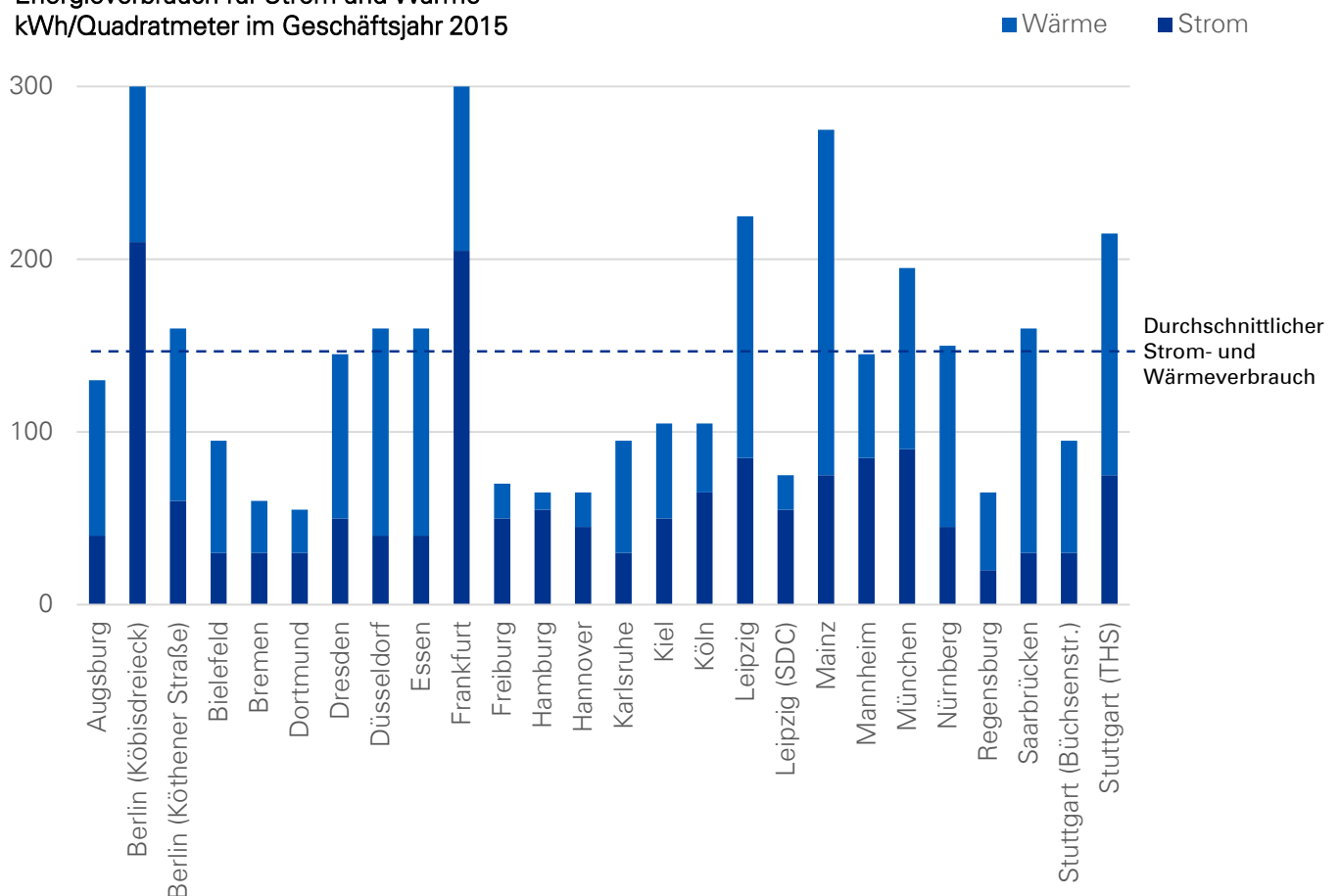
Freiburg

Um unsere Büroräume auch für unsere Kunden und Mitarbeiter attraktiver zu gestalten, legen wir bei der Auswahl unserer neuen Niederlassungen ebenso großen Wert auf eine gute Anbindung durch öffentliche Verkehrsmittel. Unsere Mannheimer und Freiburger Büros sind zum Beispiel leicht fußläufig vom Hauptbahnhof zu erreichen. In Frankfurt befindet sich unser Büro direkt an Fernbahnhof und Flughafen. Für eine kommunikative und teamfreundliche Arbeitsatmosphäre setzen wir bei zukünftigen neuen Büros auf hochwertige und großzügige Open Space-Arbeitsplätze.

Zudem sollen die einzelnen Bereiche und Abteilungen in neuen Niederlassungen näher beieinander sitzen und nicht mehr über mehrere Etagen verteilt sein. So wird die bereichsübergreifende Zusammenarbeit zusätzlich unterstützt.

Bereits erfolgreich umgesetzte Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs in unseren Niederlassungen bestärken uns darin, weitere Projekte in Niederlassungen mit derzeit noch hohen Energieverbräuchen umzusetzen.

**Energieverbrauch für Strom und Wärme
kWh/Quadratmeter im Geschäftsjahr 2015**



Mobilität: weniger und sauberer Reisen

Als Professional Service Firm mit insgesamt 24 Standorten in Deutschland ist es unser Anspruch, jederzeit für unsere Kunden vor Ort verfügbar zu sein und unsere besten Leute direkt vor Ort einzusetzen. Damit sind Dienstreisen elementarer Bestandteil unseres Geschäfts und machen mehr als die Hälfte unseres gesamten CO₂-Fußabdrucks aus. Entsprechend bilden unsere Mobilitätsaktivitäten einen der wichtigsten Ansatzpunkte zur Verringerung unserer CO₂-Emissionen. Gemeinsam mit unserem Travel Management arbeiten wir an Ansätzen, um unsere Mitarbeiter für ein nachhaltigeres Mobilitätsverhalten zu sensibilisieren und unsere Dienstreisen umweltfreundlicher zu gestalten.

Die beste Möglichkeit zur Reduzierung unserer CO₂-Emissionen aus Reiseaktivitäten besteht natürlich in der Vermeidung von Dienstreisen. Darum setzen wir auf moderne Video- und Telefonkonferenzsysteme an unseren Standorten. Interne Meetings sowie Besprechungen mit unseren Kunden können so umweltfreundlicher und gleichzeitig wesentlich zeit- und kostensparender abgehalten werden.

Sind Reisen dennoch unumgänglich, bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Optionen, die das Reisen so umweltfreundlich wie möglich gestalten. Unsere Mitarbeiter fahren bereits seit 2009 in Kooperation mit der Deutschen Bahn CO₂-neutral mit ICE und IC. Zusätzlich werden Bahnfahrten mit Regionalzügen durch uns CO₂-neutral gestellt. Neben der CO₂-Einsparung können unsere Mitarbeiter mit einer BahnCard von vergünstigten Tarifen für Bahnreisen profitieren. Insgesamt nutzen über 70 Prozent unserer bahnreisenden Mitarbeiter eine BahnCard (BahnCard 25, BahnCard 50 und BahnCard 100).

Bahnreisen innerhalb von Deutschland stellen damit nicht nur eine umweltfreundlichere und entspanntere Alternative zu Flug- und Pkw-Reisen dar, sondern sind auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu präferieren. Im Geschäftsjahr 2015 sind unsere KPMG-Mitarbeiter über 29 Millionen Kilometer mit der Bahn gereist, also mehr als 724 Mal um die Welt – und das CO₂-neutral!

Darüber hinaus haben nicht fachliche Mitarbeiter in einigen Niederlassungen die Möglichkeit, ein Jobticket für die Nahverkehrsmittel zu beziehen oder erhalten eine Fahrtkostenerstattung. Dies ermöglicht eine umweltfreundliche Anfahrt zur Arbeit. Mitarbeiter, die ein Dienstfahrzeug (Lease Car) für dienstliche und private Zwecke nutzen möchten, können das im Rahmen unseres Lease Car Managements tun. Wir fördern in unserer Dienstwagenregelung die Auswahl emissionsarmer Fahrzeuge und haben zudem eine CO₂-Obergrenze als ersten Schritt zur nachhaltigeren Mobilität mit dem PKW eingeführt. Neben dem Sharing-Angebot Call a Bike der Deutschen Bahn können unsere Mitarbeiter auch emissionsarme DriveNow Sharing-Fahrzeuge nutzen und so einen eigenen Beitrag zum Umweltschutz leisten. An unseren Standorten in Hamburg, Berlin, Düsseldorf, Köln und München ermöglicht eine Kooperation mit dem Car Sharing-Anbieter das umweltfreundliche und ressourceneffiziente Car Sharing sowohl zu geschäftlichen als auch zu privaten Zwecken.



120.000 Flüge

56,7 Mio. km



92.000 Bahnfahrten

29,0 Mio. km



170.000 Autofahrten

27,8 Mio. km



10.000 Anmietungen

4,6 Mio. km



185.000 Taxifahrten

2,7 Mio. km



83.000 ÖPNV-Fahrten

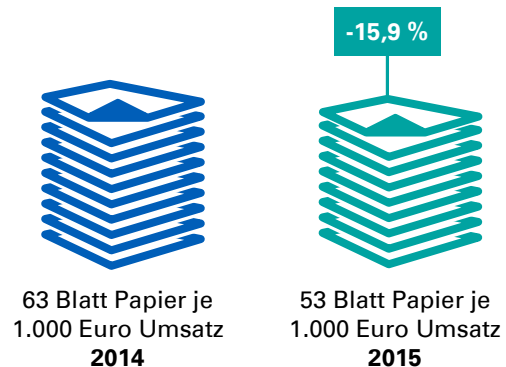
1,1 Mio. km

Papier: erst eingespart, dann recycelt

Neben der Umstellung auf erneuerbare Energien und der konsequenten Mülltrennung an all unseren Standorten stellt die Reduktion des Papierverbrauchs einen wesentlichen Aspekt eines verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen dar. So setzen wir als KPMG seit Langem auf Papier aus zertifiziertem Anbau (FSC) und haben alle unsere Drucker auf doppelseitigen Schwarz-weiß-Druck umgestellt. Insbesondere durch die Umstellung auf doppelseitigen Druck konnten wir unseren Papierverbrauch in Relation zum Umsatz in den letzten Jahren deutlich reduzieren. Neben dem positiven Umwelteffekt sind hier natürlich auch ökonomische Einsparungen zu nennen, welche aus dem ressourcenschonenden Umgang mit Papier resultieren. In einem Pilotprojekt in Berlin haben wir seit 2014 unser Office-Papier von Standardkopierpapier auf 100-prozentiges Recyclingpapier umgestellt. Eine deutschlandweite Ausweitung ist in Planung. Im Geschäftsjahr 2015 sank der Papierverbrauch bei KPMG in Deutschland insgesamt um rund 7.000.000 Blatt (rund 35 Tonnen Papier). Einen Beitrag dazu hat auch die Anfang Juni 2015 im Geschäftsbereich Tax gestartete Aktion „Plant“ geleistet.

Plant ist eine Aktion, die an unsere digitale Akte – den Engagement Space Tax, kurz ES-Tax – anknüpft und die Nachhaltigkeit betont. Alle kundenbezogenen Unterlagen werden nun im ES-Tax in einer sicheren elektronischen Akte gespeichert – Papierakten sowie das Ausdrucken und Kopieren von Dokumenten gehören damit der Vergangenheit an. Die Dokumente werden jedoch nicht nur im ES-Tax gespeichert, sondern können dort beispielsweise auch bearbeitet, mit Vermerken versehen und freigegeben werden. Dies spart Zeit und Druckkosten.

Entwicklung des Papierverbrauchs in Relation zum Umsatz



Der Verzicht auf Papier durch Nutzung der digitalen Akte schützt die Umwelt. Und Plant belohnt die Mitarbeiter dafür. Mit bestimmten Aktionen, wie der Nutzung der Suchfunktion im ES-Tax, werden virtuelle Medaillen gesammelt, die nach einem festgelegten Scoring-Modell in Bäume für eine Bepflanzungsaktion umgerechnet werden.

Am Ende der Aktion wird jede Niederlassung in Deutschland gemeinsam mit einem Kooperationspartner aus dem Bereich Umwelt und Natur in einem Waldstück Bäume zur Aufforstung oder zur (Wieder-) Herstellung eines Baumbestands pflanzen.

Mittlerweile sind fast 40 Prozent aller Mitarbeiter bei Plant angemeldet und punkten täglich für ihre Niederlassung.

Sebastian Koch, Head of Tax Management Consulting, aus Düsseldorf unterstreicht den Nutzen von Plant:

„Wir möchten komplett von der Papierakte auf die digitale Akte umstellen. Damit schonen wir die Umwelt und erhöhen zugleich unsere Effizienz. Mit der Bepflanzungsaktion unterstreichen wir den Umweltgedanken der digitalen Akte und motivieren täglich unsere Kollegen, ihre Akten digital zu pflegen.“



Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2015⁽²⁴⁾

CO ₂ -Emissionen			CO ₂ -Emissionen in Tonnen CO ₂ 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	
	Gesamt-Emissionen (brutto)		28.513 (29.318)	-2,7 %	
	Externe Emissionsreduktionen (Erneuerbare Energien, Offsetting)		10.791 (11.256)	-4,1 %	
	Gesamt-Emissionen (netto)		17.723 (18.062)	-1,9 %	
	Gesamt-Emissionen (netto) pro FTE ⁽²⁵⁾		1,84 (2,01)	-8,5 %	
CO ₂ -Emissionen nach Scope		Brutto-CO ₂ -Emissionen in Tonnen CO ₂ 2015 (2014)	Anteil 2015 (2014)	Netto-CO ₂ -Emissionen in Tonnen CO ₂ 2015 (2014)	Anteil 2015 (2014)
	Scope 1	484 (523)	1,7 % (1,8 %)	484 (523)	2,7 % (2,9 %)
	Scope 2	13.205 (13.434)	46,3 % (45,8 %)	4.985 (4.803)	28,1 % (26,6 %)
	Scope 3	14.824 (15.362)	52,0 % (52,4 %)	12.254 (12.736)	69,2 % (70,5 %)
	Gesamt	28.513 (29.319)		17.723 (18.062)	
	Scope 1: direkte Treibhausgas (THG)-Emissionen Scope 2: indirekte energiebezogene THG-Emissionen Scope 3: weitere indirekte THG-Emissionen				
Energieverbrauch		Energieverbrauch in Megawattstunden 2015 (2014)	Anteil Grünstrom 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	
	Strom	19.229 (20.510)	96,0 % (97,0 %)	-6,2 %	
	Wärme	18.363 (17.872)	-	+2,7 %	
Dienstreisen		Zurückgelegte Kilometer in Tausend Kilometern 2015 (2014)	Anteil 2015 (2014)	Veränderung zum Vorjahr	
	Flug ⁽²⁶⁾	56.744 (57.206)	46,5 % (47,6 %)	-0,8 %	
	Bahn	29.024 (27.253)	23,8 % (22,7 %)	+6,5 %	
	PKW	27.792 (28.190)	22,8 % (23,4 %)	-1,4 %	
	Mietwagen	4.643 (3.915)	3,8 % (3,3 %)	+18,6 %	
	Taxi	2.669 (2.588)	2,2 % (2,1 %)	+3,1 %	
	ÖPNV	1.063 (1.040)	0,9 % (0,9 %)	+2,2 %	
Lease Car	Der durchschnittliche CO ₂ -Ausstoß aller KPMG Lease Cars betrug 156 g/km ⁽²⁷⁾ (insgesamt 645 Fahrzeuge). Dies bedeutet eine Reduktion um drei Prozent im Vergleich zum Geschäftsjahr 2014.				
Übernachtungen		Anzahl Übernachtungen 2015 (2014)		Veränderung zum Vorjahr	
	Ausland	27.377 (26.114)		+4,8 %	
	Inland	157.681 (150.348)		+4,9 %	
	Gesamt	185.058 (176.462)		+4,9 %	
Papier	Blatt Papier je 1.000 Euro Umsatz 2015 (2014)		Veränderung zum Vorjahr		
	53 (63)		-15,9 %		

Anm.: (24) Etwaige Abweichungen der 2014er-Daten zum Vorbericht resultieren aus aktualisierten Daten aufgrund verbesserter Erhebungsmethoden.

(25) Aufgrund internationaler Vorgaben der Global Green Initiative inkludieren die FTE-Bezugsgröße einerseits KPMG Law und die Stichtagszahlen zum 30.9.2015 andererseits Praktikanten und Aushilfen.

(26) Für die CO₂-Berechnung von Flugreisen wird bislang kein Radiative Forcing Index (RFI) verwendet. Für die neue Phase III der Global Green Initiative ist eine Verwendung des RFI angedacht.

(27) Daten auf Basis der Angaben im Fahrzeugbrief.

Ergänzende Informationen

GRI G4 Content Index

GRI G4 Content Index	Bezeichnung	Verweis (Seitenangabe)	Anmerkungen
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort (S. 8)	
G4-3	Name der Organisation	Unternehmensprofil (S. 3)	
G4-4	Marken, Produkte und Dienstleistungen	Unternehmensprofil (S. 3); Unser Geschäft: Geschäftsentwicklung (S. 16)	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Unternehmensprofil (S. 3)	
G4-6	Länder der Organisationsstruktur	Unternehmensprofil (S. 3)	
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Unternehmensprofil (S. 3)	
G4-8	Märkte	Unternehmensprofil (S. 3); Unser Geschäft: Geschäftsentwicklung (S. 16)	
G4-9	Größe der Organisation	Unternehmensprofil (S. 3); Unser Geschäft: Geschäftsentwicklung (S. 16)	
G4-10	Beschäftigungsprofil	Unternehmensprofil (S. 3); Unser nachhaltiges Personalmanagement: Recruiting (S. 25)	
G4-11	Anteil der Mitarbeiter mit Kollektivverträgen		KPMG unterliegt keinen tarifvertraglichen Regelungen. Wir haben einen Betriebsrat, mit dem gemeinsam Regelungen für Mitarbeiter geschaffen werden. Unsere Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle mitbestimmten Mitarbeiter.
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	Unser Geschäft: Geschäftsentwicklung – Nachhaltiger Einkauf (S. 18)	
G4-13	Wesentliche Veränderungen in der Organisation oder ihrer Lieferkette	Unser Geschäft: Geschäftsentwicklung (S. 16); Nachhaltiger Einkauf (S. 18)	
G4-14	Vorsorgeprinzip	Unternehmensprofil (S. 3); Unser Verständnis von Nachhaltigkeit (S. 10); Unser Umweltmanagement (S. 46)	

GRI G4 Content Index	Bezeichnung	Verweis (Seitenangabe)	Anmerkungen
G4-15	Befürwortung und Unterstützung externer Chartas, Prinzipien, Initiativen	Unsere Strategie und Werte (S. 9); Unser Verständnis von Nachhaltigkeit (S. 10); Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12) Unser Geschäft: Integrität und Qualität (S. 20)	
G4-16	Aktive Mitgliedschaften	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit (S. 10); Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12); Unser nachhaltiges Personalmanagement (S. 23); Unser Engagement (S. 39); Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-17	Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss aufgeführt sind	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-18	Festlegung der Berichtsinhalte	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-19	Wesentliche Aspekte und Themen	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-20	Abgrenzung der wesentlichen Aspekte innerhalb der Organisation	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-21	Abgrenzung der wesentlichen Aspekte außerhalb der Organisation	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-22	Auswirkungen jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und Gründe		Keine Neuformulierungen erfolgt
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Berichtszeitraum		Keine wichtigen Änderungen im Umfang und den Grenzen im Berichtszeitraum erfolgt
G4-24	Liste der Stakeholder	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-25	Auswahl der Stakeholder	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-26	Einbindung der Stakeholder	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-28	Berichtszeitraum	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-29	Vorheriger Bericht		Redaktionsschluss des vorhergehenden Berichts war der 15. Juni 2015

GRI G4 Content Index	Bezeichnung	Verweis (Seitenangabe)	Anmerkungen
G4-30	Berichtszyklus	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-31	Kontakt zu Nachhaltigkeitsmanagement	Impressum (S. 59)	
G4-32	GRI-Index	Der KPMG-Nachhaltigkeitsbericht (S. 12)	
G4-33	Externe Prüfung		Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft
G4-34	Struktur der Unternehmensführung, Rolle und Zuständigkeit des höchsten Kontrollorgans	Unternehmensprofil (S. 3)	
G4-56	Werte, Grundsätze, Verhaltensstandards und -normen	Unsere Strategie und Werte (S. 9); Unser Geschäft: Integrität und Qualität (S. 20)	
G4-DMA	Allgemeine Angaben zum Managementansatz (DMA)	Unsere Strategie und Werte (S. 9); Unser Geschäft: Geschäftsentwicklung (S. 16)	
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Unternehmensprofil (S. 3); Unser Geschäft: Geschäftsentwicklung (S. 16)	
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Organisation	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit (S. 10)	
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	siehe Konzernabschluss der KPMG AG (Bundesanzeiger)	
G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten		Wir vergüten fest angestellte Mitarbeiter (befristet/unbefristet) stets über dem Mindestlohn. Bei der Bezahlung von Praktikanten erfüllen wir alle Vorgaben des Mindestlohngesetzes. KPMG ist Mitglied bei der Fair Company Initiative.
G4-DMA	Allgemeine Angaben zum Managementansatz (DMA)	Unser Engagement (S. 39)	
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen	Unser Engagement (S. 39)	
G4-DMA	Allgemeine Angaben zum Managementansatz (DMA)	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Unser Umweltmanagement (S. 46)	

GRI G4 Content Index	Bezeichnung	Verweis (Seitenangabe)	Anmerkungen
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Energieverbräuche außerhalb der Organisation werden nicht erhoben, da sie außerhalb der Berichtsgrenzen sind. Erfasste Scope 3-Emissionen siehe Kapitel Unser Umweltmanagement
G4-EN5	Energieintensität	Unser Umweltmanagement (S. 46)	3,9 MWh/FTE $(= (18.363 \text{ MWh} + 19.229 \text{ MWh}) / 9.632)$
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN17	Weitere Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften		KPMG musste im Geschäftsjahr 2015 keine Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften zahlen.
G4-EN30	Auswirkungen durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft	Unser Umweltmanagement (S. 46)	
G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen		An KPMG wurden im Geschäftsjahr 2015 keine Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen adressiert.
G4-DMA	Allgemeine Angaben zum Managementansatz (DMA)	Unser nachhaltiges Personalmanagement (S. 23)	
G4-LA1	Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	Unser nachhaltiges Personalmanagement: Recruiting (S. 25)	Eine Differenzierung der Fluktuation nach Geschlecht und Region ist für uns als Kenngröße nicht relevant.
G4-LA2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	Unser nachhaltiges Personalmanagement: Vergütung (S. 33); Flexibel erfolgreich (S. 34)	
G4-LA3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	Unser nachhaltiges Personalmanagement (S. 23)	

GRI G4 Content Index	Bezeichnung	Verweis (Seitenangabe)	Anmerkungen
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen von betrieblichen Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind		Alle rechtlich vorgegebenen Fristen werden eingehalten.
G4-LA5	Prozentsatz der Belegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten sind, zu Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		100% der Belegschaft sind durch Arbeitsschutzausschüsse abgedeckt.
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	Unser nachhaltiges Personalmanagement (S. 23)	Wir berichten über meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle. Arbeitsunfallbedingte Todesfälle verzeichneten wir im Geschäftsjahr nicht. Eine Differenzierung nach Geschlecht und Region sowie die Berufskrankheitsrate sind für uns als Kenngröße nicht relevant.
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Unser nachhaltiges Personalmanagement: Mitarbeiterentwicklung (S. 29)	Die Angabe der Fort- und Weiterbildung erfolgt ohne Differenzierung des Geschlechts und der Mitarbeiterkategorie.
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	Unser nachhaltiges Personalmanagement: Mitarbeiterentwicklung (S. 29)	
G4-LA11	Mitarbeiter mit regelmäßiger Beurteilung	Unser nachhaltiges Personalmanagement: Mitarbeiterentwicklung (S.29)	Alle Mitarbeiter haben unabhängig vom Geschlecht die Möglichkeit, jährlich beurteilt zu werden. Abhängig von der Betriebszugehörigkeit ist eine verpflichtende Teilnahme geregelt.
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie	siehe Konzernabschluss der KPMG AG (Bundesanzeiger)	
G4-LA13	Grundgehalt und Vergütung von Frauen im Verhältnis zu Grundgehalt und Vergütung von Männern	Unser nachhaltiges Personalmanagement (S. 23)	
G4-DMA	Allgemeine Angaben zum Managementansatz (DMA)	Unser Geschäft: Integrität und Qualität (S. 20)	
G4-SO1	Geschäftsstandorte mit Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften	Unser Engagement (S. 39)	

GRI G4 Content Index	Bezeichnung	Verweis (Seitenangabe)	Anmerkungen
G4-SO3	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden und ermittelte erhebliche Risiken		Korruptionsrisiken werden im Planungsprozess der internen Revision berücksichtigt. Die damit verbundenen Prozesse werden (in Stichproben) durch die interne Revision geprüft. Die Ergebnisse der internen Revision werden dem Vorstand berichtet.
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Unser Geschäft: Integrität und Qualität (S. 20)	
G4-SO11	Anzahl von Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft		An KPMG wurden im Geschäftsjahr 2015 keine diesbezüglichen Beschwerden adressiert.
G4-PR3	Produktinformationen		Unsere Dienstleistungen werden im jeweiligen Auftragsbestätigungsschreiben detailliert erläutert; insbesondere im Hinblick auf den Leistungsumfang der Tätigkeit, einer Beschreibung der Berichterstattung, des Honorars, Mitwirkungspflichten und Haftungsvereinbarungen.
G4-PR5	Befragung zur Kundenzufriedenheit	Unser Geschäft: Geschäftsentwicklung – Kundenzufriedenheit (S. 16)	

Verantwortlich

Simone Fischer
Partnerin, Sustainability Officer
T +49 211 475-7631

simonefischer@kpmg.com

Mitwirkende

Der Bericht entstand unter Mitwirkung des Nachhaltigkeitsteams sowie den relevanten Fachabteilungen.

Für die redaktionellen Beiträge, die Bereitstellung der Daten sowie die geführten Gespräche bedanken wir uns herzlich.

Layout und Grafik

KPMG Graphics Support im Shared Delivery Center Leipzig

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.

© 2016 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, ein Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.