



Our Impact Report

Nachhaltigkeitsbericht 2025

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft





Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Seite 3

Über KPMG

Seite 4

Über diesen Bericht

Seite 7

Highlights im Berichtsjahr

Seite 9

Unsere wesentlichen Handlungsfelder

Seite 11

Governance

Seite 15

Integrität und Qualität
Seite 18

Datenschutz und Informationssicherheit
Seite 22

Verantwortungsvolles Lieferantenmanagement
Seite 24

People

Seite 27

Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen
Seite 30

Entwicklung und Karriere
Seite 39

Inclusion, Diversity und Equity
Seite 42

Planet

Seite 50

Programm Umwelt 2030
Seite 54

Prosperity

Seite 69

Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft
Seite 71

Gesellschaftliches Engagement
Seite 77

GRI-Index

Seite 83

Prüfungsvermerk

Seite 94

Vorwort

Liebe Leser:innen,

die Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft schreitet voran. Viele Unternehmen gestalten den Wandel aktiv. Auch wir bei KPMG in Deutschland übernehmen Verantwortung, in unserem eigenen Handeln und als Partner, der seine Kunden auf diesem Weg begleitet.

Unser Nachhaltigkeitsbericht *Our Impact Report* ist Ausdruck dieser Haltung. Er zeigt, wie wir Verantwortung für die Zukunft übernehmen. In den vier Handlungsfeldern *Governance, People, Planet* und *Prosperity* haben wir uns dafür konkrete Verpflichtungen gesetzt.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen unsere Kunden. Mit unseren multidisziplinären Leistungen unterstützen wir sie dabei, sich nachhaltig aufzustellen und einen positiven Beitrag zu leisten. Gerade in anspruchsvollen Zeiten zeigt sich die Stärke unseres Geschäftsmodells: Wir verbinden Fachwissen aus unterschiedlichen Bereichen, um Vertrauen zu schaffen. Dieses Vertrauen ist die Grundlage für wirtschaftliche Stabilität und gesellschaftlichen Fortschritt.

Integrität, Qualität und Verlässlichkeit leiten uns dabei. Unsere Prozesse werden regelmäßig nach international anerkannten Standards geprüft und zertifiziert, um höchste Anforderungen an Informationssicherheit, Qualität sowie Umwelt- und Gesundheitsmanagement zu erfüllen. Mit gezielten Weiterbildungsangeboten, wie einem umfassenden Trainingsprogramm zum sicheren Umgang mit künstlicher Intelligenz, stärken wir zudem den verantwortungsvollen Einsatz von Technologie im Arbeitsalltag.

Der Erfolg all dessen beruht auf dem Engagement unserer Mitarbeitenden. Sie gestalten den Wandel, bringen ihre Expertise ein und tragen unsere Werte zu unseren Kunden. In unserem *Home for Talents* schaffen wir ein Umfeld, das Lernen, Entwicklung und Zusammenhalt fördert – mit Raum für unterschiedliche Perspektiven, Vielfalt und Gleichberechtigung.

Auch beim Schutz unseres Planeten übernehmen wir Verantwortung. Wir verringern unsere Umweltauswirkungen und investieren in Energieeffizienz, nachhaltige Mobilität und verantwortungsbewusstes Reisen. Ein weiterer Ausdruck unseres Engagements ist unsere Partnerschaft mit dem Segelteam Malizia. Unter dem Motto „A Race We Must Win“ steht es für den Anspruch, Mensch, Technologie und Nachhaltigkeit zu verbinden. Gemeinsam haben wir das *Ocean Ambassador Program* gestartet, mit dem unsere Mitarbeitenden junge Menschen für den Schutz der Meere sensibilisieren. So verbinden wir Bildung mit konkretem Umweltengagement und setzen ein Zeichen für verantwortungsvolles Handeln über Generationen hinweg.

Die Herausforderungen dieser Zeit sind komplex, doch sie bieten uns auch die Chance, Wirtschaft und Gesellschaft gemeinsam neu zu denken. Ich lade Sie ein, diesen Weg zu begleiten, Einblicke zu gewinnen und Ihre Perspektiven zu teilen. Nur gemeinsam können wir die Zukunft gestalten, die wir uns wünschen.

Herzliche Grüße

Mattias Schmelzer
CEO, Sprecher des Vorstands
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Über KPMG

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (nachfolgend KPMG) ist ein Netzwerk unabhängiger Mitgliedsfirmen mit rund 275.000 Mitarbeitenden in 142 Ländern und Territorien. Sowohl international als auch in Deutschland zählt KPMG zu den führenden Gesellschaften für Wirtschaftsprüfung und Beratung. In Deutschland beschäftigen wir rund 14.500 Mitarbeitende an 30 Standorten. Unser Leistungsspektrum gliedert sich in fünf zentrale Bereiche: Audit, Tax, Deal Advisory, Consulting sowie seit dem Geschäftsjahr 2025 auch Performance & Strategy.

- Der Bereich **Audit** umfasst die unabhängige Prüfung von Konzern- und Jahresabschlüssen nach nationalen und internationalen Rechnungslegungsstandards sowie die integrierte Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten.
- Im Bereich **Tax** bieten wir steuerberatende Leistungen an und unterstützen Unternehmen bei der rechtskonformen und zukunftsorientierten Gestaltung ihrer steuerlichen Angelegenheiten – sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Dabei beachten wir kontinuierlich regulatorische Entwicklungen.
- Die Bereiche **Deal Advisory, Consulting** und **Performance & Strategy** bündeln unsere fachliche Expertise in betriebswirtschaftlichen, regulatorischen und transaktionsbezogenen Fragestellungen. Ziel ist es, Unternehmen bei der Weiterentwicklung ihrer Geschäftsmodelle, Prozesse und Strategien zu begleiten.

Als Teil des globalen Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen von KPMG International Limited – einer englischen Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht („private company limited by guarantee“) – orientiert sich KPMG an weltweit einheitlichen Standards. Die Einhaltung hoher Anforderungen an Unabhängigkeit und Integrität bei der Erbringung von Dienstleistungen sowie sämtlicher Geschäftsaktivitäten ist dabei zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses.

KPMG wird durch den Vorstand geleitet, der sich mehrheitlich aus Wirtschaftsprüfer:innen gemäß den Vorgaben der Wirtschaftsprüferordnung (WPO) zusammensetzt und die operative Führung der Gesellschaft verantwortet. Dabei orientiert er sich an den geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen, der

Satzung, der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung sowie den berufsständischen Grundsätzen für Wirtschaftsprüfer:innen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften.

Die strategische Ausrichtung von KPMG erfolgt durch den Vorstand unter Leitung des Vorstandssprechers. Dabei wird das globale Nachhaltigkeitsprogramm *Our Impact Plan* als wesentlicher Orientierungsrahmen berücksichtigt. Der paritätisch besetzte Aufsichtsrat begleitet diesen Prozess in beratender und überwachender Funktion. Detaillierte Informationen zur Governance-Struktur und zu weiteren Aspekten der Unternehmensführung sind dem aktuellen [Transparenzbericht](#) zu entnehmen.



Mitgliedschaften und Initiativen



Auszeichnungen



Zertifizierungen



Value Creation @ KPMG

Durch unsere Geschäftstätigkeit wollen wir Mehrwert für unsere Stakeholder und die Gesellschaft schaffen. Unser Wertschöpfungsprozess zeigt auf, wie wir externe Entwicklungen, gesellschaftliche Trends und die Erwartungen unserer Stakeholder erfassen und in unsere strategische Ausrichtung überführen. So schaffen wir die Voraussetzungen, um langfristig ökonomischen, sozialen

und ökologischen Mehrwert zu generieren – für unsere Mandanten, unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft insgesamt.

Das folgende *Value Creation Model* zeigt auf, wie wir mit unseren Ressourcen und Kompetenzen einen Beitrag zu gesellschaftlichem Mehrwert leisten.



Über diesen Bericht

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI), die „Principles of Stakeholder Capitalism“ des World Economic Forum (WEF IBC Metrics) sowie unter Berücksichtigung der UN Sustainable Development Goals (SDGs) erstellt. Darüber hinaus orientieren sich die Angaben im *Our Impact Report 2025* an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Eine Übersicht der zugrunde liegenden Rahmenwerke findet sich im Index des Berichts.

Die im aktuellen Bericht enthaltenen Informationen und Daten wurden von unseren Fachabteilungen und Geschäftsbereichen zusammengetragen und einer internen Qualitätssicherung unterzogen. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025. Zusätzlich wurden ausgewählte Aktivitäten berücksichtigt, die über den Berichtszeitraum hinausgehen und bis zum Redaktionsschluss am 31. Januar 2026 dokumentiert wurden, um eine möglichst aktuelle Darstellung der Nachhaltigkeitsaktivitäten zu ermöglichen.

Die in diesem Bericht gemachten Angaben und Kennzahlen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit („limited assurance“) unterzogen. Der Prüfungsvermerk ist am Ende des Berichtes zu finden. Nicht Gegenstand der Prüfung waren die im Nachhaltigkeitsbericht genannten Vorjahreskennzahlen sowie die gesonderten Unternehmenspublikationen beziehungsweise -erklärungen, auf die im Bericht verwiesen wird. Die mitarbeiterbezogenen Kennzahlen basieren auf dem HGB-Konzernabschluss der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zum Stichtag 30. September 2025 und umfassen die drei vollkonsolidierten inländischen Konzerngesellschaften. Ergänzende Kennzahlen sowie weiterführende Angaben zu den umgesetzten Maßnahmen und Aktivitäten in den jeweiligen Handlungsfeldern sind jeweils am Ende der einzelnen Kapitel dargestellt.

EcoVadis Rating: Platin

EcoVadis bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung. Die Auszeichnung würdigt unser Engagement für verantwortungsvolles Handeln in unserer Geschäftstätigkeit.



Im Geschäftsjahr 2025 wurde KPMG im Rahmen des jährlichen EcoVadis-Ratings erstmals mit dem Platin-Siegel ausgezeichnet – der höchstmöglichen Bewertung. Damit zählt KPMG zu den besten 1 Prozent von mehr als 150.000 weltweit bewerteten Unternehmen.

Der Vorstand verantwortet die strategische Ausrichtung der Nachhaltigkeitsthemen bei KPMG und überwacht deren Umsetzung. Er stellt hierfür personelle und finanzielle Ressourcen auf operativer Ebene bereit. Die Fortschritte des Nachhaltigkeitsprogramms *Our Impact Plan* werden dem Vorstand regelmäßig durch den *Head of Our Impact Plan* berichtet. Bei Bedarf beschließt der Vorstand Anpassungen. Auch der Aufsichtsrat wird regelmäßig über den Stand der Aktivitäten informiert. Die Erstellung des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts liegt ebenfalls in der Verantwortung des Vorstands. Die operative Umsetzung erfolgt durch den Bereich ESG@KPMG unter der Leitung des *Head of Our Impact Plan*. ESG@KPMG koordiniert die Erhebung der berichtsrelevanten Informationen in einem strukturierten Prozess gemeinsam mit den Fachbereichen, die ESG-Aspekte operativ umsetzen.



KPMG x Team Malizia: A Race We Must Win

KPMG ist mit dem Hochseesegler Boris Herrmann und seinem Team Malizia eine strategische Partnerschaft eingegangen. Team Malizia segelt bei den härtesten Regatten der Welt und setzt sich gleichzeitig für den Schutz der Ozeane ein. Ihr Leitspruch: „A Race We Must Win – Climate Action Now!“ Das Ziel: sportliche Erfolge mit Aufklärung über die Folgen des Klimawandels verbinden – und zeigen, was bei beidem mit Spitzentechnologie, Höchstleistung und Teamgeist möglich ist.

Damit verkörpert Team Malizia Werte, für die wir auch als Unternehmen stehen: technologische Exzellenz, Nachhaltigkeitskompetenz, Höchstleistung als starkes Team und das Engagement für eine bessere Zukunft. Gemeinsam wollen wir mehr bewirken.

Wie wir gemeinsam das Rennen bestreiten

Die Zusammenarbeit mit Team Malizia unterstreicht unser Engagement, technologische Exzellenz und Nachhaltigkeitskompetenz gezielt einzusetzen, um gemeinsam mit Partnern neue Impulse für eine zukunftsfähige Entwicklung zu setzen. Sie bietet uns die Möglichkeit, unsere Rolle als verantwortungsbewusstes Unternehmen zu stärken und gleichzeitig Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft neue Perspektiven auf Transformation und Klimaschutz zu bieten.

Drei Schwerpunkte der Partnerschaft

• Wir unterstützen die Wirkung von Team Malizia

Als Technologie- und Nachhaltigkeitsexpert:innen fördern Boris Herrmann und Team Malizia den Ozean- und Klimaschutz, indem sie wissenschaftliche Daten zur Ozeanforschung erheben. Als Klimabotschafter:innen begeistern sie andere öffentlichkeitswirksam für die Weltmeere. Mit der Partnerschaft unterstützen wir sie bei diesen wichtigen Aufgaben und schaffen eine Grundlage für Innovation und Fortschritt.

• Wir engagieren uns in der Ozeanbildung

Team Malizia fördert die Ozeanbildung und bringt Umweltthemen in Schulen und in den Austausch mit jungen Menschen ein. Das passt hervorragend zu unserem Bildungsengagement und unserem Bildungsziel „10by30“. Zusammen mit Team Malizia ergänzen wir deshalb unser Engagement im Bereich Bildung um das Thema Ozeane und haben im Oktober 2025 das *Ocean Ambassador Program* bei KPMG gestartet.

• Wir bringen neue Perspektiven ein

Im Rahmen unserer Partnerschaft bieten wir unseren Kunden neue Impulse für ihre digitale und nachhaltige Transformation, zum Beispiel durch Thought Leadership mit Einblicken in wissenschaftliche Kooperationen oder Erfahrungsberichte.

© Marin Le Roux | potaRYSE



Highlights im Berichtsjahr

Governance

- KPMG wurde im Geschäftsjahr 2025 erstmals mit dem **EcoVadis Platinum-Siegel** ausgezeichnet und zählt damit zu den besten 1 Prozent von mehr als 150.000 weltweit bewerteten Unternehmen.
- Unsere **Managementsysteme** werden kontinuierlich nach den international anerkannten Normen **ISO/IEC 27001** (Informationssicherheit), **ISO 9001** (Qualitätsmanagement), **ISO 14001** (Umweltmanagement), **ISO 45001** (Arbeits- und Gesundheitsmanagement) und **ISO 50001** (Energiemanagement) zertifiziert.
- Auch in diesem Jahr wurden **keine Fälle von Korruption oder Bestechung** bei KPMG bekannt.

People

- KPMG begrüßte zum **Girls' Day 2025 insgesamt 640 Schülerinnen** an 14 Standorten. Fokus hierbei waren MINT-Berufe und Nachhaltigkeit.
- Beim **„Take our Kids to Work Day“** lernten 420 Kinder an zehn KPMG-Standorten den Arbeitsplatz ihrer Eltern kennen.
- Unser Engagement für Gleichberechtigung: **Rund 39 Prozent** unserer **(Senior) Manager:innen sind Frauen**.
- Beim **Open Mind Festival 2025** sammelten die Talente von morgen praxisnahe Erfahrungen und lernten KPMG als Arbeitgeber kennen.
- **Auszeichnung für unser Personalkonzept TrueYOU:** Im November 2025 erhielt KPMG den **HR Excellence Award** in der Kategorie Performance- und Organisationsmanagement.



Highlights im Berichtsjahr

Planet

- Unser Energiemanagementsystem wurde erstmals nach dem international anerkannten Standard **ISO 50001** zertifiziert.
- Bei kontinuierlichem Wachstum des Umsatzes und der Mitarbeitendenzahlen konnten wir unsere **CO₂-Emissionen** im Vergleich zum Vorjahr um 8 Prozent und zum Basisjahr 2019 um 26 Prozent verringern.
- KPMG bezieht seit 2010 **Strom aus erneuerbaren Energien**. Inzwischen konnten wir den Anteil an vermierterseitig erhaltenem Strom aus erneuerbaren Energien auf 88 Prozent erhöhen.
- Die neue Niederlassung im „CENTRAAL“ in der Messe City in Köln wurde von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) mit der Gold-Zertifizierung für nachhaltige Gebäude ausgezeichnet.

Prosperity

- Mit unserem neuen **Ocean Ambassador Program** in Zusammenarbeit mit Team Malizia wirken unsere Mitarbeitenden als Multiplikator:innen für die „My Ocean Challenge“.
- Wir fördern KI-Kompetenz von Schüler:innen durch das **AI Education Program** – eine von KPMG entwickelte Unterrichtseinheit.
- Wir stärken die KI-Kompetenz unserer Mitarbeitenden durch unser neues Trainingsformat **EnAblement**.
- Unsere **Kundenzufriedenheit** liegt aktuell bei **98 Prozent** (Ergebnis mindestens zufrieden).
- Im Rahmen von unseren Engagement-Projekten haben **660 Mitarbeitende** aktiv einen Beitrag für die Gemeinschaft geleistet.
- Wir haben **3,5 Millionen Euro in gemeinnützige Spenden und Sponsorings** investiert.

Unsere wesentlichen Handlungsfelder

Im Rahmen unseres globalen Nachhaltigkeitsprogramms *Our Impact Plan* identifizieren wir zentrale Themen in den Bereichen *Governance, People, Planet* und *Prosperity*. Diese Handlungsfelder bilden den strategischen Fokus unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Durch gezielte Maßnahmen und regelmäßige Berichterstattung in *Our Impact Report* machen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung transparent.

Die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung bildet eine regelmäßige Wesentlichkeitsanalyse. Ziel ist es, jene Themen zu identifizieren, die für uns besonders relevant sind – sei es aufgrund ihrer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft oder ihrer finanziellen Bedeutung.

Hierfür wird im Rahmen einer Kontextanalyse zunächst der unternehmensspezifische Rahmen definiert. Dazu zählen die Merkmale unseres Geschäftsmodells sowie die Betrachtung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Im Anschluss erfolgt die Ermittlung relevanter Nachhaltigkeitsthemen auf Basis interner und externer Quellen sowie strategischer

Prioritäten. Durch den Abgleich mit den Ergebnissen der globalen Wesentlichkeitsanalyse von *KPMG International* stellen wir sicher, dass auch strategisch relevante Themen berücksichtigt werden, die über die regulatorischen Anforderungen hinausgehen und für unsere langfristige Ausrichtung von Bedeutung sind. Zur Vorbereitung auf die künftig verpflichtende Berichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir eine Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit vorgenommen. Diese verlangt eine differenzierte Bewertung der Themen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Umwelt, Menschen und Gesellschaft (Impact-Materiality-Perspektive) sowie bezüglich ihrer geschäftlichen Bedeutung (Financial-Materiality-Perspektive).

Während des gesamten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse erfolgt eine systematische Einbindung relevanter Stakeholder, um unterschiedliche Perspektiven und Erwartungen bereits frühzeitig zu berücksichtigen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den fortlaufenden Dialog mit unseren Stakeholdern:

Stakeholder	Kategorie	Formen der Interaktion	Wesentliche Interessen
Kunden	Betroffene Stakeholder	Kundenumfragen, Events, regulärer Kontakt auf Engagements, ESG-Fragebögen und -Ratings	Qualität der Leistung, Expertise und Insights, Nachhaltigkeitsperformance von KPMG
Mitarbeitende (künftige, bestehende, ehemalige)	Betroffene Stakeholder	Umfragen (u. a. <i>Global People Survey</i>), Dialog mit Betriebsrat, Feedback- & Entwicklungsgespräche, Austrittsgespräche, Interviews, Recruiting-Events	Allgemeines Arbeitsumfeld, Diversity, Entwicklungsmöglichkeiten, Nachhaltigkeit, Mitbestimmung
NGOs/Öffentlichkeit	Betroffene Stakeholder	Medienbeobachtung, Thought Leadership, Publikationen, Partnerschaften	Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, Positionierung zu relevanten Themen
Regulatoren, Verbände, Kammern	Nutzer des Nachhaltigkeitsberichts	Mitarbeit in Gremien, Prüfungen durch externe Aufsichtsbehörden, Teilnahme an Konferenzen/ Roundtables/Diskussionsrunden	Einhaltung regulatorischer Anforderungen, Audit Quality
Lieferanten, Business Partner, andere KPMG Member Firms	Betroffene Stakeholder	Reguläres Lieferantenmanagement, globale Projekte, Allianzmanagement	Lieferantenanforderungen, Allianzausgestaltung

Unsere diesjährige Analyse bestätigt die anhaltende Bedeutung und Aktualität der bestehenden zentralen Themen. Wir berichten über acht wesentliche Themen, sowie freiwillig darüber hinaus über unser gesellschaftliches Engagement. Eine Übersicht unserer wesentlichen Themen, strukturiert entlang *Our Impact Plan*, sowie deren vorläufige Zuordnung zu den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) gemäß der CSRD, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Value Chain*	Impact Materiality	Financial Materiality	Wesentlich	Wesentliche Themen im Our Impact Report	Sustainable Development Goals
Environment						
E1 Klimawandel						
Anpassung an den Klimawandel					Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft	
Klimaschutz					Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen	
Energie						
Social						
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens						
Arbeitsbedingungen					Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen	
Gleichbehandlung und Chancengleichheit					Entwicklung und Karriere	
					Inclusion, Diversity und Equity	
S4 Verbraucher und Endnutzer						
Informationsbezogene Auswirkungen					Datenschutz	
					Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft	
Governance						
G1 Unternehmensführung						
Unternehmenskultur					Integrität und Qualität	
Schutz von Hinweisgebern						
Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten						
Korruption und Bestechung						
Management Lieferantenbeziehungen					Lieferantenmanagement	
Entity Specific: Corporate Citizenship					Gesellschaftliches Engagement (freiwillig)	

* Verortung in der Wertschöpfungskette bezieht sich nur auf Impact-Materiality (Inside-Out-Perspektive)



In der Berichterstattung erfolgt eine Orientierung an der GRI-Struktur und den GRI-Kennzahlen. Darüber hinaus werden die ESRS-Anforderungen teilweise in den Kennzahlendefinitionen und in der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Offenlegung der wesentlichen Themen erfolgt schließlich entlang der vier Säulen von *Our Impact Plan* von KPMG International: *Governance*, *People*, *Planet* und *Prosperity*. Diese Struktur ermöglicht eine konsistente und vergleichbare Berichterstattung innerhalb der KPMG Member Firms weltweit.

Governance

• Integrität, Qualität und Unabhängigkeit unserer Dienstleistungen

Bei der Erbringung unserer Dienstleistungen streben wir höchste Standards in Qualität und Integrität an. Unser Ziel ist es, das Vertrauen unserer Kunden, unserer Mitarbeitenden sowie der Gesellschaft zu gewinnen und langfristig zu bewahren. Dabei orientieren wir uns an bewährten Prinzipien und entwickeln unsere Prozesse kontinuierlich weiter, um verantwortungsvolles und verlässliches Handeln zu fördern.

• Datenschutz und Informationssicherheit

Der verantwortungsvolle Umgang mit mandats- und personenbezogenen Daten ist für uns von zentraler Bedeutung. Der Schutz sensibler Daten hat für uns höchste Priorität. Die Vertraulichkeit und Sicherheit sensibler Informationen wollen wir durch klare Richtlinien, etablierte Prozesse und geeignete technische Maßnahmen bestmöglich wahren. Unsere Mitarbeitenden absolvieren jährlich verpflichtende Schulungen zu Datenschutz und Informationssicherheit, um ein hohes Bewusstsein für diese Themen zu fördern. Zudem orientieren wir uns an den geltenden gesetzlichen Vorgaben und investieren fortlaufend in die Weiterentwicklung sicherer IT-Systeme.

• Verantwortungsvolles Lieferantenmanagement

Ein verantwortungsvolles Lieferantenmanagement ist ein zentraler Bestandteil unserer ökologischen und sozialen Verantwortung. Wir streben an, Umwelt- und Sozialstandards nicht nur innerhalb unseres Unternehmens, sondern entlang der gesamten Lieferkette zu fördern. Dabei setzen wir auf transparente Kriterien bei der Auswahl unserer Lieferanten und arbeiten kontinuierlich daran, nachhaltige Praktiken in der Zusammenarbeit zu stärken.

People

• Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen

Mit attraktiven Arbeitsbedingungen und einem fördernden Umfeld wollen wir Talente langfristig an uns binden. Unser Ziel ist es, eine leistungsstarke, produktive und engagierte Belegschaft zu fördern – ein wesentlicher Faktor für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Durch gezielte Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Beteiligung unserer Mitarbeitenden schaffen wir Rahmenbedingungen, die Motivation und Verantwortungsbewusstsein stärken.

• Entwicklung und Karriere unserer Mitarbeitenden

Die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ist zentral für unseren Geschäftserfolg. Wir wollen ein Umfeld schaffen, das kontinuierliches Lernen und persönliche Entwicklung fördert. Unsere Mitarbeitenden erhalten die nötigen Ressourcen, um sich fachlich weiterzuentwickeln und ihre Potenziale zu entfalten. Um unserem Qualitätsanspruch gerecht zu werden, investieren wir gezielt in Fachwissen, Kompetenzen und persönliche Entwicklung.

• Inclusion, Diversity und Equity

Bei KPMG stehen Respekt und die Wertschätzung individueller Vielfalt im Mittelpunkt – unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Identität, Fähigkeiten, Religion oder sozialem Hintergrund. Die unterschiedlichen Perspektiven unserer Mitarbeitenden bereichern unser Unternehmen und tragen zu einer offenen, innovativen und zukunftsfähigen Unternehmenskultur bei.



Planet

- **Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel (Umwelt 2030)**

Als Dienstleistungsunternehmen tragen wir Verantwortung für Mensch und Umwelt. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Umweltauswirkungen im eigenen Betrieb wie auch entlang der Lieferkette zu minimieren, um so eine lebenswerte Zukunft mitzugestalten. Mit unseren ESG-Services unterstützen wir zudem unsere Kunden dabei, ihre Geschäftsmodelle, Prozesse und Produkte zukunftsfähig und nachhaltig auszurichten.

Prosperity

- **Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft**

Mit unseren Prüfungs- und Beratungsleistungen wollen wir einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft leisten. Wir stehen für erstklassige Dienstleistungen, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Unser agiles, multidisziplinäres Geschäftsmodell ermöglicht es uns, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und auch in herausfordernden Zeiten handlungsfähig zu bleiben. Diese unternehmerische Resilienz bildet das Fundament für unseren langfristigen Erfolg.

- **Gesellschaftliches Engagement**

Wir übernehmen soziale Verantwortung und fördern gesellschaftliches Engagement als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Im Fokus stehen chancengerechte Bildung und lebenslanges Lernen – aktiv mitgetragen durch das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden.



Governance



Governance

Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen verfolgen wir das Ziel, hohe Qualitätsstandards mit einer verantwortungsvollen, zukunftsorientierten und nachhaltigen Arbeitsweise zu verbinden.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, legen wir einerseits größten Wert auf klar definierte Prozesse, stabile Strukturen und eindeutig zugewiesene Verantwortlichkeiten. Gleichzeitig setzen wir auf unser Wertesystem als verbindliche Leitlinie für das persönliche und berufliche Handeln unserer Mitarbeitenden.

Unsere im globalen KPMG-Netzwerk verankerten Werte *Integrity, Excellence, Courage, Together* und *For Better* bilden die Grundlage unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Sie dienen als Orientierung für das tägliche Handeln und prägen unsere Unternehmenskultur. Auf dieser Basis leiten wir die Bedeutung von Integrität und Unabhängigkeit als zentrale Prinzipien für die Tätigkeit unserer Mitarbeitenden ab. Als multidisziplinär aufgestelltes Prüfungs- und Beratungsunternehmen hat die Einhaltung gesetzlicher sowie berufsständischer Vorgaben für uns höchste Priorität und setzt den Rahmen für unsere Geschäftstätigkeit.

Gemeinsam mit den Mitgliedsfirmen des globalen KPMG-Netzwerks arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Qualitätsstandards weiterzuentwickeln. Grundlage hierfür ist ein strukturiertes Qualitäts- und Risikomanagementsystem, das sowohl die organisatorische Ausgestaltung unserer Geschäftstätigkeit als auch die Durchführung und Abwicklung von Prüfungs- und Beratungsaufträgen umfasst. Klare Verantwortlichkeiten sowie umfassende Programme zur Ausrichtung und Überwachung von Risiko-, Compliance- und Qualitätsmanagement sind integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung.

Unsere etablierten Standards im Qualitätsmanagement und Datenschutz entwickeln wir fortlaufend weiter, um künftigen regulatorischen und unternehmensspezifischen Anforderungen entsprechen zu können. Im Rahmen unseres Lieferantenmanagements verfolgen wir das Ziel, dass auch unsere Partnerunternehmen die von uns definierten Qualitätsanforderungen erfüllen. Die zentrale Einkaufsabteilung übernimmt dabei die Koordination der Aktivitäten im Zusammenhang mit der Auswahl, Bewertung und Betreuung von Lieferanten.

Weitere Informationen zum Thema Governance sind im aktuellen KPMG-Transparenzbericht zu finden.





Unsere Werte: Das Fundament unserer Unternehmenskultur

Die Werte des globalen KPMG-Netzwerks – *Integrity, Excellence, Courage, Together* und *For Better* – bilden die Basis unserer gemeinsamen Identität auf nationaler wie internationaler Ebene. In unserer täglichen Arbeit dienen sie als Leitfaden für unser persönliches und berufliches Verhalten. Unser Wertekodex unterstützt die integrative und vielfältige Unternehmenskultur von KPMG, prägt unsere Zusammenarbeit und ist Grundpfeiler für vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Kunden.

Integrity

Wir tun das Richtige.

Excellence

Wir entwickeln uns immer weiter.

Courage

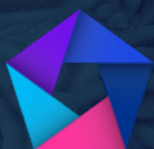
Wir haben eine klare Haltung und übernehmen Verantwortung.

Together

Vielfalt und gegenseitiger Respekt machen uns stark.

For Better

Wir tun, was wirklich zählt.



Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Vorschriften und Standards hat für unsere Mitarbeitenden höchste Priorität. Regelmäßige, verpflichtende Unabhängigkeits- und Compliance-Schulungen stärken das Bewusstsein für wertorientiertes Verhalten und fördern eine ethisch fundierte Unternehmenskultur.

Das unternehmensweite Rahmenkonzept *CARE* (Consider, Assess, Respond, Evolve) unterstützt Mitarbeitende gezielt bei einer verantwortungsbewussten Entscheidungsfindung. Als global etabliertes Modell bietet *CARE* eine strukturierte Orientierung bei ethisch herausfordernden Fragestellungen und komplexen Entscheidungssituationen. Es ermutigt dazu, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und Lösungswege im Dialog zu entwickeln, anstatt diese isoliert zu erarbeiten.

Über verschiedene Formate und Initiativen fördern wir eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Werten des KPMG-Netzwerks. Dazu zählen unter anderem:

- die unternehmensweite Werte Champion Community, die sich auf die Vermittlung und Verankerung unserer Werte im Arbeitsalltag konzentriert
- die jährliche Wertewoche bei KPMG in Deutschland sowie auch KPMG International

„Unsere Werte prägen unsere Zusammenarbeit und unser Selbstverständnis bei KPMG. Sie geben uns Orientierung und Stabilität, gerade in Zeiten des Wandels. Die vielen Impulse und die hohe Beteiligung an der Wertewoche zeigen, wie wir unsere Werte leben und schätzen. Vielen Dank an alle, die sich mit Ideen, Zeit und Haltung eingebracht haben.“



Dr. Vera-Carina Elter
CHRO von KPMG

Integrität und Qualität

Bei der Erbringung unserer Dienstleistungen orientieren wir uns an anerkannten Standards für Qualität und Integrität. Damit tragen wir dazu bei, das Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeitenden und weiterer Stakeholder in unsere Arbeit zu stärken.

Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft leisten wir einen Beitrag zur Förderung ethischen Handelns, zur Einhaltung von Compliance-Grundsätzen sowie zur Korruptionsprävention – sowohl bei KPMG als auch im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten. Die konsequente Orientierung an definierten Qualitätszielen, Unternehmenswerten und Kodizes prägt sowohl unsere täglichen Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit mit internen wie externen Stakeholdern als auch unsere Unternehmenskultur. So wollen wir unsere Reputation stärken und vertrauensvolle Beziehungen zu Geschäftspartnern und weiteren Interessengruppen fördern.

Die Qualität unserer Prüfungs- und Bestätigungsleistungen hat Einfluss auf das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Kapitalmärkte und auch deshalb für uns oberste Priorität. Die Nichteinhaltung von Compliance-Grundsätzen oder unethisches Verhalten kann sowohl rechtliche als auch Reputationsrisiken nach sich ziehen. Daher bauen wir auf ein gefestigtes Werteverständnis und eine wirksame Risikomanagement- und Compliance-Kultur. Sie bilden die Basis, um unseren Einfluss verantwortungsbewusst wahrzunehmen, Herausforderungen und Chancen mit Integrität zu begegnen und potenziellen Verstößen gegen berufsrechtliche Vorgaben, Korruption oder Bestechung präventiv entgegenzuwirken. Dadurch tragen wir dazu bei, Haftungsrisiken, wirtschaftliche Schäden und Reputationsverluste zu minimieren und unsere Unabhängigkeit zu schützen.

Mit unserem Bekenntnis zu Integrität, zur Prävention und Bekämpfung von Korruption sowie zur Einhaltung berufsrechtlicher Standards verfolgen wir das Ziel, unsere hohen Qualitätsstandards nicht nur zu sichern, sondern kontinuierlich weiterzuentwickeln. Auf diese Weise möchten wir langfristig bevorzugter Partner für unsere Kunden sein und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen etablieren und erhalten.

Qualitätsstandards für unsere Arbeit

Neben berufsständischen und gesetzlichen Vorgaben bilden interne Unternehmensrichtlinien sowie Kooperationsvereinbarungen im Rahmen des globalen KPMG-Netzwerks die Basis unserer täglichen Arbeit. Zu diesen Standards gehören:

Code of Conduct

Das KPMG-Netzwerk hat einen internationalen Verhaltenskodex, den *Global Code of Conduct*, etabliert. Dieser dient als Grundlage für den nationalen Verhaltenskodex von KPMG in Deutschland und ergänzt die unternehmensweiten Werte durch verbindliche Leitlinien und Prinzipien für berufliches Handeln und Verhalten. Alle Mitarbeitenden von KPMG sind verpflichtet, im Einklang mit beiden Kodizes zu handeln und im Rahmen ihrer Funktion sowie Position Sorge für die Beachtung gesetzlicher, regulatorischer und ethischer Standards zu tragen. Um die Aktualität und Relevanz des Verhaltenskodex sicherzustellen, wird dieser regelmäßig aktualisiert.

KPMG-Qualitätsmanagementsystem

Das Qualitätsmanagementsystem von KPMG bildet den Rahmen für unser Handeln in einem komplexen, regulierten Arbeitsumfeld. Unsere Qualitäts- und Risikomanagementprozesse zielen darauf ab, Rechtsverstöße, Haftungsrisiken und wirtschaftliche Gefahren zu vermeiden und unsere Unabhängigkeit zu wahren.

Unser Qualitätsmanagement ist nach den Vorgaben des internationalen Standards „International System of Quality Management Standard 1“ (ISQM 1) implementiert. Das System schafft einen einheitlichen Rahmen für Richtlinien, Verantwortlichkeiten und Prozesse im Qualitätsmanagement. Für jeden Bereich gelten nach ISQM 1 Mindestanforderungen hinsichtlich Zielsetzungen, identifizierter Risiken und entsprechender Maßnahmen. KPMG International hat darüber hinaus einen Prozess zur Risikobewertung eingeführt, um Qualitätsziele und relevante Risiken systematisch zu erfassen und unser Qualitätsmanagement regelmäßig zu überprüfen.



Pflichttrainings für alle Mitarbeitenden

Zur Förderung des Rechtsbewusstseins und zur Unterstützung bei der Vermeidung von Interessenkonflikten sowie regulatorischen Verstößen absolvieren alle Mitarbeitenden regelmäßig verpflichtende Schulungen zu den Themen Unabhängigkeit und Compliance. Ergänzend dazu ist die Abgabe einer jährlichen Unabhängigkeitserklärung Bestandteil der internen Prozesse. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Integrität und die Qualität unserer Dienstleistungen zu stärken. Seit dem Geschäftsjahr 2025 ist zudem ein neues Pflichttraining zum Thema künstliche Intelligenz Bestandteil des Schulungsangebots. Es soll das Verständnis für den verantwortungsvollen Umgang mit KI-Technologien im beruflichen Kontext fördern und auf potenzielle Risiken aufmerksam machen.

United Nations Global Compact

KPMG International ist seit 2002 Unterzeichner des *United Nations Global Compact*, einer Initiative der Vereinten Nationen zur Förderung einer inklusiveren und nachhaltigeren Weltwirtschaft. Der *Global Compact* definiert zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, an denen sich die teilnehmenden Organisationen orientieren.

Als Teil des globalen KPMG-Netzwerks bekennt sich KPMG, Deutschland zu diesen Prinzipien und berücksichtigt sie im Rahmen der unternehmensweiten Governance- und Nachhaltigkeitsprozesse. Weitere Informationen sowie der aktuelle Fortschrittsbericht sind hier zu finden: [KPMG International – Our Impact Plan](#).

Quality- & Risk-Management-Policies

Als Mitglied der globalen KPMG-Organisation verpflichtet sich KPMG zur Einhaltung hoher Qualitätsstandards sowie ethischer Grundsätze. Zu diesem Zweck haben wir eine umfassende Struktur für Qualitäts- und Risikomanagement etabliert, die sicherstellen soll, dass gesetzliche, regulatorische und berufsständische Anforderungen eingehalten werden.

Im Rahmen dieser Struktur gelten verbindliche Richtlinien und interne Regelungen, mit dem Ziel, dass KPMG und alle Mitarbeitenden geltende Berufsstandards einhalten, regulatorische und gesetzliche Vorgaben erfüllen sowie die Integrität, Marke und Reputation von KPMG schützen.

Dazu zählen unter anderem:

- der (Global) Code of Conduct,
- die Richtlinie zur Verhinderung von Bestechung und Korruption (Anti-Bribery and Corruption Policy),
- die Geldwäschepreventionsrichtlinie sowie
- die Geschenke- und Einladungsrichtlinie.

Diese Richtlinien spiegeln unsere Grundsätze wider gegenüber den Themen:

- Korruption und Bestechung,
- Interessenkonflikte,
- Betrug,
- Geldwäsche,
- wettbewerbswidriges Verhalten sowie
- Sicherheitsrisiken in der Informationsverarbeitung.



Unsere Pflichttrainings

Unsere Trainings decken die folgenden Schwerpunkte ab und sind für alle neuen Mitarbeitenden sowie jährlich für alle bestehenden Mitarbeitenden verpflichtend:

- Datenschutz/Informationssicherheit
- Unabhängigkeit
- Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Integer Handeln
- Arbeitsschutzunterweisung
- Künstliche Intelligenz

Für die Qualitätssicherung unserer Dienstleistungen setzen wir auf verschiedene Maßnahmen. Im Folgenden stellen wir einige zentrale Aspekte vor:

Vorbeugung von Korruption und Bestechung

KPMG verfügt über einen verbindlichen, systemgestützten internen Freigabe- und Kontrollprozess für Spenden, Sponsorings, Kooperationen und Mitgliedschaften. Um Korruption und den Anschein unzulässiger Einflussnahme zu vermeiden, gelten klare unternehmensweite Vorgaben für das Anbieten und Annehmen von Vorteilen – insbesondere im Umgang mit Einladungen und Geschenken. Diese Vorgaben sind fest in unsere internen Abläufe integriert und Bestandteil verpflichtender Schulungen für alle Mitarbeitenden.

Zertifizierungen

Unsere Managementsysteme sind nach internationalen und branchenspezifischen Standards zertifiziert und erfüllen damit die entsprechenden Anforderungen von Geschäftspartnern und Kunden. Dazu zählen das Qualitätsmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 9001, das Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO/IEC 27001, das Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 sowie das Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 und das Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 45001.

Whistleblowing-Hotline

Hinweise auf potenziell illegales oder unethisches Verhalten können über unsere Whistleblowing-Hotline vertraulich und anonym eingereicht werden. Das Angebot steht Mitarbeitenden, Kunden, Subunternehmen, Lieferanten sowie externen Dritten offen. Jede eingehende Meldung wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben, insbesondere § 17 HGSchG und §§ 8, 9 LkSG, bearbeitet. Weitere Details sind auf unserer externen Website zu finden: [Whistleblowing Hotline/ Meldestellen für Hinweisgeber – KPMG Deutschland](#).





Prüfungen von Mandanten und Lieferanten

Zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und zur Vorbeugung von Korruption und Bestechung durch Dritte hat KPMG strukturierte Annahme- und Due-Diligence-Prozesse etabliert. Diese sind fester Bestandteil der Prüfung von Mandanten- und Lieferantenbeziehungen.

Bei Mandanten erfolgt die Prüfung anhand individueller Risikoprofile, die auch eine Beurteilung der Unternehmensleitung, Organe und Eigentümer umfassen. Ziel ist es, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und fundierte Entscheidungen über die Aufnahme oder Fortführung von Geschäftsbeziehungen zu treffen. Zusätzlich werden bei jedem Auftrag Aspekte wie mögliche Interessenkonflikte, Unabhängigkeitsrisiken, der Verwendungszweck der Ergebnisse sowie ethische Fragestellungen berücksichtigt.

Im Einkauf bewerten wir das Gesamtrisiko jeder Lieferantenbeziehung systematisch im Rahmen unseres „Know-your-Supplier“-Prozesses. Vor Vertragsabschluss und in regelmäßigen Abständen erfolgt eine umfassende Unternehmensanalyse, die unter anderem die Unternehmensstruktur, Sanktionslisten und öffentlich zugängliche Informationen – beispielsweise durch Medienscreening – einbezieht. Erkannte Auffälligkeiten fließen in unsere Einkaufsentscheidungen und Vertragsbewertungen ein.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

- Im Geschäftsjahr 2025 wurden bei KPMG keine Fälle von Korruption oder Bestechung bekannt.
- Alle Mitarbeitenden waren auch im Geschäftsjahr 2025 verpflichtet, an Anti-Korruptionstrainings teilzunehmen, darunter die Trainings „Wir tun das Richtige: Integrität bei KPMG“ sowie „Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“. Die Teilnahme wird systemseitig erfasst und überwacht.
- Unsere interne jährliche Beurteilung hat die Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems von KPMG zum 30. September 2025 erneut bestätigt.



Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz sensibler Informationen und personenbezogener Daten hat bei KPMG insbesondere im Rahmen unserer Tätigkeit als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft höchsten Stellenwert.

Wir unterliegen nicht nur den strengen Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), sondern auch berufsrechtlichen und strafrechtlichen Verpflichtungen, die uns zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichten.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit mandats- und personenbezogenen Daten ist für unsere Geschäftstätigkeit von zentraler Bedeutung. Datenverluste oder Sicherheitslücken können erhebliche Auswirkungen haben – etwa in Form von Strafzahlungen, Reputationsrisiken oder einem Vertrauensverlust bei Stakeholdern. Solche Auswirkungen könnten unsere Geschäftstätigkeit langfristig beeinträchtigen.

Vor diesem Hintergrund haben wir Maßnahmen etabliert, die den Schutz sensibler Daten von Kunden, Dienstleistern, Kooperationspartnern und Mitarbeitenden unterstützen. Unsere Systeme und Prozesse werden kontinuierlich weiterentwickelt, um den sich wandelnden technologischen und regulatorischen Anforderungen Rechnung zu tragen und einen verantwortungsvollen Umgang mit Informationen auch künftig zu ermöglichen.

Integration von Datenschutz und Informationssicherheit

Der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten ist fest in unserem Qualitäts- und Risikomanagement verankert. Grundlage dafür sind verbindliche Vorgaben wie unsere interne Informationssicherheitsbroschüre sowie unser zertifiziertes Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO/IEC 27001, das wir kontinuierlich weiterentwickeln. Zu den zentralen Maßnahmen gehören:

- **Datenschutzbeauftragter**

Unser Konzerndatenschutzbeauftragter ist gemäß EU-DSGVO weisungsunabhängig und berichtet direkt an den Vorstand. Gemeinsam mit seinem Team ist er zentrale Ansprechperson für alle Datenschutzthemen und aktiv in datenschutzrelevante Prozesse wie das Supplier-Onboarding eingebunden. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, mögliche Datenverluste oder -vorfälle unverzüglich an den Konzerndatenschutzbeauftragten zu melden.

- **Datenschutzschulungen**

Neue Mitarbeitende absolvieren verpflichtend ein Datenschutztraining, das jährlich aufgefrischt wird. Beschäftigte in besonders datensensiblen Funktionen erhalten zusätzliche, spezifische Schulungen.

- **Berufsrechtliche Verschwiegenheit**

Alle Mitarbeitenden sind vertraglich zur Einhaltung der berufsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Verschwiegenheit verpflichtet. Darüber hinaus gelten verbindliche Vorgaben zur Informationssicherheit, die in unserer internen Informationssicherheitsbroschüre dokumentiert sind.





- **Risikoadäquate Strukturen**

Im Rahmen unseres internen Kontrollsystems haben wir organisatorische, vertragliche und technische Maßnahmen sowie Kontrollprozesse etabliert, die dem Schutz personenbezogener Daten dienen. Diese basieren unter anderem auf der globalen KPMG-Datenschutzrichtlinie und den Datenschutzvereinbarungen innerhalb des internationalen KPMG-Netzwerks.

- **Zusammenarbeit mit Dienstleistern**

Bei der Einbindung externer Dienstleister werden unsere Datenschutzanforderungen vertraglich festgelegt. Bei Auftragsverarbeitungen gemäß Art. 28 EU-DSGVO schließen wir gesetzlich normierte Datenschutzverträge und führen vorab IT-Sicherheitsprüfungen durch.

- **Zertifizierte Informationssicherheit**

Unser Informationssicherheitsmanagementsystem ist nach ISO/IEC 27001 zertifiziert und bildet die Grundlage der technisch-organisatorischen Maßnahmen von KPMG gemäß Art. 32 DSGVO. Die Weiterentwicklung und regelmäßige Überprüfung des Systems erfolgen im Einklang mit den Anforderungen der Zertifizierung.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

- KPMG hat auch im Geschäftsjahr 2025 die geschaffene Governance zur Einhaltung der Datenschutzgesetze und der Maßnahmen zur Wahrung der berufsbezogenen Vertraulichkeit kontinuierlich aufrechterhalten. Datenschutzrelevante Vorkommnisse wurden unter Einbindung unseres Datenschutzbeauftragten aufgeklärt. Es gab im Berichtszeitraum keine gegenüber den zuständigen Behörden meldepflichtigen Verstöße.
- Alle Mitarbeitenden waren verpflichtet, die jährliche Datenschutzschulung zu absolvieren. Die Teilnahme wurde systemgestützt erfasst und überwacht.



Verantwortungsvolles Lieferantenmanagement

Die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Standards in unserer Unternehmenstätigkeit und entlang unserer Lieferkette ist ein zentraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Wir betrachten unsere Lieferanten als integralen Teil unserer Wertschöpfung und setzen auf die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Beschaffungsprozesse, um Umweltbelastungen systematisch zu reduzieren, menschenrechtliche Standards einzuhalten und langfristige, verantwortungsvolle Partnerschaften mit unseren Lieferanten zu fördern.

Durch klare Anforderungen an unsere Partner wollen wir verantwortungsvolles Handeln fördern und die Grundlage für eine langfristige Zusammenarbeit schaffen. Im Rahmen der Lieferantenbeziehungen analysieren wir die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft, identifizieren Verbesserungspotenziale und entwickeln darauf aufbauend gezielte Maßnahmen. Dabei setzen wir auf vertrauensvolle, langjährige Partnerschaften und gemeinsame Entwicklungsziele.

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Unsere Lieferkette trägt wesentlich zu unserem CO₂-Fußabdruck bei und ist daher ein zentraler Hebel zur Erreichung unserer Klimaziele (siehe Kapitel *Planet*). Zur Förderung ökologischer und sozialer Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette gelten für unsere Lieferanten verbindliche Anforderungen, die im KPMG *Supplier Code of Conduct* (SCoC) festgelegt sind. Die nachhaltige Beschaffung von Waren und Dienstleistungen wird in der neuen *Procurement Guideline* geregelt, die unsere bisherige Einkaufsrichtlinie aktualisiert und integriert.

KPMG orientiert sich darüber hinaus in seinem unternehmerischen Handeln an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und berücksichtigt die Anforderungen des seit Januar 2023 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Unsere [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt](#) bildet dabei die verbindliche Grundlage für verantwortungsvolles Handeln in der Lieferkette.

Nachhaltigkeitsorientierte Lieferantenqualifizierung

Um ökologische und soziale Risiken in unserer Lieferkette frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden, formulieren wir in Ausschreibungen für neue Lieferanten konkrete Nachhaltigkeitsanforderungen. Bestehende sowie potenzielle Lieferanten unterziehen wir einer systematischen Bewertung, die auf Selbstauskünften, Datenbankanalysen und öffentlich zugänglichen Informationen basiert. Bestandslieferanten werden in fest definierten Abständen reevaluiert. Im Fokus der Prüfung stehen unter anderem:

- Vorhandene Managementsysteme zur Vermeidung menschenrechtlicher und ökologischer Risiken,
- Hinweise auf mögliche Verstöße gegen Umwelt- oder Sozialstandards sowie
- Die Erhebung von Emissionsdaten.



Ergänzt um Informationen zu kommerziellen und reputationsbezogenen Risiken bildet die Bewertung die Grundlage für unsere Lieferantenauswahl. In unseren Beschaffungsaktivitäten legen wir Wert auf eine transparente, sorgfältige und unabhängige Entscheidungsfindung. Dieser Prozess wird unterstützt durch klare Kontroll- und Bewertungsmechanismen.

Risikobewertung gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben führen wir regelmäßig abstrakte Risikoanalysen durch. Dabei werden Länder-, Branchen- und Volumenrisiken in Relation zum Jahresumsatz der Lieferanten berücksichtigt. Die bisherigen Einstufungen lagen im niedrigen bis mittleren Risikobereich; ein hohes Gesamtrisiko wurde nicht festgestellt.

Für Lieferanten mit mittlerem Risiko prüfen wir zusätzlich, ob angemessene Präventionsmaßnahmen implementiert wurden. Auf Basis dieser Bewertungen haben wir gezielte Maßnahmen umgesetzt darunter die Aktualisierung unseres *Supplier Code of Conduct* (SCoC) in 2023, dessen Aufnahme als fester Bestandteil in Vertragsvorlagen und die regelmäßige Qualifizierung unserer Lieferanten auf Basis verpflichtender Selbstauskünfte, Datenbankanalysen und öffentlich zugänglicher Informationen ist. Zudem werden unsere Einkaufsteams regelmäßig auch hinsichtlich der Anforderungen des LkSG geschult.

Kooperation mit dem Carbon Disclosure Project (CDP)

In Zusammenarbeit mit dem CDP – einer internationalen Non-Profit-Organisation zur Offenlegung von Umweltauswirkungen – engagiert sich KPMG für mehr Transparenz bei den CO₂-Emissionen unserer umsatzstärksten Lieferanten. Ziel ist es, die Datenbasis kontinuierlich zu verbessern und so gezielte Klimaschutzmaßnahmen entlang der Lieferkette zu ermöglichen.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

- Im Rahmen der Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wurde keiner unserer direkten Vertragspartner als hoch risikobehaftet eingestuft. Dies liegt unter anderem daran, dass 84,5 Prozent unserer Lieferanten im Berichtsjahr 2025 in Deutschland mit entsprechend geringem Länderrisiko ansässig sind und wir präventive Maßnahmen wie den *Supplier Code of Conduct* (SCoC) sowie die Lieferantenqualifizierung konsequent umsetzen. Indirekte Lieferanten werden bei konkreten Auffälligkeiten gesondert geprüft.
- Alle Mitarbeitenden im Einkauf nahmen auch 2025 an gezielten Schulungen zu menschenrechtlichen und ökologischen Risiken teil. Die Schulungen sind fester Bestandteil unseres LkSG-Managementsystems und werden jährlich aktualisiert und durchgeführt, ergänzt durch unterjährige anlassbezogene Informationsformate.
- Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit dem Carbon Disclosure Project (CDP) hat im Geschäftsjahr 2025 erneut ein Großteil der von uns kontaktierten Lieferanten seine CO₂-Emissionsdaten offengelegt. Dies ist ein wichtiger Schritt zu mehr Transparenz in der Lieferkette.
- Der überarbeitete *Supplier Code of Conduct* (SCoC) ist weiterhin verbindlicher Bestandteil unserer Vertragsvorlagen und bildet die Grundlage für neue sowie aktualisierte Beschaffungsverträge.
- Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Verstöße gegen unseren *Supplier Code of Conduct* (SCoC) bekannt.



Verantwortung für Menschenrechte

Die globale KPMG-Organisation bekennt sich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Dieses Bekenntnis ist öffentlich im **Business and Human Rights Statement** dokumentiert und baut auf unserer langjährigen Unterstützung des *UN Global Compact* auf, dem wir bereits 2002 beigetreten sind.

Auch wir als deutsche KPMG-Mitgliedsgesellschaft verpflichten uns sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette zur Achtung international anerkannter Menschenrechte. Dieses Engagement ist fest in unseren Unternehmensrichtlinien und Managementsystemen verankert, darunter:

- *KPMG Code of Conduct*: Unser verbindlicher Verhaltenskodex definiert national wie international klare Erwartungen an ethisches Verhalten im Arbeitsalltag und in der Unternehmenskultur.
- *Supplier Code of Conduct*: Dieser legt verbindliche Standards für unsere Lieferanten fest – insbesondere in Bezug auf soziale, ethische und ökologische Verantwortung.
- Qualitätsmanagementsystem: Es bildet den Rahmen für gesetzeskonformes, berufsrechtlich einwandfreies und gesellschaftlich verantwortliches Handeln.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie diese Prinzipien respektieren und geeignete Prozesse zur Wahrung der Menschenrechte implementieren. Weitere Informationen hierzu sind im Kapitel *Lieferantenmanagement* dargestellt.

Hinweisgebersystem und Beschwerde-mechanismen

Ein wirksames Beschwerdeverfahren ist ein zentraler Bestandteil unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Mit unserer *Whistleblowing-Hotline* stellen wir ein niedrigschwelliges, vertrauliches Meldesystem bereit, das sowohl internen als auch externen Hinweisgebenden auch für menschenrechtsbezogene Anliegen offensteht.

Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes (LkSG)

Seit dem 1. Januar 2023 unterliegt KPMG den Anforderungen des LkSG. Zur Umsetzung unserer gesetzlichen Pflichten haben wir sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch gegenüber unmittelbaren Zulieferern umfassende Maßnahmen etabliert. Dazu zählen unter anderem Risikoanalysen, Präventionsmaßnahmen und die Weiterentwicklung unseres Hinweisgebersystems. Details hierzu sind in unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt dokumentiert.



People



People

Unsere Mitarbeitenden tragen maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Als Arbeitgeber wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das individuelle Potenzialentfaltung ermöglicht sowie persönliche und berufliche Weiterentwicklung fördert. Das ist unsere Definition eines *Home for Talents*.

Unser Ziel ist es, exzellente Fachkräfte zu identifizieren, zu fördern und zu binden und ihnen ein Arbeitsumfeld zu bieten, das durch Vielfalt, Inklusion, gegenseitige Wertschätzung und erstklassige Entwicklungsperspektiven geprägt ist. Diese Kultur kann sich nicht nur positiv auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden auswirken, sondern auch unsere Reputation bei Kunden und Geschäftspartnern stärken.

Wir setzen zudem auf eine vielfältige Belegschaft, denn wir sind davon überzeugt, dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen unsere multidisziplinäre Arbeitsweise bereichern. Diversität kann Innovation fördern, Entscheidungsprozesse verbessern und die Resilienz und Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens nachhaltig erhöhen. Inclusion und Diversität sind ebenso integrale Bestandteile unserer Personalstrategie wie auch ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement zur Stärkung der physischen und mentalen Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Um dem zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu begegnen, haben wir Arbeitsbedingungen etabliert, die auf Flexibilität, digitale Infrastruktur und kontinuierliche Weiterentwicklung ausgerichtet sind. Dazu zählen unter anderem mobile Arbeitsformen, individuelle Arbeitszeitmodelle sowie gezielte Weiterbildungsangebote.

Unsere Ziele für eine zukunftsorientierte Arbeitswelt

- **Talente gewinnen und binden**

Wir möchten die besten Fach- und Führungskräfte für KPMG begeistern und durch ein starkes Arbeitgeberprofil, gezielte Ansprache und ein wertschätzendes Miteinander langfristig an uns binden.

- **Individuelle Entwicklung fördern**

Wir schaffen Rahmenbedingungen für kontinuierliches, individuelles Lernen. Unser Entwicklungsversprechen umfasst vielfältige Lernformate, persönliche Förderung und Zugang zu innovativen Weiterbildungsangeboten.

- **Karrierewege gestalten**

Unsere Mitarbeitenden profitieren von transparenten, vielfältigen und individuell passenden Karrierepfaden. Wir unterstützen sie dabei, ihre beruflichen Ziele in Einklang mit ihren Stärken und Interessen zu erreichen.

- **Leistung anerkennen und fair vergüten**

Wir stehen für eine leistungsbezogene, nachvollziehbare Vergütung und ein Anerkennungssystem, das individuelle Beiträge sichtbar macht und wertschätzt.

- **Werteorientierte Führung und Zusammenarbeit leben**

Unsere Unternehmenskultur basiert auf gegenseitigem Respekt, Integrität und Vielfalt. Führung bei KPMG bedeutet, Orientierung zu geben, Potenziale zu fördern und ein inklusives Miteinander zu gestalten.

- **Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit vereinen**

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeitenden gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben. Dafür bieten wir flexible Arbeitsmodelle, umfassende Gesundheitsangebote und eine Kultur der Achtsamkeit und Unterstützung.



Neben einer fairen Vergütung gewinnt die Sinnhaftigkeit der Arbeit zunehmend an Bedeutung. Durch eine wertebasierte Unternehmenskultur wollen wir unseren Mitarbeitenden Orientierung bieten und aufzeigen, welchen gesellschaftlichen Beitrag unsere Arbeit leisten kann – sowohl im Team als auch individuell.

Das aktive Einbeziehen der Interessen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Im Rahmen unserer *Listening-Strategie* haben wir vielfältige Formate etabliert, die den Dialog und den Austausch fördern. Der jährlich durchgeführte *Global People Survey* liefert wertvolle Einblicke in die Stimmungslage und Erwartungen unserer Belegschaft. Ergänzt wird dies durch weitere anlassbezogene Befragungen, offene Kommunikationsformate wie All-Hands-Calls sowie direkte Feedbackkanäle und Ansprechpersonen.

Auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Arbeitnehmervertretungen ist für uns essenziell. Durch regelmäßigen Austausch mit Gremien und Arbeitskreisen wollen wir sicherstellen, dass die Interessen unserer Mitarbeitenden gehört und in Entscheidungsprozesse integriert werden.

Die Verantwortung für die strategische Ausrichtung und Umsetzung unserer Personalmaßnahmen liegt beim Human-Relations-Ressort. Grundlage unserer Aktivitäten sind gesetzliche Vorgaben, interne Richtlinien sowie unser *Code of Conduct*. Diese umfassen unter anderem Regelungen zur Mitarbeitendenentwicklung, Gleichstellung, Arbeitsbedingungen, Vergütung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Unser Handeln orientiert sich dabei an international anerkannten Menschenrechtsprinzipien und den Grundsätzen unternehmerischer Verantwortung.

Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen

Um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden, wollen wir attraktive Rahmenbedingungen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden fachlich wie persönlich entfalten können.

Engagierte und motivierte Mitarbeitende sind eine wichtige Voraussetzung für unseren unternehmerischen Erfolg und die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ist ein zentraler Faktor für das nachhaltige Wachstum von KPMG. Deshalb wollen wir Arbeitsbedingungen schaffen, die sich an den Erwartungen und Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden sowie zukünftiger Talente orientieren – und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Vor dem Hintergrund eines durch Fachkräftemangel und demografischen Wandel geprägten Arbeitsmarkts setzen wir auf gezielte Maßnahmen zur Stärkung unserer Arbeitgeberattraktivität sowie zur Förderung einer vielfältigen und inklusiven Arbeitskultur.

Als Arbeitgeber trägt KPMG unmittelbare Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeitenden. Dazu zählen eine leistungsgerechte und transparente Vergütung, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der umfassende Schutz der physischen und mentalen Gesundheit. Ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld kann sich positiv auf Motivation, Produktivität und die Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten auswirken – und somit auch auf unsere Wettbewerbsfähigkeit. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass unser Geschäftsmodell stark von der termingerechten Erbringung unserer Dienstleistungen abhängt. Um arbeitsintensive Phasen besser abzufedern, setzen wir auf flexible Arbeitszeitmodelle, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden Rechnung tragen.

Unsere Maßnahmen basieren nicht nur auf gesetzlichen Vorgaben wie dem Arbeitsschutzgesetz, sondern auch auf unternehmensweiten Vereinbarungen und internen Richtlinien – darunter unsere *Policy für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz*. Ergänzend setzen wir auf ein strukturiertes Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem gemäß ISO 45001, das klare Prozesse und Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz definiert und deren kontinuierliche Verbesserung unterstützt. Unsere [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt](#) stellt darüber hinaus die

verbindliche Grundlage für die Umsetzung der menschenrechtlichen Standards bei KPMG dar.

Ein fortlaufender Dialog zwischen unseren Mitarbeitenden und KPMG als Arbeitgeber ist ein wichtiger Baustein, um unsere Maßnahmen für ein attraktives und sicheres Arbeitsumfeld wirksam in die Praxis umzusetzen.

Talente für uns gewinnen: digital und zielgruppenorientiert

Durch gezielte Employer-Branding-Aktivitäten präsentieren wir Nachwuchstalente über unterschiedliche Kanäle die Vielfalt unserer Berufsbilder und Karrierewege. Gleichzeitig ermöglichen wir authentische Einblicke in unsere Unternehmenskultur und den Arbeitsalltag bei KPMG.

Candidate-First- und digitale Recruiting- und Onboarding-Strategie

Im Recruiting verfolgen wir weiterhin den Grundsatz „Candidate First“. Dabei analysieren wir regelmäßig die Erwartungen und Bedürfnisse unserer Zielgruppen, um den Bewerbungsprozess so einfach, transparent und nutzer:innenfreundlich wie möglich zu gestalten.

Unser Personalmarketing richtet sich primär an Kandidat:innen aus den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, MINT-Fächern sowie kaufmännischen Berufen. Zugleich öffnen wir uns bewusst weiteren Fachrichtungen, da interdisziplinäre Expertise unsere Teams bereichert. Zur Ansprache vielfältiger Bewerbergruppen setzen wir auf eine moderne, digitale Recruiting-Strategie mit standortunabhängiger Reichweite. Darüber hinaus haben wir die Pre- und Onboarding-Prozesse weiterentwickelt: Ein neues digitales Tool innerhalb unserer Personalmanagement-Plattform ermöglicht einen strukturierten und interaktiven Einstieg. Ziel ist es, neue Mitarbeitende bereits vor dem ersten Arbeitstag einzubinden und den Start bei KPMG intuitiv zu gestalten.

Hochschulmarketing

Die frühzeitige Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte im Rahmen ihres Studiums ist ein zentraler Bestandteil unseres deutschlandweiten Hochschulmarketingkonzepts. Wir fokussieren auf 51 ausgewählte Hochschulen, die im Hinblick auf unsere Recruitingbedarfe die qualitativ und quantitativ größten Potenziale bieten.

Unsere Campus-Recruiter:innen vertreten KPMG direkt vor Ort und stehen Studierenden sowie Absolvent:innen als persönliche Ansprechpersonen zur Verfügung. Diese Präsenz ermöglicht einen frühzeitigen und direkten Austausch über Karrierewege bei KPMG. Neben Direkteinstiegen für Absolvent:innen bieten wir Studierenden vielfältige Möglichkeiten, Praxiserfahrung zu sammeln – etwa durch Praktika oder Werkstudierendentätigkeiten parallel zum Studium.

Unser Flagship Recruiting Event: Das Open Mind Festival 2025

Das Open Mind Festival setzte auch 2025 als zentrales Recruiting-Event von KPMG fachliche Akzente, förderte persönliche Begegnungen und bot praxisnahe Erfahrungen. Ziel war es, Studierenden und Absolvent:innen der MINT-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften kurz vor dem Abschluss die vielfältigen Karrierewege bei KPMG auf authentische und erlebbare Weise näherzubringen.

Das Event bot ein abwechslungsreiches Programm, das nicht nur Einblicke in Unternehmenskultur und Arbeitsweise bei KPMG gab, sondern den Teilnehmenden auch die Möglichkeit eröffnete, eigene Stärken zu erproben und gezielt mit Fach- und Führungskräften ins Gespräch zu kommen.

Den Auftakt bildete eine besondere Keynote von CHRO Dr. Vera-Carina Elter, die zunächst als KI-generierter Avatar und anschließend persönlich über ihren Karriereweg sowie die Besonderheiten von KPMG als Arbeitgeber sprach. Ergänzende Vorträge griffen aktuelle Themen auf – von der Partnerschaft mit Team Malizia über den Einsatz künstlicher Intelligenz bis hin zur Bedeutung von Vielfalt und Inklusion.

Unter dem Motto „Explore your Skills. Succeed together.“ konnten sich die Teilnehmenden unterschiedlichen Challenges stellen, in denen sie ihre Skills beweisen konnten, darunter ein Boulder-Duell, die Activity Wall, ein Blitz-Quiz, ein Jet-Ski-Simulator sowie die Jolle von Team Malizia. Der Karrieremarkt ermöglichte gezielte Gespräche mit Kolleg:innen aus allen Fachbereichen, während das KPMG Networking BINGO spielerisch neue Kontakte förderte. Im Zukunfts-Café bot sich zusätzlich Raum für vertiefte Dialoge zu individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven.

„Das Event hat den entscheidenden Unterschied gemacht und mich von KPMG für meine Bewerbung überzeugt.“

Teilnehmende Person (anonym)



Talent-Community *KPMGnext*

Mit unserer Talent-Community *KPMGnext* wollen wir gezielt die Fachkräfte von morgen fördern. Sie ermöglicht exklusive Vernetzung mit KPMG-Mitarbeitenden und dient als strategischer Talentpool zur gezielten Weiterentwicklung und Rekrutierung qualifizierter Kandidat:innen.

Benefits für Mitarbeitende

Zur Stärkung unserer Attraktivität als Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Vielzahl an Zusatzleistungen, die zur Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und individueller Lebensqualität beitragen sollen. Dazu zählen unter anderem Fitnessangebote sowie das *Corporate-Benefits-Programm*, das exklusive Vergünstigungen bei zahlreichen Partnerunternehmen ermöglicht. Die nachstehende Übersicht zeigt eine Auswahl der derzeit angebotenen Leistungen.

Eine Auswahl unserer Benefits für Mitarbeitende¹

- KPMG fleXwork inklusive Home-Working, mobilem Arbeiten aus dem Ausland oder Sabbaticals
- Standortbezogene Sportmöglichkeiten und vergünstigte Fitnessangebote
- Diverse Gesundheitsangebote
- Moderne technische Ausstattung
- Mobiltelefone auch zur privaten Nutzung
- Fahrrad-Leasing im Rahmen der Gehaltsumwandlung
- Teilnahme am Programm *Corporate-Benefits*
- Essenszuschuss
- Steuerfreier Zuschuss zum Deutschlandticket Job
- Angebot von Elementen der betrieblichen Altersvorsorge
- KPMG unterstützt und fördert Mitarbeitende, die Examen oder äquivalente Zusatzqualifikationen ablegen wollen

Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit. Die Maßnahmen umfassen gesetzlich vorgeschriebene Leistungen wie Betriebsmedizin und Arbeitssicherheit sowie darüber hinausgehende Angebote zur Gesundheitsförderung.

¹ Benefits können teilweise nach Gruppe und/oder Zugehörigkeitsdauer der Mitarbeitenden variieren.



Arbeits- und Gesundheitsmanagement gemäß ISO 45001

KPMG hat im Dezember 2024 erstmals eine Zertifizierung des Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystems nach DIN EN ISO 45001 erhalten. Die Norm definiert Anforderungen an ein strukturiertes System zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Unsere Arbeitsschutzmaßnahmen werden in alle Unternehmensprozesse integriert. Dies führt zu einer ganzheitlichen Betrachtung der Sicherheit und Gesundheit, die alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit umfasst. Die Umsetzung erfolgt standortübergreifend und wird unter anderem durch regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, jährliche Arbeitsschutzunterweisungen sowie fortlaufende Schulungsmaßnahmen begleitet. Ziel ist es, bestehende Strukturen kontinuierlich zu überprüfen und anhand klar definierter Ziele zu verbessern. So können wir uns ständig weiterentwickeln und dynamisch auf die sich wandelnden Anforderungen und Herausforderungen reagieren.

Zur übergreifenden Koordination wurde 2025 ein Lenkungskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz eingerichtet, der Maßnahmen und Initiativen zur Gesundheitsförderung sowie zum Managementsystem plant und evaluiert.

„Wir glauben daran, dass echte Gesundheit dort beginnt, wo Menschen sich gesehen und unterstützt fühlen. Als Ansprechpartnerinnen für das Thema Corporate Wellbeing möchten wir Räume schaffen, in denen Beruf und Privatleben im Einklang stehen und in denen Wohlbefinden nicht die Ausnahme, sondern die Regel ist.“



Johanna Merten & Susanne Groß
KPMG Corporate Wellbeing

Informations- und Trainingsangebote

Zur Stärkung der psychischen Gesundheit und Resilienz unserer Mitarbeitenden stellen wir regelmäßig Informations- und Trainingsformate bereit. Diese dienen dazu, das Bewusstsein für mögliche Belastungen und Risiken zu schärfen und Handlungsoptionen für einen gesundheitsbewussten Arbeitsalltag aufzuzeigen. Das Angebot umfasst unter anderem Vorträge, Newsletter und Schulungen zu Aufgabenmanagement, Zeitmanagement und Strategien zur Stressbewältigung.

Beratungsangebote

Unsere Mitarbeitenden haben Zugang zu einer breiten Palette an Unterstützungsleistungen, sowohl intern als auch über externe Partner. Dazu zählen vertrauliche Beratungsgespräche mit internen Coaches und Betriebsärzt:innen sowie Lebens- und Sozialberatung über unseren externen Partner *famPLUS*. Die Angebote zielen darauf ab, in belastenden Situationen frühzeitig Orientierung und individuelle Unterstützung zu ermöglichen.

Gesundheits- und Fitnessangebote

An mehreren Standorten haben wir spezielle, mit hochwertigen Geräten ausgestattete Fitnessbereiche eingerichtet. Vielfältige Angebote zum Ausdauer-, Kraft- und Beweglichkeitstraining geben unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit eines aktiven Ausgleichs zum Büroalltag. Zudem bieten wir jährlich wechselnde Gesundheits- und Präventionsprogramme an. Dazu gehören über die Jahre unterschiedliche Angebote wie zum Beispiel *Bike Days*.

Gripeschutzimpfungen

Nahezu an allen Standorten können unsere Mitarbeitenden jährlich die Gripeschutzimpfung direkt vor Ort in Anspruch nehmen.

Lease Bikes

Seit 2019 besteht bei KPMG die Möglichkeit, Fahrräder im Rahmen eines Leasingprogramms zu nutzen. Seit dem Geschäftsjahr 2022 können zusätzlich auch Zweiräder geleast werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Für unsere Mitarbeitenden spielt die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen eine sehr wichtige Rolle. Daher haben wir verschiedene Maßnahmen und Angebote etabliert, die ein familienfreundliches und an unterschiedliche Lebensphasen angepasstes Arbeiten unterstützen.

fleXwork

Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeitskultur bei KPMG. Unter dem Dachlabel „*KPMG fleXwork – Eine Arbeitswelt, die zu dir passt*“ bündeln wir sämtliche Programme, die eine individuelle und bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen. Dazu zählen unter anderem mobile Arbeitsmöglichkeiten im In- und Ausland (einschließlich Home-Working), verschiedene Arbeitszeitmodelle, Zeitkonten, Sabbaticals sowie Rotationsprogramme.

Fokus.Familie

Das Programm *Fokus.Familie* unterstützt Eltern nach der Geburt eines Kindes durch finanzielle Leistungen und bietet für zwei Jahre räumlich wie zeitlich flexible Arbeitsmodelle. Ziel ist es, den Wiedereinstieg zu erleichtern, eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen und gleichberechtigte Karrierechancen zu fördern.

Psychosoziale Beratung, Elternberatung und Unterstützung bei Pflege von Angehörigen

Über externe Partner stehen unseren Mitarbeitenden anonyme und kostenfreie Beratungs- sowie Seminarangebote zu Themen wie Gesundheit, Familienleben, Pflege von Angehörigen und sozialen Fragestellungen zur Verfügung. Bei Bedarf erfolgt eine gezielte Vermittlung an weiterführende Unterstützungsangebote, insbesondere im Kontext von Pflegeverantwortung oder akuten Krisensituationen.

Im Rahmen unserer Zertifizierung durch das „audit berufundfamilie“ evaluieren wir regelmäßig bestehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit und nutzen etablierte Feedbackformate wie unternehmensweite Umfragen sowie den *Global People Survey*, um Weiterentwicklungspotenziale gezielt zu identifizieren.





Take our Kids to Work Day

Im Rahmen des Weltkindertags hat KPMG in Deutschland an zehn Standorten den „Take our Kids to Work Day“ veranstaltet. Insgesamt nahmen 420 Kinder im Alter von sieben bis zwölf Jahren teil.

Ziel des Aktionstags war es, Kindern die Möglichkeit zu geben, den Arbeitsplatz ihrer Eltern oder Großeltern hautnah zu erleben und ein grundlegendes Verständnis für berufliche Zusammenhänge zu entwickeln. Durch altersgerechte Formate wie Workshops, Mitmachstationen und thematische Impulse zu Digitalisierung und Umweltbewusstsein wurden Neugier und Lernfreude gefördert. In unserer Hamburger Niederlassung war Birte Lorenzen-Herrmann vom

Team Malizia persönlich vor Ort und erklärte, wie sich das Segel-Team für den Schutz der Ozeane einsetzt. In allen anderen Niederlassungen wurde ein eigens produziertes Video gezeigt, in dem Birte die Themen Ozeanschutz und Klimawandel kindgerecht vermittelt.

Der Tag stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fördert die Teilhabe junger Menschen und unterstreicht das Engagement von KPMG für eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmenskultur. Die Umsetzung wurde durch das freiwillige Engagement von über 100 Mitarbeitenden ermöglicht.



„Es ist wunderbar, zu sehen, mit wie viel Neugier und Begeisterung die Kinder beim ‚Take our Kids to Work Day‘ in die KPMG-Welt eintauchen. Als familienfreundliches Unternehmen liegt uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders am Herzen – mit flexiblen Arbeitsmodellen und gemeinsamen Erlebnissen, die verbinden. Solche Events zeigen auf lebendige Weise, wie gut das funktionieren kann.“



Dr. Vera-Carina Elter
CHRO von KPMG



Angemessene Entlohnung

Wir wollen durch ein faires, transparentes und nachvollziehbares Vergütungssystem als Arbeitgeber überzeugen. Daher bekennen wir uns zu den Prinzipien von *Fair Share* und *Equal Pay* und überprüfen und adjustieren unsere Vergütungsstrukturen regelmäßig.

Unsere Einstiegsgehälter liegen stets über dem gesetzlichen Mindestlohn. Das Jahresgrundgehalt unserer Mitarbeitenden orientiert sich an der jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsstruktur sowie am individuellen Wertbeitrag. Ergänzt wird die Fixvergütung durch eine leistungs- und ergebnisabhängige variable Komponente. Überstunden können – abhängig vom jeweiligen Grade – entweder untermonatlich in Freizeit ausgeglichen oder auf Zeitkonten gutgeschrieben und – bei Nichtinanspruchnahme – ausgezahlt werden.

Zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots haben wir strukturierte Prozesse etabliert. Die Gehaltsfindung erfolgt im Rahmen sogenannter Gesamtkonferenzen durch disziplinarische Führungskräfte auf Basis einheitlicher, transparenter Kriterien. Ziel ist es, unterschiedliche Wahrnehmungen auszugleichen und faire Entwicklungs- und Vergütungschancen zu gewährleisten.

Darüber hinaus fördern wir Transparenz durch klar definierte Kommunikationswege. Neben der persönlichen Gehaltskommunikation stehen Mitarbeitenden je nach Grade Vergleichsmöglichkeiten zur Verfügung, um die Gehaltsentwicklung innerhalb vergleichbarer Rollen und Entwicklungspfade nachvollziehen zu können.

Sozialer Dialog und Vereinigungsfreiheit

Ein aktiver sozialer Dialog ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und trägt zur Weiterentwicklung unseres Arbeitsumfelds bei. Durch regelmäßige Befragungen und interaktive Feedbackformate erfassen wir die Meinungen und Stimmungen unserer Mitarbeitenden. Diese Erkenntnisse fließen in die Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen ein mit dem Ziel, eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern sowie eine hohe Zufriedenheit innerhalb der Belegschaft zu erreichen.

Transparente Kommunikation und Beteiligung werden durch Formate wie digitale Town-Hall-Meetings zusätzlich gestärkt. Sie bieten Raum für den offenen Austausch mit der Führungsebene und ermöglichen es Mitarbeitenden, Fragen und Anliegen direkt zu adressieren.

Die Einbindung der gewählten Arbeitnehmervertretungen erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorgaben zur betrieblichen Mitbestimmung unter Wahrung der Vereinigungsfreiheit. Insbesondere bei Maßnahmen, die die Arbeitsbedingungen betreffen, werden die entsprechenden Gremien strukturiert in Entscheidungsprozesse eingebunden. Dies umfasst unter anderem Anhörungen, Abstimmungen und Beteiligungsverfahren nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung vertritt die Interessen von Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikant:innen sowie Mitarbeitenden unter 18 Jahren.

Darüber hinaus streben wir eine konstruktive und kontinuierliche Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen an, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht. Ziel ist es, die Perspektiven der Mitarbeitenden frühzeitig in die Weiterentwicklung unseres Arbeitsumfelds einzubeziehen. Derzeit sind 90,1 Prozent unserer Arbeitnehmer:innen mitbestimmt und somit durch die Arbeitnehmervertretungen vertreten.

Equal Pay

Mittels regelmäßiger Analysen unserer Vergütungsstrukturen sorgen wir dafür, dass die Vergütung unserer Mitarbeitenden entsprechend ihrer Qualifikation und Leistung gerecht und geschlechtsunabhängig erfolgt.

Fair Share

Wir sind fest davon überzeugt, dass Potenzial nicht an ein Geschlecht gebunden ist. Daher setzen wir uns das Ziel, unsere vielfältigen Talente in angemessener Weise zu fördern, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf allen Positionen zu gewährleisten.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

Im Bereich Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen

- Wir haben 38,6 Prozent unserer Praktikant:innen und Werkstudierenden in eine Festanstellung bei KPMG übernommen (im Vorjahr: 42,0 Prozent).
- Unsere Fluktuationsrate lag im Geschäftsjahr 2025 bei 11,2 Prozent (im Vorjahr: 12,4 Prozent).²
- Wir haben rund 150 regionale und überregionale Hochschulmarketing-Events veranstaltet.
- Unsere Talent-Community *KPMGnext* umfasst wie im Vorjahr fast 3.000 aktive Teilnehmende.
- 2026 erhielten wir zum vierten Mal in Folge das kununu Top Company-Siegel – basierend auf der Bewertung von Mitarbeitenden. Nur circa 5 Prozent der Unternehmen in Deutschland auf kununu qualifizieren sich für dieses Siegel.

Im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden

- 1.469 Mitarbeitende nutzen aktuell ein Lease-Bike (im Vorjahr: 1.160).
- Rund 1.400 Gripeschutzimpfungen wurden unseren Mitarbeitenden inhouse im Geschäftsjahr 2025 verabreicht (im Vorjahr: 1.250).

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- 17,6 Prozent der Mitarbeitenden bei KPMG nahmen das Angebot eines individualisierten Arbeitszeitmodells wahr (im Vorjahr: 17,0 Prozent).
- KPMG wurde zum siebten Mal mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet – ein Beleg für unsere strategisch ausgerichtete, familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik sowie unser langjähriges Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Auszeichnungen und Initiativen im Bereich People



audit berufundfamilie

„Mir ist wichtig, dass unsere Mitarbeitenden in jeder Lebensphase die Flexibilität bekommen, die sie brauchen. Deshalb bauen wir unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seit Jahren konsequent aus. Umso schöner, dass dieses Engagement auch von unabhängiger Stelle gewürdigt wird.“



Marie-Claire Tietze
 CHRO Culture, Diversity and Leadership Coaching bei KPMG

² Die Quote sagt aus, welcher Anteil einer Gruppe innerhalb eines Zeitraums kündigt (sowohl arbeitsnehmer- als auch arbeitgeberseitig). Im Gegensatz zum Vorjahr enthält die Grundgesamtheit dieser Kennzahl nun nicht-fachliche Mitarbeitende. Darum können die in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2024 gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.



Girls' Day 2025: Rekordbeteiligung für mehr Chancengleichheit

Auch 2025 beteiligte sich KPMG am bundesweiten Girls' Day und öffnete an vierzehn Niederlassungen die Türen für Schülerinnen der Klassenstufen 5 bis 13. Ziel des Aktionstags ist es, junge Frauen frühzeitig für Berufsfelder zu begeistern, in denen bislang nur wenige Frauen vertreten sind – etwa in den MINT-Disziplinen.

Unter dem Motto „Fashion for Future – Erlebe, wie Du Deine Zukunft und Mode nachhaltig gestalten kannst“ sensibilisierten wir die 640 Teilnehmerinnen für verantwortungsbewussten Konsum und vermittelten in einem kreativen Upcycling-Workshop einen nachhaltigen Umgang mit Kleidung. Ergänzt wurde das Programm durch den Austausch mit weiblichen Role Models aus ESG- und MINT-Berufen bei KPMG, die Einblicke in ihre Karrierewege gaben und zur beruflichen Orientierung beitrugen.

Mit diesem Format wollen wir einen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit und zur Stärkung von Vielfalt und Teilhabe leisten. Wir möchten insbesondere junge Mädchen ermutigen, auch männerdominierte Berufsfelder in den Blick zu nehmen und sich selbstbewusst mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen.



Entwicklung und Karriere

Wir wollen die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden gezielt fördern und damit zur langfristigen Bindung an KPMG beitragen. Unter dem Leitgedanken des „Lebenslangen Lernens“ wollen wir ein Umfeld schaffen, in dem kontinuierliches Lernen und persönliche sowie fachliche Entwicklung fest im Arbeitsalltag verankert sind.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, investieren wir fortlaufend in den Ausbau von Fachwissen, Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung. Mit unseren vielfältigen Lern- und Entwicklungsangeboten – von praxisnahen Trainings über digitale Lernplattformen bis hin zu strukturierten Feedbackprozessen – wollen wir individuelle Karrierewege fördern und damit die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden stärken. Durch unsere Learning- und Development-Maßnahmen bieten

wir zudem zahlreiche Möglichkeiten, sich durch Praxiseinsätze bei Mandanten oder in internen Projekten weiterzuentwickeln. Wir reagieren damit auf veränderte Erwartungen der Mitarbeitenden ebenso wie auf den Wandel der Lernkultur insgesamt. Neue Technologien integrieren wir gezielt, um Lernangebote flexibel und nahtlos in den Arbeitsalltag einzubetten.

Mit dem im Geschäftsjahr 2024 eingeführten Personalkonzept *TrueYOU* schaffen wir zudem mehr Transparenz und Orientierung in der Entwicklung. Es definiert unsere Haltung zu Führung und Entwicklung als gemeinschaftliche Aufgabe und umfasst unter anderem ein Zielvereinbarungssystem, individuelle Entwicklungspläne sowie regelmäßige Leistungsbewertungen. Die jährlich durchgeführte *OURConference* dient der systematischen Bewertung von Beitrag, Potenzial und Entwicklungsperspektiven. Die Ergebnisse fließen in konkrete Maßnahmen ein. Die Arbeitnehmervertretung ist eng eingebunden, um eine transparente und faire Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu ermöglichen. Die zugrunde liegenden Regelungen sind in konzernweiten Betriebsvereinbarungen verankert, etwa zu Karrierepfaden, Zielvereinbarung und -erreichung und Beförderungen. So schaffen wir eine strukturierte und nachvollziehbare Basis für individuelle Entwicklung.

Entwicklung und Karriere: gezielt fördern

Unser Weiterbildungsangebot umfasst verschiedene Programme und Formate, die auf unterschiedliche Zielgruppen und Karrierestufen ausgerichtet sind:

Strukturierter Einstieg: Pre- und Onboarding

Bereits vor dem offiziellen Start erhalten neue Mitarbeitende im Rahmen des Pre-Boardings Einblicke in ihre zukünftige Rolle bei KPMG. Digitale Tools sowie persönliche Begleitung durch Onboarding-Buddies sollen den Einstieg erleichtern und eine Integration ins Team fördern.

Lern- und Weiterentwicklungsformate

Unser Angebot reicht von Berufsausbildung und dualen Studium bis hin zu berufsbegleitenden Masterprogrammen, Berufsexamina und Zusatzqualifikationen. Zielgruppenspezifische Programme – wie das *Emerging Leader Programm* – fördern gezielt unsere Top-Talente und bereiten sie auf weiterführende Aufgaben vor.





Feedback als Entwicklungsinstrument

Eine wertschätzende Feedbackkultur ist essenziell für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Mit *TrueYOU* stärken wir den kontinuierlichen Dialog – persönlich, virtuell oder schriftlich – Grade-übergreifend sowohl Bottom-up als auch Top-down zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zu Projekten und Aufgaben, verankern regelmäßiges Feedback im Alltag und ergänzen dies um informelle Entwicklungsgespräche. Für Führungskräfte bieten wir zudem strukturierte Formate wie das *360° Feedback an*, welches anonymes Feedback von Mitarbeitenden aller Ebenen und einen Abgleich von Eigen- und Fremdwahrnehmung ermöglicht.

Mentoring-Programme

Erfahrene Mentor:innen begleiten Nachwuchskräfte auf ihrem Entwicklungsweg. Programme wie das *Power Mentoring* unterstützen gezielt Senior Manager:innen bei der Vorbereitung auf eine Partnerschaft, stärken Resilienz und fördern strategische Netzwerkbildung.

Vielfältige Weiterbildungsplattformen

Moderne Lerntechnologien und die Lern-Plattform *Degreed* ermöglichen unseren Mitarbeitenden individuelles, bedarfsorientiertes Lernen. Darüber hinaus schaffen Lernelemente, bestehend aus Präsenztrainings, digitalen Inhalten und Coaching, flexible Lernumgebungen, die sich gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

Rotation und Secondment im Ausland

Mit dem Programm „Entdecke KPMG“ ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden bereichsübergreifende Einsätze von mindestens drei Monaten in anderen Services oder Teams. Internationale Einsätze im Rahmen unseres *Secondment-Programms* erweitern zudem die interkulturelle Kompetenz und bringen neue Perspektiven in unsere Teams zurück.

Zur Bewertung der Wirksamkeit unserer Entwicklungsmaßnahmen evaluieren wir regelmäßig unser Weiterbildungsangebot. Neben strukturierten Feedbackbögen zu unseren Trainings und dem *Global People Survey* nutzen wir weitere anonyme Rückmelde-mechanismen sowie direkte Kommunikationskanäle wie das HR-Mailpostfach. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung unserer Programme ein.

Mitarbeitenden-Feedback als Impuls: der Global People Survey

Ein zentraler Bestandteil unserer etablierten Feedbackkultur ist die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden in die Weiterentwicklung von KPMG als Arbeitgeber. Mit dem jährlich durchgeführten *Global People Survey* verfügen wir über ein strukturiertes Format, das es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Erfahrungen, Erwartungen und Verbesserungsvorschläge anonym und offen zu teilen. Die Ergebnisse liefern wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung und Bedürfnisse unserer Belegschaft.

Im Jahr 2025 erreichte unsere Mitarbeitendenbefragung eine Teilnahmequote von 75 Prozent und damit eine noch höhere Beteiligung als im Vorjahr (72 Prozent). Der Engagement-Index bleibt mit 82 Prozent auf seinem Allzeithoch und spiegelt weiterhin die Zufriedenheit, Motivation und Einsatzbereitschaft unserer Belegschaft wider. Wir sind besonders stolz, dass 88 Prozent unserer Mitarbeitenden KPMG als guten Arbeitgeber weiterempfehlen würden. Mit unseren Kommunikations- und Austauschformaten haben wir erreicht, dass die Mitarbeitenden deutlich besser ihren eigenen Beitrag zur Umsetzung der KPMG-Strategie verstehen (+5 Prozent).



Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

Neu konzipiertes Onboarding-Programm für New Manager:innen

Seit dem Geschäftsjahr 2025 begleitet KPMG neue Manager:innen mit einem angepassten und neu strukturierten Onboarding-Programm beim Einstieg in ihre Führungsrolle. Ziel ist es, den Übergang in die Führungsverantwortung gezielt zu unterstützen, den Aufbau eines Netzwerks innerhalb des jeweiligen Jahrgangs zu fördern und die Reflexion der eigenen Rolle als Führungskraft zu ermöglichen. Das Programm vermittelt praxisnahe Inhalte zur Führung von Teams, zur Stärkung eines unternehmerischen Mindsets sowie zur Weiterentwicklung der persönlichen Präsenz und organisatorischer Fähigkeiten. Es bietet einen Rahmen, in dem neue Manager:innen sowohl fachlich als auch persönlich Impulse für ihre Weiterentwicklung erhalten und gezielt auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet werden.

- Unsere Mitarbeitenden haben im Geschäftsjahr 2025 im Durchschnitt rund 57 Trainingsstunden (im Vorjahr: 63) absolviert.³
- 255 Top-Talente haben in diesem Jahr an unserem *Emerging Leader Programm* teilgenommen (im Vorjahr 325).
- 73 Mitarbeitende haben im Geschäftsjahr 2025 die Möglichkeit eines Secondments im Ausland wahrgenommen (im Vorjahr: 76).

Gewinner HR Excellence Award

Im November 2025 wurde KPMG mit dem HR Excellence Award in der Kategorie Performance- und Organisationsmanagement ausgezeichnet. Unser Personalkonzept *TrueYOU* setzt konsequent auf Feedback und vernetzt zentrale HR-Prozesse – von Mitarbeiterentwicklung über Beförderung und Vergütung bis hin zu Performance und Potenzial – zu einem ganzheitlichen, integrierten System.



HR
EXCELLENCE
AWARDS
2025
WINNER



³ Basis für die exakte Berechnung der durchschnittlichen Trainingsstunden pro Mitarbeitenden ist im Unterschied zu den anderen People Kennzahlen der Jahresdurchschnitt der Mitarbeitenden in FTE (Full Time Equivalent) über 12 Monate. Im Vergleich zur Grundgesamtheit der Kennzahl Mitarbeitende gesamt sind Werkstudierende und Aushilfen exkludiert. Im Gegensatz zum Vorjahr enthält die Grundgesamtheit dieser Kennzahl darüber hinaus nun nicht-fachliche Mitarbeitende. Daher können die in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2024 gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.

Inclusion, Diversity und Equity

Die unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen unserer Mitarbeitenden bilden eine wichtige Ressource für KPMG. Wir streben ein Arbeitsumfeld an, das Individualität und Authentizität fördert und von gegenseitigem Respekt geprägt ist – unabhängig von Alter, Fähigkeiten, Religion, Herkunft, Geschlecht oder sexueller Identität.

Als Arbeitgeber setzen wir daher gezielt Rahmenbedingungen um, die Vielfalt und Chancengleichheit fördern. Mit unserem Engagement für Inclusion, Diversity und Equity wollen wir sowohl die Zufriedenheit in unseren Teams stärken als auch neue Talente für uns gewinnen. Eine vielfältige Belegschaft kann darüber hinaus wertvolle Impulse für Innovation, Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsstärke setzen.

Bereits 2007 haben wir unser Commitment zur Förderung von Inclusion, Diversity und Equity mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstrichen. Die Werte und Vielfaltsdimensionen dieser Charta sind seither fest in unserer Unternehmenskultur verankert.



Unsere Ziele für Frauen im Leadership

Für KPMG in Deutschland ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen ein zentrales Anliegen. Wir setzen uns aktiv dafür ein, den Anteil weiblicher Führungskräfte nachhaltig zu erhöhen. Unser Ziel, bis zum 1. Januar 2026 mindestens 18,5 Prozent Frauen auf der ersten Führungsebene (Partnerinnen und Directorinnen) und mindestens 35 Prozent auf der zweiten Ebene ((Senior) Managerinnen) zu erreichen, haben wir deutlich übertroffen. Als neue Zielquote zum 1. Januar 2031 haben wir auf der ersten Führungsebene auf 25 Prozent und auf der zweiten Ebene auf 40 Prozent definiert. Die Zielwerte orientieren sich unter anderem an den gesetzlichen Vorgaben des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes (FüPoG II), das verbindliche Regelungen zur Frauenquote in Führungspositionen in Deutschland festlegt. Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir gezielte Förderprogramme, transparente Karrierepfade und strukturelle Maßnahmen zur Gleichstellung um.

Inclusion, Diversity und Equity (IDE) weiter stärken

Zur gezielten Weiterentwicklung unseres Engagements in den Bereichen Inclusion, Diversity und Equity nutzen wir eine Reihe konkreter Maßnahmen und Angebote, die im Folgenden vorgestellt werden.

Netzwerke bei KPMG

Die internen Netzwerke bei KPMG bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit zum themenspezifischen Austausch und zur gezielten Vernetzung innerhalb bestimmter Interessengruppen. Sie fördern den Dialog zu relevanten Fragestellungen und unterstützen die bereichsübergreifende Zusammenarbeit.

Dimensionen der Vielfalt

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

Eine Auswahl der Netzwerke bei KPMG

Frauenetzwerke

Austauschmöglichkeiten und Weiterentwicklung von Soft Skills und Kompetenzen für Frauen

Elternnetzwerke an verschiedenen Standorten

Gegenseitige Unterstützung und Austausch von Eltern rund um das Thema Familie und Kinder

Cosmopolitans

Austausch zu Themen wie Internationalität, kulturelle Vielfalt und Pluralismus

PriDE@KPMG & Friends

Austausch und geschützter Raum für die LGBTQIA+-Community und alle interessierten Kolleg:innen

Grenzen?Los!-Netzwerk

Austausch zu den Themen Inklusion, Behinderung und chronische Erkrankungen für Mitarbeitende mit und ohne Behinderung

Vielfalt das ganze Jahr über

Jedes Jahr richten wir in sogenannten Schwerpunktmonaten den Fokus auf verschiedene Vielfaltsdimensionen. Formate wie Seminare, Austauschveranstaltungen und Kooperationen mit externen Partner:innen und Gastreferent:innen sollen das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für IDE-Themen stärken.

Bewusstseinsschulungen

Unsere Mitarbeitenden erhalten über verschiedene Formate – wie Trainings, Awareness-Kampagnen und interaktive Dialogformate – wertvolle Einblicke in zentrale Themen wie Diversität, Gleichstellung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, unbewusste Vorurteile sowie inklusives Verhalten und Führung im Arbeitskontext. Ziel ist es, das Bewusstsein für diese Aspekte zu stärken und unsere Mitarbeitenden darin zu unterstützen, auch in herausfordernden Situationen sicher und reflektiert zu handeln. Zu den festen Bestandteilen dieser Sensibilisierungsmaßnahmen gehört unter anderem das Training zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das zu Beginn der Tätigkeit bei KPMG verpflichtend absolviert wird. Ergänzend stehen interne Informationsplattformen mit Handlungsempfehlungen zur Verfügung.

Speak-up-Kultur

Unsere Speak-up-Formate zielen darauf ab, die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden im Umgang mit herausfordernden Situationen weiterzuentwickeln. Sie thematisieren Kompetenzen wie Reflexion, Durchsetzungsstärke und konstruktive Kommunikation und unterstützen ein wertorientiertes Miteinander im Unternehmen und darüber hinaus.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

KPMG begleitet die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Personen durch ein Inklusionsteam. Der *TeilhabeKompass* im Intranet bietet darüber hinaus einen strukturierten Überblick über interne Angebote und Hinweise zur Teilhabe am Arbeitsumfeld.

Chancengleichheit im Recruiting-Prozess

Unser Recruiting-Ansatz beinhaltet unterschiedliche Maßnahmen, die darauf abzielen, Chancengleichheit im Bewerbungsprozess zu fördern. Dazu zählen unter anderem geschlechtsneutrale und inklusive Formulierungen in sämtlichen Kanälen des Personalmarketings, wie etwa in Stellenanzeigen, auf der Karriereseite und in den sozialen Medien. Zudem wird bewusst auf die Anforderung von Bewerbungsfotos verzichtet. Unseren Hiring Manager:innen stehen darüber hinaus Schulungen zu Themen wie „unconscious bias“ zur Verfügung, die ihnen dabei helfen, unbewusste Vorurteile im Auswahlprozess zu erkennen und zu reduzieren. Bei Bewerbenden mit Schwerbehinderung oder gleichgestelltem Status wird die Schwerbehindertenvertretung in den gesamten Bewerbungsprozess einbezogen, sofern die Bewerbenden damit einverstanden sind.

Förderprogramme speziell für Frauen: das Power Mentoring

Das Power-Mentoring-Programm richtet sich an Senior Managerinnen und unterstützt sie gezielt bei der Vorbereitung auf anspruchsvolle Positionen als Partnerin oder Directorin. Im Verlauf des Programms werden zentrale Kompetenzen wie Resilienz, Stakeholder-Management und der strategische Aufbau von Netzwerken systematisch weiterentwickelt.

Räume der Stille

An vier Standorten stehen Mitarbeitenden sogenannte Räume der Stille zur Verfügung. Sie bieten die Möglichkeit zum Rückzug, zur Ruhe, Meditation oder zum Gebet – unabhängig von religiöser oder spiritueller Ausrichtung.

Anti-Belästigungs-, Diskriminierungs- & Mobbing-Richtlinie

Mit der Anti-Belästigungs-, Diskriminierungs- & Mobbing-Richtlinie setzen wir ein klares Signal für gegenseitige Wertschätzung und ein respektvolles Miteinander. Die Richtlinie verdeutlicht, dass von allen Mitarbeitenden – unabhängig von ihrer Funktion oder Führungsverantwortung – ein aktives Eintreten gegen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing erwartet wird. Sie betont zudem die besondere Verantwortung von Führungskräften und stellt allen Mitarbeitenden Beratungs- und Meldestellen zur Verfügung, um potenziellen Vorfällen wirksam begegnen zu können.

Die Wirksamkeit unserer IDE-Maßnahmen wird regelmäßig überprüft, unter anderem durch den *Global People Survey*, das „audit berufundfamilie“ sowie interne Dialogformate. Mitarbeitende können zudem jederzeit Anregungen und Ideen direkt an das IDE-Team über ein zentrales E-Mail-Postfach übermitteln.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

• Erweiterung des Power Mentorings

Mit dem Power-Mentoring-Programm fördern wir gezielt Senior Managerinnen auf ihrem Weg zur Partnerin oder Directorin. Seit diesem Jahr begleitet das Programm die Teilnehmerinnen nicht nur in der Vorbereitungsphase, sondern darüber hinaus auch im ersten Jahr in ihrer neuen Rolle.

• Informationsplattform zu interkultureller Zusammenarbeit

Zur Förderung eines kulturell diversen Arbeitsumfelds haben wir eine zentrale Informationsplattform zum Thema interkulturelle Zusammenarbeit entwickelt, über die unsere Mitarbeitenden ihre interkulturellen Kompetenzen wie interkulturelle Kommunikation und Agilität mithilfe von Lernvideos, Artikeln und Reflexionsaufgaben stärken können. Die Plattform bündelt zudem praxisnahe Informationen, darunter eine Übersicht englischsprachiger Teams innerhalb von KPMG, als Orientierungshilfe und um die standortübergreifende Vernetzung und aktive Kontaktaufnahme zu fördern.

• Neue Degreed-Lernpfade für interkulturelles Onboarding und antirassistische Bewusstseinsbildung

Zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsumfelds wurden zwei neue Lernpfade auf der Degreed-Plattform eingeführt. Der erste Lernpfad vermittelt internationalen Mitarbeitenden praxisnahe Informationen zu gesellschaftlichen Normen und geschäftlichen Gepflogenheiten für den Einstieg in die deutsche Arbeitskultur. Der zweite Lernpfad fördert antirassistisches Bewusstsein, sensibilisiert für strukturelle und alltägliche Formen von Rassismus und regt zur kritischen Reflexion eigener Denkmuster an. Beide Angebote zielen darauf ab, kulturelles Verständnis zu stärken und einen respektvollen, diskriminierungsfreien Umgang im Arbeitskontext zu fördern.



- **Barrierefreie Karriere-Website**

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die KPMG-Karriereseite umfassend überarbeitet und nach den Vorgaben des European Accessibility Act (EAA) sowie des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG) barrierefrei gestaltet.

- **KPMG auf dem CSD Köln**

Am 6. Juli 2025 haben wir erneut mit 150 Kolleg:innen am Christopher Street Day in Köln teilgenommen. Unter dem Motto „FÜR QUEERRECHTE – Viele. Gemeinsam. Stark!“ haben wir uns für ein offenes Umfeld eingesetzt, das Individualität und Gleichberechtigung fördert.

- **Wir sind PROUT EMPLOYER**

Wir sind als PROUT EMPLOYER Teil der PROUT AT WORK-Initiative. Diese Initiative hilft sowohl Arbeitgebenden als auch Mitarbeitenden, sich zu Themen rund um sexuelle Orientierung und Identität zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen.

Inclusion, Diversity und Equity bei KPMG in Zahlen

- 25,0 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen auf der Ebene des Vorstands (im Vorjahr: 25,0 Prozent).
- 20,4 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands (im Vorjahr: 19,1 Prozent).⁴
- 39,3 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands (im Vorjahr: 39,1 Prozent).⁵
- Wie im Vorjahr sind 6 von 16 Mitgliedern im Aufsichtsrat Frauen, dies entspricht einem Anteil von circa 37,5 Prozent.
- Menschen mit 105 verschiedenen Nationalitäten arbeiten bei KPMG (im Vorjahr: 109 Nationalitäten).

- Im Geschäftsjahr 2025 waren bei KPMG 269 Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Personen beschäftigt (im Vorjahr: 250). Damit unterschreiten wir die gesetzlich vorgeschriebene Mindestquote von 5 Prozent. Um diesen Anteil zu erhöhen, arbeiten wir an konkreten Maßnahmen, wie zum Beispiel Sensibilisierung für Inklusion, Verbesserung der (digitalen) Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie die Stärkung von Menschen mit Behinderung im Recruiting-Prozess.⁵



⁴ Im Gegensatz zum Vorjahr erfolgt die Berechnung nach einer anderen Logik: a) Exklusion von Mitarbeitenden in Altersteilzeit in Freistellungsphase, b) Inklusion der KPMG ITS und BTG und Mitarbeitenden in Elternzeit sowie c) der Anpassung des Erhebungszeitraums gemäß HGB (4 Quartalsstichtage), anstelle der Betrachtung eines Stichtages zum Geschäftsjahresende. Darum können die in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2024 gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.

⁵ Im Gegensatz zum Vorjahr erfolgt die Berechnung nach einer anderen Logik. Betrachtet wird der Mittelwert gemäß HGB (4 Quartalsstichtage) anstelle der Stichtagsbetrachtung zum Geschäftsjahresende. Darum können die in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2024 gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.



Vielfalt erleben – Perspektivwechsel beim Sitzvolleyball-Event

Vielfalt zeigt sich nicht nur in unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Sichtweisen, sondern auch in der Offenheit, neue Perspektiven aktiv einzunehmen. Ein besonderes Beispiel dafür war ein Sitzvolleyball-Event, zu dem Paralympics-Teilnehmer und KPMG-Kollege Lukas Schiwy unser HR-Ressort sowie unsere CHROs eingeladen hat.

Das Ziel der Initiative war es, Vielfalt und Inklusion praktisch erfahrbar zu machen. Im Rahmen des gemeinsamen Spiels erlebten die Teilnehmenden die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe – losgelöst von individuellen Voraussetzungen.



Dabei wurde deutlich, wie stark unterschiedliche Perspektiven die Teamarbeit und das gegenseitige Verständnis bereichern können.

Das Event zeigte, dass Vielfalt über formale Programme hinausgehen muss und insbesondere dann spürbar wird, wenn gewohnte Perspektiven verlassen, neue Sichtweisen eingenommen und gemeinsam Herausforderungen bewältigt werden.

„Für mich war es etwas Besonderes, mitzerleben, wie aus anfänglicher Zurückhaltung echte Begeisterung entstanden ist. Genau solche Momente zeigen, wie wertvoll es ist, Vielfalt sichtbar zu machen und neue Perspektiven zu teilen.“



Lukas Schiwy

Assistant Manager, Digital
Process Compliance

People – weiterführende Kennzahlen

	GRI			2-7			ESRS			S1-6
Mitarbeitende ⁶	Gesamt			Anteil Frauen			Anteil Männer			
	2025	2024	▲ VJ ⁷	2025	2024	▲ VJ	2025	2024	▲ VJ	
Anzahl Mitarbeitende gesamt	14.647	14.427	1,5 %	46,4 %	46,2 %	0,4 %	53,6 %	53,8 %	-0,4 %	
Davon fachliche Mitarbeitende ⁸	11.256	11.133	1,1 %	40,2 %	40,0 %	0,5 %	59,8 %	60,0 %	-0,3 %	
Davon nicht fachliche Mitarbeitende ⁹	3.391	3.294	2,9 %	67,3 %	67,4 %	-0,1 %	32,7 %	32,6 %	0,3 %	
Davon Mitarbeitende mit befristeten Verträgen ¹⁰	1.143	1.253	-8,8 %	45,8 %	47,0 %	-2,6 %	54,2 %	53,0 %	2,3 %	
Davon Mitarbeitende mit unbefristeten Verträgen	13.504	13.174	2,5 %	46,5 %	46,2 %	0,7 %	53,5 %	53,8 %	-0,6 %	
Davon Mitarbeitende mit individualisiertem Arbeitszeitmodell	2.576	2.458	4,8 %	76,0 %	75,9 %	0,1 %	24,0 %	24,1 %	-0,4 %	

	GRI			2-7			ESRS			S1-6
Führungskräfte ¹¹	Gesamt			Anteil Frauen			Anteil Männer			
	2025	2024	▲ VJ	2025	2024	▲ VJ	2025	2024	▲ VJ	
Vorstand	8	8	0,0 %	25,0 %	25,0 %	0,0 %	75,0 %	75,0 %	0,0 %	
Partner:innen und Director:innen (inkl. Bereichsleiter:innen)	882	834	5,8 %	20,4 %	19,1 %	6,8 %	79,6 %	80,9 %	-1,6 %	
(Senior) Manager:innen (inkl. Abteilungsleiter:innen und Senior Experts)	3.646	3.538	3,1 %	39,3 %	39,1 %	0,5 %	60,7 %	60,9 %	-0,3 %	

	GRI			405-1			ESRS			S1-9
Altersstruktur	Anzahl Mitarbeitende									
	2025	2024	▲ VJ							
<30 Jahre	5.438	5.626	-3,3 %							
30 – 39 Jahre	4.970	4.712	5,5 %							
40 – 49 Jahre	2.307	2.178	5,9 %							
>50 Jahre	1.932	1.911	1,1 %							
Gesamt	14.647	14.427	1,5 %							

⁶ Dargestellt wird die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden über die vier Quartalsstichtage des jeweiligen Geschäftsjahres (31.12., 31.03., 30.06. und 30.09.). In die Grundgesamtheit zählen alle Mitarbeitenden im KPMG-Konzern. Exkludiert werden die Mitarbeitenden der KPMG Law RAG mbH, Vorstandsmitglieder, Praktikant:innen, Auszubildende, Mitarbeitende in Elternzeit oder einer Altersteilzeit-Freistellung, Externe, Overseas, Inbounds ohne Gehalt und vertraglich inaktive Mitarbeitende. In den absoluten Anzahlen der Mitarbeitenden sind diverse Personen inkludiert. Aufgrund der kleinen Vergleichsgröße werden sie jedoch in den Geschlechterquoten exkludiert und nicht separat ausgewiesen. Diese Definition gilt für alle folgenden People-Kennzahlen, sofern nicht anders angegeben. Für Kennzahlen mit selbsterklärender Bezeichnung wird auf eine gesonderte Definition verzichtet.

⁷ Vorjahr

⁸ Personen, die direkt im Mandatsverhältnis tätig sind.

⁹ Personen, die nicht direkt im Mandatsverhältnis tätig oder in den Zentraleinheiten ansässig sind.

¹⁰ Im Wesentlichen Werkstudierende und Aushilfen.

¹¹ Im Gegensatz zum Vorjahr erfolgt die Berechnung nach einer anderen Logik: a) Exklusion von Mitarbeitenden in Altersteilzeit in Freistellungsphase, b) Inklusion der KPMG ITS und BTG und Mitarbeitenden in Elternzeit sowie c) der Anpassung des Erhebungszeitraums gemäß HGB (4 Quartalsstichtage), anstelle der Betrachtung eines Stichtages zum Geschäftsjahresende. Darum können die in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2024 gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.

				GRI	404	ESRS	S1-13
Entwicklung der Mitarbeitenden							
	2025	2024	▲ VJ				
Durchschnittliche Stunden für Aus- und Weiterbildung pro fachlichem Mitarbeitenden ¹²	57	63	-9,5 %				
				GRI	405-1	ESRS	S1-6
Nationalitäten							
	2025	2024	▲ VJ				
Mitarbeitende mit nicht deutscher Nationalität	1.518	1.575	-3,6 %				
Anzahl der verschiedenen Länder	105	109	-3,7 %				
				GRI	401 1-3	ESRS	S1-15
Mitarbeitende in Elternzeit							
	2025	2024	▲ VJ				
Mitarbeitende in Elternzeit¹³	810	798	1,5 %				
davon Frauen	572	558	2,5 %				
davon Männer	238	240	-0,8 %				
Rückkehrquote ¹⁴	94,3 %	93,0 %	1,4 %				

¹² Basis für die exakte Berechnung der durchschnittlichen Trainingsstunden pro Mitarbeitenden ist im Unterschied zu den anderen People Kennzahlen der Jahresdurchschnitt der Mitarbeitenden in FTE (Full Time Equivalent) über 12 Monate. Im Vergleich zur Grundgesamtheit der Kennzahl Mitarbeitende gesamt sind Werkstudierende und Aushilfen exkludiert. Im Gegensatz zum Vorjahr enthält die Grundgesamtheit dieser Kennzahl darüber hinaus nun nicht fachliche Mitarbeitende. Daher können die in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2024 gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.

¹³ Die Kennzahl wird über das gesamte Geschäftsjahr kumuliert. Es werden ausschließlich die vertraglich inaktiven Mitarbeitenden, Externen, Overseas sowie Mitarbeitende der KPMG Law RAG mbH exkludiert.

¹⁴ Im Gegensatz zum Vorjahr erfolgt die Berechnung nach einer anderen Logik. Es werden nur Mitarbeitende betrachtet, welche ihre Elternzeit im Geschäftsjahr beendet haben. Diese werden über das gesamte Geschäftsjahr kumuliert. Es werden ausschließlich die vertraglich inaktiven Mitarbeitenden, Externen, Overseas sowie Mitarbeitende der KPMG Law RAG mbH exkludiert. Darum können die in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2024 gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.

Individualisierte Arbeitszeitmodelle	Gesamt			Anteil Frauen			Anteil Männer		
	2025	2024	▲ VJ	2025	2024	▲ VJ	2025	2024	▲ VJ
Anzahl	2.576	2.458	4,8 %	76,0 %	75,9 %	0,1 %	24,0 %	24,1 %	-0,4 %
davon Anteil Mitarbeitende mit bis zu 50 Prozent Beschäftigungsgrad	25,0 %	26,0 %	-3,8 %	75,8 %	74,4 %	1,9 %	24,2 %	25,6 %	-5,7 %
davon Anteil Mitarbeitende mit 51 bis 80 Prozent Beschäftigungsgrad	58,8 %	58,6 %	0,4 %	74,9 %	74,9 %	0,1 %	25,1 %	25,1 %	-0,2 %
davon Anteil Mitarbeitende mit mehr als 80 Prozent und weniger als 100 Prozent Beschäftigungsgrad	16,2 %	15,4 %	5,0 %	80,0 %	82,0 %	-2,6 %	20,0 %	18,0 %	11,7 %
davon durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	68,1 %	67,6 %	0,7 %						

				GRI 403-9-10	ESRS S1-14
Krankheitsbedingte Ausfallzeiten und Arbeitsunfälle					
	2025	2024	▲ VJ		
Krankheitsbedingte Ausfälle – Krankenstandsquote	4,0 %	4,0 %	0,0 %		
Abwesenheitstage durch meldepflichtige Arbeitsunfälle	408	357	14,3 %		
Meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle ¹⁵	37	25	48,0 %		

¹⁵ Die Kennzahl wird über das gesamte Geschäftsjahr kumuliert. Zusätzlich aus der Grundgesamtheit ausgeschlossen werden Outbounds mit und ohne Gehalt sowie Mitarbeitende im unbezahlten Urlaub. Nicht mehr ausgeschlossen sind Vorstandsmitglieder, Inbounds ohne Gehalt, Auszubildende, Praktikant:innen und Mitarbeitende in Elternzeit.



Planet



Planet

Wir sehen Klimaschutz als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Die Verlangsamung des Klimawandels und die Bewältigung seiner Folgen erfordert entschlossenes, transparentes und wirksames Handeln. Mit unserer strategischen Partnerschaft mit dem Segelteam Malizia wollen wir deshalb mehr Sichtbarkeit und Bewusstseinsbildung für den Klimawandel und den Schutz der Ozeane schaffen.

KPMG übernimmt Verantwortung für eine lebenswerte Zukunft und setzt sich aktiv dafür ein, die ökologischen Auswirkungen des eigenen Geschäftsbetriebs sowie entlang der Lieferkette kontinuierlich zu reduzieren.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie ist das Thema ESG: Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen sehen wir unseren größten Einfluss in der Unterstützung unserer Kunden, ihre Geschäftsmodelle, Produkte und Dienstleistungen nachhaltig zu gestalten. Dabei wollen wir mit gutem Beispiel vorangehen und etablieren ESG als integralen

Bestandteil in unser eigenes Handeln. Hierfür wurde *Our Impact Plan* als globales Nachhaltigkeitsprogramm ins Leben gerufen. Dieser ermöglicht eine systematische und messbare Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten, um so einen nachhaltigen Beitrag zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten.

Unsere wesentlichen Umweltauswirkungen ergeben sich aus den Treibhausgasemissionen in drei Bereichen:

- Scope 1: direkte Emissionen aus eigenen Quellen, zum Beispiel durch Heizungsanlagen oder firmeneigene Fahrzeuge
- Scope 2: indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie, insbesondere Strom und Wärme
- Scope 3: Emissionen entlang der vorgelagerten¹⁶ Wertschöpfungskette, etwa durch Geschäftsreisen, Pendelverhalten der Mitarbeitenden sowie die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen

ESG-Beratung: Nachhaltigkeit als strategischer Erfolgsfaktor

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen trägt KPMG nicht nur Verantwortung für den eigenen Geschäftsbetrieb, sondern auch für die Wirkung unserer Dienstleistungen. Mit unseren ESG-Services unterstützen wir Kunden dabei, ihre Geschäftsmodelle, Produkte und Prozesse zukunftsfähig und nachhaltig auszurichten.

Unsere Beratung zielt darauf ab, ökologische, soziale und Governance-Aspekte systematisch in unternehmerische Entscheidungen zu integrieren. Dazu zählen unter anderem:

- Die Entwicklung ganzheitlicher ESG-Strategien, die Klimarisiken adressieren, Resilienz stärken und regulatorische Anforderungen erfüllen,

- Die Förderung technologischer Innovationen, die nachhaltige Wertschöpfung ermöglichen, und
- Die Begleitung bei der Transformation, um Nachhaltigkeit als festen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu verankern.

Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Kunden Lösungen zu gestalten, die nicht nur wirtschaftlich tragfähig sind, sondern auch einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten. So möchten wir aktiv dazu beitragen, die Lebensgrundlagen heutiger und zukünftiger Generationen zu sichern.

¹⁶ Emissionen aus der nachgelagerten Wertschöpfungskette sind nicht wesentlich für uns als Dienstleistungsunternehmen und werden daher nicht berichtet.



KPMG International ist im Jahr 2020 der Science Based Targets Initiative (SBTi) beigetreten und hat ein validiertes kurzfristiges Reduktionsziel verabschiedet: die absoluten CO₂-Emissionen¹⁷ bis 2030 um 50 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Dieses Ziel steht im Einklang mit dem 1,5-Grad-Pfad des Pariser Klimaabkommens. Darüber hinaus hat sich KPMG International zu einem langfristigen Netto-Null-Ziel verpflichtet. Bis 2050 sollen die absoluten Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3 um 90 Prozent gegenüber 2019 reduziert werden. Die verbleibenden Emissionen (maximal 10 Prozent) werden durch verifizierte Methoden zur Kohlenstoffentfernung ausgeglichen, um Klimaneutralität zu erreichen. Eingebettet in diese globale Zielsetzung verfolgt die KPMG AG ein eigenes kurzfristiges Reduktionsziel: Wir streben an, die Treibhausgasemissionen über alle drei Scopes hinweg bis 2030 um 50 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken.

Um die globalen Klimaziele zu konkretisieren und einen klaren Rahmen für deren Umsetzung, Steuerung und Berichterstattung zu schaffen, hat KPMG International im Berichtsjahr ergänzend dazu einen [Climate Transition Plan](#) und das [Environment Statement](#) verabschiedet.

Mit dem nationalen Umweltprogramm *Umwelt 2030* konkretisiert KPMG in Deutschland diese globale Verpflichtung. Das Programm bündelt Maßnahmen zur Emissionsreduktion in vier zentralen Handlungsfeldern:

- *Mobilität*: Reduktion von Emissionen durch nachhaltige Gestaltung von Dienstreisen und Förderung klimafreundlicher Mobilitätsalternativen.
- *Lieferantenmanagement*: Integration ökologischer Kriterien in die Auswahl von und Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.
- *Energie- und Ressourcenverbrauch*: Optimierung des Energieeinsatzes und Förderung effizienter Ressourcennutzung an unseren Bürostandorten.
- *Pendelverhalten*: Unterstützung eines nachhaltigen Pendelverhaltens durch flexible Arbeitsmodelle und Mobilitätsangebote.

¹⁷ Sollte im Kontext dieses Berichtes von CO₂-Emissionen die Rede sein, sind CO₂-Äquivalente (CO₂e) gemeint. CO₂-Äquivalente sind eine Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase. Neben dem wichtigsten von Menschen verursachten Treibhausgas Kohlendioxid gibt es weitere Treibhausgase, wie beispielsweise Methan oder Lachgas.



Global Leaders 2050: Eine Gemeinschaft für die Manager with Sustainability von morgen

Die Ambition des Leaders-2050-Konzepts lässt sich als „gemeinsam wachsen“ beschreiben: Leaders 2050 soll mehr Möglichkeiten schaffen, aktiv die Perspektiven junger Menschen zum Thema ESG in die Arbeit mit unseren Kunden aber auch in die Weiterentwicklung unseres eigenen Unternehmens einzubeziehen und so noch zukunftsgerichteter zu agieren. Davon profitieren auch die Nachwuchstalente, denn sie können damit ihre ESG-Kompetenzen, Leadership Skills und auch Kundenbeziehungen vertiefen. So soll gemeinschaftlich der Weg für eine verantwortungsvolle, vielfältige, faire und innovative Wirtschaft der Zukunft geebnet werden.

Leaders 2050 operiert nicht nur in Deutschland, sondern ist eine global organisierte Initiative, die bereits in mehr als 30 Ländern des KPMG-Netzwerks aktiv ist. Netzwerkveranstaltungen, Kundenworkshops und die Entwicklung von Thought Leadership stehen im Mittelpunkt der Aktivitäten und sollen ein neues ESG-Mindset schaffen und transportieren.

„Ambitionierte Nachwuchstalente fördern, ihnen den Aufbau von Fähigkeiten, Netzwerken und Wissen zu ermöglichen, um den Wandel zu einer nachhaltigen Zukunft zu prägen – das ist unser Anliegen. Mit Leaders 2050 wollen wir eine Gemeinschaft von Managern with Sustainability von morgen schaffen – denn das Thema Nachhaltigkeit ist für uns und für unsere Kunden heute und in Zukunft ein Wachstums- und Werttreiber.“



Angelika Huber-Straßer
Regionalvorständin Süd und
Sponsorin von Leaders 2050

Programm Umwelt 2030

Wir sehen den Klimawandel als eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit – und zugleich als bedeutende Chance, Innovationen voranzutreiben.

Als Dienstleistungsunternehmen haben wir durch unsere Geschäftstätigkeit sowohl auf Menschen als auch auf die Umwelt einen Einfluss. Ein wesentlicher Ansatz zur Verringerung unserer Umweltauswirkungen liegt in den Treibhausgasemissionen, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entstehen – insbesondere durch die Beschaffung und Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen. Auch Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit, etwa durch Geschäftsreisen, tragen zum globalen Klimawandel bei.

Für KPMG bedeutet das konkret, dass wir uns zunächst unserem eigenen Emissionsfußabdruck widmen. Wir analysieren systematisch, in welchen Bereichen wir unmittelbare Steuerungsmöglichkeiten besitzen, wo wir in Kooperation mit Partnern und Stakeholdern Wirkung entfalten können und in welchen Feldern wir unsere indirekten Einflüsse kontinuierlich beobachten und verbessern müssen. Mit unserem Programm *Umwelt 2030* verfolgen wir dabei das Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck deutlich zu reduzieren und unseren Beitrag zum Klimaschutz wirksam zu gestalten. So leisten wir nicht nur einen Beitrag zur Erreichung globaler Klimaziele, sondern stärken zugleich die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells und dem unserer Mandanten.

Das Programm ist ein zentraler Bestandteil unseres Klimatransitionsplans und bündelt unsere wichtigsten Maßnahmen zur Dekarbonisierung (Dekarbonisierungshebel) in vier Fokusbereiche: Dienstreisen, Purchased Goods and Services (eingekaufte Waren und Dienstleistungen), Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Pendeln. In diesen setzen wir gezielte Maßnahmen zur Reduktion unserer Emissionen um. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden: Durch Schulungen, Vorträge und Maßnahmen fördern wir das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden und wollen ihr Engagement für eine nachhaltige Transformation stärken.

Unsere Emissionsreduktionsziele

Gesamtziel bis 2030 (vs. 2019) -50 % CO₂e

mit den Unterzielen

Dienstreisen	-55 % CO ₂ e
Purchased Goods & Services	-50 % CO ₂ e
Energie & Ressourcenverbrauch	-30 % CO ₂ e
Pendeln	-50 % CO ₂ e

Umweltmanagementsystem nach ISO 14001

Im Jahr 2010 haben wir ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 eingeführt, das uns seitdem dabei unterstützt, die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftsprozesse kontinuierlich zu überwachen und bei Bedarf anzupassen. Die Effektivität unserer Maßnahmen wird regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft, und festgelegte Kennzahlen helfen uns, den Fortschritt im Auge zu behalten. Klare Grundsätze, wie die Verpflichtung zur Verringerung von CO₂-Emissionen und die Einbindung von Nachhaltigkeitskriterien in unsere Geschäftsabläufe, bilden die Basis für unser Umweltprogramm. Weitere Informationen sind in unserer öffentlich zugänglichen [Umweltpolitik](#) zu finden.

Im Juni 2025 wurde unser Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 erstzertifiziert. Mithilfe des Energiemanagements wollen wir unsere Energieeffizienz fortlaufend steigern und erneuerbare Energien fördern. Mehr Informationen hierzu auf Seite 60.



Für die Umsetzung, Anpassung und kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Maßnahmen im Rahmen des Umweltprogramms 2030 sowie für die Aufrechterhaltung unseres Umweltmanagementsystems ist das Umweltmanagement-Team (UM-Team) gemeinsam mit anderen internen Fachbereichen verantwortlich. Der Vorstand überprüft jährlich die Fortschritte des Umweltprogramms, den Grad der Zielerreichung und den Bedarf an weiteren Maßnahmen. Entsprechend ist das Energiemanagement-Team (EnM-Team) für die Weiterentwicklung und Aufrechterhaltung des Energiemanagementsystems verantwortlich.

Um die Perspektiven unserer Stakeholder in unsere Umweltaktivitäten einzubeziehen, nutzen wir verschiedene Dialogformate und Feedbackkanäle. Dazu zählen unter anderem unsere jährliche Mitarbeitendenbefragung *Global People Survey*, regelmäßige Pendelumfragen sowie Austauschrunden. Diese Plattformen ermöglichen es uns, Anregungen und Einschätzungen aus dem Unternehmen gezielt in die Weiterentwicklung unserer Umweltstrategie einfließen zu lassen.

Darüber hinaus fördern wir den Austausch von Best Practices und innovativen Lösungen sowohl innerhalb unserer Organisation als auch mit externen Partnern und Stakeholdern. Diese Zusammenarbeit hat zum Ziel, gemeinsame Lösungen für globale Herausforderungen zu finden und unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren.

Klimarisiken und -chancen von KPMG

KPMG International hat in 2024 eine umfassende Klimarisikoanalyse veröffentlicht, um potenzielle Auswirkungen des Klimawandels auf das Geschäftsmodell frühzeitig zu identifizieren und darauf aufbauend strategische Maßnahmen zur Stärkung von Resilienz, Wettbewerbsfähigkeit und langfristigem Unternehmenserfolg abzuleiten. Die Analyse basiert auf quantitativen Szenariomodellierungen und berücksichtigt sowohl Entwicklungspfade mit einem globalen Temperaturanstieg von 1,5 Grad als auch von 4 Grad, um unterschiedliche Klimaszenarien und deren Auswirkungen abzubilden ([Climate Risk Report](#)). Aufbauend auf diesen Erkenntnissen hat KPMG in Deutschland im Geschäftsjahr 2025 erstmalig eine eigene Analyse vorgenommen. Diese zeigt, dass sowohl physische als auch transitorische Risiken bestehen, aktuell jedoch als nicht wesentlich einzustufen sind. Ein maßgeblicher Grund dafür ist, dass KPMG in sämtlichen genutzten Gebäuden lediglich Mieter ist und dadurch potenzielle physische Risiken deutlich reduziert werden. Die relevanten Übergangsrisiken und Chancen ergeben sich vor allem aus den erwarteten Veränderungen in den Branchen, in denen wir Dienstleistungen erbringen. Aufgrund unseres multidisziplinären Geschäftsmodells sowie unserer breiten geografischen und sektoralen Aufstellung gehen wir aktuell davon aus, dass diese Entwicklungen unser Geschäftsmodell und unsere Umsatzziele nicht wesentlich beeinträchtigen werden.

Um ein noch tieferes Verständnis unserer spezifischen Klimarisiken zu gewinnen, planen wir in den kommenden Jahren eine eigene, detaillierte Risikoanalyse. Diese Erkenntnisse sollen gezielt in unsere Geschäftsstrategie und Dekarbonisierungsmaßnahmen eingebunden werden.

Nachhaltige Geschäftsreisen fördern

Dienstreisen sind ein integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells, sowohl im direkten Austausch mit unseren Kunden als auch im Rahmen interner Zusammenarbeit und Weiterentwicklung. Gleichzeitig verursachen sie einen relevanten Anteil unserer CO₂-Emissionen. Aktuell entfallen 27,1 Prozent unserer Gesamtemissionen auf Geschäftsreisen. Um einen nachhaltigen Wandel im Reiseverhalten zu fördern, setzen wir auf gezielte Bewusstseinsbildung und Motivation. Ein Bündel an Maßnahmen und Anreizen schafft die Grundlage für verantwortungsvolles und klimabewusstes Reisen:

Interner CO₂-Preis

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir einen internen CO₂-Preis im Management-Reporting eingeführt, um Tätigkeiten mit hohem Treibhausgasausstoß zu verteuern. Diese Maßnahme soll das Bewusstsein unserer Projektverantwortlichen für klimaschädliche Aktivitäten schärfen und Transparenz bei ihren täglichen Entscheidungen im Auftragsmanagement schaffen. Derzeit gilt der interne CO₂-Preis in Höhe von 50 Euro pro Tonne CO₂e für Emissionen aus Dienstreisen und Energieverbräuchen unserer Gebäude und deckt damit 40,6 Prozent unserer gesamten Emissionen ab. Die durch den internen CO₂-Preis allokierten Mittel investieren wir in Projekte im Bereich Klima- und Umweltschutz.

Reisekostenrichtlinie

Um Umweltaspekte stärker in unsere Reisetätigkeiten einzubinden, haben wir im Geschäftsjahr 2024 unsere Reisekostenrichtlinie überarbeitet. Ein neu eingeführter Informationsprozess für Inlandsflüge soll unsere Mitarbeitenden bereits vor der Buchung für nachhaltigere Reiseoptionen sensibilisieren.

Lease Cars und Lease Bikes

Immer mehr Mitarbeitende, die ein Leasingfahrzeug nutzen, entscheiden sich für alternative Antriebe. Inzwischen bestehen circa zwei Drittel unserer Lease Cars aus Elektro- und Plug-in-Hybridfahrzeugen – mit einem durchschnittlichen CO₂e-Ausstoß von 73 g/km. Diese Entwicklung fördern wir gezielt: durch den Ausbau der Ladeinfrastruktur an unseren Standorten und über unser Umwelt-Plus-Programm, das finanzielle Anreize für die Wahl emissionsärmerer Fahrzeuge schafft – auch bei höheren Anschaffungskosten. Darüber hinaus bieten wir

seit 2019 ein Fahrradleasing-Programm an, über das inzwischen auch die Nutzung eines Zweirads möglich ist.

Individuelles CO₂-Dashboard

Unsere Mitarbeitenden haben jederzeit Zugriff auf ein CO₂-Dashboard, das ihren persönlichen CO₂-Fußabdruck aus dienstlich bedingten Reisen mit Flugzeug, Bahn oder Pkw transparent macht. Die bereitgestellten Informationen sollen ein Bewusstsein dafür schaffen, bei zukünftigen Geschäftsreisen das umweltverträglichste Verkehrsmittel zu wählen.

Sensibilisierung bei Dienstreisebuchungen

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir verstärkt Hinweise in unsere Buchungsplattform integriert, die Mitarbeitende auf die Umweltauswirkungen ihrer Dienstreisen aufmerksam machen. Ziel ist es, das Bewusstsein für den eigenen ökologischen Fußabdruck zu schärfen und zu einem verantwortungsvollen Reiseverhalten anzuregen. Dabei wird insbesondere auf die Möglichkeit hingewiesen, innerdeutsche Strecken mit dem Zug statt dem Flugzeug zurückzulegen.

„Natürlich wissen wir, dass es im Geschäftsleben Situationen gibt, in denen Flugreisen einfach nicht zu vermeiden sind. Aber genau hier können wir gemeinsam einen Unterschied machen – als Unternehmen und als Mitarbeitende: Wir prüfen bewusst, ob eine Flugreise wirklich notwendig ist. Jeder Flug hat Auswirkungen auf unseren ökologischen Fußabdruck. Deshalb ist es unsere gemeinsame Verantwortung, diese Auswirkungen so gering wie möglich zu halten.“



Michael Münnich

Head of Procurement, Travel, Expenses & Accounts Payables von KPMG

Unsere Maßnahmen im Einkauf

Ein verantwortungsvoller Einkauf bedeutet für uns, ökologische Kriterien sowohl in unserer Lieferkette als auch in der internen Beschaffung konsequent zu berücksichtigen. Da ein Großteil unserer Emissionen – derzeit 50,4 Prozent – aus dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen resultiert, ist dieser Bereich ein zentraler Hebel für die Reduktion unserer Umwelteinwirkungen.

Lieferkette und externe Beschaffung

Umweltaspekte fließen in unsere Einkaufsentscheidungen mit ein und gewinnen zunehmend an Bedeutung. Eine Herausforderung stellt dabei die Verfügbarkeit verlässlicher Primärdaten unserer Lieferanten dar. Um dennoch eine belastbare Berechnungsgrundlage für unsere Scope-3.1-Emissionen (Purchased Goods and Services) zu schaffen, arbeiten wir mit einem unabhängigen Wirtschaftsforschungsinstitut zusammen, das eine Input-Output-Analyse¹⁸ durchführt. Parallel dazu erweitern wir die Nutzung lieferantenspezifischer Daten, insbesondere über das CDP Supply Chain Program. Ein Großteil der von uns angefragten Lieferanten stellt über CDP bereits Informationen zu ihren tatsächlichen Emissionen bereit. So können wir derzeit 23,4 Prozent der in dieser Kategorie erfassten Emissionen mit konkreten Lieferantendaten abbilden. Darüber hinaus haben wir begonnen, den Anteil der Scope 3.1-Emissionen von Lieferanten mit SBTs als Messgröße für Klimaschutz in unserer Lieferkette zu nutzen.

Interne Beschaffung und Ressourcenschonung

Nachhaltigkeit im Einkauf endet nicht bei der Lieferantenauswahl, sondern umfasst auch die Produkte und Dienstleistungen, die wir in unserem Arbeitsalltag nutzen. Dabei setzen wir an unseren Standorten auf vielfältige Maßnahmen:

Durch Digitalisierungsinitiativen konnten wir unseren Papierverbrauch seit 2019 um rund 81 Prozent senken. Wenn Papier zum Einsatz kommt, verwenden wir an unseren Bürostandorten seit 2020 ausschließlich Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“. Nur in Ausnahmefällen – etwa bei bestimmten Printpublikationen – greifen wir auf FSC-zertifiziertes Frischfaserpapier zurück.

Auch in der Büroausstattung setzen wir auf einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. Gebrauchte IT-Hardware und Möbel werden unseren Mitarbeitenden zu attraktiven Konditionen angeboten, um die interne Kreislaufwirtschaft gezielt zu stärken. Darüber hinaus steht seit 2023 ein unternehmensweites Schwarzes Brett für den Austausch von Gegenständen zur Verfügung.

Nachhaltige Verpflegung: Mehrweg, Bio und pflanzliche Alternativen

In unseren Kantinen setzen wir zunehmend auf umweltfreundliche Lösungen. Ein Pfandsystem für Mehrwegverpackungen sowie für To-go-Kaffeebecher ist bereits an vielen Standorten etabliert. Darüber hinaus bieten wir flächendeckend Bio- und Fair-Trade-Kaffee an. Auch unser Teesortiment wird aktuell auf Bio- und Fair-Trade-Produkte umgestellt. Zusätzlich steht unseren Mitarbeitenden neben Kuhmilch auch Hafermilch als klimafreundliche Alternative zur Verfügung.

Nachhaltige Veranstaltungen

Um unsere Unternehmensevents nachhaltiger zu gestalten, haben wir eine unternehmensinterne Nachhaltigkeits-Checkliste entwickelt. Diese dient als praxisorientierter Leitfaden für die Planung und Durchführung ressourcenschonender Veranstaltungen – von der Wahl der Verpflegung über die Materialverwendung bis hin zur Mobilität.

¹⁸ Ein Input-Output-Modell ist ein makroökonomisches Wirtschaftsmodell, das die Produktions- und Handelsverflechtungen zwischen Wirtschaftssektoren und Ländern abbildet. In Kombination mit land-sektorspezifischen Emissionsintensitäten ermöglicht es die Berechnung von Treibhausgasemissionen entlang globaler Wertschöpfungsketten.

Energie- und ressourcenschonendes Arbeiten

Nachhaltiges Energiemanagement

Der Energieverbrauch macht derzeit 13,1 Prozent der gesamten Treibhausgasemissionen von KPMG in Deutschland aus. Da alle Büroflächen ausschließlich angemietet sind, bestehen nur begrenzt direkte Einflussmöglichkeiten auf die Gebäudetechnik.

Dennoch verfolgen wir das Ziel, die energiebezogene Leistung im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten weiterzuentwickeln und entsprechende Verbesserungen anzustoßen. An unseren Standorten werden fortlaufend Einsparpotenziale geprüft und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz identifiziert. Diese Aktivitäten erfolgen in enger Abstimmung mit der Führungsebene, den zuständigen Fachbereichen, den Mitarbeitenden vor Ort sowie den Eigentümervertretungen und externen Dienstleistern.

Ein Schwerpunkt zur Steigerung der Energieeffizienz liegt im Bereich der Lüftungs- und Kälteanlagen der größten KPMG-Standorte. Bis zum Ende des Jahres 2026 soll der Stromverbrauch in diesem Bereich durch Maßnahmen der Betriebsoptimierung im Vergleich zum Bezugsjahr 2022 um 10 Prozent gesenkt werden.

Bei der Auswahl neuer Büroflächen achten wir darauf, dass die Gebäude möglichst hohe Nachhaltigkeitsstandards erfüllen – bevorzugt mit einer Platin-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Bereits seit 2010 beziehen wir an all unseren Standorten ausschließlich Grünstrom. Gemeinsam mit unseren Vermietern arbeiten wir derzeit daran, auch den Strom für die Allgemeinflächen beziehungsweise Kühlung und Belüftung in Mehrmietergebäuden vollständig auf erneuerbare Energien umzustellen. Aktuell beträgt der Anteil an Grünstrom bei vermierterseitig erhaltenem Strom 87,9 Prozent.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Sensibilisierung von Mitarbeitenden, die in besonderem Maße mit energierelevanten Themen befasst sind. Bereits im Herbst 2022 haben wir ein Energieeinsparprogramm ins Leben gerufen, das über gesetzliche Vorgaben hinausgeht und langfristige Einsparpotenziale identifizieren und nutzen soll. Dazu zählen unter anderem die Anpassung der Solltemperaturen für Heizung, Kühlung und Lüftung sowie die Ausweitung von Wochenend- und Nachtabensenkungen, soweit dies technisch umsetzbar ist.





Nachhaltiges Bürokonzept „WoW25“

Mit unserem Bürokonzept „World of Work 2025“ verfolgen wir das Ziel, eine moderne Arbeitswelt mit klaren Nachhaltigkeitsprinzipien zu verbinden. Die schrittweise Einführung an allen KPMG-Standorten umfasst unter anderem den Einsatz energieeffizienter Technik, Bodenbeläge aus Recyclingmaterialien sowie die gezielte Auswahl nachhaltiger Möbel – etwa mit „Blauer Engel“- oder „Greenguard“-Zertifizierung. Auch die Wiederverwendung und das Upcycling von bestehendem Mobiliar aus dem bundesweiten Bestand sind feste Bestandteile des Konzepts.

Ein weiterer Beitrag zur Ressourcenschonung ergibt sich aus dem Verzicht auf fest zugewiesene Arbeitsplätze. In Kombination mit einem digitalen Buchungssystem wird die Flächennutzung deutlich effizienter gestaltet. Umgesetzt wurde das Konzept bereits in den Niederlassungen Berlin, München, Dresden, Köln, Hamburg, Hannover, Jena, Karlsruhe, Nürnberg, Bielefeld, Mannheim, Münster und Ulm.

Neuer KPMG-Standort in Köln: sichtbares Bekenntnis zur Region



© manuel frauendorf fotografie

Mit der Weiterentwicklung unserer Standorte investieren wir nicht nur in moderne Arbeitsumgebungen, sondern auch gezielt in Nachhaltigkeit, Kundennähe und regionale Präsenz. Im März 2025 sind unsere Kölner Kolleg:innen in das neue Gebäude „CENTRAAL“ in der MesseCity gezogen – mit Blick auf den Rhein und in direkter Nachbarschaft zum ICE-Bahnhof Deutz. Der neue Standort steht für eine moderne, energieeffiziente Arbeitswelt mit exzellenter Anbindung. Das Gebäude mit Gold-Zertifizierung der DGNB bietet 210 Fahrradstellplätze und 16 Ladestationen für E-Bikes. Darüber hinaus gibt es 21 Ladestationen für Elektro-Pkw. Im Innenbereich setzen wir auf ein offenes Bürokonzept (WoW25), das durch die Verwendung umweltfreundlicher Materialien überzeugt. Die Standardarbeitsplätze sind mit Möbeln ausgestattet, die mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ zertifiziert sind. Auch Teppiche und Bezugstoffe bestehen aus recycelten Materialien.



Unser Energiemanagementsystem: erstmalig zertifiziert nach ISO 50001

Der effiziente und verantwortungsvolle Umgang mit Energie ist ein zentraler Bestandteil unseres Umwelt- und Nachhaltigkeitsverständnisses. Um unsere Energieverbräuche transparent zu erfassen, zu bewerten und gezielt zu verbessern, haben wir 2024 ein Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 eingeführt. Die Wirksamkeit der damit verbundenen Maßnahmen wird – analog zu unserem Umweltmanagementsystem – regelmäßig durch interne und externe Audits begleitet.

Ziel ist es, die Energieeffizienz an unseren Standorten langfristig zu steigern. Grundlage dafür sind strukturierte Verbrauchsanalysen, die Identifikation relevanter Energieflüsse und darauf aufbauende Maßnahmen zur Effizienzsteigerung.

Ergänzend investieren wir in moderne, energiesparende Technologien und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie. Besonderes Augenmerk liegt auf denjenigen KPMG-Standorten,

die mindestens 2,5 Prozent unseres Gesamtenergieverbrauchs ausmachen. Dort setzen wir gezielt Maßnahmen um – etwa durch optimierte Beleuchtung, zeitgesteuerte Gebäudetechnik oder die Reduktion von Leerlaufzeiten bei technischen Anlagen.

„Mit der Implementierung des Managementsystems und der ISO-Zertifizierung haben wir die Grundlagen geschaffen. Jetzt geht unsere Arbeit erst richtig los: Unser Ziel ist es, die Energieeffizienz an allen Standorten fortlaufend zu verbessern und durch reduzierten Energieverbrauch den CO₂-Ausstoß und andere Umweltbelastungen zu verringern. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die sehr energieintensiven Standorte von KPMG.“



Haro Schuller
Senior Expert
Energiemanagement



Nachhaltiges Pendeln fördern

9,0 Prozent unserer Emissionen entstehen durch die täglichen Arbeitswege unserer Mitarbeitenden. Um diesen Anteil zu verringern, fördern wir umweltfreundliches Mobilitätsverhalten durch gezielte Anreize und attraktive Angebote, die nachhaltige Verkehrsmittel in den Mittelpunkt stellen.

ÖPNV-Zuschüsse und Jobtickets

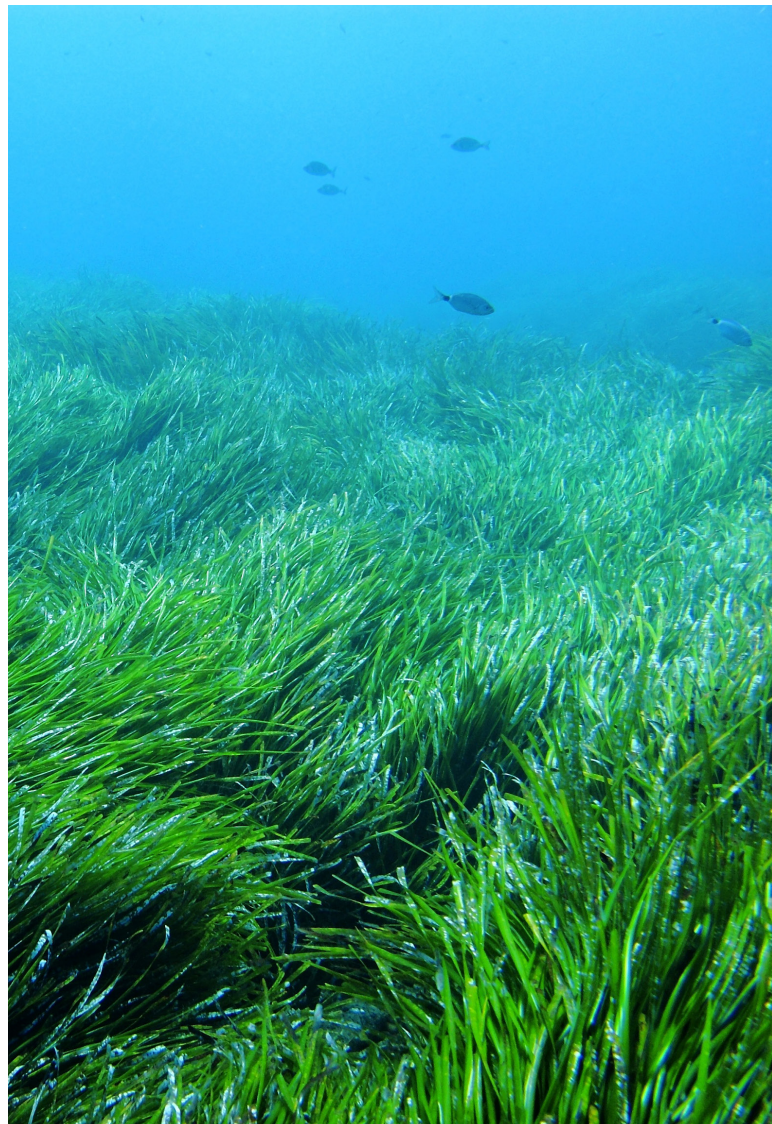
Seit Oktober 2024 bieten wir allen fachlichen Mitarbeitenden das von KPMG unterstützte „Deutschland-Ticket Job“ an, das die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs im innerstädtischen und regionalen Bereich finanziell erleichtert. Mitarbeitende in unseren Central Services profitieren bereits seit vielen Jahren von einem durch KPMG finanzierten Jobticket.

Innovative Mobilitätslösungen

Unser Ziel ist es, den Umstieg von CO₂-intensiven Verkehrsmitteln auf nachhaltigere Alternativen zu fördern. Am Standort Berlin haben wir hierzu im Sommer 2022 ein Mobilitätskonzept eingeführt: Die Einnahmen aus der Vermietung von Parkplätzen werden gezielt eingesetzt, um die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sowie umweltfreundlicher Optionen wie Lease Bikes finanziell zu unterstützen.

Ladeinfrastruktur für E- und Hybridfahrzeuge

Zur Förderung der Elektromobilität stellt KPMG an zahlreichen Standorten Ladeinfrastruktur für Elektro- und Hybridfahrzeuge zur Verfügung. Im Geschäftsjahr 2025 konnten Mitarbeitende rund 203 Ladepunkte an 18 Standorten nutzen – ein weiterer Beitrag zur Reduktion der verkehrsbedingten Emissionen.





Gemeinsam für Klima, Wasser und Artenvielfalt: unsere Partnerschaft mit dem WWF

Seit Oktober 2023 engagiert sich KPMG in Deutschland gemeinsam mit dem WWF Deutschland für den Schutz globaler Gemeinschaftsgüter. Mit Mitteln aus unserem internen CO₂-Preis fördern wir zwei Naturschutzprojekte in besonders sensiblen Regionen: das grenzübergreifende Gemeinschaftsprojekt „Unganisha“ in Ostafrika und den Cerrado in Brasilien. Beide Gebiete sind Hotspots der Biodiversität und zugleich stark vom Klimawandel bedroht.

Warum wir handeln

Die Klimakrise und die wachsende Finanzierungslücke im globalen Klimaschutz erfordern entschlossenes Handeln. Als Unternehmen tragen wir Verantwortung – nicht nur durch die Reduktion unserer eigenen Emissionen, sondern auch durch Beiträge, die über unsere Wertschöpfungskette hinausgehen. Mit der WWF-Partnerschaft leisten wir einen zusätzlichen finanziellen Beitrag im Sinne unseres *Our Impact Plans*, der dort ankommt, wo er großen Nutzen stiftet. Die Wirkung der geförderten Projekte wird anhand klar definierter Kennzahlen regelmäßig überprüft.

Unsere Wirkung in den Projektregionen

- **Projekt Cerrado – Brasilien:** Diese Savannenregion ist eines der artenreichsten Gebiete der Erde und zugleich stark durch landwirtschaftliche Expansion gefährdet. Mit unserer Unterstützung arbeitet der WWF an der Wiederherstellung von Waldlandschaften in den Quellgebieten des Pantanal. Dabei sollen degradierte Weideflächen und Uferwälder wiederhergestellt, Ökosystemleistungen verbessert, die Biodiversität erhalten sowie eine nachhaltige Entwicklung gefördert werden. Ziel hierbei ist, das Einkommen und das Wohlergehen der lokalen Gemeinschaften zu steigern und eine lokale, waldgestützte Wirtschaft zu stärken. Die Wiederaufforstung wird mit direkten Mitteln von KPMG finanziert. Die weiteren Aktivitäten werden zusätzlich mit Mitteln aus dem Investitionspool für die Quellgebiete umgesetzt, der durch Gelder von Unternehmen und internationalen WWF-Büros finanziert wird.

Bepflanzung 2023

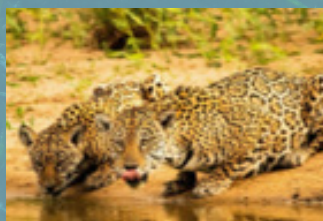


© Lais Cunha/ WWF-Brazil

Bepflanzung 2024



© Lais Cunha/ WWF-Brazil

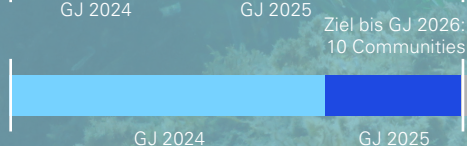


© Carlos Eduardo Fragoso / WWF-Brazil

Wieder-
aufforstung
(Ziel 2026: 35 ha)



Einbindung
indigener
Communities
(Ziel 2026:
10 Communities)





- **Projekt Unganisha – Ostafrika:** In dieser Projektregion soll ein großflächiges, grenzübergreifendes Schutzgebietsnetzwerk entstehen. Wir investieren dort gemeinsam mit anderen Partnern in ein bereits existierendes und laufendes Projekt des WWF, das Naturschützer:innen, Regierungen und Menschen der Region zusammenbringt. Zusammen unterstützen wir den Schutz großflächiger

natürlicher Biome, die Lebensraum für zahlreiche gefährdete Arten bieten. Gemeinsam mit den lokalen Gemeinschaften entstehen integrierte Lösungen für den Erhalt von Ökosystemen und die nachhaltige Nutzung von Ressourcen. Bereits nach kurzer Projektlaufzeit konnten wichtige Flächen gesichert und Maßnahmen zur Wiederherstellung der Biodiversität umgesetzt werden.

Degradierter Mara-Zufluss 2019



© WWF-Kenya

Restaurierter Mara-Zufluss 2024

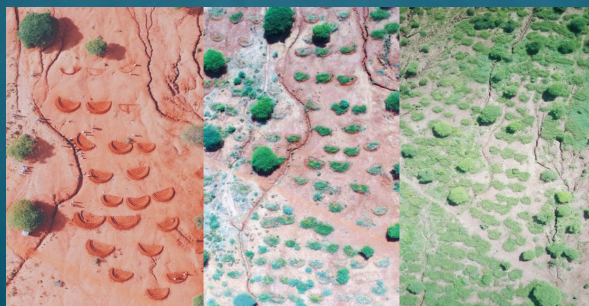


© WWF-Kenya

Ausgangslage

Nach 1 Jahr

Projektion nach 2 Jahren



© JustDiggIt



© Martin Harvey / WWF

Pflanzung indigener Baumarten
(Ziel 2026: 41.250 Stk.)



Ziel bis GJ 2026:
41.250 Stk.

Ökosystem-schutz
(Ziel 2026: 3.750 ha)



Ziel bis GJ 2026:
3.750 ha

Vermeidung CO₂
(Ziel 2026: 2.142 t CO₂)



Ziel bis GJ 2026:
2.142 t CO₂

Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

Unser CO₂-Fußabdruck

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfassen wir unseren CO₂-Fußabdruck systematisch und im Einklang mit den Anforderungen der Science-Based-Targets-Initiative (SBTi). Dabei berücksichtigen wir sämtliche relevanten Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette¹⁹ – insbesondere die indirekten Treibhausgasemissionen aus Scope 3, wie etwa die Emissionen unserer Lieferanten sowie das Pendelverhalten unserer Mitarbeitenden.

Die erhobenen Daten werden jährlich an KPMG International übermittelt und fließen in das globale Emissionsreporting der KPMG-Organisation ein. Dieses Reporting bildet die Grundlage für die Bewertung unserer Fortschritte im Rahmen der SBTi-Zielsetzung und unterstützt die transparente Kommunikation unserer Klimaschutzmaßnahmen.

Im Geschäftsjahr 2025 konnten wir unsere Treibhausgasemissionen gegenüber dem Basisjahr 2019 um 26,3 Prozent senken. Damit liegen die Emissionen weiterhin deutlich unter dem Niveau vor Beginn der COVID-19-Pandemie. Im Vergleich zum Vorjahr 2024 wurde ein Rückgang um 7,6 Prozent erzielt. Dieser Rückgang ist insbesondere auf eine geringere Reise-tätigkeit im Verhältnis zur Mitarbeitendenkapazität sowie auf aktualisierte DEFRA-Emissionsfaktoren für Flugreisen zurückzuführen.²⁰ Trotz eines anhaltenden Umsatzwachstums, eines kontinuierlichen Ausbaus der Mietflächen und steigender Beschäftigtenzahlen konnte eine absolute Reduktion der Gesamtemissionen erreicht werden.

Besonders hervorzuheben ist die Entwicklung der Emissionen pro Mitarbeitendenkapazität: Im Vergleich zum Vorjahr wurde ein signifikanter Rückgang von 9,8 Prozent verzeichnet und gegenüber dem Basisjahr 2019 ergibt sich eine Reduktion um 39,3 Prozent.

KPMG in Deutschland und KPMG International berichten jährlich gemeinsam an das CDP über ihre globalen Umweltleistungen sowie das Management klimabezogener Risiken. Das CDP bewertet die gemeldeten Informationen anhand eines standardisierten Scoringssystems von D (Disclosure) bis A (Leadership). Diese externe Bewertung unterstützt uns dabei, unsere Emissionen noch präziser zu erfassen und auf dieser Basis fundierte Entscheidungen sowie gezielte Maßnahmen zur Emissionsreduktion – insbesondere entlang der Lieferkette – abzuleiten. Aktuell hält KPMG International ein B-Rating.



¹⁹ Nachgelagerte Scope-3-Emissionen, welche den Transport, die Distribution sowie die Nutzung und Entsorgung verkaufter Waren und Dienstleistungen als auch vermietete oder verleaste Sachanlagen, Franchise und Investitionen umfasst, werden dabei nicht betrachtet, da diese für unser Geschäftsmodell als unwesentlich bewertet wurden.

²⁰ Im Juli 2025 hat DEFRA (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs) neue Emissionsfaktoren für Flugreisen veröffentlicht, die im Vergleich zu 2024 deutlich niedrigere Werte pro Kilometer ausweisen – mit Reduktionen von bis zu 41 %. Damit wurde die pandemiebedingte Anpassung aus der COVID-19-Zeit (bedingt durch geringere Flugzeugauslastungen) wieder zurückgenommen.

²¹ Aus diesem Grund können die in diesem Bericht gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.

Re-Baselining 2025: Aktualisierung unserer Emissionsdaten

Im Rahmen unseres internationalen Klimaziels hat KPMG in Deutschland im aktuellen Geschäftsjahr eine umfassende Überprüfung und Aktualisierung der zugrunde liegenden Emissionsdaten vorgenommen. Das Re-Baselining soll sicherstellen, dass unsere Fortschritte auf einer konsistenten und belastbaren Datengrundlage gemessen werden können.

Die Notwendigkeit zur Anpassung ergibt sich aus methodischen Weiterentwicklungen, neuen Erkenntnissen sowie rückwirkenden Korrekturen, die die Vergleichbarkeit über die Zeit verbessern. Im Fokus der Überprüfung stand insbesondere die Scope-3-Kategorie „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“ (Scope 3.1), die einen wesentlichen Anteil an unseren Gesamtemissionen ausmacht. Insbesondere die Verwendung einer neuen Datenbank (Emission Database for Global Atmospheric Research) ermöglicht eine verbesserte Emissionsabschätzung durch das WifOR Institute aufgrund einer verbesserten und kontinuierlich aktualisierten Datenbasis. Dies führt zu teilweise deutlichen Reduktionen der jährlichen Scope-3.1-Emissionen, auch im Basisjahr.²¹

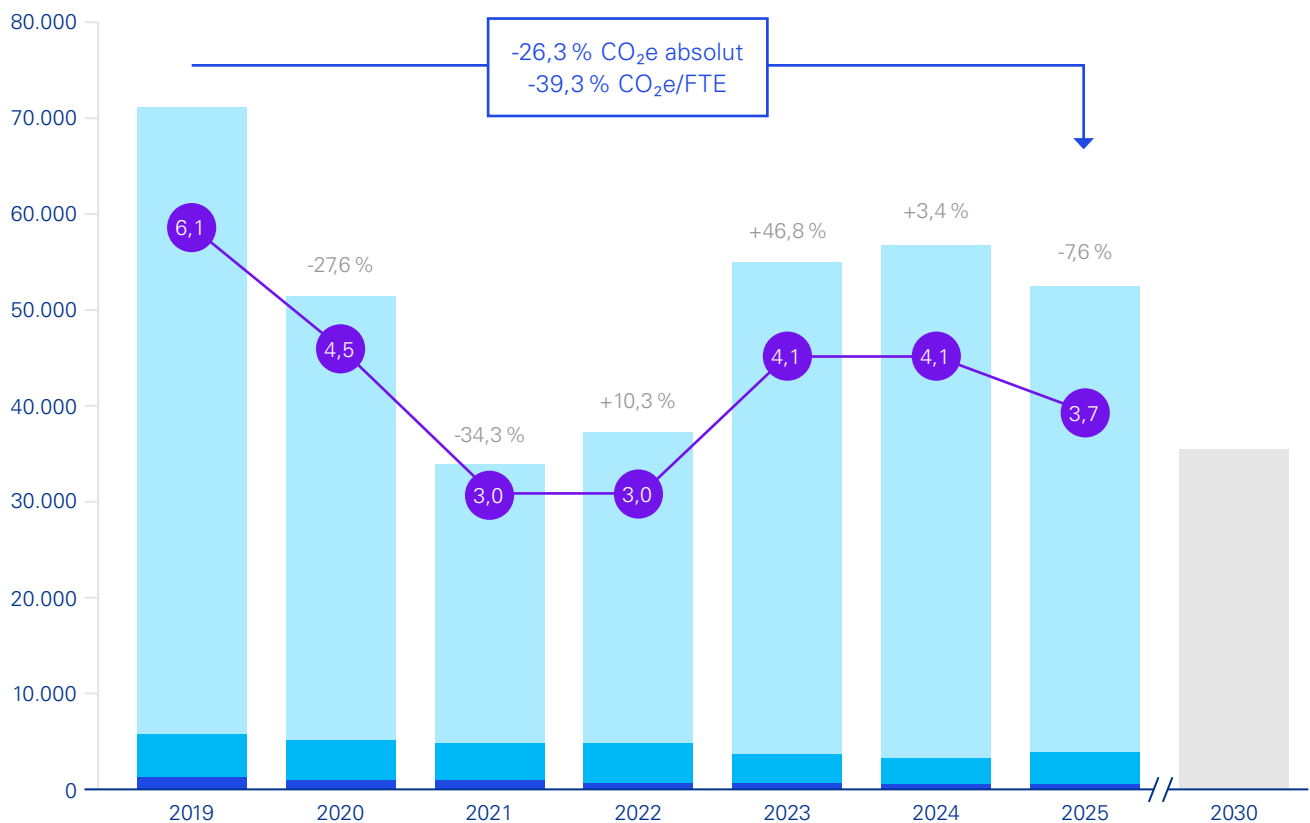
Die aktualisierten Daten bilden die Grundlage für die erneute Validierung des Klimaziels von KPMG International durch die Science-Based-Targets-Initiative (SBTi) – ein zentraler Meilenstein auf unserem Weg zur Dekarbonisierung und zur transparenten Berichterstattung über unsere Fortschritte.

Für die Erfassung und Bewertung unserer Treibhausgasemissionen orientieren wir uns am Greenhouse Gas Protocol – dem international anerkannten Rahmenwerk für unternehmerische Klimabilanzierung. Es definiert die Abgrenzung der Emissionsbereiche (Scopes 1, 2 und 3) und bildet die methodische Grundlage unserer Berichterstattung. Für detaillierte Informationen zu Scope-3-Emissionen – insbesondere zu den einzelnen Unterkategorien – wenden wir den „Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard“ des Greenhouse Gas Protocol an. Ergänzend nutzen wir einen von KPMG International bereitgestellten Leitfaden zur Datenerfassung, der eine konsistente Berichterstattung innerhalb der KPMG-Mitgliedsfirmen unterstützt. Die Erhebung, Auswertung und Qualitätssicherung aller Umweltdaten erfolgt im internen Nachhaltigkeitsteam.



²¹ Aus diesem Grund können die in diesem Bericht gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.

Unser CO₂-Fußabdruck im Geschäftsjahr 2025 (in Tonnen CO₂-Äquivalente)



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

Eine detaillierte Auflistung unserer Treibhausgasemissionen ist am Ende des Kapitels *Planet* zu finden.

Quelle: KPMG, Deutschland, 2025

Planet – weiterführende Kennzahlen

			GRI 305 1-5	ESRS E1-3 E1-7	
Treibhausgasemissionen in t CO ₂ e ²²					
	2025	2024	2019	▲ VJ	▲ BJ ²³
Scope 1	675	683	1.177	-1,2 %	-42,7 %
Scope 2 (market based)	3.425	3.304	4.874	3,7 %	-29,7 %
Scope 2 (location based)	9.854	9.599	11.202	2,7 %	-12,0 %
Scope 3	48.402	52.815	65.215	-8,4 %	-25,8 %
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	26.474	25.644	26.377	3,2 %	0,4 %
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen (Intercompany)	22.232	20.800	25.101	6,9 %	-11,4 %
3.3a), 3.3b), 3.3c) Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2)	2.611	2.605	2.512	0,2 %	3,9 %
3.6 Geschäftsreisen	14.248	19.133	28.506	-25,5 %	-50,0 %
3.7 Pendeln	4.730	4.864	7.350	-2,8 %	-35,7 %
3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	340	569	470	-40,2 %	-27,7 %
Gesamt-Emissionen (location based)	58.931	63.097	77.594	-6,6 %	-24,1 %
Gesamt-Emissionen (market based)	52.502	56.802	71.266	-7,6 %	-26,3 %
Gesamt-Emissionen (market based) pro FTE²⁴	3,7	4,1	6,1	-9,8 %	-39,3 %
Emissionen pro Umsatzerlöse (t CO ₂ e/1 Mio. Euro Umsatzerlöse)	20,3	22,9	39,7	-11,4 %	-48,9 %

²² Im Rahmen des Re-Baselining im Geschäftsjahr 2025 wurden alle historischen Daten ab Basisjahr 2019 aktualisiert, insbesondere „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“ (Scope 3.1) sowie alle Energiedaten (Scope 1, 2, 3.3 & 3.8) konnten durch bessere Daten neu berechnet werden. Daher können die in diesem Bericht gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.

23 Basisjahr

²⁴ Basis für die Berechnung der CO₂e-Emissionen (netto) ist der Jahresdurchschnitt der Mitarbeitenden in FTE (Full Time Equivalent) inklusive Praktikant:innen, Aushilfen und Werkstudierende, exklusive Externe sowie vertraglich inaktive Mitarbeitende.

				GRI 305 1-5	ESRS	E1-6
Treibhausgasemissionen in t CO ₂ e im Bereich Mobilität						
	2025	2024	2019	▲ VJ	▲ BJ	
Flug	10.851	14.979	17.913	-27,6 %	-39,4 %	
Bahn	-	-	-	-	-	
PKW	1.742	1.669	5.055	4,4 %	-65,5 %	
Mietwagen	314	308	501	1,9 %	-37,3 %	
Taxi	155	133	401	16,5 %	-61,3 %	
ÖPNV	34	47	85	-27,7 %	-60,0 %	
Hotel	1.304	2.152	5.037	-39,4 %	-74,1 %	
Gesamt-Emissionen	14.400	19.288	28.992	-25,3 %	-50,3 %	
Gesamt-Emissionen pro FTE	1,0	1,4	2,5	-28,6 %	-60,0 %	

				GRI 305 1-5	ESRS	E1-6
Energieverbrauch in MWh an KPMG-Standorten ²⁵						
	2025	2024	2019	▲ VJ	▲ BJ	
Eingekaufter Strom	12.138	12.638	12.425	-4,0 %	-2,3 %	
Anteil aus erneuerbaren Quellen	100,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	
Vermieterseitig erhaltener Strom	12.053	12.267	13.123	-1,7 %	-8,2 %	
Anteil aus erneuerbaren Quellen	87,9 %	80,4 %	52,3 %	9,3 %	68,1 %	
Erdgas	3.138	3.082	3.964	1,8 %	-20,8 %	
Fernwärme	14.703	13.790	13.106	6,6 %	12,2 %	
Gesamt	42.032	41.777	42.618	0,6 %	-1,4 %	

²⁵ Im Rahmen des Re-Baselining im Geschäftsjahr 2025 wurden alle historischen Daten ab Basisjahr 2019 aktualisiert. So konnten alle Energieverbräuche durch aktuellere Daten neu berechnet werden. Daher können die in diesem Bericht gezeigten Kennzahlen von den Zahlen aus dem Vorjahresbericht abweichen.



Prosperity



Prosperity

Unsere Werte bilden das Fundament unseres unternehmerischen Handelns und prägen die Qualität unserer Dienstleistungen. Im Einklang mit unserem Purpose „Inspire Confidence. Empower Change.“ wollen wir Vertrauen schaffen und Organisationen bei ihrer Transformation begleiten. Wir verstehen uns dabei als aktive Mitgestalter einer gerechteren und zukunftsfähigen Gesellschaft.

In einer Zeit, in der gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen zunehmen, gewinnt unsere Arbeit zur Förderung von Transparenz und nachhaltiger Entwicklung weiter an Bedeutung. Wir setzen uns dafür ein, innovative Lösungen zu fördern, die sowohl soziale als auch ökonomische Mehrwerte schaffen sollen. Durch die Bündelung unserer multidisziplinären Kompetenzen unterstützen wir Organisationen dabei, Rahmenbedingungen für verantwortungsvolles Wachstum zu gestalten und ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber externen Einflüssen zu stärken. Unsere internationale Präsenz und Beratungsleistungen tragen dazu bei, technologische und nachhaltigkeitsbezogene Innovationen strukturiert zu implementieren und deren Wirkung langfristig zu verankern.

Auch als Arbeitgeber übernehmen wir Verantwortung: Mit unserem Engagement für Bildung, Entwicklung und verantwortungsvolles Wirtschaften wollen wir einen aktiven Beitrag zur positiven Entwicklung in der Gesellschaft leisten.

Unser Business

Durch unsere Dienstleistungen wollen wir unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft leisten.

Purposeful Business

Unser Engagement

Mit Pro-bono-Projekten und gesellschaftlichem Engagement möchten wir unser Wissen und unsere Expertise wirksam einsetzen und damit einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft

Als multidisziplinäres Prüfungs- und Beratungsunternehmen ist es unser Anspruch, unseren Kunden erstklassige Leistungen zu bieten – über alle relevanten Themen hinweg. Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Services bildet dabei das Fundament für unseren langfristigen Erfolg und unsere Wirkung in der Gesellschaft.

Wir wollen führender Prüfer und Berater für die großen Transformationsthemen unserer Zeit sein. Dafür verbinden wir unsere regulatorische Expertise mit einem klaren Fokus auf Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Unser Ziel: unsere Kunden ganzheitlich und über alle Services hinweg bei ihren Transformationsvorhaben voranbringen. Als *Purpose-driven Transformation Partner* möchten wir dabei auch inhaltlicher Taktgeber für die großen Zukunftsthemen sein – von ESG über digitale Innovationen bis hin zu neuen regulatorischen Anforderungen.

Unsere Dienstleistungen sehen wir zugleich als unseren größten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft. Mit unseren ESG-Services unterstützen wir Unternehmen dabei, ihre Geschäfts- und Betriebsmodelle zukunftsfähig auszurichten, gesellschaftliche Anforderungen zu adressieren und regulatorische ESG-Vorgaben sowie Offenlegungspflichten zu erfüllen. Unsere Prüfungsleistungen fördern Transparenz und

Vertrauen – essenzielle Voraussetzungen für ein funktionierendes Wirtschaftssystem und stabile Kapitalmärkte.

Dabei verfolgen wir einen konsequenten Kundenfokus und setzen gezielt Technologie und Daten ein. Wir erweitern unsere globale Reichweite und unser Lösungsportfolio durch unsere strategischen Allianzen und Partnerschaften. Damit unterstützen wir unsere Kunden bei der Bewältigung komplexer Herausforderungen und bei der Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Strategien. Unsere Innovationskultur fördert zudem ein kreatives und motivierendes Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeitenden aktiv an der Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen mitwirken können. Mit diesem ganzheitlichen Ansatz können wir auch zu unserem eigenen Unternehmenserfolg beitragen und unsere Reputation weiter verbessern.

Der kontinuierliche Austausch mit unseren Kunden ist dabei zentral. Der *KPMG Zukunftsgipfel*, unser Flagship-Kundenevent und unsere Auftritte auf Digitalmessen wie OMR und Digital X sowie unser etabliertes *Client-Connect-Programm* liefern uns wertvolle Einblicke in die Zusammenarbeit und ermöglichen es uns, gezielt Verbesserungspotenziale zu identifizieren und unsere Leistungen weiter zu optimieren.

Umsatzerlöse

Im Geschäftsjahr 2025 erzielte KPMG Umsatzerlöse von 2,58 Milliarden Euro, was einer Steigerung von 4,1 Prozent zum Vorjahr entspricht. Dies unterstreicht erneut unseren nachhaltigen und profitablen Wachstumskurs der vergangenen Jahre. Weitere finanzielle Informationen zum Berichtsjahr können dem KPMG-Konzernabschluss zum 30. September 2025 sowie dem zusammengefassten Lagebericht entnommen werden, die im Unternehmensregister veröffentlicht werden.

823 Mio. Euro Audit	592 Mio. Euro Tax	1.100 Mio. Euro Advisory
2.581 Mio. Euro Umsatzerlöse aller Bereiche²⁶		

²⁶ Die Umsatzerlöse vom Bereich Financial Services sind in den Geschäftsbereichen Audit, Tax und Advisory mit ausgewiesen. Enthalten sind auch Einnahmen aus nicht auftragsbezogenen Leistungen (66 Mio. Euro).



Unsere Services – Expertise für nachhaltige Unternehmensentwicklung

KPMG in Deutschland bietet ein umfassendes Portfolio an Prüfungs- und Beratungsleistungen, das gezielt auf die Herausforderungen und Chancen einer sich wandelnden Wirtschaft ausgerichtet ist. Mit unseren Services möchten wir Unternehmen dabei unterstützen, nachhaltig zu wachsen, regulatorische Anforderungen zu erfüllen und zukunftsfähige Geschäftsmodelle zu entwickeln.

Audit

Als Wirtschaftsprüfer und prüfungsnahe Berater schaffen wir Vertrauen und Sicherheit – sowohl in der finanziellen Berichterstattung als auch in den Bereichen Nachhaltigkeit sowie digitale und KI-basierte Systeme. Unsere Prüfungsleistungen orientieren sich an hohen Qualitätsstandards und werden durch den Einsatz moderner Technologien unterstützt. Mit integrierten Prüfungsansätzen und global vernetzten Expert:innen begleiten wir unsere Kunden bei der Umsetzung regulatorischer Anforderungen und der Gestaltung nachhaltiger Unternehmensführung.

Tax

Im Spannungsfeld von Globalisierung, Digitalisierung und wachsender Regulatorik unterstützen wir unsere Kunden mit fundierter steuerlicher Expertise. Wir analysieren nationale und internationale Entwicklungen, antizipieren steuerrechtliche Trends und entwickeln rechtskonforme, zukunftsorientierte Lösungen. Dabei greifen wir auf das Know-how unseres internationalen Netzwerks zurück, um Unternehmen in einem dynamischen Umfeld zu unterstützen. Hierbei orientieren wir uns an unseren international geltenden [Prinzipien verantwortungsvoller Steuerberatung](#), die rechtlich einwandfreies und ethisch reflektiertes Handeln ebenso betonen wie die Berücksichtigung öffentlicher Interessen und langfristiger Reputationswirkungen.

Consulting

Unsere Beratungsleistungen begleiten Unternehmen ganzheitlich durch Transformationsprozesse, von der Strategieentwicklung bis zur operativen Umsetzung. Wir kombinieren technologische Expertise, Branchenkenntnis und ein etabliertes Partner- und Allianznetzwerk, um Organisationen bei der Steigerung ihrer Resilienz und Zukunftsfähigkeit zu unterstützen.

Deal Advisory

In einem zunehmend komplexen Marktumfeld unterstützen wir unsere Kunden bei strategischen Transaktionsentscheidungen. Unser Ziel ist es, Unternehmenswerte zu erhalten und zu steigern – durch fundierte Analysen, strukturierte Prozesse und maßgeschneiderte Lösungen entlang des gesamten Mergers- & Acquisitions-Zyklus.

Performance & Strategy

Seit dem Geschäftsjahr 2025 bündeln wir unsere Kompetenzen zur nachhaltigen Leistungssteigerung im Servicebereich *Performance & Strategy*. Ziel ist die Entwicklung integrierter Lösungen zur Optimierung von Profitabilität, Effizienz und Geschäftsmodellen. Unser Fokus liegt auf der strategischen Weiterentwicklung von Organisationen unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Anforderungen.

Financial Services

Mit unserer Branchenkenntnis und globaler Erfahrung beraten wir Banken, Versicherungen, Asset Manager und weitere Finanzmarktakteure. Unsere Leistungen reichen von strategischer Neuausrichtung über regulatorische Beratung bis hin zur digitalen Transformation. Dabei setzen wir auf moderne Technologien und begleiten unsere Kunden bei der Entwicklung nachhaltiger, gesetzeskonformer Geschäftsmodelle.

„Unser Anspruch ist klar entschieden, wofür wir stehen wollen: für die großen transformatorischen Themen. Als Purpose-driven Transformation Partner machen wir die Wirtschaft nachhaltiger, digitaler und zukunftsfähiger.“



Christian Sailer
Vorstand Audit von KPMG

Partnerschaften strategisch ausrichten – Technologiekompetenz gezielt stärken

Unsere Technologie-Alliance Partner – insbesondere SAP, Microsoft und ServiceNow – sind zentrale Bausteine unserer digitalen Transformation. Sie unterstützen uns dabei, gemeinsam mit unseren Kunden komplexe technologische Herausforderungen zu adressieren und neue Entwicklungspotenziale zu erschließen. Mit gezielten Investitionen in Cloud- und KI-gestützte Services wollen wir Effizienz und Innovationsfähigkeit fördern. Unsere Alliance-Partnerschaften sind in drei wesentliche Kategorien mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielsetzungen unterteilt:

- **Strategische Alliances:** Über unsere globalen Plattformen – SAP, Microsoft und ServiceNow – arbeiten wir an einer konsistenten Marktpresenz. Gemeinsam mit diesen Alliance-Partnern investieren wir in Marktzugänge, Schulungsinitiativen und die Entwicklung gemeinsamer technologischer Lösungen.
- **Growth Alliances:** Mit ausgewählten Alliance-Partnern adressieren wir zentrale Zukunftsthemen wie künstliche Intelligenz, Cloud-Transformation, Daten & Analytik, Cyber-Sicherheit und ESG. Diese Partner verfügen über ein breites Lösungsportfolio und sind international etabliert.
- **Unique Alliances:** Diese Partnerschaften konzentrieren sich auf spezialisierte Technologien und adressieren gezielt die Anforderungen einzelner Services, Sektoren oder regionaler Märkte. Sie leisten einen Beitrag zur differenzierten Marktbearbeitung unserer Mitgliedsfirmen.

In unseren Geschäftsbereichen setzen wir technologische Lösungen bereits gezielt ein:

- **Audit:** Mit unserer globalen Audit-Plattform **KPMG Clara** verbinden wir moderne Technologien wie Datenanalysen und KI mit unseren Prüfungsteams, um die Prüfungsqualität kontinuierlich zu steigern und Prozesse noch effizienter zu gestalten.
- **Tax:** Mit **Digital Gateway** ermöglichen wir integriertes Steuerdatenmanagement und den Einsatz generativer KI.

- **Advisory:** KI-gestützte Plattformen wie Azure OpenAI unterstützen die Entwicklung individueller Kundenlösungen und optimieren interne Abläufe.
- **ESG Services:** Tools wie der **Circularity Tracker** und der **CBAM Trade Data Checker** sollen Unternehmen dabei helfen, ihre Nachhaltigkeitsleistung datenbasiert zu verbessern.
- **Interne Nutzung:** Der Copilot Chat und weitere KI-Assistants bieten datenschutzkonforme KI-Anwendungen für verschiedene Aufgabenbereiche – von ESG über zentrale Services bis hin zur Angebotserstellung. Weitere eingesetzte Technologien sind SAP SuccessFactors für HR-Prozesse sowie ServiceNow für Workflow- und Service-Management.

Digitale Innovation für nachhaltige Transformation: Auszeichnung für CBAM-Tool

Im Rahmen des KPMG Global ESG Award 2025 wurde das deutsche Tax-Team für die Entwicklung eines digitalen Tools zur Umsetzung des CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (Carbon Border Adjustment Mechanism – CBAM) ausgezeichnet. Das „Trade Data Check CBAM Tool“, entwickelt innerhalb der Plattform *Digital Gateway*, unterstützt Unternehmen dabei, die komplexen Anforderungen des EU-Mechanismus effizient und regelkonform umzusetzen.

CBAM ist ein zentrales Element der europäischen Klimastrategie und verpflichtet Importeure energieintensiver Güter zur Offenlegung der in ihren Produkten enthaltenen Treibhausgasemissionen. Das Tool automatisiert zentrale Prozesse, ermöglicht eine transparente Zusammenarbeit zwischen Importeuren und Lieferanten und erleichtert die Datenvorbereitung auf Basis von Zolltarifnummern. Darüber hinaus bietet es Unternehmen die Möglichkeit, Emissionen entlang der Lieferkette zu analysieren und sich auf den ab 2026 geplanten Zertifikatehandel vorzubereiten.



AI in everything we do

Technologie und KI sind sowohl für unsere Kunden als auch für uns zentrale Treiber für Produktivität und nachhaltiges Wachstum. Im Geschäftsjahr 2025 haben wir unsere Aktivitäten rund um KI deutlich ausgeweitet und strategisch verankert.

Ein wesentlicher Meilenstein war der Start unserer Kollaboration mit Merantix, einer europäischen Unternehmensgruppe mit Fokus auf KI-Technologien. Ziel der Zusammenarbeit ist die gemeinsame Entwicklung praxisnaher KI-Anwendungen, die unsere Serviceangebote erweitern und unsere Kunden bei der digitalen Transformation unterstützen. Die Partnerschaft umfasst drei zentrale Komponenten:

- Eine Beteiligung am KI-Fonds von Merantix Capital,
- Die Zusammenarbeit mit Merantix Momentum im Bereich KI-Beratung sowie
- Den Zugang zu Plattformen für Austausch und Wissenstransfer, darunter der Merantix AI Campus in Berlin und das Merantix AI House in Davos.

Im Rahmen gemeinsamer Aktivitäten – darunter Kundenworkshops, Marktinitiativen und die Entwicklung KI-basierter Lösungen – arbeiten wir daran, unsere Position als technologieorientierter Beratungspartner weiter zu stärken. Die Kooperation unterstützt unsere Zielsetzung, Innovationen im Bereich künstliche Intelligenz verantwortungsvoll voranzutreiben und unsere Rolle als *Technology & Data embedded Partner* für unsere Kunden weiterzuentwickeln.

„Technologie und KI sind ein Schlüssel, um für unsere Kunden Mehrwert zu schaffen und uns selbst zukunftsfähig aufzustellen. Wir investieren dafür nicht allein in Tools, sondern immer in Lösungen und das Enablement unserer Kolleginnen und Kollegen.“



Boris Schroer
COO von KPMG, Deutschland

Darüber hinaus haben wir weitere Fortschritte im Bereich KI gemacht:

- Unsere *CTO-Organisation* trägt unsere Technologiekompetenz gezielt in den Markt und in Kundengespräche und integriert Technologie und KI systematisch in unsere Angebote. Mit der Neustrukturierung unseres Alliance-Partner-Portfolios – mit Fokus auf SAP, Microsoft und ServiceNow – wollen wir als technologieorientierter Beratungspartner sichtbar werden.
- Zudem haben wir unser globales **Trusted AI Framework** um neue Prüfungs- und Beratungsleistungen für künstliche Intelligenz ergänzt. Ziel ist es, Unternehmen dabei zu unterstützen, KI-Systeme verlässlich, gesetzeskonform und verantwortungsvoll einzusetzen. Die sieben Säulen des Frameworks umfassen unter anderem Fairness, Datenschutz, Datenintegrität und soziale Verantwortung.
- Technologisch bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, KI in ihrem individuellen Arbeitsalltag zu nutzen. Dazu haben wir ein umfangreiches Angebot an Technologien geschaffen – von der Integration von KI in unsere Plattformen (beispielsweise KPMG Clara und Digital Gateway) und unseren KI-Assistenten bis hin zur Nutzung von Standardsoftware (unter anderem M365 Copilot/ Copilot Chat).
- Mit dem neuen Pflichttraining „KI sicher im Alltag bei KPMG nutzen“ reagieren wir auf aktuelle regulatorische Anforderungen. Gleichzeitig verfolgen wir das Ziel, ein einheitliches Verständnis im Umgang mit KI zu fördern und unsere Mitarbeitenden beim verantwortungsvollen Einsatz im Arbeitsalltag zu unterstützen. Dabei wollen wir die interne KI-Kompetenz unserer Mitarbeitenden fördern und haben hierfür die Initiative *EnAblement* ins Leben gerufen. Sie bietet praxisnahe Weiterbildungsformate, die Mitarbeitenden ein fundiertes Verständnis für KI-Technologien und deren Anwendung im Arbeitsalltag vermitteln. In interaktiven Live-Sessions, zielgruppenspezifischen Trainings und aufbereiteten Videoaufzeichnungen lernen Mitarbeitende, wie sich KI-Anwendungen konkret in ihre Tätigkeiten integrieren lassen – von fachbereichsübergreifenden Impulsen bis zu servicespezifischen Anwendungsbeispielen.



Innovationen gezielt fördern als Treiber für Transformation

Neue Technologien greifen wir strukturiert und proaktiv auf und treiben sie über unsere CTO-Organisation voran, um die Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells zu stärken. So steht das Thema generative KI klar im Fokus und wird schrittweise in alle Geschäftsbereiche integriert.

Mit einer lebendigen Innovationskultur wollen wir zudem die aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden fördern. Die Einbindung der Mitarbeitenden führt zu kreativen und strukturierten Prozessen, die bis zur Marktreife begleitet werden. Ergänzend fließt über Initiativen wie das *Connect* Kundenfeedback-Programm auch Kundenfeedback in die Weiterentwicklung unserer Innovationsstrategie ein.

Mit den *KPMG Ignition Centers* und dem *Insights Center Frankfurt* schaffen wir Räume für kollaborative Innovationsprozesse. Hier kommen moderne Methoden wie Design Thinking und digitale Technologien zum Einsatz, um gemeinsam mit Kunden neue Lösungen zu entwickeln und zu erproben.

Darüber hinaus veröffentlichen wir regelmäßig Studien und Analysen in Zusammenarbeit mit Expert:innen und Analystenhäusern. Mit diesen Publikationen wollen wir einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion über zentrale Zukunftsthemen leisten.

ESG Services als Beitrag zur nachhaltigen Transformation

Mit unseren ESG Services begleiten wir Unternehmen bei der Entwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle und der Einhaltung regulatorischer Anforderungen. Unsere Beratung erfolgt serviceübergreifend und umfasst zentrale Themen wie Klima und Natur, ESG-Strategie, regulatorisches Reporting, Technologieeinsatz, Partnerschaften sowie Governance und Organisationsentwicklung.

Ergänzend bieten wir Prüfungsleistungen im Bereich der ESG-Berichterstattung an, die zur Förderung von Transparenz und zur Einhaltung gesetzlicher Offenlegungspflichten beitragen.

Um aktuelle Entwicklungen im ESG-Reporting praxisnah zu vermitteln, führen wir zudem regelmäßig Webcasts für unsere Kunden durch – etwa zu den Änderungen im Omnibus-Paket und den geplanten Anpassungen der ESRS-Standards.

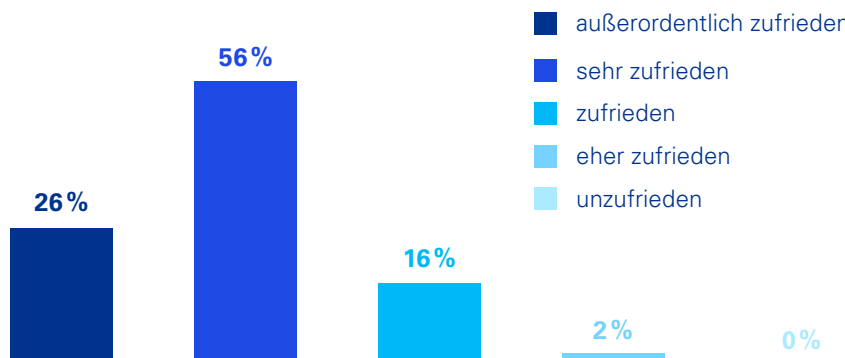
Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

- Mit der Einführung des Bereichs Technology Services innerhalb der CTO-Organisation haben wir unsere Technologiekompetenz systematisch in unsere Serviceangebote, die Marktbearbeitung und den direkten Kundendialog integriert.
- Die Neustrukturierung unseres Alliance-Partner-Portfolios – mit Fokus auf SAP, Microsoft und ServiceNow – stärkt unsere Positionierung als technologieorientierter Beratungspartner.
- Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2025 etwa 100 Klardenker-Artikel und über 220 Fachpublikationen veröffentlicht, die aktuelle Entwicklungen und Perspektiven zu ESG, Digitalisierung und Transformation beleuchten.
- Der *KPMG Zukunftsgipfel 2025* verzeichnete 14.000 Anmeldungen. In 42 Sessions und mit über 100 Speaker:innen wurden Themen wie Klimarisiken, digitale Transformation und künstliche Intelligenz diskutiert.
- Mit über 1.000 durchgeführten ESG-bezogenen Kundenprojekten im Geschäftsjahr 2025 zeigt sich die hohe Relevanz und Nachfrage nach unseren nachhaltigkeitsorientierten Dienstleistungen.

Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung 2025

98 %

unserer Kunden waren mindestens zufrieden



Insgesamt 2.810 Teilnehmende, davon 2.664 durch Online-Befragungen und 146 durch Interviews.

Quelle: KPMG, Deutschland, 2025

„Die Zusammenarbeit mit KPMG war durchweg hervorragend – geprägt von hoher Fachkompetenz, Zuverlässigkeit und einem tiefen Verständnis für unsere individuellen Anforderungen.“

„Das Team überzeugt nicht nur mit fachlicher und menschlicher Kompetenz, sondern auch mit hervorragender Integrität und einem ausgeprägten Sinn für Performance und Flexibilität!“

„Mit KPMG an unserer Seite fühlt sich Komplexität plötzlich einfach an. Die Kombination aus Fachkompetenz und Verlässlichkeit überzeugt uns jedes Mal.“

Auszeichnungen

Auch im Geschäftsjahr 2025 wurde KPMG mehrfach ausgezeichnet. Einige Ehrungen sind nachfolgend aufgelistet.





Gesellschaftliches Engagement

Als Unternehmen übernehmen wir Verantwortung für das gesellschaftliche Miteinander und leisten einen aktiven Beitrag. Gesellschaftliches Engagement ist Teil unserer Unternehmenskultur und zeigt sich in der Unterstützung vielfältiger sozialer und gemeinwohlorientierter Initiativen.

Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements liegt unser Schwerpunkt auf der Förderung chancengerechter und hochwertiger Bildung sowie auf Programmen zur Unterstützung lebenslangen Lernens. Als Unternehmen mit fachlicher Expertise bringen wir uns in



Internationales Ziel: 10by30

Gemeinsam mit allen KPMG-Mitgliedsfirmen verfolgen wir das Ziel, bis zum Jahr 2030 weltweit zehn Millionen benachteiligte junge Menschen durch Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und Entrepreneurship wirtschaftlich zu stärken. Im Mittelpunkt stehen Programme und Partnerschaften, die den Zugang zu Bildungsangeboten, beruflichen Einstiegsmöglichkeiten und unternehmerischer Selbstständigkeit fördern. Der Ansatz basiert auf dem Prinzip des lebenslangen Lernens als Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und individuelle Entwicklung.

Auch wir bei KPMG in Deutschland unterstützen dieses internationale Ziel durch unsere etablierten Programme im Bereich gesellschaftliches Engagement, die auf die Förderung von Bildung und Chancengleichheit ausgerichtet sind.

Initiativen ein, die den Wissenstransfer in die Gesellschaft fördern und junge Menschen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen. Unsere Mitarbeitenden engagieren sich insbesondere im Rahmen von Skill-based Volunteering. Diese Form des Engagements ermöglicht es ihnen, ihre beruflichen Kompetenzen gezielt einzubringen und einen Beitrag zu leisten, der gesellschaftlich relevant ist und über das unmittelbare Arbeitsumfeld hinaus Wirkung entfalten kann. Die Aktivitäten orientieren sich an unserem Unternehmenswert „*For Better – Wir tun, was wirklich zählt*“.

Strukturierte Programme und individuelle Beteiligung

Unser gesellschaftliches Engagement umfasst vielfältige Corporate-Volunteering-Programme, Pro-bono-Aktivitäten sowie Spenden. Der persönliche Einsatz unserer Mitarbeitenden bildet dabei eine zentrale Grundlage und wird durch zeitliche Freistellungen gefördert.

Basis hierfür ist eine unternehmensweite Leitlinie für gesellschaftliches Engagement, die durch einen praxisorientierten Leitfaden für sogenannte „Social Days“ ergänzt wird. Dieser bietet Mitarbeitenden konkrete Unterstützung bei der Planung und Durchführung gemeinnütziger Teamevents und fördert die Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung im Teamkontext.

Im Jahr 2025 haben wir unsere Corporate-Citizenship-Strategie gezielt auf die Themen Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Teilhabe und technologischer Fortschritt fokussiert. Wir wollen damit die Wirkung bestehender Initiativen stärken und unseren Mitarbeitenden neue Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung eröffnen. Die Programme sind unter dem Dach „For Better. In Action.“ gebündelt – unserem Leitmotiv für verantwortungsvolles Handeln und gesellschaftliche Wirkung. Ihre Weiterentwicklung erfolgt in Orientierung an den strategischen Zielsetzungen von KPMG International und wird regelmäßig evaluiert, um die gesellschaftliche Relevanz und Wirksamkeit kontinuierlich zu überprüfen.

For Better. In Action.

Unsere Themen spiegeln uns als Unternehmen:



Nachhaltigkeit



Technologischer Fortschritt



Gesellschaftliche Teilhabe

High-Impact-Programme:

Bildung ist unsere Lösung. Unser Wissen und unsere Fähigkeiten sind unser Beitrag.

Education

KPMG-Mitarbeitende vermitteln durch Schulbesuche Wissen zu Wirtschaft, KI sowie Klima- und Meeresschutz.



FIT FÜR DIE WIRTSCHAFT



Mentoring

In One-on-One-Coachings begleiten KPMG-Mitarbeitende junge Menschen und stärken ihre beruflichen Perspektiven und Zukunftskompetenzen.



Pro-bono

KPMG unterstützt gemeinnützige Organisationen pro bono mit fachlicher Expertise bei aktuellen Herausforderungen.

**PHI
NEO**

Social Days für Team-Engagement:

Soziales Engagement im Team. Für Wir-Gefühl, sichtbaren Zusammenhalt und Sinnstiftung (Purpose).



Pro-bono-Beratung

- Im Rahmen unserer Pro-bono-Beratung helfen Mitarbeitende gemeinnützigen Organisationen mit ihrem fachlichen Know-how dabei, aktuelle Herausforderungen zu bewältigen. Die Auswahl der Organisationen erfolgt in Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Analyse- und Beratungshaus PHINEO. Ziel ist es, ausschließlich Organisationen zu begleiten, die nachweislich eine hohe gesellschaftliche Wirkung erzielen.
- Ein Beispiel für unser langfristiges Pro-bono-Engagement ist die Jahresabschlussprüfung der JOBLINGE gAG, die KPMG seit Gründung der Initiative vollständig übernimmt. Mit dieser Leistung unterstützen wir die Organisation bei der Professionalisierung ihrer Strukturen und leisten einen Beitrag zur finanziellen Transparenz gegenüber Förderern und Partnern.

Mentoring-Initiativen

- Im Rahmen des **JOBLINGE**-Programms begleiten unsere Mitarbeitenden Jugendliche in herausfordernden Lebenssituationen durch individuelles Mentoring, praxisnahe Trainings und Webinare, unter anderem zu den Themen künstliche Intelligenz und Berufsorientierung.
- Über die digitale Plattform **Volunteer Vision** engagieren sich Mitarbeitende als Online-Mentor:innen für geflüchtete und benachteiligte Jugendliche weltweit. Sie unterstützen diese bei Bewerbungen und der Karriereorientierung, bei der Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse, bei der Selbstorganisation im Studium und mit Skills im Tech-Bereich.
- **Das Studierenden-Netzwerk Enactus** verbindet unternehmerisches Denken mit sozialer Wirkung. Studierende verschiedener Fachrichtungen bringen ihr Wissen in gesellschaftlich relevante Projekte ein, um diesen „Hilfe zur Selbsthilfe“ für eine wirtschaftlich tragfähige Grundlage zu geben. KPMG-Mitarbeitende engagieren sich als Business Advisors und unterstützen die studentischen Teams mit Rat und Expertise.

Bildungsangebote

- Im Programm **Fit für die Wirtschaft** der IW JUNIOR gGmbH vermitteln unsere Mitarbeitenden wirtschaftliche Grundlagen an Schüler:innen der Klassen 8 bis 10. Ziel ist es, ökonomisches Verständnis und unternehmerisches Denken frühzeitig zu fördern.
- Das **AI Education Program** ist eine von KPMG entwickelte, 90-minütige Unterrichtseinheit, die sich speziell an Schüler:innen ab Klassenstufe 7 richtet. Sie soll ihnen ein besseres Verständnis der KI-Technologie vermitteln und mehr Sicherheit im Umgang damit geben.
- Im Rahmen unserer Partnerschaft mit dem Hochseesegler Boris Herrmann und seinem Team Malizia erweitern wir unser Bildungsengagement um das Thema Ozean- und Klimaschutz. Mit dem **Ocean Ambassador Program** von KPMG wirken unsere Mitarbeitenden als Multiplikator:innen für die „My Ocean Challenge“: Durch eine Unterrichtseinheit in Schulen sensibilisieren sie junge Menschen für die Bedeutung der Ozeane für unser Klima und unser Leben auf der Erde.



Ergänzt wird dieses Engagement durch weitere Initiativen:

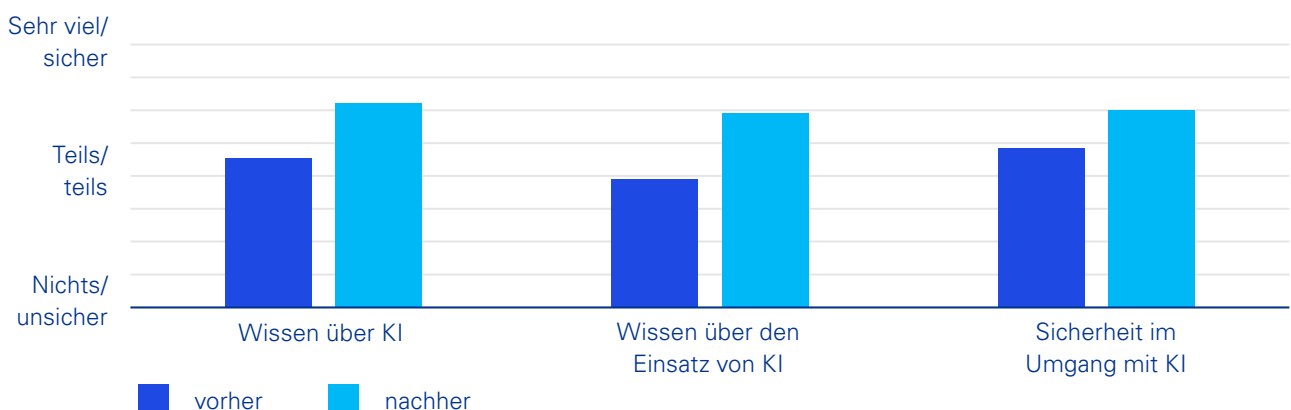
- **Career Talks:** In Kooperation mit IW JUNIOR und JOBLINGE führen wir jährlich ein Online-Format durch, das sich an Schüler:innen der Klassen 8 bis 11 sowie an Jugendliche in der Ausbildungsvorbereitung richtet. Der Austausch mit Auszubildenden und Fachkräften bietet praxisnahe Einblicke in die Berufswelt bei KPMG.
- **KPMG Rest-Cent-Initiative:** Mitarbeitende können freiwillig auf die Cent-Beträge ihres Nettogehalts verzichten. Die gesammelten Beträge werden von KPMG verdoppelt und am Jahresende an gemeinnützige Organisationen gespendet. Mitarbeitende können über die Verteilung der Mittel abstimmen.
- Teamorientierte **Social Days:** Das Konzept eines Social Days für Team-Engagement wurde in diesem Jahr weiterentwickelt, um gemeinschaftliches Wirken noch stärker zu fördern und niedrigschwellige Möglichkeiten für gemeinnütziges Engagement im Team zu unterstützen. In interdisziplinären Teams engagieren sich unsere Mitarbeitenden für soziale Einrichtungen und Projekte – direkt vor Ort und mit spürbarer Wirkung.

Wir entwickeln unsere gesellschaftlichen Engagement-Programme fortlaufend weiter, um aktuellen sozialen Herausforderungen wirksam zu begegnen. Derzeit liegt

ein besonderer Fokus auf der Integration zukunftsweisender Themen wie künstliche Intelligenz und Cyber Security, um unsere Initiativen noch relevanter und nachhaltiger zu gestalten. Ein zentraler Bestandteil unseres Ansatzes ist der kontinuierliche Dialog mit unseren Mitarbeitenden. Über interne Kommunikationskanäle – darunter unternehmensweite Umfragen, Veranstaltungen und ein Feedback-Postfach – erhalten wir wertvolle Rückmeldungen. Diese Anregungen helfen uns dabei, unsere Maßnahmen weiterzuentwickeln und unsere Programme bedarfsgerecht und wirkungsorientiert auszurichten.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2025 erreicht

- Im Rahmen unserer neuen Corporate Citizenship-Strategie haben wir erfolgreich zwei neue Bildungsinitiativen eingeführt, um das Wissen und Bewusstsein bei Schüler:innen für die Themen künstliche Intelligenz und Ozeanschutz zu stärken.
- Eine erste Evaluation zum *AI Education Program* zeigt im Durchschnitt einen deutlichen Wissenszuwachs über künstliche Intelligenz, ein vertieftes Verständnis ihrer Anwendung sowie eine gesteigerte Sicherheit im Umgang mit KI. Die Auswertung verdeutlicht damit unseren Beitrag zur digitalen Bildung und zur Befähigung der nächsten Generation für die Anforderungen einer zunehmend technologiebasierten Arbeitswelt.



Quelle: KPMG, Deutschland, 2025; n=41

Spenden und gemeinnützige Sponsorings und Mitgliedschaften in Mio. EUR			
	2025	2024	▲ VJ
Geldspenden	0,4	0,5	-17,1 %
Zeitspenden	1,0	1,2	-16,4 %
Sponsorings und Mitgliedschaften (gemeinnützig)	2,1	1,3	58,8 %

Geleistete Stunden ²⁷			
	2025	2024	▲ VJ
in Engagement-Projekten	7.291	8.285	-12,0 %
im Rahmen von Pro-bono und Entsendungen	2.985	4.592	-35,0 %

Anzahl Volunteers ²⁸			
	2025	2024	▲ VJ
in Engagement-Projekten	660	649	1,7 %
im Rahmen von Pro-bono und Entsendungen ²⁹	124	212	-41,5 %

Ocean Ambassador Program: Wellen schlagen für den Klimaschutz

Mit dem *Ocean Ambassador Program* verbinden wir unser Bildungsziel „10by30“ mit dem Thema Ozeanschutz. Gemeinsam mit unserem Partner Boris Herrmann und seinem Team Malizia wollen wir Schulkinder für den Schutz der Meere begeistern – und ihr Bewusstsein für den Klimaschutz stärken.

Als Ocean Ambassadors übernehmen KPMG-Mitarbeitende eine Unterrichtseinheit zum Thema Ozeanschutz an Schulen in ihrer Umgebung und motivieren die Lehrkräfte zur langfristigen Teilnahme an der My Ocean Challenge, dem bereits existierenden Bildungsprogramm von Team Malizia. Es verbindet in spannenden Wissenseinheiten wissenschaftliche Fakten mit den Abenteuern des Segelteams Malizia.

„Wir müssen das schützen, was wertvoll für unseren Planeten und die nächsten Generationen ist. Genau hier setzt das Ocean Ambassador Program an: Wir zeigen Kindern, wie wichtig die Ozeane sind – und dass jede und jeder von uns etwas für sie tun kann.“



Dr. Vera-Carina Elter
CHRO von KPMG und Ocean Ambassador

²⁷ Die Anzahl der Stunden ist in der Bewertung der Zeitspenden berücksichtigt, diese unterliegen teilweise nicht der gleichen Periodisierung.

²⁸ Kann Doppelzählungen beinhalten.

²⁹ In diesem Kontext sind Entsendungen zu zivilgesellschaftlichen Organisationen gemeint.



Digitale Verantwortung stärken: Cyber Security und KI-Kompetenz für junge Menschen

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung gewinnen Kenntnisse im Bereich Cyber Security und künstliche Intelligenz zunehmend an Bedeutung – insbesondere für junge Menschen, die sich auf eine technologiegeprägte Arbeits- und Lebenswelt vorbereiten. Vor diesem Hintergrund engagiert sich KPMG im Rahmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung für die Stärkung digitaler Bildung und Sicherheitskompetenz.

Zwei Initiativen stehen dabei im Mittelpunkt: Der Global Cyber Day sowie das *AI Education Program*. Beide Programme zielen darauf ab, das Bewusstsein für Internetrisiken zu schärfen und den verantwortungsvollen Umgang mit KI-Technologien zu fördern. Die Maßnahmen richten sich an Schüler:innen, Lehrkräfte und Eltern und werden in praxisnahen Bildungsformaten wie Lernvideos, Webinaren und Unterrichtseinheiten umgesetzt.

Im Rahmen des International Cyber Security Awareness Month beteiligten sich Cyber-Security-Fachkräfte von KPMG weltweit an der Vermittlung grundlegender Sicherheitsaspekte im digitalen Raum. Über ein Video-on-Demand-Angebot wurden altersgerechte Inhalte zu Themen wie



Datenschutz, soziale Medien, Online-Gaming und Smartphone-Nutzung bereitgestellt. Die *Global Cyber Initiative* trägt durch frei zugängliche Lernmaterialien zur Sensibilisierung für digitale Risiken bei. Im Rahmen der Initiative findet zudem eine

Webinarreihe für Schüler:innen, Lehrkräfte sowie gemeinnützige Organisationen statt.

Ergänzend dazu bringt das *AI Education Program* KI-Grundlagen direkt in den Schulunterricht. Die von KPMG International entwickelte und in Zusammenarbeit mit IW JUNIOR für den deutschen Bildungsbereich adaptierte Unterrichtseinheit richtet sich an Schüler:innen ab Klasse 7. In 90 Minuten werden zentrale Fragestellungen zur Funktionsweise und Anwendung von KI im Alltag sowie im beruflichen Kontext behandelt. Die Inhalte wurden in Abstimmung mit dem Global Cyber Team konzipiert und orientieren sich an aktuellen technologischen Entwicklungen.

„Sicher ist, dass KI in Zukunft im Unterricht ein Platz eingeräumt werden muss. Die Entwicklung ist unglaublich rasant und das stellt Lehrende vor besondere Herausforderungen: Sie haben den Auftrag, Schülerinnen und Schüler in einem kompetenten, verantwortungsbewussten Umgang mit digitalen Medien und neuen technischen Anwendungen zu unterstützen – sind darin aber nicht ausreichend ausgebildet. Deshalb ist die Unterstützung externer Expert:innen sehr wertvoll.“

Jessica Steinhoff

Senior Bildungsmanagerin,
IW JUNIOR gGmbH



GRI-Index

Dieses Dokument enthält Informationen darüber, wie die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (KPMG, Deutschland) in Bezug auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie die vom International Business Council des World Economic Forum (WEF IBC) entwickelten Stakeholder Capitalism Metrics berichtet. Die offengelegten Informationen adressieren die für KPMG in Deutschland als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen und werden durch Verweise auf relevante Abschnitte unseres *Our Impact Reports*, des von KPMG International veröffentlichten *Our Impact Plans*, unseres *Transparenzberichtes*, unserer *Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt* sowie des *Konzernabschlusses der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft* gestützt.

Zur Vorbereitung auf zukünftige Berichtspflichten im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) enthält dieses Verzeichnis zudem eine erste Zuordnung ausgewählter Angaben zu den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Diese Zuordnung basiert auf dem [GRI-ESRS Interoperability Index](#) und soll die fortlaufende Anpassung unserer Berichterstattung an sich weiterentwickelnde regulatorische Anforderungen unterstreichen.

Hinweis zur Anwendung: Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat die in diesem GRI-Index dargestellten Informationen für den Berichtszeitraum vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 unter Bezugnahme der GRI-Standards offengelegt (sofern nicht anders angegeben).

Verwendeter GRI-Standard: GRI 1: Grundlagen 2021

Anwendbare GRI-Standard(s): Es findet kein Branchenstandard Anwendung.

Abkürzungen:

OIR INT: Our Impact Report Plan Update (KPMG International 2024/2025)

TR: Transparenzbericht für 2025 (KPMG 2026)

Inhalt

Allgemeine Angaben und Wesentliche Themen

Seite 84

Governance

Seite 87

People

Seite 89

Planet

Seite 92

Prosperity

Seite 93

Indizes und Erläuterungen – Allgemeine Angaben und wesentliche Themen

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
GRI 2-1: Organisationsprofil	–	–	OIR: Über diesen Bericht; Über KPMG
GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	–	ESRS 1 5.1 ESRS 2 BP-1	OIR: Über diesen Bericht
GRI 2-3: Berichtszeitraum, -häufigkeit und Kontaktstelle	–	ESRS 1	OIR: Über diesen Bericht; Impressum/Kontakt
GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	–	ESRS 2 BP-2	KPMG verbessert kontinuierlich die Qualität und den Umfang seiner ESG-Daten. Im Zuge dieser Entwicklung kann es zu methodischen Anpassungen oder Änderungen der Datengrenzen kommen, was zu vergleichenden Anpassungen führen kann. Gegebenenfalls werden Erläuterungen bereitgestellt, um solche Änderungen zu veranschaulichen.
GRI 2-5: Externe Prüfung	–	–	Dieser Bericht wurde extern geprüft.
GRI 2-6: Aktivitäten. Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	–	ESRS 2 SBM-1	OIR: Über KPMG (Value Creation@KPMG); Governance (Lieferantenmanagement); Prosperity (Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft)
GRI 2-7: Angestellte	Absolute Zahl und Beschäftigungsquote	ESRS 2 SBM-1 ESRS S1-6	OIR: People (Weiterführende Kennzahlen)
GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung	Zusammensetzung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS 2 GOV-1 ESRS G1	OIR: Über KPMG; Governance (Integrität und Qualität); People (Weiterführende Kennzahlen) TR: Unsere Werte, unser Unternehmen
GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	–	–	TR: Unsere Werte, unser Unternehmen
GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	–	–	OIR: Über KPMG

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Unternehmensstrategie	ESRS 2 GOV-1 ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-2 ESRS G1	OIR: Über KPMG TR: Unsere Werte, unser Unternehmen
GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	–	ESRS GOV-1 ESRS 2 GOV-2 ESRS G1-3	OIR: Über KPMG
GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsbericht-erstattung	–	ESRS 2 GOV-1 ESRS 2 IRO-1	OIR: Über KPMG
GRI 2-15: Interessenkonflikte	–	–	OIR: Governance (Integrität and Qualität) TR: Integrität und ethisches Verhalten. Datenschutz
GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen	–	ESRS 2 GOV-2 ESRS G1-1 ESRS G1-3	OIR: Governance (Integrität and Qualität) TR: Unsere Werte, unser Unternehmen
GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	–	ESRS 2 GOV-1	ESG-bezogene Schulungen stehen allen Mitarbeitenden, einschließlich aller Partner:innen und Direktor:innen sowie den Mitgliedern des Vorstands, zur Verfügung.
GRI 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	–	–	TR: Unsere Werte, unser Unternehmen
GRI 2-19: Vergütungspolitik	–	ESRS 2 GOV-3 ESRS E1	TR: Vergütung von Partner:innen
GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung	–	ESRS 2 GOV-3	TR: Vergütung von Partner:innen
GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	–	ESRS 2 SBM-1	OIR: Vorwort; Über diesen Bericht; Unsere wesentlichen Handlungsfelder
GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	–	ESRS 2 GOV-4 ESRS S1-1 ESRS S2-1 ESRS S3-1 ESRS S4-1 ESRS G1-1	OIR: Über KPMG; Governance; People; Planet; Prosperity; Verantwortung für Menschenrechte TR: Unsere Werte, unser Unternehmen; Qualitätsmanagementsystem; Integrität and ethisches Verhalten. Datenschutz; Ausgewählte Themenbereiche zur Sicherstellung unserer Prüfungsqualität; Gezielte Mandanten- und Auftragsauswahl; Human Relations bei KPMG

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
GRI 2-24: Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	–	ESRS 2 GOV-2 ESRS S1-4 ESRS S2-4 ESRS S3-4 ESRS S4-4 ESRS G1-1	OIR: Governance; People; Planet; Prosperity TR: Unsere Werte, unser Unternehmen; Qualitätsmanagementsystem; Integrität and ethisches Verhalten. Datenschutz; Ausgewählte Themenbereiche zur Sicherstellung unserer Prüfungsqualität; Gezielte Mandanten- und Auftragsauswahl; Human Relations bei KPMG
GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	–	ESRS S1-1, S1-3 ESRS S2-1, S2-3, S2-4 ESRS S3-1, S3-3, S3-4 ESRS S4-1, S4-3, S4-4	OIR: Governance; People; Planet; Prosperity TR: Unsere Werte, unser Unternehmen; Integrität und ethisches Verhalten. Datenschutz; Ausgewählte Themenbereiche zur Sicherstellung unserer Prüfungsqualität
GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Geschützte ethische Beratung und Meldemechanismen	ESRS S1-3 ESRS S2-3 ESRS S3-3 ESRS S4-3 ESRS G1-3	OIR: Governance TR: Unsere Werte, unser Unternehmen
GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	–	ESRS 2 SBM-3 ESRS E2-4 ESRS S1-17 ESRS G1-4	OIR: Governance TR: Unsere Werte, unser Unternehmen; Ausgewählte Themenbereiche zur Sicherstellung unserer Prüfungsqualität
GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	–	–	OIR: Über KPMG
GRI 2-29: Ansatz für Einbindung von Stakeholdern	Wesentliche Themen mit Auswirkungen auf Stakeholder	ESRS 2 SBM-2 ESRS S1-1, S1-2 ESRS S2-1, S2-2 ESRS S3-1, S3-2 ESRS S4-1, S4-2	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder OIR INT: Wesentlichkeit
GRI 2-30: Tarifverträge	–	ESRS S1-8	KPMG in Deutschland unterliegt keinen Tarifverträgen.
GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
GRI 3: Material Topics 2021			
GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Wesentliche Themen, die sich auf die Stakeholder auswirken	ESRS 2 BP-1, IRO-1	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder
GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	–	ESRS 2 SBM-3, BP-2	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	–	ESRS 2 SBM-1, SBM-3 Weitere Referenzen sind im GRI- Interoperability Index aufgeführt.	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; Governance; People; Planet; Prosperity

Indizes und Erläuterungen – Governance

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
Integrität, Qualität und Unabhängigkeit unserer Dienstleistungen			
GRI 3-3 2021: Management von wesentlichen Themen	–	ESRS G1-1, G1-3, G1-4	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; Governance
GRI 2016 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Ethisches Verhalten: Anti-Korruption	ESRS G1-3	OIR: Governance (Integrität and Qualität) Alle unsere Betriebsstätten (100 Prozent) fallen in den Zuständigkeitsbereich der internen Revision, die Prozesse mit potenziellen Korruptionsrisiken entweder ad hoc oder im Rahmen des jährlichen Prüfungsplans überprüft.
GRI 2016 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Ethisches Verhalten: Anti-Korruption	ESRS G1-3	OIR: Governance (Integrität and Qualität)
GRI 2016 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Ethisches Verhalten: Anti-Korruption	ESRS G1-4	OIR: Governance (Integrität and Qualität)
GRI 2016 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	–	Dieses Thema wird in der Liste der Nachhaltigkeitsaspekte in ESRS 1 AR §16 nicht berücksichtigt.	Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Gerichtsverfahren gegen die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartellrechtsverstößen oder Monopolpraktiken eingeleitet.
GRI 2016 415-1 Parteispenden		ESRS G1-5	OIR: Governance (Integrität and Qualität) Spenden an Politiker:innen, politische Parteien oder parteinahe Organisationen sind bei KPMG strengstens untersagt.
Datenschutz und Informationssicherheit			
GRI 2021 3-3: Management von wesentlichen Themen	–	ESRS S4-1, S4-2, S4-4, S4-5	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; Governance
GRI 2016 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	–	ESRS S4-3, S4-4	OIR: Governance (Datenschutz und Informationssicherheit)

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
Verantwortungsvolles Lieferantenmanagement			
GRI 201 3-3: Management von wesentlichen Themen	–	ESRS G1-2	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; Governance
GRI 201 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	–	„Gemeinschaften“ Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sind für S3 eine Frage der Nachhaltigkeit, die unter ESRS 1 §AR 16 fällt.	OIR: Governance (Lieferantenmanagement) Die Mehrheit (84,5 Prozent) unserer Lieferanten hat ihren Sitz in Deutschland.
GRI 2016 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	–	ESRS G1-2	OIR: Governance (Lieferantenmanagement) Alle unsere neuen Hauptlieferanten (100 Prozent) sind verpflichtet, einen Fragebogen mit ökologischen/sozialen Kriterien auszufüllen.
GRI 2016 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	–	ESRS 2 SBM-3	OIR: Governance (Lieferantenmanagement)
GRI 2016 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	–	ESRS S1-1 ESRS S2-1	OIR: Governance (Lieferantenmanagement; Verantwortung für Menschenrechte); Bezug zu Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt. OIR INT: Verantwortung für Menschenrechte; Anhang (UN Global Compact)
GRI 2016 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	–	ESRS S1-1 ESRS S2-1	Siehe Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt.
GRI 2016 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	–	ESRS G1-2	OIR: Governance (Lieferantenmanagement) Alle unsere neuen Hauptlieferanten (100 Prozent) sind verpflichtet, einen Fragebogen mit ökologischen/sozialen Kriterien auszufüllen.
GRI 2016 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	–	ESRS 2 SBM-3	OIR: Governance (Lieferantenmanagement)

Indizes und Erläuterungen – People

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen			
GRI 2021 3-3: Management von wesentlichen Themen	–	ESRS S1-1, S1-2, S1-4, S1-5, S1-17	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; People
GRI 2016 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Beschäftigung und Vermögensbildung: Absolute Zahl und Quote der Beschäftigten	ESRS S1-6	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen)
GRI 2016 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Neueinstellungen und Fluktuation von Beschäftigten Vorteile für Vollzeitbeschäftigte, die Zeitarbeitern oder Teilzeitbeschäftigten nicht gewährt werden	ESRS S1-11	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen)
GRI 2016 401-3: Elternzeit	Elternzeit	ESRS S1-15	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen; Weiterführende Kennzahlen)
GRI 2018 403-1: Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	–	ESRS S1-1	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen)
GRI 2018 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	–	ESRS S1-3	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen; Weiterführende Kennzahlen) Für alle unsere Betriebsstätten (100 Prozent) wurde eine Gesundheits- und Sicherheitsrisikoprüfung durchgeführt.
GRI 2018 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	–	ESRS S1-1	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen) Ein Arbeitsschutzausschuss vertritt 100 Prozent unserer Belegschaft, die auch durch offiziell gewählte Arbeitnehmervertreter vertreten wird.
GRI 2018 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	–	„Gesundheit und Sicherheit“ sowie „Ausbildung und Kompetenzentwicklung“ sind Nachhaltigkeitsthemen für S1, die unter ESRS 1§AR16 fallen. Daher fällt diese GRI-Offenlegung unter MDR-P, MDR-A, MDR-T und/oder als unternehmensspezifische Kennzahl, die gemäß ESRS §11 und gemäß MDR-M offengelegt werden muss.	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen)
GRI 2018 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	–		Unsere Belegschaft (100 Prozent) ist durch Arbeitsschutzschulungen abgedeckt.

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen			
GRI 2018 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Gesundheit und Wohlbefinden: Wohlbefinden der Mitarbeiter Gesundheit und Sicherheit (Prozent)	„Soziale Absicherung“ ist ein Nachhaltigkeits-thema für S1, das unter ESRS 1§ AR16 fällt. Daher fällt diese GRI-Offenlegung unter MDR-P, MDR-A, MDR-T und/oder als unternehmensspezifi-sche Kennzahl, die gemäß ESRS §11 und gemäß MDR-M offengelegt werden muss.	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen)
GRI 2018 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehun-gen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	–	ESRS S2 S2-4 §32 (a)	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen)
GRI 2018 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	–	ESRS S1-14	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen) Alle Mitarbeitenden sind durch unser Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 abgedeckt.
GRI 2018 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	Meldepflichtige Arbeitsunfälle oder berufsbedingte Erkrankungen	ESRS S1-4, S1-14	OIR: People (Weiterführende Kennzahlen)
GRI 2018 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen		ESRS S1-4, S1-14	OIR: People (Weiterführende Kennzahlen)

Entwicklung und Karriere unserer Mitarbeitenden

GRI 2021 3-3: Management von wesentlichen Themen	–	ESRS S1-1, S1-2, S1-4, S1-5, S1-17	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; People
GRI 2016 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Fähigkeiten für die Zukunft: angebotene Schulungen (#, \$)	ESRS S1-13	OIR: People (Entwicklung und Karriere; Weiterführende Kennzahlen)
GRI 2016 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Fähigkeiten für die Zukunft: angebotene Schulungen (#, \$)	ESRS S1-1	OIR: People (Entwicklung und Karriere)
GRI 2016 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung enthalten	Fähigkeiten für die Zukunft: angebotene Schulungen (#, \$)	ESRS S1-13	OIR: People (Entwicklung und Karriere) Alle Mitarbeitenden (100 Prozent) haben Zugang zu regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen, die den internen HR-Prozessen und geltenden Rahmenbedingungen entsprechen.

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
---------------	----------------------	---------------	--------------------------

Inclusion, Diversity und Equity

GRI 2016 202-1: Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Würde und Gleichheit: Lohnniveau	ESRS S1-10	OIR: People (Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsbedingungen)
GRI 2016 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Qualität der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane:	ESRS 2 GOV-1 ESRS S1-6, S1-9, S1-12	OIR: People (Inclusion, Diversity und Equity; Weiterführende Kennzahlen)
GRI 2016 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Zusammensetzung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane Würde und Gleichheit: Vielfalt und Inklusion (Prozent) Würde und Gleichheit: Lohngleichheit	ESRS S1-16	OIR: People (Inclusion, Diversity und Equity)
GRI 2016 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	–	ESRS S1-17	OIR: People (Inclusion, Diversity und Equity); Governance (Verantwortung für Menschenrechte)

Indizes und Erläuterungen – Planet

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
Reduzierung unserer Umweltauswirkungen			
GRI 2021 3-3: Management von wesentlichen Themen	–	ESRS E1-2, E1-3, E1-4	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; Planet
GRI 2016 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieverbrauch innerhalb der Organisation Reduktion des Energieverbrauchs	ESRS E1-5	OIR: Planet; Planet (Weiterführende Kennzahlen)
GRI 2016 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	–	„Energie“ ist ein Nachhaltigkeitsthema für E1, das unter ESRS 1 § AR16 fällt. Daher fällt diese GRI-Offenlegung unter MDR-P, MDR-A, MDR-T und/oder als unternehmensspezifische Kennzahl, die gemäß ESRS § 11 und gemäß MDR-M offengelegt werden muss.	
GRI 2016 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimawandel: Treibhausgasemissionen (THG)	ESRS E1-4, E1-6	OIR: Planet; Planet (Weiterführende Kennzahlen)
GRI 2016 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		ESRS E1-4, E1-6	
GRI 2016 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		ESRS E1-4, E1-6	
GRI 2016 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen		ESRS E1-6	
GRI 2016 305-5: Senkung der Treibhausgasemissionen		ESRS E1-3, E1-5, E1-7	



Indizes und Erläuterungen – Prosperity

GRI Standards	WEF IBC core metrics	ESRS Referenz	Verweise und Erläuterung
Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft			
GRI 2021 3-3: Management von wesentlichen Themen	–	ESRS S4	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; Prosperity
GRI 2016 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Beschäftigung und Vermögensbildung: Ökonomischer Beitrag	ESRS 2 SBM-1	OIR: Prosperity (Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft) Siehe konsolidierter Jahresabschluss der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.
GRI 2016 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	–	ESRS 2 SBM-3 ESRS E1-3, E1-9	OIR: Prosperity; Planet
Gesellschaftliches Engagement			
GRI 2021 3-3: Management von wesentlichen Themen	–	Unternehmens-spezifische Kennzahl	OIR: Unsere wesentlichen Handlungsfelder; Prosperity
GRI 2016 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Beschäftigung und Vermögensbildung: Unterstützung von Infrastruktur-investitionen und Dienstleistungen	ESRS S3-4	OIR: Prosperity; People
GRI 2016 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Beschäftigung und Vermögensbildung: Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	ESRS S1-4, ESRS S2-4, ESRS S3-4, ESRS S4-4	OIR: Prosperity; People

Prüfungsvermerk des externen Prüfers

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf den Nachhaltigkeitsbericht

An die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, und ihrer Tochtergesellschaften, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis 30. September 2025 (im Folgenden der „Nachhaltigkeitsbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei auf die qualitativen und quantitativen Angaben für den Zeitraum vom 1. Oktober 2024 bis 30. September 2025 sowie die Kennzahlen für Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) für das Basisjahr vom 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019. Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die im Nachhaltigkeitsbericht genannten Vorjahreskennzahlen sowie die gesonderten Unternehmenspublikationen/-erklärungen, auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwiesen wird.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass der beigefügte Nachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben sowie in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und der Principles of Stakeholder Capitalism des World Economic Forum (WEF IBC Metrics) aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den im Nachhaltigkeitsbericht genannten Vorjahreskennzahlen sowie zu den gesonderten Unternehmenspublikationen/-erklärungen, auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwiesen wird, ab.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board

(IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) und des vom IAASB herausgegebenen International Standard on Quality Management (ISQM) 1 angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter für den Nachhaltigkeitsbericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben sowie in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und der Principles of Stakeholder Capitalism des World Economic Forum (WEF IBC Metrics) (im Folgenden die „Berichtskriterien“). Sie sind zudem verantwortlich für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet

haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen des Nachhaltigkeitsberichts) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben sowie in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und der Principles of Stakeholder Capitalism“ des World Economic Forum (WEF IBC Metrics) aufgestellt ist.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung.

Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts angewandten Prozess.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen.

Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Beurteilung der Eignung der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten konkretisierenden Kriterien insgesamt,
- Befragung der verantwortlichen Mitarbeitenden, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Bestimmung wesentlicher Handlungsfelder und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen,
- Befragung der verantwortlichen Mitarbeitenden, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen sowie über Angaben im Nachhaltigkeitsbericht,
- Beurteilung der Vertretbarkeit, der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen,

- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozess zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Daten aus den relevanten Bereichen im Berichtszeitraum sowie der Kennzahlen für Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) für das Basisjahr vom 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019,
- Durchführung analytischer Prüfungshandlungen zu ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht und
- Würdigung der Darstellung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht.

Verwendungsbeschränkung des Vermerks

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein gegenüber der Gesellschaft. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Allgemeine Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2024 (<https://www.forvismazars.com/de/de/services/audit-assurance/auftragsbedingungen>). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

Frankfurt am Main, 25. Februar 2026

Forvis Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Hendrik Jung
Wirtschaftsprüfer

Yvonne Meyer
Wirtschaftsprüferin

Impressum/Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Heidestraße 58
10557 Berlin

ESG@KPMG

Thomas Löhmer

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

Mara Zimen

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

Rita Schwabe

ESG@KPMG | Senior Expert
T +49 30 2068-2480
rschwabe@kpmg.com

Veröffentlichungsdatum: 27.02.2026

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.

© 2026 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.