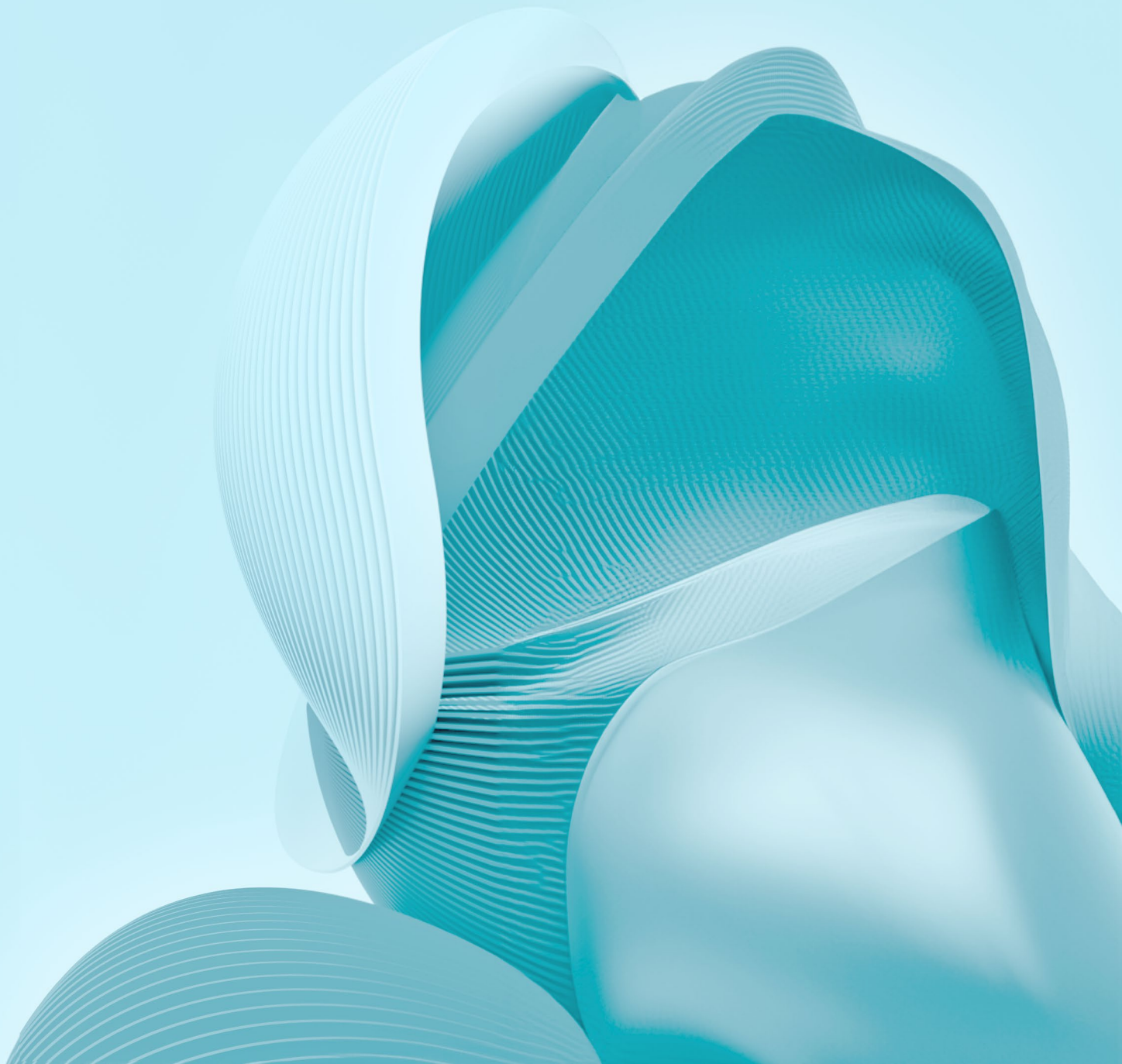




Our Impact Report

Nachhaltigkeitsbericht 2023

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Inhaltsverzeichnis



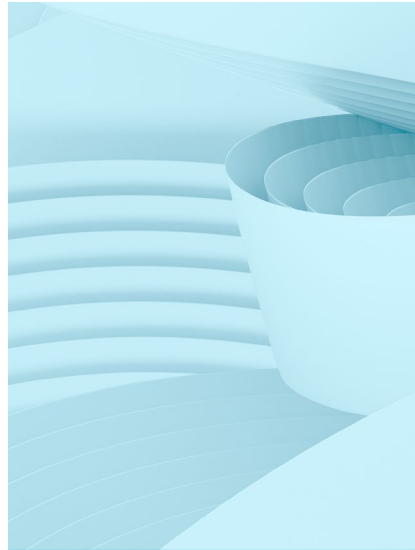
Qualitätsmanagement

Datenschutz und
Informationssicherheit

Lieferantenmanagement

Qualitativ hochwertige
Dienstleistungen im Interesse
der Gesellschaft

Innovation und Kundenfokus



Recruiting

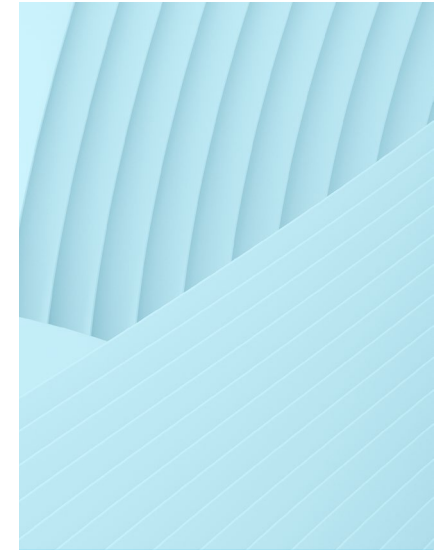
Entwicklung und Karriere

Inclusion und Diversity

Gesundheit und Wohlbefinden



Programm Umwelt 2030



Gesellschaftliches Engagement

Vorwort

Wir als KPMG wollen den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft mitgestalten. Daher verankern wir Nachhaltigkeit konsequent in unserem unternehmerischen Handeln. Mit unserem diesjährigen *Our Impact Report* möchten wir Sie einladen, zu entdecken, welche Wegstrecke wir im Geschäftsjahr 2023 dabei zurückgelegt und was wir erreicht haben.

Nachhaltigkeit hat für uns als Unternehmen zwei eng miteinander verknüpfte Dimensionen: Zum einen verfolgen wir den Anspruch, unsere eigene Transformation zu einem nachhaltigeren Unternehmen voranzutreiben. Zum anderen leisten wir als führendes Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen mit unserem Leistungsangebot einen wichtigen Beitrag, Vertrauen in der Gesellschaft zu schaffen und die Wirtschaft nachhaltiger zu gestalten. Als Purpose Driven Transformation Partner unterstützen wir unsere Kunden mit unserer technologischen und nachhaltigen Perspektive im Markt, ihr Geschäft zu transformieren und auf eine klimaneutrale und soziale wirtschaftliche Zukunft hinzuwirken.

Unser aller Umfeld ist im vergangenen Jahr nochmals unsicherer geworden. Der fortschreitende Klimawandel, technologische Disruption, globale Krisen und makroökonomische Herausforderungen erhöhen den Druck. Der Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft erfordert vereinte Kraftanstrengungen. Dem stellen wir uns mit der Transformation unseres Unternehmens und als Partner an der Seite unserer Kunden.

In den vier Handlungsfeldern unseres Nachhaltigkeitsprogramms *Our Impact Plan* sind wir im vergangenen Geschäftsjahr weiter vorangekommen. Einige Beispiele sind folgend herausgestellt:

- Im Handlungsfeld **Governance** markieren erneute und erweiterte Partnerschaften mit führenden Technologieunternehmen einen bedeutenden Meilenstein sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch unsere Kunden. Diese Zusammenarbeit ermöglicht es uns, die Stärken unseres vielseitigen Geschäftsmodells unter verstärkter Anwendung von KI und Cloud-Lösungen künftig noch besser auszuschöpfen. Zudem haben wir jüngst die KPMG ESG Academy ins Leben gerufen. Damit unterstützen wir unsere Kunden, nachhaltiges Wirtschaften in ihre Unternehmenskultur zu integrieren. Die Academy flankiert unser Leistungsangebot im Bereich ESG, in dessen Rahmen wir Kunden ganzheitlich mit unserer fachlichen und regulatorischen Expertise beraten.
- Im Handlungsfeld **People** fördern wir unsere Mitarbeitenden unter anderem mit unserer neuen, KI-basierten Lern-Plattform *Degreed*. Mit der Plattform forcieren wir eine flexible und bedarfsgerechte Lernkultur, in der unsere Mitarbeitenden mit ihren vielfältigen Hintergründen, Bedürfnissen und Entwicklungszielen berücksichtigt und punktgenau unterstützt werden können.

- Im Handlungsfeld **Planet** arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere CO₂-Emissionen weiter zu reduzieren. Für den verbleibenden Teil übernehmen wir Verantwortung und leisten mit den Mitteln aus unserer internen CO₂-Bepreisung einen zusätzlichen Beitrag: Durch eine Kooperation mit dem WWF wollen wir Klima, Wasser und Artenvielfalt im Rahmen zweier Projekte im afrikanischen Unganisha und im brasilianischen Cerrado schützen.
- Im Handlungsfeld **Prosperity** unterstützen wir vor allem sozial benachteiligte junge Menschen mit unseren Programmen für chancengerechte Bildung und lebenslanges Lernen. 569 Mitarbeitende haben im letzten Geschäftsjahr mit ihrem persönlichen Engagement dazu beigetragen. Ihren Zeiteinsatz fördern wir durch eine Freistellung von jeweils bis zu vier Stunden pro Monat. Es freut uns, dass wir zudem für unsere Pro-bono-Beratung in der Kategorie „Unternehmen helfen Menschen“ mit dem ersten Platz bei den diesjährigen *Trendence Awards* ausgezeichnet wurden.

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiter voranzubringen, bleibt auch im laufenden Geschäftsjahr unsere Aufgabe. Wir freuen uns, sie mit unserer unternehmerischen Verantwortung und der Expertise sowie dem Engagement unserer Mitarbeitenden zu gestalten.

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Der Vorstand

Über KPMG

KPMG ist ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen mit rund 274.000 Mitarbeitenden in 143 Ländern und Territorien. Wir zählen zu den führenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Beratungsunternehmen sowohl in Deutschland als auch weltweit. In Deutschland beschäftigen wir rund 14.000 Mitarbeitende, die an 27 Standorten für unsere Kunden vor Ort sind. Wir erbringen Leistungen in vier Geschäftsbereichen: Audit, Tax, Consulting und Deal Advisory. Audit steht für die Prüfung von Konzern- und Jahresabschlüssen, Tax bezeichnet die steuerberatende Tätigkeit von KPMG. In den Feldern Consulting und Deal Advisory stellen wir unseren Kunden das hohe fachliche Know-how von KPMG zu betriebswirtschaftlichen, regulatorischen und transaktionsorientierten Themen zur Verfügung. Wir haben uns zudem auf wichtige Branchen der Wirtschaft spezialisiert, die eine geschäftsbereichsübergreifende Expertise erfordern. Unsere Expert:innen in Deutschland sowie weltweit bündeln ihre Erfahrungen, um die Qualität unserer Beratung noch weiter zu verbessern.

Als Teil des globalen KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer English private company limited by guarantee, angeschlossen sind, ist KPMG wie alle anderen Mitgliedsfirmen dazu verpflichtet, einheitlichen globalen Standards bei der Erbringung von Leistungen für unsere Kunden zu folgen und in der gesamten Geschäftstätigkeit ein Höchstmaß an Unabhängigkeit sowie Integrität anzustreben.

Die Leitungsorgane von KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (im Folgenden KPMG) sind Vorstand und Aufsichtsrat. Dem Vorstand obliegt die Leitung von KPMG. Dieser besteht in Übereinstimmung mit der Wirtschaftsprüferordnung (WPO) in Deutschland überwiegend aus Wirtschaftsprüfer:innen und führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung sowie der berufsständischen Grundsätze für Wirtschaftsprüfer:innen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Die Mitglieder des Vorstands sind gemeinsam verantwortlich für die Geschäftsführung von KPMG.

Der Vorstand entwickelt unter der Leitung des Vorstandssprechers die Unternehmensstrategie. Dazu zählt auch unser globales Nachhaltigkeitsprogramm *Our Impact Plan*. Der paritätisch mitbestimmte Aufsichtsrat übt die Überwachung über die Geschäftsführung des Vorstands aus.

Weitere Informationen zur Governance-Struktur von KPMG in Deutschland sind im aktuellen **KPMG-Transparenzbericht für 2023** zu finden.

Unsere Werte

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



Unsere Werte sind die Grundlage für vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Kunden und für unseren Erfolg als Unternehmen. Sie definieren zugleich unsere starke Unternehmenskultur, leiten uns in unseren Entscheidungen sowie in unserer Zusammenarbeit und machen uns zum Home for Talents.

Mattias Schmelzer

CEO und Sprecher des Vorstands,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Purposeful Business

Als großes Unternehmen sind wir uns der Verantwortung für die Mitgestaltung einer nachhaltigen Zukunft bewusst und wollen dazu beitragen, die kritischen Herausforderungen in unserer Gesellschaft und Umwelt anzugehen. ESG ist für uns der rote Faden, der sich durch ganz KPMG zieht. Wir befähigen unsere Mitarbeitenden, einen zielgerichteten Wandel herbeizuführen, nutzen unsere globalen Talente, um unsere Kunden zu unterstützen, und wenden in der gesamten Organisation Best Practices an. Dabei wollen wir selbst mit gutem Beispiel vorangehen und unsere Erkenntnisse dafür nutzen, unsere Kunden bei ihrer eigenen ESG-Reise zu unterstützen. Als globale Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft sehen wir einen wesentlichen Einfluss für eine nachhaltige Entwicklung bei unseren Dienstleistungen. Wir unterstützen unsere Kunden mit unseren ESG-Services bei der Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäfts- und Betriebsmodelle sowie der Einhaltung neuer ESG-Regulatorik- und -Offenlegungsstandards.

Unsere Werte – danach handeln wir

For Better

Wir tun, was wirklich zählt.

Integrity

Wir tun das Richtige.

Together

Vielfalt und gegenseitiger Respekt machen uns stark.

Excellence

Wir entwickeln uns immer weiter.

Courage

Wir haben eine klare Haltung und übernehmen Verantwortung.



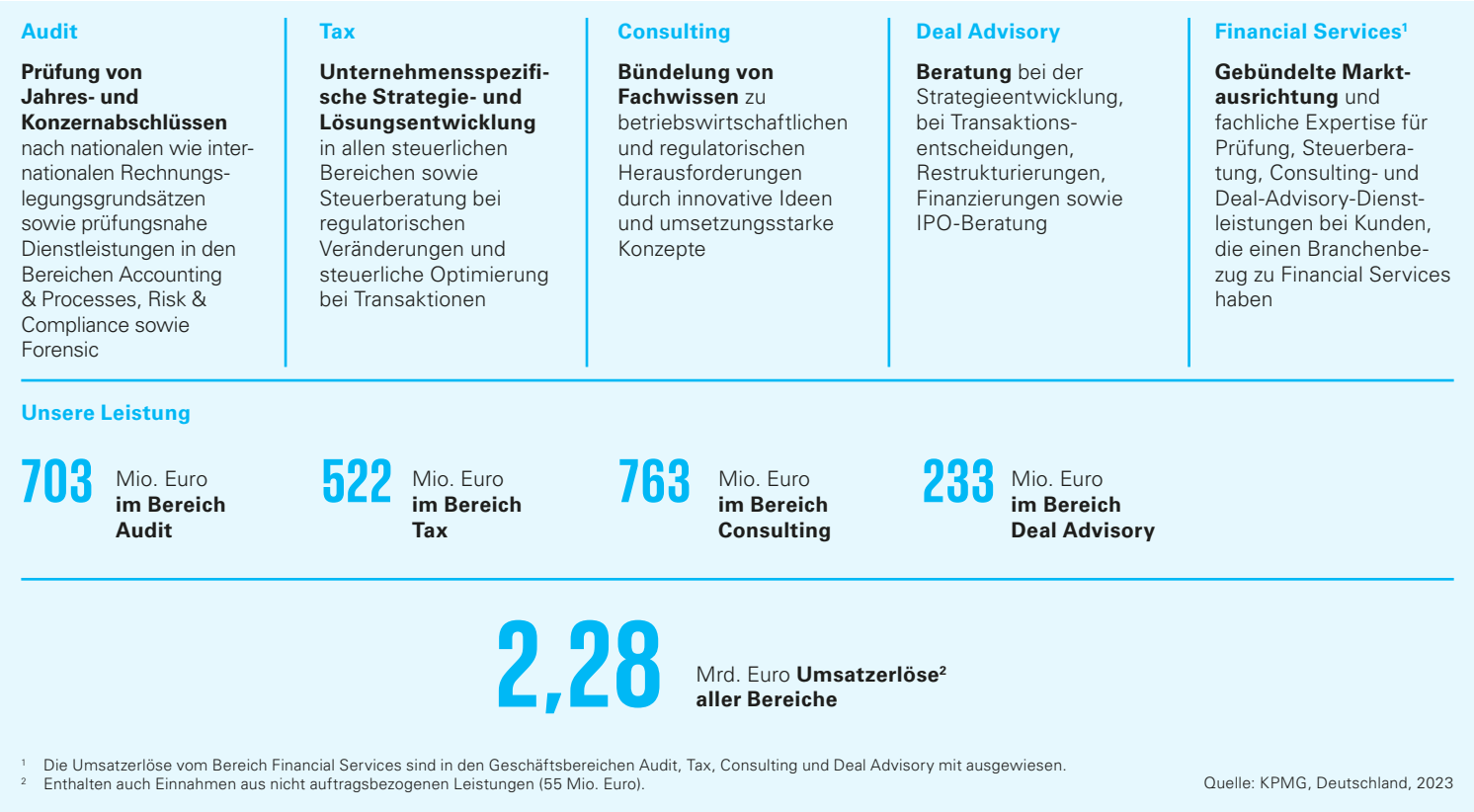
Unsere Geschäftsbereiche

Die Umsatzerlöse von KPMG lagen im Geschäftsjahr 2023 bei 2,28 Milliarden Euro und weisen damit einen Zuwachs um 9 Prozent auf. Somit bestätigt sich unser nachhaltiger und profitabler Wachstumskurs der vergangenen Jahre. Weitere finanzielle Informationen zum abgelaufenen Geschäftsjahr sind im KPMG-Konzernabschluss zum 30. September 2023 sowie im zusammengefassten Lagebericht, veröffentlicht im Bundesanzeiger, zu finden.

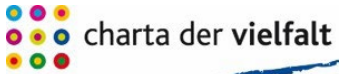
Unsere Kundensegmente

Corporates | Familienunternehmen und Mittelstand | Financial Services | International Business | Public Sector

Unsere Geschäftsbereiche



Mitgliedschaften und Initiativen



Auszeichnungen



Zertifizierungen



Über diesen Bericht

Auch im Geschäftsjahr 2023 richten wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung an *Our Impact Plan*, dem globalen Nachhaltigkeitsprogramm von KPMG International, aus. *Our Impact Plan* setzt sich aus vier Handlungsfeldern zusammen: *Governance, People, Planet und Prosperity*³. In jedem dieser Bereiche haben wir uns Selbstverpflichtungen gesetzt, mit denen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft vorantreiben wollen. In unserem *Our Impact Report* berichten wir jährlich über unsere Aktivitäten und Maßnahmen entlang unserer vier Handlungsfelder und schaffen somit Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Berichtsgrundlagen

Für die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts finden die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie die „Principles of Stakeholder Capitalism“ des World Economic Forum (WEF IBC Metrics) Anwendung. Die Informationen im *Our Impact Report 2023* orientieren sich zudem auch erstmals an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in ihrem finalen Stand der EFRAG von Juli 2023. Nähere Informationen zu diesen Regelwerken sind im Index des *Our Impact Reports* zu finden.

Die Informationen und Daten im diesjährigen Bericht wurden von unseren Fachabteilungen und Geschäftsbereichen mit repräsentativen Methoden erhoben und sorgfältig qualitätsgesichert. Eine externe Prüfung des *Our Impact Reports* erfolgte nicht.

Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis 30. September 2023. Im Sinne einer aktuellen Darstellung der Nachhaltigkeitsaktivitäten von KPMG sind auch Aktivitäten enthalten, die über das Geschäftsjahr 2023 hinausgehen und bis zum Redaktionsschluss (15. 03. 2024) vorlagen.

Die Angaben sowie die mitarbeiterrelevanten Kennzahlen im vorliegenden Bericht basieren auf dem HGB-Konzernabschluss der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unter Einbeziehung ihrer drei vollkonsolidierten inländischen Konzerngesellschaften zum 30. September 2023. Weiterführende Kennzahlen und Informationen zu den Maßnahmen und Aktivitäten, die KPMG in den oben genannten Handlungsfeldern unternommen hat, sind am Ende jedes Kapitels zu finden.

EcoVadis Rating: Gold

Wir nehmen jährlich an der Nachhaltigkeitsbewertung der Ratingagentur EcoVadis teil. EcoVadis bewertet uns in den Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie Lieferkette. Im Geschäftsjahr 2023 erhielt KPMG erneut den Gold-Status im Nachhaltigkeitsrating und zählt zu den Top vier Prozent aller teilnehmenden Unternehmen.



³ Im Zuge einer Überarbeitung wurden die vier Handlungsfelder von *Our Impact Plan* im April 2022 neu sortiert und die Themenzuordnung zum Teil neu vorgenommen. Wesentliche inhaltliche Änderungen sind dabei nicht erfolgt.

Highlights im Berichtsjahr

Governance

- Zertifiziert nach den international anerkannten Normen ISO/IEC 27001, ISO 9001 und ISO 14001
- Verpflichtendes Anti-Korruptionstraining für alle Mitarbeitenden
- ESG Academy für unsere Kunden als digitales Lernangebot
- 97 Prozent Kundenzufriedenheit (Ergebnis mindestens zufrieden)
- Aktualisierter Supplier Code of Conduct

Planet

- Neue Partnerschaft mit dem WWF Deutschland mit Förderung zweier Naturschutzprojekte
- Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen um rund 14 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019
- Grünstrom an all unseren Standorten

People

- Einführung von *Degreed* als KI-gestützte Lernplattform
- Rund 39 Prozent Frauenanteil auf der Ebene der Manager:innen und Senior Manager:innen
- Rund 46 Prozent Frauenanteil gesamt
- 87 Trainingsstunden pro fachlicher:m Mitarbeitenden
- Einführung des Screenreaders (Lesehilfe) für mehr Barrierefreiheit im digitalen Raum

Prosperity

- 9.417 Volunteering-Stunden von 569 Mitarbeitenden
- Rund 1,8 Millionen Euro für Spenden
- 1. Platz bei den TrendenceAwards in der Kategorie „Unternehmen helfen Menschen“ für unsere Pro-bono-Beratung

Wesentliche Handlungsfelder

Ausblick: zukünftige ESG-Regulatorik

Die Anforderungen und Regulierungen zur nicht finanziellen Berichterstattung von Unternehmen in der EU werden derzeit stark ausgeweitet. So sieht die im November 2022 vom Europäischen Parlament und Rat verabschiedete CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) tiefgreifende Änderungen hinsichtlich Umfang und Art der Nachhaltigkeitsberichterstattung vor – für große kapitalmarktorientierte Unternehmen ab dem Geschäftsjahr 2024 sowie für alle anderen großen Unternehmen ab dem Geschäftsjahr 2025. Die EU-Kommission hat hierfür im Sommer 2023 die delegierte Verordnung zur Übernahme der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in geltendes Recht am 31. Juli 2023 veröffentlicht.

Für KPMG als nicht kapitalmarktorientiertes großes Unternehmen wird damit eine Berichterstattung in Einklang mit der CSRD erstmals im Geschäftsjahr 2025/26 verpflichtend sein. Hierauf bereiten wir uns bereits jetzt intensiv vor. In einem ersten Schritt haben wir im Geschäftsjahr 2023 eine Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit für KPMG durchgeführt. Darüber hinaus haben wir ein bereichsübergreifendes Projekt aufgesetzt, um eine künftige CSRD-konforme Berichterstattung durch automatisierte Prozesse sowie den Aufbau eines entsprechenden Berichtswesens zu ermöglichen. Einige der künftig geforderten Offenlegungen entlang der ESRS haben wir zudem im diesjährigen Bericht bereits berücksichtigt.

Weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse entlang der CSRD-Anforderungen bei KPMG sind im Kapitel *Wesentliche Handlungsfelder* zu finden.

Entlang der vier Handlungsfelder *Governance, People, Planet* und *Prosperity* des KPMG-Nachhaltigkeitsprogramms *Our Impact Plan* haben wir elf Themen definiert, die für unsere Stakeholder und für uns als Unternehmen wesentlich sind. Auf diese Themen legen wir einen besonderen Fokus und setzen Maßnahmen um, über deren Fortschritt wir im *Our Impact Report* jährlich berichten. So machen wir deutlich, wie wir als großes Unternehmen unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft leisten wollen.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse identifizieren wir jährlich mögliche Veränderungen und Weiterentwicklungen unserer Auswirkungen als Unternehmen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen, einschließlich der Auswirkungen auf Menschenrechte. Das Ergebnis unserer diesjährigen Analyse ist die weitere Aktualität und Weiterführung der bestehenden wesentlichen Themen (weitere Informationen siehe unten).

Die Grundlage für unsere Analyse bildet eine umfassende Auswertung von KPMG International. Diese wurde ebenfalls 2023 unter Einbezug der jüngsten geopolitischen Ereignisse, der Veränderungen bei den Stakeholdern auf globaler Ebene und aktueller Geschäftsentwicklungen sowie neuer Daten und Erkenntnisse durchgeführt. Zu diesen Daten gehören:

- Daten aus einem unabhängigen *Trust Survey*, der jährlich in den acht größten Märkten von KPMG Global (Australien, Kanada, China, Frankreich, Deutschland, Japan, Vereinigtes Königreich und USA) durchgeführt wird, einschließlich der Sichtweisen von Führungskräften, breiteren Interessengruppen (Industrie- und Handelsverbände, Akademikern,

Nichtregierungsorganisationen, multilateralen Organisationen, Wirtschaftsanalyt:innen, Investor:innen) und der informierten Öffentlichkeit.

- Daten aus dem *Employee Engagement Index* und den *Employee Trust Drivers* aus dem *Global People Survey*.
- Unsere wichtigsten Geschäftsrisiken, die mit Hilfe unserer firmeneigenen Methodik zur dynamischen Risikobewertung erhoben wurden.

Diese globale Auswertung haben wir sorgfältig für unsere nationalen Themen validiert und entsprechend angepasst beziehungsweise ergänzt.

Zudem haben wir im Geschäftsjahr 2023 im Rahmen der Vorbereitungen auf die künftige ESG-Regulatorik (CSRD) eine Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (Impact Materiality und Financial Materiality) für KPMG durchgeführt. Alle einzelnen Themen wurden anhand von zwei Dimensionen bewertet: die Auswirkungen jedes Themas auf die Umwelt, die Mitarbeitenden und die Gesellschaft (Impact-Materiality-Perspektive) sowie die geschäftliche Relevanz (Financial-Materiality-Perspektive). Dabei orientierten wir uns an den Vorgaben der der CSRD zugrunde liegenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Hierbei kommen wir zu der vorläufigen Einschätzung, dass unsere bereits bestehenden Themen auch unter Einbezug des Prinzips der doppelten Wesentlichkeit weiterhin die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte darstellen. Eine Übersicht dieser Analyse ist am Ende dieses Kapitels zu finden.

Die nachfolgende Übersicht fasst darüber hinaus zusammen, wie wir kontinuierlich mit unseren Stakeholdern interagieren und ihre Interessen berücksichtigen:

Mitarbeitende (auch ehemalige)	Das Feedback unserer Mitarbeitenden wird jährlich im <i>Global People Survey</i> abgefragt. Darüber hinaus werden bei KPMG regelmäßig Umfragen zu verschiedenen nachhaltigkeitsrelevanten Themen durchgeführt. Entwicklungs- und Feedbackgespräche, der Austausch mit Wirtschafts- und Arbeitnehmendenvertretungen sowie Austrittsgespräche gehören ebenfalls zum Dialog mit dieser Stakeholdergruppe.
Künftige Mitarbeitende	Im Rahmen von Recruiting-Veranstaltungen, Webcasts, der KPMGnext-Community, Interviews und ähnlichen Formaten führen wir einen regelmäßigen Dialog und Austausch mit dieser Stakeholdergruppe durch.
Kunden	KPMG führt regelmäßige Kundenfeedbacks, Interviews und Umfragen durch. Zudem beantworten wir kontinuierlich Assessments und Nachhaltigkeitsfragebögen unserer Kunden, in denen Erwartungen an KPMG in Bezug auf unsere eigene Nachhaltigkeitsperformance dargestellt werden.
NGOs / Öffentlichkeit	Gesellschaftlich relevante Themen beobachten wir kontinuierlich anhand von Medienberichten und öffentlichen Kommentaren.
Peers	Mit dem globalen KPMG-Netzwerk sind wir kontinuierlich im Austausch zu den wesentlichen Themen und gegebenenfalls nationalen Besonderheiten. Die Analyse unserer nationalen und internationalen Wettbewerber ist ebenfalls Teil unseres Peer-Reviews.
Gesetzgeber, Verbände / Kammern und weitere Regulatoren	Im Rahmen unserer Mitarbeit in diversen Verbänden und Kammern sowie unserer Teilnahme am fachlichen Dialog durch Kommentierung von Gesetzesentwürfen und Richtlinien informieren wir uns stetig über die aktuellen Anforderungen an uns als Professional Service Firm, so beispielsweise die CSRD.
Lieferanten	Informationsaustausch findet in Form von Ausschreibungen, Vertragsverhandlungen, Lieferantenbewertungen, Fragebögen beziehungsweise Selbstauskünften, Zertifizierungen und Jahresgesprächen in Rahmenverträgen mit größeren Lieferanten statt.

Nachfolgende Übersicht stellt unsere wesentlichen Themen anhand von *Our Impact Plan* dar, deren vorläufige Einordnung in ESRS-(Sub)Themen sowie das Ergebnis unserer initialen Bewertung nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit.

Handlungsfelder	Wesentliche Themen entlang Our Impact Plan	Vorläufige Zuordnung nach ESRS für CSRD- Berichterstattung ab Geschäftsjahr 2025 / 26	Wesentlichkeit der Auswir- kungen (Impact Materiality)	Finanzielle Wesentlichkeit (Financial Materiality)
Governance	<ul style="list-style-type: none">Integrität, Qualität und UnabhängigkeitNachhaltiges Lieferantenmanagement	Governance Business Conduct (G1)	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>
	<ul style="list-style-type: none">Datenschutz und InformationssicherheitQualitativ hochwertige Dienstleistungen im Interesse der GesellschaftInnovation und Kundenfokus	Social Consumers and End-Users (S4)	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>
People	<ul style="list-style-type: none">Arbeitgeberattraktivität und RecruitingFörderung von Weiterbildung und EntwicklungInklusion und Vielfalt sowie GleichberechtigungGesundheit und Wohlbefinden	Own Workforce (S1)	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>
Planet	<ul style="list-style-type: none">Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen (vor allem Treibhausgasemissionen) durch Umweltaktivitäten	Environment Climate Change (E1)	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>
Prosperity	<ul style="list-style-type: none">Wirkungsvolles gesellschaftliches Engagement	Entity specific Corporate Citizenship	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>



01 Governance

Governance

Unsere Verantwortung

Unser Geschäft verantwortungsvoll gestalten.

Unsere Werte in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen.

Unsere Selbstverpflichtungen

Wir handeln jederzeit verantwortungsvoll.

Wir sind führend in der Prüfungsqualität.

Wir treiben eine verantwortungsvolle Steuerpraxis und Beratung voran.

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

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

Bei all unseren Tätigkeiten setzen wir stets die höchsten Maßstäbe in Bezug auf Integrität, Qualität und Ethik und streben danach, *Clear Choice* für unsere Kunden zu sein. Unsere im weltweiten KPMG-Netzwerk verankerten Werte *Integrity, Excellence, Courage, Together* und *For Better* sind hierbei das Fundament unseres täglichen Handelns und einer integrativen und vielfältigen Kultur bei KPMG. Diesen Werten fühlen wir uns auf nationaler wie auf internationaler Ebene verpflichtet. Wir betrachten sie als Verpflichtung, die unser persönliches und berufliches Verhalten prägt.

Es ist unser oberstes Ziel, als multidisziplinäres Prüfungs- und Beratungsunternehmen die besten Dienstleistungen für unsere Kunden zu erbringen. Mit unseren strategischen Schwerpunkten setzen wir unsere Kunden konsequent in den Fokus, nutzen die Möglichkeiten von Technologie und Daten und stehen unseren Kunden bei der Begleitung aktueller transformativer Themen als Partner zur Seite.

Daher ist es für uns wesentlich, bei unseren Dienstleistungen stets die höchste Qualität anzustreben. Dieser Anspruch gilt für alle unsere Services, in allen Regionen und allen Sektoren. Bei unserer Tätigkeit sehen wir zudem unseren größten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft in unseren Dienstleistungen. Unsere Prüfungs- und Bestätigungsleistungen tragen dazu bei, Transparenz und Vertrauen in der Gesellschaft zu schaffen. Sie sind ein wichtiger Rahmen für die Steigerung der Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit von finanziellen und zunehmend auch nicht finanziellen Informationen auf den Finanzmärkten. Mit unseren ESG-Services unterstützen wir unsere Kunden aktiv bei der

Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäfts- und Betriebsmodelle und bieten gleichzeitig Orientierung sowie Unterstützung bei der Implementierung der neuen ESG-Regulierungen und Offenlegungsstandards.

Unser Qualitäts- und Risikomanagement bildet den verlässlichen Rahmen für unsere Dienstleistungen, mit dem wir unsere Kunden bei ihren Herausforderungen unterstützen können: Als Wirtschaftsprüfungsunternehmen unterliegen wir nationalen und internationalen gesetzlichen sowie berufsständischen Vorschriften. Diese betreffen die Organisation unserer Geschäftspraxis sowie die Durchführung und Abwicklung unserer Aufträge. Wir sehen es als unsere vorrangige Aufgabe, den gemeinsamen Qualitätsansatz aller KPMG-Mitgliedsfirmen weltweit weiter zu fördern, um zu erreichen, dass illegale oder unethische Geschäftspraktiken verhindert werden. Hierfür haben wir Maßnahmen und Standards in den Bereichen Qualitätsmanagement und Datenschutz etabliert, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Unser Lieferantenmanagement arbeitet im Rahmen der Möglichkeiten zudem stets daran, dass unsere Qualitätsstandards auch bei unseren Lieferanten eingehalten werden.

Die Bedürfnisse unserer Kunden behalten wir zudem stets im Blick und unterstützen sie dabei, die Herausforderungen der heutigen Zeit zu bewältigen. Dies tun wir, indem wir unsere Dienstleistungen kontinuierlich weiterentwickeln und uns auf die Wachstumsthemen unserer Zeit konzentrieren. Neue Trends zu erkennen und zukünftige Entwicklungen vorauszusehen, gehört für uns zu einer strukturierten Innovationskultur dazu, um in der Lage zu sein, unsere Kunden jederzeit bestmöglich zu unterstützen.

Bei allen unseren Tätigkeiten bilden neben berufsständischen und gesetzlichen Vorschriften auch unternehmensspezifische Richtlinien und globale Kooperationen die Grundlage unseres täglichen Handelns. Dazu zählen unter anderem folgende Standards:

United Nations Global Compact

Seit 2002 ist KPMG International Mitglied des United Nations Global Compact. Dieser ist die weltweit größte Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung und definiert zehn Prinzipien für eine nachhaltige Weltwirtschaft. KPMG ist als Mitglied der globalen KPMG-Organisation ebenfalls den Standards dieses Bündnisses verpflichtet. Weitere Informationen dazu sowie den aktuellen Fortschrittsbericht des United Nations Global Compact finden Sie unter folgendem Link: **KPMG International – Our Impact Plan**

(Global) Code of Conduct

KPMG verfügt über einen nationalen und einen internationalen Verhaltenskodex, den (Global) Code of Conduct. Neben unseren Unternehmenswerten enthalten die beiden Codices die wichtigsten Leitlinien und Grundsätze für unser Handeln und unsere Verhaltensweisen in den täglichen Arbeitsabläufen. Damit sind alle Mitarbeitenden von KPMG dazu angehalten, jederzeit innerhalb ihrer Funktion und Stellung Verantwortung für die Einhaltung von gesetzlichen, rechtlichen und ethischen Anforderungen zu übernehmen.

Für die Ausrichtung und Umsetzung von Risikomanagement, Compliance und Qualitätssicherung sowie für die Überwachung von Compliance und Qualität gibt es Verantwortlichkeiten und Programme bei KPMG. Weitere Informationen hierzu sind im aktuellen **KPMG-Transparenzbericht für 2023** zu finden.





Niels Westerkamp
Assistant Manager,
Audit – Finance & Governance Advisory,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Transparenz spielt eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von ESG in die Praxis. Es reicht nicht aus, nur darüber zu sprechen – es muss fest in die Art und Weise integriert werden, wie Unternehmen arbeiten. Der Schritt, authentisch darüber zu berichten, was das Unternehmen wirklich tut, ist ein bedeutender Fortschritt in der glaubwürdigen Auseinandersetzung mit ESG-Aspekten.

Ich mache einen Unterschied.

Transparenz als Wegweiser: ESG konkret umsetzen mit KPMG

ESG ist eines der bedeutendsten Transformationsthemen unserer Zeit. Wir haben als Gesellschaft festgestellt, dass wir derzeit dabei sind, gewisse kritische Kippunkte im Bereich Umwelt zu überschreiten. Der Klimawandel stellt schon jetzt eine große Belastung für unsere Erde und Bevölkerung dar. Auch die Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte in unseren global verzweigten Wertschöpfungsketten oder die kompromisslose Vermeidung von Korruption stellen die Wirtschaft vor große Herausforderungen. Diese Erkenntnisse markieren einen dringenden Handlungsbedarf, dem wir gemeinsam begegnen müssen.

Ein wesentlicher Bestandteil meiner beruflichen Tätigkeit besteht darin, Unternehmen dabei zu unterstützen, transparent über ihre Nachhaltigkeitsleistung zu berichten. Das schließt die Frage mit ein, inwieweit sie sich umweltfreundlich verhalten und welche Auswirkungen ihre unternehmerische Tätigkeit auf die Menschen hat. Es motiviert mich ungemein, Unternehmen in diesen Themen zu beraten, denn mir ist Nachhaltigkeit persönlich auch sehr wichtig: Es geht darum, sich darüber bewusst zu sein und sich klarzumachen, dass wir alle Teil dieser Welt sind, die sowohl die Natur als auch unsere Mitmenschen umfasst.

Im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung kann ich viel bewirken. Ein Beispiel hierfür ist meine Entsendung, bei der ich von KPMG die Möglichkeit erhalten habe, 50 Prozent meiner regulären Arbeitszeit für die EFRAG in Brüssel einzusetzen.

Die EFRAG ist maßgeblich an der Entwicklung zukünftiger Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung beteiligt. Durch meine Tätigkeit bei der EFRAG bin ich direkt an der Gestaltung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die den Rahmen der CSRD-Berichterstattung vorgeben, beteiligt. Die CSRD ist ein wegweisendes Gesetz der Europäischen Union, das die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen stark ausweitet und vergleichsweise deutlich mehr Unternehmen betreffen wird. Durch meine Mitarbeit bei der EFRAG trage ich nicht nur aktiv dazu bei, die neuen Standards zu entwickeln, sondern auch dazu, dass Unternehmen sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Aspekte transparent in ihren Berichten darlegen.

Als KPMG sind wir ein großer Treiber im Bereich der ESG-Transformation, indem wir unsere Mandanten nicht nur beraten, sondern auch bei der Umsetzung und Prüfung der Standards unterstützen. So gewährleisten wir, dass Unternehmen verlässliche Nachhaltigkeitsinformationen kommunizieren, auf die sich der Markt verlassen kann. Wir setzen uns aktiv dafür ein, das Thema Nachhaltigkeit bei unseren Mandanten voranzutreiben und sie dabei zu unterstützen, ihre Ziele in die Realität umzusetzen. Die Wirkung, die ich dadurch persönlich habe, erfüllt meine Arbeit mit Sinn.

Qualitätsmanagement

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

Unser Qualitätsmanagementsystem schafft den verlässlichen Rahmen für unser tägliches Handeln in einem äußerst komplexen Arbeitsumfeld mit umfangreichen gesetzlichen Vorschriften und Regularien sowie unserer Selbstverpflichtung zur höchsten Dienstleistungsqualität. Mit der Implementierung von Qualitäts- und Risikomanagementprozessen sollen Verstöße gegen das für uns geltende Berufsrecht vermieden und somit Haftungsfragen, wirtschaftliche Risiken und der Verlust unserer Unabhängigkeit ausgeschlossen werden. Zusätzlich tragen diese Maßnahmen dazu bei, das Risiko von Reputationsschäden oder den Verlust von Mandaten zu verhindern.

Anti-Korruptionstraining

Verpflichtende Teilnahme aller Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2023 an Anti-Korruptionstrainings.

Wie wir den höchsten Maßstab an die Qualität unserer Arbeit ansetzen

Im Rahmen unserer Qualitätssicherung setzen wir vielfältige Maßnahmen um, mit denen wir ein gleichbleibend hohes Niveau bei der Qualität unserer Dienstleistungen gewährleisten wollen. Diese sind unter anderem:

System of Quality Management

KPMG ist als Mitglied der International Federation of Accountants (IFAC) dazu verpflichtet, ein System of Quality Management nach Maßgabe des internationalen Qualitätsmanagementstandards ISQM 1 zu etablieren. Mit der

Implementierung des „International System of Quality Management Standard 1“ (ISQM 1) in 2022 haben wir die Robustheit unseres Qualitätsmanagementsystems deutlich gestärkt. KPMG verfolgt dabei einen konsistenten Ansatz hinsichtlich Qualitätssicherungsregeln und Verantwortlichkeiten. Für jede Komponente von ISQM 1 haben wir Mindestanforderungen festgelegt, die sich auf die jeweiligen Ziele, Risiken und Maßnahmen beziehen. KPMG International hat außerdem einen Risikobeurteilungsprozess implementiert, der spezifische Qualitätsziele und relevante Risiken identifiziert. Dadurch können wir die erforderlichen Maßnahmen zur Überprüfung und Beurteilung unseres Qualitätsmanagementsystems ergreifen.

Pflichttrainings für alle Mitarbeitenden

Im Mittelpunkt der täglichen Arbeit aller Mitarbeitenden von KPMG steht die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Standards. Durch regelmäßige Unabhängigkeits- und Compliance-Schulungen stärken wir das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für Unabhängigkeit und die Vermeidung von Befangenheit. Zudem führen wir regelmäßige Unabhängigkeitsbefragungen durch.

Unsere Trainings

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

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

Vorbeugung von Korruption und Bestechung

Bei KPMG haben wir einen internen systembasierten Freigabeprozess und Kontrollmechanismus etabliert, der obligatorisch für alle unsere Spenden, Sponsorings, Kooperationen und Mitgliedschaften gilt. Für die Vermeidung von Bestechung beziehungsweise dem Anschein von Bestechung gelten für alle Mitarbeitenden zudem klare

Vorgaben für Annahme und Angebot von Vorteilen von und an Dritte(n), insbesondere in Form von Einladungen und Geschenken. Die darin enthaltenen Grundsätze sind in unseren internen Prozessen implementiert und Teil der Pflichttrainings für alle Mitarbeitenden.

Annahme von Aufträgen

Im Rahmen unserer Tätigkeit als Wirtschaftsprüfer:innen folgen wir strengen Auswahlkriterien und festen Prinzipien bei der Annahme von Kundenaufträgen. Wir führen regelmäßige Kundenbeziehungsbewertungen durch, indem wir mit Hilfe unserer internen IT-Tools Risikoanalysen zur Auftragsannahme sowie zur Überprüfung von Unabhängigkeits- und Interessenkonflikten durchführen.

Managementsysteme

KPMG setzt zertifizierte Managementsysteme ein, um die kontinuierliche Qualität unserer Dienstleistungen zu sichern. Dazu zählen unser Qualitätsmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 9001, unser Informationssicherheitsmanagementsystem gemäß ISO/IEC 27001 sowie unser Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 14001.

Whistleblowing-Hotline

Unsere Whistleblowing-Hotline steht Mitarbeitenden, Kunden, Subunternehmen, Lieferanten und externen Dritten zur Verfügung, um Verdachtsfälle illegalen oder unethischen Verhaltens anonym zu melden.

Unsere zertifizierten Managementsysteme

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

Alle Maßnahmen, die wir implementiert haben, werden von uns kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt. Mehr über unsere Governance-Themen sind im **KPMG-Transparenzbericht** zu finden. Darin ist zudem eine detaillierte Beschreibung unseres Qualitätsmanagementsystems enthalten.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

Auch im Geschäftsjahr 2023 sind keine Fälle von Korruption oder Bestechung bei KPMG gemeldet worden.

Datenschutz und Informationssicherheit

Die Informationssicherheit und der Datenschutz unserer Stakeholder hat für uns höchste Priorität.

Der Schutz von mandats- und personenbezogenen Daten Dritter, einschließlich unserer Kunden, Dienstleistungsunternehmen und Kooperationspartner sowie unserer eigenen Mitarbeitenden ist für KPMG ein wichtiges Ziel, insbesondere vor dem Hintergrund des rasanten technologischen Fortschritts. Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die täglich hochsensible Daten verwaltet, legen wir besonderen Wert auf angemessene Datenschutzvorkehrungen. Wir unterliegen darüber hinaus zwingenden gesetzlichen Vorgaben des Straf- und Berufsrechts zur Verschwiegenheit und der Berufsaufsicht, der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und nationalen Datenschutzgesetzen wie dem Bundesdatenschutzgesetz. Der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten ist daher ein elementarer Bestandteil unseres Qualitäts- und Risikomanagements.

Um auch in Zukunft Datenschutz und Informationssicherheit langfristig auf höchstem Niveau sichern zu können, begleiten und unterstützen wir die Einführung neuer Technologien.

Wie Datenschutz und Informationssicherheit bei KPMG integriert sind

Zertifizierte Informationssicherheit

Unser Informationssicherheits-Managementsystem ist gemäß ISO/IEC 27001 zertifiziert.

Datenschutzbeauftragter

Unser Konzerndatenschutzbeauftragter als weisungsunabhängiges Organ nach EU-DSGVO berichtet direkt an den Vorstand und fungiert mit seinem Team als zentraler Ansprechpartner für Datenschutzfragen bei KPMG. Außerdem nimmt der Datenschutzbeauftragte eine aktive Rolle in abteilungsübergreifenden Prozessen mit Datenschutzrelevanz, wie beispielsweise dem Supplier-Onboarding, ein.

Datenschutztraining

Alle unsere Mitarbeitenden absolvieren jährlich unser verpflichtendes Datenschutztraining. Mitarbeitende in besonders sensiblen Tätigkeitsbereichen erhalten darüber hinaus zusätzliche Trainings und Informationen.

Berufsübliche Verschwiegenheit

Alle Mitarbeitenden müssen eine Verpflichtungserklärung auf die berufsübliche Verschwiegenheit abgeben.

Risikoadäquate Organisationsstrukturen

Als Bestandteil unseres internen Kontrollsystems haben wir risikoadäquate organisatorische Strukturen, vertragliche Regelungen, Richtlinien, Kontrollprozesse und systemtechnische Sicherungen zum Schutz personenbezogener Daten geschaffen, die unter anderem auf der globalen KPMG-Datenschutzrichtlinie und den Vertragsklauseln zum Datenschutz (wie beispielsweise Inter Firm Data Transfer Agreement) von KPMG International zum Austausch personenbezogener Daten im weltweiten KPMG-Netzwerk basieren.

Interne und externe Kontrollprozesse

KPMG verfügt über eine Interne Revision, die ihre Aufgaben selbstständig und unabhängig wahrnimmt und auch die Effektivität der Prozesse zu Datenschutz und Informationssicherheit regelmäßig bewertet. Im Rahmen der regelmäßigen Re-Zertifizierungen – insbesondere zu ISO 27001 – wird unser Informationssicherheits-Managementsystem zudem fortlaufend extern auditiert.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

Auch im Geschäftsjahr 2023 hat KPMG die Datenschutzgesetze beachtet und ist für die Zukunft weiterhin bestrebt, das Datenschutzniveau kontinuierlich dem technischen und regulatorischen Fortschritt anzupassen. Datenschutzrelevante Vorkommnisse wurden unter Einbindung des Datenschutzbeauftragten aufgeklärt. Im Berichtszeitraum gab es keine an die zuständigen Behörden meldepflichtigen Verstöße.

Lieferantenmanagement

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

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die konsequente Einhaltung ökologischer und sozialer Standards, da unsere Lieferkette eine entscheidende Rolle in unserer ESG-Agenda und bei der Erfüllung unserer Klimaschutzziele spielt (siehe Kapitel *Planet*). Der Beschaffungsbereich verfügt über einen erheblichen Einfluss auf Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen. Dazu gehört unter anderem die Auswahl strategischer Lieferanten, die sich ebenfalls zur Einhaltung der Vorgaben der Science-Based-Target-Initiative verpflichtet haben.

Dieser Grundsatz wird durch die Gesetzgebung in Deutschland gestärkt. Das im Juni 2021 verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zielt darauf ab, die Beachtung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in globalen Lieferketten zu verbessern. Die Anforderungen des Gesetzes entsprechen zudem dem Sorgfaltsstandard der von den Vereinten Nationen entwickelten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Unser Ziel ist es, langjährige Lieferantenbeziehungen mit gemeinsamen Entwicklungszielen aufzubauen. Unsere Tätigkeiten im Lieferantenmanagement stützen sich sowohl auf interne als auch externe Richtlinien und Policies, darunter der Supplier Code of Conduct (SCoC), eine interne Einkaufsrichtlinie und seit 2023 die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt.

50 % bis 2030

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

Für die Überprüfung unserer Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards haben wir verschiedene Maßnahmen und Prozesse umgesetzt. Diese helfen uns dabei, unsere Lieferkette im Einklang mit unseren ESG-Prinzipien und den gesetzlichen Anforderungen zu gestalten.

Wie wir ein nachhaltiges Lieferantenmanagement umsetzen

Implementierung der Anforderungen des LkSG

KPMG fällt seit 01.01.2023 unter den Anwendungsbereich des LkSG. Hierfür haben wir die geforderten Maßnahmen zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei unseren unmittelbaren Zulieferern sowie in Bezug auf unser Hinweisgebersystem umgesetzt (**siehe Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt**). In Bezug auf unsere Lieferanten und Dienstleister:innen ergab unsere initiale Risikoanalyse entlang der LkSG-Anforderungen in der Gesamtbetrachtung eine Einstufung im geringen bis mittleren Risikobereich. Darauf aufbauend haben wir angemessene Präventionsmaßnahmen implementiert, unter anderem die Überarbeitung unseres SCoC, regelmäßige Lieferantenqualifizierungen inklusive Lieferantenselbstauskunft für jeden neuen Lieferanten sowie Einkauferschulungen, die um die LkSG-Anforderungen ergänzt wurden.

Supplier Code of Conduct

Für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Dienstleister:innen haben wir einen aktualisierten SCoC entwickelt. Dieser dient den Zulieferern als Richtlinie zu den Nachhaltigkeitsprinzipien von KPMG und regelt wichtige Aspekte im Hinblick auf die Einhaltung des LkSG.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Gemeinsam mit dem CDP arbeitet KPMG an dem globalen Vorhaben, die Echtdatenlage zu den CO₂-Emissionen unserer größten Lieferanten erheblich zu verbessern. Mehr Informationen hierzu sind im Kapitel *Planet* zu finden.

Kriterienkatalog mit Nachhaltigkeitsanforderungen

Wir wenden einen Kriterienkatalog mit Nachhaltigkeitsanforderungen an, um die von uns festgelegten sozialen und ökologischen Standards auch bei unseren Lieferanten und Dienstleister:innen gezielt zu hinterfragen. Zugleich werden transparente Rahmenbedingungen für die Auswahl von Lieferanten, Material und Dienstleistungen definiert und Nachhaltigkeitsaspekte vermehrt in Ausschreibungen aufgenommen.

Einhaltung von Unabhängigkeitsanforderungen

Unabhängigkeitsanforderungen sind auch im strategischen Einkauf einzuhalten. KPMG hat darum strikte Überwachungs- und Beurteilungsmechanismen für die Beauftragung von Lieferanten implementiert, einschließlich einer Whistleblowing-Hotline.

Zur Überprüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen und der Einhaltung unserer Richtlinien haben wir angemessene Prozesse eingeführt. Dazu gehören beispielsweise regelmäßige Lieferantenqualifizierungen sowie die jährliche Risikoanalyse mit darauf aufbauenden Schritten im Rahmen der LkSG-Compliance.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

Unsere Risikoanalyse im Rahmen des LkSG hat ergeben, dass keiner unserer Lieferanten eine hohe Risikoeinstufung erreicht. Der Großteil (85 Prozent) unserer Lieferanten hat ihren Sitz in Deutschland und sind in nicht produzierenden Gewerben tätig.

Im Rahmen des CDP hat ein großer Teil der von uns angefragten Lieferanten Angaben zu seinen CO₂-Emissionen gemacht und damit große Bereitschaft gezeigt, zu einer Verbesserung des globalen Klimas beizutragen.

Michael Münnich
Head of Procurement,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Wir sind stets auf der Suche nach den besten und innovativsten Lieferanten. Gemeinsam streben wir an, unsere Klimaziele zu erreichen und einen nachhaltigen Beitrag zum Geschäftserfolg zu leisten.

Qualitativ hochwertige Dienstleistungen im Interesse der Gesellschaft

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

Die gegenwärtigen globalen Krisen wie Klimawandel, politische Konflikte, Entkopplung von Wirtschaftsbeziehungen (De-Coupling) und die daraus folgenden Konsequenzen wie instabile Lieferketten treiben den Wandel der Wirtschaft weiter voran. Hinzu kommen makroökonomische Faktoren wie die hohe Inflation, stark gestiegene Gas- und Energiepreise, Zinsanstieg sowie der Arbeitskräftemangel infolge demografischer Gegebenheiten. Die komplexe Lage stellt sowohl unsere Kunden als auch KPMG vor erhebliche Herausforderungen. Um auf diese Entwicklungen angemessen zu reagieren, arbeiten wir kontinuierlich an unseren Wachstumsthemen *Nachhaltigkeit*, *digitale Transformation* sowie *Governance* und *Compliance*. Ziel ist es, in diesen Bereichen eine führende Position einzunehmen und unseren Kunden maßgeschneiderte Lösungen anzubieten, um sie bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen gezielt unterstützen zu können.

Das Wachstumsthema *Nachhaltigkeit* hat hierbei einen besonderen Stellenwert, da es zu den größten Herausforderungen unserer Zeit zählt und maßgeblich von politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen beeinflusst wird. Das Angebot passender Ansätze bietet unseren Kunden die Möglichkeit, ihre Rentabilität und den Unternehmenswert zu steigern, während sie gleichzeitig ihre Unternehmensreputation verbessern können. Daher konzentrieren wir uns bei KPMG darauf, kundenorientierte und serviceübergreifende statt

isolierter ESG-Maßnahmen auf regionaler und internationaler Ebene zu entwickeln, um unsere Kunden bestmöglich auf ihrem Weg in eine nachhaltigere Zukunft begleiten zu können.

Wie wir ein zuverlässiger Partner für unsere Kunden sind

Audit

Unsere Audit-Services werden aktuell stark von regulatorischen Veränderungen und zukunftsweisenden Themen beeinflusst, auf die wir flexibel und zügig reagieren müssen. In unserer Rolle als Prüfer und prüfungsnaher Berater erkennen wir nicht nur Veränderungen, sondern antizipieren auch die Herausforderungen unserer Kunden. Unser Fokus liegt auf Qualität unter Einsatz modernster Technologie. Somit schaffen wir Vertrauen und Transparenz am Kapitalmarkt.

Unabhängigkeit

Wir streben bei KPMG in erster Linie danach, all unsere Dienstleistungen in strikter Übereinstimmung mit den regulatorischen und berufsständischen Vorgaben zu erbringen, denen wir als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft unterliegen. Hierzu gehören insbesondere die Unabhängigkeitsvorschriften, die bei der Durchführung von Abschlussprüfungen gelten.



Goran Mazar

Partner, EMA & German
Head of ESG and Automotive,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Die Implementierung von ESG im eigenen Unternehmen als Wettbewerbsvorteil wird nach wie vor von vielen Unternehmen stark unterschätzt. In Wahrheit bietet sie jedoch beträchtliche Möglichkeiten zur Steigerung von Wachstum, Rentabilität und Unternehmenswert. Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen, politischen und sozialen Herausforderungen sollten Unternehmen daher eine strategische und gleichzeitig umsetzbare Herangehensweise verfolgen, um sich nachhaltig für die Zukunft zu positionieren.

Audit Quality

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Qualität unserer angebotenen Leistungen weiter zu steigern. Zu diesem Zweck haben alle KPMG-Mitgliedsfirmen weltweit die Audit-Plattform **KPMG Clara** eingeführt, die einen einheitlichen globalen Ansatz für Prüfungen ermöglicht. Diese Plattform kombiniert unsere langjährige Erfahrung in der Abschlussprüfung mit innovativer Technologie und wird weltweit als konsistenter Prüfungsansatz eingesetzt. Unser Ziel ist es, unseren Kunden durch KPMG Clara eine durchgängig hohe Qualität, Sicherheit und Schutz zu bieten, während wir gleichzeitig den gestiegenen Anforderungen des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) gerecht werden.

Tax

Die Steuerberatung unterliegt derzeit einem starken Wandel, wobei Globalisierung und Digitalisierung wesentliche Faktoren sind. Bei KPMG verfolgen wir weltweite Entwicklungen, analysieren Trends im nationalen und internationalen Steuerrecht und nutzen die Expertise unserer internationalen Einheiten.

Advisory (Consulting & Deal Advisory)

Mit unseren Beratungsservices unterstützen wir unsere Kunden umfassend bei ihren Transformationsprozessen – von der Entwicklung der Strategie bis zur konkreten Umsetzung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dabei bündeln wir unsere traditionellen Stärken mit Technologie, innovativen Ansätzen und tiefgreifender Branchenexpertise. Auch Transaktionsentscheidungen müssen heute in einem komplexeren und informationsgesättigten Umfeld schneller und fundierter getroffen werden als jemals zuvor. Wir unterstützen unsere Kunden, tägliche Herausforderungen zu bewältigen und dabei den Wert ihres Unternehmens zu bewahren oder zu steigern. Unsere Beratungsdienstleistungen zielen darauf ab, ihr Geschäft zukunftssicher zu machen, indem wir Veränderungen antizipieren, Herausforderungen adressieren, Risiken überwachen und ihre Resilienz in turbulenten Zeiten aufbauen.

Financial Services

Unser tiefgreifendes Verständnis für Geschäftsmodelle von Banken und Versicherungen sowie des Markt- und Wettbewerbsumfeldes ist für uns genauso selbstverständlich wie die Einbringung unserer weltweiten Projekterfahrungen und unseres Financial-Services-Netzwerks. Finanzdienstleistungen erhalten von uns umfassende Unterstützung durch unsere Fachkenntnisse und moderne Technologien in den Bereichen Kauf-, Verkaufs-, Kapitaloptimierungs- oder Transformationsentscheidungen. Unsere Expert:innen arbeiten mit Kunden zusammen, um deren Geschäfts- und Betriebsmodelle zu

überdenken, Strategien anzupassen und Prozesse so zu automatisieren, dass sie einen Mehrwert schaffen und nachhaltig und gesetzeskonform sind.

ESG-Services

Unser serviceübergreifendes Leistungsspektrum umfasst die Beratung zu verschiedenen ESG-Themen, darunter Dekarbonisierung, die Implementierung von kreislaufwirtschaftlichen Ansätzen, die Sicherung ethischer Standards in Lieferketten, die Ermöglichung von Vielfalt in Bezug auf die Mitarbeitenden sowie Beratung und Prüfung im Bereich der ESG-Berichterstattung. Auf diese Weise leisten wir einen Beitrag zur Transformation hin zu einer klimapositiven, zirkulären, ressourceneffizienten und gerechten Wirtschaft. Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung im Bereich ESG bietet KPMG den Mitarbeitenden verschiedene interne Schulungsformate und Veranstaltungen wie beispielsweise Inhouse-Messen an. Diese ermöglichen es unseren Teams, bei aktuellen ESG-Themen und -Entwicklungen stets auf dem neuesten Stand zu sein. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich durch das ESG Expert Training, das in Zusammenarbeit mit der EBS University angeboten wird, gezielt im Bereich ESG fortzubilden. Es ist zudem unser Anspruch, Wissen zu teilen: Die KPMG ESG Academy, die wir ebenfalls gemeinsam mit der EBS University konzipiert haben, stellt ein Schulungsprogramm zur Verfügung, mit dem sich auch unsere Kunden im Bereich ESG aus- und weiterbilden können.

Responsible Tax Practice

Im Geschäftsbereich Tax orientieren wir uns an den *Responsible Tax Principles* von KPMG International, die als Leitlinien für unsere steuerberatende Tätigkeit dienen:

- Unser Ziel ist es, unseren Kunden durch unsere Steuerberatungsleistungen dabei zu helfen, ihre wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Dabei steht im Vordergrund, dass unsere Beratung nicht nur höchsten fachlichen Standards entspricht, sondern auch auf die individuellen Interessen und die wirtschaftliche Situation jedes einzelnen Kunden zugeschnitten ist.
- Wir wenden Gesetze und Vorschriften immer im Einklang mit ihrem Sinn und Zweck an und berücksichtigen die aktuelle Rechtsprechung. Unser Beratungsansatz zielt nicht darauf ab, durch unnötige Transaktionen Steuervorteile zu generieren, die dem ursprünglichen Zweck der Gesetzgebung zuwiderlaufen.
- Wir lehnen eine Beratung ab, die ausschließlich auf Steuerplanungsmodellen oder -gestaltungen basiert. Stattdessen verfolgen wir in unserer Beratung stets klare strukturelle oder wirtschaftliche Ziele, die für unsere Kunden einen Mehrwert schaffen.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

- Mehr als die Hälfte unserer Mitarbeitenden hat sich in unseren zahlreichen internen ESG-Veranstaltungen über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen und -entwicklungen informiert.
- Darüber hinaus haben wir unsere ESG-Roadshow durch unsere Niederlassungen weiter fortgeführt. In diesen haben wir über regionsspezifische ESG-Projekte berichtet und die Möglichkeit geboten, vor Ort und unter Kolleg:innen in den fachlichen Austausch zu treten. Auch unsere Kunden waren teilweise zu den Events eingeladen.
- Unser jährlicher Zukunftsgipfel, der sich über mehrere Veranstaltungstage erstreckt, verzeichnete im letzten Geschäftsjahr (2022) beim Livestream über 5.100 externe Teilnehmende.
- In Zusammenarbeit mit der EBS University und Microsoft haben wir die ESG Academy ins Leben gerufen, ein Trainingsprogramm zur Aus- und Weiterbildung unserer Kunden.

Auszeichnungen

Wir gelten als zuverlässiger Partner: Auch im Geschäftsjahr 2023 wurde KPMG mehrfach ausgezeichnet. Einige Ehrungen sind nachfolgend aufgelistet.



Innovation und Kundenfokus

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

Zusammen mit renommierten Analystenhäusern veröffentlichen wir umfangreiche Studien und Fachpublikationen, um unseren Kunden und der Allgemeinheit kontinuierlich aktuelle Informationen zu den Themen unserer Zeit zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich entwickeln wir eigenständige Thought-Leadership-Publikationen, um aktiv an der Gestaltung und Förderung zukunftsweisender Themen mitzuwirken. Zudem nutzen wir neue Technologien und bieten verschiedene Plattformen und Formate, um den Dialog und Austausch mit unseren Kunden zu ermöglichen. Diese nachhaltige, serviceübergreifende und strukturierte Innovationskultur wird maßgeblich von unseren Mitarbeitenden vorangetrieben.

Wie wir mit unseren Formaten einen Mehrwert für unsere Kunden schaffen

Innovative Nutzung von KI bei KPMG

KI und Cloud-Technologien werden künftig durch unsere erweiterten Partnerschaften mit führenden IT- und Technologieunternehmen in allen Geschäftsbereichen von KPMG zum Einsatz kommen:

- **In Audit: Effizienz durch intelligente Prüfungsplattformen**
In unserem Audit-Prozess integrieren wir Datenanalytik, KI und weitere Services über unsere Prüfungsplattform *KPMG Clara*. Diese Herangehensweise ermöglicht es unseren

Expert:innen, sich verstärkt auf risikoreiche Prüfungsbereiche und branchenspezifische Risiken zu fokussieren.

- **In Tax: Digital Gateway für umfassende Steuerlösungen**
Über unsere Plattform *Digital Gateway* erhalten unsere Kunden Zugriff auf sämtliche Tax-Technologien. Dies ermöglicht einen integrierten Zugang zu ihren Daten und die Umsetzung eines ganzheitlichen Managementansatzes für ihre Steuerfunktionen. Zusätzlich können unsere Tax-Expert:innen nun einen „virtuellen Assistenten“ auf Basis generativer KI nutzen, um ihre Arbeit noch effizienter zu gestalten.
- **In Advisory (Consulting und Deal Advisory): KI-gestützte Wissens- und Anwendungsplattform für maßgeschneiderte Lösungen**
In Advisory werden unsere Kolleg:innen durch eine KI-gestützte Wissens- und Anwendungsplattform effizient unterstützt. Diese Entwicklung ermöglicht es, maßgeschneiderte Kundenlösungen zu entwickeln und gleichzeitig ethische und sicherheitsrelevante Aspekte zu berücksichtigen.
- **Innovation für mehr Nachhaltigkeit**
Wir arbeiten eng mit Technologiepartnern zusammen, um Unternehmen bei ihren ESG-Zielen zu unterstützen. Aufbauend auf dem Erfolg des **KPMG Circularity Trackers** und der **ESG-Datenmanagement- und Analyse-Lösung**, unterstützen wir unsere Kunden weiterhin dabei, Datenquellen zu vereinheitlichen und zu analysieren. Durch unsere KI-Lösungen können wir alle erforderlichen Informationen gewinnen, um in Echtzeit wertsteigernde Entscheidungen zu treffen, und helfen unseren Kunden somit dabei, ihre Nachhaltigkeitsverpflichtungen zu erfüllen.

KPMG Innovation Challenge

Dieses Format stellt einen internen Ideenwettbewerb dar, bei dem unsere Mitarbeitenden kreative Vorschläge für beispielsweise neue Solutions einreichen können. Im Rahmen des Wettbewerbs werden die vielversprechendsten Ideen von ihrer Ursprungsversion bis hin zur Marktreife entwickelt.

KPMG Ignition Center

Mit unseren Ignition Sessions an verschiedenen Standorten in Deutschland schaffen wir für unsere Kunden einen Raum für kreative Innovationsprozesse, die von der initialen Idee bis zur Fertigstellung des Produkts reichen. Hierbei setzen wir beispielsweise auf Methoden wie Scrum und Design Thinking.

KPMG Innovation Factory

Diese Onlineplattform bündelt das aktuelle Fachwissen unserer KPMG-Expert:innen zu Innovationsfragen in verschiedenen Branchen. Unsere Kunden finden dort Ideen und einsatzbereite Lösungen für relevante und aktuelle Themen.

Client-Insights-Programm

Über unsere jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung, das *Client-Insights-Programm*, erhalten wir wertvolles Feedback von unseren Kunden und erheben damit die Meinung sowie Verbesserungspotenziale in Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Das *Client-Insights-Programm* findet jährlich statt, um die hohe Qualität unserer Dienstleistungen über alle Services hinweg kontinuierlich auszubauen.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

- KPMG Zukunftsgipfel: Das Kunden-Event wurde als hybrides Format im Rahmen der KPMG-Eventreihe durchgeführt, einem jährlichen Austauschprogramm, bei dem angesehene Expert:innen über die Wachstumsthemen ESG, digitale Transformation und Governance & Compliance sprechen. In diesem Jahr zählte die Veranstaltung über 5.100 Teilnehmende, die in über 40 Sessions die Vorträge von mehr als 100 Referent:innen verfolgten.
- Durch den Zugang zu ESG-Datenbanken und die Nutzung von technologischen Lösungen unserer weltweiten Partner wie Salesforce, Microsoft, Workiva, Service Now und anderen sind wir in der Lage, unseren Kunden fundierte und kompetente Beratung zu ESG-Themen anzubieten.
- Unser Engagement für Zukunftstechnologien, wie zum Beispiel generative künstliche Intelligenz (ChatGPT und andere), bündeln wir in einem neu gegründeten Tech Initiative Hub, der serviceübergreifend neue innovative Lösungen entwickelt und bewertet.

Kundenreichweite (Studien und Fachpublikationen sowie virtuelle Kundenformate)

Im Geschäftsjahr 2023 wurden von uns rund 200 Klardenker-Artikel sowie 250 Studien veröffentlicht.

Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung 2023

97 % unserer Kunden waren mindestens zufrieden



Anonyme Kundenzitate:

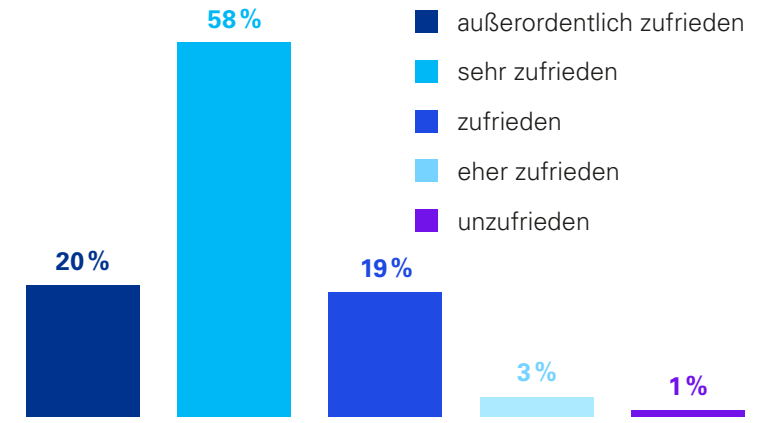
„Expertise, Dynamik, Zwischenmenschlichkeit und die Bereitschaft, wirklich 360 Grad zu unterstützen. Outstanding!“

„Das Team ist sehr motiviert und bringt sich stärker als erwartet in das Thema ein. Richtig tolles Commitment!“

„Flexibilität und bedarfsorientiertes Handeln in hoher Geschwindigkeit.“

ESG Academy

In enger Zusammenarbeit mit der EBS University und Microsoft haben wir die KPMG ESG Academy entwickelt, um nachhaltiges Wirtschaften aktiv in die Unternehmenskultur unserer Kunden zu integrieren. Diese digitale Trainingsplattform wurde von unseren ESG-Expert:innen entwickelt und beinhaltet Vorträge von Professor:innen renommierter Universitäten, um Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Führungskräfte, Entscheidungsträger und Mitarbeitenden umfassend im Bereich Nachhaltigkeit aus- und weiterzubilden.



Insgesamt 2.544 Teilnehmende, davon 2.366 durch Online-Befragungen und 178 durch Interviews, Abweichungen von 100 % entstehen aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Quelle: KPMG, Deutschland, 2023

Unsere KPMG ESG Academy bietet ein umfassendes Curriculum mit über 15 Stunden an Lerninhalten zu den wichtigsten Themen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Dieses Curriculum ist flexibel und individuell an die Bedürfnisse unserer Kunden anpassbar und bietet eine technologiegestützte und wissenschaftlich fundierte Lernerfahrung.

02 People

People

Unsere Verantwortung

Eine solidarische, inklusive und wertorientierte Kultur für unsere Mitarbeitenden schaffen.

Unsere Selbstverpflichtungen

Wir bieten ein inklusives Umfeld, in dem Diversität großgeschrieben wird.

Wir fördern eine gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiterschaft.

Wir setzen uns für Chancengleichheit ein.

Wir schützen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Wir schaffen eine Kultur kontinuierlicher Weiterbildung.

Wir achten die Menschenrechte.

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem anhaltenden Erfolg. Wir sehen unsere Aufgabe als Arbeitgeber darin, unsere Mitarbeitenden langfristig an uns zu binden und in dem nach wie vor stark umkämpften Bewerbermarkt weiterhin Clear Choice für sie zu sein. Hierfür schaffen wir eine wertschätzende und diverse Unternehmenskultur, die Stärken fördert und Entwicklungspotenziale identifiziert.

Als „People Business“ legen wir großen Wert darauf, unsere Mitarbeitenden in den Fokus unseres Handelns zu stellen. Wir möchten, dass sie ihre Persönlichkeit entfalten und ihr Potenzial voll ausschöpfen können. Deshalb streben wir stetig nach einem Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeitenden erfolgreich weiterentwickeln können und Leistung individuell gefördert wird.

Um die besten Talente zu gewinnen, ist eine hohe Arbeitgeberattraktivität von entscheidender Bedeutung. In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt haben sich auch die Bedürfnisse und Erwartungen von Arbeitnehmer:innen weiterentwickelt. Die eigentliche Tätigkeit soll neben einer fairen Vergütung verstärkt in einem sinnstiftenden Kontext stehen, die den persönlichen Werten und Überzeugungen der Personen entspricht. Eine wertorientierte Unternehmenskultur ist daher ein entscheidender Faktor, mit dem wir dem sich zuspitzenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte wirkungsvoll begegnen wollen. Wir reagieren auf die neuen

und veränderten Anforderungen der Arbeitnehmenden mit einer Vielzahl von Maßnahmen, die nicht nur unsere Unternehmenskultur, sondern auch die Marke KPMG als Arbeitgeber stärken sollen. Wir bauen den Bereich Entwicklung und Karriere kontinuierlich aus, fördern Inklusion und Diversität und bieten Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zudem setzen wir Maßnahmen im Rahmen eines umfänglichen Gesundheitsmanagements um und bieten unseren Mitarbeitenden zahlreiche Angebote zur Stärkung der physischen und mentalen Gesundheit.

KPMG hört zu

Unsere Aktivitäten im People-Bereich sind darauf ausgerichtet, die Interessen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden in den Mittelpunkt zu stellen. Hierfür haben wir im Rahmen unserer *KPMG Listening-Strategie* verschiedene Kommunikationskanäle etabliert, um fortlaufend das Feedback unserer Mitarbeitenden zu erhalten. Dies geschieht das ganze Jahr über und beinhaltet verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise den jährlichen *Global People Survey* und Umfragen zu spezifischen Themen wie dem Arbeitsumfeld.

Darüber hinaus fördern wir den offenen Austausch und das Einbringen von Anregungen durch verschiedene Formate, wie beispielsweise diverse Feedbackformate oder offene Austauschrunden.

Unser Ziel ist es,

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

Verantwortlich für Entwicklung, Umsetzung und Anpassung der Maßnahmen im Handlungsfeld People ist das Human-Relations-Ressort von KPMG. Grundlagen für unsere HR-Aktivitäten sind neben gesetzlichen Vorschriften wie Arbeitsschutzgesetzen auch unternehmensweit geltende Vereinbarungen beziehungsweise Verhaltenskodizes hinsichtlich Arbeitnehmer- und Menschenrechten, die in unserem Code of Conduct und in den Werten von KPMG International festgehalten sind. Zudem zählen interne Regelungen zur Mitarbeitendenentwicklung, Geschlechtergleichstellung und Vereinbarungen zur Balance von Beruf und Privatleben, wie Konzernbetriebsvereinbarungen und andere relevante Vorschriften.



Ich mache einen Unterschied.

Inklusion beginnt im Kopf, erfordert Toleranz und Engagement



Lukas Schiwy

Consultant – Digital Compliance,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Als ich zu KPMG kam, war es mir persönlich von großer Bedeutung, als ein Vorbild für Menschen mit und ohne Behinderung voranzugehen und dabei stets auch andere zu ermutigen, sich selbst Ziele zu setzen, die zuerst vielleicht unerreichbar scheinen. Die wichtigste Voraussetzung ist für mich hierbei ein inklusives Arbeitsumfeld, das zwei wesentliche Kriterien erfüllen muss. Zum einen geht es um bauliche Aspekte, die sicherstellen, dass ich tatsächlich zu meinem Arbeitsplatz gelangen und mich auch vor Ort frei, das heißt ohne fremde Hilfe, in meinem Arbeitsalltag bewegen kann. Zum anderen ist es die Offenheit der Menschen, die notwendig ist, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Einerseits fordere ich Toleranz ein, andererseits trage ich aktiv dazu bei. Hierbei unterstützt mich KPMG, meine Ideen und Erfahrungen an den richtigen Stellen einzubringen. So konnte ich beispielsweise im Rahmen der Gestaltung der neuen Kölner Niederlassung einen wichtigen Beitrag zu einer barrierefreien Arbeitsumgebung leisten.

Die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion zeigt sich aber nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch in anderen Lebensbereichen. Für mich zum Beispiel beim Leistungssport, dem Sitzvolleyball. Einer Sportart, die mir seit 17 Jahren eine große Leidenschaft ist – elf Jahre davon als Teil der deutschen Nationalmannschaft. Während dieser Zeit habe ich an zwei Paralympics sowie an verschiedenen Europa- und Weltmeisterschaften teilgenommen. In meiner sportlichen Laufbahn habe ich nicht nur gelernt, wie man mit Niederlagen umgeht, sondern auch, wie man Erfolge feiert. Diese wertvollen Erkenntnisse versuche ich bewusst in meinen beruflichen Alltag bei KPMG einzubringen. Bei meinen sportlichen Bestrebungen unterstützt mich KPMG, indem ich die Flexibilität habe, unabhängig von Ort und Zeit zu arbeiten.

Für mich persönlich bedeutet Inklusion die Offenheit und Toleranz gegenüber jedem Menschen, unabhängig von äußeren Merkmalen. KPMG verkörpert für mich diese Werte und ist daher für mich ein inklusiver Arbeitgeber.



Die Gesellschaft, in der wir leben, ist vielfältig. Ich bin der Meinung, dass Inklusion erst erreicht ist, wenn sich diese Vielfalt auch in unserem Arbeitsalltag widerspiegelt.

Recruiting

Wir wollen den Bedürfnissen und Wünschen unserer aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden gerecht werden und stets den Fokus auf sie richten.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind der Schlüssel zu einem erfolgreichen Unternehmen. Um auch künftig erfolgreich neue Talente für unser Unternehmen zu gewinnen, wollen wir den Einstellungsprozess für neue Mitarbeitende so gestalten, dass er ihren Bedürfnissen und Erwartungen entspricht.

Eine der bedeutendsten Herausforderungen im Rahmen unserer Recruiting-Aktivitäten ergibt sich aus der konstant hohen Wettbewerbsintensität des Arbeitsmarkts, die aus dem Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel resultiert. Die Folge ist ein ausgeprägter Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende. Auch die erhöhten Anforderungen durch zunehmende Regulierungsdichte in der Prüfungsbranche zeigen Auswirkungen auf das Berufsbild in der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung. Die lange und anspruchsvolle Ausbildung sowie die hohe Verantwortung im späteren Berufsleben beeinflussen die Karriereentscheidungen von Berufseinsteiger:innen. Hinzu kommt der allgemeine Trend zu vermehrter Wechselbereitschaft in der heutigen Arbeitswelt, der verstärkt bei unseren Mitarbeitenden unter 30 Jahren zu verzeichnen ist.

Mit unseren Employer-Branding-Kampagnen und gezielten Recruiting-Maßnahmen wollen wir die Attraktivität der Berufsfelder von KPMG präsentieren und uns so im Wettbewerb um Talente behaupten.

Wie wir die besten Talente für uns gewinnen

Candidate First

Unsere *Candidate-First-Strategie* beinhaltet neben einer Analyse der Bedürfnisse und Anforderungen der Zielgruppe insbesondere einen einfach gestalteten Bewerbungsprozess. Bei unseren Maßnahmen und Kanälen im Personal-Marketing setzen wir den Fokus auf Kandidat:innen aus den Wirtschaftswissenschaften, den MINT-Fächern, den Rechtswissenschaften und Studiengänge mit betriebswirtschaftlicher Affinität sowie auf kaufmännische Angestellte. Aber auch Quereinsteiger:innen aus anderen Bereichen sind in unserem Arbeitsumfeld eine Bereicherung der interdisziplinären Teams.

Hochschulmarketing

Um Studierenden schon während ihres Studiums Einblick in die vielfältigen Berufsfelder von KPMG zu geben, kooperieren wir mit zahlreichen Zielhochschulen in ganz Deutschland. Unsere Campus-Recruiter:innen geben der Arbeitgebermarke KPMG vor Ort ein Gesicht und sind unmittelbare Ansprechpersonen für interessierte Talente. So kommen Studierende bereits früh mit KPMG als Arbeitgeber in Kontakt und können als Werkstudierende und Praktikant:innen bereits parallel zum Studium Erfahrungen bei uns sammeln.

Digitaler Recruiting-Prozess

Unsere digitale Recruiting-Strategie zeigt einen hohen Wirkungsgrad und verzeichnet eine steigende Reichweite. Diese Strategie ermöglicht uns, unabhängig vom Standort eine höhere Anzahl von qualifizierten Bewerber:innen bei gleichzeitig hoher Kontaktqualität zu erreichen. Basierend auf diesen positiven Ergebnissen weiten wir die Digitalisierung unseres Recruiting-Prozesses kontinuierlich aus.

Benefits für Mitarbeitende

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber für Nachwuchskräfte wird auch durch eine Vielzahl von Angeboten wie Fitnessangebote oder unser Corporate-Benefits-Programm für KPMG-Mitarbeitende erhöht. Die Übersicht auf Seite 32 fasst unsere Incentives zusammen.

Wir überprüfen unsere Recruiting-Maßnahmen regelmäßig und entwickeln sie stetig weiter. Dafür nutzen wir verschiedene Softwarelösungen, mit denen wir unsere Erfolgsquoten bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden messen und weiter optimieren.

Unsere Benefits für Mitarbeitende

- KPMG flexwork inklusive Home-Working, Sabbatical und vieles mehr
- 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
- Jobtickets (an ausgewählten Standorten und für ausgewählte Mitarbeitendengruppen)
- Angebot von Elementen der betrieblichen Altersvorsorge
- Vermögenswirksame Leistungen

Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

Talent-Community KPMGnext

Im vergangenen Jahr haben wir die Talent-Community *KPMGnext* ins Leben gerufen, um die Talente von morgen zu fördern und mit KPMG-Mitarbeitenden zu vernetzen. Besonders für Nachwuchskräfte ist die Community eine gute Möglichkeit, bereits vor dem Jobeinstieg Kontakte zu KPMG zu knüpfen. Seit der Gründung vor einem Jahr ist die Community rasant gewachsen. Rund 2.500 Talente profitieren unter anderem von einem VIP-Bewerbungsprozess, regelmäßigen Events oder der Vernetzung mit künftigen Kolleg:innen.

Weiterentwicklung unseres Social-Media-Auftritts

Um unsere Zielgruppen bestmöglich zu erreichen und ihnen einen authentischen Einblick in das Arbeiten bei KPMG geben zu können, haben wir unsere KPMG-Karriere-Social-Media-Infrastruktur um YouTube erweitert und zudem kontinuierlich optimiert und weiterentwickelt. Mit der zielgruppenübergreifenden Personal-Marketing-Kampagne, zum Beispiel unter dem Motto #TogetherForBetter, möchten wir unsere Werte und unser Engagement für Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung kommunizieren und potenzielle Bewerber:innen für KPMG begeistern.

- Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir einen Nettozuwachs von rund 900 Mitarbeitenden verzeichnen.
- Unsere Fluktuationsrate⁴ konnten wir im Geschäftsjahr 2023 deutlich auf 15 Prozent reduzieren (im Vorjahr: 21 Prozent).
- Zudem konnten wir 30 Prozent unserer Praktikant:innen und Werkstudierenden für einen Festeinstieg bei KPMG gewinnen.
- Wir haben mehr als 230 regionale und überregionale Hochschulmarketing-Events veranstaltet.
- Unsere Talent-Community *KPMGnext* umfasst mittlerweile mehr als 2.500 aktive Teilnehmende.

Auch in Zukunft wollen wir unsere Recruiting-Aktivitäten verstärkt vorantreiben. Dabei setzen wir weiterhin auf eine digitale Recruiting-Strategie mit Fokus auf Innovation und Differenzierung am Arbeitgebermarkt.

Eine detaillierte Auflistung weiterer Kennzahlen ist am Ende des Kapitels *People* zu finden.

⁴ 12-Monats-Fluktuation. Diese basiert auf dem Durchschnitt der Mitarbeitendenkapazitäten (FTE) aus zwölf Monaten (1. Oktober 2022 bis 30. September 2023). Die Anzahl der Austritte und die Mitarbeitendenkapazität beinhalten keine Mitarbeitenden der Verwaltung, Praktikant:innen, Werkstudierenden, BA-Studierenden, Auszubildenden oder Aushilfen.

Entwicklung und Karriere

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

Mit dem Anspruch, die besten und hoch qualifiziertesten Mitarbeitenden bei KPMG zu beschäftigen und damit unserem Qualitätsversprechen in unseren Dienstleistungen gerecht zu werden, ist lebenslanges Lernen ein wesentlicher Baustein unserer Learning & Development-Aktivitäten. Hierfür fördern wir individuelle Karrierewege und setzen auf wertschätzendes, regelmäßiges Feedback sowie eine stärkenorientierte Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

Motivierte Mitarbeitende, die ihre berufliche Zukunft langfristig mit KPMG verknüpfen – mit diesem Konzept wollen wir trotz des allgemeinen Fachkräftemangels unseren Personalstand weiter aufbauen und gleichzeitig die Erwartungen unserer Kunden fortwährend erfüllen und ihnen zeitgemäße und innovative Lösungen anbieten.

Zu einer wertschätzenden Feedbackkultur gehört zudem, den Mitarbeitenden die Möglichkeit zur umfangreichen Meinungsäußerung zu geben. Wir hören zu – dafür haben wir die *KPMG Listening-Strategie* implementiert, die mit vielfältigen Kanälen und Formaten den Austausch mit unserem HR-Ressort ermöglicht. Dazu zählt auch unsere jährliche Mitarbeitendenbefragung *Global People Survey*, die uns als Arbeitgeber ein jeweils aktuelles Stimmungsbild zu relevanten internen Themen liefert.

Mit den sich verändernden Erwartungen und Ansprüchen von Arbeitnehmenden geht auch ein Wandel in der Lernkultur einher. Die bisherige Trennung von Lernen und Arbeiten wird zunehmend aufgelöst. Stattdessen entwickeln sich im Zusammenhang mit dem Konzept des lebenslangen Lernens immer mehr integrierte und digitale Formate. Diese Entwicklung möchten wir mit der Nutzung neuer Technologien gezielt vorantreiben, zum Beispiel durch *LinkedIn Learning*, das allen unseren Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Unsere Lern- und Weiterentwicklungsangebote sind darüber hinaus so konzipiert, dass sie sich in den Arbeitsalltag integrieren lassen und somit dem Bedürfnis nach erhöhter Flexibilität entsprechen.

Wie wir Entwicklung und Karriere ermöglichen

Pre- und Onboarding

Unsere New Joiner erhalten von Anfang an Unterstützung, um KPMG als neuen Arbeitgeber kennenzulernen und sich über die Prozesse sowie Strukturen ihrer künftigen Position zu informieren. Mithilfe unserer Onboarding-App und Onboarding-Buddies werden neue Kolleg:innen auf ihren Start bei KPMG vorbereitet und begleitet.

Lern- und Weiterentwicklungsformate

Zusätzlich zu der Möglichkeit, bei uns eine Berufsausbildung oder ein duales Studium zu absolvieren, bieten wir auch die Kombination aus Berufs- und gleichzeitigem Hochschulabschluss an. Zu unseren Entwicklungsformaten, die wir finanziell wie auch zeitlich durch Freistellungen unterstützen, gehören

verschiedene berufsbegleitende Masterstudiengänge, Berufsexamina und gleichwertige Zusatzqualifikationen. Darüber hinaus bieten wir spezielle Entwicklungsprogramme zur Förderung unserer Top-Talente, wie beispielsweise unser *Emerging-Leader-Programm*, an.

Feedbackprogramme

Mit vielseitigen Feedbackformaten fördern wir die fachliche wie auch die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Ihre Leistung und ihr Potenzial wollen wir durch wertschätzende und differenzierte Rückmeldungen beurteilen – in persönlicher, virtueller oder schriftlicher Form. Dabei ist unser lang bewährtes Beurteilungssystem *Reflect* eines der wichtigsten Formate. Es unterstützt die Kolleg:innen dabei, ihre Stärken zu identifizieren, sich auf diese zu fokussieren und sie auszubauen. Zudem bieten wir weitere Programme wie beispielsweise das *Feed-Forward-Programm* für Führungskräfte an. Dabei können Führungskräfte strukturiertes Feedback von allen Kolleg:innen in sämtlichen Positionen einholen. Darüber hinaus führten wir im Geschäftsjahr 2023 erstmals eine deutschlandweite Feedbackwoche für alle Mitarbeitenden durch, in der diese die Gelegenheit bekamen, sich mit der Vielfalt von Feedbackangeboten auseinanderzusetzen.

Global People Survey

Zu einer wirkungsvollen Feedbackkultur gehört auch das Feedback der Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber. Daher führt KPMG jährlich den *Global People Survey* durch. Mit ihrer Teilnahme können unsere Mitarbeitenden den gemeinsamen Arbeitsalltag mitgestalten. Wir als Arbeitgeber erhalten ein aktuelles Stimmungsbild zu relevanten unternehmensinternen Themen und können konkret an Punkten ansetzen, bei denen wir aus Sicht unserer Mitarbeitenden noch besser werden können. 2023 haben 77 Prozent unserer Mitarbeitenden an der Umfrage teilgenommen, was einen Zuwachs um sieben Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Seit der letzten Befragung im Jahr 2022 haben wir viele Maßnahmen, die sich daraus ergeben haben, umgesetzt, wie zum Beispiel die Stärkung regelmäßiger Partizipationsformate, etwa die Manager-Roadshows „Brunch & Talk“ oder die Get-together Leadership & Mitarbeitende in Consulting, die Einführung von FeelGood-Manager:innen in Financial Services sowie die verstärkte Kommunikation zu unseren Mental-Health-Angeboten in Deal Advisory.

Mentoring-Programme

Bei KPMG ist Mentoring seit langem ein fester Bestandteil zur Förderung der Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Dabei begleitet und unterstützt eine erfahrene:r Mentor:in eine Nachwuchskraft (Mentee) in der persönlichen und fachlichen Entwicklung. Auch wenn die Förderung des Mentees hier im Vordergrund steht, ist das Mentoring ein wechselseitiger Prozess, bei dem beide Seiten dazulernen. Hierzu gehört beispielsweise das *Power Mentoring*. Es bereitet weibliche Senior Managerinnen auf die KPMG-Partnerschaft vor. Das Programm dient der Karriereentwicklung und der Stärkung der Resilienz und hilft zudem, Netzwerke zielführend zu erweitern.

Vielfältige Weiterbildungsplattformen

Ein zentraler Baustein unseres Weiterbildungskonzepts sind Lernerfahrungen, die aus verschiedenen Bausteinen wie Präsenz- und Online-Trainings, Videomaterial, Artikeln, Feedback-Mechanismen und Coaching bestehen. Unsere Lernplattformen, wie etwa *LinkedIn Learning*, bieten ein breit gefächertes Spektrum an Bildungsinhalten zu Themen wie Business, IT und Kreativität. Diese Inhalte sind so konzipiert, dass unsere Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Vorwissen die Möglichkeit haben, sich rasch in neue Themengebiete einzuarbeiten.

Rotation

Im heutigen Geschäftsumfeld werden die Kundenanforderungen immer komplexer und vielfältiger. Gleichzeitig wünschen sich unsere Mitarbeitenden nicht nur eine Spezialisierung in die Tiefe, sondern auch eine Entwicklung in die Breite. Mit unserem Rotationsprogramm *Entdecke KPMG* adressieren wir beide Faktoren und ermöglichen unseren Mitarbeitenden ein deutschlandweites Rotationsprogramm über alle Services hinweg. Eine Rotation sieht eine Einsatzzeit für mindestens drei Monate in einem anderen KPMG-Service oder -Team vor. Zudem ist die Teilnahme am Rotationsprogramm seit April 2023 verpflichtend für alle fachlichen Mitarbeitenden, die als Senior-/Associates neu einsteigen.

Wir überprüfen unser Aus- und Weiterbildungsangebot regelmäßig und entwickeln die Maßnahmen auf der Basis neuester Lernstandards und -bedürfnisse stetig weiter. Um das Feedback der Nutzer:innen zu unseren Angeboten in Erfahrung zu bringen, verwenden wir verschiedene Prozesse und Kanäle, wie beispielsweise strukturierte Feedbackbögen zu unseren Trainings.

Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

Zusammenführung und Individualisierung der Lernprozesse

Unsere neue, KI-gestützte Lernplattform *Degreed* ermöglicht es uns, alle vorhandenen Lernressourcen sowie relevante Schwerpunktthemen übersichtlich zu bündeln und individuell an die Bedürfnisse der Nutzer:innen anzupassen. Die Plattform analysiert Interessenbekundungen und Lernaktivitäten und generiert daraus Empfehlungen für geeignete Bildungsangebote. Gleichzeitig fördert sie die Vernetzung zwischen den Mitarbeitenden und ermöglicht eine gezielte Konzentration auf individuell relevante Schwerpunkte.

- Unsere Mitarbeitenden haben im Geschäftsjahr 2023 im Durchschnitt rund 87 Trainingsstunden (im Vorjahr 83) pro fachlicher:m Mitarbeitenden absolviert.
- Insgesamt absolvieren derzeit 159 junge Talente (im Vorjahr 135) eine Berufsausbildung bei KPMG, davon kombinieren zehn Auszubildende ihre Berufsausbildung mit einem Studium.

- Rund 75 Prozent (im Vorjahr 74 Prozent) der Auszubildenden haben wir nach erfolgreichem Abschluss in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen.
- Insgesamt 116 Mitarbeitende haben im Geschäftsjahr 2023 ein duales Studium in Kooperation mit einer Hochschule/ Universität bei uns begonnen (im Vorjahr 77).
- 305 (im Vorjahr 330) Top-Talente haben in diesem Jahr an unserem *Emerging-Leader-Programm* teilgenommen.

Eine detaillierte Auflistung weiterer Kennzahlen ist am Ende des Kapitels *People* zu finden.

Vera Elter
CHRO,
KPMG AG Wirtschafts-
prüfungsgesellschaft



Durch die Förderung des bedarfsgerechten und flexiblen Lernens auf Degreed unterstützen wir unsere Mitarbeitenden in ihrer individuellen Entwicklung. Die daraus resultierenden hohen Qualifikationen tragen zu unserem strategischen Wettbewerbsvorteil bei und unterstützen den nachhaltigen Erfolg von KPMG.

Inclusion und Diversity

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

Internationales Female-Leadership-Ziel

Gemeinsames Ziel aller KPMG-Mitgliedsfirmen ist es, bis zum Jahr 2025 einen globalen Frauenanteil von 33 Prozent auf der Ebene der Partner:innen und Director:innen zu erreichen. Auch für KPMG in Deutschland ist es ein Kernanliegen, den Frauenanteil in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen.

Bei KPMG steht Inclusion und Diversity für ein respektvolles Miteinander und die Wertschätzung von Individualität – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, geistigen und körperlichen Fähigkeiten, kulturellem Hintergrund und sozialer Herkunft. Wir sind davon überzeugt, dass eine Vielzahl von Blickwinkeln, Lebenserfahrungen und Lebensläufen nicht nur einen Mehrwert für uns, sondern auch für unsere Kunden erzeugt.

Unsere Verpflichtung zu Inclusion und Diversity haben wir bereits im Jahr 2007 durch unsere Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekräftigt. Die Charta der Vielfalt und ihre Vielfaltsdimensionen sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mit unseren Maßnahmen setzen wir uns aktiv für die Anerkennung und Unterstützung dieser ein.

Unser Ziel ist es, das Bewusstsein für Vielfalt unter unseren Mitarbeitenden zu schärfen und so eine diverse Unternehmenskultur und Teams unterschiedlicher Zusammensetzungen zu schaffen, zu erhalten und weiterzuentwickeln. Nur gemeinsam können wir eine gänzlich vielfältige und inklusive Arbeitsatmosphäre erzeugen und erhalten.

Insbesondere setzen wir uns dafür ein, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Karrierechancen und Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung haben. Mit verschiedenen Formaten und flexiblen Arbeitszeitmodellen wollen wir beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, was unter anderem auf Geschlechtergleichheit einzahlt.

Zudem überprüfen wir unsere Maßnahmen im Bereich Inclusion und Diversity regelmäßig und entwickeln sie kontinuierlich weiter. Dafür nutzen wir verschiedene Prozesse und Kanäle, wie beispielsweise unsere Mitarbeitendenbefragung *Global People Survey*, das Audit von berufundfamilie und weitere Formate.

Achtung der Menschenrechte

Die KPMG-Organisation weltweit verpflichtet sich den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Diese Verpflichtung baut auf der langjährigen Unterstützung des UN Global Compact auf, den wir bereits im Jahr 2002 unterzeichnet haben. Auch KPMG bekennt sich dazu, den Schutz der Menschenrechte zu unterstützen, Menschenrechtsverletzungen (einschließlich solcher im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen) zu verhindern und zur Beseitigung aller Formen von Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit beizutragen. Weitere Informationen zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes bei KPMG sind im Kapitel *Lieferantenmanagement* zu finden.

Wie wir Inclusion und Diversity weiter stärken

Vielfalt das ganze Jahr

Bei KPMG setzen wir uns aktiv dafür ein, unsere Mitarbeitenden über die Vielfaltsdimensionen in unserem Unternehmen zu informieren und ihre Sensibilität für die Themen Inclusion und Diversity zu stärken. Dies geschieht im Rahmen von Schwerpunktmonaten zu den Vielfaltsdimensionen. In dieser Zeit bieten wir eine breite Palette von Informations- und

Reflexionsformaten an. Beispielsweise teilen unsere Kolleg:innen aus den KPMG-Netzwerken dabei ihre persönlichen Erfahrungen und es entstehen Räume zum Austausch, zum gemeinsamen Lernen und zur gegenseitigen Unterstützung.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Dimensionen der Vielfalt

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

Bei uns sollen Beruf und Privatleben unserer Mitarbeitenden miteinander vereinbar sein. Aus diesem Grund haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen und Angeboten implementiert, die familien- und lebensphasenorientiertes Arbeiten bei KPMG

fördern. Wir bieten verschiedene Konzepte für die Flexibilisierung der Arbeitszeit an, darunter individuelle Wochen- oder Monatsarbeitszeiten sowie die Möglichkeit des Home-Workings und mobilen Arbeitens im Inland und EU-Ausland. Um eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Familie nach der Geburt eines Kindes zu ermöglichen, können Mitarbeitende zudem unser Programm *Fokus.Familie* nutzen. Darüber hinaus arbeiten wir mit ausgewählten Kooperationsunternehmen zusammen, die Seminare zu den Bereichen Gesundheit, Familie und Soziales anbieten und unsere Kolleg:innen anonym und kostenfrei zu diesen Themen beraten und gegebenenfalls an andere Stellen vermitteln – einschließlich der Unterstützung in Pflegefällen.

Fokus.Familie

Durch unser Programm *Fokus.Familie* erhalten unsere Mitarbeitenden bei ihrer Rückkehr nach der Geburt eines Kindes finanzielle Unterstützung. Außerdem bietet es ihnen die Möglichkeit, flexible Arbeitsmodelle in Bezug auf Zeit und Ort zu nutzen, um die Balance zwischen Beruf und Familie zu erleichtern. Mit dieser Maßnahme wollen wir die Chancengleichheit in Bezug auf Karriereentwicklungen weiter stärken.





Lars Broschk
Employer Branding &
Recruitment Marketing,
KPMG AG Wirtschafts-
prüfungsgesellschaft

”

In den österreichischen Alpen finden meine Freundin und ich den perfekten Ort, um nach einem Arbeitstag Energie zu tanken und zu entspannen. Dank des Workation-Programms von KPMG konnten wir diese beeindruckende Bergwelt nach Feierabend erkunden. Ich schätze dieses Angebot von KPMG, für eine gewisse Zeit von einem anderen Ort aus zu arbeiten, sehr.

KPMGs Engagement für eine moderne Arbeitswelt

Unter dem Label *flexwork* vereinen wir eine breite Palette von Flexibilitätsprogrammen, die es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeit individuell zu gestalten. Dies schließt flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte ein, wie das klassische Arbeitstagmodell, Wochen- und Saisonmodelle sowie Home-Working und mobiles Arbeiten im In- und EU-Ausland.

Wir erkennen dabei aber auch die Bedeutung persönlicher Interaktion und Zusammenarbeit für den Aufbau einer lebendigen Unternehmenskultur, die Förderung von Kreativität und die Entwicklung von Netzwerken. Direkte Gespräche zwischen unseren Mitarbeitenden sind daher weiterhin von großer Wichtigkeit und tragen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung bei.

Netzwerke

Durch unsere vielfältigen internen Netzwerke bei KPMG fördern wir den Austausch unserer Mitarbeitenden zu relevanten Themen und unterstützen die Vernetzung innerhalb von Fokusgruppen.

Speak-up-Format

Durch *Speak-up-Formate* vermitteln wir unseren Mitarbeitenden praxisnahe Techniken, um ihre Fähigkeiten in der Reflexion, Souveränität und Schlagfertigkeit in anspruchsvollen Situationen zu stärken. Gleichzeitig tragen wir auf diese Weise zur Förderung eines wertorientierten Miteinanders bei, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen.

Equal Pay

Chancengleichheit schließt auch die Gleichheit der Entlohnung ein. Mittels regelmäßiger Analysen unserer Vergütungsstrukturen sorgen wir dafür, dass die Vergütung unserer Mitarbeitenden entsprechend ihrer Qualifikation und Leistung gerecht und geschlechterunabhängig erfolgt.



Fair Share

Wir sind fest davon überzeugt, dass Potenzial nicht an 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 2023 erreicht

Prout at Work Voices und Executives

Die Organisation Prout at Work hat auch in diesem Jahr wieder Personen für ihr Engagement für LGBT*IQ-Chancengleichheit am Arbeitsplatz als PROUT PERFORMER ausgezeichnet. Wir freuen uns sehr, dass KPMG mit zwei Mitarbeitenden als PROUT PERFORMER 2023 in der Liste vertreten ist.

Screenreader für Menschen mit Sehbehinderung

Wir stellen seit diesem Jahr einen Screenreader (NonVisual Desktop Access Software) zur Verfügung, der es Menschen mit Sehbehinderung oder -einschränkung ermöglicht, optimal und eigenständig am Arbeitsleben teilzunehmen. Damit realisieren wir einen weiteren Schritt in der Barrierefreiheit auch im digitalen Raum.

- **12,5 Prozent** Frauenanteil in Führungspositionen auf der Ebene des Vorstands (im Vorjahr: ebenfalls 12,5 Prozent).
- **18 Prozent** Frauenanteil in Führungspositionen auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands (im Vorjahr: 17 Prozent).
- **39 Prozent** Frauenanteil in Führungspositionen auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands (im Vorjahr: ebenfalls 39 Prozent).
- **6 von 16** Mitgliedern im Aufsichtsrat sind Frauen, dies entspricht einem Anteil von circa 37,5 Prozent (im Vorjahr: 5 von 16).

- **17** Prozent der Mitarbeitenden und 17 Prozent der Führungskräfte bei KPMG nahmen wie im Vorjahr das Angebot eines individualisierten Arbeitszeitmodells wahr.
- Menschen mit **110** verschiedenen Nationalitäten arbeiten bei KPMG (im Vorjahr: 107 Nationalitäten).
- Im Geschäftsjahr 2023 beschäftigten wir **221** Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Personen bei KPMG (im Vorjahr: 216). Damit liegen wir unter der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestquote von 5 Prozent. Um diesen Anteil kontinuierlich zu erhöhen, arbeiten wir an konkreten Maßnahmen wie zum Beispiel: Sensibilisierung für Inklusion, Verbesserung der (digitalen) Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie der konkreten Berücksichtigung von Menschen mit Behinderung im Recruiting-Prozess.
- Im Geschäftsjahr **2023** haben rund **140** Mitarbeitende an dem Programm *Fokus.Familie* teilgenommen (im Vorjahr: 171).

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

Eine detaillierte Auflistung weiterer Kennzahlen ist am Ende des Kapitels *People* zu finden.

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 zum Thema kulturelle Vielfalt

PriDE@KPMG & Friends

Austausch und geschützter Raum für die LGBT*IQ+-Community und alle interessierten Kolleg:innen

Grenzen?Los!-Netzwerk

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

Netzwerk der Möglichkeiten

Austausch zum Thema soziale Herkunft

Digitale Barrierefreiheit bei KPMG

Innovative Schritte zur digitalen Barrierefreiheit bei KPMG – unser Engagement für inklusive Arbeitsbedingungen

Uns bei KPMG liegt es am Herzen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten und zu wahren. Wir erkennen jedoch, dass es immer Raum für Verbesserungen gibt. Für Menschen mit Sehbehinderungen oder -einschränkungen kann das Erfassen von Dokumenten oder Chats am Bildschirm eine Herausforderung darstellen.

Bei KPMG wollen wir aktiv daran arbeiten, Hürden im Arbeitsalltag zu reduzieren. Unsere fortlaufenden Bemühungen zur Förderung der Inklusion spiegeln sich in Initiativen wider, die sicherstellen, dass alle unsere Mitarbeitenden gleiche Chancen und Ressourcen in unserer vielfältigen und dynamischen Arbeitsumgebung erhalten.

Mit der Einführung des Screenreaders (NonVisual Desktop Access Software) ermöglichen wir Menschen mit Sehbehinderungen oder -einschränkungen, besser am Arbeitsleben bei KPMG teilzunehmen. Diese Maßnahme ist neben den Live-Untertiteln für Teams-Meetings, die Menschen mit Hörbehinderungen unterstützen, ein weiterer Schritt auf dem Weg zur digitalen Barrierefreiheit.

Jörg Felgentreu

Schwerbehindertenvertretung,
KPMG AG Wirtschafts-
prüfungsgesellschaft



Für Mitarbeitende mit Behinderung ist nicht nur die Barrierefreiheit in Gebäuden wichtig, sondern auch im digitalen Bereich. Seit kurzem stehen in Microsoft Teams die Live-Untertitel zur Verfügung. Das hilft Menschen mit einer Hörbehinderung, ist aber auch in Situationen hilfreich, in denen die Audioübertragung eingeschränkt ist. Menschen mit einer Sehbehinderung benötigen Unterstützung in Form von Vorlese- und Vergrößerungssoftware. Ich freue mich, dass dies jetzt möglich gemacht wird.

Gesundheit und Wohlbefinden

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

Die körperliche wie seelische Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für KPMG als Arbeitgeber hohe Priorität. Daher haben wir vielfältige Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie zur Prävention in Form eines umfassenden, bereichsübergreifend ausgerichteten Managementansatzes etabliert.

Die gegenwärtigen globalen Herausforderungen erhöhen das Risiko für psychische Belastungen auch bei unseren Mitarbeitenden. Daher legen wir besonderen Wert auf Präventionsmaßnahmen sowie auf eine rechtzeitige Entlastung und Unterstützung von Betroffenen. Zusätzlich setzen wir vielfältige Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema psychische Gesundheit um und treten aktiv gegen Stigmatisierung an. Gleichzeitig erachten wir die Entwicklung der Kompetenzen unserer Führungskräfte als sehr wichtig, um sie im Erkennen von und Umgang mit den potenziellen und tatsächlichen psychischen Herausforderungen unserer Mitarbeitenden zu stärken.

Wie wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden unterstützen

Informations- und Trainingsangebote

Wir stellen unseren Mitarbeitenden regelmäßig einfach zugängliche Angebote zur Förderung psychischer Stärke und Gesundheit zur Verfügung. Dazu gehören beispielsweise Vorträge und Schulungen zu Themen wie Aufgabenbewältigung, Zeitmanagement und Stressmanagement.

Beratungsangebote

Unsere Mitarbeitenden haben Zugang zu einer breiten Palette von Unterstützungsdiensten, sowohl intern als auch extern. Hierzu gehören vertrauliche Gesprächsmöglichkeiten mit internen Coaches und Betriebsärzt:innen sowie Lebens- und Sozialberatung durch unseren externen Kooperationspartner *famPLUS*.

Gesundheits- und Fitnessangebote

In einigen unserer KPMG-Standorte haben wir spezielle Fitnessbereiche eingerichtet. Darüber hinaus steht unseren Mitarbeitenden eine Vielzahl von Gesundheits- und Präventionsangeboten zur Verfügung. Dazu zählen beispielsweise informative Webinare mit Inhalten zu Ernährungsberatung, Diabetesprävention und Bioelektrische Impedanzanalyse.

Grippeschutzimpfungen

Unsere Mitarbeitenden können jedes Jahr in nahezu allen Niederlassungen das Angebot einer Gripeschutzimpfung wahrnehmen.

Lease Bikes

Im Jahr 2019 haben wir ein Fahrradleasing-Programm eingeführt. Seit dem Geschäftsjahr 2022 besteht die Möglichkeit, auch Zweiräder über das betriebliche Leasing zu erwerben.

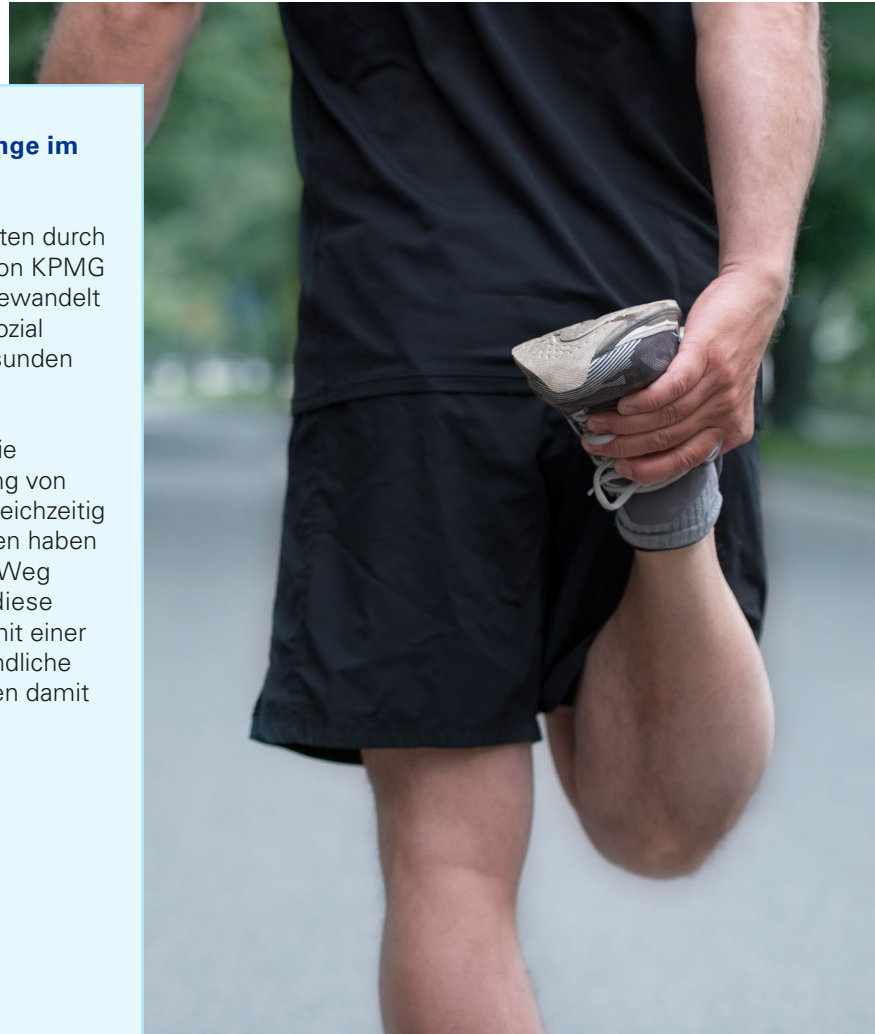
Regelmäßige Überprüfung und kontinuierliche Weiterentwicklung sind feste Bestandteile unserer Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden. Zu diesem Zweck setzen wir verschiedene Prozesse und Kommunikationskanäle ein, beispielsweise mit einer unternehmensweiten Arbeitsumfeldumfrage bei KPMG. Diese Umfrage zielt darauf ab, die Wahrnehmung unserer Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zu erfassen. Dabei wollen wir die Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden identifizieren und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen.

Bewege Dich und bewege etwas

Die unternehmensweite KPMG Changers Challenge im Sommer 2023

Sich fit halten und Gutes tun – Mitarbeitende sammelten durch Bewegung gemeinsam Kilometer, die anschließend von KPMG in eine Spende für die Organisation Brotzeit e.V. umgewandelt wurden. Diese Spende unterstützte die Versorgung sozial benachteiligter Grund- und Schulkinder mit einem gesunden Frühstück.

Die Grundidee hinter unserer Laufchallenge war es, die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden auf die Bedeutung von Gesundheit und Bewegung im Alltag zu lenken und gleichzeitig etwas für den guten Zweck zu tun. In nur zwei Wochen haben sich über 1.700 Mitarbeitende gemeinsam auf den Weg gemacht und fast 100.000 Kilometer erlaufen. Für diese enorme Leistung haben wir den Verein Brotzeit e.V. mit einer Spende unterstützt. Dieser versorgt Kinder und Jugendliche mit einem vollwertigen Frühstück und ermöglicht ihnen damit einen gesunden Start in den Tag.



Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

Hybrid-Working-Leitfaden: Gemeinsame Grundlagen für erfolgreiche Zusammenarbeit

Im Rahmen der unternehmensweiten Umfrage zum Arbeitsumfeld im Geschäftsjahr 2023 wurden von den Mitarbeitenden Vorschläge und Ideen für Maßnahmen eingeholt, die die Zusammenarbeit und das Arbeitsumfeld bei KPMG weiter verbessern können. Ein Beispiel für die Umsetzung dieser Vorschläge ist ein neuer Leitfaden zum Thema Hybrid-Working. Er fasst die wichtigsten Themen zusammen, die im Rahmen der hybriden Teamarbeit berücksichtigt werden sollten. Er dient als Orientierung und soll bei unseren Mitarbeitenden eine flexible und effektive Zusammenarbeit fördern, die die Bedürfnisse der Kunden, des Marktes und individueller Teammitglieder stets im Blick behält.

- Mittlerweile haben wir rund **970** aktive Fahrrad-leasingverträge.

Das Gesundheitsangebot für unsere Mitarbeitenden, insbesondere in Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartnern, wollen wir auch in Zukunft stetig weiterentwickeln und ausbauen.

Eine detaillierte Auflistung weiterer Kennzahlen ist am Ende des Kapitels *People* zu finden.

People | Weiterführende Kennzahlen

GRI 2-7
ESRS S1-6

Mitarbeitende

Gesamt

Anteil Frauen

Anteil Männer

	2023	2022	△ Vorjahr	2023	2022	△ Vorjahr	2023	2022	△ Vorjahr
Anzahl Mitarbeitende gesamt⁵	14.012	12.849	9 %	46 %	46 %	0,6 %	54 %	54 %	-0,5 %
...davon fachliche Mitarbeitende	10.806	9.797	10 %	40 %	39 %	2 %	60 %	61 %	-1 %
...davon nicht fachliche Mitarbeitende	3.206	3.052	5 %	68 %	67 %	0,2 %	32 %	33 %	-0,5 %
...davon Mitarbeitende mit befristeten Verträgen ⁶	1.411	1.200	18 %	46 %	46 %	0,2 %	54 %	54 %	-0,2 %
...davon Mitarbeitende mit individualisiertem Arbeitszeitmodell	2.356	2.206	7 %	76 %	76 %	-0,2 %	24 %	24 %	0,7 %

GRI 2-7
ESRS S1-6

Führungskräfte

Gesamt

Anteil Frauen

Anteil Männer

	2023	2022	△ Vorjahr	2023	2022	△ Vorjahr	2023	2022	△ Vorjahr
Vorstand	8	8	–	12,5 %	12,5 %	–	87,5 %	87,5 %	–
Partner:innen und Director:innen (inklusive Bereichsleiter:innen)	778	762	2 %	18 %	17 %	8 %	82 %	83 %	-2 %
(Senior) Manager:innen (inklusive Abteilungsleiter:innen und Senior Experts)	3.246	3.006	8 %	39 %	39 %	1 %	61 %	61 %	-0,7 %

⁵ Jahresdurchschnitt KPMG-Konzern nach Köpfen ohne Vorstände/Geschäftsführer:innen, Praktikant:innen, Auszubildende, BA-Studierende, Altersteilzeiter in Freistellungsphase, Mitarbeitende in Elternzeit und vertraglich inaktive Mitarbeitende; inkl. Aushilfen und Werkstudierende. Zu der Grundgesamtheit der Mitarbeitenden sind zwei diverse Personen hinzuzurechnen. Bei KPMG waren im Jahresdurchschnitt insgesamt 14.014 Mitarbeitende beschäftigt. Aufgrund einer zu kleinen Vergleichsgröße kann divers nicht ausgewiesen werden.

⁶ Im Wesentlichen Werkstudierende und Aushilfen.

GRI 405-1
ESRS S1-9

Altersstruktur

Anzahl Mitarbeitende

	2023	2022	△ Vorjahr
<30 Jahre	5.625	4.831	16 %
30 – 39 Jahre	4.462	4.220	6 %
40 – 49 Jahre	2.056	1.990	3 %
>50 Jahre	1.871	1.809	3 %
Gesamt⁷	14.014	12.850	9%

GRI 405-1
ESRS S1-6

Nationalitäten

Gesamt

	2023	2022	△ Vorjahr
Mitarbeitende mit nicht deutscher Nationalität	1.471	1.213	21 %
Anzahl der verschiedenen Länder	110	107	3 %

Entwicklung der Mitarbeitenden

Gesamt

	2023	2022	△ Vorjahr
Aus- und Weiterbildungsstunden gesamt⁸	785.820	680.477	15 %
Durchschnittliche Stunden für Aus- und Weiterbildung pro fachlicher:m Mitarbeitenden ⁹	87	83	4 %
Beförderungen ¹⁰	4.193	3.714	13 %

GRI 401 1-3
ESRS S1-15

Mitarbeitende in Elternzeit

Gesamt

	2023	2022	△ Vorjahr
Mitarbeitende in Elternzeit	824	873	-6%
...davon Frauen	579	614	-6 %
...davon Männer	245	259	-5 %
Rückkehrquote	96 %	96 %	-0,7 %

⁷ Grundgesamtheit von 14.014 inkl. weibliche, männliche und diverse Mitarbeitende.

⁸ Trainingsstunden bezogen auf alle fachlichen Mitarbeitenden; ohne Praktikant:innen, Werkstudierende, Aushilfen, BA-Studierende und Auszubildende.

⁹ Basis für die Berechnung der durchschnittlichen Trainingsstunden pro fachlicher:m Mitarbeitenden ist die Anzahl der FTE (Full Time Equivalent).

¹⁰ Berücksichtigung der Beförderungen zum 01.10.22 sowie 01.04.23.

Individualisierte Arbeitszeitmodelle

	Gesamt			Anteil Frauen			Anteil Männer		
	2023	2022	△ Vorjahr	2023	2022	△ Vorjahr	2023	2022	△ Vorjahr
Anzahl¹¹	2.356	2.206	7 %	76 %	76 %	-0,2 %	24 %	24 %	0,7 %
...davon durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	67 %	67 %	1 %	67 %	67 %	0,5 %	67 %	65 %	2 %
...davon Anteil Mitarbeitende mit bis zu 50 Prozent Beschäftigungsgrad	26 %	27 %	-4 %	72 %	71 %	1 %	28 %	29 %	-3 %
...davon Anteil Mitarbeitende mit 51 – 80 Prozent Beschäftigungsgrad	59 %	59 %	–	76 %	77 %	-0,9 %	24 %	23 %	3 %
...davon Anteil Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 80 Prozent und weniger als 100 Prozent	14 %	13 %	8 %	81 %	82 %	-1 %	19 %	18 %	6 %

¹¹ Kategorie divers wird hier nicht mit einbezogen aufgrund einer zu kleinen Vergleichsgröße, folglich aus Datenschutzvorgaben.

Gehaltslevel und Vergütung

Bei KPMG werden angemessene Einstiegsgehälter gezahlt. Überstunden werden – je nach Mitarbeitergruppe in leicht abweichenden Modellen – auf Zeitkonten gutgeschrieben. Sie können in Freizeit ausgeglichen oder ausgezahlt werden. Neben einer Fixvergütung erhalten unsere Mitarbeitenden auch eine ergebnis- und leistungsabhängige Vergütung.

Bei unseren Einstiegsgehältern achten wir grundsätzlich auf eine angemessene Vergütung über dem Mindestlohniveau. Dies gilt auch bei der Beschäftigung von Zeitarbeitskräften. Unsere Einstiegsgehälter für Hochschulabsolvent:innen sind deutlich höher als der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland.¹²

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten / Arbeitsunfälle

Gesamt

	2023	2022	△ Vorjahr
Krankheitsbedingte Ausfälle – Krankenstandsquote	4 %	4 %	–
Arbeitsunfälle – Abwesenheitstage	279	429	-35 %
Meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle	23	20	15 %

¹² Berücksichtigt werden alle Mitarbeitenden, die bei KPMG ihre erste Karrierestation antreten. Dabei wird in zwei Gruppen unterschieden: Mitarbeitende mit buchhalterischen Ausbildungsmaßnahmen (Audit, FS Audit) und Mitarbeitende aller anderen Services und Sub-Services.



03 Planet

Planet

Unsere Verantwortung

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

Unsere Selbstverpflichtungen

Wir reduzieren unsere CO₂-Emissionen um 50 Prozent bis 2030.

Wir stellen verständliche und fundierte Informationen zu den Auswirkungen des Klimawandels bereit.

Wir streben danach, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt genau zu verstehen und zu verbessern.

Um unsere Verantwortung für kommende Generationen wahrzunehmen, arbeiten wir stets daran, unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren – sowohl in unserem eigenen Geschäftsbetrieb als auch in unserer Lieferkette. Mit unseren ESG-Services unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Geschäftsmodelle, Produkte und Dienstleistungen nachhaltig auszurichten. So leisten wir gemeinsam unseren Beitrag zur Erhaltung einer lebenswerten Welt heute und auch in Zukunft.

KPMG International ist gemeinsam mit den Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation der Science-Based-Targets-Initiative (SBTi) beigetreten. Die SBTi will wissenschaftlich fundierte Ziele zur Verringerung von Treibhausgasemissionen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens fest in der unternehmerischen Praxis verankern. Im Rahmen eines sogenannten kurzfristigen Reduktionsziels (short-term target) haben wir uns dazu verpflichtet, unsere Emissionen bis 2030 um 50 Prozent zu reduzieren. Unser Ziel basiert auf einem 1,5-Grad-Reduktionspfad und verpflichtet uns zu einer absoluten Emissionsreduktion in Scope 1, 2 und 3. Das Basisjahr für die Zielsetzung ist das Geschäftsjahr 2018/2019, das das letzte komplette Geschäftsjahr vor der Covid-19-Pandemie war. Diese hatte die wesentlichsten treibhausgasverursachenden Tätigkeiten (insbesondere Dienstreisen, Energieverbrauch in den Bürogebäuden oder Pendeln) erheblich beeinflusst.

Auch KPMG in Deutschland hat sich zur Halbierung der Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2030 verpflichtet. Um unseren Beitrag zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels zu leisten

und die Verpflichtungen der SBTi einzuhalten, haben wir uns mit Umwelt 2030 ein vom Vorstand verabschiedetes nationales Umweltprogramm aufgesetzt. Darin sind konkrete Maßnahmen in den Bereichen Mobilität, nachhaltiges Lieferantenmanagement, Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Pendeln festgelegt.

Um unsere Maßnahmen und Aktivitäten kontinuierlich überwachen und verbessern zu können, haben wir bereits seit 2010 ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem eingerichtet. Dieses hilft uns dabei, unsere Geschäftsprozesse hinsichtlich ihrer Umwelteinwirkungen kontinuierlich zu bewerten und bei Bedarf anzupassen.

Verantwortlich für die Umsetzung, Anpassung und Weiterentwicklung unserer Maßnahmen im Rahmen des Umweltprogramms sowie die Aufrechterhaltung unseres Umweltmanagementsystems ist das Umweltmanagement-Team (UM-Team) von KPMG zusammen mit weiteren internen Fachbereichen. Der Vorstand bewertet mindestens einmal pro Jahr die Fortschritte bei der Umsetzung des Umweltprogramms und den Stand der Zielerreichung und entscheidet über eventuelle zusätzliche Maßnahmen.

Bei unseren Aktivitäten im Handlungsfeld *Planet* sind die Bedürfnisse unserer Stakeholder von großer Relevanz. Für den Dialog mit den interessierten Parteien haben wir verschiedene Kanäle und Prozesse, wie beispielsweise unsere jährliche Mitarbeitendenbefragung *Global People Survey* oder Austauschrunden mit Mitarbeitenden im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms, etabliert.

Ich mache einen Unterschied.

Auf dem Weg zur Klimaneutralität: KPMG als Wegbereiter für Unternehmen

Als KPMG unterstützen wir Unternehmen aktiv beim Wandel zur Klimaneutralität. In unserem Team für Energie und Dekarbonisierung beraten wir Unternehmen, wie sie ihre Klimaziele erreichen können. Das erfordert konkret, ihre fossilen Strukturen auf erneuerbare Energien umzustellen. Aktuell stammt der Großteil der Energie- und Stromproduktion in Deutschland aus fossilen Quellen wie Kohle, Öl und Gas. Das bedeutet, dass ein Stromproduzent, der derzeit ausschließlich fossile Energie erzeugt, sein gesamtes Geschäftsmodell umdrehen, eine 180-Grad-Wende vollziehen muss, um diesen Wandel zu bewerkstelligen.

Bei KPMG agieren wir als Wegbereiter mit den Unternehmen gemeinsam, um sie in dieser Transformation zur Klimaneutralität unterstützen zu können. Das Ziel besteht darin, zu analysieren und zu verstehen, wie das Unternehmen seinen Beitrag leisten kann und auch leisten muss, um dann den Weg dorthin in konkrete Einzelschritte zu unterteilen.

Mir ist persönlich wichtig, nicht nur über Nachhaltigkeit zu reden, sondern aktiv einen Beitrag zu Nachhaltigkeit zu leisten. Es gilt, diese große Herausforderung für Unternehmen so zu strukturieren, dass sie erfolgreich umgesetzt werden kann.

Hier liegt der Kern meiner und unserer Arbeit: innovative Lösungen zu finden. Als Mitglied des KPMG-Teams kann ich einen Unterschied machen und dazu beitragen, Emissionen zu reduzieren und Klimaneutralität zu erreichen.



Cecilia von Bernstorff
Assistant Managerin –
Deal Advisory Strategy,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Wir Menschen haben großes Glück, dass wir die Welt haben, auf der wir leben. Mir ist bewusst, dass wir die Lebensräume, die wir nutzen, so gestalten müssen, dass sie für zukünftige Generationen genauso lebenswert sind, wie wir sie gerade erleben. Das geschieht nicht automatisch; dazu müssen wir nachhaltig leben.

Gemeinsam stark mit dem WWF

Wir haben uns mit unserem Beitritt zur SBTi zu einer Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen um 50 Prozent bis 2030 verpflichtet. Darüber hinaus übernehmen wir auch finanzielle Verantwortung für weiterhin anfallende Emissionen und sind hierfür eine Partnerschaft mit dem WWF Deutschland eingegangen. Im Rahmen dieses Sponsorings finanzieren wir zwei Naturschutzprojekte: in der Naturregion Uganisha in Ostafrika sowie im Cerrado in Brasilien. Beide Projekte verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz und haben dabei nicht nur Klimaschutz als primäres Ziel, sondern auch den Schutz der globalen Gemeinschaftsgüter Wasser und Artenvielfalt. Darüber hinaus basiert der Erfolg beider Projekte im Wesentlichen auf der Einbindung der lokalen und indigenen Bevölkerung. Zur Finanzierung der beiden Projekte dienen Einnahmen aus unserer internen CO₂-Bepreisung.

Uganisha:

In dieser Region sind acht nationale Schutzgebiete beheimatet, darunter der Serengeti- und der Kilimandscharo-Nationalpark. Zäune, Straßen und bewässerter Maisanbau blockieren dort zunehmend die Wanderrouten der einheimischen Tiere. Das Ziel des WWF ist es, die zu großen Teilen bereits geschützten Landschaften Mara-Serengeti, Amboseli-Kilimanjaro und Tsavo-Mkomazi miteinander zu verbinden, sodass ein großflächiges Schutzgebietsnetzwerk entstehen kann. Wir investieren in Uganisha in ein bereits existierendes und laufendes Projekt des WWF, das Naturschützer:innen, Regierungen und Menschen in der Region vereint.

Cerrado:

Dieses Gebiet, das ähnlich dem Amazonas-Regenwald eine zentrale Rolle beim Schutz des Klimas und der Bewahrung der Artenvielfalt spielt, ist derzeit stark durch den Anbau von Soja bedroht. In dieser Region leben viele indigene Völker und Gemeinschaften, die auf ein gesundes Ökosystem angewiesen sind. Mit unseren Geldern setzt der WWF ein Naturschutzprojekt im Cerrado um, mit dem Ziel, weite Gebiete der ursprünglichen Landschaft wiederherzustellen. In den degradierten Gebieten liegt dabei der Fokus auf der Wiederherstellung der Ökosysteme, einschließlich der Verbesserung der Wasserqualität und -versorgung, des Schutzes der Artenvielfalt und der CO₂-Bindung durch Aufforstung und Erhalt der Flächen.

”

Über die CO₂-Bepreisung fließen wichtige Mittel in ökologisch und sozial sensible Regionen wie Uganisha und Cerrado. Sie leisten einen unverzichtbaren Beitrag zum globalen Klimaschutz und kommen direkt den Menschen und der Natur vor Ort zugute.

Dr. Sebastian Öttl

Lead Sustainable Business & Climate beim WWF Deutschland



Drei Fragen an...

...CEO Mattias Schmelzer zu unserem Beitrag zum globalen Klimaschutz

Warum investiert KPMG in den globalen Klimaschutz?

Die Welt muss schnell und gemeinsam handeln, um das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu erreichen. Auch wir als KPMG haben eine Verantwortung, die sich in unseren eigenen Klimazielen widerspiegelt. Darüber hinaus engagieren wir uns in einer Kooperation mit dem WWF Deutschland für den Schutz des Klimas und natürlicher Ressourcen wie Wasser und Artenvielfalt auch außerhalb unseres eigenen Unternehmens.

Was tun wir bezüglich der Umwelteinwirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit?

Wir verringern stetig unsere eigenen CO₂-Emissionen und verbessern unsere Geschäftsprozesse, um ihre Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern. Klar ist: Es ist und bleibt unsere erste Aufgabe, wenn es um unseren Beitrag zum Klimaschutz geht. Mit Investitionen in Naturschutzprojekte übernehmen wir zusätzlich Verantwortung. Die Zusammenarbeit mit dem WWF in Unganisha und Cerrado passt hervorragend, zumal wir die Wirkung unseres Engagements messen und nachvollziehen können. Wir wollen damit einen nachhaltigen Beitrag leisten.

Ist unser ESG-Beratungsgeschäft bei unseren Kunden verknüpft mit unserem eigenen Handeln?

ESG hat zwei Ebenen – einmal die eigene Nachhaltigkeitsstrategie mit *Our Impact Plan* in unserem eigenen Unternehmen, mit dem wir einen Beitrag leisten, und zum anderen unsere ESG-Beratungsthemen bei den Kunden. Insofern ist es miteinander verknüpft. Mit unseren Dienstleistungen leisten wir einen wichtigen Beitrag, um die Gesamtwirtschaft nachhaltiger zu gestalten. Wir wollen, ausgehend von unserem Wettbewerbsvorteil der fachlichen und regulatorischen Kompetenz, als Purpose Driven Transformation Partner mit entsprechender ESG-Expertise die Unternehmen bei ihren ESG-Bestrebungen begleiten und sie unterstützen, ihren Teil zu einer nachhaltigen Zukunft zu leisten. Ich finde, das ist eine sehr wertvolle und inspirierende Aufgabe.



Mattias Schmelzer
CEO und Sprecher des Vorstands,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Programm Umwelt 2030

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

Mobilität

Dienstreisen stellen für uns einen wichtigen Teil unseres Geschäftsmodells dar. Der persönliche Kontakt mit unseren Kunden ist nach wie vor wichtig, wenngleich sich infolge der Covid-19-Pandemie die Zahl unserer Geschäftsreisen insgesamt deutlich verringert hat. Im Geschäftsjahr 2023, dem ersten Jahr ohne jegliche Reisebeschränkungen, verzeichnen wir wieder eine höhere Anzahl von Geschäftsreisen im Vergleich zu den Jahren mit Covid-19-Beschränkungen. Nichtsdestotrotz bleibt die Anzahl der dienstlichen Reisen deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau. Diese Entwicklung ist nicht nur auf eine veränderte Arbeitsweise zurückzuführen, in der virtuelle Meetings viele Dienstreisen ersetzen, sondern auch auf die weiteren, vor allem sensibilisierenden Maßnahmen zur Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel. Aktuell machen Dienstreisen somit 26 Prozent unserer Gesamtemissionen aus. Um das Reiseverhalten unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu verändern, setzen wir insbesondere auf Sensibilisierung und Motivation. So fördern wir mit gezielten Anreizen eine ökologisch orientierte Dienstreiseplanung und -durchführung. Im Einzelnen setzen wir hierfür folgende Maßnahmen um:

Interner CO₂-Preis

Mit dem Geschäftsjahr 2023 haben wir einen internen CO₂-Preis im Management-Reporting eingeführt. Damit werden Tätigkeiten, die einen hohen Treibhausgasausstoß haben, verteuert, um bei unseren Projektverantwortlichen das Bewusstsein für klimaschädliche Aktivitäten zu erhöhen und Transparenz für ihre täglichen Entscheidungen im Auftragsmanagement zu schaffen. Derzeit gilt der interne CO₂-Preis in Höhe von 50 EUR/t CO₂ für Emissionen aus Dienstreisen und Gebäudeenergie und deckt damit 36 Prozent unserer Gesamtemissionen netto ab. Einnahmen, die durch den internen CO₂-Preis erzielt werden, investieren wir in Projekte im Bereich Klima- und Umweltschutz.

CO₂-Dashboard

Alle unsere Mitarbeitenden können jederzeit mit Hilfe eines CO₂-Dashboards ihren persönlichen CO₂-Fußabdruck einsehen, der durch ihre Dienstreisen per Flugzeug, Bahn oder Pkw entstanden ist. Diese Informationen sollen dafür sensibilisieren, bei künftigen Geschäftsreisen das unter Umweltaspekten geeignetste Verkehrsmittel auszuwählen.

Virtuelle Meetings statt Dienstreisen

Kollaborationsplattformen und Videokonferenztools haben sich als gut funktionierende Alternative zu Geschäftsreisen bewährt. Durch die Anpassung unserer internen Infrastruktur ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, Geschäftstermine mit Kunden virtuell abzuhalten und dadurch die Anzahl an Dienstreisen deutlich zu reduzieren.

CO₂-neutrale Bahnreisen

Alle Geschäftsreisen im Nah- und Fernverkehr, die mit der Deutschen Bahn durchgeführt werden, sind für KPMG-Mitarbeitende CO₂-frei. Dies ermöglichen wir bereits seit 2009, lange bevor die Deutsche Bahn alle ihre Geschäftsreisen mit 100 Prozent Ökostrom betrieben hat.

Neue Reisekostenrichtlinie

Wir haben im Geschäftsjahr 2023 unsere Reisekostenrichtlinie überarbeitet und dabei die Berücksichtigung von Umweltaspekten als wichtiges Kriterium für die Reiseorganisation noch stärker als in der Vergangenheit verankert. Dies zeigt sich insbesondere in der Einführung eines Abstimmungsprozesses für Inlandsflüge, wodurch wir unsere Mitarbeitenden noch vor der Buchung einer Flugreise sensibilisieren möchten.

Lease Cars

Eine wachsende Anzahl von Lease-Car-Nutzenden entscheidet sich für alternative Antriebe. Aktuell besteht bereits die Hälfte unseres Fuhrparks aus batterieelektrischen Fahrzeugen und Plug-in-Hybriden und der durchschnittliche CO₂-Ausstoß unserer Fahrzeugflotte liegt nunmehr bei knapp 100 g/km. Dies fördern wir unter anderem mit Maßnahmen wie einem immer größer werdenden Angebot an Elektro-Ladesäulen in unseren Niederlassungen oder mit dem sogenannten *Umwelt-Plus Programm*, bei dem sich Mitarbeitende für ein teureres Lease Car entscheiden können, wenn dieses einen alternativen Antrieb hat.

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Den Hauptteil unserer Emissionen machen mit 57 Prozent die von uns beschafften Waren und Dienstleistungen aus. Wir sehen im Bereich Supply Chain einen großen Hebel für die Reduzierung unserer Umwelteinwirkungen – daher spielen Umweltaspekte in unseren Einkaufsentscheidungen eine wichtige Rolle. Unser Ziel ist es, dass sich mindestens die Hälfte unserer strategischen Lieferanten bis 2030 ebenfalls ein Science-Based-Target setzt.

Für die Berechnung der durch unsere eingekauften Waren und Dienstleistungen verursachten Emissionen stehen wir aktuell vor der Herausforderung, Echtdaten von unseren Lieferanten zu erhalten. Aus diesem Grund lassen wir die Berechnung der Scope-3.1-Emissionen (Purchased Goods and Services) von einem unabhängigen Wirtschaftsforschungsinstitut anhand einer Input-Output-Analyse durchführen. In diesem Jahr haben wir damit begonnen, die Werte unserer Lieferanten mit lieferantenspezifischen Daten anzureichern und die Qualität unserer Daten in dieser Scope-3-Kategorie kontinuierlich zu verbessern. Hierfür verwenden wir die uns durch das Carbon Disclosure Project (CDP) Supply Chain Programm zur Verfügung gestellten Daten unserer größten Lieferanten. Aktuell bilden wir 15 Prozent der CO₂-Emissionen über lieferantenspezifische Daten ab. Weitere Informationen zum Thema nachhaltige Lieferkette sind im Kapitel *Lieferantenmanagement* zu finden.

Energie- und Ressourcenverbrauch

Für 10 Prozent der Treibhausgasemissionen von KPMG in Deutschland ist aktuell unser Energieverbrauch verantwortlich. Wir sind in allen von uns genutzten Gebäuden Mieter und haben daher nur eingeschränkte Handlungsspielräume zur Energieeinsparung. Dennoch können wir Maßnahmen implementieren, mit denen wir unseren Energieverbrauch effizienter nutzen können. Auch vor dem Hintergrund der Verantwortung, die wir als großes Unternehmen angesichts der geopolitischen Entwicklungen und deren Folgen haben, wollen wir weiterhin entsprechende Energieeinsparmaßnahmen umsetzen. Bereits im Herbst 2022 haben wir daher ein Energieeinsparprogramm erarbeitet, um nicht nur die damaligen gesetzlich geforderten Maßnahmen umzusetzen, sondern auch bislang ungenutzte Energieeinsparpotenziale langfristig zu identifizieren und umzusetzen. Im Rahmen des Energieeinsparprogramms haben wir folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Temporäre Schließung von zehn zusätzlich angemieteten Flächen während der Wintermonate
- Reduzierung der Solltemperatur der Heizung sowie Verlängerung der Wochenend- und Nachtabenkung in den Gebäuden, in denen dies technisch möglich ist
- Abschalten der Fassadenbeleuchtung, Logos, Fernseher und weiterer nicht unbedingt benötigter Elektrogeräte

Da insbesondere für den Bereich Wärme aktuell noch keine vollständigen Daten vorliegen, konnte die Reduktion durch das erfolgreich umgesetzte Energieeinsparprogramm noch nicht in Gänze ausgewertet werden. Eine erste Auswertung von Standorten, bei denen die Daten vollständig vorliegen, ergab eine Reduktion von 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren sowie im Geschäftsjahr 2023 weitere Schritte unternommen, die zu einem umweltfreundlicheren Büroalltag beitragen und Ressourcen schonen. Dies sind unter anderem folgende Maßnahmen:

Grünstrom an all unseren Standorten

Schon seit 2010 nutzen wir Grünstrom in unseren Niederlassungen. Derzeit wirken wir bei den Vermietern unserer Büroflächen darauf hin, auch den Strom für die Allgemeinflächen der Immobilien aus erneuerbaren Energien zu beziehen.

Energieeffiziente Gebäude

Bei der Neuanmietung von Büroflächen achten wir grundsätzlich darauf, dass die Gebäude im Idealfall eine Platin-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) aufweisen.

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

World-of-Work-2025 heißt unser Bürokonzept, das sukzessive in allen unseren Niederlassungen umgesetzt wird. Das Konzept

umfasst eine Reihe von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Einrichtung und Nutzung der Büroflächen: den Einsatz energiesparender Technik, Bodenbeläge aus Recyclingmaterialien, gezielte Auswahl von Möbeln mit „Blauer-Engel“-Siegel oder „Greenguard“-Zertifizierung. Aber auch die Wiederverwendung und das Upcycling von gebrauchtem Mobiliar aus dem deutschlandweiten Bestand von KPMG ist Teil des Konzeptes. Zugleich wird durch Verzicht auf namentlich fest zugeordnete Arbeitsplätze und Buchungssysteme eine deutlich verbesserte Flächeneffizienz erreicht. Inzwischen wurden die Niederlassungen in Berlin, München, Dresden, Hamburg, Hannover, Jena, Karlsruhe, Nürnberg, Bielefeld, Mannheim und Ulm nach diesem Prinzip ausgestattet.

Mehrwegverpackungen

Um Ressourcen zu schonen, haben wir ein Mehrweg-Pfandsystem für To-Go-Verpackungen in unseren Kantinen und ein externes Pfandsystem für Mehrweg-Kaffeebecher in zahlreichen Niederlassungen eingerichtet.

Recyclingpapier

KPMG verwendet in allen Niederlassungen seit 2020 nur noch Recyclingpapier mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“. Lediglich für unsere Printpublikationen sowie in wenigen Ausnahmefällen im Arbeitsalltag nutzen wir FSC-zertifiziertes konventionelles Frischfaserpapier.

Nachhaltiger Kaffee – und jetzt auch Tee

Nachdem bereits in allen Niederlassungen Bio- und Fair-Trade-Kaffee eingeführt worden ist, stellen wir aktuell in all unseren Niederlassungen auf Bio- und Fair-Trade-Tee um.

Hafermilch

Wir führen zudem an sämtlichen Standorten Hafermilch ein und ergänzen das Angebot von Kuhmilch mit einer umweltverträglicheren Alternative.

Ansiedlung von Honigbienenvölkern

Um einen Beitrag zum Erhalt unseres Ökosystems zu leisten, haben wir an mehreren Standorten Bienenstöcke angesiedelt. Imker:innen übernehmen vor Ort die Pflege der Bienen bis hin zur Honigernte und Winterruhe. Im Geschäftsjahr 2023 konnten an mittlerweile neun Standorten rund 300 Kilogramm Honig gewonnen werden.

Veranstaltungen und Events nachhaltig planen und durchführen

Für unsere zahlreichen KPMG-Events haben wir einen Leitfaden mit Hinweisen und Empfehlungen für ressourcenschonende Veranstaltungskonzepte entwickelt, der all unseren Mitarbeitenden zur Verfügung steht.

Ressourcenschonung durch mehr Kreislaufwirtschaft

Damit Ressourcen nicht unnötig verschwendet werden, fördern wir den Aufbau einer internen Kreislaufwirtschaft in Form von Angeboten für Mitarbeitende. Diese können beispielsweise gebrauchte IT-Hardware wie Notebooks oder Monitore sowie Mobiliar günstig kaufen und so Ressourcen schonen. Zusätzlich haben wir im Geschäftsjahr 2023 ein unternehmensinternes *Schwarzes Brett* eingerichtet, über das unsere Mitarbeitenden gebrauchte Gegenstände zum Kauf oder Tausch anbieten können.

Pendeln

Beim Thema Mobilität verursachen nicht nur Dienstreisen, sondern auch die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden Emissionen (derzeit 7 Prozent). Wir wollen unsere Mitarbeitenden motivieren und sensibilisieren, umweltfreundliche Verkehrsmittel für ihren Weg zur Arbeit zu nutzen. Auch hierbei wollen wir nicht mit Verboten agieren, sondern setzen auf Anreize. Zu unseren Maßnahmen zählen unter anderem:

Innovatives Mobilitätskonzept am Standort Berlin

Das Mobilitätskonzept für die Niederlassung Berlin, das seit Sommer 2022 besteht, sieht die Umverteilung von CO₂-intensiver zu CO₂-armer Mobilität vor. Mit den Erlösen aus der Vermietung von Parkplätzen in der Tiefgarage der Niederlassung wird die umweltfreundliche und nachhaltige Mobilität der Berliner Mitarbeitenden gefördert. Sie erhalten einen monatlichen Mobilitätszuschuss für die Nutzung von beispielsweise den öffentlichen Verkehrsmitteln oder Lease Bikes.

Ladeinfrastruktur für E-Autos und Hybridfahrzeuge

Zu umweltfreundlicher Mobilität gehört auch die Förderung von Fahrzeugen mit Elektroantrieb. KPMG hat an einigen seiner Niederlassungen inzwischen eine Ladeinfrastruktur für Elektroautos und Hybridfahrzeuge eingerichtet. Weitere Bestandsgebäude werden bei Bedarf, sofern technisch möglich, nachgerüstet. Darüber hinaus werden neue KPMG-Niederlassungen zukünftig mit Ladepunkten ausgestattet. Im Geschäftsjahr 2023 hatten unsere Mitarbeitenden Zugang zu insgesamt rund 100 Ladepunkten an 15 KPMG-Standorten.

Der KPMG Green Circle und das digitale Schwarze Brett

Der KPMG Green Circle ist ein neues Projekt, das unseren Mitarbeitenden die Gelegenheit bietet, sich aktiv an der Förderung der Kreislaufwirtschaft zu beteiligen und ihr Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen. Im Herbst 2023 haben wir in den Niederlassungen Berlin und Hamburg eine „Grüne Tauschbox“ eingeführt. Diese Box lädt unsere Mitarbeitenden dazu ein, gebrauchte persönliche Gegenstände wie Bücher, Spiele oder DVDs aus ihrem Besitz zu spenden und gleichzeitig Dinge mitzunehmen, die sie benötigen. Unser Ziel ist es, wertvolle Ressourcen innerhalb des Unternehmens effizient wiederzuverwenden.

Darüber hinaus haben wir das digitale Schwarze Brett wieder ins Leben gerufen. Über diese Online-Plattform haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, Kleidung, Möbel und andere Artikel anzubieten und zu erwerben. Dies fördert nicht nur einen nachhaltigen Umgang mit Alltagsgegenständen, sondern auch den Austausch unter unseren Mitarbeitenden im Unternehmen.



Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

Unser CO₂-Fußabdruck

Unseren CO₂-Fußabdruck ermitteln wir mit Blick auf unsere Nachhaltigkeitsziele und die Vorgaben der SBTi seit 2021 unter Einbeziehung aller wesentlichen Scope-3-Emissionen. Für uns relevante, vorgelagerte Emissionen aus unserer Wertschöpfungskette werden ab dem Basisjahr 2019 einbezogen, darunter auch die Treibhausgasemissionen unserer Lieferkette sowie aus dem Pendelverhalten unserer Mitarbeitenden.

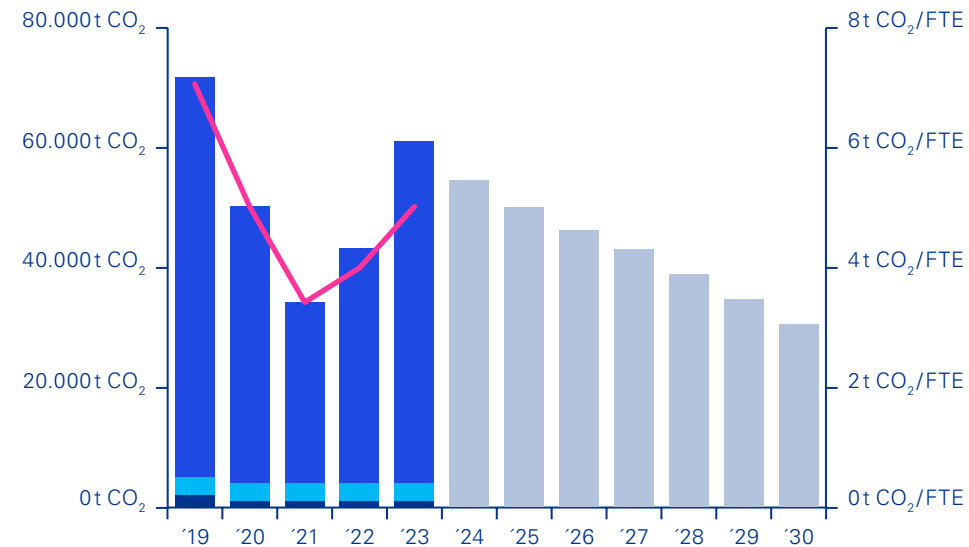
KPMG Deutschland meldet die relevanten Emissionsdaten jährlich an KPMG International. Sie werden dann in das Reporting der globalen KPMG-Organisation an die SBTi integriert. Darüber hinaus berichten KPMG in Deutschland und KPMG International gemeinsam jährlich an das CDP hinsichtlich unserer unternehmensweiten Umweltleistungen und unseres Managements von klimabezogenen Risiken. Dies wird derzeit mit dem B-Score bewertet. Aus der nachfolgenden Übersicht werden unsere Fortschritte, aber auch die Herausforderungen bei der Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen ersichtlich.

Im Vergleich zum Basisjahr 2019 haben sich die Treibhausgasemissionen um 14 Prozent verringert. Allerdings ist ein Anstieg der Treibhausgasemissionen um 35 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Diese Zunahme lässt sich, ebenso wie im Vorjahr, auf den Rückgang der weltweiten Pandemiebeschränkungen zurückführen. Allerdings liegen die Treibhausgasemissionen trotz einer Normalisierung des Geschäftsbetriebs deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau.

Die **Scope-1**-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen, was auf einen Anstieg der Reisen mit Dienstwagen zurückzuführen ist. Die **Scope-2**-Emissionen sind, trotz wachsender Büroflächen, im Vergleich zum Vorjahr gesunken, was unter anderem auf die erfolgreiche Umsetzung des Energieeinsparprogramms zurückzuführen ist. Allerdings ist ein signifikanter Anstieg bei den „Eingekauften Waren und Dienstleistungen“ sowie Geschäftsreisen zu verzeichnen, insbesondere bei den Flugreisen, was zu einem deutlichen Anstieg der **Scope-3**-Emissionen geführt hat.

Zentrales Rahmenwerk zur Berechnung von Treibhausgasemissionen ist das Greenhouse Gas Protocol. Hier werden die Grundlagen der unternehmerischen Treibhausgasbilanzierung, etwa die Abgrenzung von Scope 1, Scope 2 und Scope 3, definiert. Bei detaillierteren Angaben zu Scope-3-Emissionen, etwa in Bezug auf die Unterkategorien, verwenden wir den „Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard“ des Greenhouse Gas Protocol. Zudem nutzen wir einen von KPMG International bereitgestellten Leitfaden für die Datenerfassung, der eine konsistente Berichterstattung der KPMG-Mitgliedsfirmen sicherstellen soll. Alle Umweltdaten werden im internen Nachhaltigkeits-Team gesammelt, ausgewertet und qualitätsgesichert.

Unser CO₂-Fußabdruck im Geschäftsjahr 2023



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

+35 % CO₂

im Vergleich zum Vorjahr 2022

-14 % CO₂

im Vergleich zum Basisjahr 2019

-50 % CO₂ bis 2030

im Vergleich zum Basisjahr 2019

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

Quelle: KPMG, Deutschland, 2023

Planet I Weiterführende Kennzahlen

GRI 305 1-5
ESRS E1-6

Treibhausgasemissionen in t CO₂e¹³

	2023	2022	2019	△ Vorjahr	△ Basisjahr
Scope 1	1.020	988	1.248	3 %	-18 %
Scope 2 (market based) ¹⁴	2.690	2.859	3.127	-6 %	-14 %
Scope 2 (location based)	6.919	7.104	9.428	-3 %	-27 %
Scope 3	58.451	42.473	68.013	38 %	-14 %
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen inklusive Mietwagen	34.916	29.421	28.337	19 %	23 %
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen (Intercompany) ¹⁵	21.288	28.573	28.348	-25 %	-25 %
3.3a), 3.3b), 3.3c) Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2)	1.930	2.025	1.932	-5 %	0 %
3.6 Geschäftsreisen	15.180	5.791	28.008	162 %	-46 %
3.7 Pendeln	4.379	3.317	7.350	32 %	-40 %
3.8 Allgemeinstrom	2.047	1.920	2.386	7 %	-14 %
Gesamt-Emissionen (brutto)	66.390	50.565	78.689	31 %	-16 %
Erneuerbare Energien ¹⁶	5.618	5.556	8.052	1 %	-30 %
Gesamt-Emissionen (netto)¹⁷	60.772	45.009	70.637	35 %	-14 %
Gesamt-Emissionen (netto) pro FTE	4,57	3,64	6,09	26 %	-25 %
Emissionen pro Umsatzerlöse (t CO ₂ /1 Mio. EUR Umsatzerlös)	27	22	39	24 %	-32 %

¹³ Aktualisierungen im Vergleich zu bisher erfolgten Reportings aufgrund besserer Datenverfügbarkeit, betrifft 2019 (Basisjahr) und 2022 (Vorjahr).

¹⁴ Berechnung anhand von versorgerspezifischen Emissionsfaktoren (market-based), wenn in qualifizierter Form vorliegend. Ansonsten Verwendung standortspezifischer Emissionsfaktoren (location-based).

¹⁵ Dienstleistungen, die von ausländischen KPMG-Gesellschaften für die KPMG Deutschland erbracht werden; die dadurch verursachten Treibhausgasemissionen werden bei der entsprechenden ausländischen Gesellschaft berücksichtigt und fließen nicht in die Treibhausgasbilanz von KPMG Deutschland ein.

¹⁶ Erneuerbare Energien aus Strombezug unter Scope 2 und Scope 3 (Allgemeinstrom).

¹⁷ Gesamt-Emissionen (brutto) abzüglich erneuerbare Energien.

Treibhausgasemissionen im Bereich Mobilität in t CO₂e

	2023	2022	2019	△ Vorjahr	△ Basisjahr
Flug	11.761	3.693	17.913	218 %	-34 %
Bahn	–	–	–	–	–
PKW	1.787	1.256	5.055	42 %	-65 %
Mietwagen	293	215	501	36 %	-42 %
Taxi	101	73	401	38 %	-75 %
ÖPNV	13	8	88	64 %	-85 %
Hotel	1.702	906	5.037	88 %	-66 %
Gesamt-Emissionen	15.656	6.151	28.994	155 %	-46 %
Gesamt-Emissionen pro FTE	1,18	0,50	2,50	137 %	-53 %

Energieverbrauch in MWh¹⁸

	2023	2022	2019	△ Vorjahr	△ Basisjahr
Strom	18.531	19.305	20.850	-4 %	-11 %
Anteil Grünstrom	89 %	90 %	92 %	-1 %	-3 %
Wärme	19.394	20.901	21.543	-7 %	-10 %
Gesamt	37.925	40.206	42.393	-6 %	-11 %

¹⁸ Aktualisierungen im Vergleich zu bisher erfolgtem Reporting aufgrund besserer Datenverfügbarkeit, betrifft 2019 (Basisjahr) und 2022 (Vorjahr).

04 Prosperity

Prosperity

Unsere Verantwortung

Einen positiven sozialen und ökonomischen Beitrag leisten.

Unsere Selbstverpflichtungen

Wir fördern Bildung und lebenslanges Lernen.

Wir unterstützen NGOs durch kompetenzbezogene Pro-bono-Beratung.

Wir fühlen uns zu nachhaltigem und ethischem Handeln verpflichtet und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Dieser Anspruch hat bei uns eine lange Tradition. Es ist unser Ziel, ökonomischen Erfolg mit sozialen und ökologischen Ansprüchen in Einklang zu bringen und gesellschaftliches Engagement zu fördern, damit wir gemeinsam den Fragen unserer Zeit begegnen können.

Ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist daher ein vielfältiges gesellschaftliches Engagement, das von unseren Mitarbeitenden getragen wird. Mit ihrem persönlichen Engagement können sie zu einer positiven Wirkung auf die Gesellschaft beitragen. Wir fördern dieses Engagement durch verschiedene Programme, die unseren Kolleg:innen die Möglichkeit geben, sich aktiv in der Gesellschaft einzubringen und einen positiven Beitrag zu leisten – ganz im Sinne unseres Wertes **For Better. Wir tun, was wirklich zählt.**

Bei all unseren Aktivitäten für das gesellschaftliche Engagement sind die Interessen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden von großer Relevanz. In Zeiten eines angespannten Arbeitsmarktes spielt ehrenamtliches Engagement eine wichtige Rolle für die Gewinnung von Mitarbeitenden, insbesondere der jüngeren Generation. Sie wollen sich einbringen, Sinnstiftung erfahren und erwarten gesellschaftliches Engagement auch von ihrem Arbeitgeber. Wir begegnen diesen Erwartungen mit einem breiten Angebot an Engagement-Möglichkeiten, welche wir unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen Trends kontinuierlich weiterentwickeln. Darüber hinaus möchten wir die Interessen und Wünsche unserer Mitarbeitenden aufgreifen und berücksichtigen bei der Ausgestaltung unserer Programme und Initiativen daher ihre Rückmeldungen und ihre Beiträge, die sie

über verschiedene Kanäle äußern, darunter: Rückmeldungen aus unserer Mitarbeitendenbefragung *Global People Survey*, Feedback, Ideen und Anregungen über das Postfach des Nachhaltigkeits-Teams von KPMG (ESG@KPMG) und Einbettung der Engagement-Programme in Entwicklungsmöglichkeiten. Die Grundlage für alle Aktivitäten im Handlungsfeld Prosperity bilden unsere internen Leitlinien für ehrenamtliches Engagement bei KPMG.

Internationales Ziel: 10by30

Die globale KPMG-Organisation hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 zehn Millionen junge benachteiligte Menschen durch Bildung, Beschäftigung und unternehmerische Initiative wirtschaftlich zu stärken. Dies soll durch Kooperationen und Programme im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements mit dem Fokus auf „Lebenslanges Lernen“ bei KPMG weltweit erreicht werden. Damit wollen wir zu einer wirkungsvollen positiven Veränderung in der Gesellschaft beitragen und setzen dafür unsere Expertise ein. Wir als KPMG in Deutschland haben langjährig etablierte Engagement-Programme entwickelt, die bereits einen wirkungsvollen Beitrag in der Gesellschaft leisten. Diese Expertise geben wir unter anderem auch an weitere Mitgliedsgesellschaften weiter, wovon auch sie profitieren und ebenfalls auch auf das globale *10by30-Ziel* einzahlen.

Ich mache einen Unterschied.



Hilke Steffens
Senior Managerin Consulting –
HR Transformation,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Herzenssache: Unser Beitrag für die Gesellschaft

In meiner beruflichen Tätigkeit erlebe ich große Freude und Erfüllung durch die Arbeit mit Menschen, sei es bei Kunden, wo ich Schulungen für Mitarbeitende zu verschiedenen Themen durchführe und sie im Erwerb neuer Kompetenzen unterstütze, oder sei es bei meiner Arbeit als Business Coach oder als ehrenamtliche Mentorin für junge Menschen. Gleichzeitig ist gerade die ehrenamtliche Tätigkeit eine Möglichkeit, wie ich meine Dankbarkeit für erhaltene Chancen und Erfüllung im Berufsleben zum Ausdruck bringen kann.

Es ist mir ein Anliegen, dass auch Unternehmen sich sozial engagieren und ihren Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten. Seit Jahren pflegt KPMG eine Kooperation mit den JOBLINGEN, einer Organisation, die junge Menschen dabei unterstützt, sich auf den beruflichen Alltag und insbesondere auf die berufliche Ausbildung vorzubereiten. Ich investiere vier bis fünf Stunden pro Monat bei den JOBLINGEN, um die jungen Teilnehmer:innen durch den Erwerb spezifischer Kompetenzen zu stärken. Die Themen reichen von effektiver

(verbaler und nonverbaler) Kommunikation, Persönlichkeitskonzepten und Bewerbungs-Coachings bis hin zu einem Diskurs über Erwartungen eines Unternehmens an eine:n Auszubildende:n. Bei den JOBLINGEN handelt es sich oft um junge Menschen, die möglicherweise bereits mehrere Ausbildungen abgebrochen haben oder Schwierigkeiten haben, ihren Weg im beruflichen Dschungel zu finden. Es ist erfüllend, zu beobachten, wie sie aufblühen, neugierig werden, Fragen stellen und Wissen aufsaugen. Dieses Engagement empfinde ich nicht nur als persönlich bereichernd, sondern auch als sehr sinnstiftend.

Ich weiß es sehr zu schätzen, dass KPMG es mir ermöglicht, diese Aktivitäten während meiner Arbeitszeit im Rahmen des 4-Stunden-Engagements von KPMG durchzuführen. Die ausgeprägte Wertekultur und die Unterstützung des sozialen Engagements sind Aspekte meines Jobs, die ich dabei besonders schätze.



Soziales Engagement begleitet mich schon sehr lange in meinem Leben. In früheren Jahren habe ich selbst viele wertvolle Chancen für meine persönliche und berufliche Entwicklung bekommen. Das ist etwas, was ich gerne zurückgeben möchte. Und KPMG unterstützt mich dabei.

Gesellschaftliches Engagement

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

Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements setzen wir uns für unternehmerische Verantwortung ein und haben Programme und Initiativen ins Leben gerufen, die sich auf die Themen „Chancengerechte und hochwertige Bildung“ sowie „Lebenslanges Lernen“ konzentrieren. Das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden ist ein zentrales Element unseres Nachhaltigkeitskonzepts und wird durch eine Freistellung besonders geschätzt und gefördert. Wir möchten gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden einen positiven Beitrag für unsere Gemeinschaft leisten und setzen uns dafür ein, insbesondere junge Menschen zu fördern und ihnen dabei zu helfen, ihre Potenziale zu entfalten.

Wie wir einen positiven Beitrag für unsere Gesellschaft leisten

4-Stunden-Engagement

Den Rahmen für unser gesellschaftliches Engagement bildet unsere 4-Stunden-Freistellung. Mit dieser können sich unsere Mitarbeitenden für ihr gemeinnütziges Engagement monatlich bis zu vier Stunden freistellen lassen. Dies ist möglich sowohl für eigens ausgewählte gemeinnützige Organisationen als auch für Engagement-Programme, die KPMG selbst fördert und unterstützt. Eine Übersicht dieser Programme ist nachfolgend zu finden.

Wir haben gewonnen!

KPMG belegt den 1. Platz bei den TrendenceAwards in der Kategorie „Unternehmen helfen Menschen“

KPMG wurde 2023 in der Kategorie „Unternehmen helfen Menschen“ für ihre Pro-bono-Beratung mit dem ersten Platz bei den TrendenceAwards des unabhängigen Beratungs- und Marktforschungsunternehmens Trendence Institut GmbH ausgezeichnet.

Mit unserer Pro-bono-Beratung ermöglichen wir Mitarbeitenden, gemeinnützige Organisationen bei aktuellen Herausforderungen mit ihrem fachlichen Know-how zu unterstützen und dabei wertvolle Einblicke in die Arbeit dieser Organisationen zu erhalten.

Diese Anerkennung in Form des ersten Platzes bei den TrendenceAwards würdigt das Engagement unserer Kolleg:innen und zeigt, wie wir als Unternehmen einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten. Ein großer Dank geht an alle Kolleg:innen, die sich in diesen Projekten einbringen.



Engagement-Programm Worum geht es?

Pro-bono-Beratung	Unsere Mitarbeitenden unterstützen gemeinnützige Organisationen im Rahmen unserer Pro-bono-Beratung durch ihr fachliches Know-how, um verschiedene für die Organisationen relevante Themen und Herausforderungen zu bearbeiten und zu bewältigen. Dabei wollen wir eine möglichst große soziale Wirkung sicherstellen und arbeiten daher bei der Auswahl und der Bedarfserhebung der Projekte eng mit dem gemeinnützigen Analyse- und Beratungshaus PHINEO zusammen.
JOBLINGE	Im <i>JOBLINGE-Programm</i> unterstützen unsere Mitarbeitenden Jugendliche aus sozial schwachen Verhältnissen durch Eins-zu-eins-Mentorings sowie durch Trainings und Webinare zu verschiedenen Themen wie beispielsweise künstliche Intelligenz, Vorstellung von Berufsbildern und Körpersprache. <i>JOBLINGE</i> ist eine deutschlandweite Bildungsinitiative, die sich zum Ziel gesetzt hat, Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen.
Volunteer Vision	Die Initiative <i>Volunteer Vision</i> unterstützt geflüchtete und sozial benachteiligte junge Menschen auf ihren Lebenswegen, unter anderem dabei, ihren Weg ins Berufsleben zu finden. Unsere Mitarbeitenden engagieren sich als Online-Mentor:innen und teilen in diesem Rahmen ihre beruflichen Erfahrungen und Soft Skills.
Fit für die Wirtschaft	Als Teil des Programms <i>Fit für die Wirtschaft</i> , das von der IW JUNIOR gGmbH entwickelt wurde, vermitteln unsere Mitarbeitenden als Trainer:innen wirtschaftliches Grundwissen an Schüler:innen der 8. bis 10. Klasse.
Enactus	Das weltweit größte Studierenden-Netzwerk <i>Enactus</i> zielt darauf ab, Unternehmergeist mit gesellschaftlichem Engagement zu verbinden. Enactus-Teams bringen unternehmerisches und technisches Wissen aus unterschiedlichen Fachrichtungen in gesellschaftsrelevante Projekte ein, um dort „Hilfe zur Selbsthilfe“ für eine wirtschaftlich tragfähige Grundlage zu geben. KPMG ist national einer der größten Enactus-Sponsoren. Unsere Mitarbeitenden sind darüber hinaus als Business Advisor aktiv und setzen sich mit ihrem Know-how für soziale und ökologische Projekte ein.
KPMG Rest-Cent-Initiative	Im Rahmen unserer <i>KPMG Rest-Cent-Initiative</i> verzichten unsere Mitarbeitenden für einen guten Zweck auf die Cent-Beträge ihres monatlichen Nettogehalts. Diese Beträge werden zentral gesammelt und am Ende des Jahres wird der Gesamtbetrag von KPMG verdoppelt und an mehrere gemeinnützige Organisationen verteilt. Unsere Mitarbeitenden können Organisationen vorschlagen und entscheiden über die Verteilung der Spenden.

Marcel Rösch und Patrick Rösch
Assistant Manager, Audit,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



”

Im Mentoring gibt es keine festen Regeln – jeder Mentoring-Prozess ist einzigartig und alle Mentees haben ihre ganz persönliche Geschichte. Diese Vielfalt bereichert uns, sowohl auf persönlicher als auch auf kultureller Ebene. Dank unserer Zusammenarbeit mit der Initiative JOBLINGE tragen wir nicht nur dazu bei, unsere Gesellschaft positiv zu beeinflussen, sondern gewinnen auch wertvolle Einblicke in die Lebenswelten unserer Mentees. Mentoring bereitet uns Freude und erfüllt uns, da es uns die Möglichkeit bietet, anderen Menschen auf ihrem Weg zu helfen.



Alaa Alhabar
Volunteer Vision-Mentee

”

I am looking forward to contributing to sustainable education by staying updated with technological advancements and filling the gap between education and job market needs through training and finding the right mentor. A mentor helps individuals visualize their potential and believe in their abilities while providing a supportive and encouraging environment.

Eine von Volunteer Vision durchgeführte Evaluation zeigt, dass das Engagement unserer Mitarbeitenden in dem Mentoring-Programm positive Effekte auf Mentor:innen-Seite erzeugt:

Das berichten Mentor:innen:

Das Online-Mentoring leistet einen Beitrag zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit



Das Online-Mentoring leistet einen Beitrag zum Commitment gegenüber KPMG



Erfolgreiche Unterstützung der Mentees bei der Zielerreichung im Rahmen des Mentorings



- 4-5 (hoch)
- 3 (mittel)
- 1-2 (niedrig)

Mentor:innen konnten folgende Kompetenzen verbessern:

Fertigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien



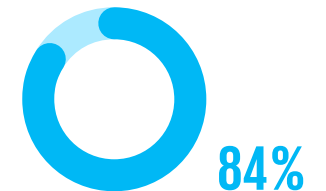
Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Kulturen



Fertigkeiten in der zwischenmenschlichen Kommunikation



Kompetenzen im Bereich Mentoring



Quelle: Volunteer Vision, 2024

Das haben wir im Geschäftsjahr 2023 erreicht

Spenden und Sponsorings (gemeinnützig) in Euro²⁰

	2023	2022	△ Vorjahr
Geld- und Zeitspenden	1.800.755	1.540.137	17 %
Gemeinnützige Sponsorings	1.288.501	1.035.693	24 %
Summe Spenden und Sponsorings (gemeinnützig)	3.089.255	2.575.831	20 %

Engagement der Mitarbeitenden

	2023	2022	△ Vorjahr
Volunteering-Stunden	9.417	6.746	40 %
Anzahl Volunteers	569	425	34 %

KPMG Rest-Cent-Initiative in Euro

	2023	2022	△ Vorjahr
Spendensumme	35.000	31.000	13 %

Pro-bono-Beratung

Seit der Einführung des Programms im Jahr 2018 haben wir insgesamt 54 Pro-bono-Projekte umgesetzt beziehungsweise initiiert.

²⁰ Die gemeinnützigen Sponsorings wurden erstmalig für das Geschäftsjahr 2023 und ebenso rückwirkend für das Geschäftsjahr 2022 nach einer Methodik in Anlehnung an KPMG International erhoben; Rundungsdifferenzen möglich. Im Vergleich zu der in den Vorjahren reporteten Kennzahl für Sponsorings beinhaltet die diesjährige Kennzahl ausschließlich gemeinnütziges Sponsoring.

Gemeinsam für eine bessere Zukunft

Pro-bono-Unterstützung im Einsatz für Menschen mit Demenz

Die Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V. Selbsthilfe Demenz (DAzG) setzt sich mit Leidenschaft und Engagement für die Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen ein. Als Bundesverband nimmt der Verein eine bedeutende Rolle bei der Unterstützung von Betroffenen und ihren Angehörigen, der Aufklärung der Öffentlichkeit sowie der politischen Interessenvertretung ein.

Bislang erfolgte die politische Interessenvertretung in erster Linie durch die Geschäftsführung und den Vorstand. Da die damit verbundenen Tätigkeiten wie Ausbau und Pflege von Netzwerken, Analyse von politischen Entwicklungen und Gesetzesvorhaben im Bereich Demenz sowie die Erarbeitung von politischen Positionen und Forderungen hohe inhaltliche und zeitliche Anforderungen stellen, entschied sich die Organisation dazu, eine spezialisierte Fachkraft hierfür einzustellen.

Im Rahmen dieses Pro-bono-Projekts arbeitete KPMG eng mit der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e. V. zusammen, um das Stellenprofil für diese neue Position zu entwickeln. Die Projektarbeit umfasste Gespräche mit den Verantwortlichen, Recherchen zu vergleichbaren Positionen und die Identifikation relevanter Kompetenzen.

Diese Kooperation unterstützte die Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V. dabei, ihre Mission, eine demenzfreundliche Gesellschaft zu gestalten, noch effizienter zu verfolgen. Sie unterstreicht die transformative Kraft gemeinschaftlichen Engagements und verdeutlicht, wie Pro-bono-Dienstleistungen von Unternehmen wie KPMG dazu beitragen können, zentrale soziale Herausforderungen anzugehen.

Mehr Chancen- und Bildungsgerechtigkeit für Kinder

KinderHelden gGmbH engagiert sich täglich dafür, Kindern mit herausfordernden Startbedingungen zu helfen und Bildungsgerechtigkeit in Deutschland zu fördern. Ihr 1:1-Mentoringprojekt verbindet Kinder mit Freiwilligen, die sie auf ihrem Bildungsweg unterstützen. Bei KPMG sind wir fest davon überzeugt, dass frühzeitige Unterstützung besonders effektiv ist. Die Freiwilligen teilen diese Vision und investieren ihre Zeit, Energie und Erfahrung, um den Kindern zu helfen.

Um die Vision von Bildungsgerechtigkeit zu verwirklichen, stand die Organisation vor strategischen Herausforderungen. Sie suchte Unterstützung bei der Skalierung und der weiteren Digitalisierung ihrer Projekte. Ein Schwerpunkt lag auf der Förderung von deutlich mehr Kindern, ohne die Aufstockung personeller Ressourcen bei gleichbleibender Qualität. Die Beratung der Freiwilligen und Kinder erfordert beträchtlichen Aufwand, und die Gewinnung neuer Freiwilliger ist zeitaufwendig.

Im Rahmen der Pro-bono-Beratung brachten Experten aus den Bereichen Deal Advisory und Consulting ihre Expertise ein, um die gemeinnützige Organisation KinderHelden zu unterstützen. Unsere Mitarbeitenden haben gemeinsam mit KinderHelden bestehende Geschäftsprozesse analysiert, Potenziale zur Verbesserung identifiziert und das Geschäftsmodell in einem Design-Thinking-Workshop neu überdacht. Daraus ist das neue, digitale Mentoring-Angebot „Fit für Fünf“ entstanden, das die gemeinnützige Organisation nun umsetzt.

Der Einsatz unserer Mitarbeitenden zeigt unser Engagement für die Gemeinschaft und unsere Entschlossenheit, gemeinnützigen Organisationen dabei zu helfen, ihre Missionen erfolgreich umzusetzen.

Impressum / Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

ESG@KPMG

Thomas Löhmer

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

Mara Zimen

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: März 2024

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.

© 2024 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.