



Gemeinsam wachsen

Nachhaltigkeitsbericht 2019

KPMG in Deutschland

Inhaltsverzeichnis

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|--|-----------|--|-----------|---|-----------|---|-----------|----------------------------------|-----------|
| Über diesen Bericht | 3 | KPMG im Überblick | 4 | Vorwort | 7 | Unsere Strategie und unsere Werte | 8 | Unser Verständnis von Nachhaltigkeit | 9 | Wesentliche Handlungsfelder | 10 |
| 01 INTEGRITÄT UND QUALITÄT | 13 | Qualitätssicherungssystem | 14 | Datenschutz und Informationssicherheit | 15 | Lieferanten | 16 | 02 KUNDENFOKUS UND INNOVATION | 17 | Kundenzufriedenheit | 18 |
| Innovation – KPMG Innovate | 20 | Digitalisierung | 21 | EU-Audit-Reform | 23 | Thought Leadership und Studien | 23 | 03 ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT | 24 | Recruiting | 25 |
| Entwicklung und Karriere | 27 | Vielfalt: Gemeinsam Individualität leben | 29 | In Kontakt bleiben und Kontakte ausbauen | 31 | 04 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT | 32 | Engagement-Programme | 33 | Pro-bono-Aktivitäten und Spenden | 35 |
| 05 UMWELT | 36 | Mobilität | 38 | Energie | 39 | Ressourcen | 40 | Übersicht unserer Mitgliedschaften & Initiativen, Auszeichnungen und Zertifizierungen | 41 | | |

Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht beschreibt die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KPMG im Geschäftsjahr 2019. Er bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019. Im Sinne hoher Aktualität haben wir zudem alle über das Geschäftsjahr 2019 hinausgehenden relevanten Informationen aufgenommen, die bis zum Redaktionsschluss (31. Januar 2020) vorlagen. Unser Ziel ist es, regelmäßig über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KPMG zu informieren. Unser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Der für das kommende Geschäftsjahr 2020 relevante Bericht wird voraussichtlich im Frühjahr 2021 erscheinen.

Grundlage für den vorliegenden Bericht bilden fünf wesentliche Handlungsfelder: Integrität und Qualität, Kundenfokus und Innovation, Arbeitgeberattraktivität, gesellschaftliches Engagement sowie Umwelt. In diesen Bereichen kann KPMG durch verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bzw. durch eine verantwortungsbewusste Geschäftspraxis einen entscheidenden Beitrag leisten. Um neue Anforderungen frühzeitig aufgreifen zu können, verstehen wir unseren Ansatz als fortlaufenden Prozess: Gewonnene Erkenntnisse werden regelmäßig überprüft und dienen als Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Sämtliche Daten und Informationen für den angegebenen Berichtszeitraum wurden von unseren Fachabteilungen und Geschäftsbereichen sorgfältig und mit repräsentativen Methoden erhoben. An Stellen, an denen wir uns auf externe Berechnungen und Ermittlungen stützen, ist dies bei den jeweiligen Informationen entsprechend gekennzeichnet. Gleiches gilt, sofern bei quantitativen Angaben mangels vorliegender Echtdaten eine Schätzung vorgenommen wurde. Eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts ist nicht erfolgt.

Als Mitglied von KPMG International Cooperative (KPMG International) ist KPMG in Deutschland im Jahr 2002 dem United Nations Global Compact – der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung – beigetreten und seitdem dessen zehn Prinzipien für eine nachhaltige Weltwirtschaft verpflichtet. Nähere Informationen zum UN Global Compact sowie dessen Fortschrittsbericht 2019 finden Sie unter folgendem [Link](#).

Nachfolgende Berichtsangaben beziehen sich grundsätzlich auf den HGB-Konzernabschluss der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit ihren fünf vollkonsolidierten inländischen Konzerngesellschaften zum 30. September 2019 (KPMG AG). Einbezogen werden die KPMG Bayerische Treuhandgesellschaft Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, die KPMG IT Service GmbH, die EUREVISIO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, die KPMG Cert GmbH Umweltgutachterorganisation sowie die KPMG Prüfungs- und Beratungsgesellschaft für den Öffentlichen Sektor Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle mitarbeiterbezogenen Kennzahlen gelten ebenfalls grundsätzlich für den HGB-Konzernabschluss der KPMG AG.

Darüber hinaus sind Kennzahlen enthalten, die „KPMG in Deutschland“ (kurz KPMG) zugeordnet sind. In diesen Kennzahlen ist die nicht im KPMG-Konzern konsolidierte KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (KPMG Law) mitberücksichtigt. Alle KPMG Law betreffenden Angaben sind in diesen Kennzahlen im Geschäftsbereich Tax mit ausgewiesen. KPMG Law ist mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft assoziiert und damit dem weltweiten KPMG-Netzwerk rechtlich selbstständiger, nationaler Mitgliedsfirmen eng verbunden. Die international ausgerichtete multidisziplinäre Kanzlei ist mit 552 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 16 Standorten in Deutschland tätig. Bei den Kennzahlen in Kapitel 5, das über die Umweltaktivitäten von KPMG informiert, ist KPMG Law mitberücksichtigt.

Weiterführende [Kennzahlen](#) zu den Themen Umwelt und Arbeitgeberattraktivität (Kapitel 3) stehen auf unserer Website zum Download zur Verfügung.

KPMG im Überblick

UNSERE KUNDENSEGMENTE

- CORPORATES
- FAMILIENUNTERNEHMEN & MITTELSTAND
- FINANCIAL SERVICES
- INTERNATIONAL BUSINESS
- PUBLIC SECTOR

UNSERE GESCHÄFTSBEREICHE

AUDIT

Prüfung von Jahres- und Konzernabschlüssen nach nationalen und internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen sowie prüfungsnahen Dienstleistungen von Corporate Governance Services und Forensic sowie Finance Advisory

TAX

Unternehmensspezifische Strategie- und Lösungsentwicklung in allen steuerlichen Bereichen sowie Steuerberatung bei regulatorischen Veränderungen und steuerliche Optimierung bei Transaktionen

CONSULTING

Bündelung von Fachwissen zu betriebswirtschaftlichen und regulatorischen Herausforderungen durch innovative Ideen und umsetzungsstarke Konzepte

DEAL ADVISORY

Beratung bei der Strategieentwicklung, bei Transaktionsentscheidungen, Restrukturierungen sowie Finanzierungen

FINANCIAL SERVICES

Gebündelte Marktausrichtung und fachliche Expertise für Prüfung, Steuerberatung, Consulting- und Deal-Advisory-Dienstleistungen bei Kunden, die einen Branchenbezug zu Financial Services haben

UNSERE LEISTUNG

677 Mio. Euro
im Bereich
Audit

525 Mio. Euro
im Bereich
Tax (inkl.
KPMG Law)

521 Mio. Euro
im Bereich
Consulting

188 Mio. Euro
im Bereich
Deal Advisory

1,92 Mrd. Euro **Gesamtleistung***
aller Bereiche

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

* Gesamtleistung bezieht sich auf „KPMG in Deutschland“. Die nicht im KPMG-Konzern konsolidierte KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (siehe Seite 3) wird hier mitberücksichtigt und im Geschäftsbereich Tax ausgewiesen.

Zahlen und Fakten, die für sich sprechen: KPMG im Geschäftsjahr 2019



Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Unternehmensprofil

KPMG gehört sowohl weltweit als auch in Deutschland zu den führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen. Das KPMG Netzwerk ist mit seinen unabhängigen Mitgliedsfirmen mit über 207.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in mehr als 150 Ländern vertreten.

Mit unserem fachlichen Know-how aus den Geschäftsbereichen Audit, Tax und Advisory sowie unseren spezifischen Branchen- und Marktkenntnissen agieren wir in Deutschland seit 130 Jahren als Wirtschaftsprüfer und Berater auf dem Markt und sind mit 25 Standorten und über 12.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer in der Nähe unserer Kunden.

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

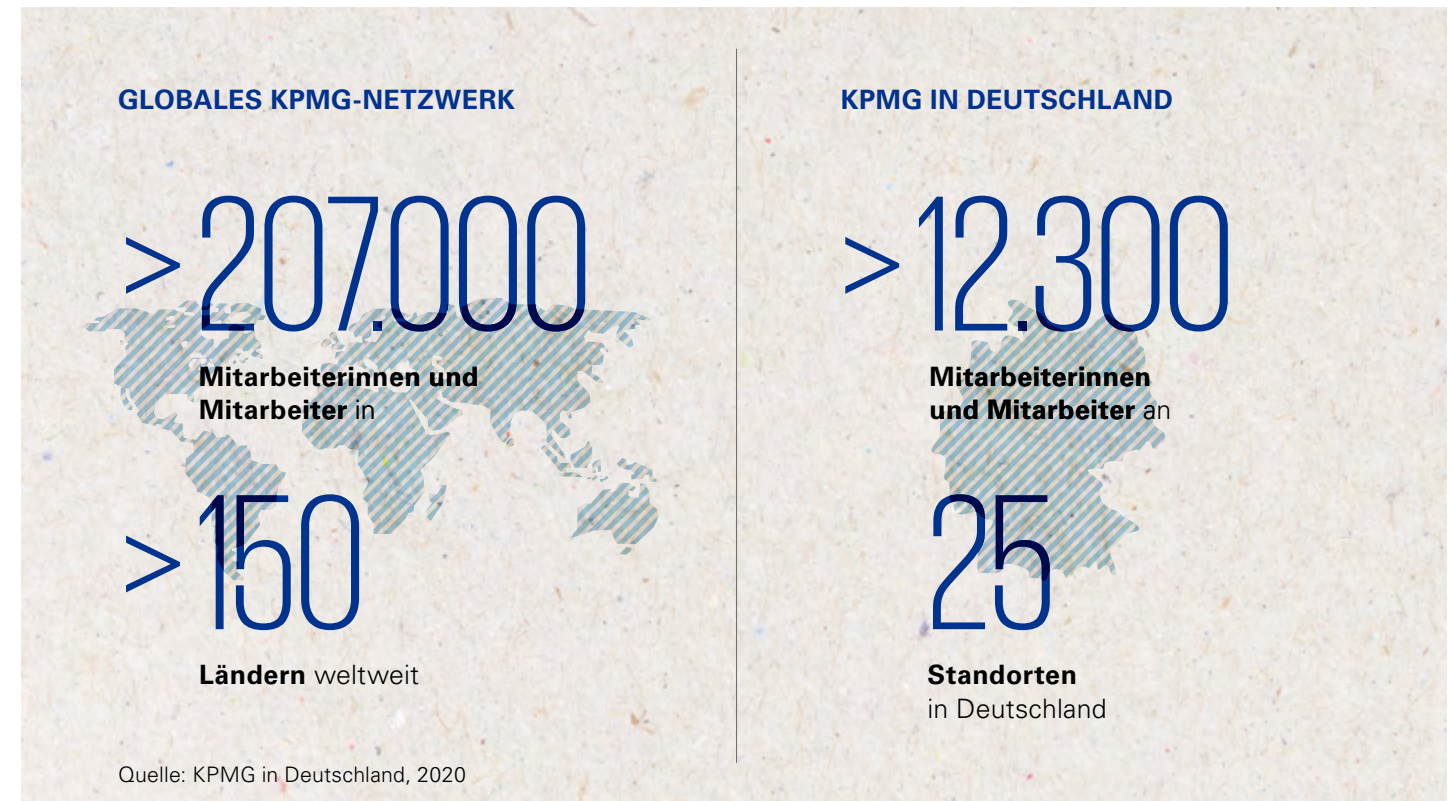
Die Führungs- und Organisationsstruktur der KPMG AG richtet sich konsequent an den Bedürfnissen unserer Kunden aus. Die enge Verzahnung unserer Segmente, Regionen und Geschäftsbereiche ermöglicht die fokussierte Ausrichtung an der Wertschöpfungskette unserer Kunden. Damit begegnen wir zugleich den Erfordernissen der sich rasant wandelnden Märkte und können Zukunftsfragen adäquat adressieren.

Auch die Zusammensetzung des Vorstands der KPMG AG spiegelt unsere fokussierte Markt- und Kundenorientierung wider.

Mit Beginn des Geschäftsjahrs 2019 haben wir den aktienrechtlichen Vorstand neben dem Vorstandssprecher (CEO), dem Vorstand für die strategische Konzernentwicklung (COO), dem Personalvorstand (CHRO) und dem Vorstand für Markets (CMO) um jeweils einen Vertreter aus den Geschäftsbereichen Audit, Tax, Advisory und Financial Services erweitert. Das Vorstandsgremium der KPMG AG setzt sich seit dem 1. Oktober 2018 entsprechend aus insgesamt acht Vorstandsmitgliedern zusammen. Darüber hinaus bilden acht Regionalvorstände und acht Bereichsvorstände für Segmente und Geschäftsbereiche das erweiterte Leadership Team (Managing Partners) von KPMG in Deutschland.

Dem Vorstand obliegt die Leitung der KPMG AG gemäß Aktiengesetz. Nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung sowie der berufsrechtlichen Grundsätze für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften führt der Vorstand die Geschäfte der Gesellschaft und trägt die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung.

Für die Bestellung der Mitglieder und die Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands ist der Aufsichtsrat zuständig. Dieses Kontrollorgan umfasst bei der KPMG AG sechzehn Mitglieder. Davon fungieren acht als Vertreter der Anteilseigner – sie werden im Rahmen der Hauptversammlung gewählt. Die übrigen acht Mitglieder vertreten die Arbeitnehmer; ihre Wahl erfolgt nach den Regeln des Mitbestimmungsgesetzes.



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Geschäftsjahr 2019 war erneut ein gutes Jahr für KPMG in Deutschland. Wir konnten die Gesamtleistung in Deutschland um fünf Prozent auf 1,92 Milliarden Euro steigern. Dies ist vor dem Hintergrund der EU-Audit-Rotation und der Auswirkungen auf die Wirtschaftsprüfung eine sehr gute Leistung. Unser Wachstum haben wir erneut über alle Geschäftsbereiche hinweg erwirtschaftet. Wir konnten neue Prüfungskunden gewinnen und unser Beratungsgeschäft ausbauen, indem wir unser Dienstleistungsportfolio fortlaufend weiterentwickelt haben.

Mit unserem multidisziplinären Geschäftsmodell bieten wir unseren Kunden ein breites Leistungsspektrum aus einer Hand sowie eine kontinuierliche und sichere Begleitung durch die verschiedenen Phasen marktwirt-

schaftlich komplexer Fragestellungen. Dieser hohe Qualitätsanspruch – an uns selbst sowie an alle von uns erbrachten Dienstleistungen, sind dabei Schlüssel und Ziel des Vertrauens, welches der Markt und unsere Kunden uns entgegenbringen. Ich bin davon überzeugt, dass die hohe Qualität, Zuverlässigkeit und Sensibilität für die vielfältigen Themen unserer Kunden auch in Zukunft Treiber für stetige Innovation und damit unseren Erfolg im Markt sein werden.

Die Dynamik der Digitalisierung und Globalisierung genauso wie der Einfluss regulatorischer Veränderungen sowie das zunehmend stärker in den Vordergrund tretende Bewusstsein für die Notwendigkeit aktiver Klimapolitik und ein daraus entstehendes Umdenken bei den Unternehmen werden auch in Zukunft das Marktgeschehen maßgeblich beeinflussen. Wir sind selbst Teil dieser Veränderungen und mit unserer gesamten Expertise darauf vorbereitet, uns gemeinsam mit den Kunden diesen Herausforderungen zu stellen und Wegweisendes zu schaffen.

Erfolg entsteht aus Vielfalt – thematisch in Form unterschiedlichster Herausforderungen in einem zunehmend dynamischen und komplexen Marktumfeld –, personell im Bestreben, verschiedenste Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bündeln und Zusammenarbeit so zu gestalten, dass diese unterschiedlichen Fähigkeiten flexibel für innovative und passgenaue Lösungen der Herausforderungen unserer Kunden bestmöglich eingesetzt werden können.

Unser Erfolg basiert auf dem herausragenden Einsatz und der Leistungsbereitschaft unser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neuen Initiativen und Plattformen, die zum Beispiel Vertrieb neu denken, ein neues Führungsverständnis leben, Geschäftsmodelle neu modellieren und Arbeitsprozesse und Arbeitsstrukturen digitaler und reaktionsschneller machen. Damit schaffen wir ein Umfeld, das unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, ihre Expertise nachhaltig für innovative, dynamische und vernetzte Lösungen einzusetzen und somit die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern. Dafür bedanke ich mich ganz herzlich.

Die soziale Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Gesellschaft ist ein elementarer Erfolgsbaustein neben der Verantwortung für unsere Kunden. Mein Dank gilt daher den vielen Kolleginnen und Kollegen, die diese gesellschaftliche Verantwortung täglich leben und mit gutem Beispiel vorangehen und sich in Engagement-Programmen mit den Schwerpunkten hochwertige Bildung und lebenslanges Lernen einbringen.

Mehr zu unserem Unternehmen und zu unserem gesellschaftlichen Engagement finden Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Klaus Becker
CEO, Sprecher des
Vorstands



Unsere Strategie und unsere Werte

One KPMG

Im Fokus unserer Strategie steht die Identifizierung neuer Chancen zur langfristigen und nachhaltigen Sicherung unseres Unternehmenserfolgs. Kernpunkte sind dabei die Bedürfnisse und Herausforderungen unserer Kunden sowie die Gewinnung von Neukunden. Ein wichtiges Ziel ist auch, zukunftsorientierte Antworten auf die sich rasant verändernde Chancen- und Risikolandschaft zu finden.

Wir wollen unseren Kunden stets die besten Lösungen bieten. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht daher, die Herausforderungen von morgen frühzeitig zu antizipieren. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten multidisziplinär und bereichsübergreifend an innovativen Lösungen – für unsere Kunden und gemeinsam mit ihnen. Wir erweitern kontinuierlich unser Leistungsportfolio und differenzieren uns mit technologischer Expertise, einem strukturierten Innovationsmanagement und durch unsere Allianzpartner.

Mit diesen Allianzpartnern und innovativen Plattformen sichern wir uns den Zugang zu neuesten Technologien. So können wir unseren Kunden innovative Lösungen anbieten und sie bei ihren individuellen Anforderungen mit Dienstleistungen in höchster Qualität unterstützen. Neben rein nationalen Investitionen treffen wir weitere Investitionsentscheidungen gemeinsam mit unseren Allianzpartnern und im internationalen KPMG-Netzwerk. Durch dieses gebündelte Know-how können wir unseren Kunden passgenaue Lösungsansätze bieten und das in KPMG gesetzte Vertrauen stärken.

Wir wollen als KPMG nicht nur Clear Choice für unsere Kunden, sondern auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Ihre kontinuierliche Entwicklung, ihr Engagement und ihre Begeisterung sind elementare Voraussetzungen für unseren nachhaltigen Erfolg. Gute Führung, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und ein ausgeprägtes Verständnis für Qualität erachten wir hierfür als Schlüsselfaktoren.

Unsere Werte

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit fühlen sich den gemeinsamen Werten von KPMG verpflichtet. Diese bilden die Grundlage unseres Handelns, bestimmen unsere von Vielfalt und Inklusion geprägte Unternehmenskultur und sind uns Verpflichtung im persönlichen und professionellen Verhalten.

Den gemeinsamen Werten von KPMG fühlen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit verpflichtet:

- Wir achten den Einzelnen
- Wir handeln integer
- Wir arbeiten zusammen
- Wir gehen den Tatsachen auf den Grund und bieten nachvollziehbare Lösungen
- Wir kommunizieren offen und ehrlich
- Wir gehen mit gutem Beispiel voran
- Wir fühlen uns der Gemeinschaft gegenüber verpflichtet

Unsere Werte bilden das Fundament für den KPMG-Verhaltenskodex, den **Code of Conduct**. Hier sind die wichtigsten Grundsätze und Anwendungsleitlinien für die Handlungen und Verhaltensweisen in unseren täglichen Arbeitsabläufen und unserer Unternehmenskultur verankert. Es liegt in der Verantwortung einer jeden Partnerin und Mitarbeiterin bzw. eines jeden Partners und Mitarbeiters, die ihrer/seiner Funktion und Stellung entsprechenden gesetzlichen, berufsrechtlichen und ethischen Anforderungen zu erfüllen.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Als Unternehmen sind wir nicht nur ein wirtschaftlicher Akteur. Wir fühlen uns zugleich der Gesellschaft und der Umwelt, in der wir leben und wirtschaften, verpflichtet. Hierfür nachhaltig Verantwortung zu übernehmen und unsere Stärken zum Wohle der Gemeinschaft einzubringen, ist ein Kernpunkt unseres Selbstverständnisses und seit vielen Jahren gelebte Praxis: die Verantwortung, nicht nur ökonomische, sondern auch soziale und ökologische Aspekte mit unserer (Geschäfts-)Tätigkeit in Einklang zu bringen. Dies ist auch in unserem Wert „Wir fühlen uns der Gemeinschaft gegenüber verpflichtet“ verankert.

Um bis zum Jahr 2030 weltweit eine nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene zu sichern, haben die Vereinten Nationen 17 Sustainable Development Goals (SDGs) verabschiedet. Diesen Zielen hat sich auch KPMG verpflichtet. Die SDGs bilden zum einen die Basis für das Nachhaltigkeitskonzept von KPMG. Zum anderen eröffnen sie die Möglichkeit, unsere Arbeit als verantwortungsvolles Unternehmen weiterzuentwickeln – auch im Sinne unserer globalen Ausrichtung. Im Mittelpunkt stehen dabei für uns zwei Ziele:

- Wir fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Fokus auf die Themen **Bildung** sowie **lebenslanges Lernen**.
- Wir motivieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten sowie zur Teilnahme an unserem nationalen Programm **„Umwelt 2020“** und an der Initiative **„Global Climate Response“** von KPMG International.

Gesellschaftlichen Nutzen und Vertrauen stiften wir vor allem auch durch unsere Prüfungs- und Bestätigungsleistungen und die damit verbundene Steigerung der Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit von finanziellen sowie vermehrt auch nicht finanziellen Informationen an den Kapitalmärkten. Wesentliche Grundlage hierfür sind die hohe Integrität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Qualität unserer Dienstleistungen. Darüber hinaus folgt KPMG der Leitbild-Initiative des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik e.V.: Bereits im Jahr 2011 haben wir das dort formulierte Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft unterzeichnet. Letzteres unterstützt dabei, ein gemeinsames Verständnis im Hinblick auf Inhalte und Grenzen verantwortlichen Wirtschaftens zu schaffen und das allgemeine Vertrauen in die Wirtschaft zu stärken.

Mit ausgewählten Programmen und Initiativen im Bereich Corporate Citizenship stellt sich KPMG der unternehmerischen Verantwortung: Wir engagieren uns beispielsweise mit Spenden und Pro-bono-Aktivitäten. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen ehrenamtlich eine Vielzahl von gemeinnützigen Projekten. Neben einem wertschätzenden Umgang mit der Umwelt verstehen wir zudem unsere fokussierten Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie die hohe Qualität und Integrität unserer Dienstleistungen als wichtige Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsansatzes.

Die Berichterstattung der Nachhaltigkeitsleistung, das Umweltmanagementsystem sowie das gesellschaftliche Engagement von KPMG sind in unserem Nachhaltigkeitsmanagement gebündelt. Verantwortet wird die Nachhaltigkeitsorganisation von KPMG seitens des Sustainability Officers. Er ist zugleich federführend für alle Maßnahmen verantwortlich, die zur Verankerung von Nachhaltigkeit in den Geschäftsprozessen von KPMG dienen. Der Sustainability Officer berichtet direkt an den Vorstandssprecher (CEO), bei dem die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt. Gemeinsam mit dem Vorstand überwacht der Sustainability Officer die ökologische, soziale und wirtschaftliche Leistung von KPMG in Deutschland. Darüber hinaus unterstützen Experten unserer Sustainability Services dabei, Nachhaltigkeitsaspekte in bestehende und neue Lösungen für unsere Kunden zu integrieren.

Wesentliche Handlungsfelder

Mit unseren internen und externen Stakeholdern stehen wir in regelmäßigem Dialog. Dies trägt zum einen dazu bei, wesentliche Zukunftstrends frühzeitig zu antizipieren. Zum anderen können wir im intensiven Austausch gezielt auf Fragestellungen eingehen, die die Beziehung unserer Stakeholder zu KPMG besonders stark beeinflussen. Dies ermöglicht uns, ihren Erwartungen in Bezug auf eine transparente Berichterstattung zu entsprechen und Themen aufzugreifen, die für sie von hoher Bedeutung sind.

Um erkennen zu können, inwieweit potenzieller Handlungsbedarf im Nachhaltigkeitskontext besteht, führen wir jährlich eine interne Bewertung mit unseren Führungskräften und Experten der verschiedenen Fachabteilungen durch. Im Fokus der aktuellen Betrachtung standen insbesondere Fragen im Hinblick auf den langfristigen Geschäftserfolg von KPMG sowie auf die damit verbundenen Risiken und Chancen für unser Unternehmen. Möglichkeiten der Einflussnahme auf diese Themen sowie zu erwartende positive bzw. negative Auswirkungen im Nachhaltigkeitskontext wurden ebenfalls diskutiert. Auch die Einordnung entlang der Wertschöpfungskette von KPMG wurde in den Blick genommen.

Schwerpunkte dieses Nachhaltigkeitsberichts sind die folgenden Handlungsfelder:

- Integrität und Qualität
- Kundenfokus und Innovation
- Arbeitgeberattraktivität
- Gesellschaftliches Engagement
- Umwelt

Integrität und Qualität, Kundenfokus und Innovation sowie Arbeitgeberattraktivität sind Felder, in denen KPMG durch verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln einen entscheidenden Beitrag leisten kann. Das gesellschaftliche und ökologische Engagement (Umwelt) wiederum steht für eine verantwortungsbewusste Geschäftspraxis von KPMG.

Mit den gewonnenen Erkenntnissen entwickeln wir unser Nachhaltigkeitsmanagement fortwährend weiter. Unsere Vorgehensweise sowie die Ergebnisse werden kontinuierlich mit dem Vorstand gespiegelt und diskutiert.

Eine detaillierte Übersicht der Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit sowie die Einordnung potenzieller Handlungsfelder entlang der Wertschöpfungskette von KPMG finden Sie in den nachfolgenden Abbildungen. Sie verdeutlichen unter anderem, wer unsere Stakeholder sind, welche Fokusthemen sich für uns ergeben und mit welchen Formaten KPMG darauf reagiert.

ZUKÜNFTIGE MITARBEITER / HOCHSCHULEN

WICHTIGE THEMEN flexible Arbeitsmodelle, Karriere und Entwicklung, Vielfalt, Arbeitgeberattraktivität, Vergütung, Corporate Citizenship, werteorientierte Kultur, Reputation des Arbeitgebers, Unternehmensnetzwerk und Mitarbeiteraustausch, Marktpräsenz, Social Media, Innovationskraft und Digitalisierung, CO₂-Verbrauch durch Dienstreisen

LAUFEND Einstellungsgespräch, Hochschulmarketing, Dozententätigkeiten, Mentoring, Vielfalt im Recruiting

JÄHRLICH ODER ÖFTER KPMG-Lectures an Hochschulen, Recruiting-Veranstaltungen, Professionals Lounge von KPMG

LIEFERANTEN

WICHTIGE THEMEN Wirtschaftliche Leistung, Compliance, Ressourcenverbrauch/Umweltaspekte, Transparenz im Hinblick auf Chancen und Risiken, Einführung einer neuen SAP-Landschaft, Allgemeine Geschäftsbedingungen, Verschlinkung des Auftrags- und Zahlungsprozesses, rechtzeitige Kommunikation bei Änderungsprozessen, frühzeitige Verhandlungsgespräche

LAUFEND Supplier Code of Conduct

JÄHRLICH ODER ÖFTER Ausschreibungen, Vertragsverhandlungen, Lieferantenbewertungen, Fragebogen/Selbstauskunft, Zertifizierung, Jahresgespräche in Rahmenverträgen mit größeren Lieferanten

ALUMNI

WICHTIGE THEMEN Wirtschaftliche Leistung, werteorientierte Kultur, Reputation von KPMG, potenzielle Anreize für Rückkehrer – flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Corporate Citizenship, Social Media

LAUFEND Alumni-Portal

JÄHRLICH ODER ÖFTER Veranstaltungen, Newsletter

Unsere Stakeholder

KUNDEN

WICHTIGE THEMEN Compliance, Unabhängigkeit, Integrität, Datenschutz, Qualität, Zertifizierungen, Fee-Gap (EU-Audit-Reform), Kundenzufriedenheit, innovative Dienstleistungen, werteorientierte Kultur, Corporate Citizenship, Umwelteinfluss durch Services, Reputation des Unternehmens, Zertifikate und Auszeichnungen, Social-Media-Präsenz, Web-Auftritt von KPMG, Beauftragung von Subunternehmen, digitale Transformation, Cyber Security, Data & Analytics, Innovation

LAUFEND Interaktion im Tagesgeschäft, Debrief-Meetings, Rückmeldungen aus Ausschreibungen

JÄHRLICH ODER ÖFTER Client Service Review Meeting, Fachveranstaltungen und Social Events, externe/interne Audits, Audit Committee Institute (ACI), Institut für den öffentlichen Sektor e.V.

NGOS/ÖFFENTLICHKEIT

WICHTIGE THEMEN Qualität, Compliance, Transparenz für den Kapitalmarkt, werteorientierte Kultur, Corporate Citizenship, Umweltaktivitäten, Zertifikate und Auszeichnungen, Social-Media-Präsenz, Netzwerkarbeit, KPMG als verantwortungsvolles Unternehmen

LAUFEND Beantwortung von Anfragen, Stellungnahmen, Veröffentlichung von Studien

JÄHRLICH ODER ÖFTER Konferenzen, Workshops, Netzwerke, Interviews

GESETZGEBER/POLITIK

WICHTIGE THEMEN Transparenz und Vertrauen in den Kapitalmarkt, Risiko- und Qualitätsmanagement, Compliance, Antikorruption, Unabhängigkeit, Integrität, Einhaltung gesetzlicher Anforderungen

LAUFEND Kommentierung von Gesetzesentwürfen und Richtlinien, politischer Dialog, Mitarbeit in Verbänden und Kammern

MITARBEITER

WICHTIGE THEMEN Mitarbeiterverbundenheit (Employee Engagement), Vergütung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, flexible Arbeitsmodelle, Homeworking, Karriere und Entwicklung, Feedback und Entwicklungsplanung, Förderung von Berufsexamen und äquivalenten Zusatzqualifikationen, On-the-Job-Entwicklung, Lernkultur, Achtsamkeit, Resilienz, Wunsch nach Sinnstiftung und Kommunikation über Citizenship-Engagement, Vielfalt, Arbeitsschutz, Gesundheit und Vorsorge, Mobilität, Corporate Citizenship, werteorientierte Kultur, Ressourcenverbrauch, Training On- und Along-the-Job, Coaching-Kultur/Führungskultur, positive Austrittserfahrung, Mobiliar/Umgebung am Arbeitsplatz

LAUFEND HR-Fachabteilungen, HR Service Experts, Karriere und Entwicklung, integrative Verzahnung von HR und Services

JÄHRLICH ODER ÖFTER Mitarbeiterumfrage, Entwicklungsgespräche und Entwicklungskonferenzen, Projektfeedback, Feedbackkultur, 360-Grad-Feedback, Austrittsbefragung, kontinuierlicher Austausch mit Arbeitnehmer- und Wirtschaftsvertretern

VERBÄNDE UND KAMMERN, REGULATOREN

WICHTIGE THEMEN Compliance, Unabhängigkeit, Integrität, Datenschutz, Qualität, Fee-Gap (EU-Audit-Reform), Kundenzufriedenheit, innovative Dienstleistungen, werteorientierte Kultur, Corporate Citizenship, Umweltaktivitäten, Reputation des Unternehmens, Zertifikate und Auszeichnungen, Social-Media-Präsenz

LAUFEND Interaktion im Tagesgeschäft, Debrief-Meetings, Rückmeldungen aus Ausschreibungen

JÄHRLICH ODER ÖFTER Client Service Review Meeting, Fachveranstaltungen und Social Events, externe/interne Audits, Audit Committee Institute (ACI), Institut für den öffentlichen Sektor e.V.

01 INTEGRITÄT UND QUALITÄT

Für uns ist es unerlässlich, unsere Dienstleistungen mit einem Höchstmaß an Integrität, Qualität und Unabhängigkeit zu erbringen. Hierfür verpflichten wir auch unsere Lieferanten zur nachhaltigen Verantwortung.

02 KUNDENFOKUS UND INNOVATION

Wir richten unser Augenmerk auf die Zufriedenheit der Kunden; diese messen wir regelmäßig. Wir wollen Innovationsführer sein.

03 ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT

KPMG als Dienstleistungsunternehmen setzt auf die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zukunftsorientierte und professionelle Leistungsprozesse.

04 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

KPMG als Unternehmen sowie alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und leisten damit einen Beitrag für die Gesellschaft.

05 UMWELT

Wir wollen unseren ökologischen Fußabdruck klein halten und machen daher unsere Geschäftstätigkeiten messbar.

WICHTIGE THEMEN UNSERER WESENTLICHEN HANDLUNGSFELDER

- | | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Risiko- und Qualitätsmanagement • Compliance • Antikorruption • Unabhängigkeit • Datenschutz • Wertorientierte Kultur • Reputation des Unternehmens • Transparenz und Vertrauen in den Kapitalmarkt • Übereinstimmung unseres Grundverständnisses mit dem unserer Lieferanten und Dienstleister | <ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheit • Innovative Dienstleistungen • Digitalisierung • Marktpräsenz • EU-Audit-Reform | <ul style="list-style-type: none"> • Förderung (Talente/Berufsexamen), Aus- und Weiterbildung, Karrierechancen • Führung • Work-Life-Balance • Vergütung • Vielfalt • Gesundheit • Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Arbeitszeitmodelle • Unternehmensnetzwerk bzw. Unternehmensaustausch • Digitalisierung | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Citizenship • Spenden und Pro-bono-Aktivitäten • Netzwerke und Partnerschaften | <ul style="list-style-type: none"> • Umweltaktivitäten bzw. Umwelteinfluss durch unsere Dienstleistungen • Ressourcenverbrauch • Mobilität • Umweltbewusstes Handeln |
|---|--|---|--|--|

RELEVANZ ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

- | | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) • Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) | <ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) • Außerhalb (in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette) | <ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) • Außerhalb (in der vorgelagerten Wertschöpfungskette) | <ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) • Außerhalb (in der nachgelagerten Wertschöpfungskette) | <ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb (KPMG-eigene Geschäftstätigkeiten) • Außerhalb (in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette) |
|--|--|--|---|--|

01

Vertrauen stärken

Integrität und Qualität

- 14 Qualitätssicherungssystem
- 15 Datenschutz und Informationssicherheit
- 16 Lieferanten

Unserem Selbstverständnis entsprechend stellen wir höchste Ansprüche an die Professionalität und Qualität unserer Arbeit. Wir streben danach, diese an uns selbst gestellte Forderung tagtäglich zu erfüllen, Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen sowie stets die gebotene Unabhängigkeit und Unbefangenheit zu wahren. Unser Ziel ist es, Clear Choice für unsere Kunden zu sein. Um dies kontinuierlich sicherzustellen, finden regelmäßig Schulungen statt. Mindestens alle zwei Jahre führen wir Pflichttrainings zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, zu berufsrechtlichen Standards sowie zum Code of Conduct durch. Bei Neueinstellungen erfolgen diese Schulungen erstmalig unmittelbar nach dem Eintritt in die Organisation. Jährliche Unabhängigkeitsabfragen und ein Compliance Audit sind weitere Maßnahmen zur Sicherung unserer Integrität und Qualität. Zudem fordern wir aktiv auftragsspezifische Unabhängigkeitserklärungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Unternehmerisch verantwortliches Handeln setzt Qualität und Integrität voraus – damit wird es zugleich zu einem Treiber für nachhaltige Entwicklung in Unternehmen. Unsere Prüfungsdienstleistungen tragen durch gesteigerte Transparenz und Glaubwürdigkeit zur Funktionsfähigkeit von Kapitalmärkten bei und helfen bei der Unternehmenssteuerung. Mit unseren Beratungsdienstleistungen unterstützen wir unsere Kunden darüber hinaus bei der Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle sowie bei Fragestellungen rund um Corporate Governance.

Pflichtschulungen zu Integrität und Qualität

- Pflichttraining **Datenschutz/ Informationssicherheit**
- Pflichttraining **Integer Handeln**
- Pflichttraining zur **Unabhängigkeit**
- Pflichttraining zum **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**

Qualitätssicherungssystem

Der Vielzahl gesetzlicher, regulatorischer und berufsrechtlicher Anforderungen entsprechen wir durch die Einrichtung, Durchsetzung und Überwachung eines Qualitätssicherungssystems. Zugleich erfüllen wir damit auch die Erwartungen unserer Kunden sowie der breiten Öffentlichkeit. Die Verantwortung für das Qualitätssicherungssystem obliegt grundsätzlich dem Vorstand der KPMG AG.

Unsere Führungskräfte setzen mit ihrem Bekenntnis zu Qualität, Integrität und Ethik ein Beispiel für alle Beschäftigten und prägen dadurch maßgeblich die gesamte Unternehmenskultur. Diese Vorbildfunktion ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass unser regelkonformes und wertorientiertes Verhalten in der gesamten Organisation gelebt wird. Denn letztendlich ist eine umfängliche Qualitätssicherung nur im Zusammenwirken aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben. So können wir unserem Anspruch entsprechen, keinerlei illegale oder unethische Geschäftspraktiken zu tolerieren.

Der jährlich erscheinende [Transparenzbericht](#) der KPMG AG gibt Auskunft darüber, wie abstrakte Regelungen der KPMG AG in konkrete Maßnahmen zur Qualitätssicherung umgesetzt werden. Aufgeführt sind beispielsweise Informationen zur Sicherung der Unabhängigkeit, zum Qualitätsmanagementsystem sowie zur Leitungs- und Vergütungsstruktur unseres Unternehmens.

Ein weiteres Element zur Wahrung der Compliance ist unsere Whistleblowing-Hotline – sie ermöglicht die anonymisierte Anzeige von illegalem oder unethischem Handeln. Diese Meldemöglichkeit kann von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch von Mandanten, Subunternehmern, Lieferanten und Dritten genutzt werden.

Für eine umfassende Qualitätssicherung setzen wir auf wirksame Managementsysteme:

- Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001
- Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO/IEC 27001
- Umweltmanagementsystem nach ISO 14001

Datenschutz und Informationssicherheit



Der Schlüssel für unseren nachhaltigen Erfolg ist das in die KPMG AG gesetzte Vertrauen. Dieses Vertrauen ist nicht selbstverständlich – es muss kontinuierlich erarbeitet und bekräftigt werden. Daher ist der Schutz von vertraulichen Informationen vor Missbrauch und Verlust in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorgaben unser vorrangiges Ziel. Dies gilt sowohl für die Daten unserer Kunden, Dienstleister und Kooperationspartner als auch für die unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Tobias Brauner

Datenschutzbeauftragter der KPMG AG

Zum Schutz personenbezogener Daten haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert. Hierzu zählen beispielsweise risikoadäquate Organisationsstrukturen, vertragliche Regelungen, Richtlinien, Kontrollprozesse und systemtechnische Sicherungen.

Zur Sicherstellung der erweiterten Anforderungen, die sich aus der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) in Bezug auf Compliance ergeben, haben wir zusätzlich umfangreiche Vorkehrungen getroffen. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben hat die KPMG AG einen Datenschutzbeauftragten ernannt – er und sein Team fungieren als zentrale Ansprechpartner für alle Fragen rund um das Thema Datenschutz. Der Datenschutzbeauftragte wirkt als internes und fachlich weisungsunabhängiges Organ auf die Einhaltung nationaler und internationaler Datenschutzvorschriften hin.

Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterliegen wir zudem zwingenden gesetzlichen Vorgaben zur Wahrung der Verschwiegenheit sowie einer Berufsaufsicht. Damit sind wir berufsrechtlich verpflichtet, sämtliche Tatsachen und Umstände, die uns bei der Berufstätigkeit anvertraut

oder bekannt werden (einschließlich etwaiger personenbezogener Daten), besonders zu schützen und verschwiegen zu behandeln. Das unterscheidet uns wesentlich von sonstigen Beratungs- und Dienstleistungsgesellschaften. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben daher mit Aufnahme ihrer Tätigkeit für die KPMG AG eine entsprechende Verpflichtungserklärung abzugeben.

Ein im jährlichen Turnus stattfindendes Datenschutztraining zählt zu den Pflichttrainings bei der KPMG AG. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in besonders sensiblen Tätigkeitsbereichen agieren, erhalten darüber hinaus regelmäßig Informationen über datenschutzrelevante Themen sowie zielgruppenspezifische Trainings.

Den hohen Stellenwert des Themas Daten- und Informationssicherheit unterstreicht zudem die freiwillige Zertifizierung der KPMG AG nach der international anerkannten Norm für Informationssicherheitsmanagementsysteme – ISO/IEC 27001. Auch im Geschäftsjahr 2019 hat die KPMG AG die Datenschutzgesetze beachtet und ist für die Zukunft weiterhin bestrebt, den Datenschutz stetig zu verbessern.

Sämtliche Mitgliedsgesellschaften des internationalen KPMG-Netzwerks haben sich dazu verpflichtet, datenschutzrechtliche Mindeststandards einzuhalten. Die wesentlichen Verpflichtungen sind in der KPMG-Datenschutzrichtlinie sowie in den Vertragsklauseln zum Datenschutz von KPMG International (Inter Firm Agreement about Data Protection) aufgeführt. Es handelt sich hierbei um Garantien zum Datenschutz im Sinne des Art. 46 Abs. 1 EU-DSGVO, die internationale Datenübermittlungen legitimieren. Die Vereinbarung und alle damit verbundenen Maßnahmen wurden durch die zuständige Aufsichtsbehörde – den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit – für die KPMG AG geprüft und genehmigt.

Lieferanten

Unsere Lieferanten unterstützen uns nicht nur mit Waren wie IT- und Büroausstattung, sondern auch mit unterschiedlichen Dienstleistungen – etwa aus den Branchen IT, Sicherheit und Telekommunikation sowie mit Professional Services. So haben wir im Geschäftsjahr 2019 über 5.800 Lieferanten beauftragt, wovon rund 90 Prozent ihren Sitz in Deutschland haben.

Als Mitglied des internationalen KPMG-Netzwerks fühlt sich KPMG sowohl in Deutschland als auch weltweit der Einhaltung sozialer und ökologischer Standards verpflichtet. Daher haben wir uns an den UN Global Compact gebunden – einen globalen Pakt zwischen Unternehmen und Organisationen aus Zivilgesellschaft, Politik und Wissenschaft sowie der UNO. In ihm sind zehn Grundsätze zur Förderung nachhaltigen Wachstums und vorbildlichen unternehmerischen Handelns formuliert. Diese Prinzipien sind in unseren Werten fest verankert. Sie bilden die Basis für unsere Einkaufsethik und den [Supplier Code of Conduct](#) von KPMG, da KPMG auch von den beauftragten Lieferanten die Berücksichtigung sozialer, ethischer und ökologischer Anforderungen erwartet.

Der Supplier Code of Conduct gibt unseren Lieferanten Aufschluss über die Nachhaltigkeitsprinzipien von KPMG und bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern. Der Verhaltenskodex ist Bestandteil aller Verträge ab einer Höhe von 50.000 Euro. Neben den Prinzipien des UN Global Compact sind in dem Supplier Code of Conduct von KPMG auch die Grundsätze einer integren und gesetzeskonformen Unternehmensführung verankert. Die angemessene Umsetzung dieser nachhaltigkeitsbezogenen Prinzipien soll in Zukunft verstärkt durch Lieferantenaudits im Rahmen des Lieferantenmanagements überprüft werden.

Verstöße gegen die im Supplier Code of Conduct von KPMG oder im UN Global Compact formulierten Grundsätze werden geahndet. In besonders schweren Fällen wird eine außerordentliche Beendigung von Vertragsverhältnissen nicht ausgeschlossen. Im Geschäftsjahr 2019 wurden KPMG keine Verstöße gegen die verankerten Werte und Prinzipien gemeldet.

Der strategische Einkauf stellt in Zusammenarbeit mit dem Quality und Risk Management von KPMG sicher, dass Unabhängigkeitsanforderungen im Einkaufsprozess

eingehalten werden. Eine strikte Überwachung und Beurteilung sind insbesondere dann geboten, wenn die Beauftragungen von Audit-Kunden in Rede stehen. Über unsere Whistleblowing-Hotline haben Kunden, Lieferanten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG die Möglichkeit, anonym Verstöße gegen unsere Einkaufsrichtlinie zu melden.

Der nachhaltigkeitsbezogene Kriterienkatalog für die Lieferantenauswahl wurde vom strategischen Einkauf in enger Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanagement von KPMG erarbeitet und im Geschäftsjahr 2019 weiterentwickelt. Im Zuge dessen wurden die Nachhaltigkeitskriterien weiter konkretisiert. Sie sind nun fest mit den Auswahlkriterien für Lieferanten im Rahmen von Ausschreibungen verankert. Mit dem Kriterienkatalog werden Nachhaltigkeitsanforderungen sinnvoll und anwendungsorientiert in den Beschaffungsprozess integriert. Zugleich werden ethische Rahmenbedingungen für die Lieferanten-, Material- und Dienstleistungsauswahl geschaffen. So können potenzielle Risiken und negative Auswirkungen in der Lieferkette frühzeitig erkannt bzw. bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden.

Im Geschäftsjahr 2019 war auch der Einkaufsbereich von KPMG geprägt von internen Digitalisierungsprozessen. Im Rahmen der Einführung eines neuen Finance-Systems ist auch der Einkauf auf eine neue Systemlandschaft umgezogen und hat ein digitales Einkaufssystem etabliert, das die Anbindung an ein weltweites Lieferantennetzwerk ermöglicht hat. Damit gelang ein wichtiger Schritt in Bezug auf die Automatisierung und Formalisierung von internen Prozessen. Eine interne Systemumstellung bedeutet in der Regel auch einen Wandel nach außen. Entsprechend besteht eine zukünftige Herausforderung darin, diesen Wandel mit Lieferanten und Vertragspartnern von KPMG verstärkt voranzutreiben und die Transparenz in den Lieferantenbeziehungen weiter zu stärken.

Mit unserem Dienstleistungsangebot in den Bereichen Consulting sowie Corporate Governance Services unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre betrieblichen Praktiken und Prozesse nachhaltig auszurichten. So kommen wir auch im Rahmen unserer Beratungs- und Prüfungsleistungen unserer Verpflichtung zum nachhaltigen Einkauf nach.

02

Neue Ideen entfalten

Kundenfokus und Innovation

- 18** Kundenzufriedenheit
- 20** Innovation – KPMG Innovate
- 21** Digitalisierung
- 23** EU-Audit-Reform
- 23** Thought Leadership und Studien

”

Unsere tägliche Arbeit wird durch den aktuellen Paradigmenwechsel hin zu datengetriebenen Unternehmen stark beeinflusst. Auch wir als Professional Service Firm sehen uns als Teil dieses Wandels und wollen besonders auf sich verändernde Bedürfnisse unserer Kunden agil und fundiert reagieren. Mit einem starken Fokus auf innovative Lösungen und unserem interdisziplinären Ansatz, der sich individuell an den Herausforderungen unserer Kunden orientiert, können wir die Transformation von Unternehmen erfolgreich begleiten.

Ioannis Tsavlakidis

Bereichsvorstand Consulting Deutschland und Head of Consulting EMA der KPMG AG

Mit der digitalen Beratungsplattform [KPMG Atlas](#) ermöglichen wir unseren Kunden jederzeit einen einfachen Zugang zu verschiedenen Lösungsansätzen für ihre geschäftsrelevanten Entscheidungen. Wir stellen unseren Kunden unser Wissen so zur Verfügung, dass sie es unabhängig von Zeit und Ort filtern und effizient für ihre aktuellen Fragestellungen nutzen können.



Kundenzufriedenheit

Das Urteil unserer Kunden über unsere Leistung ist der wichtigste Maßstab für unseren Erfolg. Ihr Feedback ermöglicht es uns, stetig an der Verbesserung unserer Servicequalität zu arbeiten, um noch gezielter auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen zu können.

Daher führen wir auf Grundlage des Client-Insights-Programms von KPMG regelmäßig Zufriedenheitsbefragungen durch. Client Insights dient zum einen der Stärkung der Geschäftsbeziehungen, zum anderen erachten wir es als wichtiges Instrument, unseren Kunden und ihrer Meinung Wertschätzung entgegenzubringen. Darüber hinaus verstehen wir das Programm auch als Frühwarnradar. Für die Evaluierung werden drei Methoden angewandt, die verschiedene Zielgruppen ansprechen und zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführt werden:

- **Client Service Reviews:** Persönliche Interviews mit dem Vorstand und der ersten Führungsebene des Kunden durch unabhängige, nicht mit dem Auftrag betraute KPMG-Partner oder KPMG-Vorstände
- **eValuator-Onlinebefragungen:** Onlinefragebogen für die operative Führungsebene des Kunden auf Projektbasis
- **Proposal Debriefs:** Persönliche Interviews mit den Entscheidern der Auftragsvergabe durch unabhängige KPMG-Partner oder KPMG-Vorstände

Anhand der Gesamtergebnisse identifizieren wir Verbesserungspotenziale und setzen diese zeitnah um. Denn eine hohe Kundenzufriedenheit und langfristige Kundenbeziehungen sind für uns entscheidend.

Im Geschäftsjahr 2019 waren 98 Prozent der Befragten mindestens „zufrieden“ mit unseren Leistungen. Weiterhin „außerordentlich zufrieden“ sind unsere Kunden insbesondere mit unserem Engagement, unserem Auftreten und unserer Erreichbarkeit. Diese über mehrere Jahre konstant hohe Bewertung ist ein Beleg für die gute Zusammenarbeit mit unseren Kunden und für die hohe Qualität unserer Dienstleistungen.

”

Die Kooperation innerhalb der KPMG-Organisation funktioniert einwandfrei. Die Zusammenarbeit der Juristen mit den Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern ist – neben der fachlichen Expertise – mit Sicherheit eines der stärksten Argumente, KPMG zu beauftragen.

”

Hier nochmal meinen persönlichen Dank an das gesamte KPMG-Team. Meine Erwartung wurde tatsächlich übertroffen. In der Kürze der Zeit war ein solch hoch qualitatives Ergebnis nicht zu erwarten. Tolle Leistung.

Kundenzitate

”

Die Kundenorientierung des KPMG-Teams ist überdurchschnittlich hoch. Es wird stark darauf geachtet, die Prüfungshandlungen weitgehend eigenständig durchzuführen und uns wenig zu belasten. Engpässe, mehrfach neue Datenzulieferungen oder andere prozessuale Schwächen vonseiten des Mandanten werden professionell abgefedert. Aus meiner Sicht ist der ausgeprägte Kundenfokus einer der hervorstechendsten Pluspunkte des KPMG-Prüfungsteams.

”

Wir sind beeindruckt, wie strukturiert, durchdacht und für uns nachhaltig nachvollziehbar die Aufgabe mit einem sehr großen Mengengerüst von KPMG abgearbeitet wurde.

Kundenzitate

Auszeichnungen

Aktuelle Auszeichnungen untermauern die Zufriedenheit unserer Kunden. So erzielten wir im Jahr 2019 in einer Umfrage der Zeitschrift „manager magazin“ zu den besten deutschen Wirtschaftsprüfern in zwei Kategorien Platz eins. Auch im Gesamtranking wurde KPMG als „Champion“ eingeordnet. Damit haben wir von den 1.200 befragten Führungskräften exzellente Noten in Bezug auf die Themen „Rechnungslegung“ und „Jahresabschlussprüfung“ erhalten. Auch in der Kategorie „IT-Beratung“ liegt KPMG vorn. Für diese Top-Ergebnisse zeichnete das Wirtschaftsmagazin kürzlich KPMG mit dem Siegel „Best in Class“ in den beiden Gewinnerkategorien aus. Auch das Magazin „Wirtschaftswoche“ verlieh uns den „Best of Consulting Award“ in der Kategorie „Digitalisierung“. Dies belegt einmal mehr unsere Consulting-Kompetenz.

In Zusammenarbeit mit „statista“ ermittelte das „brand eins“-Magazin die „Besten Berater 2019“ – KPMG positionierte sich hier in den Feldern „M&A“ sowie „Finance & Risk Management“ jeweils auf dem ersten Platz.

Auch unser Team von Corporate Governance Services überzeugte durch besondere Leistung: Es erhielt das zweite Jahr in Folge die Auszeichnung „Governance Assurance Services Firm of the Year in Germany“ der renommierten Vereinigung „Global Advisory Experts (GAE)“.

”

Das Ranking von „Global Advisory Experts“ (GAE) beruht im Wesentlichen auf Kundenbefragungen. Ein größeres Lob können wir also gar nicht bekommen. Die Auszeichnung sehen wir daher als Bestätigung für unsere Arbeit in den vergangenen Monaten – und vor allem als Ansporn für die kommende Zeit. Denn unser Ziel ist es natürlich, den Titel ein weiteres Mal zu verteidigen.

Jens C. Laue

Head of Corporate Governance Services

Top-Bewertungen erzielte auch KPMG Law: Im „Best Lawyers Ranking 2019“ der Zeitschriften „Handelsblatt“ und „WirtschaftsWoche“ wurden auch in diesem Jahr die besten Anwälte gekürt. Die Anzahl der hier ausgezeichneten Anwälte von KPMG Law hat sich im Vergleich zu den Vorjahren sogar noch mehr als verdoppelt.

Innovation – KPMG Innovate

Kontinuierliche und strukturierte Innovation ist der Schlüssel zu unserem Erfolg: Den Status quo vorausschauend zu hinterfragen, passgenaue Lösungen zu entwickeln, flexibel und schnell auf veränderte Bedingungen in einer immer komplexeren Welt zu reagieren, ist für KPMG eine Kernaufgabe. Mit unserem Ansatz KPMG Innovate bieten wir unseren Kunden auf verschiedenen Wegen die Möglichkeit, gemeinsam mit uns eine nachhaltige Innovationskultur in ihren Unternehmen zu etablieren. Darüber hinaus beraten wir sie zur Struktur und Entwicklung eines ausgereiften Innovationsmanagements.

KPMG Ignition Center Hannover

KPMG Ignition Center – Innovation befeuern, um Transformation zu starten

Wir bieten nicht nur Lösungen beim Kunden vor Ort oder auf digitalen Plattformen. Wir schaffen auch Raum für kreative Köpfe und neue Ideen: In unserem KPMG Ignition Center in Hannover sowie in den Ignition@Work-Arbeitsräumen unserer Niederlassungen Düsseldorf und München können unsere Kunden ungewohnte Blickwinkel und Herangehensweisen erproben. Die Ignition-Räumlichkeiten sind Hotspots für agile Methoden wie Design Thinking, um innovative Produkte und disruptive Geschäftsmodelle in einem dynamischen Umfeld zu entwickeln. Zusätzlich zu den drei genannten KPMG-Standorten bieten wir KPMG Ignition auch als temporäres, flexibles Pop-up-Konzept an. Denn Innovation braucht Spontaneität – zündende Ideen entstehen oft unabhängig von Zeit und Ort.

KPMG Innovation Factory – Ideenmanagement mit Methode

Für ein wirkungsvolles Ideenmanagement ist eine Ressource von hoher Bedeutung: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher bringen wir mit der [KPMG Innovation Factory](#) unsere kreativen Köpfe unterschiedlichster Bereiche und Branchen bereits in der Konzeptphase zusammen. Eine eigens hierfür entwickelte Software bündelt das gesamte Wissen von Anfang an transparent und zielgerichtet. Dies sichert zum einen hochwertige und nachvollziehbare Ergebnisse. Zum anderen ermöglicht uns dieser Ansatz, Herausforderungen mit Methode anzugehen, frühzeitig Trends aufzuspüren und verschiedenste Impulse aufzugreifen.

KPMG Innovation Challenge

Ihr kreatives Potenzial und ihren Unternehmergeist können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem in der regelmäßig stattfindenden KPMG Innovation Challenge einbringen. In dem mehrwöchigen Ideenwettbewerb werden neue Lösungen von der Grundidee bis zum marktreifen Produkt entwickelt. KPMG Innovation Challenge ist ein Format, um verschiedenste Kompetenzen in einem strukturierten Prozess zusammenzubringen und in marktreife Lösungsideen zu überführen.



Digitalisierung

”

Finance 2020 ist unser Transformationsprojekt für den Finance-Bereich. Wir bauen damit die Finanzabteilung der Zukunft. Dieses Projekt ist hochkomplex – denn am Finance-Bereich eines Unternehmens kommt keine Transaktion vorbei. Der größte Meilenstein wurde im Oktober 2018 erreicht mit dem Übergang auf ein neues SAP-System – S4/HANA. Damit haben wir eine große Plattform für die Datenhaltung geschaffen, unseren Digital Core. Das Projekt Finance 2020 ist lebendig; gerade setzen wir weitere Phasen der Digitalisierung um.

Michaela Peisger

CFO von KPMG in Deutschland

Um der rasanten Entwicklung adäquat zu begegnen, die heute mit der Digitalisierung ganzer Lebensbereiche einhergeht, sind neuartige Ansätze erforderlich. Die Masse an Informationen ist immens – und verdoppelt sich alle zwei Jahre. Wir arbeiten an innovativen Ansätzen, um diese Datenmengen für Unternehmen in aussagekräftige Erkenntnisse und Wettbewerbsvorteile umzuwandeln. Der Einsatz von künstlicher Intelligenz, Datensicherheit, Datenschutz und Compliance-Themen sind hierbei wichtige Bestandteile unserer Lösungen. Nicht nur für unsere Kunden, sondern auch für KPMG selbst ist die digitale Transformation eine Herausforderung, für die wir uns zukunftsorientiert aufstellen, beispielsweise mit unserem Projekt Finance 2020.

Mit unserem Themenportal [„prüfung-der-zukunft.de“](https://www.kpmg.de/pruefung-der-zukunft.de) bieten wir unseren Kunden eine Plattform, die ihre Herausforderungen bei der Abschlussprüfung visionär betrachtet – vor allem unter dem Aspekt der digitalen Transformation der Finanzfunktion. Wohin entwickeln sich hoch technologische Systemlandschaften und interne Kontrollsysteme vor dem Hintergrund umfangreicher Datenanalysen und durch den Einsatz künstlicher Intelligenz? Unsere kreativen Macher, Experten und Querdenker diskutieren in dem Portal, was möglich ist, und geben Denkanstöße, wie die Prüfung der Zukunft aussehen kann.

Für den Finanzsektor stellt die Digitalisierung eine besondere Herausforderung dar. Daher hat KPMG mit dem Digital Hub ein Tool entwickelt, das im Bereich Financial Services effizient unterstützt. Der Digital Hub ist ein Ökosystem, in dem wir Kreditinstitute, Versicherungen und Vermögensverwalter mit unseren zahlreichen Digitalisierungsexperten sowie renommierten Kooperationspartnern von KPMG vernetzen. Auf diese Weise kann individuellen Herausforderungen der Mandanten bei digitalen Transformationsaktivitäten gezielt begegnet werden.

Controlling-Wissen mit Expertise in Data Analytics und Business Intelligence zu verknüpfen, ist wesentliche Voraussetzung für eine zukunftsfähige digitale Unternehmenssteuerung. Digital Finance bedeutet die Verschmelzung von Digitalisierung mit den Finanzfunktionen eines Unternehmens. Bei dieser Neuausrichtung des Finanzbereichs stehen wir unseren Kunden mit umfanglichem Know-how zur Seite.



Anzeigenkampagne für das Tool „Digital Hub“

”

Wir stehen für Innovation und Flexibilität. Um unsere Kunden bestmöglich unterstützen zu können, hinterfragen wir jeden Tag den Status quo und arbeiten mit Leidenschaft daran, innovative Lösungen zu finden. Gemeinsam mit unseren Kunden wollen wir im Zeitalter der Digitalisierung und Industrie 4.0 den Wandel vollziehen können. Wir betrachten es als unsere Aufgabe, Game Changer, Klardenker und Enabler zu sein.

Dr. Sylvia Trage

Director im Bereich Consulting, Value Chain Transformation

Data & Analytics

Unsere Kompetenzen in den Bereichen Datenanalyse und Benchmarking haben wir in KPMG's Center of Excellence „Lighthouse Germany“ gebündelt. Aufgrund des globalen Netzwerks aus 12.500 Spezialisten sind wir in der Lage, riesige und zum Teil nicht strukturierte Datenmengen zu aussagekräftigen Erkenntnissen zu verdichten und in bestehende Unternehmensabläufe unserer Kunden zu integrieren. Aus dem Zusammenspiel von innovativer Technologie und branchenübergreifender Expertise entwickeln wir für Unternehmen Lösungen, die über dem Marktstandard liegen.

Dass diese Kernkompetenzen auch im internationalen KPMG-Netzwerk dazugehören, zeigt sich erneut an der Auszeichnung unserer Performance durch anerkannte Analystenhäuser. So konnte sich KPMG beispielsweise im HfS-Report (Hyperconnected Future State) unter den „Top 10 Digital Change Management Providers 2018“ platzieren.

„Best in Class“ sind wir zudem in den Kategorien Change Management & Communications Consulting im aktuellen ALM Vanguard Report. Herausgehoben wurden hier insbesondere die innovativen Tools und Methoden von KPMG in Bezug auf Change Management. Darüber hinaus wurden wir seitens der Analysten von ALM Intelligence für KPMG-Studien wie den [CEO-Outlook](#) in der Kategorie Workforce Management ebenfalls mit dem Prädikat „Best in Class“ ausgezeichnet.

Digitalisierung greifbar machen – das gelingt uns beispielsweise mit dem KPMG Insights Center in unserer Niederlassung Frankfurt am Main. Hier präsentieren wir in hochmodernen Räumen die unendlichen Möglichkeiten von Data & Analytics. Auf einer Touchscreen-Wand visualisieren und analysieren wir die Datenströme unserer Kunden in einer geschützten Umgebung. Dieser Ansatz eröffnet ihnen die Möglichkeit, gemeinsam mit unseren Experten vor Ort schnell und effizient Lösungen zu entwickeln.



Cyber Security

Im Zuge des technologischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung werden wirksame IT-Sicherheitsstrategien zur zentralen Aufgabe unserer Zeit. Eine gute Cyber-Security-Strategie ist für Führungskräfte vieler Unternehmen eines der drängendsten Themen, wie beispielsweise auch der aktuelle [CEO-Outlook](#) von KPMG zeigt. Der wachsenden Herausforderung unserer Kunden, technische und organisatorische Lösungen zu finden, die sowohl umfassend als auch kosteneffizient Schutz vor Cyberrisiken bieten, begegnen wir mit unseren Cyber-Security- und Forensic-Lösungen. Sie umfassen Sicherheitsmodelle und Abwehrmechanismen für den vollständigen IT-Lebenszyklus.

Denn wir sind der Überzeugung, dass diejenigen Unternehmen gut für die Zukunft gerüstet sind, die Cyberangriffe als Teil der Wirtschaft akzeptieren und mit adäquaten Abwehrmechanismen auf die Bedrohungen reagieren können. KPMG ist hierbei ein kompetenter Partner: Durch unsere langjährige Branchenexpertise und das profunde technische Know-how unserer 160 Spezialisten können wir auf die Sicherheitsfragen unserer Kunden gezielt eingehen.

Die Qualität unserer Dienstleistungen im Bereich Cyber Security spiegelt sich in der Einschätzung renommierter Analystenhäuser wider: Auch in diesem Jahr verlieh Forrester Research in dessen Bericht „The Forrester WaveTM: Global Cybersecurity Consulting Providers, Q2 2019“ KPMG die Auszeichnung „Leader“.

Strategische Partnerschaften (Alliance Based Offerings)

KPMG arbeitet mit internationalen strategischen Partnern zusammen, um den wachsenden Anforderungen der Kunden mit passgenauen Lösungen zu begegnen. Ziel ist es, unseren Kunden einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Daher analysieren wir gemeinsam mit weltweit führenden Software- und Serviceanbietern, welche Bedürfnisse unsere lokalen und internationalen Kunden am Markt aktuell haben und mit welchen Lösungen wir sie dabei unterstützen können. Dabei stehen insbesondere Zukunftsthemen wie Transformation, Data & Analytics, Cyber Security, disruptive Technologien sowie Compliance im Fokus.

EU-Audit-Reform

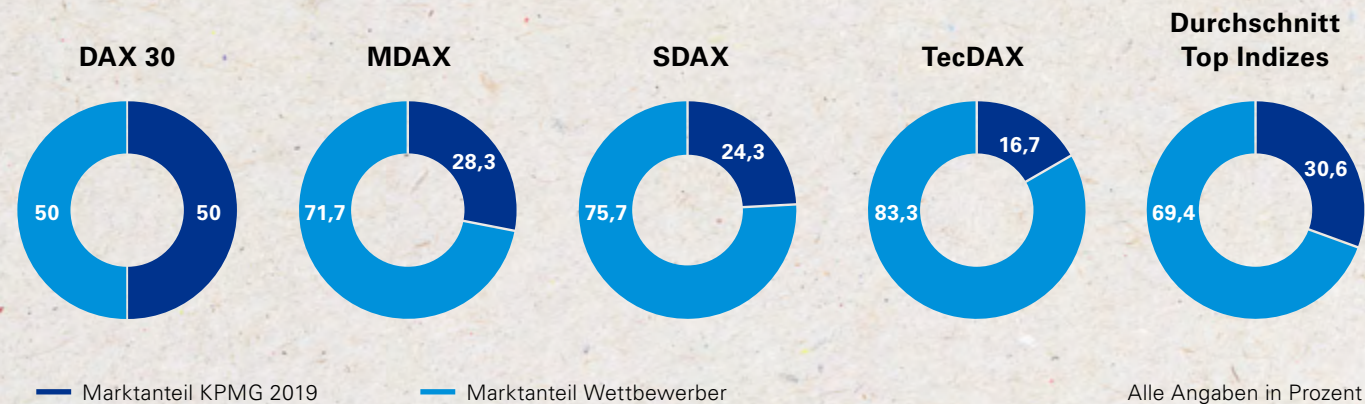
Die Bewegungen am Prüfermarkt, die sich durch die EU-Audit-Reform ergeben, zeichnen sich auch bei der KPMG AG im Geschäftsbereich Audit deutlich ab. Zugleich bietet sich für uns als breit aufgestellte Professional Service Firm hierdurch die Möglichkeit, neue Prüfungskunden zu gewinnen und unser Beratungsgeschäft beim Kunden nach der Abgabe von Prüfungsaufträgen weiter auszubauen. Um die sich ergebenden Chancen in Wachstum umzusetzen, fokussieren wir die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsportfolios.

Dabei bleibt eine Konstante stets bestehen: die Qualität unserer Dienstleistungen. Wir arbeiten eng mit unseren Kunden zusammen und betreuen Unternehmen ganzheitlich während des gesamten Lebenszyklus – als Prüfer und als (Steuer-)Berater.

Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen diesen Wandel als spannende Herausforderung an. Sie nutzen die Chance, Unternehmen auf die Umstellungen vorzubereiten und sie bei den Veränderungen zu begleiten.

Marktanteile im Bereich Audit 2019

zum Stichtag 30.09.2019



Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Thought Leadership und Studien

In zahlreichen Workshops, Business Breakfasts, Executive Roundtables, Seminaren und bei Empfängen ist KPMG auch im Geschäftsjahr 2019 wieder in direkten Austausch mit externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern getreten: Mehr als 16.500 Teilnehmer durften wir bei circa 530 Fachveranstaltungen und Social Events empfangen (im Vorjahr 15.000 bzw. 440). Persönliche Events erachten wir neben Social Media und digitalen Wissensplattformen weiterhin als wichtige Möglichkeit, unser Fachwissen zu teilen und neue Impulse nach außen zu tragen.

Auch in den sozialen Medien werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Thought Leadern: Mit dem Social Newsroom von KPMG haben sie die Möglichkeit, als Multiplikatoren zu fungieren und interessante Inhalte direkt mit den eigenen Kontakten zu teilen. Der KPMG-Blog Klardenker bietet zudem spannende Beiträge zu aktuellen wirtschaftlichen Themen. Das Portal verzeichnete im Geschäftsjahr 2019 mehr als 800.000 Seitenaufrufe (im Vorjahr 700.000).

Die Beziehungen zu namhaften nationalen und internationalen Analystenhäusern hat KPMG in Deutschland auch im vergangenen Geschäftsjahr durch mehrere Kooperationsstudien und Whitepaper vertieft. So führten wir zum Beispiel gemeinsame Untersuchungen mit Lünen-donk durch. Mit unseren mehr als 50 Studien und Fallstudien wollen wir zum einen wichtige Zukunftsthemen vorantreiben. Zum anderen möchten wir damit für unsere Kunden aktuelle Erkenntnisse und innovative Lösungsansätze bereitstellen.

Wichtigste Studien 2019



CEO Outlook 2019
PDF herunterladen [↓](#)



Kapitalkostenstudie
PDF herunterladen [↓](#)



Global Female Leaders Outlook
PDF herunterladen [↓](#)



Future Readiness Index 2019
PDF herunterladen [↓](#)

03

Entwicklung fördern

Arbeitgeberattraktivität

- 25 Recruiting
- 27 Entwicklung und Karriere
- 29 Vielfalt: Gemeinsam Individualität leben
- 31 In Kontakt bleiben und Kontakte ausbauen

Recruiting

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der wichtigste Faktor für unseren nachhaltigen Erfolg. Daher ist es wesentlich, unsere Führungs- und Unternehmenskultur in unserem täglichen Handeln weiter zu verankern und das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Beide Aspekte gewinnen auch für die Arbeitgeberwahl und die Mitarbeiterbindung immer mehr an Bedeutung. Entlang verschiedener Karrierephasen und Entwicklungsstufen wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig neu von KPMG als Arbeitgeber begeistern. Um dem raschen Wandel zu begegnen, setzen wir auf kontinuierliche Weiterentwicklung – sowohl des Einzelnen als auch der Organisation insgesamt. Denn nur gemeinsam gelingt ein zukunftsfähiges, agiles Unternehmen.

Unsere Arbeitgeber-Kampagne spricht gezielt diejenigen an, die Spaß an Herausforderungen haben und bereit sind, mit KPMG neue Lösungswege für die zukünftige Wirtschaft zu erarbeiten.

Neben der klassischen Zielgruppe der Wirtschaftswissenschaftler hat KPMG 2019 mit einer speziell auf Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler und Techniker ausgerichteten Kampagne diese neue Zielgruppe für sich erschlossen. Mit den Hashtags #WissenschaftKannMehr, #ITKannMehr, #MatheKannMehr und #PhysikKannMehr sprechen wir seit April 2019 Talente aus den sogenannten MINT-Disziplinen an. Infolgedessen profitieren wir in der interdisziplinären Zusammenarbeit bei KPMG von einer noch breiteren Fachexpertise und größeren Diversität in den Teams. Die innovative Kampagne und die zielgruppengenaue Ansprache wurden mit dem dritten Platz in der Kategorie „Beste cultural fit-Kampagne“ der trendence Employer Branding Awards 2019 ausgezeichnet.

Mit digitaler Strategie zum Erfolg

Auch der Arbeitsmarkt wird zunehmend digitaler und schnelllebiger. Soziale Medien machen Arbeitgeber transparenter denn je. Diese Entwicklungen greift KPMG gezielt auf. Mit unseren überwiegend digitalen Karrieremedien erreichen wir unsere Zielgruppe dort, wo sie sich intuitiv bewegt und entsprechend ihrem Informations- und Mediennutzungsverhalten: online und in den sozialen Netzwerken. Facebook, LinkedIn, Xing, Instagram und Kununu sind hierbei die wichtigsten Plattformen, über die wir unsere Arbeitgebermarke erfolgreich nach außen kommunizieren. So konnten wir beispielsweise über Instagram unsere Reichweite in die relevante Zielgruppe im vergangenen Jahr mehr als verdoppeln.

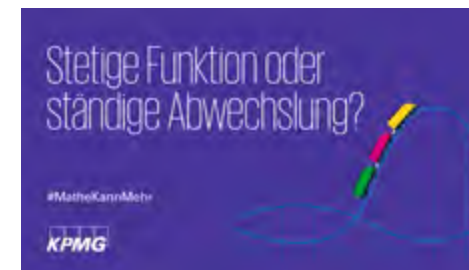
”

Der heutige Arbeitsmarkt befindet sich in einem starken Wandel. Die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat sich intensiviert und Arbeitgeber stehen in einem starken Wettbewerb um geeignete Kandidaten. Daher wird eine starke Arbeitgebermarke, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überzeugt, zunehmend wichtiger. Wir nutzen die Chancen der Digitalisierung zusammen mit unserer Innovationskraft, um neue Talente für uns zu begeistern. Wir arbeiten kontinuierlich weiter daran, unseren Bewerberinnen und Bewerbern eine positiv bleibende Bewerbungserfahrung zu bieten. Dies erreichen wir mit einer attraktiven Candidate Journey, die wir vom Employer Branding bis zum Onboarding kandidatenorientiert ausgerichtet haben.

Wir erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber zudem mit unserem strukturierten Mitarbeiterentwicklungsansatz und der attraktiven Förderung der Berufsexamina. Insbesondere dadurch heben wir uns am Arbeitgebermarkt vom Wettbewerb ab und haben dies durch nachhaltige Benefit-Angebote, wie zum Beispiel Lease-Bikes, ergänzt. Damit zeigen wir unseren Bewerberinnen und Bewerbern unser Verständnis für gesellschaftliche Verantwortung.

Vera Elter

CHRO von KPMG in Deutschland



Employer Branding Kampagne
#MatheKannMehr
#WissenschaftKannMehr

Einsteigerinnen und Einsteigern bietet KPMG attraktive Benefits:

- Überstundenausgleich
- Flexible Arbeitszeiten
- Homeworking
- Standortbezogene Sportangebote und vergünstigte Fitnessangebote
- Fahrrad-Leasing im Rahmen der Gehaltsumwandlung
- Corporate Benefits
- Mobiltelefone zur dienstlichen und privaten Nutzung
- Essenszuschuss
- Jobtickets (an ausgewählten Standorten)
- Regionale Parkplatzregelungen

Stark vor Ort – die Talente von morgen schon heute überzeugen

Die Präsenz von KPMG an Hochschulen ermöglicht es uns, direkt mit unserer Zielgruppe in den Dialog zu treten. Zugleich kooperieren wir eng mit Lehrstühlen und geben in Gastvorträgen, Lehrveranstaltungen, Workshop-Formaten und Hochschulmessen interessante Einblicke in unser Unternehmen. So profitieren die potenziellen Kolleginnen

und Kollegen von morgen schon heute durch eine intensive Vernetzung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von KPMG.

Junge Talente fördern

Im Geschäftsjahr 2019 lernten insgesamt 3.067 Nachwuchstalente (im Vorjahr: 2.814) KPMG als Arbeitgeber kennen. Etwa 33 Prozent (im Vorjahr: 30 Prozent) aller KPMG-Neueinsteigerinnen und -Neueinsteiger im Geschäftsjahr 2019 waren zuvor bereits als Werkstudentinnen und Werkstudenten bzw. Praktikantinnen und Praktikanten bei KPMG beschäftigt.

Mit unseren beiden Nachwuchsförderprogrammen YOUnior Network und highQ unterstützen wir junge Talente bei ihren ersten Karriereschritten. Dabei bildet das YOUnior Network ein übergreifendes Förderprogramm für unsere Auszubildenden, Werkstudierenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Dual- und Trial-Studierenden. Um den Austausch und die Vernetzung der jungen Talente zu fördern, bieten wir regelmäßige Stammtische und gemeinsame Aktivitäten an.

Bei einem gegenseitigen Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit können unsere Praktikantinnen und Praktikanten in unser Nachwuchsförderprogramm highQ aufgenommen werden. Als highQ-Mitglied werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Praktikumszeit hinaus von einem persönlichen Mentor bzw. einer persönlichen Mentorin betreut. Zusätzlich stehen ihnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unserem HR-Bereich zur Seite. So begleiten wir Praktikantinnen und Praktikanten ganz individuell vom ersten Tag ihres Praktikums bis zu ihrem Berufseinstieg bei KPMG.

Förderung junger Talente

3.067 ↑ 2018: **2.814**

Nachwachstalente¹ nutzten 2019 die Möglichkeit, KPMG als Arbeitgeber kennenzulernen.

33% ↑ 2018: **30%**

Anteil Einsteigerinnen und Einsteiger nach vorherigem Praktikum oder Werkstudententätigkeit bei KPMG

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

TopMatch – Zufriedene Mitarbeiter werben zufriedene Mitarbeiter

Wir vertrauen auf das Gespür unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nicht nur in ihrer täglichen Arbeit, sondern auch bei der Gewinnung von neuen Kolleginnen und Kollegen. Denn sie wissen am besten, wer zu KPMG

¹ Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudentinnen und Werkstudenten, dual Studierende, Auszubildende, Aushilfen

passt. Daher bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Tool TopMatch eine Plattform, um Bekannte und Freunde aus dem eigenen Netzwerk für KPMG zu begeistern. Für ihr Engagement werden die Kolleginnen und Kollegen bei einer erfolgreichen Einstellung mit einer Prämie belohnt.

Sportlich mit Auszeichnung – Karrieremöglichkeiten für aktive und nachaktive Athleten

Bereits im vergangenen Geschäftsjahr wurde KPMG in Deutschland von dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) als „spitzensportfreundlicher Betrieb 2018“ ausgezeichnet. Damit würdigte der DOSB die attraktiven Einstiegs- und Berufsmöglichkeiten, die KPMG seit mehreren Jahren gezielt auch deutschen Spitzensportlern anbietet, um Beruf und Sportkarriere bestmöglich in Einklang bringen zu können. Auch im Geschäftsjahr 2019 haben wir 42 Spitzensportler eingestellt (im Vorjahr: 26). Diese sind in den unterschiedlichsten Bereichen tätig.

Spitzensportler bei KPMG

42 **Spitzensportler** wurden 2019 in unterschiedlichen Bereichen eingestellt ↑ 2018: **26**

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Entwicklung und Karriere



Mit der attraktiven Entwicklungslandschaft und den Werten von KPMG setzen wir den Rahmen dafür, dass wir als Arbeitgeber Clear Choice für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Sie können sich in ihren persönlichen Zielen, ihrer Karriere und ihrem Führungsstil gezielt entwickeln. Auf diese Weise gelingt es KPMG, der Vielfalt an Persönlichkeiten mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen, Präferenzen und Wünschen gerecht zu werden. Die Fokussierung auf individuelle Stärken ist dabei der Schlüssel für kontinuierliche Entwicklungsperspektiven. Unsere Führungskräfte begleiten wir mit Coaches dabei, das Leitbild von KPMG transparent und erlebbar zu machen. Zugleich helfen wir ihnen dabei, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen und zu steuern. Denn gute Führung fördert und fordert: Sie schafft Freiräume, ermöglicht Vielfalt und ist Vorbild.

Marie-Claire Tietze

Bereichsleiterin Führungskultur & Vielfalt bei KPMG

Stärken fördern: Reflect und Mentoring

Die eigenen Stärken kennen, sie ausbauen und sie einbringen, um hoch motiviert die beste persönliche Leistung zu erzielen – darauf setzen wir mit unserem Mitarbeiterfeedback- und -Beurteilungssystem Reflect. In einem jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräch spiegeln die Vorgesetzten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre Leistung strukturiert durch stärkenorientiertes Feedback.

Zentralelement sind jährliche Entwicklungskonferenzen, in denen die individuellen Stärken und Entwicklungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reflektiert und intensiv diskutiert werden. Im Fokus steht dabei, individuelle Präferenzen, Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Unternehmensinteressen in Einklang zu bringen. Entwicklungsorientiertes Feedback erfolgt auf Basis unseres einheitlichen KPMG-Kompetenzmodells. Es bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, die eigene Entwicklung entsprechend ihrer persönlichen Ziele voranzutreiben.

Brückenschlag durch Dialog: Feedbackprogramme bei KPMG

Kommunikation und kontinuierlicher Austausch haben bei KPMG einen hohen Stellenwert. Entsprechend setzen wir auf verschiedene Formate, um unsere Feedbackkultur zu stärken. Hierzu zählt zum Beispiel „FeedForward“. Dieses 360°-Feedback für unsere Führungskräfte begleitet – ebenfalls auf Basis des Kompetenzmodells – ihre individuelle Entwicklung unter Berücksichtigung verschiedener Perspektiven. Auf diese Weise wird Raum für den Dialog zwischen Feedbacknehmern und -gebern geschaffen.

Hohe Flexibilität beim Wissenserwerb: unsere attraktiven Lernformate

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten. Hierzu zählen unter anderem Präsenzs Schulungen, integrierte Lernformate, bei denen Präsenz- und Onlinetrainings miteinander kombiniert werden, sowie E-Learning-Angebote. Dabei orientieren wir uns an der sich zunehmend wandelnden Lernkultur: Flexibles, orts- und zeitunabhängiges Lernen nach individuellen Präferenzen wird immer wichtiger. Diesem Wunsch entspricht KPMG mit agilen Lernmethoden und innovativen Selbstlernformaten. Ziel ist es, die Lernkompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszubauen und ihnen die Selbstverantwortung für das eigene Lernen zu ermöglichen. Unser Fokus liegt hierbei auf dem Ausbau von Lernnetzwerken – sogenannten Learning Communities. Sie ermöglichen es, den veränderten Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Wissenserwerb und -vertiefung kontinuierlich und ganzheitlich gerecht zu werden.

Trainee- und Rotationsprogramme

Wir fördern serviceübergreifende Einsätze und die Multidisziplinarität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit spezifischen Trainee- und Rotationsprogrammen. Ein Gewinn für beide Seiten: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Fach-, Branchen- und Segmentwissen ausbauen, angepasst an ihre jeweilige Lebensphase. KPMG als Arbeitgeber profitiert von den flexibleren und schnellen Einsätzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei veränderten wirtschaftlichen Situationen. Während des Programms werden unsere Trainees von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet und gefördert. Zugleich eröffnet sich ihnen die Möglichkeit, sich ein Netzwerk mit

wertvollen Kontakten aufzubauen. Im Geschäftsjahr 2019 nahmen an unserem Rotationsprogramm AuditXPERIENCE im Bereich Audit 116 (im Vorjahr: 197) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Auch in den Bereichen Deal Advisory und Financial Services sind Rotationen möglich.

Duale Studiengänge und Berufsausbildung

Ob Berufsausbildung, duales Studium oder Ausbildung 2in1 – gemeinsam mit KPMG können Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit erfolgreich abgeschlossenem Abitur oder mittlerem Schulabschluss ihre Ausbildung oder ihr Studium mit spannenden Einsätzen im Berufsleben verbinden. Mit den verschiedenen Formaten des dualen Studiums begleiten wir Studierende zudem auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Hochschulabschluss und eröffnen ihnen beste Chancen für einen anschließenden Berufseinstieg bei KPMG. Im Rahmen von Partnerschaften bieten wir derzeit an sechs (Fach-)Hochschulen duale Studiengänge und darüber hinaus an acht (Fach-)Hochschulen das triale Modell (Ausbildung 2in1) an, in dem Auszubildende neben einem Berufs- auch einen Hochschulabschluss erwerben können.

Im Jahr 2019 haben wir unser Ausbildungsprogramm erweitert um den Ausbildungsberuf „Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement im Assistenzbereich“. Ein entsprechendes Pilotprojekt ist zum Ausbildungsjahr ab August 2019 für unseren Geschäftsbereich Tax in einigen KPMG-Niederlassungen gestartet. Im Geschäftsjahr 2019 haben 46 Schulabgänger und -abgängerinnen (im Vorjahr: 42) ihre Ausbildung bei KPMG begonnen. Damit befinden sich aktuell insgesamt 92 Auszubildende in einer Berufsausbildung in unserem Unternehmen. Nach ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss haben wir 70 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in ein Anstellungsverhältnis übernommen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind weltweit beim Kunden vor Ort

London, New York, Shanghai oder Manila? KPMG bietet Top-Performern die Chance, sich an den Hotspots der Arbeitswelt einzubringen. Ein Secondment im Rahmen unseres Global-Opportunity-Programms ermöglicht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre Fähigkeiten über nationale Grenzen hinweg zu erweitern und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben. Im Geschäftsjahr 2019 absolvierten 103 Kolleginnen und Kollegen (im Vorjahr: 110) Global Mobility Assignments in ausländischen KPMG-Gesellschaften. Die drei beliebtesten Gastländer waren die USA, UK und China. Zeitgleich waren bei KPMG in Deutschland 141 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr: 142) aus 37 Ländern im Rahmen eines Inbound Assignments tätig.

Förderung von Berufsexamen und äquivalenten Zusatzqualifikationen

Ziel von KPMG ist es, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu bestärken, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Zugleich wollen wir sie auf ihrem individuellen Karrierepfad optimal begleiten. Daher unterstützen wir sie bei der Weiterbildung im Rahmen der Examen zum Wirtschaftsprüfer, Steuerberater oder ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) sowie beim Erwerb von äquivalenten Zusatzqualifikationen – sowohl finanziell als auch durch Freistellungsangebote.

Im Geschäftsjahr 2019 waren bei KPMG insgesamt 1.968 Berufsträger (im Vorjahr: 1.951) beschäftigt, davon 956 Wirtschaftsprüfer (im Vorjahr: 963), 1.566 Steuerberater (im Vorjahr: 1.547) und 248 Rechtsanwälte (im Vorjahr: 264). Weitere 287 Rechtsanwälte (im Vorjahr: 246) waren bei der KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH tätig.

Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei verschiedenen berufsbegleitenden Spezialisierungen, wie zum Beispiel zum Certified Internal Auditor, zum Umweltgutachter oder zum Certified Information Systems Auditor. Auch Zertifizierungen für SAP-Module, Microsoft und viele weitere Softwarelösungen werden begünstigt.

KPMG fördert zudem verschiedene berufsbegleitende Masterstudiengänge. Diese werden in individueller Abstimmung mit den Fachbereichen sowohl finanziell als auch zeitlich unterstützt. Das AuditXcellence-Programm stellt beispielsweise einen international anerkannten Masterstudiengang dar und bereitet gleichzeitig die Teilnehmenden intensiv auf das Wirtschaftsprüferexamen vor. Im Geschäftsjahr 2019 nutzten 81 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG diese Möglichkeit, berufsbegleitend einen Master zu absolvieren.

Top-Führungskräfte von morgen: Unser Emerging-Leader-Programm

Das Emerging-Leader-Programm von KPMG richtet sich an High Potentials. Hierbei erhalten europaweit die besten fünf Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Level besondere Entwicklungschancen. Durch gezielte Veranstaltungen und Formate werden sie auf zukünftige Top-Leadership-Positionen vorbereitet. Der Schwerpunkt liegt dabei auf serviceübergreifendem Networking sowie herausfordernden Erfahrungen im Rahmen von Jobrotationen, strategischen Projekten und Trainings. Aktuell sind 273 (im Vorjahr: 237) Top-Talente von KPMG Teil dieses systematischen Talent-Management-Programms.

Feedback und Entwicklung im Rahmen des Senior Grading Tracks

Unsere angehenden Partnerinnen, Partner, Directorinnen und Directoren erhalten im Rahmen des Senior Grading Tracks umfassendes Feedback auf Grundlage des KPMG-Kompetenzmodells. So haben sie die Möglichkeit, sich auf den Karriereschritt zum Partner oder Director vorzubereiten. Auch in weiteren Entwicklungs- und Auswahl-schritten unterstützen wir unsere Senior Managerinnen und Manager durch kompetenzbasiertes Feedback sowie spezifische und individuell ausgewählte Entwicklungsmaßnahmen, um ihre Karriere zielgerichtet voranzutreiben.

Von der Befragung zum ganzjährigen Austausch: Global People Survey

Um zu erfahren, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewegt und was ihnen wichtig ist, setzen wir auf den regelmäßigen Dialog: Mit unserem Global People Survey holen wir jährlich ein Stimmungsbild von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein. Jede individuelle Einschätzung ist hierbei wichtig, denn jeder erlebt KPMG aus der eigenen Perspektive.

Im Jahr 2019 konnten wir eine Rekordbeteiligung von über 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verzeichnen. Die Ergebnisse aus der Umfrage in 2019 zeigen einen positiven Trend: Serviceübergreifend wurden alle Kategorien positiver bewertet als im Vorjahr. Die Kategorien mit den höchsten positiven Zustimmungswerten sind Zusammenarbeit, Lernen und Entwicklung sowie Flexibilität und Vielfalt.

Berufsträger im Geschäftsjahr 2019



* Mehrfache Qualifikation ist möglich und in der Gesamtstatistik berücksichtigt.

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Vielfalt: Gemeinsam Individualität leben



Vielfalt steht bei KPMG für eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung, unabhängig von Alter, Einschränkungen, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, ethnischer oder kultureller Herkunft und Religion. Wir schätzen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als einzigartige Persönlichkeiten und profitieren von ihren persönlichen Erfahrungen und individuellen Lebensläufen. Wir möchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, sie selbst zu sein und ihre Individualität in das Team mit einzubringen. Wir sind überzeugt, dass uns Vielfalt einzigartig, stark und attraktiv macht. Dadurch werden wir zur Clear Choice für herausragende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für unsere Kunden.

Susanne Hüttemann

Partnerin im Geschäftsbereich Tax von KPMG in Deutschland

Als eines der ersten Unternehmen unterzeichnete KPMG im Jahr 2007 die Charta der Vielfalt. Mit über 1.600 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern ist die Charta Deutschlands größte Initiative zur Förderung von Vielfalt und Diversität in der deutschen Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichen Verwaltung.

Im Jahr 2019 haben wir dem Thema Vielfalt im Unternehmen zwei intensive Wochen gewidmet: Im Rahmen der Diversity-Weeks stand das „Netzwerken“ unter dem Motto „Stronger Together“ im Fokus. Grundgedanke ist dabei: Wenn wir in unserer Vielfältigkeit zusammenkommen, können wir gemeinsam Großes erreichen. In vier Virtual Classrooms wurden vier KPMG-Netzwerke von Mitarbeitenden vorgestellt: Das LGBT*IQ-Netzwerk PriDE@KPMG, KPMGs Network of Women (KNOW) und KNOW Young, das Elternnetzwerk, sowie das Netzwerk für Mitarbeitende mit und ohne Behinderung Grenzen?los!. Über 400 Kolleginnen und Kollegen haben an den Virtual Classrooms teilgenommen, sich ausgetauscht und mitdiskutiert.

Wie der diesjährige [CEO-Outlook](#) zeigt: Inklusion und Vielfalt sind in den letzten Jahren zu den Top-Themen im Vorstand vieler Unternehmen geworden – nicht zuletzt durch eine rascher voranschreitende Digitalisierung und globale Vernetzung, sich verändernde Rollenbilder der Geschlechter sowie den demografischen Wandel. Zu diesen Themen stellen wir unseren Kunden die Beratungskompetenz aus verschiedenen Fachbereichen zur Verfügung, damit Diversity auch für sie zum Mehrwert wird.

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Führungspositionen sind in der Gesellschaft noch immer nicht gleichermaßen auf Frauen und Männer verteilt. Auch KPMG hat sich daher klare Ziele gesetzt und arbeitet kontinuierlich daran, mehr Führungspositionen, insbesondere im oberen Management, mit Frauen zu besetzen. Den Anteil an weiblichen Führungskräften auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands konnten wir über die letzten Jahre hinweg kontinuierlich steigern. Auf der zweiten Führungsebene liegt der weibliche Anteil aktuell bei über 38 Prozent. In unserem sechzehnköpfigen Aufsichtsrat sind fünf Frauen vertreten – dies entspricht einem Anteil von circa 30 Prozent.

Neben der Etablierung einer Vielzahl von Förderungsformaten bedeutet Chancengleichheit für KPMG, mit allen Beteiligten im Unternehmen in den Dialog zu treten und Ungleichheiten abzubauen. Auch im Geschäftsjahr 2019 konnten wir annähernd einen „Fair Share“ bei den Mitarbeiterbeförderungen erreichen. Somit entsprach der weibliche Anteil der Beförderungen in die nächsthöhere Ebene nahezu dem Anteil der Frauen auf der Ebene darunter, aus der befördert wurde. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist auch in Bezug auf Vergütung ein wichtiges Thema bei KPMG. Deshalb setzen wir uns aktiv für die Gehaltsgleichheit von Frauen und Männern ein und unterscheiden bei der Gehaltshöhe nicht nach Geschlecht. Chancengleichheit bedeutet für uns zudem, Vätern mehr Möglichkeiten im familiären Bereich zu eröffnen. Daher fördern wir Erziehungszeiten und Teilzeitarbeit von Vätern.

Frauenetzwerke und Mentoring-Formate

Seit vielen Jahren bietet KPMG Frauen eine Plattform, um sich über Karriere- und Zukunftsthemen aus Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft auszutauschen und diese aktiv mitzugestalten – das KPMG's Network of Women (KNOW). Bei diesem Netzwerk steht die Vernetzung mit externen Business-Kontakten im Fokus. Infolge des Virtual Classroom zum Frauen Netzwerk KNOW, der wie zuvor erwähnt im Rahmen der Diversity-Weeks von KPMG stattfand, haben sich deutschlandweit zudem KNOW Young-Formate gegründet, die sich besonders an Kolleginnen in ihren ersten Jahren bei KPMG richten. Bisher gab es nur eines in der Region Süd – inzwischen ist KNOW Young in fast allen KPMG-Regionen vertreten. Zwischen ihnen findet ein regelmäßiger Austausch mit besonderem Fokus auf persönliche Entwicklung und gemeinsame Projekte statt.

Unser Programm REACH-for-Success hat sich zum Ziel gesetzt, Karrieren von Frauen bei KPMG bestmöglich zu fördern. Im Geschäftsjahr 2019 profitierten davon 97 (im Vorjahr 57) talentierte Nachwuchsführungskräfte. Einen weiteren Schwerpunkt unserer Aktivitäten bilden verschiedene Mentoring-Formate, die spezifisch auf die jeweiligen Zielgruppen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten sind. Hierzu zählen beispielsweise Cross-Mentoring oder Power-Mentoring sowie unser Talent-Mentoring-Programm. Insgesamt nahmen an diesen Mentoring-Programmen 62 Tandems aus allen KPMG-Geschäftsbereichen über den Zeitraum von einem Jahr teil. Neu im Geschäftsjahr 2019 ist das Reverse-Mentoring. Hierbei findet eine Rollenumkehr im Vergleich zum klassischen Mentoring statt: Erfahrene Führungskräfte lernen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller

Bereiche ab dem Geburtsjahrgang 1985. Im Fokus stehen dabei vorwiegend digitale Themen, das Mentoring ist jedoch nicht ausschließlich darauf beschränkt.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Unser Programm Fokus.Familie unterstützt Eltern nach der Geburt eines Kindes finanziell und garantiert ihnen für zwei Jahre räumlich wie zeitlich flexible Arbeitsmodelle. Dies hilft Müttern und Vätern dabei, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und fördert gleichberechtigte Karrierechancen.

Darüber hinaus arbeitet KPMG mit dem ElternService awo lifebalance zusammen. So können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bedarf deutschlandweit und kostenfrei auf dessen Beratungs- und Vermittlungsangebot zurückgreifen – etwa, wenn es um bedarfsgerechte Betreuungsformen für Kinder sowie für pflegebedürftige Angehörige geht. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeitmodellen bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist KPMG ein wichtiges Anliegen. Den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begegnen wir mit vielfältigen Maßnahmen. Auch im Geschäftsjahr 2019 erhielt KPMG wieder das Zertifikat im Rahmen des Audits „berufundfamilie“, das Unternehmen mit einer familienbewussten Personalpolitik auszeichnet. Dabei werden nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch weiterführende Zielvorgaben festgelegt.

Flexibel erfolgreich

Flexibilität – zeitlich wie auch räumlich – wird bei KPMG großgeschrieben. Damit entsprechen wir dem Wunsch zahlreicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie die aktuelle KPMG-Mitarbeiterumfrage ergab. Mit attraktiven Arbeitsmodellen schaffen wir individuelle Freiräume. Lebensphasenorientierte Angebote unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihren Arbeitsalltag mit privaten Anforderungen zu verbinden. Ergänzend zu den bereits bewährten individuellen Arbeitszeitmodellen erfolgten im Geschäftsjahr 2019 zahlreiche Neuerungen. So wurden beispielsweise die Richtlinien zum Homeworking aktualisiert. Auch die Regelungen zur untermonatigen Flexibilisierung der Arbeitszeit wurden optimiert.

Unabhängig von Fachbereich und Grade können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei angemessener Berücksichtigung der Kundeninteressen und betrieblichen Belange die vielfältigen Gestaltungsspielräume hinsichtlich ihres Arbeitsortes und der Arbeitszeiten nutzen. Rund 18 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ haben im Geschäftsjahr 2019 ein individualisiertes Arbeitszeitangebot angenommen und sind damit flexibel erfolgreich. Auch von den 3.656 Führungskräften (im Vorjahr: 3.533), die am 30. September 2019 bei der KPMG AG tätig waren, haben – wie bereits im Vorjahr – rund 15 Prozent ein individualisiertes Arbeitszeitmodell in Anspruch genommen.

¹ Zum Stichtag 30.09.2019

LGBT*IQ-Netzwerk

Unser KPMG-internes LGBT*IQ-Netzwerk mit dem Namen PriDE@KPMG dient unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Plattform zur Vernetzung und zum regelmäßigen Austausch. Durch regionale Treffen und digitale Gesprächsrunden können die Mitglieder Kontakte knüpfen. Anmelden können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG, die das Netzwerk mitgestalten möchten – egal, ob geoutet, anonym oder als Ally.

Mit PrOut@Work haben wir einen Kooperationspartner an unserer Seite, der den Austausch mit LGBT*IQ-Netzwerken anderer Unternehmen stärkt. Als PROUTEMPLOYER nehmen wir regelmäßig an Netzwerkveranstaltungen teil und profitieren von Weiterbildungsformaten.



Lichtinstallation in den Farben des Regenbogens
KPMG-Niederlassung in Berlin, Klingelhöfer Straße

Im Rahmen der „Pride Week“ in Berlin im Juli 2019 haben wir auf besondere Weise auf unser LGBT*IQ-Netzwerk aufmerksam gemacht: Passend zur Christopher-Street-Day-Saison erstrahlte an unserer Berliner Niederlassung Klingelhöfer Straße eine Woche lang eine Lichtinstallation in den Farben des Regenbogens. Mit Aktionen wie diesen wollen wir zeigen, dass Vielfalt bei KPMG für eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung steht – ungeachtet der sexuellen Orientierungen, geschlechtlichen Identität oder Lebensform. Verschiedene Mitglieder des Netzwerks vertraten KPMG auf der LGBT+-Karrieremesse STICKS & STONES. Außerdem sind mit Harald König und Hendrik Thörner zwei unserer Partner auf der „TOP 100 OUT Executives“-Liste vertreten. Diese zeichnet geoutete Führungskräfte aus, die mit gutem Beispiel für Chancengleichheit eintreten.

Kulturelle Vielfalt

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen unterschiedliche kulturelle Hintergründe in unser weltweit agierendes Unternehmen ein. Offenheit ist ein zentraler Faktor: Wir möchten voneinander lernen sowie neue Sichtweisen und Lösungswege entdecken. Davon profitieren auch unsere Kunden, denn mit unserem breit gefächerten Hintergrund können wir gezielt auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen. Durch spezielle Trainings fördern wir in unserem Unternehmen den kulturellen Austausch sowie die Offenheit gegenüber Kulturen und Religionen. So machen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fit für die Tätigkeit im Ausland, in kulturell gemischten Teams und für die Arbeit bei internationalen Kunden.

Gesundheit und Wohlbefinden

Das Gesundheitsmanagement von KPMG umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen:

- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, optionale Gripeschutzimpfungen, Augenuntersuchung/Sehtest, Reisemedizin, Gesundheits-Check-ups für Partner und Director
- Individuelle arbeitspsychologische Beratung
- Arbeitsschutzunterweisung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement, stufenweise Wiedereingliederung
- Kurse für Aufgaben- und Zeitmanagement, Ressourcenmanagement etc.
- Präventionskurse zu Stressbewältigung
- Kostenlose Kurse für Erste Hilfe an Kindern und Babys
- Standortbezogene Sportangebote und vergünstigte Fitnessangebote
- Gesunde Ernährungsmöglichkeiten in unseren Kantinen
- Fahrrad-Leasing im Rahmen der Gehalts-umwandlung



Dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund sind und bleiben, liegt in unser aller Interesse. Prävention spielt dabei eine große Rolle. Deshalb verfügt KPMG über ein integriertes Gesundheitsschutzkonzept.

Dr. Judith Lübker

Leitende Betriebsärztin bei KPMG in Deutschland

Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

In Kontakt bleiben und Kontakte ausbauen

Wir wollen mit unseren ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kontakt bleiben und einen regelmäßigen Dialog pflegen. Der Austausch von Erfahrungen und neuen Ideen zwischen aktiven und ehemaligen KPMG-Kolleginnen und -Kollegen ist ein nachhaltiger Erfolgsfaktor für uns. Für den Aufbau und die Pflege dieser Beziehungen nutzen wir verschiedene Kanäle.

Mit unserem Alumni-Portal „KPMG & Friends“ bieten wir eine Plattform für den digitalen Austausch: Hier informieren wir beispielsweise über aktuelle Entwicklungen innerhalb von KPMG – seien es mitarbeiterrelevante Themen wie Arbeitszeitflexibilität oder neue Benefits. Darüber hinaus werden branchenbezogene fachliche Diskussionen angestoßen. Ehemalige KPMG-Kolleginnen und -Kollegen haben die Möglichkeit, sich hier zu vernetzen und auszutauschen. Ergänzt wird diese Plattform durch einen regelmäßigen Newsletter, in dem wir unsere Alumni ebenfalls zu aktuellen Themen informieren. Im Geschäftsjahr 2019 haben rund 9.500 (im Vorjahr: 8.500) Alumni das Portal genutzt.

Darüber hinaus sind unsere ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl bei speziellen Alumni-Veranstaltungen

gen als auch bei regulären KPMG-Veranstaltungen herzlich willkommen: Im Geschäftsjahr 2019 haben rund 1.100 (im Vorjahr: 1.600) ehemalige KPMG-Kolleginnen und -Kollegen an beiden Veranstaltungsformaten teilgenommen.

Auch eine aktuelle Alumni-Befragung, die von KPMG International durchgeführt wurde, bestätigt den Erfolg des Portals: Die rund 1.500 Umfrageteilnehmer und Teilnehmerinnen aus Deutschland erachteten die Alumni-Aktivitäten von KPMG als attraktives Format.

Durchgängige Einschätzungen waren beispielsweise:

- 88 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Zeit bei KPMG einen positiven Einfluss auf ihre weitere Karriereentwicklung hatte.
- 92 Prozent der Alumni haben KPMG schon einmal als Arbeitgeber und/oder Dienstleister weiterempfohlen.

Ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG, die das Programm bislang noch nicht nutzen, haben unter <https://www.kpmg-alumni.de/> die Möglichkeit, sich jederzeit anzumelden.

Unser Alumni-Programm KPMG & Friends

1.100

Teilnehmer Alumni
bei Veranstaltungen

↓ 2018: 1.600

9.500

aktive Nutzer
KPMG & Friends

↑ 2018: 8.500

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

04

Wertvolles unterstützen

Gesellschaftliches Engagement

33 Engagement-Programme

35 Pro-bono-Aktivitäten und Spenden

Entsprechend dem Wert „Wir fühlen uns der Gemeinschaft gegenüber verpflichtet“ nimmt KPMG die eigene unternehmerische Verantwortung sehr ernst – sowohl gegenüber den Kunden als auch gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hierfür haben wir mit unseren Engagement-Leitlinien entsprechende Rahmenbedingungen etabliert. Mit der Expertise und den Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren wir uns für verschiedene Initiativen und erzielen somit eine positive Wirkung auf die Gemeinschaft. Jede freiwillige Teilnahme an gemeinnützigen Projekten wird bei KPMG besonders geschätzt und gefördert.

Das persönliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein wesentliches Element unseres Nachhaltigkeitskonzepts. Unsere Richtlinien und Verfahren dienen dazu, dass KPMG der gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird und die berufsrechtlichen Verpflichtungen als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erfüllt.

Unsere Engagement-Strategie entwickeln wir fortwährend weiter, indem wir partnerschaftlich mit Organisationen und gemeinnützigen Initiativen zusammenarbeiten und mithilfe von Netzwerken in den Dialog mit Stakeholdern treten. So bringen wir uns beispielsweise als Gesellschafter bei PHINEO, einem Analyse- und Beratungshaus für wirkungsvolles, gesellschaftliches Engagement, ein.

Engagement-Programme

KPMG hat ausgewählte Citizenship-Programme etabliert, in denen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben der beruflichen Weiterentwicklung auf freiwilliger Basis ehrenamtlich engagieren können. Dadurch bauen sie ihre individuellen Fähigkeiten auch außerhalb des täglichen Kundengeschäfts aus und erfahren Sinnstiftung. Diese Möglichkeit findet großen Anklang: Der Kontakt mit Menschen in anderen Lebenssituationen fördert in hohem Maße die eigene soziale und persönliche Kompetenz und sensibilisiert für die Herausforderungen unserer Zeit.

Als Arbeitgeber und Ausbilder setzen wir bei unseren Citizenship-Programmen den Schwerpunkt auf die Themen hochwertige **Bildung** und **lebenslanges Lernen**. Mit unserem Engagement in Initiativen und Organisationen, die sich den Bereichen Inklusion und Integration widmen, zahlen wir auf das von den Vereinten Nationen formulierte **Sustainable Development Goal „Quality Education“** ein.

JOBLINGE

Die deutschlandweite Initiative „JOBLINGE“ verfolgt das Ziel, der Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Im Rahmen eines sechsmonatigen Qualifizierungsprogramms werden Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen gezielt auf das Arbeitsleben vorbereitet. Eine wichtige Stütze sind dabei ehrenamtliche Mentoren und Workshop-Leiter, die die Jugendlichen motivieren, ihnen Mut machen und bei Fragen unterstützend zur Seite stehen. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG nehmen regelmäßig an dieser Initiative teil. In einem Eins-zu-eins-Mentoring teilen sie ihre Erfahrungen

”

Manchmal fehlt nur ein wenig Glaube an sich selbst für ein erfolgreiches Job-interview. Hinter schlechten schulischen Leistungen stehen oft familiäre Schicksale. Die Jugendlichen, die ich kennengelernt habe, haben zudem häufig niemanden, der an sie glaubt und ihr Potenzial erkennt. Mir macht es sehr viel Spaß, mit diesen jungen Menschen zu arbeiten und ihre Entwicklung zu sehen: Morgens scheinen sie keine Lust auf das Seminar zu haben, ihr Interesse liegt bei null. Dann erkennen sie zunehmend, was sie draufhaben und schließen den Tag hoch motiviert ab.

Sonja Beck

Mitarbeiterin im Bereich HR-Recruiting von KPMG

gen aus Alltag und Beruf mit den jungen Menschen oder unterstützen beispielsweise im Rahmen von Bewerbungstrainings, IT-Nachhilfe oder Sprachtrainings. Auch im Geschäftsjahr 2019 haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KPMG AG erneut bei JOBLINGE engagiert. So übernahmen beispielsweise an 13 KPMG-Standorten insgesamt 174 (im Vorjahr 108) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Rolle eines Mentors oder Trainers.

Beendigung von „My Finance Coach“

My Finance Coach war für insgesamt sieben Jahre ein zentrales Programm im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements der KPMG AG. Während dieser Zeit haben KPMG-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter rund 2.300 Klassen besucht und dazu beigetragen, den Schülern Grundwissen zu den Themen Kaufen, Planen, Sparen, Umwelt und Wirtschaft zu vermitteln. Zu unserem großen Bedauern hat die Initiative im April 2019 ihre Geschäftstätigkeit eingestellt. Wir sind nach wie vor vom Erfolg des Programms überzeugt, mit der seit Gründung in über 12.000 Klassenbesuchen mehr als 1,5 Millionen Schülerinnen und Schüler erreicht werden konnten. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung unverändert gerecht zu werden, arbeiten wir derzeit daran, ein neues KPMG-Programm mit den Schwerpunkten Bildung und lebenslanges Lernen zu starten.

4-Stunden-Engagement

Mit der Regelung zum 4-Stunden-Engagement unterstützt KPMG das freiwillige bürgerschaftliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese können sich 4 Stunden pro Monat freistellen lassen, um gemeinnützigen Tätigkeiten, je nach persönlicher Überzeugung, nachzugehen. Dabei ist es unerheblich, ob sie im Rahmen der KPMG-Engagement-Programme oder für ein eigen-initiiertes Projekt aktiv sind. Wie KPMG die eigene gesellschaftliche Verantwortung versteht und unter welchen Voraussetzungen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG freistellen lassen können, ist in den Engagement-Leitlinien von KPMG definiert.

Insgesamt 581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr: 461) nutzten im Geschäftsjahr 2019 dieses Angebot und brachten sich mit 6.382 freigestellten Stunden (im Vorjahr: 6.358) in gemeinnützigen Projekten ein. Weitere 207 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr: 216) nahmen an Info- bzw. Einführungsveranstaltungen zum Programm JOBLINGE teil. Diese positive Entwicklung verdeutlicht das anhaltend große Interesse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an solchen Initiativen und ihre hohe Bereitschaft für gesellschaftliches Engagement.

Seit mehreren Jahren übernimmt KPMG auch die Lohnfortzahlung für die Ausfalltage von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als Stammzellspender infrage kommen. Im Geschäftsjahr 2019 konnten acht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Blutkrebs erkrankten Menschen eine Chance auf Heilung geben.

Enactus

Enactus ist eine der größten internationalen Studierendenorganisationen und verfolgt mit sozialen und ökologischen Projekten das Ziel, die Welt besser und nachhaltiger zu gestalten. Das KPMG Netzwerk mit seinen Mitgliedsgesellschaften ist weltweit einer der größten Enactus-Unterstützer. Die studentischen Teams von Enactus identifizieren relevante Themen und Ziele, analysieren die Rahmenbedingungen für ihre Projekte und entwickeln Konzepte, um Wissen aus der Theorie wirkungsvoll in die Praxis zu übertragen. Bei den Projekten ist der unternehmerische Ansatz von zentraler Bedeutung. Hier können Business Advisor ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen einbringen – etwa um die studentischen Teams in Bezug auf Zeit- und Projektmanagement oder beim Netzwerken zu unterstützen. Auch

26 (im Vorjahr 24) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KPMG AG haben sich im Jahr 2019 bei Enactus engagiert.

Im Geschäftsjahr 2019 machten Studentinnen und Studenten der Universität Mannheim mit ihrer Idee die Welt für Menschen mit Handicap ein klein wenig besser: Mit einem neuartigen, speziell auf die Bedürfnisse von Rollstuhlfahrern ausgerichteten Kleidungsstück, gewannen sie erneut den Enactus-National-Cup. Damit qualifizierten sie sich für die Teilnahme an dem internationalen, in den USA stattfindenden Enactus-World-Cup 2019. Im Wettbewerb mit Siegerteams aus 36 Ländern konnten sie sich den vierten Platz sichern. Im Enactus-World-Cup präsentieren die Teams aller Kontinente ihre Projekte vor einer hochrangigen, international besetzten Jury. Auch bei der Vorbereitung dieser Wettbewerbe stehen Business Advisor den Studentinnen und Studenten tatkräftig zur Seite.

KPMG Rest-Cent-Initiative

Ein paar Cents machen den Unterschied. Auf freiwilliger Basis können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Cent-Beträge ihres Gehalts verzichten. Dies ist das Prinzip der KPMG Rest-Cent-Initiative, die auch im Geschäftsjahr 2019 mit wenig Aufwand Großes bewirken konnte: Zwölf Monate lang wurden die Cent-Beträge der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesammelt und anschließend von KPMG verdoppelt. So konnten insgesamt 15.000 Euro an nestwärme e.V. Deutschland, an das Bergwaldprojekt sowie an die Start-Stiftung gespendet werden. Diese drei sozialen Organisationen agieren in unseren CSR-Förderfeldern Integration und Inklusion, Umwelt sowie Bildung. Die KPMG Rest-Cent-Initiative wird von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut angenommen. Dies zeigt auch die stetig steigende

Teilnehmerzahl: Mit Ende des Geschäftsjahres beteiligten sich 2.022 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Initiative.

Das Format eignet sich vor allem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gern engagieren möchten, jedoch bislang noch keine passende Organisation gefunden haben. Zugleich können sie sicher sein, dass das Geld an der richtigen Stelle ankommt, denn die geförderten Organisationen sind mit dem „Wirkt-Siegel“ – einem von zwei Spendensiegeln in Deutschland – ausgezeichnet.

”

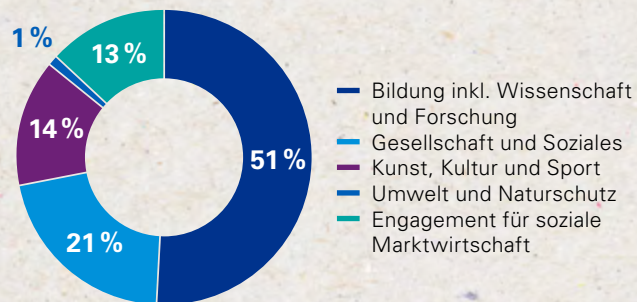
Ich halte es für wichtig, sich für die Gesellschaft einzusetzen. Denn gesellschaftliches Engagement hält die Gemeinschaft zusammen. Daher übe ich sehr gerne ein Ehrenamt aus. Dass ich mit meiner beruflichen Qualifikation auch außerhalb des Jobs etwas Sinnvolles für unser Gemeinwesen tun kann, sehe ich als Bereicherung an. Ich finde es gut, dass wir als Unternehmen mit der Freistellungsregelung für ehrenamtliches Engagement und der Unterstützung entsprechender Initiativen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die Möglichkeit eröffnen, soziale Verantwortung zu übernehmen.

Holger Kneisel

Regionalvorstand Mitte von KPMG in Deutschland, über seine Tätigkeit als ehrenamtlicher Handelsrichter

Pro-bono-Aktivitäten und Spenden

Aufteilung Spendenvolumen



Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

1,2

Summe Spenden
in Millionen Euro
↓ 2018: 2,0

6.382

Zeitspenden
in Stunden
↑ 2018: 6.358

581

Anzahl Volunteers
gesamt
↑ 2018: 461

Entsprechend unseres Nachhaltigkeitsansatzes ist Pro-bono-Beratung ein wichtiger Teil des gesellschaftlichen Engagements von KPMG. Dabei unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Einbringen ihres fachlichen Know-hows gemeinnützige Organisationen bei bestimmten Thematiken und fördern ihre Professionalität. Zugleich werden wir mit dieser Form des Engagements unserer sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft gerecht und leisten einen wertvollen Beitrag mithilfe unserer Kernkompetenzen.

Ein Beispiel hierfür ist die Zusammenarbeit mit der Skala-Initiative sowie dem gemeinnützigen Analyse- und Beratungshaus PHINEO, die wir im Vorjahr mit drei Pro-bono-Projekten starteten. Ziel des Programms ist es, die individuellen Bedarfe einzelner Organisationen mit den individuellen Kompetenzen unserer KPMG-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenzubringen. Die gemeinnützigen Organisationen können neues Wissen aufbauen und ihre Prozesse optimieren. So wurden sie beispielsweise von KPMG dabei unterstützt, ihre Buchhaltungssysteme zu optimieren oder Wachstumsstrategien zu entwickeln. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitierten von ihrem Engagement und fühlten sich durch die Zusammenarbeit mit den Organisationen in ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung gestärkt. Diese Vorteile für beide Seiten wurden in einer Kurzevaluation nach der Pilotphase erhoben. Im Geschäftsjahr 2019 haben wir acht neue Projekte auf den Weg gebracht.

Darüber hinaus prüfen wir seit Bestehen der Initiative JOBLINGE die Jahresabschlüsse der gemeinnützigen Aktiengesellschaften an den JOBLINGE-Standorten sowie der Dachorganisation. Im Geschäftsjahr 2019 engagierten sich insgesamt 106 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG mit 1.947 Stunden bei Pro-bono-Projekten und leisteten so einen nachhaltigen Beitrag gesellschaftlichen Engagements (im Vorjahr: 117 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 1.549 Stunden).

Neben Pro-bono-Leistungen engagieren wir uns auch im Rahmen der klassischen finanziellen Förderung sowie in Form von Zeitspenden bei unseren Engagement-Programmen. Unsere Spenden konzentrieren sich auf die folgenden Förderfelder: Bildung inklusive Wissenschaft und Forschung; Gesellschaft und Soziales; Kunst, Kultur und Sport; Umwelt und Naturschutz sowie Engagement für soziale Marktwirtschaft. Im Bereich Bildung legen wir unseren Fokus vor allem auf fachliche Kooperationen, wie etwa die Förderung der Studierendenorganisation Enactus, oder auf den Hochschul- und Forschungsbereich.

Unser Spendenvolumen lag im Geschäftsjahr 2019 bei rund 1,2 Millionen Euro (im Vorjahr: 2,0 Millionen Euro). Darüber hinaus wendeten wir für Sponsoring-Aktivitäten 5,5 Millionen Euro (im Vorjahr: 4,9 Millionen Euro) auf.

”

Der Verein IWDR fördert Inklusion durch Klettern als gemeinsames Hobby. Wir haben uns im Rahmen der Pro-bono-Beratung die Prozesse des Vereins vor Ort angeschaut. In einem Workshop wurden dann gemeinsam mit den Verantwortlichen verschiedene Lösungswege diskutiert. Die besondere Herausforderung war, den Verein dahin gehend zu beraten, erste Ideen kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls durch alternative Modelle zu ersetzen. Dass die gemeinnützige Idee im Rahmen eines wirtschaftlichen Betriebs stets im Vordergrund stand und stringent verfolgt wurde, trotz eingeschränkter finanzieller Mittel, hat mich sehr positiv beeindruckt.

Arne Hildebrandt

Senior Manager im Bereich Tax von KPMG in Deutschland über die Pro-bono-Beratung bei „Ich will da rauf e.V. (IWDR)“

05

Vorangehen

Umwelt

- 38** Mobilität
- 39** Energie
- 40** Ressourcen

Mit unserem nationalen Umweltprogramm **Umwelt 2020** und dem globalen Umweltprogramm **Global Climate Response** von KPMG International haben wir uns klare Ziele gesetzt, um die Umwelteinwirkungen unserer Geschäftstätigkeiten aktiv zu managen. Mit konkreten Maßnahmen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 wollen wir das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter stärken und sie motivieren, ihr Handeln im (Berufs-)Alltag noch umweltfreundlicher zu gestalten.

Mit unserem nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystem sind wir in der Lage, die Geschäftsprozesse der KPMG AG hinsichtlich ihrer Umwelteinwirkungen fortwährend zu hinterfragen und zu verbessern. In unserer Umweltpolitik sind konkrete Ziele zur Verbesserung unserer Umweltperformance verankert. Mit dem Umweltprogramm Umwelt 2020 realisiert KPMG verschiedene Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen.

Auch bei unseren Kunden können wir zur Bewältigung der weltweiten ökologischen Herausforderungen beitragen: Mit unseren Dienstleistungen im Bereich [Sustainability Services](#) stehen wir ihnen mit hohem fachlichem Know-how zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen als Prüfer und Berater zur Seite und unterstützen sie dabei, ihr Geschäft nachhaltig auszurichten.



”

Jede und jeder Einzelne kann etwas bewirken. Mit unseren Maßnahmen wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzeigen, welchen individuellen Beitrag sie leisten können, um gemeinsam mit KPMG unsere Umwelleistung kontinuierlich zu verbessern.

Mara Zimen

Senior Manager im Bereich Sustainability Services sowie Umweltmanagementbeauftragte von KPMG in Deutschland

Zielsetzungen „Umwelt 2020“

MOBILITÄT

↓ 5%

CO₂/FTE aus Mobilitätsaktivitäten einsparen

RESSOURCEN

↓ 10%

Blatt Papier pro Umsatz einsparen

↑ 50%

Recyclingpapier-Anteil verwirklichen

ENERGIE

- **Durchschnittliche Energieverbräuche** je Gebäudekategorie (kWh/qm) in 2025 entsprechen Basisjahr 2016
- Umsetzung von **Energieeffizienzprojekten**

Unter folgendem [Link](#) ist die aktuelle Entwicklung unserer **Umweltkennzahlen** zu finden.

Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Mobilität

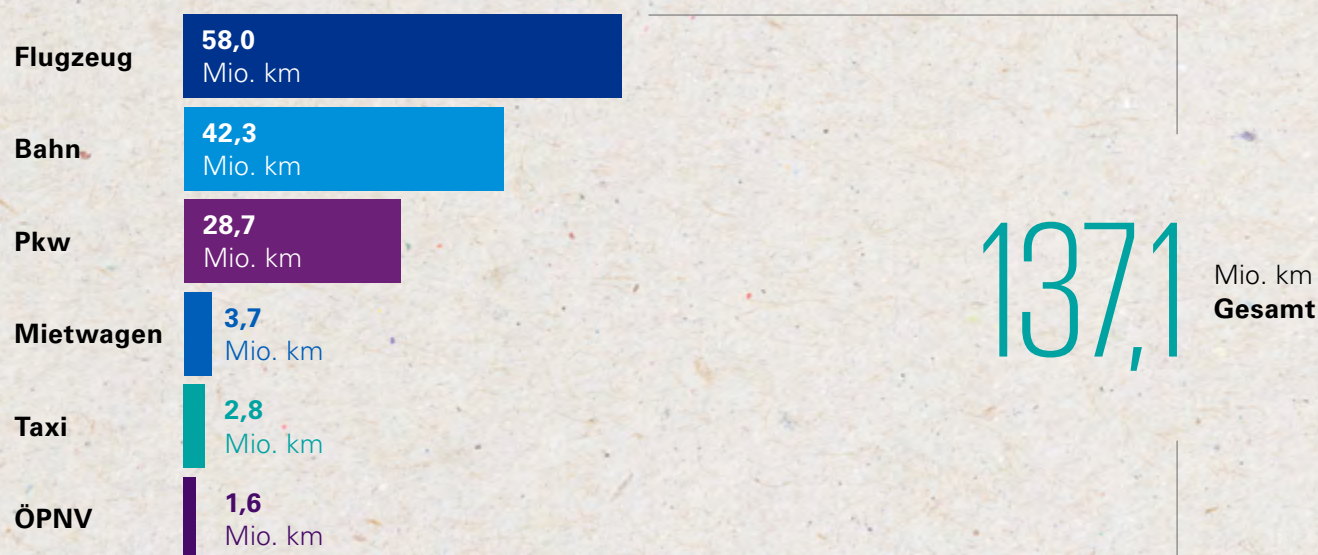
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind viel unterwegs, denn Kundenorientierung bedeutet auch, direkt vor Ort bei unseren Kunden präsent zu sein. Daher ist Mobilität bei KPMG der größte Einflussfaktor auf die CO₂-Bilanz: Mehr als 80 Prozent unserer gesamten CO₂-Emissionen sind wie auch im Vorjahr auf Dienstreisen zurückzuführen.

Daher fokussieren wir im Rahmen von **Umwelt 2020** insbesondere auf die Förderung umweltfreundlicher Mitarbeitermobilität. Mit vielfältigen Projekten und Kommunikationsmaßnahmen wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisieren und gleichzeitig mit konkreten Angeboten verstärkte Anreize schaffen für mehr grüne Mobilität.

Im Geschäftsjahr 2019 haben wir insgesamt 137,1 Millionen Kilometer zurückgelegt – davon 58,0 Millionen Kilometer im Flugzeug. Diese Flugreisen verursachten 16.178 Tonnen CO₂. Ein wichtiger Ansatzpunkt für die Senkung unserer CO₂-Emissionen aus Mobilitätsaktivitäten ist daher die Vermeidung von Inlandsflügen und eine stärkere Nutzung der Bahn. Entsprechend erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits bei der Buchung von Reisen einen Überblick hinsichtlich der Umweltauswirkungen. Diese werden im direkten Vergleich zwischen Bahn und Flugzeug dargestellt – dabei wird auch die absolute und verfügbare Zeit abgebildet. Die Transparenz zahlt sich aus: Trotz Steigerung der Mitarbeiterzahlen und des Umsatzes sind die Flugreisen bei KPMG – bezogen auf die angefallenen Kilometer – 2019 um 4 Prozent gesunken.

Gleichzeitig nahm der Anteil von Bahnfahrten an den Gesamtkilometern im Rahmen von Dienstreisen zu: Im Geschäftsjahr 2019 erhöhte er sich auf 42,3 Millionen Kilometer im Vergleich zum Vorjahr (38,2 Millionen Kilometer).

Kilometer der Dienstreisen im Geschäftsjahr 2019



Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Mit der Einführung eines CO₂-Dashboards gehen wir hinsichtlich der Sensibilisierung für umweltfreundliche Mobilität zukünftig noch einen Schritt weiter: Über den Zeitraum eines Geschäftsjahres können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Übersicht ihrer Reisen mit Pkw, Bahn oder Flugzeug und den damit verbundenen CO₂-Emissionen einsehen. Ziel ist es, mehr Transparenz für den Einzelnen zu schaffen.

Flugreisen lassen sich dennoch nicht immer vermeiden. Ein Teil unserer CO₂-Emissionen wird schon jetzt durch den Ankauf von Klimaschutzzertifikaten kompensiert.

Unser Fokus auf umweltfreundliche Mobilität im Rahmen unserer Umweltaktivitäten zeigt sich auch durch weitere Angebote: Das von KPMG geförderte Job-Ticket für Pendler der Deutschen Bahn können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Arbeitsweg nutzen. Die vergünstigten Tarife durch eine BahnCard (BahnCard 25, BahnCard 50 oder BahnCard100) nutzten im Geschäftsjahr 2019 darüber hinaus mehr als 2.000 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr mehr als 1.900). Um auch das Pendeln zum Arbeitsplatz mit dem Fahrrad oder ÖPNV attraktiv zu gestalten, ist eine Innenstadtlage und Anbindung an den schienengebundenen Nahverkehr für die Auswahl unserer Niederlassungsstandorte ein ausschlaggebendes Kriterium.

Gemäß dem Motto „Aus Emission wird Kondition“ haben wir im Geschäftsjahr 2019 ein Lease-Bike-Programm eingeführt. So fördern wir neben dem emissionsarmen Pendeln auch die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dass diese gerne in die Pedale treten, zeigen erste Zahlen: Seit April 2019 nutzen bereits 211 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Lease-Bike-Angebot.

Mit dem kontinuierlichen Ausbau einer Ladeinfrastruktur für Elektroautos und Hybride in unseren KPMG-Niederlassungen fördern wir auch die E-Mobility mit dem Pkw. Aktuell bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an unseren Standorten in Berlin, Hamburg, Hannover, Düsseldorf und Frankfurt am Main kostenlosen Grünstrom zum Aufladen ihres Fahrzeuges während der Arbeitszeit an. Neue KPMG-Standorte werden zukünftig von vornherein mit entsprechenden Ladesäulen ausgestattet. Die Kooperation mit Anbietern von Car-Sharing-Modellen und Umwelttaxis sowie das Angebot von Taxi-Pooling an einigen KPMG-Niederlassungen setzen ebenfalls attraktive Anreize, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, sich im innerstädtischen Verkehr nachhaltig zu bewegen.

Meetings virtuell abhalten? – Kein Problem! Mit unseren modernen Videokonferenz-Systemen an allen KPMG-Standorten haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Dienstreisen zu ersetzen, ohne dass der Kontakt zum Kunden oder Kollegen unpersönlicher wird. Von dieser Alternative zum Reisen haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2019 mit mehr als 12.000 Stunden (im Vorjahr 7.300 Stunden) Gebrauch gemacht. Auch im Recruiting-Prozess werden vermehrt Skype-for-Business-Interviews zum ersten Kennenlernen von Bewerberinnen und Bewerbern genutzt.

Energie

Ein wichtiger Einflussfaktor auf die Umwelteinwirkungen ist bei KPMG die Energieeffizienz unserer Niederlassungen. Wir arbeiten fortwährend daran, diese zu verbessern. Mit der Umstellung auf Grünstrom an sämtlichen KPMG-Standorten ist hier bereits 2009 eine wichtige strategische Entscheidung getroffen worden. Vor neue Herausforderungen in Bezug auf unseren Energieverbrauch stellen uns aber weiterhin die wachsende Zahl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die erhöhte technische Ausstattung unserer Geschäftsräume. Dies zeigen auch unsere Verbrauchsdaten auf, die wir für alle KPMG-Standorte zentral sammeln und überwachen.

Unser Ziel ist es, unsere Niederlassungen nachhaltig und energieeffizient zu gestalten. Daher erfolgen bereits im Vorfeld von Neuanmietungen energetische Betrachtungen und Analysen durch externe Dienstleister. Dies ermöglicht in der Regel eine Optimierung der Anlagen und Gebäudetechnik vor Einzug. Zudem streben wir bei neu anzumietenden Objekten grundsätzlich eine Platinzertifizierung dieser Gebäude durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) an, um eine nachhaltige und ressourcenschonende Bauweise sicherzustellen. Gold- oder Silberzertifizierungen durch die DGNB liegen ebenfalls im Rahmen unserer Ansprüche an nachhaltiges Bauen.

Zur Erfüllung des Energiedienstleistungsgesetzes ließen wir im Geschäftsjahr 2019 erneut ein Energie-Audit durchführen. Die Empfehlungen aus dieser Untersuchung bewerten und prüfen wir hinsichtlich ihrer Umsetzung.



World of Work 2025
Meetingraum und Coffee Lounge

Unser hoch flexibles Multispace-Bürokonzept „World of Work 2025“ (WoW25) entwickeln wir kontinuierlich weiter. Die neuen Niederlassungen in Berlin, Dresden, Hannover und Jena sind bereits nach diesem Konzept gestaltet. Bis zum Jahr 2025 weiten wir „World of Work 2025“ sukzessive aus. So sollen sämtliche KPMG-Standorte mit einer modernen Bürogestaltung und einem darauf zugeschnittenen Nutzungskonzept ausgestattet sein.

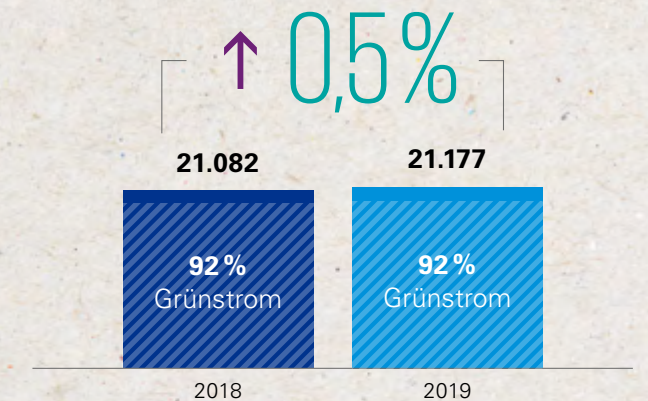
Neben energiesparender Technik legen wir beispielsweise Wert auf Teppichböden aus Recyclingmaterialien. Zudem verwenden wir Mobiliar, das mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“ oder der „Greenguard“-Zertifizierung ausgezeichnet ist.

”

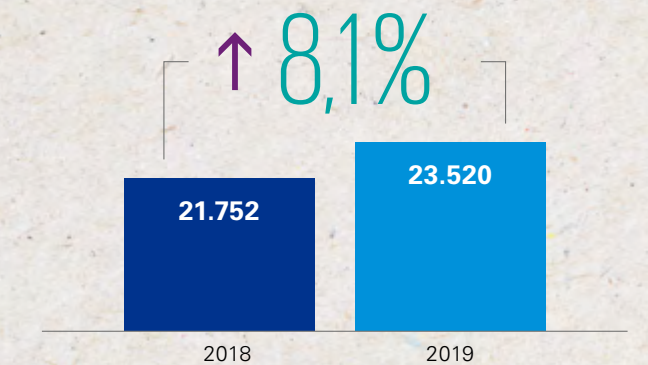
KPMG setzt im Rahmen von WoW25 höchste Nachhaltigkeitsanforderungen um – sowohl im Hinblick auf die Energieeffizienz der gewählten Gebäude als auch durch die Nutzung umweltfreundlicher Materialien in den Räumlichkeiten.

Oliver Lamsfuss
Projektleiter Corporate Real Estate Management
bei KPMG in Deutschland

Entwicklung des Strom- und Wärmeverbrauchs



Entwicklung des Stromverbrauchs



Entwicklung des Wärmeverbrauchs

Angaben in Megawattstunden
Quelle: KPMG in Deutschland, 2020

Ressourcen

Die Veränderungen durch die Digitalisierung werden nicht nur in unserem Arbeitsalltag spürbar, sondern eröffnen auch im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch deutliche Einsparpotenziale. Dies wird vor allem bei der Reduzierung unseres Papierverbrauchs deutlich: Im Geschäftsjahr 2019 reduzierte sich dieser erneut um mehr als 9 Millionen Blatt Papier auf rund 44 Millionen Blatt Papier (im Vorjahr Reduktion um sechs Millionen Blatt Papier).

Im Rahmen unseres Umweltprogramms Umwelt 2020 setzen wir zahlreiche weitere Maßnahmen zur Einsparung von Ressourcen um. So führen wir beispielsweise in allen KPMG-Niederlassungen sukzessive ein Pull-Printing-System ein, bei dem Druckaufträge zentral auf einem Druckserver festgehalten werden. Erst wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die eigenen Druckaufträge am Gerät selbst abholen, erfolgt der Ausdruck. Dieser Ansatz wird bereits in den KPMG-Niederlassungen Berlin, Hannover, Dresden und Jena erfolgreich umgesetzt und weiter ausgebaut: Im Geschäftsjahr 2019 konnten durch nicht abgeholte Druckaufträge zusätzliche 8 Prozent Papier eingespart werden.

Als Teilnehmer der Kampagne „[CEOs bekennen Farbe](#)“ der Initiative Pro Recyclingpapier haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Recyclingpapieranteil bei KPMG bis zum Jahr 2020 auf 50 Prozent zu erhöhen. Dabei setzen wir auf Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“. Die Einführung wird sukzessive zusammen mit den neuen Pull-Printing-Druckgeräten in allen KPMG-Niederlassungen umgesetzt – einige unserer KPMG-Standorte verwenden bereits Recyclingpapier. Zudem nutzen wir seit vielen Jahren ausschließlich Papier aus zertifiziertem nachhaltigem Anbau (FSC) und haben den doppelseitigen Schwarz-Weiß-Druck an all unseren Druckergeräten als Standard eingestellt.

Nicht nur die Einführung eines externen Pfandsystems für Mehrweg-Kaffeebecher ermöglicht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit 2018 einen verantwortungsbewussten Kaffeekonsum. Auch die Einführung von Bio- und Fair Trade-Kaffee an einigen KPMG-Standorten leistet seit diesem Jahr hierzu einen Beitrag.

Zugleich ist es uns wichtig, in unseren Niederlassungen weitestgehend Abfälle zu vermeiden. Daher werden die bisher genutzten Einzelverpackungen in unseren Konferenzbereichen und Teeküchen durch umweltfreundlichere Alternativen ersetzt. Auch unsere Kantinen werden zukünftig auf Plastikverpackungen für To-Go-Gerichte verzichten und stattdessen mit Mehrweg-Pfandsystemen arbeiten.

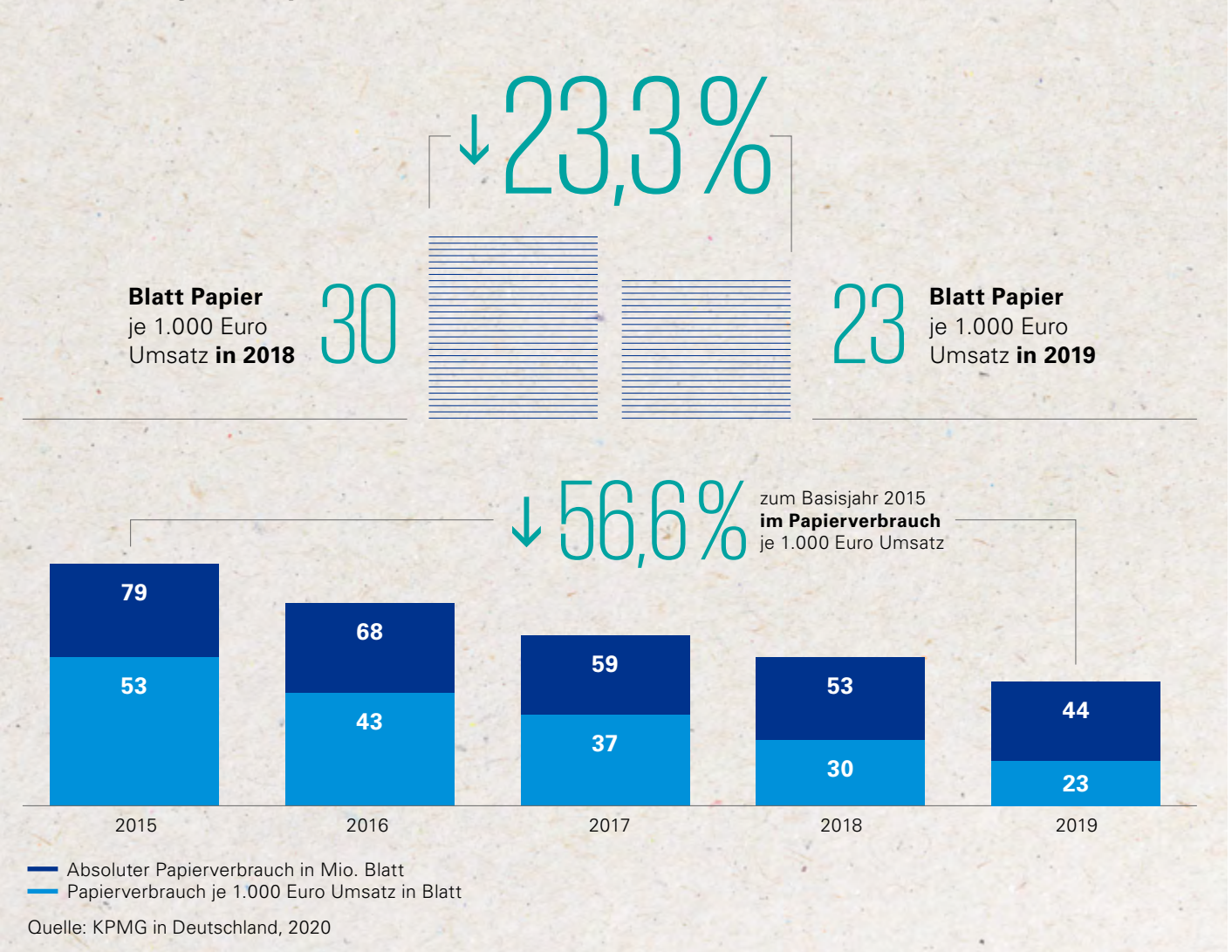


Mit der Einführung von Mehrweg-Pfandsystemen und der Vermeidung von Verpackungsabfällen leisten wir einmal mehr einen Beitrag zu unserer ökologischen Verantwortung bei KPMG. Zugleich reagieren wir damit auch auf vermehrte Anfragen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Oftmals geht die Umsetzung solcher Maßnahmen nur in kleinen Schritten – dafür aber mit langfristiger Ausrichtung.

Thomas Löhmer

Head of Infrastructure von KPMG in Deutschland

Entwicklung des Papierverbrauchs



Übersicht unserer Mitgliedschaften & Initiativen, Auszeichnungen und Zertifizierungen

MITGLIEDSCHAFTEN & INITIATIVEN



AUSZEICHNUNGEN



ZERTIFIZIERUNGEN



Impressum

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Alexander Glöckner
Sustainability Officer
T +49 69 9587-3204
alexandergloeckner@kpmg.com

Mitwirkende

Der Bericht entstand unter Mitwirkung des Nachhaltigkeits-
teams sowie der relevanten Fachabteilungen.

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia

