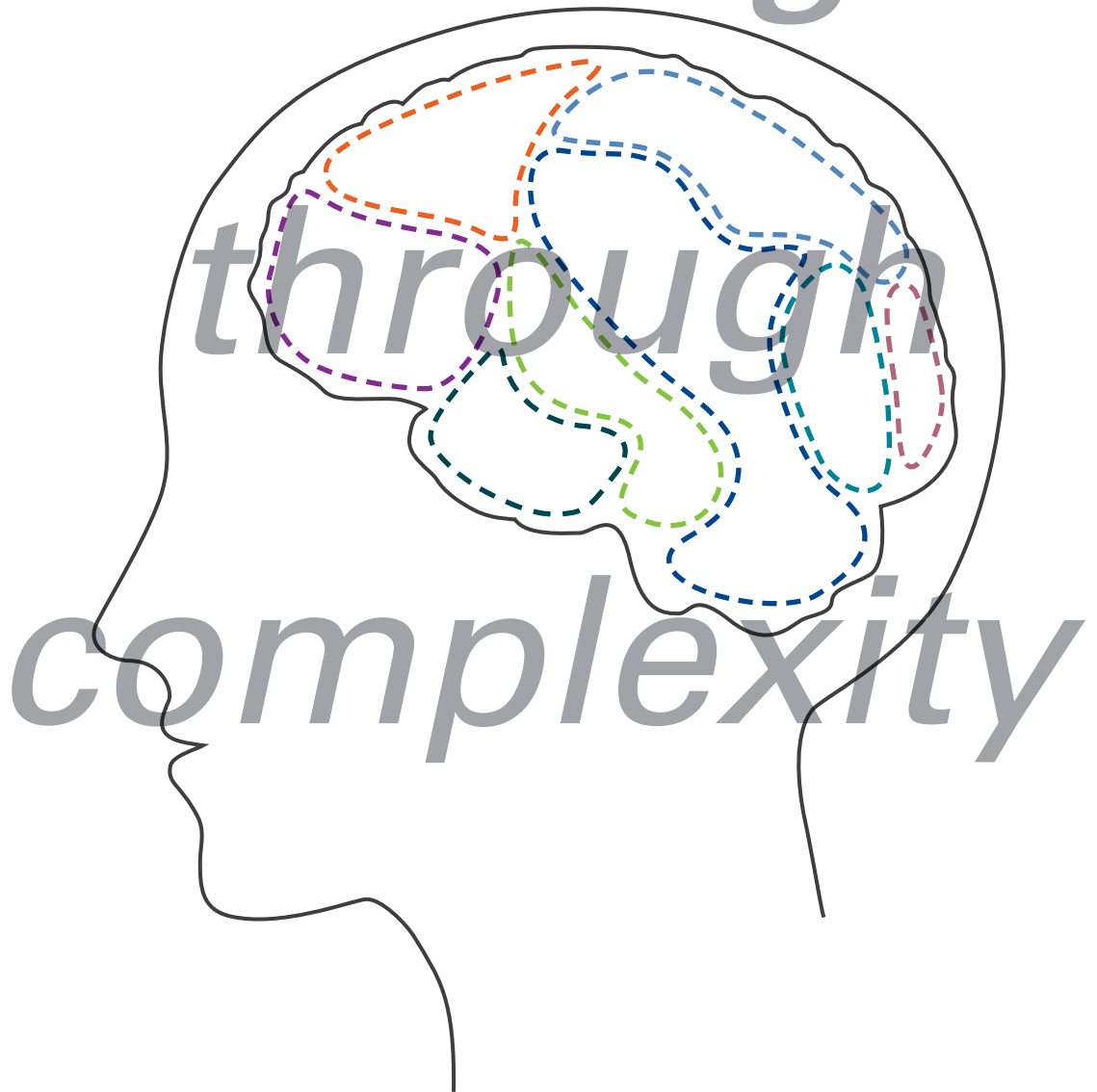


cutting



through

complexity

Wie **KPMG** Nachhaltigkeit lebt.



cutting through complexity

2014

Nachhaltigkeitsbericht

ALLES KOPFSACHE

Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen ist bei unserer täglichen Arbeit vor allem der Kopf gefordert. Mit Herzblut und Hirnschmalz sind wir für unsere Kunden im Einsatz. Auch Nachhaltigkeit beginnt für uns im Kopf: Sie regt uns zum Nachdenken an, zeigt uns wesentliche Herausforderungen. Wir schaffen mit unserem Wissen Werte und übernehmen Verantwortung. So ist es uns möglich, Verbesserungspotenziale zu erkennen und Ziele festzulegen.

Wir denken mit dem Kopf und leben Nachhaltigkeit.

INHALTSVERZEICHNIS

01

Unser Unternehmen

Seite 10 - 15

04

Unsere Verantwortung

Seite 32 - 37

07

Unser Einfluss

Seite 60 - 69

02

Unsere Strategie

Seite 16 - 21

05

Unsere Werte

Seite 38 - 45

08

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Seite 70 - 78

03

Unsere Stakeholder

Seite 22 - 31

06

Unsere MitarbeiterInnen

Seite 46 - 59

Statement der Standortleiter



Dr. Helge Löffler
KPMG Partner
hloeffler@kpmg.at

Mag. Michael Schlenk
KPMG Senior Partner
mschlenk@kpmg.at

Wir freuen uns, den ersten öffentlichen Nachhaltigkeitsbericht von KPMG Österreich präsentieren zu können. Mit der Veröffentlichung zeigen wir deutlich unser Engagement für noch mehr Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern. KPMG nimmt auf internationaler Ebene bereits seit Jahren die Verantwortung einer „Global Citizenship“ aktiv wahr und dokumentiert jährlich den Fortschritt im Rahmen des UN Global Compact „Communication on Progress“-Reports.

Mit diesem Bericht legen wir die nationalen Ziele von KPMG Österreich offen und halten unsere Orientierung an nachhaltigen Entwicklungen fest.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, zukunftsweisende Standards zu setzen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und uns klar als ein Ethik und Integrität lebendes, nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen zu positionieren. Die Ergebnisse unseres ersten Stakeholder-Dialogs, den wir in Form eines Round Tables veranstaltet haben, haben diese Schwerpunkte weiter spezifiziert und uns in unserer Entwicklung bestärkt. Aus diesen Ergebnissen lässt sich aber auch eine noch notwendige stärkere Fokussierung in einigen Bereichen ableiten.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und hoffen, alle für Sie relevanten Informationen umfassend dargestellt zu haben.


Michael Schlenk


Helge Löffler

Interview mit den Standortleitern

Uns liegt der erste Nachhaltigkeitsbericht von KPMG Österreich vor. International sowie auch in Österreich ist es in der Zwischenzeit zur Geschäftspraxis geworden, als produzierendes oder börsennotiertes Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen.

Prüfungs- und Beratungsunternehmen zählen immer noch zu den Ausnahmen. Warum haben Sie sich dazu entschlossen, einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen?

Michael Schlenk / Vielleicht gerade, weil man es von Beratungsunternehmen noch nicht erwartet. Wir können nicht guten Gewissens Sustainability Beratung anbieten, aber selbst die Herausforderung scheuen, die die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zweifellos darstellt.

Helge Löffler / Wir wollen mit gutem Beispiel vorgehen, weil unserer Ansicht nach ein Beratungs- aber auch Prüfungsunternehmen neben vielem anderen auch die Aufgabe hat, zukunftsweisende Maßnahmen aufzugreifen, die noch nicht etabliert sind und damit auch zu zeigen, wie man sie anwendet.

MS / Das ist jetzt unser erster Bericht und wir sind uns der Tatsache bewusst, dass es auch hier eine Lernkurve gibt. Wir planen, in Zukunft regelmäßig einen Bericht zu veröffentlichen und uns mit jeder Ausgabe selbst weiterzuentwickeln.

Was sind die besonderen Herausforderungen, mit denen sich ein Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen bei der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts konfrontiert sieht?

HL / Ich denke, dass sich die Herausforderungen in unserem Unternehmen von denen in anderen Unternehmen nicht grundlegend unterscheiden. Die größte Herausforderung ist das strukturierte Zusammenfassen sowie Aufbereiten relevanter Daten.

MS / Dazu kommt, dass die Erfassung der Daten – in einem historisch gewachsenen Unternehmen wie KPMG Österreich – an den verschiedenen Standorten teilweise nach unterschiedlichen Systemen erfolgt, sodass in manchen Bereichen eine gesonderte Zusammenführung erforderlich wurde. Das sind aber wohl die klassischen Themen beim ersten Bericht.

HL / Der größte Unterschied zu anderen Unternehmen liegt wohl darin, dass unser Kerngeschäft darin besteht, uns mit anderen Unternehmen zu beschäftigen. Deshalb war es für uns anfangs ungewohnt, uns „mit uns selbst“ zu befassen. Hier war tatsächlich ein gewisser Umdenkprozess nötig.

Im Zuge der Ausarbeitung eines Nachhaltigkeitsberichts muss sich ein Unternehmen intensiv mit seiner eigenen Nachhaltigkeitsperformance sowie deren Stärken und Schwächen auseinandersetzen. Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen? Gab es auch etwas, das Sie überrascht hat?

MS / Die von uns gewonnenen Erkenntnisse stimmen vermutlich auch mit denen vieler anderer Unternehmen überein, die sich auf den Weg machen. Einerseits, dass wir auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit durchaus schon einiges vorzuweisen haben

und dass wir stolz auf unsere Kooperationen, Pro Bono Aktivitäten und auch – im Rahmen unserer Möglichkeiten – unseren verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt sein können.

HL / Andererseits haben wir festgestellt, dass unsere derzeitigen Maßnahmen noch nicht

„Unser Unternehmen im Zuge des Stakeholder-Dialogs von außen zu betrachten, war für uns eine wertvolle Erfahrung. Es ermöglichte uns eine völlig neue Sichtweise auf bestimmte Themen.“ Mag. Michael Schlenk

strukturiert genug sind und vom Engagement einzelner Partner oder Mitarbeiter abhängen. Das möchte ich nicht falsch verstanden wissen, wir sind sehr froh, engagierte Menschen in unserem Unternehmen zu haben, aber wir sollten dennoch versuchen, unsere Nachhaltigkeitsperformance mehr zu „institutionalisieren“.

Welche Ziele haben Sie sich für den nächsten Bericht gesetzt?

HL / Ein Schwerpunkt ist sicher die Schärfung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, eine klare Positionierung in der Öffentlichkeit sowie die Stärkung unserer „Compliance-Awareness“. Wichtig ist uns auch, für unsere Mitarbeiter nachhaltig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und unsere Aktivitäten zur Mitarbeiterförderung weiter auszubauen. Darüber

hinaus wollen wir weitere Maßnahmen zur Steigerung unserer Energieeffizienz setzen.

MS / Wir werden die Resultate unseres Stakeholder-Dialogs weiterhin in unsere Strategie einfließen lassen. Unser Unternehmen aus der Außensicht gespiegelt zu bekommen, war für uns eine wertvolle Erfahrung.

Welchen weiteren Schwerpunkten wird sich KPMG in Zukunft widmen?

MS / Ein Anliegen ist uns, auch weiterhin Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit durchzuführen und internationale Gäste als Keynote Speaker einzuladen. Zuletzt waren dies das CFO Sustainability Breakfast mit Ivo de Boer oder die Diskussionsrunde mit Lord Hastings zum Thema „Contributing to a Sustainable Globalization“. Diese Beispiele haben gezeigt, dass das Interesse unserer Kunden sehr groß ist und die Möglichkeit, sich mit internationalen Vertretern auszutauschen, angenommen wurde.

Sie sagen, Nachhaltigkeits-Veranstaltungen sind Ihnen wichtig. Ist es Ihnen ein Anliegen, Kunden in den Prozess einzubinden, sich sozusagen in einem Rollentausch von Kunden beraten zu lassen?

HL / Das ist uns sogar sehr wichtig, wenn auch zu gegebener Maßen etwas ungewohnt. Aus diesem Grund haben wir den bereits erwähnten Stakeholder-Dialog durchgeführt, zu dem wir unsere Kunden, aber auch Kooperationspartner, Vertreter der öffentlichen Hand und Mitarbeiter, eingeladen haben.



„Die Erarbeitung eines Nachhaltigkeitsberichts ist für uns keine Pflicht – ganz im Gegenteil – wir sehen es als Chance, uns mit einer verantwortungsvollen Unternehmensentwicklung auseinander zu setzen.“ Dr. Helge Löffler

MS / Wir haben uns mit dieser Veranstaltung auf unbekanntes Terrain begeben, weil wir es eben in unserer DNA haben, für unsere Kunden zu arbeiten und nicht umgekehrt. Aber das Event war ein voller Erfolg und die Resonanz unserer Kunden hat uns in unserer Vorgangsweise bestätigt.

HL / Dem Thema Stakeholdereinbindung ist auch ein Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht gewidmet.

Was können Sie anderen Unternehmen raten, die gerade vor der Erstellung ihres ersten Nachhaltigkeitsberichts stehen? Welche Erfahrungswerte würden Sie weitergeben?

HL / Es gibt natürlich viele positive Punkte, die sich aus der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts ergeben. Wichtige Daten werden gesammelt und aufbereitet, es erfolgt sozusagen eine Bestandsaufnahme der drei Säulen: Ökonomische, Ökologische und Soziale Nachhaltigkeit.

MS / Im Alltagsgeschehen von Unternehmen steht oft das Vordergründige im Mittelpunkt wie Umsatz, Abgabe- oder Lieferfristen, Preise oder vieles

mehr. Langfristige, strategische Aspekte, wie die nachhaltige Existenz und Existenzberechtigung des Unternehmens, bleiben meist außerhalb des Fokusses. Nachhaltigkeitsberichte können hier ein wertvolles Instrument sein, sich mit Themen zu befassen, die auf lange Sicht gesehen genauso wichtig sind wie Gewinn, Preis und Abgabetermine.

HL / Wir empfehlen allen Entscheidungsträgern, die Erarbeitung eines Nachhaltigkeitsberichts nicht als Pflichterfüllung zu betrachten, sondern als Chance zu begreifen, um Aspekte einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensentwicklung zu diskutieren.

Eine neue EU-Direktive verpflichtet alle Unternehmen von öffentlichem Interesse ab 2016 zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen. Wie sehen Sie die künftige Entwicklung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung?

MS / Diese Direktive ist ein weiteres Signal der aktuellen Entwicklung. Auch wenn man – so wie wir – nicht in den Adressatenkreis fällt. Schließlich sollen die Mitgliedstaaten die Möglichkeit bekommen, Unternehmen von öffentlichem Interesse zu definieren – zB gemäß des Geschäftsmodells, der Mitarbeiteranzahl oder aufgrund der Unternehmensgröße. Der moralische Druck wird für alle Unternehmen steigen, über die Nachhaltigkeitsentwicklung Bericht zu erstatten.

HL / Ich bin überzeugt, dass in Anbetracht der Positionierung jedes Unternehmen in Zukunft die Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichtes als selbstverständlich ansieht.

UNSER UNTERNEHMEN

Klynveld, Peat, Marwick und Goerdeler
waren die Gründer – ihre Initialen KPMG stehen bis heute
für eines der weltweit größten Wirtschaftsprüfungs- und
Beratungsunternehmen, das auf mittlerweile über
100 Jahre Erfahrung verweisen kann.



KPMG Österreich

KPMG Österreich ist ein Mitglied des KPMG Netzwerkes unabhängiger Mitgliedsunternehmen, die in KPMG International eingebunden sind. KPMG International ist eine Genossenschaft schweizerischen Rechts. Jedes Mitgliedsunternehmen stellt eine unabhängige juristische Person dar. Sämtliche Mitgliedsunternehmen von KPMG International sind verpflichtet, bei der Erbringung von Leistungen für Kunden einheitliche Standards zu befolgen und ein Höchstmaß an Unabhängigkeit und Integrität zu wahren. Die Umsetzung dieser Standards wird durch KPMG International überwacht.

Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen

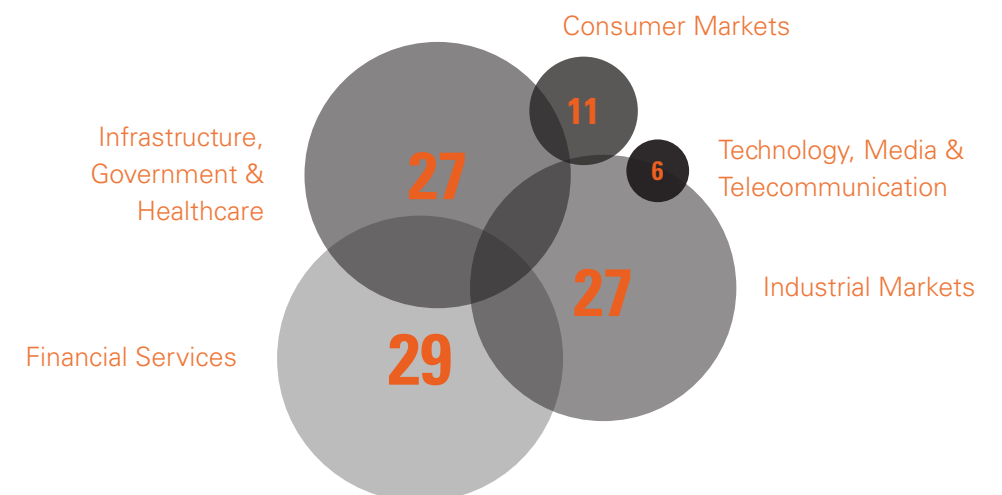
Das Serviceangebot von KPMG ist nach Dienstleistungen und Branchen differenziert. KPMG liefert den Kunden nicht nur hochprofessionelle Services in der Prüfung und Beratung, sondern unterstützen sie auch in allen branchenspezifischen Fragestellungen. KPMG ist Partner für international tätige Unternehmen, bietet aber auch eine Reihe von Services für mittelständische und kleinere Unternehmen an.

Umsatz

Umsatzentwicklung



Umsatz in Prozent nach Branchen 2013/14

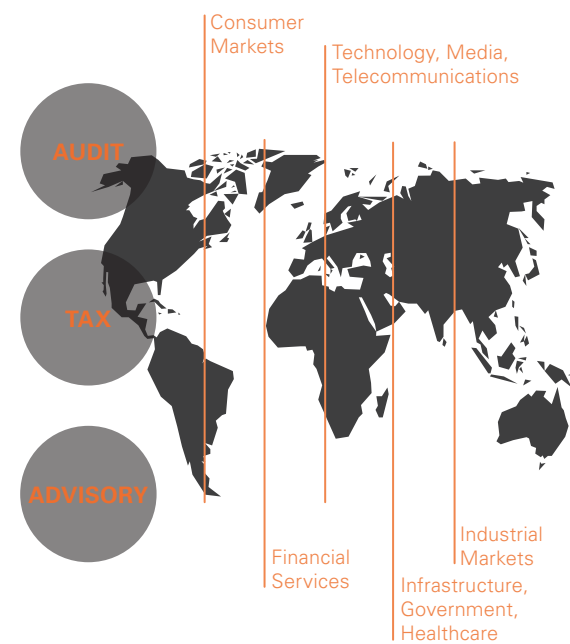


Österreich



Wien
Linz
Graz
Salzburg
Innsbruck
Klagenfurt
Bregenz
Mödling

International



Organisationsstruktur

KPMG wird durch ein Partnersystem geführt. In Österreich gab es zum Stichtag 59 Partner, die gleichzeitig die verschiedenen operativen Gesellschaften als Mitglieder der Geschäftsleitungen vertreten. Die Partner sind in der Partnerversammlung vertreten, in welcher die wesentlichen operativen und administrativen Entscheidungen getroffen werden.

Der Geschäftsausschuss (GLA), welcher durch die Partnerversammlung gewählt wird, stellt das Gremium zur einheitlichen Leitung des Gesamtunternehmens KPMG Österreich dar. Dieser Ausschuss wird von einem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter geleitet. Wesentliche Aufgabenbereiche sind Strategieentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätssicherung, Mitarbeiterführung und Ausbildung.

Die drei Geschäftsbereiche Audit, Tax und Advisory werden durch sogenannte „Heads“ (Function-Verantwortliche) und ihre Stellvertreter geführt. Die Entwicklung von neuen Dienstleistungen, die Marktbearbeitung und die individuelle Personalentwicklung stehen im Mittelpunkt des Tätigkeitsbereiches.

Durch die soeben beschriebene Organisation wird fachliche Qualität mit hoher Spezialisierung sowie bereichs- und standortübergreifende Servicierung unter Berücksichtigung von regionalen Besonderheiten garantiert.



Mag. Michael Schlenk
KPMG Senior Partner

„Die organisatorische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit ist essentiell für die Umsetzung. Deshalb war es für uns auch selbstverständlich dafür eine eigene Stelle im Unternehmen zu implementieren. Diese steuert unsere Corporate Responsibility Aktivitäten und leitet das CR-Team.“

Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements

Um die unternehmerische Verantwortung wahrzunehmen und die Nachhaltigkeitsstrategie zu implementieren, hat KPMG sämtliche Fachbereiche eingebunden. Das Corporate Responsibility Team setzt sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Functions Audit, Tax und Advisory sowie dem Bereich Services zusammen. Dieser Bereich wird ua in Human Resources und Marketing/Corporate Communications/Markets eingeteilt.

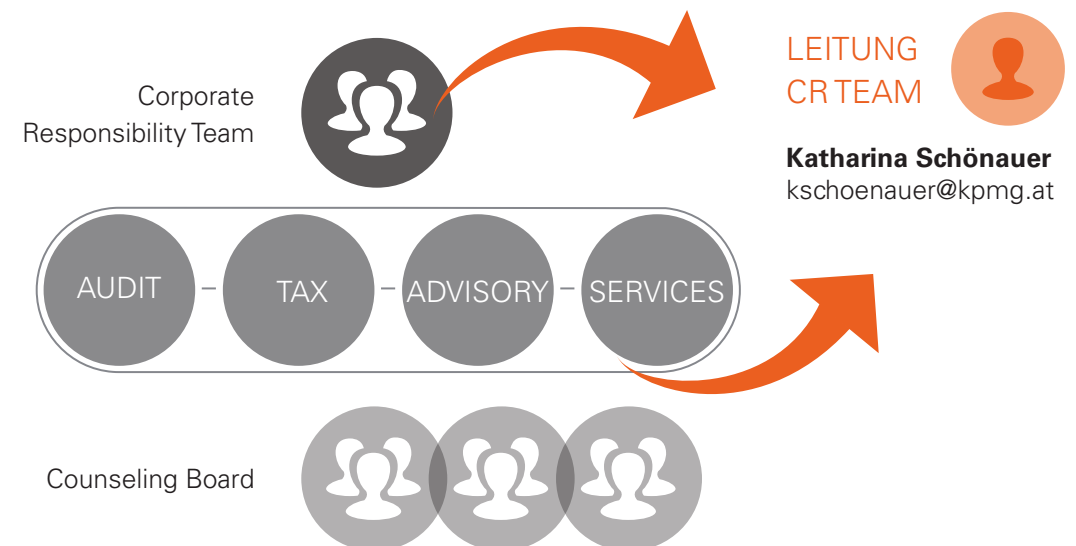
Beratend stehen in strategischen Fragen sowie organisatorischen Belangen mehrere Boards zur Verfügung (Counseling Board):

ADVISORY Climate Change und Sustainability – Die Experten im Advisory Bereich Climate Change und Sustainability bringen Branchenwissen und Erfahrungen.

EMA Network – Das Netzwerk für Nachhaltigkeits- und CSR-Aktivitäten der KPMG Standorte in Europa, Middle East und Afrika sowie die einmal jährlich stattfindende Konferenz bieten einen intensiven Austausch.

Center of Excellence – Think Tank von KPMG Climate Change und Sustainability Experten (vgl dazu Kapitel „Externe Vereinbarungen“).

Corporate Responsibility Team Struktur



UNSERE STRATEGIE

Wir folgen der globalen Vision „cutting through complexity“ und schaffen für unsere Kunden Klarheit in einer immer komplexeren Welt.



Strategische Prioritäten und zentrale Themen

KPMG folgt der globalen Vision "cutting through complexity", um in einer zunehmend komplexeren Welt Klarheit für Kunden zu schaffen. Dabei sind beste Qualifikationen und verantwortungsbewusstes Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Basis für qualitativ hochwertige Dienstleistungen. Darüber hinaus sieht KPMG sich verpflichtet, einen Beitrag zum Aufbau einer nachhaltigen Zukunft für Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt zu leisten.

Die größten Herausforderungen als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen sind die aktuellen und zukünftigen Änderungen der regulatorischen Rahmenbedingungen. Eine laufende Beurteilung der strategischen Positionierung und Organisationsstruktur ist daher von entscheidender Bedeutung. KPMG ist überzeugt, über geeignete Strategien und Prozesse zu verfügen, um diesen Anforderungen auf höchstem Qualitätsniveau nachzukommen. Die derzeitige Organisationsstruktur ermöglicht bestmögliche Leistungen für die Kunden.

Wesentliche Herausforderungen

Die Vielfalt der Aktivitäten und des spezialisierten Know-hows in den Geschäftsbereichen Prüfung (Audit) und Beratung (Tax, Advisory) ermöglicht hohe Synergien, die KPMG zum Nutzen für die Kunden einsetzt. Durch detaillierte Vorschriften und Genehmigungsprozesse stellt KPMG die Unabhängigkeit als Abschlussprüfer sicher.

Herausforderungen für die Wirtschaftsprüfung

Zu den wichtigsten Themenfeldern für die Wirtschaftsprüfung gehört etwa die zunehmende Komplexität der Rechnungslegungsstandards und das damit einhergehende Ansteigen fachlicher Anforderungen. Die zum Teil schwierige wirtschaftliche Lage einzelner Unternehmen und Branchen erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, einhergehend mit hoher fachlicher Expertise.

Aktuell setzt sich der gesamte Berufsstand mit der Neuregelung des europäischen Wirtschaftsprüfermarktes auseinander. Mit dem Argument, die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers zu gewährleisten, werden künftig alle kapitalmarkt-orientierten Unternehmen in der EU verpflichtet, ihre Abschlussprüfer nach einer bestimmten Dauer von Jahren zwingend zu wechseln (sog Externe Rotation).

Die Diskussionen über die steigende Verantwortung der Abschlussprüfer und die weiteren Qualitätsanforderungen durch das Abschlussprüfungs-Qualitätssicherungsgesetz (kurz AQSG) erfordern ein hohes Verantwortungsbewusstsein jedes einzelnen Partners und Mitarbeiters im Bereich der Wirtschaftsprüfung.

Herausforderungen für die Beratung

In der Beratung zählen die hohen Anforderungen Richtung Spezialisierung – sowohl fachlich

als auch branchenspezifisch – zu den größten Herausforderungen.

Das Umfeld von Unternehmen wird immer komplexer und riskanter. Steigende regulatorische Anforderungen, ein hoher wirtschaftlicher Erfolgsdruck und technologische Weiterentwicklungen erfordern ein flexibles Agieren der Unternehmen. Durch die spezialisierten Leistungsangebote in den Serviceeinheiten Tax, Management Consulting, Risk Consulting und Transaction & Restructuring unterstützt KPMG die Kunden bei diesen Herausforderungen. Das erfordert ein hohes Maß an Spezialisierung und verlangt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen hohen Grad an Einfühlungsvermögen, Flexibilität und die Bereitschaft, sich persönlich und fachlich weiter zu bilden.

Erfolgsfaktoren

Als zentralen Erfolgsfaktor sieht KPMG den hohen Qualitätsanspruch. Absolute Vertraulichkeit und Verschwiegenheit bilden die Grundsteine für eine solide Partnerschaft mit den Kunden.

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen tragen bestens qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erfolg wesentlich mit. Durch die laufende Evaluierung interner und externer Einflussfaktoren (zB interne Organisationsstruktur, Marktnachfrage, Personalangebot) kann KPMG rechtzeitig auf Trends und Entwicklungen reagieren und damit personelle Engpässe durch eine langfristig ausgerichtete Planung vermeiden.

Dabei gilt es nicht nur, die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, sondern auch in Personalentwicklung und Ausbildung zu investieren. Die Weiterbildung während und im direkten Anschluss an die universitäre Ausbildung sieht KPMG nicht nur als Investition in den Unternehmenserfolg, sondern auch als Beitrag zum verantwortungsvollen Agieren in der Wirtschaft.

Der Erfolg von KPMG ist aber auch abhängig von der permanenten Weiterentwicklung des Risikomanagements sowie von der Aufrechterhaltung der Unabhängigkeit – nicht nur des Unternehmens und der Partner, sondern auch die Unabhängigkeit jedes handelnden Mitarbeiters.



Dr. Helge Löffler
KPMG Partner

„Die Bereitstellung von qualitativ hochwertigen Dienstleistungen für unsere Kunden hat für uns oberste Priorität. Wir sehen uns aber auch dazu verpflichtet, einen Beitrag zum Aufbau einer nachhaltigen Zukunft für Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt zu leisten.“

Vision und Leitbild

Seit 2003 handeln KPMG International und alle Mitgliedsunternehmen nach dem Leitspruch „The KPMG Way“, der das Schaffen von Mehrwert für die Kunden in den Vordergrund stellt.

Nach dem Umbruch der Wirtschaftsordnung durch die Finanz- und Weltwirtschaftskrise erhob KPMG in einer ausführlichen Studie die neuen Herausforderungen für die Kunden. Es wurden Ende 2010 rund 1.400 Führungspersonen aus der Wirtschaft in 22 Ländern befragt. Der Fokus der Antworten konzentrierte sich – unabhängig von Unternehmensgröße, Branche und Land – auf die steigende Komplexität. 94 Prozent der Studienteilnehmer reihten das „Management der wachsenden Komplexität“ an die erste Stelle ihrer kritischen Erfolgsfaktoren.

KPMG entwickelte mit diesen Erkenntnissen in einem internationalen Prozess die Vision "cutting through complexity", dem international alle KPMG Mitgliedsfirmen folgen:

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen Klarheit in einer immer komplexeren Welt.“

Das Leitbild dazu und über fünf Eigenschaften definiert, mit denen KPMG den Kunden begegnet:

01 Expert

weil wir mit Wissen Werte schaffen

02 Global mindset

weil wir ohne Grenzen denken

03 Forwardthinking

weil wir zukunftsorientiert denken und handeln

04 Value-adding

weil wir mehr liefern, als von uns erwartet wird

05 Passionate

weil wir lieben, was wir tun



UNSERE STAKEHOLDER

Wir kommunizieren offen und ehrlich – nicht nur untereinander sondern auch nach außen.
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf dem regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern.



Definition der Stakeholder

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen versteht sich KPMG als Dienstleister im Business-to-business-Bereich. Doch welche Anspruchsgruppen stehen in einem engen Bezug zum Unternehmen? Das folgende Kapitel soll die Stakeholder skizzieren und die Beziehungen evaluieren. Im Zuge des Prozesses wurden alle Anspruchsgruppen von KPMG gelistet und anschließend den drei zentralen Gruppen „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, „Kunden“, „Gesellschaft“ zugeordnet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als Dienstleistungsunternehmen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentrale Unternehmenswert. Das gesammelte Wissen und die Fähigkeit, dieses weiterzugeben, bildet die Basis des Unternehmenserfolges. KPMG investiert traditionell sehr viel in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu kommt eine bereichs- und grenzübergreifende Vernetzung von Teams, um Wissen zu teilen und auszutauschen.

Kunden

Eine gut funktionierende Kundenbeziehung steht bei KPMG immer im Vordergrund. Zugute kommt dabei, dass KPMG insgesamt mit acht Standorten in Österreich vertreten ist und damit eine enge und lokale Zusammenarbeit gewährleisten werden kann. Aufgrund der Tatsache, dass sich die Tätigkeiten im Wesentlichen in „Prüfung“ und „Beratung“ gliedern, stehen die Mitarbeiterinnen

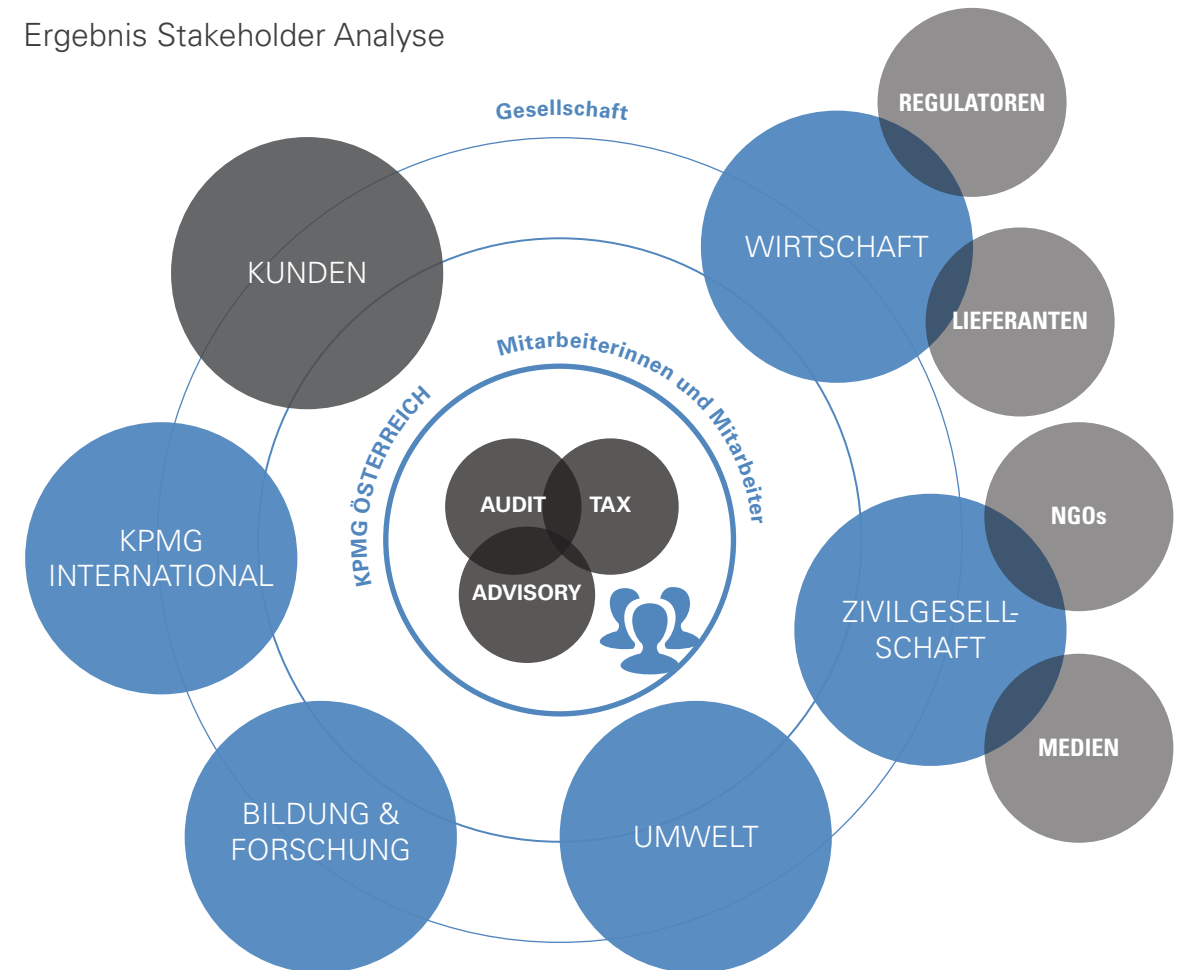
und Mitarbeiter von KPMG mit unterschiedlichen Ansprechpartnern eines Unternehmens in Kontakt. Im Bereich der Wirtschaftsprüfung ist das Unternehmen im Besonderen dem Eigentümer bzw dem Aufsichtsrat zu einer ordnungsgemäßen Berichterstattung verpflichtet. In der Funktion des Beraters besteht eine Zusammenarbeit mit Vorstand, Geschäftsführung und Bereichsleitung. Als wichtigste Bezugsgruppe bietet KPMG den Kunden regelmäßige Veranstaltungen mit Schulungscharakter, wie die bestens etablierten Tax Talks oder die Veranstaltungsreihe "Fit für", die sich mit Neuerungen zu nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS) beschäftigt. Zu IFRS werden Intensiv-Trainings für Finanzverantwortliche angeboten.

Gesellschaft

Zur Gesellschaft zählen für KPMG folgende Stakeholder-Gruppen:

- **Wirtschaft.** (ua Lieferanten und Regulatoren) KPMG ist sich bewusst, dass das Agieren direkte Auswirkungen auf die Wirtschaft und in weiterer Folge auf die Gesellschaft hat. Prüfungs- und Beratungshandlungen werden unter strengen ethischen und qualitativen Anforderungen durchgeführt und leisten einen wesentlichen Beitrag zu korrektem Verhalten und Transparenz in der Wirtschaft.
- **Zivilgesellschaft.** (ua NGOs und Medien) Mit rund 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügt KPMG in Österreich über ein

Ergebnis Stakeholder Analyse



großes Potenzial, neben der Profession auch soziales Engagement zu leisten. Seit vielen Jahren kooperiert KPMG mit verschiedensten NGOs und führt gemeinsame Projekte durch (vgl Kapitel „Soziales Engagement“).

- **Umwelt.** Als Dienstleistungsunternehmen nimmt KPMG nur geringen direkten Einfluss auf die Umwelt. Die Haupteinflussfaktoren sind Emissionen und Verbrauchswerte der Standorte sowie Emissionen im Rahmen von Dienstreisen. KPMG sieht sich verpflichtet,

diese Einflussfaktoren zu erheben und an deren Reduktion zu arbeiten.

- **Bildung und Forschung.** Sowohl nach innen als auch nach außen legt KPMG Österreich ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Qualifikation und Ausbildung (siehe dazu auch Kapitel „Bildungsk Kooperationen“).
- **KPMG International.** Als Mitglied von KPMG International setzen wir uns gemeinsam im Rahmen verschiedener Initiativen für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung ein.

Statements aus der Wirtschaft



MMag. Peter J. Oswald
CEO
Mondi Europe & International

„Für Mondi spielt Nachhaltigkeit seit Jahrzehnten eine wichtige Rolle. Wir wollen Teil der Lösung und nicht des Problems sein, weil wir davon überzeugt sind, dass dies wesentlich für unser Business und unsere Gemeinschaften ist. Da wir Möglichkeiten für neue Märkte und innovative Produkte erkunden, arbeiten wir eng mit unseren Stakeholdern zusammen, um Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette anzusprechen. Eine vergleichbare Geisteshaltung erkenne ich bei KPMG, mit der uns eine langjährige Zusammenarbeit verbindet.“



Prim. Dr. Johannes Fellingner
Initiator
Lebenswelt Schenkenfelden

„Seit 2003 besteht eine Kooperation zwischen KPMG und Lebenswelt Schenkenfelden. Einerseits unterstützt KPMG ein Tierprojekt, im Rahmen dessen die Bewohner der Lebenswelt zunehmend selbstständig Verantwortung für Tiere übernehmen lernen, andererseits helfen Mitarbeiter von KPMG immer wieder bei Märkten und sonstigen Veranstaltungen.“



DI Dr. Georg Pölzl
CEO
Österreichische Post

„Sustainability ist ein weicher Faktor. Kommt der Druck nicht von der Spitze, rutscht die Priorität sofort nach unten.“



Yvo de Boer
ehem Global Chairman
of Climate Change &
Sustainability Services
KPMG

„Das Risiko des Klimawandels wird von vielen CFOs nicht als Teil der ökonomischen Strategie des Unternehmens gesehen.“



Andrea Johanides
Geschäftsführerin
WWF Österreich

„Für den WWF ist die Zusammenarbeit mit Unternehmen ein wichtiger Teil unserer Naturschutzarbeit, weil wir davon überzeugt sind, dass die Wirtschaft auf dem Weg in eine globale, nachhaltige Zukunft eine zentrale Rolle spielt. Wirtschaftsunternehmen sind Teil des Problems der stetig wachsenden Überbeanspruchung unseres Planeten und müssen Teil der Lösung globaler Herausforderungen wie Klimawandel, Nahrungs-, Wasser-, Energie- und Ressourcensicherheit sein. In unserer Partnerschaft mit KPMG bündeln wir das Know-how einer der weltweit größten Natur- und Umweltschutzorganisationen und eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen, um auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten: ein ökologisch nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften.“

Multi Stakeholder Engagement

Die Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie von KPMG basiert auf einem regelmäßigen Austausch mit den Stakeholdern. Um die Anliegen bestmöglich abzuholen, hat KPMG mehrere Formen der Einbindung der Stakeholder gewählt. Der aktive Dialog dazu wird über mehrere Kanäle ermöglicht: Newsletter, Befragungen, Website oder auch die Beteiligung in Nachhaltigkeits-Netzwerken.

Mit regelmäßigen Newslettern zu Fachthemen, aber auch zu Nachhaltigkeit (Sustainability-Newsletter) teilt KPMG Wissen. National und international werden jährlich zahlreiche fach- und branchenspezifische Studien durchgeführt. Durch die Einbindung der Kunden pflegt KPMG eine nachhaltige Beziehung und lernt damit die Bedürfnisse der Kunden noch besser kennen.

Um mit den Stakeholdern das Thema „Nachhaltigkeit bei KPMG“ noch intensiver zu diskutieren, fand Ende 2013 zum ersten Mal ein Round Table mit Vertretern aller Stakeholder Gruppen statt.

Round Table

Beim KPMG Round Table nahmen Vertreter der internen und externen Ansprechgruppen teil. Mittels interaktiver Gestaltung von mehreren Diskussionsrunden wurden folgende Fragen behandelt:

1. Zurzeit wird in Politik und Wirtschaft viel über „nachhaltiges Wirtschaften“ diskutiert. Welche Auswirkungen können sich daraus für

ein Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen ergeben?

2. Welche Informationen würden Sie sich in Ihrem Nachhaltigkeitsbericht erwarten? Über welche Aspekte in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales sollte verstärkt berichtet werden?
3. Welchen gesellschaftspolitischen Themen sollte sich KPMG vermehrt stellen?

Die Ergebnisse der Diskussionsrunden sind in die Bewertung der wesentlichen Themenbereiche eingeflossen und finden sich in der Wesentlichkeitsmatrix wieder (vgl. Kapitel „Unsere Verantwortung“).



Mag. Peter Ertl
KPMG Partner

„KPMG war selbst schon bei vielen Kunden als Stakeholder zu Dialogrunden eingeladen. Und als wir mit unserem Nachhaltigkeitsmanagement begonnen haben, war der Stakeholder-Dialog von Anfang an wesentlich.“



KAPITEL 03 Unsere Stakeholder



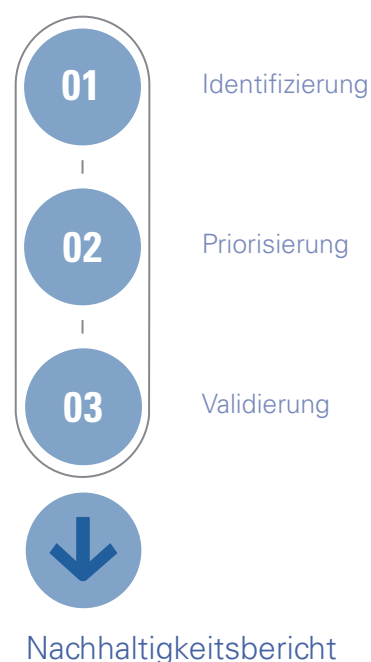
UNSERE VERANTWORTUNG

Wir fühlen uns der Gesellschaft gegenüber verpflichtet und übernehmen für Themen, die für unsere Stakeholder und uns selbst relevant sind, Verantwortung.



Prozess zur Definition des Berichtinhaltes

Für die Berichterstellung orientiert sich KPMG eng an der Prozessabfolge des aktuellen GRI Standards G4. Diese erfolgt in drei wesentlichen Schritten:



01 Identifizierung

Für den ersten Nachhaltigkeitsbericht wählte KPMG für die Identifizierung der relevanten Nachhaltigkeitsthemen mehrere Ansätze:

- Einen Stakeholder-Dialog in Form eines Round Tables. Anhand von mehreren Diskussionsgruppen wurden die Stakeholder dazu eingeladen, die für sie wichtigen Themenfelder in Bezug auf KPMG darzulegen.
- Internationaler Vergleich: Anhand der Stakeholder Befragung bei KPMG Deutschland konnte bereits auf fundierte Ergebnisse zurückgegriffen werden und in den Stakeholder-Dialog einfließen. Durch die Vernetzung von KPMG Österreich mit internationalen Kollegen sind auch die relevanten Themengebiete der anderen Mitgliedsfirmen eingeflossen. Dabei konnte auf hohe Erfahrungswerte zurückgegriffen werden. Viele Mitglieder von KPMG International verfügen über Nachhaltigkeits- und CSR-Berichte. KPMG International erstellt jährlich den Communication on Progress Report im Rahmen der UN Global Compact Mitgliedschaft.

02 Priorisierung und 03 Validierung

Durch die Kumulation der Ergebnisse der vielfachen Stakeholder Einbindungen (vgl dazu auch Kapitel „Multi Stakeholder Engagement“) konnte eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt werden. Um die Vollständigkeit der berichteten Themenbereiche sicher zu stellen, fand ein mehrfaches Review durch das CR Team und die Geschäftsleitung statt.

Identifizierte wesentliche Themen

Wie in der Wesentlichkeitsmatrix von KPMG ersichtlich, sind folgende Themenbereiche besonders wichtig für die strategische und nachhaltige Ausrichtung von KPMG.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Den Kern der Geschäftstätigkeit bilden die KPMG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zentral für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung sind daher die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine gute Zusammenarbeit. Wesentliche Themenbereiche sind:

- Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Weiterbildung
- Mitarbeiterbindung
- Work-Life Balance – neue Erwartungshaltungen der Generation Y
- Beschäftigungsverhältnisse
- Fluktuation
- Recruiting
- Mitarbeitermobilität

Ethik und Integrität

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen ist ein klares Werte- und Risikomanagement entscheidend. Für die Zusammenarbeit mit den

Stakeholdern bildet Integrität die Grundlage. Entscheidend sind vor allem:

- Wertorientierte Führung und Unabhängigkeit
- Langfristiges Denken und Handeln
- Risiko- und Qualitätsmanagement
- Kundenauswahl

„Best Practice“- Standards setzen

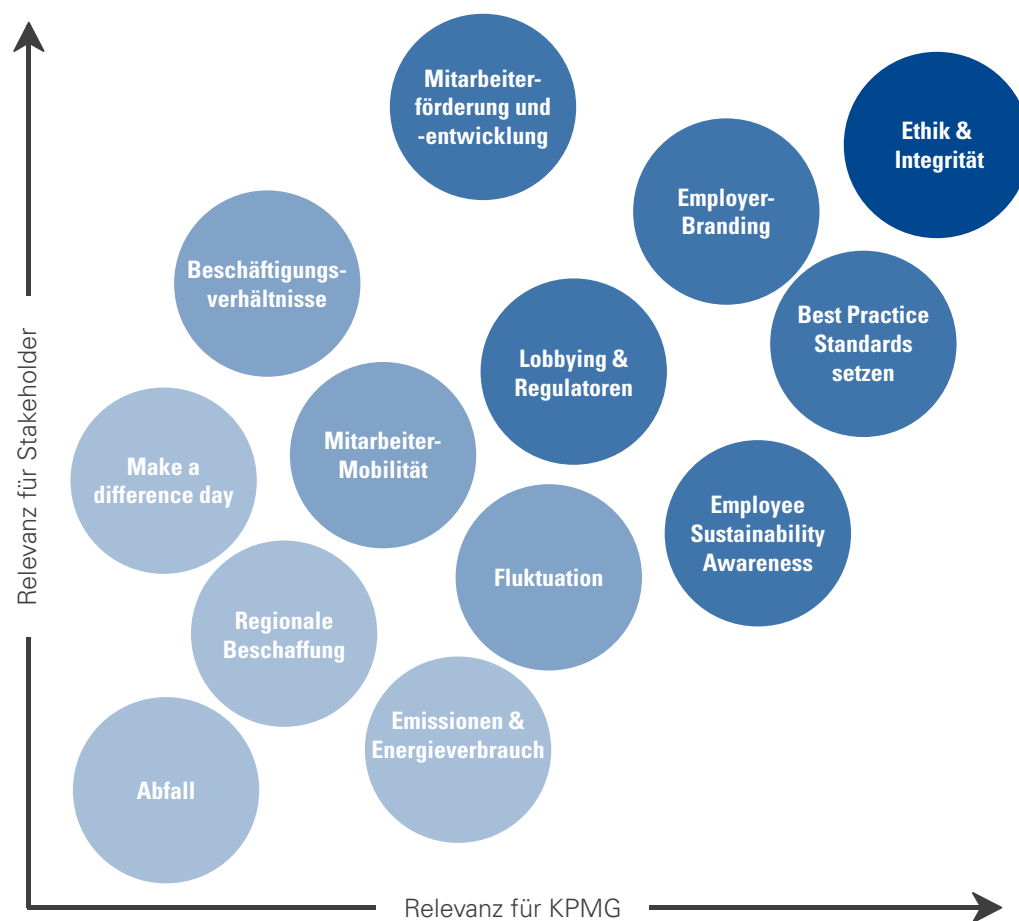
Im Rahmen des Stakeholder-Dialogs ist einmal mehr zum Ausdruck gekommen, dass an KPMG die Erwartung herangetragen wird, eine Vorreiterrolle zu übernehmen. Dies betrifft auch die Nachhaltigkeitsaktivitäten. Die Stakeholder erwarten, dass KPMG mit gutem Beispiel vorangeht.

Employer-Branding

Die Kommunikation der Werte und der strategischen Ausrichtung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. KPMG muss seine Nachhaltigkeitsaktivitäten gezielt kommunizieren, sowohl an (potenzielle) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an (potenzielle) Kunden sowie an alle weiteren Stakeholder.

Diese und weitere Nachhaltigkeitsthemen, die von Stakeholdern aufgezeigt wurden, wurden einerseits analysiert und auf ihre Umsetzbarkeit hin geprüft, andererseits zur Schärfung der Nachhaltigkeitsstrategie herangezogen.

Wesentlichkeitsmatrix von KPMG Österreich



Mag. DI Katharina Schönauer
KPMG Leiterin CR Team

„Der Stakeholder Round Table war für uns eine sehr gute Form, um mit unseren Stakeholdern in Kontakt zu treten. Im Rahmen dessen sind wir auf wesentliche Themen gestoßen, die wir zukünftig stärker in unsere Strategie einfließen lassen.“

Zu den weiteren wichtigen Themenfeldern der Wesentlichkeitsmatrix gehören:

Employee Sustainability Awareness

Mittels interner Maßnahmen soll die Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KPMG für das Thema Nachhaltigkeit geschärft werden. Unter anderem ist geplant, anhand von Workshops in den einzelnen Functions das Nachhaltigkeitspotenzial zu erheben.

Lobbying und Regulatoren

Unser Unternehmen hat eine nicht unerhebliche gesellschaftspolitische Relevanz, vor allem in

Fragen der unternehmensrechtlichen Entwicklung und der Steuergesetzwerdung. In diesen Punkten erwarten die Stakeholder von uns ein klares Bekenntnis zu nachhaltiger Entwicklung und Steuergerechtigkeit.



Auszug aus GRI 4 Definition von Wesentlichkeit

„Die Wesentlichkeit im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist nicht nur auf solche Aspekte begrenzt, die wesentliche finanzielle Auswirkungen auf die Organisation haben. Die Festlegung der Wesentlichkeit für einen Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet auch die Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen, die eine Schwelle überschreiten, indem sie die Fähigkeit beeinflussen, den Bedürfnissen der Gegenwart zu entsprechen, ohne die Bedürfnisse zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen. Diese wesentlichen Aspekte haben auf kurze oder lange Sicht häufig bedeutende finanzielle Auswirkungen auf eine Organisation. Sie sind deshalb auch für Stakeholder relevant, deren Fokus ausschließlich auf die finanzielle Lage einer Organisation gerichtet ist.“ (GRI G4, Part II, Seite 11).

UNSERE WERTE

Wir leben unsere Unternehmenswerte. Qualität, Unabhängigkeit, Integrität und Objektivität zählen zu unseren Prinzipien.



Unternehmenswerte

Die zugrundeliegenden Unternehmenswerte, nach denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei KPMG untereinander und im Umgang mit allen Stakeholdern agieren, sind:

1. **Wir gehen mit gutem Beispiel voran.**
2. **Wir arbeiten zusammen.**
3. **Wir achten den Einzelnen.**
4. **Wir gehen den Tatsachen auf den Grund und bieten nachvollziehbare Lösungen an.**
5. **Wir kommunizieren offen und ehrlich.**
6. **Wir fühlen uns der Gesellschaft gegenüber verpflichtet.**
7. **Vor allem handeln wir integer.**

KPMG verpflichtet sich gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

- jeden mit Respekt und Würde zu behandeln,
- die Privatsphäre zu respektieren,
- ein Umfeld zu fördern, welches die Balance von Arbeits- und Privatleben ermöglicht,
- einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, der frei von Diskriminierung, Belästigung, Drogenmissbrauch und unsicheren Arbeitsbedingungen ist.



Seit 2006 hat KPMG die wichtigsten Leitlinien und Prinzipien in einem Code of Conduct zusammengefasst. Bei Fragen steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben den direkten internen Ansprechpersonen auch eine internationale Hotline zur Verfügung. KPMG verpflichtet sich dem Österreichischen Corporate Governance Kodex.



Mag. Gert Weidinger
KPMG Partner

„162.000 Mitarbeiter in 155 Ländern handeln nach gemeinsamen Werten. Gerade als Global Player mit vielen unterschiedlichen Nationalitäten und Kulturen ist es für uns wichtig, unserem Unternehmen durch unser Handeln ein einheitliches Gesicht zu geben.“

Qualitäts- und Risikomanagement

KPMG Österreich verfügt über ein integriertes Qualitäts- und Risikomanagement, um die berufsrechtlichen Vorschriften, internationalen Standards und Anforderungen von KPMG International zu erfüllen. Daher arbeitet KPMG nach weltweit einheitlichen Standards zur Qualitätssicherung, wie etwa dem verpflichtenden Vieraugenprinzip, der regelmäßigen Durchführung von Reviews auf nationaler und internationaler Ebene innerhalb des KPMG Netzwerkes sowie der Teilnahme an der gesetzlichen Qualitätssicherung.

Unabhängigkeit

Qualität und Unabhängigkeit stehen für uns an erster Stelle. Die Pflicht zur unabhängigen Berufsausübung (§ 82 WTBG, § 21 Wirtschaftstreuhandberufs-Ausübungsrichtlinie, § 270 UGB) stellt einen zentralen Grundsatz des Berufsrechts der Wirtschaftstreuherde dar. Steuerberater und Wirtschaftsprüfer haben bei Ausübung ihrer Tätigkeit jede Bindung oder Handlung zu vermeiden, die ihre berufliche Entscheidungsfreiheit und Unbefangenheit gefährdet oder gefährden könnte. Schon die Besorgnis der Befangenheit führt dazu, dass ein Wirtschaftsprüfer die Abschlussprüfung nicht durchführen darf. Der „Ethics and Independence KPMG Partner“ überwacht die Einhaltung der auftragsbezogenen und personenbezogenen Unabhängigkeit sowie der ethischen KPMG Standards.

Um die Unabhängigkeit zu gewährleisten, hat KPMG einen internen Handlungsleitfaden entwickelt. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter verpflichtet, ein jährliches Training zum Thema Unabhängigkeit zu absolvieren und ihre Unabhängigkeit zu bestätigen. Zusätzlich haben KPMG Partner und KPMG Manager die Pflicht, ihre finanziellen Investments regelmäßig in ein internes Meldetool einzugeben und ihre persönliche Unabhängigkeit zu überprüfen.

Integrität und Objektivität sind fundamentale Prinzipien, die von ausgebildeten Wirtschaftsprüfern nach dem IESBA Kodex (§ 100. 5, 110, 120) verlangt werden. Ähnliche Prinzipien finden sich in anderen Kodizes, die auf jene Fachkräfte von KPMG angewendet werden können, die keine ausgebildeten Wirtschaftsprüfer sind. Alle Fachkräfte von KPMG müssen mit diesen fundamentalen Prinzipien übereinstimmen, um Risiken angemessen zu behandeln und Servicequalität sicherzustellen.

Integrität

Integrität bedeutet für KPMG, konsequent aufrichtig und ehrlich in beruflichen und wirtschaftlichen Beziehungen zu sein und nicht mit irreführenden Informationen in Verbindung gebracht zu werden. Dies umfasst Berichte, Erklärungen, Kommunikation oder andere Informationen, die:

- inhaltlich falsche oder irreführende Aussagen enthalten;
- Aussagen oder Informationen enthalten, die leichtfertig erbracht wurden;

- Informationen weglassen oder verschleiern, die aufgenommen werden müssen, wenn solche Weglassungen oder Verschleierungen irreführend wären. Nicht mit irreführenden Informationen in Verbindung gebracht zu werden erfordert auch, dass der Einzelne Schritte unternimmt, um sich von solchen Informationen zu distanzieren. In diesem Fall ist der Partner für Risk Management zu konsultieren.

Objektivität

Objektivität bedeutet, bei beruflichen oder wirtschaftlichen Urteilen nicht aufgrund von Vorurteilen, Interessenskonflikten oder unzulässiger Einflussnahme Kompromisse einzugehen. Es bedeutet auch, unabhängig in Geist und Auftreten zu sein.

Objektivität erfordert von den Fachkräften:

- ihre eigenen Entscheidungen, basierend auf ausreichenden, glaubwürdigen und relevanten Informationen, zu treffen;
- ihre Arbeit mit einer Einstellung von gesunder Skepsis auszuüben;
- frei von unzulässiger Einflussnahme durch andere zu bleiben;
- tatsächliche oder angenommene Interessenskonflikte zu vermeiden oder damit umzugehen.

„Best Practice“ – Standards setzen

KPMG sieht sich als globales Unternehmen verpflichtet, durch verantwortungsvolles Handeln auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene einen Beitrag zum nachhaltigen Schutz der Lebensbedingungen zu leisten. KPMG Global orientiert sich an den Millennium Development Goals (MDGs) der Vereinten Nationen. Dabei handelt es sich um acht Ziele, die vor allem die Bekämpfung von Armut und die Einhaltung von Menschenrechten betreffen. Mit eingebunden sind auch Gleichberechtigung, Umweltschutz und Bildung.

Seit 2002 ist KPMG Mitunterzeichner des UN Global Compact, dessen Prinzipien in die KPMG Unternehmenswerte übertragen wurden. Die Mitgliedsfirmen orientieren sich national an diesen Zielen, wobei die Schwerpunkte variieren können.

Von 2010 bis 2014 war Yvo de Boer, ehemaliger Generalsekretär der UN-Konvention für Klimawandel, bei KPMG International als globaler Berater für Klimawandel und Nachhaltigkeit zuständig. Unter seiner Leitung eröffnete KPMG 2011 das „Global Center of Excellence for Climate Change and Sustainability“, in dem sich seither mehr als 700 Fachexperten weltweit engagieren. Das Center of Excellence bietet den KPMG Mitgliedsfirmen Unterstützung beim Lösen von Kundenanforderungen in nachhaltiger Geschäftsentwicklung und Wissensmanagement.

Ihre Climate Change & Sustainability Services Praxis trägt aktiv dazu bei, internationale

Non-Financial Reporting Standards, die sich fortlaufend weiterentwickeln, zu gestalten bzw mit zu prägen:

- Die Global Reporting Initiative (GRI)
- Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (WBCSD)
- Integriertes Reporting (IIRC)

In Österreich unterstützt KPMG nachdrücklich den Trend zu einer verstärkten Berichterstattung bezüglich nichtfinanzieller Maßnahmen. KPMG befürwortet die Modernisierungsrichtlinie, wonach einige große Unternehmen relevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren einschließlich Umwelt- und Arbeitnehmerbelange in ihrem Management Bericht offen legen müssen.

Climate Change & Sustainability Services



Mag. Peter Ertl
KPMG Partner
pertl@kpmg.at



Mag. Gert Weidinger
KPMG Partner
gweidinger@kpmg.at



corporAID Multilogue – eine Kooperationsveranstaltung von ICEP und KPMG. Dr. Franz Schellhorn (Agenda Austria), Dr. Andreas Ludwig (Umdasch Group), Dr. Eric Frey (Der Standard), Lord Michael Hastings of Scarisbrick CBE (KPMG), MMag. Peter J. Oswald (Mondi Europe & International), Dr. Bernhard Weber (ICEP) diskutierten, wie die österreichische und europäische Wirtschaft und Politik gezielt politische und ökonomische Stabilität, Armutsbekämpfung sowie Umwelt- und Klimaschutz in Entwicklungs- und Schwellenländern fördern kann.

Lord Michael Hastings of Scarisbrick CBE
KPMG Global Head of Citizenship

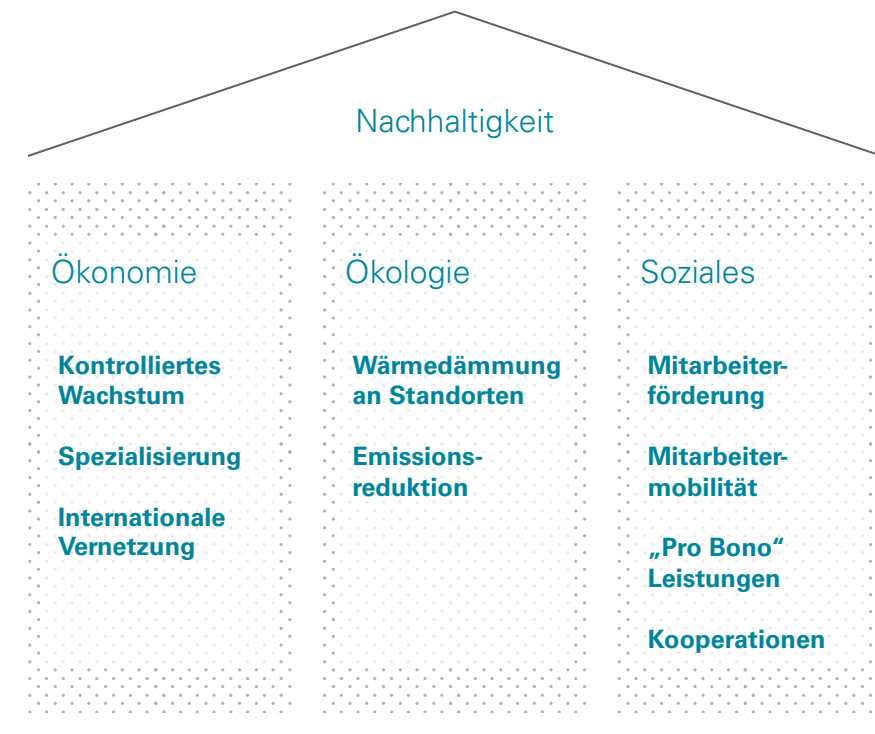
„CSR ist eine globale Angelegenheit. Dies ist vorallem auf zwei internationale Organisationen zurückzuführen: den World Business Council for Sustainable Development, der CEOs von Unternehmen aus der ganzen Welt zusammenbringt, und den UN Global Compact mit fast 10.000 Mitgliedsunternehmen weltweit.“



Im Wissen, dass KPMG als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen keinen signifikanten Beitrag in gesamtökologischen Belangen leisten kann, ist KPMG umso mehr davon überzeugt, dass jeder Beitrag zählt und sich positiv auf die Klimaentwicklung auswirken wird. So hat KPMG zB im Jahr 2013 den Standort Linz grundlegend saniert und nach ökologischen Kriterien renoviert.

Jedenfalls ist KPMG sich aber bewusst, dass das Unternehmen eine nicht unerhebliche gesellschaftspolitische Relevanz, vor allem in Fragen der unternehmensrechtlichen Entwicklung und der Steuergesetzwerdung, hat. Genau in diesen Punkten möchte KPMG ein klares Bekenntnis zu nachhaltiger Entwicklung und Steuergerechtigkeit abgeben.

KPMG bekennt sich klar zum Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit



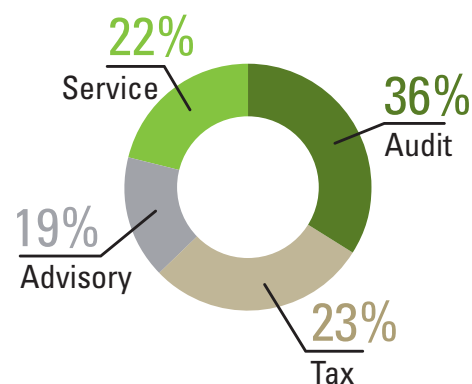
UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Wir arbeiten zusammen und achten den Einzelnen.
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser
Erfolgsfaktor.



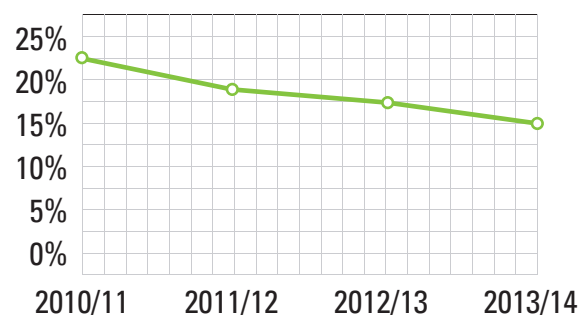
Mitarbeiteranzahl und Fluktuation

Mitarbeiter nach Geschäftsbereichen (FTE*) 2013/14



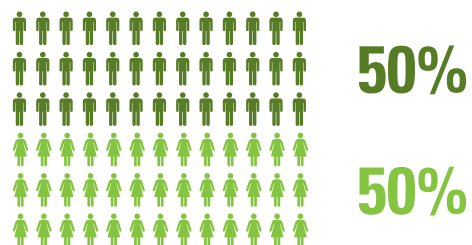
* FTE – Full Time Equivalent

Fluktuation



Geschlechterverhältnis

Audit (FTE) 2013/14



Tax (FTE) 2013/14



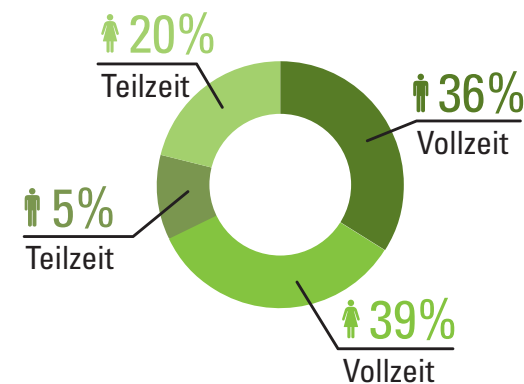
Advisory (FTE) 2013/14



Bei KPMG ist Chancengleichheit ein wichtiger Grundsatz. Der Großteil der Teilzeitarbeit wird von Frauen geleistet, jedoch gibt es bei der Vollzeitbeschäftigung ein ausgewogenes Verhältnis. Zwischen den Karrierestufen in den Fachbereichen sind variierende Quotenverhältnisse zu finden. Im Geschäftsjahr 2013/14 waren 14 Prozent der Partner und 38 Prozent der Manager weiblich.

KPMG setzt sich aktiv dafür ein, Familie und Beruf besser vereinen zu können. Im Rahmen des Staatspreises „Familienfreundlichster Betrieb“ des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend wurde KPMG in die Liste „frauen- und familienfreundlicher Betrieb“ aufgenommen.

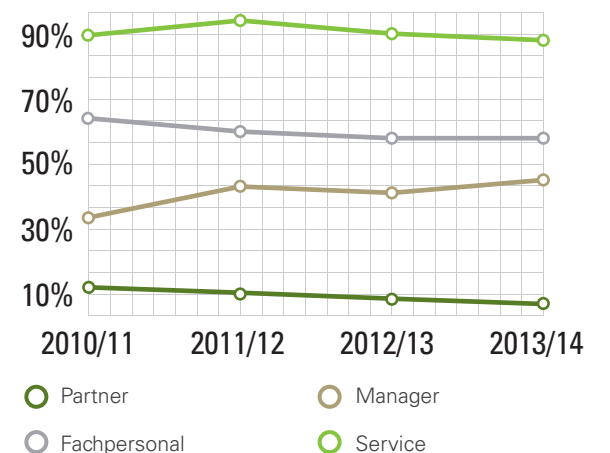
Vollzeit - Teilzeit - Verhältnis 2013/14



Dr. Andreas Ludwig
CEO
Umdasch Group

„Jede Unternehmenskultur vertritt ihre Werte, die an jedem einzelnen Standort weltweit gelten und von jedem einzelnen Mitarbeiter gelebt werden müssen. Sonst ist das Unternehmen nicht glaubwürdig.“

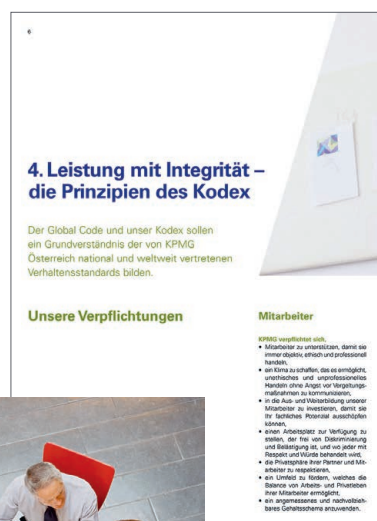
Frauenquoten in Prozent nach Einstufung



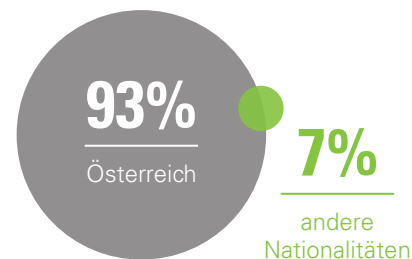
Diversität und Gleichbehandlung

KPMG sieht es als selbstverständlich, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu behandeln, unabhängig von Nationalität, Alter, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand und Invalidität.

Auszug Code of Conduct, KPMG Österreich



Nationalitäten 2013/14



Arbeitszeiten

Sowohl in direkten Gesprächen als auch in formellen Umfragen nennen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr häufig die flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten als besonders wertvolles Charakteristikum des Unternehmens.

Konkret gibt es in der Wirtschaftsprüfung die Möglichkeit, die während der Haupt-Prüfsaison angesammelten Mehrstunden im Sommer blockweise zu konsumieren und so ungewöhnlich lange Sommerferien zu genießen.

Die Wochenarbeitszeitmodelle reichen von 5 bis 40 Stunden – ohne starre Staffellungen – und beinhalten auch hinsichtlich Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche eine fast unendliche Vielfalt, die die Vereinbarung der Unternehmens- mit den Mitarbeiterbedürfnissen ermöglicht und sicherstellt. Änderungen dieser Zeitmodelle werden unbürokratisch und mit größter Flexibilität zum beiderseitigen Nutzen durchgeführt.

Aus- und Weiterbildung

KPMG setzt stark auf die Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowohl jener in den Fachabteilungen als auch jener im Bereich Services. Neue Programme zur Personalentwicklung werden in bereichs- und hierarchieübergreifenden Projektteams erarbeitet. So wurde beispielsweise das KPMG Start-up-Programm für Uni-Absolventen ins Leben gerufen. Den Einstieg neuer Kolleginnen und Kollegen unterstützt KPMG durch ein Patensystem, bei dem ein Mitarbeiter als Mentor für zwei Jahre unterstützt. Nach dem Austritt aus dem Unternehmen steht ehemaligen KPMG Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Alumni-Club zur Verfügung.

Das Ausbildungsprogramm von KPMG baut auf dem Anforderungsprofil seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Geschäftsfeldern auf. Es umfasst die für die jeweiligen Functions und Karrierestufen vorgesehenen Basis-Seminare sowie Ausbildungsveranstaltungen, die entsprechend den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besucht werden können. Nach Geschäftsfeldern gegliederte Ausbildungspläne zeigen einen Überblick über die für die einzelnen Berufsentwicklungsstufen (idealtypisch) vorgesehenen Veranstaltungen.

Im KPMG UptoDate (österreichweites internes Ausbildungsprogramm) wird jährlich eine Vielzahl an Ausbildungsveranstaltungen angeboten. Dieses Programm bildet das Grundgerüst für die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung und berücksichtigt sowohl fachliche Themen als auch Soft Skills. Für den Besuch von Aus- und

Weiterbildungsveranstaltungen steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein jährliches Ausbildungsbudget zur Verfügung. Fachliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten einmalig ein Stipendium für Berufsqualifikationen, Postgraduale Studien und Speziallehrgänge zum Zwecke einer Höherqualifizierung.

UpToDate Aus- und Weiterbildung

Österreichweite interne Ausbildung

In der Online-Datenbank angebotene Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen

Local Office Trainings

Von den einzelnen Standorten zusätzlich organisierte Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen

eLearnings

Computerbasiertes Training als Vorbereitung auf Seminare bzw Ergänzung dazu

Virtual Classroom Trainings

Internationale web-basierte Trainings

Internationale KPMG Seminare

Seminare ausländischer KPMG Gesellschaften

Externe Seminare

Seminare externer Veranstalter im In- und Ausland

Berufsqualifikationen

Befähigen zur Ausübung eines Berufs bzw Führung eines bestimmten Titels

Postgraduale Studien

Dazu zählen zB MBA, LL.M, MSc, MAS etc

Speziallehrgänge

Erstrecken sich über mehrere Tage bzw Module, beinhalten eine Seminararbeit oder Abschlussprüfung und schließen mit einem Diplom/Zertifikat ab

Neben den in den Ausbildungsveranstaltungen vermittelten Inhalten basiert die Aus- und Weiterbildung des Weiteren auf folgenden Säulen:

- **Training on the job.** Dabei sind die erfahrenen Mitarbeiter gefordert, ihr Wissen an die dienstjüngeren Kollegen weiter zu geben.
- **Entdecken und Inangriffnahme eigener Lernfelder.** Dazu zählt auch das Bemühen um adäquate Ausbildungsveranstaltungen in den Kernbereichen des Fachwissens. Gleiches gilt für ausreichende Sprachkenntnisse.
- **Fachliteratur und aktuelle Informationen.** Nutzung der aktuellen Literatur, der Fachzeitschriften, des internen Informationsangebots: KPMG Express Accounting and Tax News, Professional Practice Letters, Alerts, Zeitschriften etc.

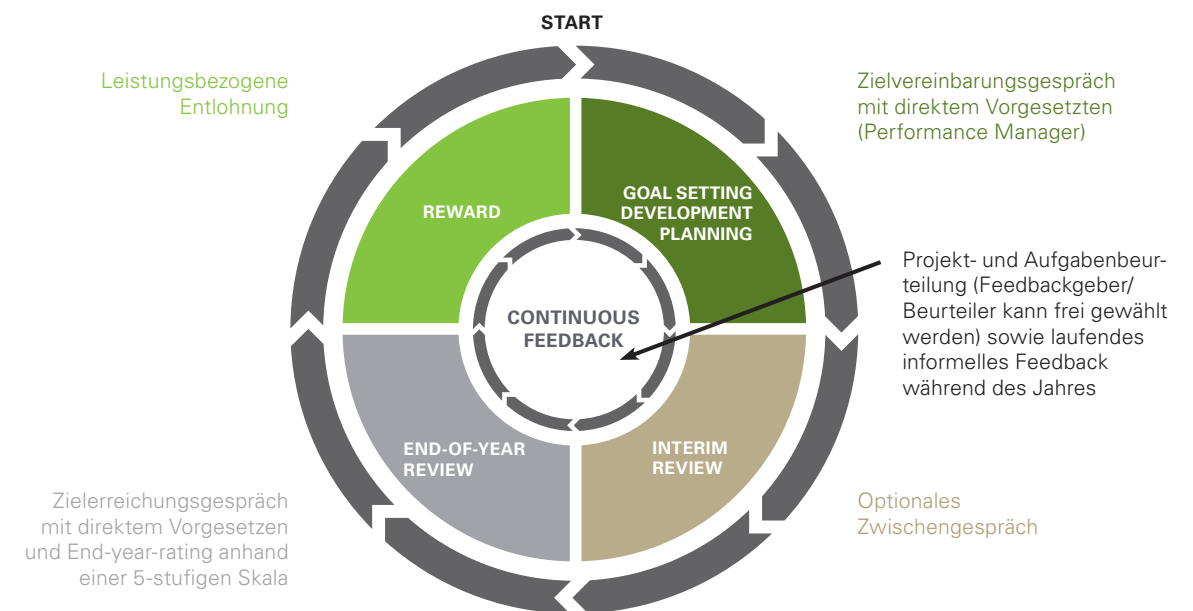
My Performance Development

MyPerformance Development (MyPD) bildet das Fundament, auf dem die Mitarbeitergespräche und die Mitarbeiterführung bei KPMG basieren. Es stellt sicher, dass die Mitarbeiter-Jahresgespräche nach klar definierten Qualitätsmerkmalen geführt werden. Beim jährlichen MyPD-Gespräch geht es nicht nur um die Festlegung von neuen Zielen und um die Überprüfung der Ergebnisse, sondern vor allem auch um Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf persönliche Entwicklungs- und

Karrierperspektiven bei KPMG. MyPD ist das Zielvereinbarungs- und Beurteilungssystem von KPMG und besteht aus folgenden Elementen:

- Zielvereinbarungs- und Entwicklungsgespräch
- laufende Projekt- und Aufgabenbeurteilung
- optionales Zwischengespräch
- Zielerreichungs- und Feedbackgespräch

MyPD-Zykuls



Mitarbeiterzufriedenheit

Dieser Prozess wird ergänzt durch laufendes und informelles Feedback während des gesamten Jahres vom direkten Vorgesetzten an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch dies ist ein zentraler Bestandteil von MyPD. Als Orientierung gibt es für jeden Mitarbeiter Kompetenzprofile, in denen die Anforderungen an das Verhalten formuliert sind. Die Kompetenzprofile - GBCs (Global Behavioral Capabilities) - spiegeln die zentralen KPMG Werte (siehe Kapitel „Unsere Werte“) wider, definieren die Anforderungskriterien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bilden somit die Grundlage für ihre Performance Beurteilung.

GBCs - Global Behavioral Capabilities

Global Behavioral Capabilities
Ich ergreife Business-Chancen
Ich zeige Kreativität und Mut zur Innovation
Ich verfolge Zusammenarbeit und Teamwork
Ich strebe nach ständiger Weiterentwicklung und Verbesserung
Ich leiste Qualität
Ich urteile professionell und fachmännisch
Ich hinterlasse Eindruck

Die Unternehmensführung setzt auf verantwortungsbewusstes, werteorientiertes Handeln des Personals. KPMG hat professionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gemeinsamen Werten, hoher Branchenkenntnis und interdisziplinären Fähigkeiten. Die zentrale Basis der Zusammenarbeit ist Vertrauen. KPMG setzt auf die hohe Eigenverantwortlichkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt ihnen ein motivierendes und wertschätzendes Umfeld zur Verfügung.

Eine dem Markt angepasste Gehaltspolitik, kombiniert mit individuellen Zielvereinbarungen und Prämien, sichert eine erfolgsorientierte Entlohnung. Ergänzend stellt KPMG zahlreiche, das tägliche Leben unterstützende Leistungen, wie etwa Mobiltelefon, Zuschüsse zur Zusatz-Krankenversicherung, Obst, Kaffee, Tee etc zur Verfügung. Zur laufenden Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hinblick auf Gesundheit und ausgewogene Ernährung bietet KPMG neben der betriebsärztlichen Betreuung auch Vorträge und Gesundheitschecks sowie Impfaktionen an.

Mitarbeiterbefragungen

Die KPMG Mitarbeiterbefragungen laden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit ein, persönliche Erfahrungen über KPMG und das Arbeitsumfeld zu teilen. Die Umfrage liefert den lokalen Führungskräften Informationen und Benchmarks über Voraussetzungen für eine ausgezeichnete Arbeitsleistung, Mitarbeiterengagement und Motivation und ermöglicht zu sehen,

wo Verbesserungspotenzial und gegebenenfalls Warnsignale zu erkennen sind.

Weiters erhält KPMG eine direkte Antwort auf die Frage, wie sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen und welche Faktoren ihre Wahrnehmung beeinflussen. Die Umfragen messen zudem den Performance Excellence Index, welcher einen Frühindikator des Unternehmenserfolgs darstellt. Alle diese Messungen zusammen liefern wesentliche Informationen, auf die KPMG reagieren muss, um auf Team-, Firmen- und globaler Ebene die richtigen Handlungsansätze finden zu können.

High Performance Engagement Model

Das High Performance Engagement Model (HPEM) basiert auf einer Forschungsstudie, die bestätigt, dass die persönliche Arbeitseinstellung positiv mit der Aktivität und Produktivität korreliert. Die Studie beinhaltet auch neue Daten, welche zeigen, wie bestimmte Arbeitsverfahren und -umgebungen zusammen mit der Arbeitseinstellung zu einem noch höheren und besseren Unternehmenserfolg führen. Diese Arbeitsweisen und Umgebungen sind genau das, was KPMG als Performance Excellence bezeichnet.

Das High Performance Engagement Model setzt sich aus 71 Kernelementen und einer offenen Frage zusammen. Die Fragen sind in folgende Kategorien unterteilt:

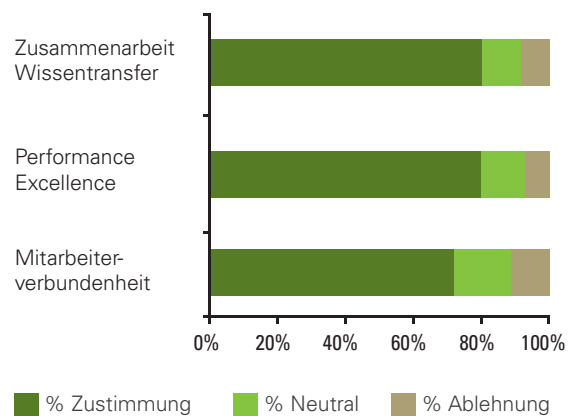
- Mitarbeiterverbundenheit zum Unternehmen
- Performance Excellence
- Führungsverhalten
- Strategie & Ausrichtung
- Kommunikation
- Quality & Risk
- Die Marke KPMG leben
- Mandantenorientierung
- Innovation
- Zusammenarbeit und Wissenstransfer
- Performance Development
- Anerkennung & Vergütung
- Lernen & Entwickeln
- Diversity & Inclusion
- Corporate Responsibility
- Meine Aufgaben & mein Arbeitsumfeld
- Anregungen zur Global People Survey

KPMG Social Committee

Besonders erwähnenswert sind die Ergebnisse der letzten Umfrage im Bereich Zusammenarbeit und Wissenstransfer, Performance Excellence und Mitarbeiterverbundenheit.

KPMG Global People Survey

Austria October 2012



Die **KPMG-Umfrage** besticht durch hohe Zustimmung

- **82%** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von einer hohen Performance Excellence überzeugt
- Zusammenarbeit und Wissenstransfer sind für **81%** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zentrale Elemente für Teamarbeit
- **74%** sind stolz darauf, bei KPMG zu arbeiten

Auf Mitarbeiterinitiative wurde das Social Committee ins Leben gerufen, um den Austausch unter den Kolleginnen und Kollegen abteilungsübergreifend zu verbessern. Ziel dieser Initiative ist es, neben dem beruflichen Alltag eine Plattform zum Austausch zu schaffen.

Zu diesem Zweck organisiert das Social Committee einmal im Monat eine After Work Happy Hour.



Laufclub

„Laufen für den guten Zweck“, unter diesem Motto wurde im Jahr 2011 der KPMG Laufclub ins Leben gerufen, dessen Aufruf in der Zwischenzeit über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den einzelnen Standorten gefolgt sind. Gemeinsame Laufeinheiten sowie die Teilnahme an diversen Laufgroßveranstaltungen – wie ua Wien Energie Businessrun, Vienna City Marathon, WKO-Businesslauf Linz – gehören zum Fixpunkt des KPMG Laufclubs. Jeder zurückgelegte Kilometer bei



einer der ausgewählten Laufveranstaltungen bedeutet einen Euro, der von KPMG verdoppelt und am Ende jeder Laufsaison an die Kindernothilfe gespendet wird. In den vergangenen zwei Jahren konnte sich die Kindernothilfe somit über je eine Spende von 3.000,- Euro pro Jahr freuen.

Für die Teilnahme an einer Laufveranstaltung gibt es für alle KPMG Hobbyläufer ein Laufshirt mit dem Aufdruck „KPMG läuft für Kindernothilfe“. Darüber hinaus übernimmt KPMG das Startgeld zur Teilnahme. Zum Ausklang jedes Laufs gibt es eine „Afterrun-Veranstaltung“ im Rahmen eines gemütlichen Abendessens.

Fußballteam

Regelmäßiges Training aber auch die Teilnahme am Wiener Betriebsfußballclub, am EVN sowie am it-low.at Fußballturnier gehören zu den jährlichen Höhepunkten des KPMG Fußballteams an den Standorten Wien und Linz. Besonders das it-law.at Turnier gilt es zu erwähnen, nachdem

KPMG das einzige Unternehmen ist, das bei jedem Turnier dieser Serie teilgenommen hat und die ewige Bestenliste anführt. Darüber hinaus kommt es immer wieder zu Spielen mit Wirtschaftsunternehmen sowie KPMG Standorten in Österreich und International. Neben dem sportlichen Ereignis steht natürlich auch der Austausch unter den Kollegen im Vordergrund.

Weitere Mitarbeiterinitiativen

Während die einen sich zum Fußball- oder Lauftraining treffen, nehmen andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Pilates- oder Selbstverteidigungskursen teil.



Lieve Van Utterbeeck
KPMG Partnerin

„Das KPMG Social Committee fördert das Kennenlernen von Kolleginnen und Kollegen aller Unternehmensbereiche und unterstützt bestehende und neue Mitarbeiterinitiativen. Die unternehmensinterne Kommunikation rückt bei dieser Initiative in den Mittelpunkt.“

KPMG und Familie

Bring your Family Day

Ein Nachmittag ganz im Zeichen der Mitarbeiter und deren Familien. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben diese Gelegenheit genutzt, einmal ihren Arbeitsplatz zu präsentieren und Arbeitskollegen der Familie und Freunden vorzustellen. Nach einer offiziellen Begrüßung durch Michael Schlenk und einer Scheckübergabe an die Kindernothilfe durch Vertreter des KPMG Laufclubs wurde zu einer Hausführung in Wien geladen. Für die Kinder wartete ein abwechslungsreiches Programm mit den Wiener Kinderfreunden.



Weihnachtsmarkt

In Kooperation mit der Lebenswelt Schenkenfelden findet jährlich ein Weihnachtsmarkt in Linz statt, zu dem auch die Familien der KPMG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen sind.



UNSER EINFLUSS
AUF DIE SOZIALE UND
ÖKOLOGISCHE UMWELT

Wir gehen mit gutem Beispiel voran und zeigen soziales Engagement. Gleichzeitig konnten wir unseren ökologischen Einfluss reduzieren.



Kommunale Abgaben

Aufgrund der Tätigkeit bietet KPMG an den Standorten hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz. Damit in Zusammenhang stehen aber auch die sich aus den Lohn- und Gehaltszahlungen ergebenden kommunalen Abgaben wie folgt:

2.499.948

EUR

2011/12

2.806.446

EUR

2012/13

2.686.297

EUR

2013/14

Soziales Engagement

Im Rahmen einzelner Kooperationen und Mitgliedschaften engagieren sich KPMG sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein soziales Miteinander. In diesem Zusammenhang liegt uns eine langfristige Zusammenarbeit sowie ein Lokal-Bezug besonders am Herzen, sodass sich in der Vergangenheit standortbezogen unterschiedliche Projekte etabliert haben. Im Folgenden werden einige der Kooperationen und Tätigkeiten vorgestellt:

Lebenswelt Schenkenfelden

KPMG in Linz kooperiert seit vielen Jahren mit der Lebenswelt Schenkenfelden, einer Wohn- und Arbeitsgemeinschaft für Gehörlose und Taubblinde. Mit regelmäßiger Inanspruchnahme der Cateringdienste der Lebenswelt versucht KPMG, neben finanzieller Unterstützung auch soziale Kontakte herzustellen. So fand der gemeinsame Weihnachtsmarkt 2014 bereits zum elften Mal statt: Alljährlich kommen Bewohner der Lebenswelt Schenkenfelden mit selbst gebasteltem Weihnachtsschmuck zum Verkauf. KPMG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Familien nutzen den Weihnachtsmarkt, um einander zu treffen und den Kindern ihren Arbeitsplatz zu zeigen.

Rotes Kreuz

Eine weitere Partnerschaft besteht mit dem Roten Kreuz. Einmal jährlich wird an den Standorten Wien und Linz eine Blutspende-Aktion durchgeführt, an der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen sind, teilzunehmen. Zusätzlich

wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit angeboten, kostenfrei an einem Erste Hilfe Kurs teilzunehmen. Im Zuge des letzten Kurses wurden von KPMG insgesamt 1.127,- Euro übernommen.

Kindernothilfe

„Laufen für den guten Zweck“ – das ist das Motto des KPMG Laufclubs in Wien. Für jeden gelauften Kilometer bei verschiedensten Laufveranstaltungen werden 2,- Euro an die Kindernothilfe gespendet.

Pro Bono Projekte

Im Rahmen mehrerer Pro Bono Projekte engagiert sich KPMG unter anderem für die CliniClowns und die Kindernothilfe. Dabei leistet KPMG kostenlose Beratung sowie Bestätigungsleistungen.

Weitere Spendentätigkeiten und Engagement der MitarbeiterInnen

- Sponsoring Benefizkonzert zugunsten des Wiener Integrationshauses (Juni 2013)
- Sponsoring Benefizkonzert zugunsten der Waisenkinder in Ruanda (2013)
- Spende „KPMG Geburtstage“ CEE Charity; Verein, der Kindern, Jugendlichen und jungen Frauen in benachteiligten Regionen Zentral- und Osteuropas hilft (2013)

- Connecting People (unbegleitete Flüchtlingskinder in Ö): Bowling und Abendessen (Dezember 2013)
- KPMG hat sich entschlossen, zugunsten mehrerer karitativer Organisationen auf traditionelle Weihnachtsgeschenke zu verzichten (2014)
- An die Make a Wish Foundation wurde durch mehrere Aktionen ein Spendenbetrag von 9.150,- Euro lukriert. Unter anderem konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen, ob ihr jährlicher Weihnachtsgutschein gespendet wird (2014)



Mag. Gottfried Mernyi
Geschäftsführer
Kindernothilfe Österreich

„Zahlreiche Paten und Spender unterstützen jährlich die Kindernothilfe Österreich. Wir verstehen es als Auftrag zur Transparenz sicher zu stellen, dass dieses Geld weltweit Kindern in Not eine bessere Zukunft ermöglicht. KPMG ist dabei für uns ein unverzichtbarer und kompetenter Begleiter.“

Bildungskooperationen

Um den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis zu fördern, kooperiert KPMG mit verschiedensten Bildungseinrichtungen. Im Zentrum der Kooperationen stehen unter anderem die Vortragstätigkeit und das Anbieten von Praktikumsplätzen. Sowohl nach innen als auch nach außen legt das Unternehmen ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Qualifikation und Ausbildung.

Kooperation mit der Wirtschaftsuniversität Wien

Partnerschaft und Inputgeber

KPMG und das WU ZBP Career Center sind seit 30 Jahren aktiv durch eine kontinuierliche Firmenpartnerschaft verbunden. Diese ermöglicht es dem Career Center, WU-Studierende mit kostenfreien Beratungsleistungen bei der Berufswahl und dem Berufseinstieg zielführend zu unterstützen. Diese Services des ZBP werden von über 70 Prozent der WU-Studierenden regelmäßig genutzt.

KPMG engagiert sich im Rahmen der Firmenpartnerschaft als gewähltes Mitglied des Beirats regelmäßig in Sitzungen der Gremien des WU ZBP Career Center. Bei diesen Treffen der Expertinnen und Experten wird das Leistungsportfolio des WU Career Centers – mit Fokus auf Firmeninteressen – diskutiert und evaluiert. Auch Informationen und Fragen zu aktuellen Veränderungen im Studienprogramm der WU werden bei Beiratssitzungen

zwischen Firmen, der Universitätsleitung und dem Career Center aktiv ausgetauscht.

Link zwischen Universität und Company-World

Im vergangenen Jahr wurde eine Bachelor-Kampagne an der WU durchgeführt. KPMG nahm die Einladung, bei diesem Projekt an der Schnittstelle zwischen WU und Firmenwelt mitzumachen, gerne an: Die sechsmonatige Aktion sollte Studierende motivieren, bereits nach dem Bachelorabschluss ins Berufsleben einzusteigen. Auf sehr ansprechende Weise wurde vermittelt, dass KPMG offen für die Zielgruppe der neuen



Mag. Ursula Axmann
Geschäftsführerin
WU ZBP Career Center

„Als Gründungsmitglied des WU ZBP Career Center ist die KPMG seit über drei Jahrzehnten ein geschätzter Wegbereiter und Begleiter bei unserer Arbeit rund um den Berufseinstieg von WU-Absolventinnen und -Absolventen.“

Absolventinnen und Absolventen ist und sie im Unternehmen willkommen sind.

An der Schnittstelle zwischen Employer-Branding und Recruiting an der Universität wurde auf Initiative von KPMG ein neues Format einer Unternehmenspräsentation initiiert. Die pragmatische Vorgehensweise bei der gemeinsamen Entwicklung eines Speed Dating zwischen WU-Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von KPMG ist ein aktives Beispiel für die gut funktionierende Zusammenarbeit.

Vertrauen und gemeinsame Weiterentwicklung

Die erfolgreiche Kooperation basiert auf einem laufenden konstruktiven Austausch und einer offenen Kommunikation bei neuen Herausforderungen. Das WU ZBP Career Center schätzt das Engagement und den offenen Gedankenaustausch mit KPMG sehr. Das Vertrauensverhältnis sowie die anregenden Gespräche bilden einen wichtigen Baustein in der Weiterentwicklung dieser Plattform und bereiten Studierenden damit einen Weg für die richtige Berufsentscheidung.

Ökologische Auswirkungen

CO₂-Fußabdruck

Das Treibhausgas-Protokoll

KPMG Österreich berechnet den Kohlenstoff-Fußabdruck in Übereinstimmung mit den Richtlinien der „KPMG Global Green Initiative“. Diese Richtlinien wurden auf Basis des weltweit anerkannten Treibhausgas-Protokolls (THG-Protokoll) von dem „World Business Council for Sustainable Development“ (WBCSD) und dem „World Resources Institute“ (WRI) entwickelt. Das THG-Protokoll bietet umfassende Normen und Leitlinien für Unternehmen und andere Organisationen zur Erfassung der persönlichen CO₂ Bilanz. Das THG-Protokoll stuft die Emissionen eines Unternehmens in drei getrennte Bereiche ein.



2008 hat KPMG International die Global Green Initiative (GGI) ins Leben gerufen. Die GGI ist das internationale Umweltprogramm von KPMG mit der Strategie, auf den Klimawandel zu reagieren. Mit der „Global Green Initiative“ von KPMG International soll bis Ende 2015 der Ausstoß von Treibhausgasen um 15 Prozent gegenüber 2010 reduziert werden. Fortan veröffentlicht KPMG jährlich die Treibhausgas-Emissionen und strebt eine Reduktion an.

Bereich 1: Direkte THG-Emissionen

Direkte THG-Emissionen haben ihren Ursprung innerhalb des Unternehmens. Die Scope 1 Emissionen entstehen vor allem durch die Verbrennung von Erdgas für Heizzwecke und durch die Kraftstoffverbrennung der firmeneigenen Fahrzeuge.

Bereich 2: Indirekte Emissionen

Diese indirekten Emissionen ergeben sich aus der Erzeugung von Strom durch einen Dritten und den anschließenden Verbrauch dieses Stroms durch das Unternehmen. Zusätzlich wird auch der Bezug von Fernwärme hinzugezählt.

Bereich 3: Sonstige indirekte THG-Emissionen

Der dritte Bereich beinhaltet Geschäftstätigkeiten mit unmittelbarer Relevanz für die Firma, welche allerdings nicht unter der direkten Kontrolle des Unternehmens stehen. Im Bereich sind vor allem die Geschäftsreisen der Mitarbeiter ausschlaggebend. Diese werden daher in den Bereichen PKW, Bahn und Flug erfasst.

Die Emissionen von KPMG betragen im Geschäftsjahr 2013/14 pro Mitarbeiter (Full Time Equivalent) 1,7 t CO₂e. Im Vergleich zum Vorjahr konnte somit der Fußabdruck gesenkt werden (2012/13: 1,8 t CO₂e). Dieser Wert ist niedriger als der durchschnittliche international berechnete KPMG Wert (2013), der 2,57 t CO₂e je Mitarbeiter (FTE) beträgt.

Unser CO₂e Fußabdruck



2013/14
pro Mitarbeiter (FTE)
KPMG Österreich



2013
pro Mitarbeiter (FTE)
KPMG International



Yvo de Boer

ehem Global Chairman
of Climate Change &
Sustainability Services
KPMG

„Man nimmt den Klimawandel als Riesenthema wahr – wenn es allerdings darum geht, zu verstehen, was das für die eigene Betriebspolitik und die Integration des Themas in ein Businessmodell bedeutet, stehen viele – besonders kleinere Unternehmen – noch am Anfang.“

Kooperation WWF

Gemeinsam mit der WWF CLIMATE GROUP hat KPMG bis 2013 insgesamt vier Mal mit dem „Wirtschaftsbarometer Klimaschutz“ den Klimaschutz Status Quo der heimischen Unternehmenslandschaft und deren Entwicklungen erhoben. Die Studie ermittelt die Meinung heimischer Unternehmen zur internationalen Klimapolitik, deren Umsetzung auf EU- sowie nationaler Ebene und zu betrieblichen Klimaschutzmaßnahmen.

Die Broschüre können Sie gerne unter publikationen@kpmg.at anfordern.

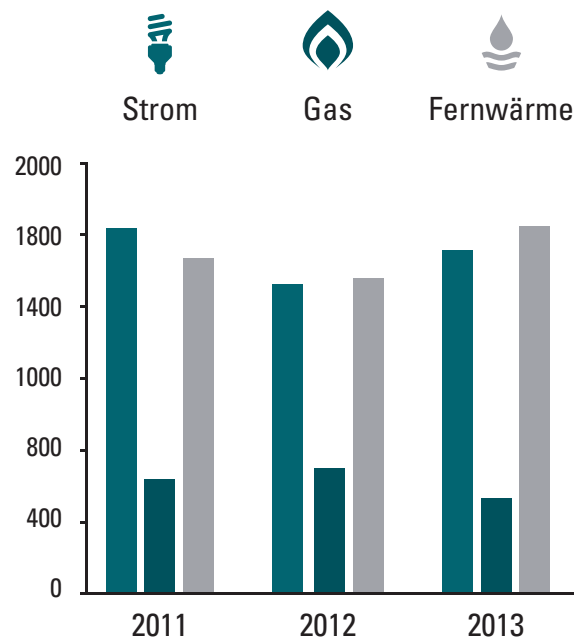


Verbrauchs- und Emissionsdaten

Energieverbrauch – Strom, Gas, Fernwärme

Die Umstellung auf Fernwärme am Standort Linz bewirkte eine Veränderung der Verbrauchsdaten von Gas und Fernwärme. Durch die Renovierung und Gebäudedämmung am Standort Linz wird eine zusätzliche Emissionsreduktion erwartet.

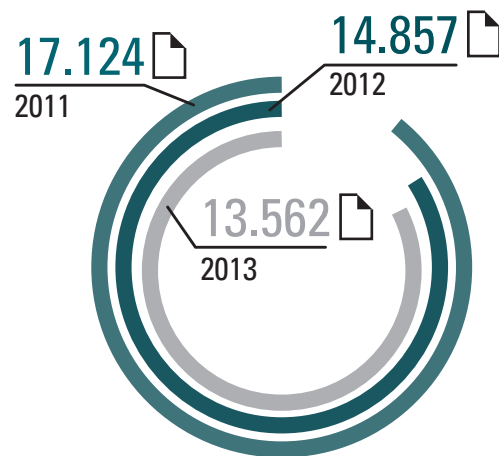
Energieverbrauch in MWh
KPMG Österreich



Papierverbrauch

Der Papierverbrauch konnte jeweils zum Vorjahr reduziert werden. Dieser Trend sollte sich in den nächsten Jahren fortsetzen. Dazu beigetragen haben die Einführung von „Safe-Printing“ und der doppelseitige Druck von Prüfberichten. Zusätzlich achtet KPMG beim Druck der Publikationen auf die Richtlinie „Schadstoffarme Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens.

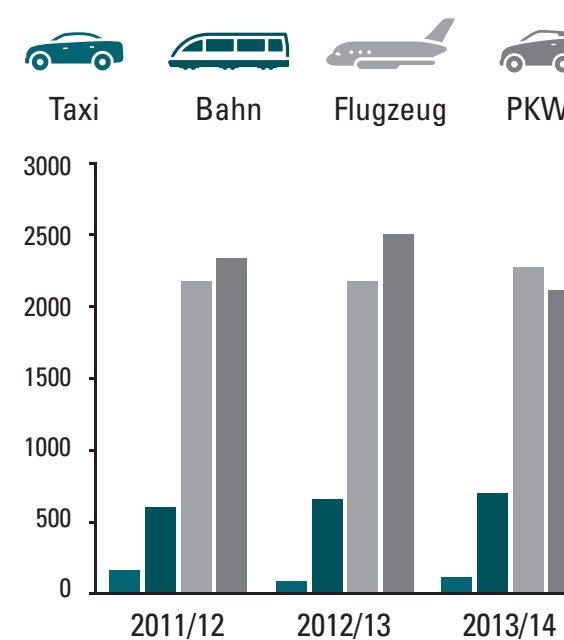
Papierverbrauch
Blatt/FTE



Dienstreisen

Der Bereich der Dienstreisen verursacht ein Drittel des CO₂-Fußabdrucks. Besonders gewichtig sind der PKW Reiseverkehr und die Flugreisen. Verbesserungen konnte KPMG im Bereich der PKW Fahrten erzielen. Als positiv zu verzeichnen ist auch die verstärkte Nutzung der Bahn.

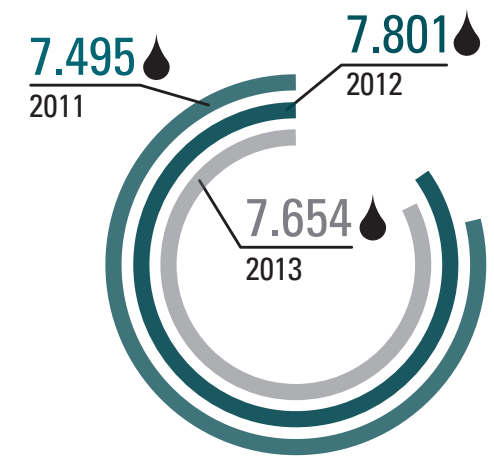
Gereiste Strecke
Kilometer/FTE



Wasserverbrauch

Unser Wasserverbrauch gestaltet sich in den letzten Jahren relativ konstant pro Mitarbeiter und liegt im österreichischen Durchschnitt (vgl Studie Lebensministerium – „Wasserverbrauch und Wasserbedarf“).

Wasserverbrauch
Liter/FTE



UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE

Wir gehen weiter im Denken und Handeln.
So können wir Verbesserungspotenziale erkennen und
Ziele festlegen. Die Erkenntnisse unseres ersten
Nachhaltigkeitsberichts werden in unsere Gesamtstrategie
einfließen.



Pfeiler	Ziele und Maßnahmen	Umsetzung
Ökonomische Säule	Ab 1. Oktober 2014 wurde die historisch gewachsene Struktur zweier selbstständig agierender Standorte (Wien – mit den zugehörigen Standorten Mödling, Graz, Klagenfurt und Bregenz – und Linz – mit den Standorten Salzburg und Innsbruck) abgelöst durch das integrierte und gemeinschaftlich geführte Unternehmen KPMG Österreich.	ab Oktober 2014
Ethik und Integrität	Stärkung der „Compliance-Awareness“ Implementierung der Compliance-Anforderungen in das vorhandene Trainingsprogramm der Risikoschulungen	bis September 2015
Employer-Branding	Schärfung der Nachhaltigkeitsstrategie und klare Positionierung in der Öffentlichkeit Podiumsdiskussionen/Veranstaltungen	laufend
Employee Sustainability Awareness	Erhebung des Nachhaltigkeitspotenzials in den Fachbereichen Workshops mit den jeweiligen Fachbereichen (AUDIT, TAX, ADVISORY)	bis Juni 2015
Mitarbeiter Mobilität	Verstärkte Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln Kostenbeitrag zur Wiener Linien Jahreskarte	seit Jänner 2014
Soziales Engagement	Pro Bono Projekte Verstärkte Umsetzung von Pro Bono Projekten in den einzelnen Fachbereichen	laufend
Energieeffizienz und -einsparung	Reduktion des Heizwärmebedarfs Wärmedämmung des gesamten Standortes Linz	Sommer 2014

Auszeichnungen



IAB's Sustainable Firm of the Year 2014

Das Magazin International Accounting Bulletin vergab an KPMG zum dritten Mal in Folge die Auszeichnung „Sustainable Firm of the Year“. Der Award honoriert das Commitment und die Aktivitäten des KPMG Netzwerkes zu einer nachhaltigen Unternehmensführung.



Austria's 100 Top Employers 2014

Die Studie befragt jährlich österreichische Studierende nach ihren Wunscharbeitgebern und Karriereplänen. In diesem Jahr nahmen mehr als 10.000 Befragte aus Business-, Ingenieurs- und IT-Studiengängen teil. KPMG konnte sich auf Platz 12 unter den Top 100 Unternehmen in Österreich einreihen.



International Tax Award 2014

Die International Tax Awards werden von Acquisition International auf Grund von externen Nominierungen (Kunden, Business-Kontakte und Peer-Gruppen) vergeben. KPMG Österreich hat bei den International Tax Awards 2014 in der Landeskategorie "Austrian Corporate Tax Firm of the Year" gewonnen.

Berichtsparameter

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Geschäftsjahre 2012/13 – 2013/14 (1. April 2012 bis 31. März 2014).

Zu Beginn stand eine ausführliche Analyse und Erhebung des Status quo. Es mussten die Stakeholder klar festgelegt, der Einflussbereich abgesteckt und bestehende Initiativen erhoben werden. Nur so war es möglich, Verbesserungspotenziale zu erkennen und messbare Ziele festzulegen. KPMG hat den ersten Nachhaltigkeitsbericht fertiggestellt und wird die Erkenntnisse und Ziele konsequent in die Gesamtstrategie einfließen lassen.

Es ist geplant, von nun an regelmäßig einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und dazwischen Updates auf der Homepage zu veröffentlichen. Sofern nicht anders ausgewiesen, betreffen die nachfolgenden Ausführungen alle Standorte von KPMG Österreich. Um die Vergleichbarkeit der aktuellen Daten zu ermöglichen, wurden die Kennzahlen um Vorjahreszahlen ergänzt. Das aktuelle Berichtsjahr stellt den Basiswert für unsere Zielsetzungen dar. Basis für die Berichterstattung ist der Standard der Global Reporting Initiative-G4, den KPMG nach eigenen Einschätzungen auf "In-Übereinstimmung" – Kern erfüllt hat.

KPMG ist stets um Weiterentwicklung bemüht und freut sich dazu über Ihre Rückmeldung. Katharina Schönauer (kschoenauer@kpmg.at) ist für die Koordination zuständig und steht Ihnen als Ansprechpartnerin zur Verfügung.



Mag. DI Katharina Schönauer
KPMG Leiterin CR Team

„Die Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts war zwar ein langer, aber vor allem ein sehr lehrreicher Weg. Doch wir sind natürlich noch nicht am Ende angelangt: durch ausführliche Analysen und Diskussionen ist es uns möglich, zukünftige Ziele festzulegen. Ich denke, der Bericht zeigt sehr gut, wie KPMG Nachhaltigkeit lebt.“

GRI-Index für „In Übereinstimmung“ – Kern

Indikator	Beschreibung	Seite
Standardangaben		
Strategie und Analyse		
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation über den Stellenwert der Nachhaltigkeit für die Organisation und die Strategie der Organisation im Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit	5-9
G4-2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	18-19
Organisationsprofil		
G4-3	Name der Organisation	12+TB
G4-4	Marken, Produkte und Dienstleistungen	12
G4-5	Hauptsitz der Organisation	12
G4-6	Länder, in denen die Organisation operiert	12
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	12+TB
G4-8	Märkte (beliebter Branchen, Art der Abnehmer und Empfänger)	13
G4-9	Größe der Organisation	12-13 +KT
G4-10	Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag, Geschlecht, Beschäftigungsart	48-49 +KT
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind: 100 Prozent der Mitarbeiter von KPMG Österreich fallen unter Kollektivvereinbarungen.	erfüllt
G4-12	Lieferkette	68
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich der Größe, Struktur und Eigentumsverhältnisse der Organisation	72
G4-14	Vorsorgeprinzip	41-42
G4-15	Wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen, die von der Organisation befürwortet oder unterstützt werden	43, 66, 79
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden (wie Industrieverbänden) und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	na

Indikator	Beschreibung	Seite
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17	Auflistung aller Unternehmen im konsolidierten Jahresabschluss	TB
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung der Aspekte	34-37
G4-19	Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte	34-37
G4-20	Wesentliche Aspekte, Abgrenzung innerhalb der Organisation	35-37
G4-21	Wesentliche Aspekte, Abgrenzung außerhalb der Organisation	35-37
G4-22	Auswirkung von Neudarstellungen einer Information aus früheren Berichten	na
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	na
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24	Eingebundene Stakeholder Gruppen	24-27
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	34
G4-26	Ansatz der Organisation zur Einbindung von Stakeholdern	28-31
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind	35-37
Berichtsprofil		
G4-28	Berichtszeitraum	74
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	na
G4-30	Berichtszyklus	74
G4-31	Kontaktstelle für Fragen bezüglich des Berichts	79
G4-32	„In Übereinstimmung“-Option, GRI-Index für die gewählte Option	75
G4-33	Verfahrensweise und die gegenwärtigen Praktiken der Organisation hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts	na
Unternehmensführung		
G4-34	Führungsstruktur	14

Indikator	Beschreibung	Seite
Ethik und Integrität		
G4-56	Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes)	40-41
G4-57	Interne und externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und zur Integrität der Organisation Rat zu suchen (wie Krisen- oder Beratungsdienste).	41-42
G4-58	Verfahren für die Meldung	41-42
Spezifische Standardangaben zu den wesentlichen Aspekten		
Allgemeine Angaben zum Managementansatz (DMA)		15
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		
G4-DMA	Aspektspezifischer Managementansatz Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	53-54
G4-LA 1	Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums neu eingestellten Mitarbeiter	KT
G4-LA 9	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	KT
G4-LA 11	Leistungsbeurteilung und Karriereentwicklung während des Berichtszeitraums	53-54
G4-LA 12	Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie	48-49
Ethik und Integrität		
G4-DMA	Aspektspezifischer Managementansatz Ethik und Integrität	41-42
G4-SO 4	Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung Siehe auch Standardangaben G4-56, G4-57, G4-58	42
„Best Practice“- Standards setzen		
G4-EC 1	Zahlungen an die Regierung/kommunale Abgaben	62+KT
G4-EN 3	Energieverbrauch	68-69 +KT
G4-EN 6	Verringerung des Energieverbrauchs	68-69 +KT
G4-EN 15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	KT
G4-EN 16	Indirekte energiebezogene (Scope 2) THG-Emissionen	KT

Indikator	Beschreibung	Seite
G4-EN 17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	KT
G4-SO 1	Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften	62-63
Employer-Branding		
G4-DMA	Aspektspezifischer Managementansatz Employer-Branding Siehe Standardangaben „Ethik und Integrität“, Siehe Standardangabe G4-15; Zum jetzigen Zeitpunkt sind keine Indikatoren für diesen wesentlichen Aspekt vorhanden.	43-44
Employee Sustainability Awareness		
G4-EN 27	Maßnahmen zur Verringerung ökologischer Auswirkungen	68, 72
G4-EN 30	Ökologische Auswirkungen durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft	72
Lobbying und Regulatoren		
	Siehe Standardangabe G4-15; Zum jetzigen Zeitpunkt sind keine Indikatoren für diesen wesentlichen Aspekt vorhanden.	

TB – Transparenzbericht 2014
KT – Klappertext; siehe „Unsere Kennzahlen“

Impressum

Katharina Schönauer
KPMG Leiterin CR Team
+43 1 313 32-519
kschoenauer@kpmg.at

Layout und Grafik

Mirjam Schweigkofler
KPMG Marketing, Corporate
Communications & Markets

Bildmaterial

Seite 26-27
MMag. Peter J. Oswald ©Mondi Europe &
International
DI Dr. Georg Pözl ©Österreichische Post AG
Andrea Johanides ©bright light photography
Seite 49
Dr. Andreas Ludwig ©Umdasch Group
Seite 63
Mag. Gottfried Mernyi ©Fotoatelier Doris Kucera
Seite 64
Mag. Ursula Axmann ©WU ZBP Career Center

Verlags- und Herstellungsort

Porzellangasse 51, 1090 Wien

Druck und Print

Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H.
Wienerstraße 80, A-3580 Horn

Gedruckt auf Cyclus Recycling Offset Papier.
Papier und Druck entsprechen den Richtlinien
des österreichischen Umweltzeichens für
Druckerzeugnisse.

Redaktionsschluss

31. Dezember 2014

Die Verantwortlichen bedanken sich für die redaktionellen Beiträge und die inhaltliche Unterstützung bei: Martina Berger, Anita Bichler, Katja Blasl, Georg Brameshuber, Erich Brandecker, Michaela Fleischer, Angelika Gaal, Julia Haslinger, Karin Heger, Karin Khemeter, Katrin Mitterhauser, Maria Neuwirth, Elisabeth Scheiring, Michaela Schwarzinger, Reinhard Wilflingseder und Iris Zeppezauer.

Danke an unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Stakeholder-Dialog.

Kooperationspartner



© 2015 KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, österreichisches Mitglied des KPMG Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Printed in Austria. KPMG und das KPMG Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

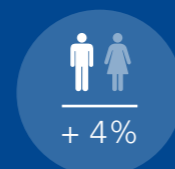
UNSERE KENNZAHLEN

Die Emissionen werden in Übereinstimmung mit den Erfassungs- und Reportingstandards des globalen Treibhausgas (THG)-Protokolls angegeben. Die Daten schließen alle KPMG Standorte in Österreich ein. Die Emissionen wurden mit den Umrechnungsfaktoren der DECC/DEFRA und, wenn verfügbar, anhand der Angaben der Energieerzeuger kalkuliert. Die Kilometerdaten für Flüge wurden auf Basis der DECC/DEFRA-Richtlinien geschätzt, sowie die Bahn- und Taxi-Dienstreisen auf Basis der durchschnittlichen Kosten pro Kilometer. Der Papierverbrauch wurde auf Basis unserer Beschaffungsdaten errechnet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Mitarbeiterinnen Mitarbeiter (FTE*)	919,5	929,33	935,93	981,14
Vollzeit M/W	359 436	378 415	397 415	407 430
Teilzeit M/W	45 187	49 206	51 200	53 220
Anteil Teilzeitkräfte	23%	24%	24%	25%
MA pro Kopf	1027	1048	1063	1110

Entwicklung
GJ 2012/13-2013/14



Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

Bewerbung

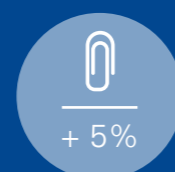
	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Anzahl Gesamt	3.693	3.839	3.831	4.124
Aufnahmen Gesamt	315	327	336	371
davon Praktikanten (fachl + Service)	87	88	106	134



Aufnahmen

Aus- und Weiterbildungen

	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Ausgaben Ausbildung Gesamt in TEUR	2.313	2.310	2.312	2.535
Kosten pro FTE in EUR	2.516	2.485	2.470	2.583



Ausbildungs-
kosten pro FTE

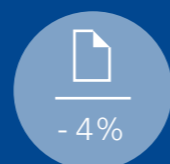
*FTE – Full Time Equivalent

Kommunale Abgaben in EUR

	2011/12	2012/13	2013/14
Wien	1.468.943	1.654.159	1.618.031
Linz	796.707	927.968	889.547
Klagenfurt	67.470	75.484	65.447
Mödling	77.982	63.083	44.012
Salzburg	44.636	32.893	22.180
Graz	24.273	33.486	28.955
Innsbruck	12.571	11.887	11.092
Bregenz	7.367	7.486	7.034
Summe	2.499.948	2.806.446	2.686.297

Papierverbrauch in Blatt

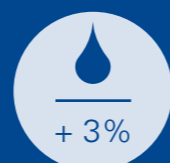
	2011	2012	2013
Blatt*	15.914.000	13.904.750	13.306.531



Entwicklung
2012-2013

Wasserverbrauch in 1.000 Liter

	2011	2012	2013
Wasser*	6.965	7.301	7.510



Entwicklung
2012-2013

*Die Zahlen zu den Flugreisen, Strom, Erdgas, Wasser, Papier und Fernwärme werden pro Kalenderjahr angegeben. Im Hinblick auf die KPMG Global Green Initiative wurden diese ökologischen Kennzahlen für das Kalenderjahr erstellt.



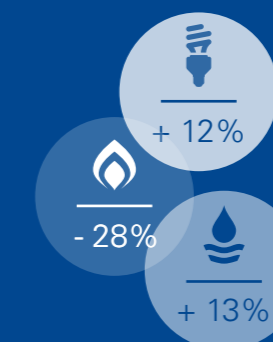
pro FTE
GJ 2013/14

Emissionen CO₂e in Tonnen

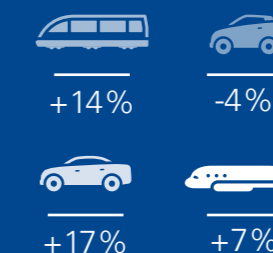
	2011/12	2012/13	2013/14
Scope 1	269	265	217
Scope 2	674	609	675
Scope 3	848	823	794
Gesamt	1.791	1.697	1.686

Energieverbrauch in MWh

	2011	2012	2013
Strom*	1.838	1.586	1.779
Gas*	694	702	506
Fernwärme*	1.804	1.663	1.876
Gesamt	4.336	3.952	4.160



Entwicklung
2012-2013



Entwicklung
GJ 2012/13-2013/14

Dienstreisen in Kilometer

	2011/12	2012/13	2013/14
Bahn	591.805	701.979	797.232
PKW	2.182.551	2.245.829	2.146.458
Taxi	136.373	120.410	140.873
Flugzeug*	2.071.255	2.097.613	2.236.690

kpmg.at