Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft · Rechtsanwälte

PKF Fasselt

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Inhalt

	Vorwort	3
1	**Allgemeine Informationen**	4
	Unser Unternehmen im Überblick	5
	Gemeinsam stark. Unser Netzwerk.	6
	Wer wir sind. Und was uns leitet.	7
	Unsere Werte: Das Fundament unseres Handelns	8
	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	9
	Stakeholder-Analyse: Im Dialog mit unserer Umwelt	12
	Unsere wesentlichen Handlungsfelder für eine nachhaltige Zukunft	13
2	**Governance**	14
	Unsere Unternehmensführung	15
	Qualitätsmanagementsystem	17
	Gemeinsam mehr bewegen: Unser Engagement in Gremien und Verbänden	19
	Compliance-Prinzipien: Integrität als Grundlage	20
3	**Soziale Informationen**	25
	Unsere Mitarbeitenden im Fokus	26
	Was uns als Arbeitgeberin ausmacht	27
	Gemeinsam stark durch gelebte Vielfalt	28
	Verantwortung für ein faires Miteinander	29
	Nachhaltige Personalentwicklung	30
	Employee Journey	31
4	**Umweltinformationen**	47
	Unser ökologisches Engagement	48
	Unser ökologischer Fußabdruck	50
	Gemeinsam aktiv für Umwelt und Region	55
	Impressum	57

Vorwort

Oliver Beier
Wirtschaftsprüfer,
Steuerberater

Frank Villwock
Wirtschaftsprüfer,
Steuerberater

Franklin Hünger
Wirtschaftsprüfer,
Steuerberater

Liebe Leserin, lieber Leser,

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung als mittelständisch geprägtes Prüfungs- und Beratungsunternehmen. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht möchten wir transparent darlegen, wie wir Nachhaltigkeit verstehen und aktiv gestalten – im Unternehmen selbst und in unserer Rolle als Dienstleister.

Unsere Unternehmenswerte – Leidenschaft, Gemeinschaft, Qualität und Integrität – prägen unser tägliches Handeln und sind zugleich Kompass für unseren nachhaltigen Weg. Wir sehen Nachhaltigkeit nicht nur als Verpflichtung, sondern als Chance für Innovation, Qualität, Resilienz und nachhaltige Wertschöpfung.

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2025 dokumentieren wir unseren aktuellen Stand, zeigen interne Impulse auf und machen unser Engagement sichtbar. Die Veröffentlichung erfolgt bewusst freiwillig, da wir aktuell keiner regulatorischen Berichtspflicht unterliegen. Zugleich bekräftigen wir damit unseren Anspruch, Nachhaltigkeit als langfristigen strategischen Handlungsrahmen zu etablieren. Unser besonderer Fokus liegt dabei auf der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit und unseren Governance-Prinzipien: auf einem respektvollen Miteinander, der Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, Mandanten und Partnern sowie auf einer integren und zukunftsgerichteten Unternehmensführung. Der Umweltaspekt ist dabei ein wichtiger Teil, jedoch eingebettet in ein umfassendes Verständnis von Nachhaltigkeit.

Der nunmehr zweite vorliegende Bericht schreibt unsere bisherigen Inhalte konsequent fort. Wir aktualisieren darin relevante Kennzahlen, die zeigen, dass wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten kontinuierlich weiterentwickeln, um gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden und Mandanten eine nachhaltige Zukunft aktiv mitzugestalten.

Mit herzlichen Grüßen
Ihre PKF Fasselt Partnerschaft mbB

1 Allgemeine Informationen

Wer wir sind. Wofür wir stehen.
Wie wir Nachhaltigkeit gestalten.

Unser Unternehmen im Überblick

Über PKF Fasselt

PKF Fasselt ist eine Partnerschaft nach § 1 PartGG mit Sitz in Berlin. Als Gesellschaft, in der sich Angehörige freier Berufe zusammengeschlossen haben, stehen wir für eine unabhängige, gewissenhafte und multidisziplinär geprägte Berufsausübung. Wir zählen zu den führenden mittelständisch geprägten Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsunternehmen in Deutschland.

Mit unserer über 90-jährigen Geschichte gehören wir zu den traditionsreichsten Beratungsgesellschaften im Mittelstand. Engagement, Verantwortung, Integrität und Verlässlichkeit prägen unsere Kultur sowie unser Handeln; flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege ermöglichen uns ein agiles, unternehmerisch denkendes Arbeiten.

An 18 Standorten deutschlandweit engagieren sich rund 820 Mitarbeitende – darunter etwa 190 Berufsträger:innen (Wirtschaftsprüfer:innen, Steuerberater:innen und Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte, viele mit Mehrfachqualifikation) für die Anliegen unserer Mandanten. Unsere Mandanten sind lokal, regional, national und international tätig. Dazu zählen börsennotierte Unternehmen, international agierende Konzerne, mittelständische Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und gemeinnützige Organisationen sowie Privatpersonen aus unterschiedlichen Branchen.

Multidisziplinäre Leistungen aus einer Hand

Unser Leistungsportfolio ist multidisziplinär aufgestellt und umfasst Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechts- und IT-Beratung – national wie international. Dabei sind unsere Prüfungs- und Beratungsleistungen praxisnah, lösungsorientiert und auf die individuellen Anforderungen unserer Mandanten zugeschnitten. Insbesondere der Mittelstand schätzt unsere Kombination aus fachlicher Tiefe und persönlicher Betreuung.

Unsere Beteiligungen

PKF Fasselt ist mittelbar und/oder unmittelbar an folgenden Gesellschaften beteiligt:

- PKF Deutschland GmbH, Berlin
- PKF FASSELT Consulting GmbH, Duisburg
- PKF Fasselt Treuhand GmbH Steuerberatungsgesellschaft, Düsseldorf
- PKF TREUWERK AG, Hannover
- AUDIT Steuerberatungsgesellschaft mbH, Berlin
- Captos GmbH, Duisburg
- Gesellschaft für wirtschaftliche Betriebsgestaltung GmbH, Braunschweig

Unser Umsatz

Für das Jahr 2025 lag das Umsatzvolumen bei rund 94,8 Millionen Euro gegenüber 87,7 Mio. Euro im Vorjahr.

Gemeinsam stark. Unser Netzwerk.

Unser internationales PKF-Netzwerk

PKF Fasselt ist Teil des internationalen Netzwerks PKF Global – einem weltweit renommierten Verbund unabhängiger Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Unternehmensberatungsgesellschaften. Die Buchstaben PKF stehen für Pannell Kerr Forster, die 1969 durch den Zusammenschluss von vier Wirtschaftsprüfungsgesellschaften aus Australien, Kanada, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten eine internationale Organisation gründeten. Heute ist PKF Global mit rund 24.000 Mitarbeitenden an mehr als 540 Standorten in 150 Ländern vertreten. Der kumulierte Jahresumsatz des Netzwerks belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf rund 2,3 Milliarden US-Dollar.

PKF Global verbindet lokale Expertise mit internationaler Leistungsfähigkeit und ermöglicht seinen Mitgliedsunternehmen, Mandanten weltweit nahtlos bei grenzüberschreitenden Fragestellungen zu begleiten. Der internationale Austausch innerhalb des Netzwerks unterstützt uns dabei, komplexe Projekte und Prüfungen effizient, schnell und verlässlich umzusetzen, stets mit fundierter Kenntnis der jeweiligen lokalen Märkte und regulatorischen Rahmenbedingungen.

Die Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen, persönlichem Austausch und einer offenen Kultur des Wissens- und Erfahrungstransfers. Mitgliedsunternehmen teilen Ressourcen, Fachwissen und Best Practices und können sich zugleich auf die hohe Qualität und Verlässlichkeit ihrer internationalen Partner verlassen. Gemeinsame Qualitätsstandards, abgestimmte Prozesse sowie eine klare Governance-Struktur mit wirksamen Führungs- und Kontrollmechanismen sorgen weltweit für einheitliche Standards, strategische Ausrichtung und eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Die Stärke von PKF Global basiert auf gemeinsamen Werten, hohen Qualitätsansprüchen und dem Anspruch, Mandanten nachhaltige und praxisnahe Lösungen zu bieten. Die Menschen im Netzwerk sind anerkannte Expertinnen und Experten in ihren Fachgebieten und zugleich nahbar, lösungsorientiert und partnerschaftlich in der Zusammenarbeit. Die internationale Marke verleiht den Mitgliedsunternehmen globale Sichtbarkeit und Reichweite, während jedes Unternehmen seine lokale Identität, Eigenständigkeit und enge Verbundenheit mit seiner Region bewahrt.

So verbinden wir bei PKF Fasselt internationale Perspektiven mit unserer mittelständischen Kultur und persönlicher Nähe. **Kurz gesagt: Wir sind weltweit vernetzt und persönlich vor Ort.**

Wer wir sind. Und was uns leitet.

Wir sind ein vielfältiges Team aus Analysten, Spezialisten, Generalisten und Persönlichkeiten. Uns eint die Überzeugung, dass gute Zusammenarbeit auf Vertrauen, Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung und Unterstützung basiert. Jede und jeder bringt eigene Stärken ein – mit Freiraum zur Gestaltung, im Miteinander auf Augenhöhe. Was uns auszeichnet, ist unsere Fähigkeit zuzuhören. Wir verstehen, bevor wir prüfen und beraten – und entwickeln individuelle, passgenaue Lösungen für die Anliegen unserer Mandanten. Dabei sind wir persönlich und nahbar, fachlich exzellent und ambitioniert, menschlich, vielseitig und engagiert.

Die nachfolgenden Prinzipien definieren, wie wir denken, handeln und gemeinsam wirken:

Be the change.

Wir gestalten aktiv – mit Mut, Initiative und dem Blick nach vorn.

Belong together.

Wir arbeiten im Team – mit Respekt, Vertrauen und Verbundenheit.

Stay human.

Wir bleiben authentisch – und behalten den Menschen im Blick.

Give your best.

Wir geben unser Bestes – mit Leidenschaft und Verantwortungsbewusstsein.

Unsere Werte: Das Fundament unseres Handelns

Unsere Werte

Unsere Werte sind das Rückgrat unserer Unternehmenskultur, die auf Gemeinschaft, Wertschätzung, Qualität und Vielfalt basiert. Sie definieren unsere Haltung, unser Selbstverständnis und sind der Kompass für unsere Zusammenarbeit - intern wie extern.

Leidenschaft

Wir setzen uns mit Leidenschaft für unseren Beruf, die Bedürfnisse unserer Mandanten und Mitarbeitenden sowie gesellschaftliche Aufgaben ein: Als Wirtschaftsprüfer:innen, Steuerberater:innen und Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte sorgen wir für eine funktionierende Wirtschaft und für Vertrauen in die Kapitalmärkte. Wir engagieren uns für die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsangebots auf höchstem Niveau, um die gesellschaftliche Transformation aktiv mitzugestalten und um unsere Mandanten bei Ihren Aufgaben sowie Veränderungsprozessen optimal zu unterstützen.

Integrität

Die Kaufmannsehre ist tief in unserer DNA verankert, Vertrauen, Klarheit, Integrität und Transparenz sind die Maxime unseres Handelns. Dabei sind wir menschlich, authentisch, gewissenhaft und greifbar - in unseren Leistungen, unserer Kommunikation, unserer Zusammenarbeit.

Qualität

Wir sind ein interdisziplinäres Team aus Wirtschaftsprüfer:innen, Steuerberater:innen, Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälten, Betriebswirtinnen bzw. -wirten und IT-Expertinnen bzw. IT-Experten und erzielen durch unsere Multidisziplinarität bessere, substanziellere Ergebnisse. Wir haben einen Exzellenzanspruch und stellen die hohe Qualität unserer Dienstleistungen durch die systematische Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden sicher. Und durch ein Arbeitsklima, das aus Innovation, Kreativität, Vertrauen sowie kollegialer Zusammenarbeit besteht - eine gesunde Work-Life-Balance inbegriffen.

Gemeinschaft

Wir denken und arbeiten partnerschaftlich und sind davon überzeugt, dass gegenseitige Wertschätzung und Unterstützung sowie ein Austausch auf Augenhöhe zu besseren Ergebnissen führen. Genauso wissen wir, dass flexible, agile und diverse Team-Strukturen die hohe Qualität unserer Dienstleistung befördern. Wir sind eine Community, in der das Individuum zählt. Gemeinschaft schafft Vertrauen und Stärke. Persönlichkeit schafft Bindung und Kontinuität.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Unser Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung

Nachhaltigkeit ist für uns ein fester Bestandteil unserer Unternehmensidentität und strategischen Ausrichtung. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung zusammenführt – nach innen wie nach außen. Unser Ziel: nachhaltig zu handeln, Orientierung zu geben und als glaubwürdiger Partner und Arbeitgeberin Verantwortung zu übernehmen – für unsere Mitarbeitenden, Mandanten und die Gesellschaft insgesamt.

Umweltbewusstsein als Teil unserer Kultur

Wir engagieren uns aktiv für die Reduktion unserer CO_2-Emissionen und setzen dabei auf einen klaren, systematischen Ansatz. Im Mittelpunkt stehen gezielte Reduktionsmaßnahmen, die durch ausgewählte Kompensationsstrategien ergänzt werden. Unser Anspruch geht dabei über rein technische Lösungen hinaus:
Wir möchten ein Bewusstsein für umweltbewusstes Handeln schaffen und nachhaltig fördern. Unsere Mitarbeitenden nehmen hierbei eine zentrale Rolle ein.
Ihr Engagement im Arbeitsalltag trägt dazu bei, unseren CO_2-Fußabdruck Schritt für Schritt zu verringern.

Nachhaltige Personalentwicklung mit Anspruch

Nachhaltigkeit beginnt bei den Menschen. Deshalb investieren wir gezielt in die Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeitenden – fachlich, persönlich und gesundheitsorientiert. „People first“ ist für uns kein Widerspruch zu unserem umfassenden Dienstleistungsgedanken „Service first“, sondern die Voraussetzung dafür. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das Sicherheit, Vertrauen und individuelle Entfaltung ermöglicht, in dem Qualität, Innovation und Kollegialität ihren Platz haben. Gesundheit, Weiterentwicklung und Wertschätzung stehen dabei im Mittelpunkt unserer Personalstrategie.

Nachhaltigkeit in der Prüfung und Beratung

Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung: Wir sind Partner auf Augenhöhe – nicht nur bei regulatorischen Fragen, sondern auch bei strategischen Entscheidungen. Nachhaltigkeit ist längst ein integraler Bestandteil unternehmerischer Wertschöpfung – und damit auch unserer Dienstleistungen.
Unsere ESG-Expertise haben wir in einem eigenen interdisziplinären Kompetenzteam gebündelt. Es steht unseren Mandanten mit fundiertem Fachwissen und pragmatischen Lösungsansätzen zur Seite – sei es bei der Integration von ESG-Themen in Geschäftsmodelle, der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien oder der Erfüllung regulatorischer Anforderungen.

Unser Anspruch

Vertrauen schaffen, Risiken reduzieren, nachhaltige Werte fördern – in enger, partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden und Mandanten. Denn Nachhaltigkeit gelingt nur gemeinsam – mit Klarheit, Haltung und einem echten Gestaltungswillen.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit als dynamischer Prozess

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit ist kein starres Konzept – es ist ein lebendiger Prozess. Wir entwickeln uns kontinuierlich weiter, stellen uns neuen Herausforderungen und gestalten aktiv mit, was unsere Branche, unsere Gesellschaft und unsere Zukunft betrifft.

Wir sind davon überzeugt: Nachhaltigkeit bietet uns die Chance, unser Unternehmen stetig zu verbessern, unsere Dienstleistungen weiterzuentwickeln und gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden und Mandanten einen relevanten Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft zu leisten. Dabei wollen wir nicht nur auf Entwicklungen reagieren – sondern Impulse setzen und Verantwortung übernehmen.

Nachhaltigkeit in unseren Branchenschwerpunkten

Unsere Mandantschaft reicht vom inhabergeführten Einzelunternehmen bis zum börsennotierten Konzern – mit einem starken Fokus auf den Mittelstand. Dabei beraten und prüfen wir branchenübergreifend.

Wir sind in zahlreichen Branchen aktiv und bringen unsere multidisziplinäre Expertise in allen Facetten ein – zwei Schwerpunkte mit besonderem Fokus auf Nachhaltigkeit liegen in den **Bereichen Energiewirtschaft** sowie die **Sozialwirtschaft** und **Non-Profit-Organisationen (NPO).** Gerade in diesen Sektoren verbinden wir fundiertes regulatorisches Fachwissen mit ökonomischer Weitsicht und einem ausgeprägten Verständnis für gesellschaftliche Transformationsprozesse. Unser Anspruch: gemeinsam mit unseren Mandanten zukunftsorientierte, rechtssichere und wirtschaftlich tragfähige Lösungen zu entwickeln – und dadurch aktiv zur nachhaltigen Entwicklung der jeweiligen Branche beizutragen.

- Energiewirtschaft
- Öffentlicher Sektor
- Sozialwirtschaft und NPO
- Handel
- Dienstleistungen
- Produktion
- Start-ups
- Familienunternehmen
- Private Equity

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Fokus: Energiewirtschaft

Die Energiewirtschaft steht im Zentrum der gesellschaftlichen Transformation – von der Erzeugung bis zum Vertrieb. Der Umbau hin zu erneuerbaren Energien, der schrittweise Ausstieg aus fossilen Energieträgern und der Einsatz neuer Technologien verändern Geschäftsmodelle, Strukturen und regulatorische Rahmenbedingungen grundlegend. Wir kennen die Anforderungen der Branche und die Komplexität, die mit diesem Wandel einhergeht. Unsere interdisziplinären Teams beraten die Energiewirtschaft und energieintensive Unternehmen dabei, ihre Geschäftsmodelle nachhaltig weiterzuentwickeln, regulatorische Risiken im Blick zu behalten und Chancen konsequent zu nutzen. Gemeinsam gestalten wir Lösungen, die wirtschaftlich tragfähig und zukunftsgerichtet sind.

Fokus: Sozialwirtschaft und NPO

Organisationen der Sozialwirtschaft und gemeinnützige Einrichtungen übernehmen zentrale Aufgaben in unserer Gesellschaft und stehen dabei unter wachsendem wirtschaftlichem, rechtlichem und gesellschaftlichem Druck. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, sich im komplexen Zusammenspiel aus Gemeinnützigkeitsrecht, Sozialgesetzgebung, Arbeitsrecht, Stiftungsrecht und branchenspezifischen Anforderungen sicher zu bewegen. Gleichzeitig verstehen wir die Besonderheiten in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt sowie die spezifischen kulturellen Dynamiken innerhalb der Organisationen. Weil diese Einrichtungen einen entscheidenden Beitrag zur gesellschaftlichen Stabilität und zum sozialen Zusammenhalt leisten, sehen wir es als unsere Verantwortung, sie durch nachhaltige Prüfungs- und Beratungsleistungen in ihrer Wirkungskraft und Zukunftsfähigkeit zu stärken.
Darüber hinaus engagieren wir uns selbst aktiv im gesellschaftlichen Umfeld – nicht nur in der Beratung, sondern auch durch ehrenamtliches Engagement unserer Partner:innen und Mitarbeitenden in sozialen Einrichtungen, Stiftungen und Vereinen.

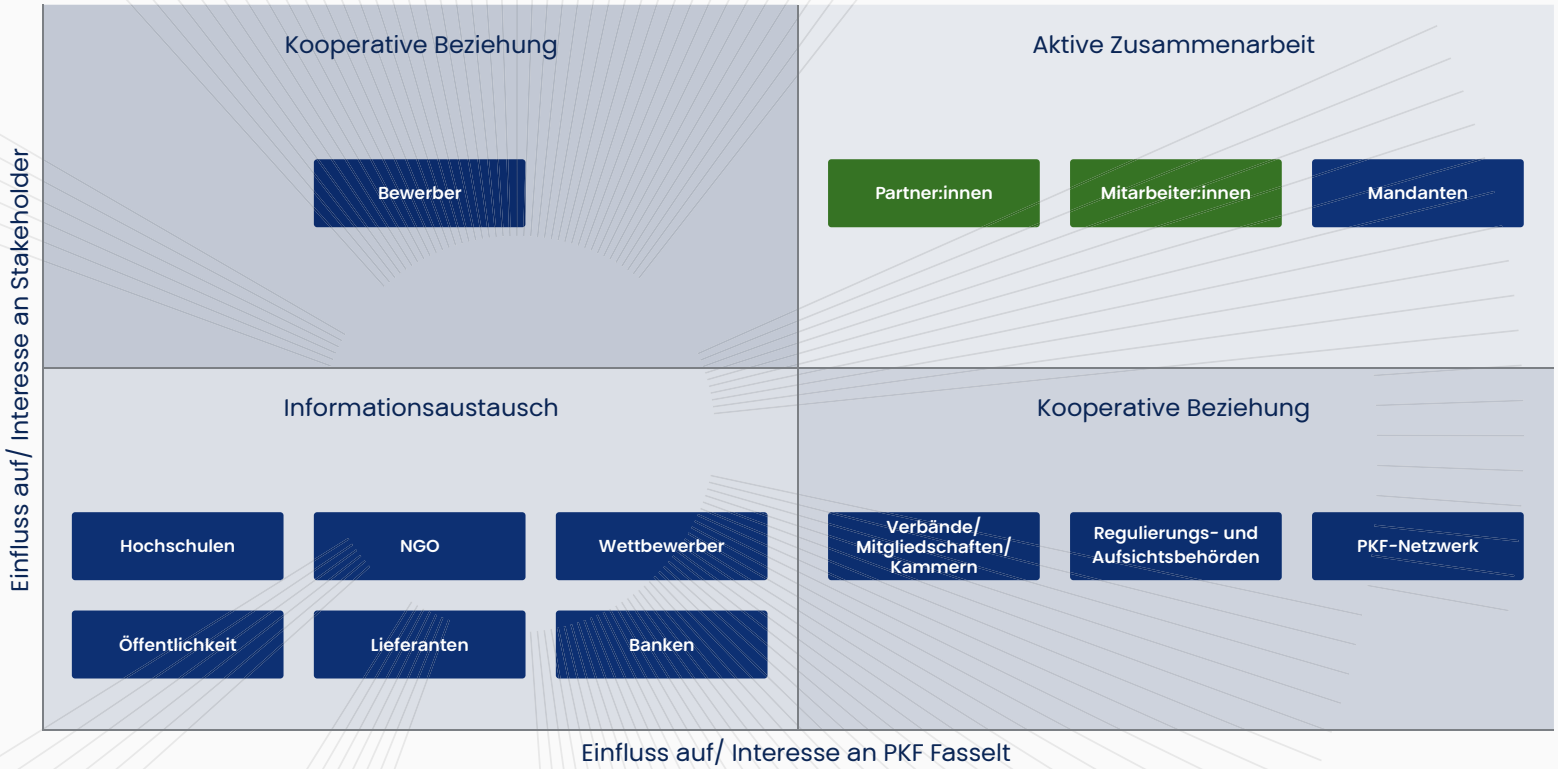
Stakeholder-Analyse: Im Dialog mit unserer Umwelt

Unsere Stakeholder

Für die Erhebung unserer Nachhaltigkeitsaspekte haben wir eine systematische Analyse unserer relevanten Interessengruppen durchgeführt – sowohl intern als auch extern. Dabei haben wir bewertet,

- welchen Einfluss oder welches Interesse die jeweiligen Stakeholder auf bzw. an uns als Unternehmen haben bzw. ausüben,
- und welchen Einfluss wir umgekehrt auf die einzelnen Stakeholder ausüben bzw. welches Interesse wir an ihnen haben.

Die Stakeholdergruppen wurden auf Basis konkreter Wechselwirkungen, Erwartungen und ihres Einflussgrades priorisiert – das folgende Schaubild zeigt die daraus resultierende Bewertung im Überblick.



Wir stehen in regelmäßigem und offenem Austausch mit unseren zentralen Stakeholdern. Um Anforderungen und Interessen fundiert zu erfassen, beziehen wir unterschiedliche Dialogformate in unsere Analyse ein – darunter Gespräche, Paneldiskussionen, Sitzungsprotokolle, Ergebnisse aus Mitarbeitenden-Umfragen sowie Rückmeldungen im Rahmen von Ausschreibungen. So stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsthemen nicht nur regulatorisch relevant, sondern auch inhaltlich auf die Interessen derer abgestimmt sind, die unser Handeln mitgestalten oder davon betroffen sind.

Unsere wesentlichen Handlungsfelder für eine nachhaltige Zukunft

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeits-aspekte

Auf Basis der bekundeten Stakeholder-interessen und einer umfänglichen Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Nachhaltigkeitsaspekte identi-fiziert, über die wir im Rahmen unserer Berichterstattung transparent Auskunft geben.

Diese gliedern sich in drei ineinander-greifende Themenbereiche:

- **Governance** – verantwortungsvolle Unternehmensführung, Qualitäts-sicherung und Compliance
- **Soziales** – Arbeitsbedingungen, Diversität und Arbeitgeberattrakti-vität
- **Umwelt** – Klimaschutz und Ressourcenschonung

2 Governance

Nachhaltige Unternehmensführung mit Integrität und Qualität

Unsere Unternehmensführung

Verantwortung übernehmen.
Vertrauen schaffen.

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist für uns das Fundament nachhaltigen Handelns – sie bildet die Basis für ethisches Verhalten, nachhaltiges Wachstum und langfristigen Erfolg. Durch klare Strukturen, gelebte Integrität und konsequente Compliance stellen wir sicher, dass unsere Entscheidungen im Einklang mit unseren Werten sowie den Erwartungen unserer Mandanten und weiteren Stakeholdern stehen. Wir handeln transparent, strukturiert und orientiert an den Anforderungen der Gesellschaft, unserer Mandantschaft und den berufsrechtlichen Grundsätzen. Unsere tägliche Arbeit folgt den Prinzipien der Unabhängigkeit, Gewissenhaftigkeit, Verschwiegenheit und Eigenverantwortung, wie sie in der Berufssatzung verankert sind. Auf diese Weise schaffen wir Vertrauen und sichern die Zukunftsfähigkeit unserer Partnerschaft.

Unsere Unternehmensführung

Partnergeführt. Dezentral. Effizient.

Als partnergeführtes Unternehmen ist bei PKF Fasselt jede:r Partner:in eigenverantwortlich in der Berufsausübung tätig und zur Geschäftsführung sowie Vertretung berechtigt. Diese dezentrale Struktur stärkt unternehmerisches Denken, fördert Eigenverantwortung und sichert fachliche Qualität. Für standortübergreifende Aufgaben und strategische Themen haben wir einen geschäftsführenden Ausschuss (GFA) eingerichtet. Dieser koordiniert unter anderem:

→ unsere strategische Weiterentwicklung,

→ die Vertretung in nationalen und internationalen Gremien des PKF-Netzwerks

→ sowie zentrale Querschnittsthemen innerhalb der Partnerschaft.

Vor Ort übernehmen Niederlassungsleitungen die operative Koordination an den einzelnen Standorten, ohne die Eigenverantwortlichkeit der jeweiligen Partner:innen zu berühren. Aufsichtsorgane im klassischen Sinn bestehen bei uns nicht.

Vielfalt in der Führung

Die Zusammensetzung unserer Partnerschaft spiegelt auch unseren Anspruch an Diversität und Gleichberechtigung wider. Der Anteil von Partnerinnen beträgt aktuell 20 %, mit positiver Entwicklungstendenz. Vielfalt verstehen wir als wichtigen Baustein guter Führung und als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

	Unter 30 Jahren		30-50 Jahre		Über 50 Jahre		Gesamt	
Partner:innen	0	0	7	3	17	3	24	6
Davon GFA	0	0	0	0	2	0	2	0

Das Geschlechterdiversität-Verhältnis, welches sich aus der Anzahl der Partnerinnen im Verhältnis zu den Partnern berechnet, beträgt bei PKF Fasselt 6:24, damit 25 %.

Qualitätsmanagementsystem

Unser Qualitätssicherungssystem

Als Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsgesellschaft ist Qualität für uns eine Selbstverpflichtung. Der Erfolg unserer Mandanten hängt davon ab, dass wir fundierte, tragfähige und rechtlich belastbare Lösungen entwickeln – unabhängig davon, ob wir prüfen, beraten oder vertreten. Ein wirksames Qualitätssicherungssystem (QS-System) ist daher weit mehr als eine gesetzliche Anforderung – es ist die Grundlage für das Vertrauen, das Mandanten, Institutionen und die Öffentlichkeit in unsere Arbeit setzen.

Qualität beginnt mit Haltung

Unser Verständnis von Qualitätssicherung beginnt im Bewusstsein jedes Einzelnen – bei unseren Mitarbeitenden, in der Führung, in der täglichen Praxis. Deshalb ist Qualitätskultur fest verankert in:

- unseren Schulungs- und Fortbildungsprogrammen,
- regelmäßigen Feedback-Formaten sowie
- standortübergreifenden Gremien.

Bereits bei der Auswahl neuer Kolleginnen und Kollegen achten wir darauf, dass nicht nur fachliche Qualifikation, sondern auch Verantwortungsbewusstsein und Entwicklungspotenzial spürbar sind.

Qualität und Effizienz durch Digitale Transformation

Als führende Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsgesellschaft beobachten wir die technologischen Entwicklungen aufmerksam und steigern unsere Qualität und Effizienz durch Anwendung von modernen Technologien. Das Thema digitale Transformation gewinnt für unser Unternehmen zunehmend an strategischer Bedeutung.

PKF Fasselt hat im Jahr 2025 ein internes Projekt initiiert, um Digitalisierung, Automatisierung und Künstliche Intelligenz (KI) schrittweise strukturiert und im Einklang mit den rechtlichen Anforderungen in unsere Arbeitsprozesse zu integrieren. Dieser Schritt ist Teil unseres ganzheitlichen Transformationsprozesses, mit dem wir unsere Organisation zukunftsorientiert, effizient und qualitätsbewusst weiterentwickeln. Wir identifizieren, prüfen und integrieren derzeit sorgfältig konkrete Anwendungsfälle für Automatisierung und KI und führen Schulungen und digitale Weiterentwicklungen für unsere Mitarbeitenden durch. Im Ergebnis steigern wir nachhaltig Qualität, Effizienz, Analysetiefe und Nutzen für unsere Organisation und für unsere Mandanten.

Qualitätsmanagementsystem

Qualität systematisch sichern

Wir setzen ein mehrdimensionales, risikobasiertes Qualitätssicherungssystem um – etabliert an allen Standorten, an denen beraten und/oder geprüft wird.
Die Einhaltung der Anforderungen wird regelmäßig sowohl intern als auch extern kontrolliert.
Unser QS-System basiert auf den gesetzlichen Vorgaben (§ 55b WPO) sowie auf berufsständischen Standards, insbesondere dem Ende 2022 veröffentlichten IDW Qualitätsmanagement-Standard 1 (IDW QMS 1). Dieser transformiert die internationalen Anforderungen gemäß ISQM 1 und legt einen dynamischen Qualitätsansatz zugrunde, den wir im Geschäftsjahr 2024 vollständig implementiert haben.

Drei Ebenen der Qualitätssicherung

Unser Ansatz zur Qualitätssicherung umfasst drei ineinandergreifende Ebenen:

1. **Standardisiertes Vorgehensmodell**
   Festlegung effizienter Abläufe und fachlicher Standards für Mandatsbearbeitung

2. **Prozessintegrierte QS-Maßnahmen**
   Qualitätssicherung direkt im Arbeitsprozess durch strukturierte Prüfmechanismen

3. **Unterstützende, prozessunabhängige QS**
   Optimierung von Organisation, Infrastruktur und Ressourcen zur bestmöglichen Unterstützung unserer Teams und Mandanten

Weitere Informationen finden Sie im
Transparenzbericht 2026 (PDF)

Gemeinsam mehr bewegen: Unser Engagement in Gremien und Verbänden

Fachlicher Austausch. Verantwortung für den Berufsstand.

Um unsere Qualitätsansprüche konsequent umzusetzen und weiterzuentwickeln, bringen wir uns aktiv in die berufsständische Arbeit ein – sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Ein besonderer Fokus liegt auf unserer Mitwirkung in Fachgremien des Instituts der Wirtschaftsprüfer e.V. (IDW). Hier engagieren wir uns mit dem Ziel, unsere fachliche Expertise zu teilen, aktuelle Entwicklungen aktiv mitzugestalten und gemeinsam mit Berufskolleginnen und -kollegen praxisnahe Lösungen für Mandanten zu entwickeln.

Im Jahr 2025 waren wir unter anderem in folgenden IDW-Gremien vertreten:

Fachausschüsse (IDW)

- Energiefachausschuss (EFA)
- Fachausschuss für öffentliche Unternehmen und Verwaltungen (ÖFA)

Arbeitskreise (IDW)

- Besteuerung von Personengesellschaften
- ISA-Implementierung
- Prüfungsqualität
- Sonstige betriebswirtschaftliche Prüfungen

Arbeitsgruppen (IDW)

- Belastungsausgleich
- CSRD und ESRS
- FAQ Art. 8 TaxonomieVO
- Forum für IT-Prüfungsexperten im Mittelstand
- Konzessionsabgaben
- Letztverbraucher

Darüber hinaus sind wir in weiteren nationalen und internationalen Fachverbänden und Arbeitsgruppen vertreten – stets mit dem Anspruch, unsere Erfahrungen einzubringen, Standards mitzuprägen und den Austausch innerhalb der Branche zu stärken.

WIRTSCHAFTSPRÜFERKAMMER Körperschaft des öffentlichen Rechts

Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee DRSC

IAASB AN IFEA BOARD

FORUM OF FIRMS

EGIAN European Group of International Accounting Networks and Associations

Compliance-Prinzipien: Integrität als Grundlage

Compliance ist für uns weit mehr als eine formale Anforderung – sie ist Ausdruck unserer beruflichen Verantwortung, unseres Selbstverständnisses und unserer Haltung. Integrität, Transparenz und Unabhängigkeit sind zentrale Werte unserer Arbeit. Sie bilden die Grundlage für das Vertrauen, das Mandanten, Geschäftspartner:innen sowie die Öffentlichkeit in uns setzen.

Unabhängigkeit

Die Wahrung unserer Unabhängigkeit ist unverzichtbarer Bestandteil unserer Berufsausübung und wird von uns aktiv gelebt. Vor der Annahme oder Fortführung eines Mandats durchlaufen wir strukturierte Prüfverfahren, um sicherzustellen, dass keine Risiken für unsere Unabhängigkeit bestehen und alle Anforderungen der einschlägigen Berufspflichten erfüllt sind. So stellen wir sicher, dass unsere Leistungen objektiv, frei von Einflussnahme und im besten Interesse unserer Mandanten erbracht werden. Weitere Informationen zur Unabhängigkeit finden sich im

PKF Transparenzbericht 2026 (PDF)

Conflict of Interest (CoI)

Bei der Beauftragung neuer Mandate, insbesondere bei kapitalmarktorientierten Unternehmen, greifen wir auf klare Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten zurück. Dazu zählen unter anderem:

- die Zustimmung aller Partner:innen
- die systematische Prüfung bestehender Mandatsverhältnisse über unsere interne Conflict of Interest (CoI) Datenbank sowie die Transnational Entity Database (TREND).

Bei Prüfungs- oder Gutachtenaufträgen erfolgen zusätzliche Überprüfungen auf mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe – stets mit dem Ziel, Objektivität und Verlässlichkeit zu gewährleisten.

Korruption und Bestechung

Wir verpflichten uns zu höchsten ethischen und professionellen beruflichen Anforderungen, die mit unseren Berufsständen einhergehen. Korruption und Bestechungen stehen im Widerspruch zu unseren Grundwerten Integrität, Transparenz und Unabhängigkeit. Wir halten uns strikt an alle einschlägigen gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Jegliche Form der direkten oder indirekten Einflussnahme durch Vorteile sind strikt untersagt.

Unsere Mitarbeitenden sind verpflichtet, potenzielle Interessenskonflikte zu erkennen und zu vermeiden. Verdachtsfälle oder Hinweise auf Bestechung oder Korruption sind zu melden und werden vertraulich behandelt und konsequent untersucht. Wir setzen auf eine offene Unternehmenskultur, die regelkonformes Verhalten fördert und erwarten dies darüber hinaus ebenso von unseren Geschäftspartner:innen.

Im Berichtsjahr 2025 hat es bei PKF Fasselt keine Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung gegeben.

Compliance-Prinzipien: Integrität als Grundlage

Hinweisgeberschutzsystem

Ein respektvoller, sicherer und diskriminierungsfreier Arbeitsplatz ist für uns selbstverständlich und Grundlage einer positiven Unternehmenskultur. Um diesen Anspruch glaubwürdig zu leben, stellen wir ein zentrales, anonymes Hinweisgebersystem bereit. Dieses System ermöglicht es Mitarbeitenden und externen Personen, vertraulich und – wenn gewünscht – anonym auf potenzielle oder tatsächliche Verstöße hinzuweisen. Dazu zählen unter anderem Verstöße gegen:

- gesetzliche Vorschriften,
- berufsrechtliche Pflichten,
- Datenschutz- oder IT- Sicherheitsregeln,
- arbeitsrechtliche Vorgaben oder
- Schutzrechte nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (§ 2 HinSchG).

Hinweisgebende können sich frei entscheiden, ob sie unsere interne Meldestelle nutzen oder externe Stellen kontaktieren. Unsere interne Meldestelle bearbeitet alle eingehenden Hinweise unabhängig, vertraulich und sorgfältig – mit umfassendem Schutz für alle Beteiligten: Hinweisgeber:innen, Betroffene sowie Mitarbeitende, die an der Klärung mitwirken.

So leisten wir einen aktiven Beitrag zur Prävention, Aufklärung und Stärkung einer offenen und werteorientierten Unternehmenskultur.

Datenschutz

Als Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungsgesellschaft und Rechtsanwälte tragen wir eine besondere Verantwortung für den Schutz sensibler Informationen. Der Schutz personenbezogener Daten von Mandanten, Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen hat für uns oberste Priorität.

Wir verpflichten uns zur strikten Einhaltung aller geltenden Datenschutzvorgaben – insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Unser Ziel ist es, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit aller verarbeiteten Daten jederzeit sicherzustellen. Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig geschult und sind verpflichtet, personenbezogene Daten ausschließlich im Rahmen ihrer beruflichen Aufgaben zu verarbeiten. Besondere Aufmerksamkeit gilt dem sicheren Austausch und der geschützten Speicherung sensibler Informationen:

- Datenübertragungen erfolgen ausschließlich über sichere, verschlüsselte Kanäle.
- Der Zugriff ist auf befugte Personen beschränkt.
- Bei der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern stellen wir durch vertragliche Vereinbarungen sicher, dass alle Datenschutzanforderungen eingehalten werden.

Unser Datenschutzbeauftragter überwacht die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, steht als Ansprechpartner zur Verfügung und koordiniert im Bedarfsfall die Bearbeitung von Vorfällen. Datenschutzverletzungen werden nach festgelegten Prozessen umgehend bewertet und – sofern erforderlich – den zuständigen Behörden und betroffenen Personen gemeldet.

Mit einem konsequenten und transparenten Datenschutz stärken wir das Vertrauen unserer Mandanten, Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen.

Compliance-Prinzipien: Integrität als Grundlage

IT-Sicherheit

Die Sicherheit unserer IT-Systeme und der Schutz sensibler Daten sind essenziell für unsere Arbeit als Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungsgesellschaft und Rechtsanwälte. Angesichts der zunehmenden Bedrohung durch Cyberangriffe sind robuste Sicherheitsmaßnahmen implementiert worden und sind durch entsprechende Verträge abgesichert. Cyberangriffe, Datendiebstahl und Sicherheitsvorfälle stellen reale Risiken dar. Deshalb setzen wir auf moderne IT-Sicherheitsmaßnahmen, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unserer Daten und IT-Infrastrukturen jederzeit zu gewährleisten.

Mit einem Managed Detection and Response (MDR)-Service verfügen wir über eine Rund-um-die-Uhr-Überwachung durch ein erfahrenes Security-Team, das Bedrohungen aktiv erkennt und bewertet.

Im Ernstfall greifen die Analysten direkt ein, isolieren betroffene Systeme und stoppen Angriffe, bevor größerer Schaden entsteht. Durch den Einsatz dieses 24/7-Security-Services erhöhen wir unsere Sicherheitsverfügbarkeit und profitieren zugleich von deutlich verkürzten Reaktionszeiten bei potenziellen Sicherheitsvorfällen.

Technische Schutzmaßnahmen

Unsere IT-Sicherheitsstrategie basiert auf einem mehrstufigen Schutzkonzept. Dazu gehören unter anderem:

- der Einsatz aktueller Verschlüsselungstechnologien
- regelmäßige Sicherheitsupdates und Patch-Management
- Multi-Faktor-Authentifizierung und Zugriffskontrollen nach dem „Need-to-know"-Prinzip
- Firewalls, Intrusion-Detection-Systeme und Antivirenlösungen

Sensibilisierung und Prävention

Unsere Mitarbeitenden spielen eine Schlüsselrolle in der IT-Sicherheit. Durch regelmäßige Schulungen und Awareness-Programme stärken wir das Bewusstsein für potenzielle Gefahren – etwa durch Phishing, Social Engineering oder Schadsoftware. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, zu melden und konsequent zu minimieren.

CyberSpring

Im Berichtsjahr 2025 haben wir ausserdem mit dem neu eingeführten CyberSpring eine zentrale Initiative zur Stärkung unserer digitalen Kompetenz gestartet. Die Kampagne machte unsere Expertise in den Bereichen Cyber Security, IT-Prüfung, RPA und KI-gestützte Prüfungsprozesse sichtbar und förderte zugleich die fachbereichsübergreifende Wissensvernetzung innerhalb unserer Partnerschaft. Durch die aktive Beteiligung vieler Mitarbeitender konnte das digitale Know-how gezielt ausgebaut und unsere interne Digitalkompetenz nachhaltig gestärkt werden. Aufbauend auf diesen Impulsen entwickeln wir den Geschäftsbereich IT Assurance strategisch weiter und setzen verstärkt auf digitale Lösungen zur Optimierung interner Prozesse. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unserer Prüfungs- und Beratungspraxis.

Compliance-Prinzipien: Integrität als Grundlage

Sichere Kommunikation und Zusammenarbeit

Auch beim Austausch und der Speicherung sensibler Informationen legen wir höchste Maßstäbe an. E-Mail-Kommunikation, Cloud-Dienste und externe Anwendungen werden nach klar definierten Richtlinien genutzt, verschlüsselt, geprüft und kontrolliert. Bei der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern achten wir darauf, dass dieselben hohen Sicherheitsstandards gelten. Unsere Rechenzentren erfüllen unter anderem:

- ISO 27001-Zertifizierungen
- strenge Zutritts- und Zugriffskontrollen
- redundante Systeme und regelmäßige Sicherheitsaudits
- modernste Monitoring- und Verschlüsselungstechnologien

Alle Datenübertragungen zwischen unseren Systemen und externen Infrastrukturen erfolgen verschlüsselt und unter Einhaltung aktueller regulatorischer Anforderungen.

Sicherheit ist ein Prozess

IT-Sicherheit ist für uns ein kontinuierlicher Prozess. Unsere Fachverantwortlichen beobachten laufend neue Bedrohungsszenarien und passen unsere Schutzmaßnahmen dynamisch an. So stellen wir sicher, dass wir unseren Mandanten, Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen jederzeit ein hohes Maß an Sicherheit, Stabilität und Vertrauen bieten.

Geldwäscheprävention

Die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung hat bei PKF Fasselt höchste Priorität. Um die Integrität unseres Unternehmens zu wahren und höchste Compliance-Standards zu gewährleisten, haben wir umfangreiche Maßnahmen implementiert, die sicherstellen, dass Geldwäscheprävention in allen relevanten Prozessen verankert ist.

Systematische Risikoanalyse bei Mandatsannahme

Bereits im Rahmen der Mandatsannahme führen wir eine strukturierte Risikoanalyse durch. Ein standardisierter Erhebungsbogen unterstützt uns dabei, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und sachgerecht zu bewerten. Ziel ist es, auszuschließen, dass unsere Leistungen für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder andere illegale Aktivitäten missbraucht werden könnten. Auch im weiteren Verlauf einer Geschäftsbeziehung prüfen wir kontinuierlich die Relevanz und Aktualität aller geldwäscherechtlich relevanten Informationen. Auffälligkeiten in Transaktionen oder Verhaltensmustern können so frühzeitig identifiziert und angemessen behandelt werden.

Compliance-Prinzipien: Integrität als Grundlage

Verantwortlichkeiten und Kontrolle

Alle Berufsträger:innen bei PKF Fasselt sind verpflichtet, die geldwäscherechtlichen Sorgfaltspflichten einzuhalten. Unsere Partnerschaft unterliegt der Aufsicht der Wirtschaftsprüferkammer (WPK) und weiterer Aufsichtsbehörden. Diese führen regelmäßige Prüfungen durch, um die Einhaltung der geldwäscherechtlichen Bestimmungen zu überwachen. Zudem wird jeder Berufsträger individuell von seiner jeweiligen Berufskammer kontrolliert.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung liegt primär bei den gesellschaftsrechtlichen Partner:innen. Für die operative Umsetzung wurde ein Geldwäschebeauftragter benannt, unterstützt durch eine Stellvertreterin. Der Geldwäschebeauftragte ist verantwortlich für:

- die Implementierung und Weiterentwicklung der internen Vorgaben,
- die Kommunikation mit Aufsichts- und Ermittlungsbehörden
- sowie die Beratung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

Er ist offizieller Ansprechpartner gegenüber der Wirtschaftsprüferkammer (WPK) und auf Leitungsebene verankert.

Interne Meldewege und Transparenz

Ein anonymes Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung, um potenzielle Verstöße sicher und vertraulich zu melden. Darüber hinaus stellen wir über unser Intranet sämtliche relevanten Richtlinien, Formulare und Leitfäden bereit, um Risikoanalysen effizient und rechtskonform durchzuführen.

Unser Anspruch

Mit diesen Maßnahmen erfüllen wir nicht nur die gesetzlichen Anforderungen, sondern leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit und Integrität unserer Dienstleistungen. So schaffen wir durch klare Prozesse und verantwortungsbewusstes Handeln Vertrauen in unsere Arbeit.

3 Soziale Informationen

Menschen, Kultur und Vielfalt als Erfolgsfaktoren

Unsere Mitarbeitenden im Fokus

Gemeinsam Zukunft gestalten.

Nachhaltigkeit beinhaltet für uns neben der ökologischen und ökonomischen Dimension vor allem ein starkes soziales Fundament. Denn unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem Erfolg, heute und in Zukunft: Sie gestalten unsere Dienstleistungen, prägen unsere Unternehmenskultur und tragen unsere Werte nach innen und außen. Deshalb ist es unser Anspruch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Vertrauen, Wertschätzung, Sicherheit und persönlichem Wachstum basiert.

Ein strategisch geführtes Employer Branding ist dabei kein Nischenthema, sondern ein wichtiger Hebel für unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung. Es wirkt nach innen wie außen: Es sichert Bindung und Identifikation, stärkt die Arbeitgeberattraktivität, schafft Orientierung – und trägt entscheidend zur sozialen Dimension unserer Nachhaltigkeitsstrategie bei.

Unser Anspruch: Talente finden, fördern und halten. Und ihnen ein Umfeld bieten, in dem sie sich zugehörig fühlen, gestalten können und gemeinsam mit uns wachsen.

Im Jahr 2025 waren bei PKF Fasselt insgesamt 978 Mitarbeitende beschäftigt.

Mitarbeitende	Angestellte		Sonstige Angestellte*	
	Anzahl	%	Anzahl	%
davon weiblich	459	56,2	72	44,7
davon männlich	358	43,8	89	55,3
ohne Angabe	0	0	0	0
gesamt	**817**	**100**	**161**	**100**

*Praktikanten, Auszubildende, Werkstudierende und Studierende

Personalstrategie mit Weitblick

Die Arbeitswelt ist im Wandel: Digitalisierung, veränderte Wertvorstellungen, flexible Arbeitsmodelle und der demografische Wandel fordern Unternehmen in ihrer Anpassungsfähigkeit. Der Wettbewerb um Talente und Fachkräfte spitzt sich zu. Daher ist und bleibt HR ein zentrales Strategiethema. Unsere Personalstrategie gestalten wir bewusst und vorausschauend – mit dem Ziel, Talente für unsere Berufe zu begeistern, sie in ihrer Entwicklung zu begleiten und langfristig an PKF Fasselt zu binden. Dabei denken wir die Perspektiven unserer Mitarbeitenden konsequent mit – entlang der gesamten Employee Journey.

Arbeitgebermarke mit Haltung
Belong together. Gemeinsam gestalten. Gemeinsam erreichen.

Unser Employer Branding ist mehr als ein Versprechen, es ist Ausdruck unserer Haltung. Als Premium-Dienstleister haben wir unser Markenversprechen gezielt geschärft – für Mandanten ebenso wie für unsere Mitarbeitenden und zukünftigen Talente.

In einem strategisch begleiteten Prozess haben wir auf Basis unserer Werte, Kultur und umfassender Analysen ein starkes Arbeitgeberversprechen entwickelt. Es definiert unser Selbstverständnis als Arbeitgeberin und ist das Fundament unseres nachhaltigen Engagements für ein attraktives, zukunftsfähiges Arbeitsumfeld. Gleichzeitig haben wir unsere Führungskräfte zu werteorientierter Führung befähigt und passende Tools entlang der Employee Journey entwickelt – vom Recruiting bis zum Offboarding.

Unsere Arbeitgebermarke steht für Zusammenhalt, Entwicklungsperspektiven und einen respektvollen Umgang. Sie ist gelebte Praxis – und zentrales Element unserer sozialen Nachhaltigkeitsstrategie.

Was uns als Arbeitgeberin ausmacht

Was unsere Arbeitgebermarke auszeichnet

Unsere Employer Brand ist kein Etikett. Sie ist ein echtes Versprechen – an unser Team und an alle, die Teil davon werden möchten. Sie zeigt, wofür wir stehen, worauf sich unsere Mitarbeitenden verlassen können und was uns unterscheidet.

Vier Dimensionen prägen unser Profil als Arbeitgeberin:

1. Attraktive Arbeitsbedingungen

Wir bieten ein modernes, mitarbeiterorientiertes Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitsmodellen, klaren Strukturen und einem hohen Maß an individueller Gestaltungsfreiheit. Gute Arbeit braucht gute Rahmenbedingungen – daran arbeiten wir konsequent.

2. Karriere- und Entwicklungsperspektiven

Wir fördern gezielt – fachlich, persönlich und menschlich. Unsere strukturierten Weiterbildungsangebote, transparenten Entwicklungspfade und vielfältigen Karrieremöglichkeiten eröffnen langfristige Perspektiven in einem anspruchsvollen Berufsumfeld.

3. Gemeinschaft und Werte

PKF Fasselt ist mehr als ein Arbeitsplatz. Wir sind ein Team, das sich gegenseitig unterstützt, gemeinsam wächst und auf Augenhöhe zusammenarbeitet. Unser Erfolg ist Teamarbeit – getragen von einem klaren Werteverständnis, das Professionalität, Menschlichkeit und Integrität verbindet. Unsere Werte – Leidenschaft, Gemeinschaft, Qualität und Integrität – prägen unsere Kultur.

4. Stolz auf die eigene Marke

Unsere Arbeitgebermarke schafft Identifikation. Sie macht sichtbar, welchen Beitrag wir leisten – als Einzelne und als Team. Wer bei uns arbeitet, kann stolz sein auf das, was wir gemeinsam erreichen.

Gemeinsam stark durch gelebte Vielfalt

Vielfalt leben. Potenziale entfalten.

Diversität ist für uns gelebter Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unser Leitgedanke „Belong together. Gemeinsam gestalten. Gemeinsam erreichen." ist Ausdruck eines klaren Selbstverständnisses: Wir sind ein Team, in dem Unterschiedlichkeit als Stärke verstanden wird – und als Grundlage für Qualität, Innovation und nachhaltigen Erfolg. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven ihr Potenzial entfalten können. Denn wir sind überzeugt: Die besten Lösungen entstehen in Teams, die interdisziplinär, vielfältig und respektvoll zusammenarbeiten. Bei PKF Fasselt arbeiten Menschen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter oder sozialer Herkunft Seite an Seite. Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt bekennen wir uns klar zu Chancengleichheit, Inklusion und einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Die Vielfalt unserer Belegschaft zeigt sich auch in den zahlreichen vertretenen Nationalitäten. Insgesamt arbeiten Mitarbeitende aus 28 unterschiedlichen Ländern bei PKF Fasselt und tragen mit ihren Perspektiven und Erfahrungen gemeinsam zum Erfolg unseres Unternehmens bei.

charta der **vielfalt**

Art des Arbeitsvertrags*	befristet	unbefristet	Vollzeit	Teilzeit
davon weiblich	3	456	250	209
davon männlich	2	356	322	36
ohne Angabe	0	0	0	0
gesamt Anzahl	**5**	**812**	**572**	**245**
gesamt Anteil	**0,61 %**	**99,39 %**	**70,01 %**	**29,99 %**

*Nur Angestellte ohne Praktikanten, Auszubildende, Werkstudierende und Studierende

Altersvielfalt und Wissenstransfer

Wir setzen auf eine ausgewogene Altersstruktur, die langjähriges Erfahrungswissen mit neuen Perspektiven verbindet. Aktuell sind 70 % unserer Mitarbeitenden unter 50 Jahre alt – eine dynamische Generation, die unsere Innovationskraft maßgeblich mitprägt. Gleichzeitig schätzen wir die langjährige Erfahrung unserer älteren Kolleginnen und Kollegen, die ihre Expertise aktiv weitergeben und als Mentoren unterstützen.

Altersstruktur*	< 30	31-50	> 50
davon weiblich	115	211	133
davon männlich	103	147	108
ohne Angabe	0	0	0
gesamt Anzahl	**218**	**358**	**241**
gesamt Anteil	**26,68 %**	**43,81%**	**29,50 %**

*Nur Angestellte ohne Praktikanten, Auszubildende, Werkstudierende und Studierende

Verlässlichkeit und Flexibilität

Langfristigkeit und Stabilität sind für uns zentrale Faktoren beruflicher Entwicklung. Mehr als 99 % unserer Mitarbeitenden verfügen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag – ein klares Signal unseres Vertrauens und unseres langfristigen Engagements.

Zugleich bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle, um unterschiedlichen Lebenssituationen gerecht zu werden. 30 % unserer Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit – individuell, angepasst und im Einklang mit privaten Bedürfnissen. Denn wir glauben: Nur wer Freiraum hat, kann Leistung erbringen.

Verantwortung für ein faires Miteinander

Vertrauensstelle nach dem AGG – für ein respektvolles Miteinander

Ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld ist die Basis für gute Zusammenarbeit. Um dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gerecht zu werden und einen vertraulichen Umgang mit sensiblen Anliegen zu ermöglichen, haben wir eine zentrale, anonyme Vertrauensstelle eingerichtet.

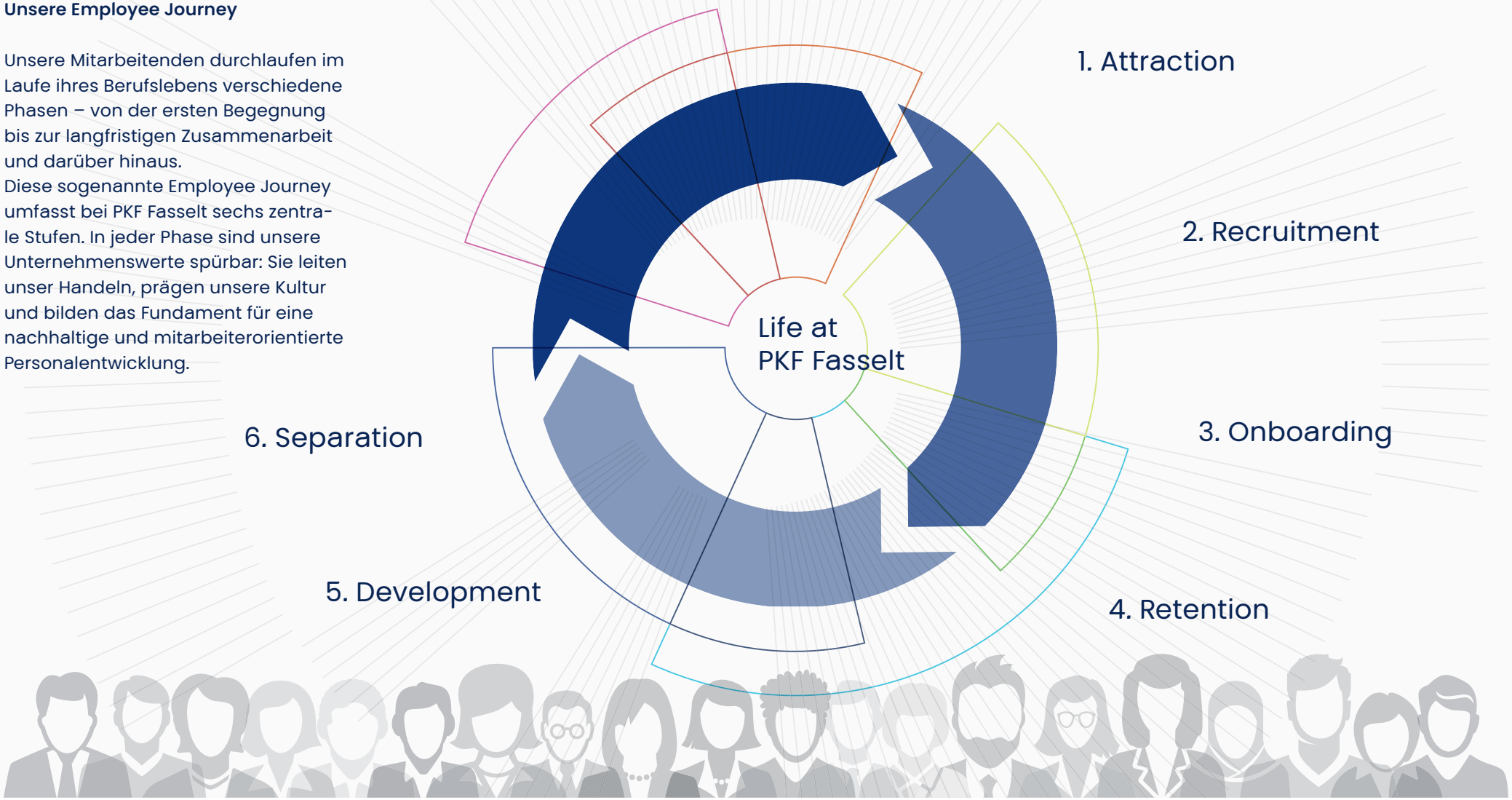
Mitarbeitende können sich bei Verdachtsmomenten zu Diskriminierung oder Belästigung anonym an diese Stelle wenden. Die AGG-Beauftragte prüft alle Hinweise gewissenhaft und leitet bei Bedarf geeignete Maßnahmen ein – im Einklang mit rechtlichen Vorgaben und unserer Unternehmenskultur.

Wer einen persönlichen Dialog wünscht, kann auf Wunsch auch eine vertrauliche Kontaktanfrage an die Beauftragte oder die Geschäftsführung übermitteln.
Ein offenes Gespräch hilft, Sachverhalte einzuordnen, Maßnahmen gezielt abzuleiten und Lösungen nachvollziehbar zu kommunizieren.

Nachhaltige Personalentwicklung

Unsere Employee Journey

Unsere Mitarbeitenden durchlaufen im Laufe ihres Berufslebens verschiedene Phasen – von der ersten Begegnung bis zur langfristigen Zusammenarbeit und darüber hinaus.
Diese sogenannte Employee Journey umfasst bei PKF Fasselt sechs zentrale Stufen. In jeder Phase sind unsere Unternehmenswerte spürbar: Sie leiten unser Handeln, prägen unsere Kultur und bilden das Fundament für eine nachhaltige und mitarbeiterorientierte Personalentwicklung.



Employee Journey

Schritt 1: Attraction

Der erste Eindruck zählt. Deshalb legen wir großen Wert darauf, dass unsere Stellenausschreibungen informativ, authentisch, transparent und einladend sind. Wir zeigen offen, wie wir arbeiten, wofür wir stehen – und was neue Kolleginnen und Kollegen bei uns erwartet. Wir stellen nicht nur Aufgabenbereiche dar, sondern betonen auch die Perspektiven, die wir bieten: individuelle Entwicklung, strukturierte Weiterbildung und langfristige Karrierechancen. Unser Ziel ist es, Menschen anzusprechen, die sich mit unserer Kultur identifizieren – und die Lust haben, gemeinsam mit uns zu wachsen.

Dabei achten wir gezielt auf eine gleichermaßen inklusive wie individuelle Ansprache, um eine breite Bewerbendenbasis zu erreichen und echte Chancengleichheit zu fördern. Dieser mitarbeiterorientierte und ehrliche Zugang wird nicht nur intern geschätzt – sondern auch extern ausgezeichnet.

Anerkannt als attraktive Arbeitgeberin

Unsere Haltung zeigt Wirkung – auch über unsere Organisation hinaus. In den letzten Jahren wurden wir mehrfach als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet:

→ **Top Company 2023, 2024 und 2025 (kununu)**
Basierend auf authentischen Bewertungen unserer Mitarbeitenden – ein direktes Zeichen gelebter Unternehmenskultur.

→ **LEADING EMPLOYER und TOP Ausbildung Deutschland 2025 und 2026**
Damit gehören wir zu den Top 1 % aller Arbeitgeber in Deutschland.
Die Auszeichnungen basieren auf der Auswertung unabhängiger Datenquellen zu Mitarbeitendenzufriedenheit, Ausbildungsqualität bzw. Weiterentwicklung, Familienfreundlichkeit, Nachhaltigkeit und Arbeitgebermarke.

Diese Anerkennungen machen uns stolz – vor allem, weil sie auf echten Erfahrungen und unabhängigen Bewertungen beruhen. Sie bestärken uns in unserem Anspruch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Wertschätzung, Vertrauen und Entwicklung basiert.

Employee Journey

Schritt 2: Recruitment

Unsere Mitarbeitenden sind das Fundament unserer Partnerschaft – heute und morgen. Um unser Qualitätsversprechen gegenüber Mandanten dauerhaft zu erfüllen und unsere Marktposition weiter auszubauen, setzen wir auf gezieltes, vorausschauendes Recruiting.

Wir suchen nicht einfach neue Kolleginnen und Kollegen – wir suchen Menschen, die unsere Werte teilen, unsere Leidenschaft für Prüfung und Beratung mitbringen und gemeinsam mit uns wachsen wollen.

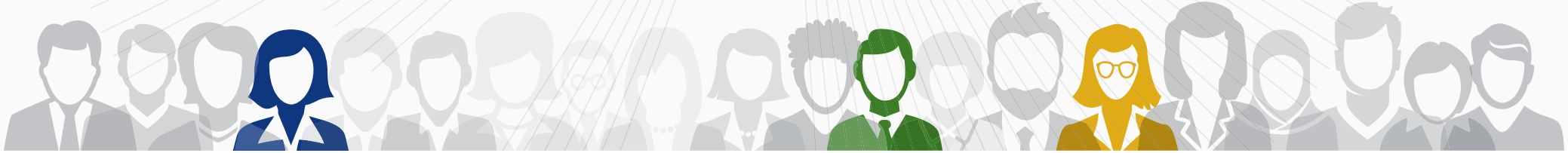
Nachwuchsförderung mit Konzept

Um frühzeitig qualifizierte Talente für PKF Fasselt zu begeistern, pflegen wir enge Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten in ganz Deutschland. Unser Nachwuchsförderungskonzept umfasst:

- Ausbildung
- Duales Studium
- Praktika
- Werkstudierendentätigkeiten

Im Jahr 2025 waren wir auf zahlreichen Hochschulmessen bundesweit vertreten. Dort haben wir Studierenden die Möglichkeit gegeben, mit unseren Kolleginnen und Kollegen direkt ins Gespräch zu kommen, Einblicke in unsere Berufsfelder zu erhalten und die Karrierewege bei PKF Fasselt kennenzulernen.

Für Recruiting-Veranstaltungen und Messen haben wir eine Online-Karrierekampagne inklusive kompakter Microsite etabliert. Darüber hinaus fand im Jahr 2025 unser internes Career Event am Standort Nürnberg statt – mit Fachworkshops, Netzwerkmöglichkeiten und persönlichem Austausch. Neben Messeauftritten und Vorträgen engagieren wir uns in gemeinsamen Lehrveranstaltungen, Case Studies und dualen Studienformaten – praxisnah, interaktiv und nah an den Themen, die Studierende heute bewegen.



Employee Journey

PKF NextGen Talents –
Deine Ausbildung. Deine Zukunft.

Auch der Einstieg über klassische Ausbildungsberufe ist uns wichtig – und wird aktiv gefördert. Unser Fokus liegt insbesondere auf der Ausbildung zur bzw. zum Steuerfachangestellten.

Im Jahr 2025 haben wir unsere Aktivitäten in diesem Bereich deutlich ausgebaut:

- Präsenz auf Ausbildungs- und Berufsmessen
- gezielte Ansprache in Gymnasien
- Entwicklung eines klar strukturierten Schülerpraktikumprogramms mit Leitfäden und Ablaufplänen für Fachbereiche und Teilnehmende

In mehreren Standorten wurden zudem Ausbildungsscouts benannt, die – in Zusammenarbeit mit der IHK – an Schulen über den Beruf des bzw. der Steuerfachangestellten und PKF Fasselt als Ausbildungsbetrieb informieren.

Unser Anspruch:
Junge Talente frühzeitig erreichen, realistische Einblicke geben und Perspektiven aufzeigen.

PKF Fasselt Recruitingvideo

Employee Journey

Schritt 3: Onboarding

Der Einstieg in ein neues Unternehmen ist entscheidend – für die persönliche Orientierung ebenso wie für die langfristige Bindung. Ob Berufseinsteiger:in oder erfahrene Fachkraft: Ein strukturiertes, wertschätzendes Onboarding schafft Sicherheit, fördert Vertrauen und ermöglicht, schnell wirksam zu werden. Bei PKF Fasselt begleiten wir neue Kolleginnen und Kollegen mit einem durchdachten und praxisnahen Onboarding-Prozess – vom ersten Tag an.

Strukturierte Begleitung vom Start an

Unser Onboarding umfasst mehrere aufeinander abgestimmte Maßnahmen:

- Virtuelle Onboarding-Veranstaltungen, die monatlich stattfinden
- Vermittlung zentraler Informationen zu Organisation, Arbeitsweise und Unternehmenskultur
- Raum für erste Begegnungen, Fragen und kollegialen Austausch

Damit stellen wir sicher, dass neue Mitarbeitende schnell Orientierung finden – fachlich wie kulturell.

Feedback, das zählt

Feedback ist ein wichtiger Baustein unserer Unternehmenskultur – auch im Onboarding. Deshalb erfassen wir regelmäßig die Erfahrungen neuer Kolleginnen und Kollegen:

- Direkt nach dem Einstieg mittels einer Onboarding-Umfrage
- Nach drei Monaten mit einer vertiefenden Rückmeldung zur Willkommenskultur, Teamintegration und Zufriedenheit

Im Jahr 2025 wurden 51 Feedbackbögen ausgefüllt:

- 75 % der Befragten waren sehr zufrieden,
- 18 % zufrieden mit dem Onboarding-Prozess.

Kritische Rückmeldungen wurden systematisch ausgewertet und führten zu konkreten Verbesserungsmaßnahmen im Ablauf und der Kommunikation.

Unser Patenprogramm: Integration trifft Identifikation

Ein zentraler Bestandteil unseres Onboardings ist das Patenprogramm. Es begleitet neue Mitarbeitende während ihres ersten Jahres bei PKF Fasselt – persönlich, unterstützend und nahbar. Paten erleichtern den Einstieg, teilen Erfahrungswissen, stärken die Vernetzung und fördern ein starkes Gemeinschaftsgefühl. Gleichzeitig entsteht ein natürlicher Wissenstransfer – teamübergreifend, pragmatisch und menschlich.

2025 haben 133 Kolleginnen und Kollegen am Programm teilgenommen – als neue Mitarbeitende oder als Patin bzw. Pate. Für eine zielgerichtete Durchführung steht ein strukturierter Leitfaden zur Verfügung, der Rollen, Ziele und Phasen des Programms transparent macht.

Unser Onboarding schafft nicht nur einen erfolgreichen Start – es fördert Identifikation, Vertrauen und persönliche Entwicklung. Und es macht deutlich, was uns bei PKF Fasselt wichtig ist: ein wertschätzendes, inklusives und kollegiales Arbeitsumfeld, in dem jede und jeder gut ankommen kann.

Employee Journey

Schritt 4: Retention

Langfristige Mitarbeiterbindung ist kein Zufallsprodukt – sie ist das Ergebnis eines klaren Commitments zu guter Führung, individuellen Entwicklungschancen und einem Arbeitsumfeld, das zum Leben passt. In einem dynamischen Marktumfeld setzen wir bei PKF Fasselt auf eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Teamgeist und persönlicher Weiterentwicklung basiert. Unsere Mitarbeitenden sollen sich nicht nur fachlich entfalten, sondern auch im Alltag wertgeschätzt, gesehen und unterstützt fühlen. Regelmäßige Feedback- und Jahresgespräche helfen uns dabei, Potenziale frühzeitig zu erkennen und gezielt daran zu arbeiten. Denn nur wenn Menschen sich gehört und gefördert fühlen, bleiben sie motiviert und verbunden – mit dem Team, der Aufgabe und unserem gemeinsamen Anspruch.

Flexible Rahmenbedingungen für echte Vereinbarkeit

Work-Life-Balance ist für uns kein Benefit, sondern gelebte Haltung. Wir schaffen Strukturen, die den unterschiedlichen Lebensrealitäten unserer Mitarbeitenden gerecht werden:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Teilzeitlösungen
- Hybrides Arbeiten und mobiles Arbeiten mit moderner technischer Infrastruktur
- Eine Kultur, in der Ergebnisse zählen, unabhängig von Ort und Zeit.

Unsere Führungskräfte tragen Verantwortung dafür, realistische Arbeitslasten zu gewährleisten und auf die Bedürfnisse ihrer Teams einzugehen. Wir fördern Eigenverantwortung und Vertrauen – als Basis für nachhaltige Motivation und gesunde Zusammenarbeit.

Internationale Programme: Flexibilität mit Weitblick

Um neue Impulse zu ermöglichen und unseren internationalen Netzwerkgedanken zu stärken, haben wir zwei innovative Programme etabliert:

- **Workation**
  Mitarbeitende können bis zu vier Wochen pro Jahr aus dem EU-Ausland arbeiten. Das schafft Freiraum, fördert kreative Perspektivwechsel – und unterstützt eine moderne, ortsunabhängige Arbeitsweise.
- **One Week More**
  In diesem Format können Mitarbeitende vor oder nach dem Urlaub bis zu fünf Tage an einem internationalen PKF-Standort verbringen. Sie lernen neue Arbeitsweisen kennen, knüpfen Kontakte im globalen Netzwerk und stärken den interkulturellen Austausch im internationalen PKF Netzwerk.

Entwicklung als Schlüssel zur Bindung

Wir investieren gezielt in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden – fachlich, persönlich und perspektivisch. Dazu gehören individuelle Karrierepfade, Zugang zu Weiterbildungsangeboten und Programme zur Förderung junger Talente. Denn Bindung entsteht dort, wo Menschen Entwicklung erleben, Gestaltungsraum erhalten und sich mit dem Unternehmen identifizieren können.

Unser Retention-Ansatz ist Teil unserer sozialen Nachhaltigkeit: Wir gestalten ein Umfeld, in dem Talente gesund, motiviert und langfristig erfolgreich arbeiten können – im Einklang mit ihrer Lebenssituation und in echter Verbindung zu unserem Unternehmen.

Employee Journey

Führungskräfteentwicklung

Führung ist mehr als Steuerung – sie ist Haltung, Vorbild und Verantwortung. Deshalb investieren wir gezielt in die Entwicklung unserer Führungskräfte. Unser Ziel: Menschen in Leitungsfunktionen zu befähigen, mit Klarheit, Empathie und Wirkung zu führen.

Mit unserem neuen Schulungsprogramm „Führungskompetenz-Rad“ stärken wir gezielt zentrale Führungskompetenzen. Inhalte sind unter anderem:

- Stärken
- Team Leadership
- Kommunikations- und Feedbackkompetenz
- Wertearbeit in der Führungspraxis

Im Jahr 2025 nahmen 76 Führungskräfte an den ersten Programmdurchläufen teil – mit einem Gesamtumfang von 988 Schulungsstunden.

Werte und Führungskultur im Fokus

Im Jahr 2025 haben wir zudem Werte-Workshops ins Leben gerufen, um unsere Unternehmenswerte noch stärker im Berufsalltag zu verankern. In insgesamt zehn Workshops unter dem Titel „Werte und Führungskultur“ nahmen 116 Mitarbeitende teil, darunter 50 Partnerinnen und Partner sowie 66 Personalverantwortliche. Die Reihe zielte darauf ab, das Verständnis für wertekonforme Führung zu schärfen und dieses in konkretes Führungsverhalten zu übersetzen. Gleichzeitig bot sie Raum für persönliche Reflexion und die Weiterentwicklung individueller Führungskompetenzen.

Empowerment für Frauen

Vielfalt in der Führung bedeutet für uns auch: Frauen gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung zu stärken. Im Jahr 2025 haben wir ein eigenes Empowerment-Format für Mitarbeiterinnen fortgesetzt. In einer zweitägigen Präsenzveranstaltung wurden zentrale Themen adressiert:

- Souveränes Auftreten im Arbeitsalltag
- Selbstsicherheit in Entscheidungsprozessen
- Vereinbarkeit verschiedener Lebensphasen im Beruf
- Erfahrungsaustausch in geschütztem Rahmen

Sieben Kolleginnen haben am ersten Durchlauf teilgenommen – der Auftakt zu einem langfristig angelegten Förderprogramm. Der Frauenanteil in unseren Führungsebenen liegt derzeit bei 40 % – ein Wert, den wir aus Überzeugung weiter stärken werden.

Im Rahmen unseres Engagements für Female Empowerment haben wir anlässlich des Internationalen Frauentags im März 2025 eine LinkedIn-Kampagne initiiert, um die Bedeutung von Gleichstellung, Sichtbarkeit und Vielfalt innerhalb unserer Organisation und Branche hervorzuheben. Unter dem Motto „Women of PKF Fasselt“ rückten wir die Stärke, das Engagement und die Vielfalt unserer Kolleginnen in den Mittelpunkt. Die Kampagne verdeutlicht, dass Chancengleichheit und Diversität bei PKF Fasselt keine punktuellen Initiativen sind, sondern fest verankerte und ganzjährig gelebte Werte unserer Unternehmenskultur.

Employee Journey

Gesundheit

Gesunde Mitarbeitende sind die Basis für ein leistungsfähiges, resilientes Unternehmen. Bei PKF Fasselt fördern wir Gesundheit präventiv, ganzheitlich und anonym zugänglich.

Mental Wellbeing

Seit 2024 bieten wir eine externe psychologische Mitarbeiterberatung mit bis zu fünf vertraulichen Sitzungen pro Jahr und Mitarbeitendem – professionell begleitet, niederschwellig zugänglich und unabhängig von Funktion oder Hierarchie. 48 Gespräche wurden im zweiten Jahr geführt – ein klares Signal für den Bedarf und die Relevanz des Angebots.

Seit August 2025 nutzt PKF Fasselt außerdem die neue Gesundheitsplattform Evermood, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken.

Das Angebot umfasst mehrwöchige Kurse, Live-Formate sowie kurze Lernimpulse zu Themen wie Stressmanagement, Ernährung, Bewegung, Erholung, Führung und Vereinbarkeit. Evermood bietet damit eine moderne, umfassende Plattform für mentale und körperliche Gesundheit sowie persönliche Weiterentwicklung. Seit der Einführung wurden bis Ende Dezember 2025 insgesamt 793 Zugriffe verzeichnet, mit besonders hoher Nachfrage zu den Themen Resilienz, Schlaf, Stressmanagement und Ernährung.

Betriebliche Krankenversicherung

Mit dem Programm „PKF Well“ und der betrieblichen Krankenversicherung in Kooperation mit Barmenia (ab 2026 mit Allianz) erhalten Mitarbeitende ein jährliches Gesundheitsbudget von 900 €.

619 Mitarbeitende nutzen dieses Angebot bereits. Es ergänzt die gesetzliche Krankenversicherung und macht individuelle Gesundheitsfürsorge besser planbar und umfassender verfügbar.

Sicherheit im Blick

Auch in einem präventiv ausgerichteten Arbeitsumfeld lassen sich Unfälle nicht immer vermeiden. Im Jahr 2025 wurden bei PKF Fasselt 4 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Jeder Vorfall wird sorgfältig dokumentiert und ausgewertet – mit dem Ziel, strukturelle Ursachen zu erkennen und gezielte Präventionsmaßnahmen abzuleiten.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Gesundheitsschutz ist für uns Teil unserer Fürsorgekultur. Wir schaffen Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Wohlbefinden fördern, Risiken vorbeugen und gesetzliche Anforderungen konsequent umsetzen.

Employee Journey

Grippeschutzimpfung

Als freiwillige Maßnahme zur Gesundheitsförderung bieten wir Grippeschutzimpfungen direkt am Arbeitsplatz an – standortspezifisch und je nach Bedarf. So vermeiden wir zusätzliche Arzttermine und stärken die Prävention saisonaler Erkrankungen. Im Jahr 2025 wurde das Angebot am Standort Duisburg umgesetzt – mit 43 durchgeführten Impfungen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wir nehmen unsere Verantwortung ernst, Mitarbeitende nach längerer Krankheit beim Wiedereinstieg aktiv zu unterstützen. Unser betriebliches Eingliederungsmanagement basiert auf:

- regelmäßiger Analyse der Abwesenheitstage (mehr als 30 Tage innerhalb von 12 Monaten),
- freiwilligen, vertraulichen Gesprächen mit HR-Vertreter:innen,
- dem Ziel, gemeinsam Lösungen und Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

2025 wurden 22 Mitarbeitende zu Gesprächen eingeladen, von denen sieben stattfanden. Die Rückmeldungen fließen in unsere gesundheitsfördernde Personalentwicklung ein.

Arbeitssicherheit – informiert, geschult, vorbereitet: Pflichtunterweisung zur Arbeitssicherheit

Jährlich absolvieren unsere Mitarbeitenden ein E-Learning-Modul zur Arbeitssicherheit. Es umfasst Inhalte zu:

- Erste-Hilfe-Maßnahmen
- Brandschutz und Notfallverhalten
- Hygiene- und Schutzvorschriften

Die Schulung endet mit einer Wissensabfrage zur Festigung der Inhalte. 2025 haben 477 Mitarbeitende die Unterweisung erfolgreich abgeschlossen.

Ersthelfer:innen, Brandschutz- und Sicherheitsbeauftragte

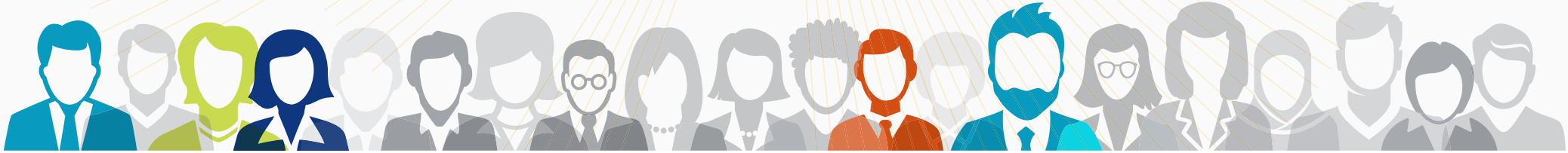
Für den Notfall gut vorbereitet: Wir stellen an jedem Standort sicher, dass die gesetzlichen Mindestvorgaben zur Erst- und Brandschutzhilfe sowie zur Sicherheitsbeauftragung erfüllt sind.

- Ersthelfer:innen: 38
- Brandschutzhelfer:innen: 26
- Sicherheitsbeauftragte: 8

Die Schulungen erfolgen turnusgemäß:

- Ersthelfer:innen alle 2 Jahre
- Brandschutzhelfer:innen alle 3–4 Jahre
- Sicherheitsbeauftragte: situationsbezogen, ab 21 Beschäftigten pro Standort verpflichtend

Diese strukturierten Maßnahmen sorgen dafür, dass unsere Arbeitsumgebung nicht nur leistungsfördernd, sondern auch sicher und verantwortungsvoll gestaltet ist.



Employee Journey

**Weitere PKF Benefits.
Für mehr Wert im Arbeitsalltag.**

Wir verstehen Wertschätzung nicht nur als Haltung, sondern auch als gelebte Praxis. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Vielzahl an Benefits, die den Arbeitsalltag spürbar erleichtern, individuelle Lebensphasen unterstützen und echte Zusatzwerte schaffen.

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

Unsere betriebliche Altersvorsorge bietet eine attraktive Ergänzung zur gesetzlichen Rente und unterstützt den langfristigen Vermögensaufbau. 2025 wurden fünf neue bAV-Verträge abgeschlossen und vier bestehende Vorsorgeverträge übertragen.

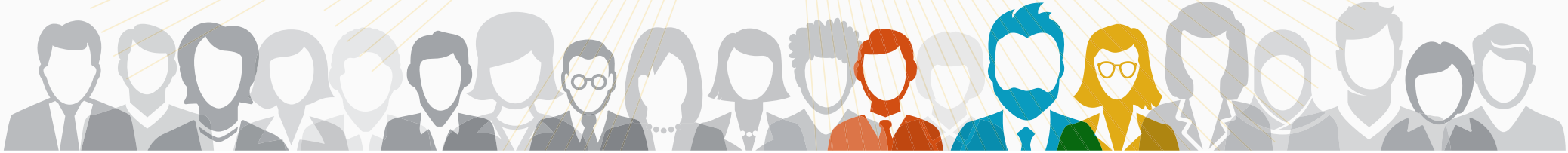
PKF Goodie – finanzielle Unterstützung bei besonderen Anlässen

Mit dem „PKF Goodie“ würdigen wir persönliche Lebensereignisse unserer Mitarbeitenden – durch freiwillige Sonderzahlungen etwa bei:

- Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft
- Geburt eines Kindes
- Betriebsjubiläen

Zudem gewähren wir Sonderurlaub bei besonderen familiären Ereignissen, wie:

- Eheschließungen im engeren Familienkreis
- schweren Erkrankungen von Lebenspartner:innen
- Trauerfällen in der Familie



Employee Journey

KiTa-Zuschuss

Um Familien gezielt zu unterstützen, bieten wir die Möglichkeit, einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zur KiTa-Gebühr zu zahlen. So leisten wir einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – unkompliziert, flexibel und individuell. Im Jahr 2025 haben 13 Mitarbeitende einen Kita Zuschuss erhalten.

Kollegiales Miteinander – Gemeinschaft erleben

Wir sind überzeugt: Ein positives Arbeitsumfeld entsteht nicht nur durch gute Prozesse, sondern durch gelebte Beziehungen, gemeinsame Erlebnisse und gegenseitige Unterstützung.
In unserer Unternehmenskultur spielen Teamgeist, Zusammenhalt und Wertschätzung eine zentrale Rolle – im Alltag und darüber hinaus. Deshalb fördern wir ein kollegiales Miteinander durch vielfältige standortübergreifende Aktivitäten und Events.

Highlights im Überblick:

- Sommerfeste, After-Work-Events, Weihnachtsfeiern
- Sportliche Teamevents wie Firmenläufe, Drachenbootregatten
- Der PKF CUP 2025 war ein besonderes Netzwerk-Highlight, bei dem rund 160 Teilnehmende aus fünf PKF-Gesellschaften sportlichen Teamgeist lebten, starke Platzierungen erzielten und so unsere Zusammenarbeit sowie die Kultur des Miteinanders nachhaltig stärkten.

Diese Veranstaltungen stärken den Zusammenhalt, schaffen Raum für Netzwerke und machen unsere Partnerschaft auch außerhalb des Arbeitsalltags erlebbar.

Employee Journey

Schritt 5: Development

Individuelle Entwicklung ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Bei PKF Fasselt schaffen wir gezielt Perspektiven für Menschen, die sich weiterentwickeln, Verantwortung übernehmen und über ihre individuellen Grenzen hinauswachsen wollen. Unser strukturiertes Karrieremodell gibt Orientierung: Jede Karrierestufe ist mit klar definierten Kompetenzprofilen und transparenten Entwicklungskriterien hinterlegt. So können unsere Mitarbeitenden ihre beruflichen Ziele aktiv verfolgen – mit Klarheit, Planbarkeit und individueller Unterstützung.

Regelmäßige Feedbackgespräche innerhalb der ersten zwei Jahre sowie Jahresendgespräche stärken das persönliche Zielprofil und schaffen die Basis für individuelle Entwicklungsmaßnahmen. Denn wir glauben an das Potenzial jeder und jedes Einzelnen – und fördern es mit System und Haltung.

Weiterbildung als Schlüssel zur Qualität

Exzellente Prüfung und Beratung entsteht durch fundiertes Fachwissen, interdisziplinären Austausch – und durch die Bereitschaft, sich stetig weiterzuentwickeln. Diesen Exzellenzanspruch, jeden Tag ein bisschen besser zu werden, haben wir fest in unseren Unternehmenswerten verankert. Wir investieren deshalb gezielt in die fachliche und persönliche Qualifizierung unserer Mitarbeitenden.

Das umfasst:

- Berufsexamina und Fachspezialisierungen (z. B. Bilanzbuchhalter, Fachanwaltsexamen)
- fachliche Fortbildungen insbesondere im Bereich Audit & Tax
- digitale Kompetenzen und Soft-Skill-Schulungen, führungsspezifische Schulungen insbesondere im Bereich Kommunikation

Unsere Förderung ist strukturiert, praxisnah und individuell. Sie findet statt in Form von internen und externen Seminaren, Workshops und Programmen – analog und digital. Dabei legen wir großen Wert auf Vernetzung, Austausch und einen lebendigen Wissenstransfer über alle Standorte hinweg.

Employee Journey

PKF Fasselt Akademie

Mit der Gründung der PKF Fasselt Akademie im Jahr 2024 haben wir einen zentralen Rahmen für gezielte, standortübergreifende Weiterbildung geschaffen. Die Akademie bündelt unsere Qualifizierungsangebote in den Bereichen:

- Audit & Tax
- digitale Kompetenzen
- Soft Skills & Kommunikation
- Führung & Leadership

Die Akademie steht nicht nur für Wissen, sondern für Verbindung. Sie vernetzt Kolleginnen und Kollegen, inspiriert zum Lernen und begleitet gezielt auf dem individuellen Karriereweg.

	Fortbildungs-stunden	Anteil in %	Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Fortbildungsstunden je Mitarbeiter:in (ohne sonstige Angestellte)
Weiblich	5.884,5	46,9	**15,8**
Männlich	6.638,5	53,1	**15,7**
ohne Angabe	0,0	0,0	**0,0**
gesamt	**12.523,1**	**100**	**15,7**

PKF Fasselt Akademie: 2025 in Zahlen	45 Schulungen insgesamt
716 Schulungsteilnahmen	18 fachlich
389 Mitarbeitende (alle 18 Standorte)	16 Soft Skills
14 Online- und 31 Präsenzformate	11 Leadership Skills

Employee Journey

Internationale Erfahrung durch Secondment

Ein Secondment bei einem unserer internationalen PKF-Partnerunternehmen ist mehr als ein temporärer Auslandseinsatz. Es ist eine wertvolle Chance, neue Perspektiven zu gewinnen, interkulturelle Kompetenzen zu stärken und beruflich wie persönlich zu wachsen.

Mitarbeitende, die an einem Secondment teilnehmen, arbeiten in der Regel für rund drei Monate in einem ausländischen PKF-Gastunternehmen. Vor Ort sind sie vollwertiges Teammitglied, übernehmen Verantwortung und tragen aktiv zum Projekterfolg bei.

Dabei profitieren sie nicht nur fachlich, sondern auch kulturell:

- durch intensive Einblicke in internationale Arbeits- und Denkweisen,
- durch sprachliche und persönliche Weiterentwicklung,
- und durch ein globales Netzwerk, das auch nach dem Secondment bestehen bleibt.

Examensförderung

Gut ausgebildete Mitarbeitende sind der Schlüssel zu unserem Qualitätsanspruch – heute und in Zukunft. Deshalb begleiten wir unsere Talente aktiv auf ihrem Weg zur beruflichen Qualifikation und fördern gezielt ihre Vorbereitung auf relevante Berufsexamina. Unsere Examensförderung umfasst:

- finanzielle Unterstützung bei Prüfungsgebühren und Vorbereitungskursen
- Freistellungsmöglichkeiten zur Prüfungsvorbereitung
- Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, die das Examen bereits erfolgreich absolviert haben
- Informationsveranstaltungen, die Orientierung bieten und passende Programme transparent machen

Die Förderung ist in unserer Richtlinie zur beruflichen Fort- und Weiterbildung verankert und wird bedarfsgerecht individuell gestaltet.

Denn wir sind überzeugt: Wer seine Qualifikation gezielt weiterentwickeln kann, ist besser gerüstet für wachsende Anforderungen – und bleibt langfristig engagiert und verbunden.

Employee Journey

Feedbackkultur: Zuhören, reflektieren, besser werden

Eine offene, konstruktive Feedbackkultur ist bei PKF Fasselt zentraler Bestandteil unserer Zusammenarbeit. Sie fördert nicht nur die persönliche Entwicklung, sondern auch die Qualität unserer Arbeit und stärkt das Miteinander.
Wir verstehen Feedback als Dialog auf Augenhöhe – ehrlich, lösungsorientiert und kontinuierlich. Es gibt Orientierung, schafft Vertrauen und ermöglicht gezielte Entwicklungsschritte für Mitarbeitende wie Führungskräfte.

Feedbackformate entlang der Employee Journey

Probezeitgespräche – Orientierung im Einstieg

Unsere Probezeit- und Probezeitendgespräche sind fester Bestandteil der Einarbeitung.

- → Erstes Gespräch nach zwei Monaten
- → Abschließendes Gespräch nach fünf Monaten

Ziel ist es, frühzeitig Rückmeldung zu geben und einzuholen, Erwartungen abzugleichen und Potenziale zu erkennen.

Regelmäßige Entwicklungsgespräche

Um die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden gezielt zu fördern, führen wir einmal jährlich strukturierte Feedbackgespräche für Berufseinsteiger:innen sowie erfahrene Mitarbeitende durch.

Diese Gespräche schaffen Raum für individuelles Wachstum, die Reflexion von Stärken, das Erkennen von Entwicklungsmöglichkeiten sowie gegenseitiges Feedback.

2025 fanden bei 60 % der Zielgruppe Feedbackgespräche statt.

Employee Journey

Jahresendgespräch – Rückblick, Ausblick, Entwicklung

Das Jahresendgespräch ist unser zentrales Entwicklungs- und Beurteilungsformat. Es bietet:

- einen strukturierten Rückblick auf das vergangene Jahr
- eine individuelle Leistungsbeurteilung
- konkrete Planung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Raum für gegenseitiges Feedback

487 von 565 Jahresgesprächen wurden 2025 geführt - eine Teilnahmequote von 86 %

Feedback auch außerhalb: kununu & Co.

Wir nehmen Rückmeldungen auch auf externen Plattformen ernst. Sie fließen in unsere internen Verbesserungsprozesse ein.

2025 lag unser kununu-Score bei 4 von 5 Punkten, unsere Weiterempfehlungsquote bei 89 % – ein starker Vertrauensbeweis und gleichzeitig Ansporn, weiter an uns zu arbeiten.

Fazit:
Feedback ist bei PKF Fasselt keine Pflichtübung, sondern ein echtes Instrument zur Weiterentwicklung. Es macht unsere Kultur lebendig, unsere Führung wirksam und unser Unternehmen zukunftsfähig.

Employee Journey

Schritt 6: Separation

Mitarbeitende, die unser Unternehmen verlassen, hinterlassen nicht nur eine fachliche Lücke – sondern auch wertvolle Erkenntnisse für unsere Weiterentwicklung. Bei PKF Fasselt legen wir großen Wert darauf, auch die letzte Phase der Employee Journey professionell, empathisch und zukunftsgerichtet zu gestalten.

Durch eine differenzierte Auswertung der Wechselgründe identifizieren wir frühzeitig Handlungsfelder und entwickeln gezielte Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterbindung und Attraktivität unserer Arbeitgebermarke.

Austrittsgespräche

Unsere Austrittsgespräche sind ein freiwilliges Gesprächsangebot an Mitarbeitende, die PKF Fasselt durch eigene Kündigung verlassen. In einem vertrauensvollen Rahmen erhalten sie die Möglichkeit, Rückblick zu halten und persönliche Erfahrungen, Verbesserungsvorschläge oder Beweggründe offen anzusprechen. Diese Rückmeldungen sind wertvolle Impulse für unsere Personalentwicklung – sie helfen uns, die Arbeitsbedingungen und Führungskultur kontinuierlich zu verbessern.

Im Jahr 2025 wurden 51 Austrittsgespräche geführt. Besonders erfreulich: 73 % der ausscheidenden Kolleg:innen würden PKF Fasselt weiterempfehlen – ein starkes Zeichen für nachhaltige Verbundenheit.

Welcome Back-Ticket. Perspektive für Rückkehr.

Mit unserem Welcome Back-Ticket schaffen wir ein verbindendes Signal: Wer uns verlässt, bleibt willkommen. Partner:innen können gezielt High Potentials, die das Unternehmen verlassen, für eine mögliche Rückkehr vormerken. Diese persönliche Einladung zeigt Wertschätzung und öffnet den Weg für eine spätere Re-Integration in unser Team.

2025 wurden 23 Welcome Back-Tickets ausgestellt – ein klares Zeichen, wie wichtig uns langfristige Beziehungen zu unseren Talenten sind.

Separation bedeutet bei PKF Fasselt nicht Abschied auf ewig – sondern oft der Beginn eines neuen Kapitels im Dialog. Unsere Haltung: Wertschätzung kennt keinen letzten Arbeitstag.

4 Umweltinformationen

Engagement für Umwelt, Klima und Region

Unser ökologisches Engagement

Verantwortung für die Umwelt bei PKF Fasselt

Als Unternehmen im Dienstleistungssektor haben wir einen geringen ökologischen Fußabdruck – dennoch nehmen wir unsere Verantwortung für den Schutz natürlicher Ressourcen sehr ernst. Für uns bedeutet nachhaltiges Handeln nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern echte Überzeugung: Wir wollen aktiv dazu beitragen, Umweltbelastungen zu reduzieren und ressourcenschonende Arbeitsweisen zu etablieren.

Datengrundlage als Startpunkt – CO_2-Fußabdruck 2025

Im Jahr 2025 erfassen wir unseren unternehmensweiten CO_2-Fußabdruck – auf Basis der aktuell verfügbaren Daten. Wo vollständige Messwerte noch nicht vorliegen, arbeiten wir mit qualifizierten Annahmen und kennzeichnen diese transparent.

Diese Datenerhebung ist für uns kein Selbstzweck:
Sie bildet das Fundament für realistische Reduktionsziele und gezielte Maßnahmen, mit denen wir unsere Umweltwirkung künftig systematisch verringern wollen. Unser Anspruch: datenbasiert, nachvollziehbar, kontinuierlich besser werden.

Unser ökologisches Engagement

Nachhaltigkeit im Alltag verankern

Ökologische Verantwortung betrifft nicht nur einzelne Maßnahmen – sondern durchdringt unser gesamtes Arbeitsumfeld. Wir betrachten Nachhaltigkeit als ganzheitlichen Ansatz, der unser tägliches Handeln prägt. Dabei fokussieren wir uns auf die vier zentralen Umweltfelder, die für ein modernes Dienstleistungsunternehmen besonders relevant sind:

Energieverbrauch

Wir setzen auf einen sparsamen und gezielten Umgang mit Energie. Durch den Einsatz energieeffizienter Systeme, regelmäßige Verbrauchsanalysen und den schrittweisen Umstieg auf Strom aus erneuerbaren Quellen reduzieren wir unseren Energiebedarf und senken aktiv CO_2-Emissionen. Schon heute beziehen 11 unserer 18 Bürostandorte Strom aus erneuerbaren Energien.

Papierverbrauch

Weniger ist mehr. Auch wenn Dokumentation zu unserem Arbeitsalltag gehört, wollen wir den Papierverbrauch auf das notwendige Minimum begrenzen. Wir fördern den digitalen Austausch, verzichten weitestgehend auf Ausdrucke und setzen dort, wo Print unerlässlich ist, auf Recyclingpapier und ein bewusstes Druckverhalten.

Mobilität

Die Art unserer Mobilität prägt unsere Umweltbilanz. Wir stärken nachhaltige Alternativen – von Bahnreisen über digitale Meetingformate bis hin zur Förderung klimafreundlicher Anreisemöglichkeiten. Gleichzeitig reduzieren wir Dienstreisen und setzen auf hybride Formate, wann immer es sinnvoll und möglich ist.

Ressourcenschonung bei Arbeitsmitteln

Wir achten bei unseren IT- und Büroressourcen auf eine bewusste, effiziente Nutzung. Neue Geräte werden nach klaren Kriterien beschafft, bestehende bestmöglich genutzt. So minimieren wir Ressourcenverbrauch, vermeiden Elektroschrott und verlängern Lebenszyklen gezielt.

Unser ökologischer Fußabdruck

Energieverbrauch

Der Strom- und Wärmeverbrauch ist ein zentraler Hebel zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks. Auch wenn wir in allen genutzten Gebäuden Mieter sind und daher nur begrenzten Einfluss auf bauliche Energiestandards nehmen können, sehen wir es als unsere Verantwortung, vorhandene Einsparpotenziale bestmöglich zu nutzen.

Nachhaltigkeitskriterien bei Standortwahl und Gebäudetechnik

Wo immer möglich, setzen wir auf moderne, energieeffiziente Büroflächen. Bereits heute nutzen wir an mehreren Standorten ressourcenschonend ausgestattete Gebäude – darunter unser Berliner Büro. Auch bei der Auswahl neuer Standorte legen wir klare Nachhaltigkeitskriterien zugrunde: Ein Beispiel dafür ist unser geplanter Neubezug in der Duisburger Innenstadt im Jahr 2027. Neben einer besseren Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr fließen hier auch energieeffiziente Bauweise und moderne Gebäudetechnik in die Standortentscheidung ein.

Energiebewusstsein im Arbeitsalltag

Technische Effizienz allein reicht nicht aus – auch das Verhalten zählt. Deshalb sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden gezielt für einen bewussten Umgang mit Energie. Informationshinweise an Geräten und in Gemeinschaftsräumen sowie regelmäßig platzierte Erinnerungen unterstützen im Alltag ein achtsames Ressourcenmanagement. Unser Ziel: Energieeinsparung als gemeinsame Aufgabe begreifen.

Auswertung Energieverbrauch

Für die aktuelle Auswertung wurden die jeweils verfügbaren Informationen herangezogen. Sofern standortbezogene Daten für das Jahr 2025 zum Zeitpunkt der Erstellung noch nicht vorlagen, wurden nachvollziehbare Annahmen getroffen und die entsprechenden Werte geschätzt. Die Vergleichbarkeit des Energieverbrauchs mit den Vorjahren ist aufgrund von Umzügen in Frankfurt am Main und Hamburg sowie damit einhergehenden Wechseln der Energieträger nur eingeschränkt gegeben.

Anzahl Standorte	18
Summe angemieteter Büroflächen	18.808 m²
Stromverbrauch in kWh	477.610
kg CO_2e (Stromverbrauch)	14.284
Gasverbrauch in kWh	83.878
kg CO_2e (Gasverbrauch)	12.381
Fernwärme in kWh	409.670
kg CO_2e (Fernwärme)	84.916
Ölverbrauch in kWh	67.800
kg CO_2e (Öl)	19.775

Unser ökologischer Fußabdruck

Papierverbrauch

Als Dienstleistungsunternehmen sind wir auf Dokumentation und Schriftverkehr angewiesen. Dennoch sehen wir es als unsere Verantwortung, den Papierverbrauch aktiv zu reduzieren und dadurch wertvolle Ressourcen zu schonen. Unser Ziel: Ein weitgehend papierarmer Arbeitsalltag – effizient, nachhaltig und zukunftsorientiert.

Wir setzen gezielt auf Digitalisierung, um Papierverbrauch zu senken und gleichzeitig unsere internen Prozesse effizienter zu gestalten. Ob Prüfungsberichte, Rechnungen oder interne Workflows – der konsequente Einsatz digitaler Formate ermöglicht uns, Umweltbelastungen deutlich zu verringern, ohne dabei Kompromisse bei Sicherheit oder Nachvollziehbarkeit einzugehen.

Unsere zentralen Maßnahmen zur Papierreduktion

- Digitale Prüfungsberichte:
  Prüfungsdokumente werden vermehrt digital erstellt, übermittelt und revisionssicher archiviert. Digitale Signaturen gewährleisten vollständige Rechtsgültigkeit und Effizienz.

- Elektronischer Rechnungsversand:
  Durch digitale Rechnungsprozesse sparen wir Papier, erhöhen die Transparenz und beschleunigen die Abwicklung.

- Digitale Korrespondenz statt Postversand:
  Wo immer möglich, erfolgt unser Schriftverkehr über verschlüsselte E-Mail-Kommunikation oder geschützte Plattformen – schnell, sicher und ressourcenschonend.

- Personalprozesse digitalisiert:
  Vom elektronischen Genehmigungsworkflow bis zur digitalen Personalakte – wir gestalten unsere Personalverwaltung zunehmend papierfrei. Auch die Lohnabrechnung erfolgt digital und spart so Papier und Versandressourcen.

- Moderne Endgeräte & Schulungen:
  Für eine nachhaltige Digitalisierung statten wir unsere Teams mit geeigneter Technik aus und fördern durch gezielte Schulungen den sicheren und effektiven Umgang mit digitalen Tools.

Messbare Erfolge im Jahr 2025

Im Jahr 2025 konnten wir den Papierverbrauch gegenüber dem Vorjahr um 24,7 % senken.

- Anzahl gedruckter Seiten 2023: 1.813.393 Seiten (ca. 9.067 kg Papier)
- Anzahl gedruckter Seiten 2024: 1.566.328 Seiten (ca. 7.832 kg Papier)
- Anzahl gedruckter Seiten 2025: 1.179.190 Seiten (ca. 5.896 kg Papier)

Das entspricht einer Reduktion des CO_2-Äquivalent-Ausstoßes von 7.589 kg auf 5.713 kg – ein messbarer Beitrag zu unserer Klimabilanz.

Unser ökologischer Fußabdruck

Mobilität

Die Mobilität unserer Mitarbeitenden sowie dienstlich bedingte Reisen beeinflussen maßgeblich unseren ökologischen Fußabdruck. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen setzen wir gezielt Maßnahmen zur Reduzierung der durch Mobilität verursachten Emissionen um – ohne dabei die Qualität unserer Mandantenbetreuung oder die Effizienz unserer Zusammenarbeit einzuschränken.

Dienstreisen bewusst gestalten – Digitalisierung als Hebel zur Reduktion

Im Jahr 2025 verzeichneten wir einen deutlichen Anstieg der mit der Bahn zurückgelegten Kilometer, was aufgrund ihrer besonders umweltschonenden Bilanz eine sehr positive Entwicklung darstellt. Parallel dazu ging die Nutzung von Pkw sowie Flugreisen im Vergleich zu 2024 spürbar zurück. Gleichzeitig stiegen die Pendelaktivitäten überdurchschnittlich an, bedingt durch die Reduktion der Home-Office-Tage, eine geringere Krankheitsquote sowie das Wachstum unserer Belegschaft.

Trotz aller Digitalisierungsfortschritte bleiben persönliche Begegnungen ein zentraler Bestandteil unserer Dienstleistungskultur. Nähe zu Mandanten, Teamgeist und vertrauensvoller Austausch sind für uns essenziell – insbesondere bei komplexen Beratungsanlässen, Projekten oder im internationalen Verbund. Daher erfolgt jede Dienstreise mit Bedacht und unter Abwägung ökologischer, ökonomischer und qualitativer Aspekte.

Unser ökologischer Fußabdruck

Nachhaltige Mitarbeitermobilität – Anreize für klimafreundliches Pendeln

Ein weiterer Hebel für mehr Nachhaltigkeit ist die Art und Weise, wie unsere Mitarbeitenden zur Arbeit kommen. Um klimafreundliche Pendelalternativen zu fördern, bieten wir eine Reihe gezielter Mobilitätsangebote:

- Fahrradleasing-Programm
  Mitarbeitende können hochwertige (E-)Bikes zu attraktiven Konditionen leasen und sowohl dienstlich als auch privat nutzen. Diese Maßnahme stärkt nicht nur die umweltfreundliche Fortbewegung, sondern trägt auch zur Gesundheitsförderung bei. Aktuell nutzen 80 Mitarbeitende unser Fahrradleasing-Angebot – ein Anstieg von 25 Nutzer:innen gegenüber dem Vorjahr und zugleich ein positives Signal für die wachsende Bedeutung nachhaltiger Mobilitätsangebote innerhalb unseres Unternehmens.

- Jobticket für den ÖPNV
  Mit vergünstigten Tickets unterstützen wir die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Das erleichtert den Umstieg auf den Nah- und Regionalverkehr – emissionsarm, zuverlässig und nachhaltig. 70 Mitarbeitende nutzen derzeit ein vergünstigtes Jobticket; zusätzlich erhielten 34 Mitarbeitende einen Zuschuss zum Deutschlandticket und profitieren damit von einer attraktiven und nachhaltigen Mobilitätsunterstützung durch unser Unternehmen.

- Umweltschonendere Fahrzeugflotte
  Unsere Fahrzeugflotte entwickelt sich zunehmend hin zu umweltschonenderen Antriebsformen. Bereits knapp 14 % des Fuhrparks bestehen aus vollelektrischen Fahrzeugen, die im täglichen Einsatz vollständig emissionsfrei betrieben werden können. Weitere rund 28 % entfallen auf Plug-in-Hybride, die einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs leisten. Durch diese zunehmende Elektrifizierung unserer Mobilität senken wir langfristig unsere CO_2-Emissionen und fördern eine nachhaltigere Unternehmenspraxis.

- Sensibilisierung für bewusstes Mobilitätsverhalten
  Wir motivieren unsere Mitarbeitenden, umweltverträgliche Verkehrsmittel aktiv in ihre Alltagsmobilität zu integrieren – sei es durch Informationsmaterialien, Standortangebote oder betriebliche Initiativen.

  Im Berichtsjahr 2025 konnten wir die Anzahl der Dienstreisen mit Pkw und Flugzeug gegenüber dem Vorjahr durch die konsequente Nutzung digitaler und hybrider Besprechungsformate sowie die verstärkte Nutzung der Bahn reduzieren. Dadurch konnten die mit diesen Dienstreisen verbundenen CO_2-Emissionen deutlich gesenkt werden. Insgesamt ist der CO_2-Ausstoß im Berichtsjahr dennoch gestiegen, was insbesondere auf das Wachstum unserer Belegschaft zurückzuführen ist.

Zeitraum 2025	km	kg CO_2e
Bahn (Dienstreisen)	335.970	14.732
Pkw (Dienstreisen)	230.300	44.909
Flugzeug (Dienstreisen)	222.900	25.952
Pendelaktivitäten der Mitarbeitenden (geschätzt)	3.882.587,45	275.837
Summe	**4.671.757,45**	**361.430**

Unser ökologischer Fußabdruck

Ressourcenschonender Umgang mit Arbeitsmitteln

Die Digitalisierung bietet enorme Potenziale für Effizienz und Innovation – gleichzeitig birgt sie ökologische Herausforderungen, die häufig unterschätzt werden. Der Ressourcenbedarf für die Herstellung und Nutzung digitaler Arbeitsmittel ist hoch: Für elektronische Geräte werden seltene und wertvolle Rohstoffe benötigt, deren Abbau oft unter ökologisch wie sozial bedenklichen Bedingungen erfolgt. Zudem verursacht der Betrieb dieser Geräte einen nicht unerheblichen Energieverbrauch und damit CO_2-Emissionen. Grade neue Laptops mit KI-Funktionen brauchen mehr Energie, weil ihre speziellen KI-Chips (NPUs, GPUs) zusätzliche Rechenarbeit leisten. Diese KI-Berechnungen laufen oft im Hintergrund und verbrauchen dadurch dauerhaft Strom. Dadurch steigt der Gesamtenergiebedarf, selbst wenn die Geräte insgesamt effizienter geworden sind.
Bei PKF Fasselt nehmen wir diese Verantwortung ernst und setzen auf einen bewussten, ressourcenschonenden Umgang mit unseren digitalen Arbeitsmitteln – von der Beschaffung über die Nutzung bis hin zur Weiterverwertung.

Maßnahmen 2025: Nachhaltige IT im Fokus

Im Berichtsjahr 2025 haben wir gezielt Maßnahmen umgesetzt, die den gesamten Lebenszyklus unserer Geräte berücksichtigen:

- Leasing
  Wir haben die Hardwarebeschaffung auf ein 42 Monats Leasing umgestellt, dadurch bleiben die Kosten für die Laptops planbar und wir müssen keine hohen Anschaffungskosten tragen.
  Nach Ablauf übernimmt der Leasingpartner die Geräte, bereitet sie professionell auf und kümmert sich um Wiederverkauf oder Weiterverwendung.
  So entsteht weniger Aufwand für uns und gleichzeitig wird die Nachhaltigkeit durch verlängerte Gerätelebenszyklen verbessert.
- Reparatur vor Ersatz
  Regelmäßige Überprüfung und Instandhaltung unserer Hardware ersetzt das Prinzip „neu statt defekt". So vermeiden wir unnötige Neuanschaffungen und verlängern die Nutzungsdauer unserer Geräte gezielt.
- Zweitnutzung und Weitergabe
  Ausgediente, aber funktionstüchtige Geräte wie Laptops finden bei uns eine zweite Verwendung – z. B. im Trainingsbereich oder zur privaten Nutzung durch Mitarbeitende. Zusätzlich spenden wir regelmäßig Geräte an gemeinnützige Organisationen, um einen sozialen Mehrwert zu schaffen.

Nachhaltige Lieferketten – auch bei Mobilfunk

- Auch in der Auswahl unserer Dienstleister achten wir auf Umweltaspekte.
  Ein Beispiel: Unser Vertragspartner im Bereich Mobilfunk kompensiert CO_2-Emissionen, die über den gesamten Lebenszyklus eines Smartphones – von der Herstellung bis zur zweijährigen Nutzung – entstehen. Damit leisten wir auch in indirekten Bereichen unseres Arbeitsalltags einen aktiven Beitrag zur Emissionsvermeidung.

Jeder Schritt zählt – Nachhaltigkeit als tägliches Prinzip

- Unsere direkten Einflussmöglichkeiten mögen im Vergleich zu Industrieunternehmen begrenzt sein – unser Engagement ist es nicht. Wir setzen konsequent auf ressourcenschonende Prozesse und kompensieren unvermeidbare Emissionen durch gezielte Klimaschutzmaßnahmen, etwa durch die Unterstützung von Aufforstungsprojekten oder Umweltschutzprogrammen.

- Ob Papierreduktion, energieeffiziente Endgeräte oder nachhaltige Bürogestaltung – jede bewusste Entscheidung summiert sich zu einer spürbaren Veränderung. Unser Ziel: wir leisten einen kontinuierlichen Beitrag zum Umweltschutz – mit jedem Schritt, den wir gemeinsam gehen.

Gemeinsam aktiv für Umwelt und Region

Auch im Jahr 2025 hat PKF Fasselt zahlreiche gesellschaftliche und regionale Initiativen unterstützt. Unser Engagement reicht dabei von Umwelt- und Sozialprojekten über Bildungsförderung bis hin zur Unterstützung des Breiten- und Jugendsports. Mit unseren Aktivitäten möchten wir Verantwortung übernehmen, regionale Strukturen stärken und einen nachhaltigen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten.

Umwelt- und gesellschaftliches Engagement

Rhine Clean Up – Duisburg

PKF Fasselt setzte 2025 erneut das lokale Engagement im Rahmen des „Rhine Clean Up" in Duisburg fort. Insgesamt beteiligten sich 30 Mitarbeitende gemeinsam mit Familienmitgliedern und Freunden an der Aktion und sammelten rund 300 Kilogramm Müll entlang des Rheinufers. Ergänzend unterstützten wir die Initiative mit einer Spende in Höhe von 500 Euro.

Video Rhine-Clean-up

Blutspendeaktion – Duisburg

Auch unsere interne Blutspendeaktion am Standort Duisburg wurde 2025 erfolgreich fortgeführt. Insgesamt nahmen 35 Personen teil und leisteten damit einen wichtigen Beitrag zur regionalen medizinischen Versorgung. Besonders erfreulich war die hohe Zahl von 14 Erstspenderinnen und Erstspendern. Die Aktion stärkt zugleich das Bewusstsein für gesellschaftliches Engagement innerhalb unserer Belegschaft.

Weihnachtsspende – Duisburg

Die traditionelle Weihnachtsspende wurde auch 2025 fortgeführt. Insgesamt stellte PKF Fasselt 7.500 Euro für soziale Organisationen im Raum Duisburg bereit. Unterstützt wurden fünf Einrichtungen, darunter ein Hospiz, Initiativen für wohnungslose Menschen sowie ein regionales Frauenhaus. Mit der Spendenaktion fördern wir gezielt Organisationen mit besonderem gesellschaftlichem Mehrwert in unserer Region.

Gemeinsam aktiv für Umwelt und Region

Bildung und digitale Teilhabe

Deutschlandstipendium – Braunschweig

Am Standort Braunschweig engagiert sich PKF Fasselt weiterhin im Rahmen des Deutschlandstipendiums. Auch 2025 fördern wir erneut einen Studierenden der Ostfalia Hochschule. Durch die Unterstützung möchten wir akademische Entwicklungsmöglichkeiten stärken und junge Talente in der Region fördern.

Deutschlandstipendium - Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

Laptop-Spende – „Hey, Alter!“ Braunschweig

Im Jahr 2025 initiierte PKF Fasselt erstmals eine Laptop-Spendenaktion am Standort Braunschweig. Nicht mehr betrieblich benötigte, voll funktionsfähige Geräte wurden dem Verein „Hey, Alter!“ zur Verfügung gestellt. Nach entsprechender Aufbereitung erhalten Schülerinnen, Schüler und junge Menschen die Laptops für einen verbesserten Zugang zu digitaler Bildung.
Gleichzeitig leisten wir mit der Wiederverwendung der Geräte einen Beitrag zur Ressourcenschonung und digitalen Teilhabe.

Impressum

Herausgeber

PKF Fasselt Partnerschaft mbB

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Rechtsanwälte

EUREF-Campus 10/11
10829 Berlin
Telefon +49 30 306907 - 0

info@pkf-fasselt.de
www.pkf-fasselt.de

Für den Inhalt redaktionell
verantwortlich:
WP StB Franklin Hünger
WP StB Frank Villwock

Veröffentlichungsdatum:
September 2026