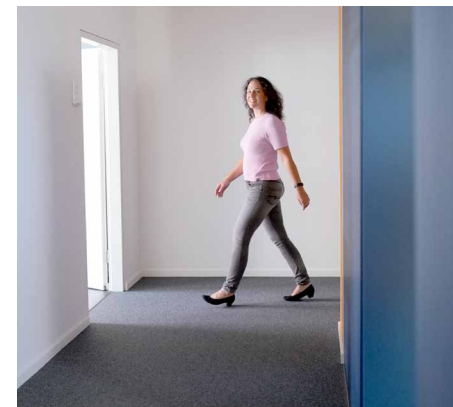
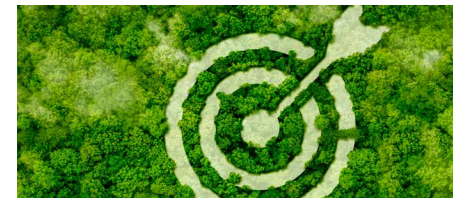




GEMEINSAM NACHHALTIG

Die Nachhaltigkeitsstrategie der
Dr. Kleeberg & Partner GmbH WPG StBG



Vertrauen

Zusammenarbeit

Akzeptanz und Respekt

Diversität und
Gleichberechtigung

Nachhaltigkeit

Qualität

Stetige
Weiterentwicklung

Netzwerk

IDW Wertekodex für
Wirtschaftsprüferinnen
und Wirtschaftsprüfer



**Nachhaltigkeitsstrategie der Dr. Kleeberg & Partner GmbH WPG StBG
(folgend: „Kleeberg“)**

In diesem Dokument wird zur Vereinfachung das generische Maskulinum verwendet.
Dies dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit. Unabhängig davon
werden alle Geschlechtsidentitäten gleichermaßen angesprochen und respektiert.



Unsere Werte

Akzeptanz und Respekt

Wir legen großen Wert auf eine Unternehmenskultur, die von gegenseitiger Akzeptanz und von Respekt geprägt ist. Jeder Mitarbeiter wird unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder anderen Merkmalen wertgeschätzt und respektiert. Wir erkennen die Vielfalt unserer Belegschaft als Stärke an und fördern ein Arbeitsumfeld, das geprägt ist von Offenheit, Toleranz und Wertschätzung.

Zusammenarbeit

Wir sind fest davon überzeugt, dass die Kraft der Zusammenarbeit für den Erfolg unserer Mandanten und die positive Wirkung, die wir in der Gesellschaft erzielen möchten, entscheidend ist. Bei Kleeberg pflegen wir daher eine Teamkultur auf Augenhöhe und fördern ein Umfeld, in dem Teams eng und professionell zusammenarbeiten, um die besten Ergebnisse für unsere Mandanten und die Gesellschaft zu erzielen. Wir schaffen Raum für Ideenaustausch, kooperative Arbeitsweisen und gegenseitige Unterstützung. Unsere Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, Offenheit und dem gemeinsamen Streben nach Exzellenz und Verlässlichkeit.

Diversität und Gleichberechtigung

Diversität und Gleichberechtigung sind grundlegende Säulen unserer Unternehmenskultur. Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiter und schaffen dafür ein Arbeitsumfeld, das von

Inklusion, Respekt und Chancengleichheit geprägt ist. Wir glauben fest daran, dass die unterschiedlichen Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven unserer Teammitglieder unsere Stärke sind und dazu beitragen, innovative Lösungen zu entwickeln und unseren Mandanten exzellenten Service zu bieten. Unsere Überzeugung in puncto Diversität und Gleichberechtigung ist ein integraler Bestandteil unserer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie.

Qualität

Wir streben stets nach höchster Qualität in unserer Arbeit. Wir beraten unsere Mandanten persönlich, proaktiv sowie ganzheitlich und setzen uns täglich mit hoher Fachkompetenz und großer Leidenschaft für sie ein. Durch kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung stellen wir sicher, dass wir die Erwartungen unserer Mandanten übertreffen und ihnen stets einen Mehrwert bieten. Unser Ziel ist es, Spitzenleistungen zu erbringen, die auf Fachwissen, Präzision und Innovation basieren. Unsere Entscheidungen und Empfehlungen werden hierbei von Verlässlichkeit und Beständigkeit bestimmt.

Vertrauen

Vertrauen bildet das Fundament unserer Beziehungen zu unseren Mandanten, zu unseren Mitarbeitern und zu allen anderen Partnerschaften von Kleeberg. Wir legen großen Wert auf enge Beziehungen und bauen Vertrauen durch



transparente Kommunikation, Integrität und maßgeschneiderte Lösungen auf. Wir pflegen einen sehr persönlichen Kontakt zu unseren Mandanten, um ihre Anliegen zu verstehen und ihre Bedürfnisse bestmöglich zu befriedigen. Unsere Entscheidungen und Empfehlungen sind die Basis für langfristiges, gegenseitiges Vertrauen.



Nachhaltigkeit

Wir betrachten Nachhaltigkeit nicht als eine Verpflichtung, sondern nehmen unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt und zukünftigen Generationen ernst. Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte in unseren wesentlichen Geschäftsprozessen und entwickeln unsere Maßnahmen kontinuierlich weiter. Dabei verfolgen wir das Ziel, die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit verantwortungsvoll zu steuern und zu verbessern.

Stetige Weiterentwicklung

Wir unterstützen die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter durch individuelle und kontinuierliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Wir ermutigen zu lebenslangem Lernen und persönlichem Wachstum, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können. Wir sind zudem offen für neue Ideen und unterstützen innovative Denkmodelle.

Netzwerk

Wir glauben an die Stärke eines gut vernetzten Systems und pflegen starke Partnerschaften mit anderen Unternehmen, Organisationen und Stakeholdern. Besonders engen Kontakt pflegen wir mit den Mitgliedern des Crowe Global Netzwerkes, in dem wir seit 2012 aktives Mitglied sind. Diese Partnerschaften ermöglichen es uns, unseren Mandanten einen erweiterten Mehrwert zu bieten.

IDW Wertekodex für Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer

Wir berücksichtigen den Verhaltenskodex des IDW (Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V.) und integrieren ihn in unserer täglichen Arbeit. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Anforderungen des Kodex, selbst dort, wo er über das geschriebene geltende Gesetz hinausgeht. Indem wir diesen Kodex befolgen, leisten wir unseren Beitrag zur Fortentwicklung unseres Berufs, fördern die Vertrauenswürdigkeit

unseres Berufsstands und machen deutlich, dass unsere Arbeit von größter Verantwortung und Relevanz für das gesellschaftliche und wirtschaftliche Gefüge geprägt ist. Wir sind überzeugt, dass diese Verpflichtung auch potenziellen Berufseinsteigern zeigt, dass sie einen verantwortungsvollen und bedeutsamen Beruf ausüben, der höchste ethische Standards setzt und fördert (siehe <https://www.idw.de/idw/themen-branchen/wertekodex/>).

An aerial photograph of a dense green forest. In the center, there is a large, stylized circular logo cutout. The logo consists of three concentric rings of trees, with a central circular area that is also filled with trees. The cutout reveals a lighter, sandy or dirt-colored ground beneath the forest canopy. The overall image conveys a message of environmental sustainability and a green corporate strategy.

Unsere Strategie



Zentrale Lage, in unmittelbarer Nähe zum Hauptbahnhof (Impact-5-E1/Chance-1-E1)

Die **zentrale Lage** unseres Büros nahe dem **Münchener Hauptbahnhof** bietet eine sehr gute Erreichbarkeit für alle Mitarbeiter sowie Mandanten. Um diese Chance optimal zu nutzen, haben wir uns folgende Strategie gesetzt: Wir wollen eine hohe Quote an Nutzung des ÖPNV oder eines alter-

nativen Transportmittels (z. B. Fahrrad) durch unsere Mitarbeiter fördern. Zudem bieten wir flexible Modelle zum **hybriden Arbeiten** an.

Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiter zu verstärkter Nutzung des ÖPNV und alternativer Transportmittel bei den Arbeitswegen zu motivieren. Um den Fortschritt zu überwachen, soll dieser Aspekt zukünftig in die regelmäßige Mitarbeiterumfrage aufgenommen werden. Diese Umfrage soll Aufschluss darüber geben, wie viele unserer Mitarbeiter bereits den ÖPNV oder alternative Transportmittel nutzen. Bislang wurden hierzu keine Daten erfasst.

Zu den Maßnahmen, die wir ergreifen, gehört die Durchführung einer gezielten Umfrage unter unseren Mitarbeitern. Die Erhebung der Daten erfolgt anhand des Parameters der Anzahl der Mitarbeiter, die den ÖPNV oder alternative Transportmittel regelmäßig für ihre Arbeitswege nutzen.



Sichere Beschäftigung (Impact-7-S1), Krisenfester Arbeitsplatz (Impact-17-S1), Fachkräftemangel (Risiko-6-S1)

Unsere Strategie bezüglich einer **sicheren Beschäftigung sowie krisenfester Arbeitsplätze** sowie zur Bewältigung des Fachkräftemangels beinhaltet mehrere Maßnahmen. Wir setzen auf eine ganzheitliche HR-Strategie und eine gezielte Marketing-Strategie, um ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Durch fundierte **Aus- und Weiterbildungsprogramme** im Rahmen der „Kleeberg-Academy“ und durchdachte Rekrutierungsstrategien zielen wir darauf ab, ein

starkes und vielfältiges Team aufzubauen, das zur langfristigen Entwicklung und zum Erfolg der Kanzlei beiträgt. Ein konkretes Ziel wird zukünftig festgelegt.

Zu den Maßnahmen, die wir ergreifen und umsetzen, gehören die Entwicklung und Implementierung einer **attraktiven Employer-Branding-Kampagne**, um die Kanzlei als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Wir bauen einen Talentpool auf und führen aktive Rekrutierungskampagnen an Hochschulen und Universitäten durch. Dies wird dadurch unterstützt, dass Kleeberg an mehreren dieser Institutionen in der Lehre aktiv ist (z. B. durch Lehraufträge). Beispiele für Universitäten, an denen Kleeberg vertreten ist, sind die Universität Regensburg, die Universität Ulm, die Ludwig-Maximilians-Universität München und die Technische Universität München. Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen fördern die berufliche Ausbildung von zukünftigen Arbeitnehmern. Unsere Fachveröffentlichungen dienen nicht nur dazu, unsere Expertise in der Branche sichtbar zu machen, sondern sind auch ein strategisches Mittel, um unsere Präsenz zu verstärken und potenzielle neue Kollegen auf uns aufmerksam zu machen. Durch die Veröffentlichung von Fachartikeln können wir unser Fachwissen teilen, unsere Position als führende Kanzlei in unserem Bereich festigen und gleichzeitig talentierte Fachkräfte für unser Team gewinnen. Zusätzlich nutzen wir Social Media und andere digitale Plattformen, um potenzielle Kandidaten gezielt anzusprechen.

Ein **Mentoring-Programm** unterstützt neue Mitarbeiter und fördert ihre berufliche Entwicklung. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird durch unsere Onboarding-Feedbackgespräche überwacht.



Faire Entlohnung (Impact-8-S1/ Chance-3-S1), Gleichbehandlung und Chancengleichheit (Impact-10-S1)

Es sollen **faire Entlohnung** sowie **Gleichbehandlung und Chancengleichheit** gewährleistet werden, während gleichzeitig eine angenehme Arbeitsatmosphäre gefördert wird. Unser Ziel ist es, eine Kultur zu etablieren, die Fairness, Gleichbehandlung und Chancengleichheit fördert, um die **Mitarbeiterzufriedenheit** zu steigern und auf ein **ausgewogenes Geschlechterverhältnis** hinzuwirken.

Der Fortschritt wird durch Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit überwacht. Diese regelmäßigen Befragungen helfen uns, die Zufriedenheit und die Arbeitsatmosphäre zu beurteilen. Auf Grundlage der Umfrageergebnisse setzen wir gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen um.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird durch die Analyse der Umfrageergebnisse bewertet, wobei eine Zufriedenheitsskala verwendet wird. So kann der Fortschritt kontinuierlich gemessen und die Strategie angepasst werden, um die gesetzten Ziele zu erreichen.



Arbeitszeit, Gleitzeit und Überstunden (Chance-2-S1 / Impact-12-S1)

Wir fördern eine flexible und ausgewogene Arbeitszeitgestaltung und setzen auf die **Flexibilisierung** unserer **Arbeitszeitmodelle**. Dadurch wollen wir die Arbeitszufriedenheit und Produktivität unserer Mitarbeiter steigern.

Der Fortschritt wird durch regelmäßiges Mitarbeiterfeedback überwacht, das uns Aufschluss über die Akzeptanz und Zufriedenheit mit den flexiblen Arbeitszeitmodellen gibt. Zu unseren Maßnahmen gehört die sorgfältige Überwachung und Regulierung von Überstunden, um Mitarbeiterüberlastung zu vermeiden. Eine Zeitreihenanalyse der Überstunden hilft uns, Veränderungen zu erkennen und zu bewerten.

In unseren Umfragen ermitteln wir gezielt die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten und der Balance zwischen Familie, Beruf und Freizeit. Beispielsweise wird die Zustimmung zu folgenden Aussagen abgefragt:

- „Die Arbeitszeiten sind ausreichend für die Ausführung meiner Arbeit.“
- „Die Bedingungen an meinem Arbeitsplatz erlauben eine gute Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit.“

Die Erfolgskontrolle dieser Maßnahmen geschieht durch die Analyse des Verhältnisses der Überstunden im Vergleich zum Vorjahr und des Feedbacks zur Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen sowie deren Akzeptanz und Nutzung.



Gleichbehandlung und Chancengleichheit (Impact-10-S1)

Zur Sicherstellung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Menschen mit Einschränkungen fördern wir eine **inklusive Unternehmenskultur**. Wir streben Chancengleichheit an. Dabei ergreifen wir Maßnahmen wie die Gestaltung eines **inklusive Arbeitsplatzes** und **flexible Arbeitszeitmodelle**, die individuell auf die entsprechenden Personen abgestimmt sind.



Wir messen und überwachen kontinuierlich unsere Diversitäts- und Inklusionsmetriken, die uns helfen, die Effektivität unserer Bemühungen zu analysieren und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.



Schulungen/Fortbildungen (Impact-11-S1), Aus- und Weiterbildung (Impact-18-S1)

Unsere **Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen** sowie die **Aus- und Weiterbildungsinitiativen** folgen den von der Wirtschaftsprüferordnung (folgend: „WPO“) vorgeschriebenen Fortbildungsstunden (§ 43 Abs. 2 Satz 4 WPO, § 5 BS WP/vBP, WPK-Fortbildungsrichtlinien). Unser Ziel ist es, dass fachliche Mitarbeiter jährlich (mindestens) 40 Fortbildungsstunden absolvieren, um ihre berufliche Qualifikation zu verbessern und die WPO-Vorgaben zu erfüllen.

Der Fortschritt wird durch die Überwachung der Fortbildungsstunden pro Mitarbeiter sichergestellt. Zu den Maßnahmen gehören die Erstellung eines jährlichen Schulungsplans mit verpflichtenden Fortbildungsstunden und die Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen. Zudem bieten wir **finanzielle Anreize** und Unterstützung für Mitarbeiter, die an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen.

Der Erfolg unserer Bemühungen wird anhand des Anteils der Mitarbeiter gemessen, die die vorgesehenen Fortbildungsstunden absolviert haben. Außerdem sind einige Mitarbeiter von Kleeberg als Referenten bei externen Schulungen tätig. Dies soll Teil der Strategie von Kleeberg bleiben, um Präsenz zu zeigen und das Fachwissen an weitere Berufskollegen weiterzugeben.



Unternehmenskultur (Risiko-4-G1)

Um das Risiko einer negativen Unternehmenskultur zu minimieren, das mit einer belastenden Arbeitsatmosphäre und der Abhängigkeit des Arbeitgebers von Arbeitnehmern (z. B. aufgrund von Fachkräftemangel) einhergehen kann, setzen wir auf die **Förderung von Mitarbeiterengagement und Teambildung**. Unser Ziel ist es, jährlich mehrere kanzleiweite Mitarbeitererevents durchzuführen. Wir streben hierbei quartalsweise Mitarbeitererevents an.

Zu unseren Maßnahmen gehört die sorgfältige Planung und Organisation von mehreren Mitarbeitererevents pro Jahr. Darüber hinaus sammeln wir Feedback von den Mitarbeitern zu diesen Veranstaltungen, um deren Wirksamkeit zu beurteilen. Die Erfolgskontrolle geschieht anhand der Anzahl der durchgeführten Mitarbeitererevents, der Anzahl der Teilnehmer und der Zufriedenheit der Mitarbeiter, die durch Umfragen ermittelt wird.



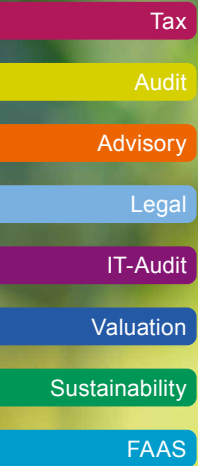
Mitwirken in Gremien (Chance-8-G1)

Mit der aktiven Teilnahme an Gremiensitzungen und -veranstaltungen verfolgen wir das Ziel, in bedeutenden Fachgremien vertreten zu sein, um unsere Interessen und Perspektiven einzubringen. Wir stellen sicher, dass ein kontinuierlicher Informationsfluss zwischen den Gremien und unserer Kanzlei gewährleistet ist. Die gewonnenen Informa-

tionen werden an relevante Abteilungen und Mitarbeiter weitergegeben. Zudem fördern wir die aktive Mitwirkung in Gremien durch interne Anreize und Anerkennung. Der Erfolg unserer Strategie wird in zukünftigen Berichten anhand der Anzahl der Mitarbeiter, die in Gremien vertreten sind, gemessen.

In folgenden Gremien sind wir derzeit vertreten (alphabetische Sortierung):

- Arbeitskreis „CSR-Reporting“ des IDW
- Arbeitskreis „HGB-Rechnungslegung“ des IDW
- Arbeitskreis „Personengesellschaften“ des IDW
- Argentinisch-Deutsche Juristenvereinigung e.V. (ADJV)
- Asociación Española de Derecho Financiero (AEDF)
- Deutsch-Argentinische Außenhandelskammer (CADICAA) in Buenos Aires (Schiedsrichter am Schieds-zentrum)
- Deutsch-Spanische Juristenvereinigung e.V. (DSJV)
- Fachausschuss Unternehmensberichterstattung (FAB) des IDW
- Familienbetriebe Land und Forst
- Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW)
- International Fiscal Association (IFA)
- Landesverband der steuerberatenden Berufe
- Münchener Anwaltverein
- Rechtsanwaltskammer München
- Steuerausschuss des Deutschen Anwaltsvereins
- Steuerberaterkammer München (inklusive Vorstand und Prüfungsausschuss)
- Wirtschaftsprüferkammer (inklusive Prüfungskommission)



Tax

Audit

Advisory

Legal

IT-Audit

Valuation

Sustainability

FAAS

Dr. Kleeberg & Partner GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft
München · Member Crowe Global · www.kleeberg.de