

Nachhaltigkeitsbericht 2022

EY Deutschland

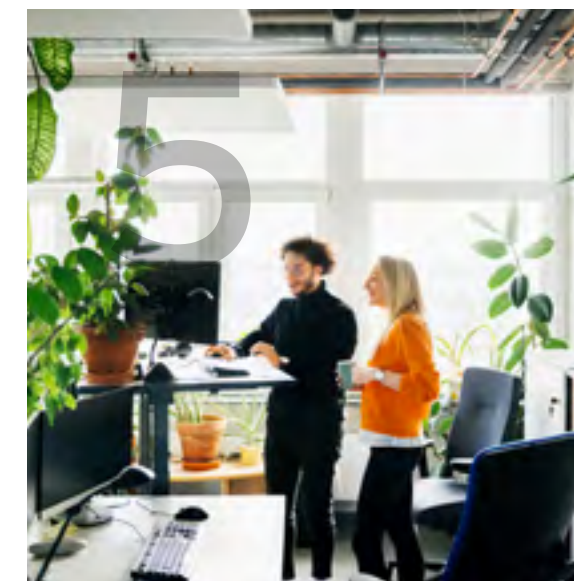
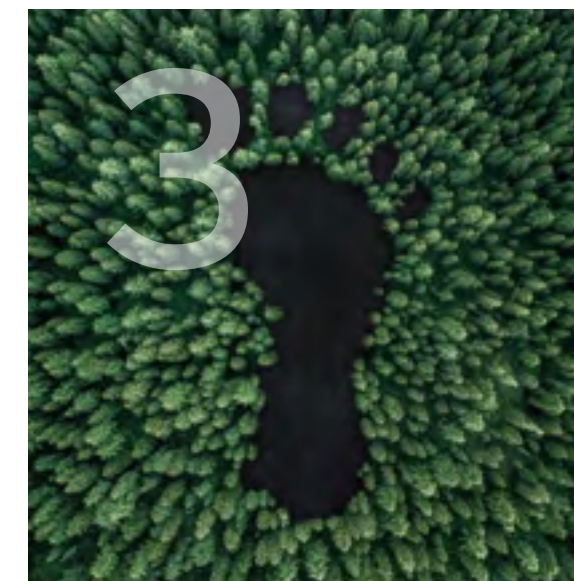
The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow diagonal bar is positioned behind the 'Y'.

Building a better
working world

Inhalt

Vorwort des Leadership 3
 Unsere Highlights 4

Porträt EY Deutschland 1 5
 — EY Deutschland 6
 — Unsere Service Lines 7
 — Unser Purpose, unsere Werte, unsere Strategie,
 unser Code of Conduct 8
 — EY-Wesentlichkeitsbeurteilung 10



Creating long-term value for EY people 2 14
 — Diversity, Equity and Inclusiveness 15
 — Gesundheit und Sicherheit 19
 — Zielgerichtete Weiterbildung 22

Creating long-term value for society 3 24
 — Wir achten Umwelt und Klima 25
 — Gesellschaftliches Engagement 36
 — Partnerschaften und Netzwerke für SDG 17 41

Creating long-term value for EY clients 4 43
 — Independence, Qualitäts- und Risikomanagement 44
 — Nachhaltigkeitsservices 47

Management und Unternehmensführung 5 49
 — Unternehmensführung 50
 — Ziele und Maßnahmenprogramm 51
 — Über den Bericht 60
 — Zahlen, Daten, Fakten 74

Prüfungsvermerk 88
 Impressum/Kontakt 90

Vorwort des Leadership

Liebe Leser:innen,

es sind nicht nur die Bilder, die wir 2022 vor unserer Haustüre oder in den Nachrichten sahen – von dem Dürresommer, der viele und große Waldbrände mit sich brachte, der Winterdürre in Teilen Frankreichs und Italiens oder der Flut in Pakistan, die ein Drittel der Landesoberfläche unter Wasser setzte.

Auch der Weltklimarat bestätigte im März dieses Jahres unseren Eindruck, dass der Klimawandel schneller voranschreitet und mit verheerenderen Folgen, als die Wissenschaft bislang prognostiziert hatte. Uns wird wieder einmal deutlicher, dass dringender Handlungsbedarf besteht, wenn wir die sich zukünftig häufenden Katastrophen verhindern beziehungsweise möglichst weit einschränken wollen.

Zu diesen Katastrophen zählt auch eine, die leider niemand abwenden konnte: der Einmarsch des russischen Militärs in die Ukraine am 24. Februar 2022. Der seitdem andauernde Krieg zieht nicht

nur geopolitisch unsichere Zeiten und Folgen nach sich, sondern auch erhebliche wirtschaftliche, die uns zeigen, dass wir vor immens großen Herausforderungen stehen.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zu handeln ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um einen Großteil dieser Herausforderungen meistern zu können. Darum möchten wir bei EY Nachhaltigkeit an jeder Stelle vorantreiben, an der es möglich ist und sinnvoll erscheint: bei unseren Mitarbeitenden, die wir in Workshops oder mit Aktionen zu umweltfreundlichem Verhalten befähigen wollen, als Unternehmen, das seit 2021 große Schritte im Sinne der Dekarbonisierung aufweisen kann und dennoch immer weiter nachjustiert, und natürlich insbesondere mit unseren Mandant:innen, die wir als Beratungs- und Prüfungsunternehmen durch Transformationsprozesse wie Dekarbonisierung, EU-Taxonomie oder Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz navigieren und begleiten.

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Die Geschäftsführung

Dr. Henrik Ahlers
Country Managing Partner

Jean-Yves Jégourel
Country Managing Partner

Ev Bangemann
Markets Leader

Marcus Binder
Assurance Financial Services

Jan Brorhilker
Assurance Leader

Constantin M. Gall
Strategy and Transactions Leader

Dr. Martin Gerber
Chief Financial Officer

Jan-Rainer Hinz
Talent, Culture & NextWave Lead

Eine zunehmend wichtige Rolle für alle Unternehmen spielt dabei Transparenz. Richtlinien wie die globalen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung beziehen wirtschaftliche, ökologische sowie gesellschaftliche Aspekte ein, zu denen Organisationen Rechenschaft ablegen sollten und zukünftig müssen. Auch legen wir deshalb jährlich unsere Kennzahlen und Indikatoren offen, um vergleichbar zu sein und über Fortschritte sowie nicht erreichte Ziele zu berichten.

Unternehmen brauchen Nachhaltigkeitsstrategien, die ein gutes Risikomanagement beinhalten und die richtigen Prioritäten setzen. All das setzen wir in die Tat um – sowohl für uns als auch mit unseren Dienstleistungen für andere. Basierend auf unserem Wertesystem ist es uns wichtig, einen Mehrwert für alle zu schaffen, auch für die, die nicht direkt eingebunden oder betroffen sind. Wenn wir dieser Verantwortung gemeinsam nachkommen, können wir das Ziel „*Building a better working world*“ für viele Menschen erreichen.

Susanne Jäger
Chief Operating Officer

Andreas Muth
Consulting Leader

Alexander Ludwig Reiter
Tax Leader

Dr. Annedore Streyll
Legal Compliance & Integrity Leader

Unsere Highlights

ENVIRONMENT

ISO 45001 + 14001

Seit 2022 sind wir in unserem integrierten Managementsystem aus der Umweltmanagementnorm ISO 14001 und dem Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement ISO 45001 an allen Standorten zertifiziert.

Net Zero

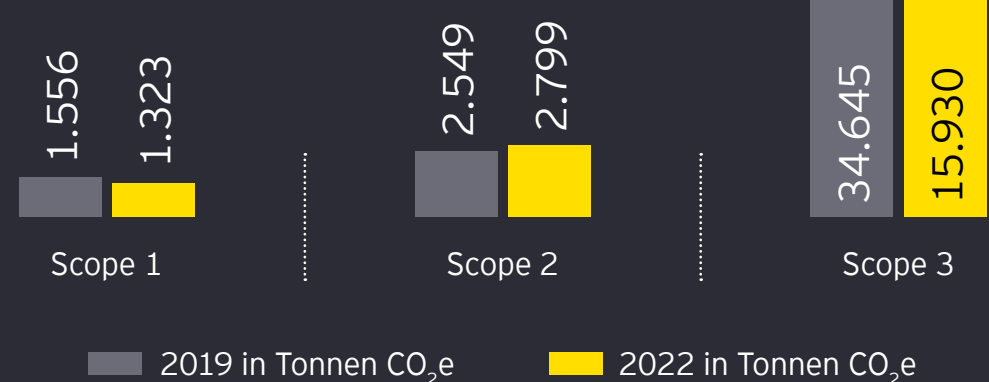
Im Jahr 2025 wollen wir unser Ziel, Net Zero zu sein, erreicht haben.

EMAS-

Zertifizierung am Standort Eschborn

Carbon Footprint

Carbon-Footprint-Veränderung: Langsam ist der Carbon Footprint um die Corona-Pandemie bereinigt und bildet unsere tatsächlichen Einsparmaßnahmen ab.



SOCIAL

EY-Ripples-Kennzahlen (FY22)

3.313

Teilnehmende

1.583.308

positiv beeinflusste Leben

Pride Day 2022

EY hat zum ersten Mal mit einem Wagen und 100 EY-Mitarbeitenden am Berliner Christopher Street Day teilgenommen.

559.269 Weiterbildungsstunden

80/20 Über 80 CR Ambassadors an allen 20 Standorten

260.000 €

Spendensumme Ukraine: mit der Spendenaktion „EYcares for Ukraine“ haben wir insgesamt 260.000 Euro gespendet – 130.000 Euro davon allein durch unsere EY-Kolleg:innen.

GOVERNANCE

UNGC-Netzwerk

Teilnahme am SDG-Accelerator des UN Global Compact-Netzwerks

EY-Community

Aufbau einer globalen Sustainability@EY-Community

Sustainability-Training

Einführung Pflicht-Web-Based-Learning: Seit Oktober 2022 ist das Sustainability-Training verpflichtend für alle EY-Mitarbeitenden.

EcoVadis Gold

Im Nachhaltigkeitsrating EcoVadis konnten wir die Gold-Medaille erreichen.



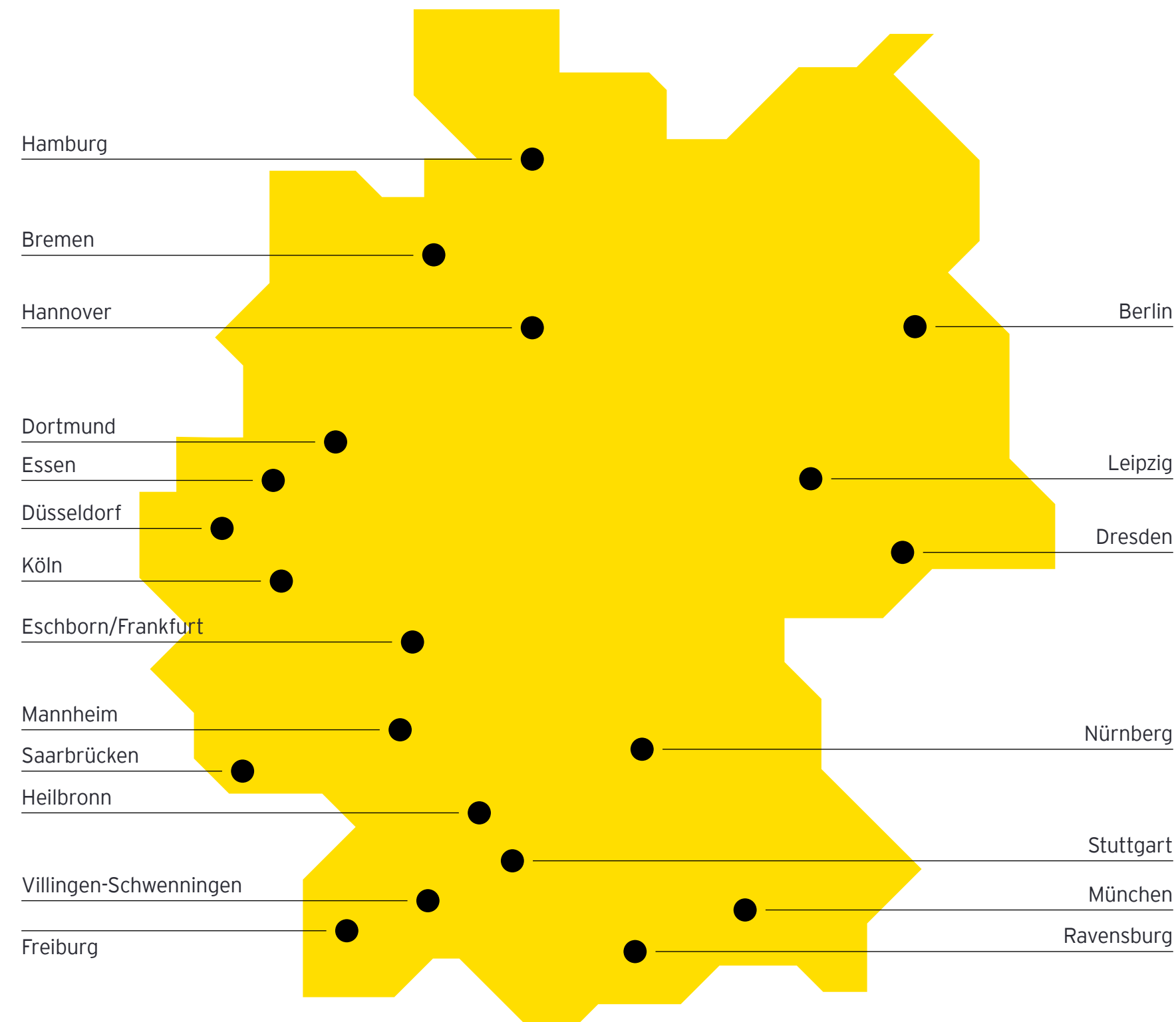
Porträt EY Deutschland

EY Deutschland.....	6
Unsere Service Lines	7
Unser Purpose, unsere Werte, unsere Strategie, unser Code of Conduct	8
EY-Wesentlichkeitsbeurteilung	10



EY Deutschland

EY ist einer der weltweiten Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Transaktions- und Managementberatung und beschäftigt rund 365.000 Menschen in über 150 Ländern.



13.750

EY Deutschland ist bundesweit in 20 Städten mit insgesamt 13.750 Beschäftigten präsent. Unsere Dienste und Services erbringen wir in vier integrierten Service Lines, in denen interdisziplinäre Teams bereichsübergreifend für unsere Mandant:innen zusammenarbeiten. Im Fiskaljahr 2022 (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022) hat die EY GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einen Gesamtumsatz von insgesamt 2.153,7 Millionen Euro erzielt.

Unsere Mandant:innen

Das globale EY-Netzwerk arbeitet für Mandant:innen in 150 Ländern – von Start-ups bis zu multinationalen Konzernen aller Branchen – und nimmt gemeinsam ihre Herausforderungen in Angriff.

Zu unseren Mandant:innen zählen 87 Prozent der weltweit 500 umsatzstärksten Unternehmen sowie 78 Prozent der 2.000 größten börsennotierten Unternehmen der Welt.

Doch auch mittelständische Unternehmen setzen auf unsere Unterstützung, um schneller zu wachsen und zum Marktführer in ihrem Bereich zu werden.

Familienunternehmen haben bei uns in Deutschland eine große Bedeutung, und insbesondere im Bereich Sozialunternehmen und Start-ups haben wir viele Kundenbeziehungen.

Mehr Informationen zum EY-Netzwerk finden Sie auch im **Transparenzbericht**.

https://www.ey.com/de_de/ey-transparenzbericht

Unsere Service Lines

Unsere Leistungen sind strukturell in vier Service Lines gegliedert. Teamübergreifende Kooperation zeichnet unsere Arbeit dabei aus. Unsere Core Business Services unterstützen unsere Kolleg:innen bei ihrer Arbeit mit den Mandant:innen, wann und wie immer möglich. Hier vereinen sich alle Funktionen des Back-office im Unternehmen.

Weitere Informationen zu EY Global, EY Deutschland, den Mitgliedsunternehmen und der Organisationsstruktur finden Sie in unserem [Transparenzbericht](#).

Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Beratung

Die Wirtschaftsprüfung ist unser größter Geschäftsbereich. Wir prüfen und testieren die Jahresabschlüsse unserer Mandant:innen und unterstützen sie in zahlreichen weiteren Prüfungsbereichen – mit unseren Climate Change & Sustainability Services auch beim Klimaschutz –, beraten sie beim Auf- und Ausbau nachhaltiger Unternehmensstrukturen oder bei der Untersuchung, Aufklärung und Prävention wirtschaftskrimineller Delikte. Ergänzende Services, beispielsweise zu Compliance-Anforderungen, vervollständigen unser Angebot.

Steuerberatung

Mit unserer Service Line Steuerberatung unterstützen wir unsere Mandant:innen unter anderem bei Fragen zu nationalen und internationalen steuerrechtlichen Vorschriften, bei der Steuerplanung und Einhaltung von Steuerpflichten und gemeinsam mit unserem weltweiten EY-Netzwerk beim Management internationaler Steuerkonflikte. Unser Leistungsangebot umfasst auch internationale Rechtsberatungen, etwa zur US-Unternehmensbesteuerung.

Strategy and Transactions

Die Fachleute unserer Service Line Strategy and Transactions helfen unseren Mandant:innen, (disruptive) Transformationen wie die Digitalisierung oder die Folgen des Klimawandels erfolgreich zu meistern. Wir beraten sie beim Aufbau nachhaltiger Wachstumsstrukturen, beim Wachstum durch M&A-Projekte, Joint Ventures und Kooperationen und unterstützen sie bei Unternehmensveräußerungen und Umstrukturierungen ebenso wie bei der Digitalisierung ihres Geschäftsmodells.

Consulting

Mit unserem Geschäftsbereich Consulting stellen wir sicher, dass unsere Mandant:innen die mit ihrer Branche verbundenen Herausforderungen meistern und sich erfolgreich am Markt behaupten können. Wir beraten sie zu den Chancen von Big Data oder Data Analytics ebenso wie zur Risikominimierung durch robuste Cybersecurity oder zu den vielfältigen Wachstumschancen und Leistungssteigerungen durch digitale Dienste.

Globale Branchenschwerpunkte

- ▶ Automotive
- ▶ Banking & Capital Markets
- ▶ Consumer Products & Retail
- ▶ Government & Public Sector
- ▶ Health
- ▶ Insurance
- ▶ Life Sciences
- ▶ Media & Entertainment
- ▶ Mining & Metals
- ▶ Oil & Gas
- ▶ Power & Utilities
- ▶ Private Equity
- ▶ Real Estate, Hospitality & Construction
- ▶ Technology
- ▶ Telecommunications
- ▶ Wealth & Asset Management

Unser Purpose, unsere Werte, unsere Strategie, unser Code of Conduct

Eine Gemeinschaft braucht Werte, auf die sie sich verständigt und bezieht, damit sie funktioniert. Das gilt für eine Partnerschaft ebenso wie für eine Gesellschaft – und auch für Unternehmen, einmal mehr für solche, die global operieren wie EY.

Darum haben wir in unserer Arbeitswelt Leitplanken für ein erfolgreiches, konstruktives und inspirierendes Miteinander aufgestellt, die gleichzeitig unseren Purpose „*Building a better working world*“ definieren.

Denn nur wenn dieser innen gelebt wird, kann er auch nach außen wirken. Unsere Unternehmenskultur steht auf den vier Säulen Purpose, Werte, NextWave-Strategie und Code of Conduct.

Purpose

Werte

NextWave-Strategie

Code of Conduct

Unser Purpose

Unser Purpose, also der Zweck unseres Handelns oder das übergeordnete Bestreben, entspricht unserem Claim: „*Building a better working world*“. Wir möchten mit dem, was wir können und was wir tun, einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, eine bessere (Arbeits-)Welt aufzubauen – bei EY, unseren Mandant:innen und auch für die Gesellschaft. Diesen Anspruch wollen wir mit Qualitätsdienstleistungen, die das Vertrauen in Kapitalmärkte und Volkswirtschaften schaffen und stärken, erfüllen. Und mit herausragenden Führungs- und Fachkräften, die gemeinsam unser Versprechen an alle Stakeholder:innen einhalten.

Unser Purpose ist unser Leuchtturm, der als Kontext und Rahmen unsere tägliche Arbeit begleitet und bestimmt – heute und in der Zukunft.

Unsere Werte

Unsere Werte definieren, wer wir als Organisation EY sind und was uns ausmacht. Auf diesen Grundüberzeugungen basieren unser Handeln und unser Verhalten sowie entsprechend die Art und Weise, wie wir arbeiten – sowohl miteinander als auch mit unseren Mandant:innen.

- ▶ Wir sind Menschen, die Integrität, Respekt, Teamfähigkeit und Inklusion zeigen und leben.
- ▶ Wir haben Energie, Begeisterung und den Mut zu führen.
- ▶ Wir sind Menschen, die Beziehungen aufbauen, indem sie das Richtige tun.

Unsere Strategie: NextWave

Unsere Unternehmensstrategie haben wir 2019 weiterentwickelt und sie „NextWave“ getauft. Hierin ist seitdem unser Purpose verankert, in den auch die strategische Ambition mit einfließt, mit unseren Prüfungs- und Dienstleistungen langfristigen Mehrwert für unsere Stakeholder:innen zu generieren. Nachhaltiges Denken und Handeln ist in den Grundzügen unserer Firmenstrategie verankert.

Zu NextWave gehört auch, unseren Geschäftserfolg nicht mehr allein an Finanzkennzahlen zu messen, sondern ebenso am Mehrwert für unsere Mandant:innen, unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft.

Wir möchten ein inklusives Wachstum fördern, von dem alle profitieren. Dass unsere Strategie die richtige Antwort auf große Fragen der Gegenwart und Zukunft ist, zeigte sich während der COVID-19-Pandemie: Das gemeinschaftliche Engagement, skizziert in unserer Unternehmensstrategie, war unerwartet schnell und umfangreich während dieser Krise gefordert. Wir konnten sie erfolgreich meistern, NextWave hat sich bewiesen.

“

NextWave ist unsere globale Strategie und unser Bestreben, Kund:innen, Menschen und der Gesellschaft einen langfristigen Mehrwert zu bieten.

Unser Code of Conduct

Zum nachhaltigen Wachstum eines Unternehmens gehört auch ein Verhaltenskodex, der den Rahmen für das ethische Verhalten aller Beteiligten setzt. Auf diesem Code of Conduct basieren die Entscheidungen, die die Mitarbeitenden bei EY jeden Tag treffen.

Er umfasst fünf Bereiche, die im Kodex selbst näher ausgeführt sind:

- 1) Miteinander arbeiten
- 2) Zusammenarbeit mit Mandant:innen und anderen
- 3) Handeln mit professioneller Integrität
- 4) Wahrung unserer Objektivität und Unabhängigkeit
- 5) Schutz von Daten, Informationen und geistigem Eigentum

Unser globaler Verhaltenskodex stützt sich auf die Werte, die wir vertreten. Purpose, Strategie, Werte und der Code of Conduct fließen in gewissen Punkten zusammen beziehungsweise resultieren insgesamt aus der Verantwortung und dem Vertrauen, das wir in unserer Arbeit sowie im Umgang miteinander und mit anderen für unerlässlich halten.



Was ist für EY wesentlich? Identifizierung der für unsere Stakeholder:innen wichtigen Themen – ein Update

Die Bedürfnisse und Interessen aller Stakeholder:innen zu verstehen ist von grundlegender Bedeutung für die Umsetzung der EY-Next-Wave-Strategie und die Verwirklichung unseres Anspruchs, EY-Mitarbeitende, Mandant:innen und der Gesellschaft einen langfristigen Mehrwert zu bieten.

Um dieses Verständnis voranzutreiben und die Themen zu priorisieren, die zum einen am wichtigsten für den Unternehmenserfolg von EY sind und zum anderen bei den Stakeholder:innen die größte Wirkung erzielen, führen wir formale Wesentlichkeitsbeurteilungen durch. Danach können wir aus unseren Erkenntnissen Handlungen ableiten und als Reaktion auf die Bedürfnisse unserer Stakeholder:innen diese Themen noch tiefer in der Geschäftsstrategie von EY verankern. Wir haben in der Vergangenheit Wesentlichkeitsbeurteilungen durchgeführt und sind bestrebt, diese regelmäßig zu aktualisieren, um Änderungen in Hinblick auf Geschäfts- und Stakeholderprioritäten sowie globale Trends Rechnung zu tragen.

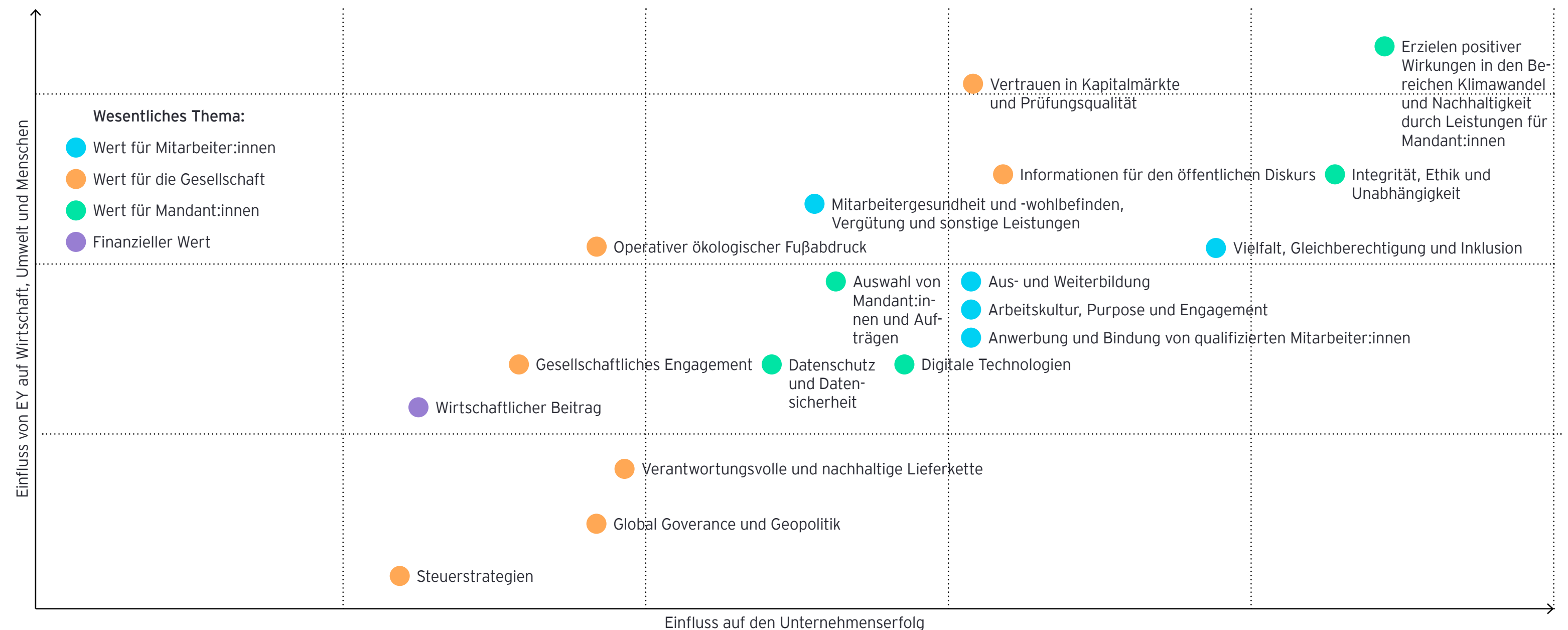
Die letzte Wesentlichkeitsbeurteilung, basierend auf dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit, wurde im Geschäftsjahr 22 (FY22) von EY-Professionals des Climate-Change-and-Sustainability-Services-Teams durchgeführt. Sie orientierten sich dabei am Rahmenkonzept der Global Reporting Initiative (GRI) und berücksichtigten künftige Anforderungen an die Berichterstattung. Der robuste Prozess umfasste den Input von erfahrenen Führungskräften, externe Stakeholderinterviews mit Mandant:innen und Vertreter:innen von Regulierungsbehörden und Hochschulen, Branchen- und Wettbewerbsanalysen, Mitarbeiterfokusgruppen, eine Überprüfung der unternehmensinternen und -externen Medienberichterstattung und Kommunikation sowie Auswirkungsanalysen.

Ausgehend von bisherigen Wesentlichkeitsbeurteilungen und mit Blick auf die Zukunft werden wir diese Themen noch weiter mit unserem EY-Governance-Modell und unseren unternehmensweiten Risikoprozessen verzahnen. So sind wir in der Lage, Nachhaltigkeit vollumfänglich in die strategischen Prioritäten von EY zu integrieren.

Die Ergebnisse der letzten Beurteilung sind in der folgenden Wesentlichkeitsmatrix dargestellt. Alle aufgeführten Themen sind wesentlich für EY, wobei die Themen im rechten oberen Quadranten für EY-Stakeholder:innen und den Unternehmenserfolg von EY am wichtigsten sind und das größte Wirkungspotenzial bieten.

Trotz Priorisierung der wesentlichsten Themen wissen wir um die Zusammenhänge zwischen den Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) und berücksichtigen alle in der Matrix aufgeführten Themen als wichtige Bereiche. Dabei ist uns bewusst, dass der in einem Bereich erzielte Fortschritt Auswirkungen auf andere Bereiche haben kann.

Definitionen der wesentlichen Themen höchster Priorität und weitere Informationen finden sich auf den folgenden Seiten.



Themen der EY-Wesentlichkeitsbeurteilung

EY hat die Wesentlichkeitsbeurteilung zuletzt FJ22 durchgeführt und dabei die nachfolgenden Themen als am wesentlichsten für den Unternehmenserfolg von EY, als am bedeutendsten für Stakeholder:innen und als die Bereiche, in denen EY die größte Wirkung erzielen kann, priorisiert. Nachfolgend finden sich weitere Einzelheiten dazu, wie EY diese Themen in die Geschäftsstrategie und das laufende Geschäft integriert.

Thema	Bedeutung bei EY	Thema	Bedeutung bei EY
<p>Erzielen positiver Wirkungen in den Bereichen Klimawandel und Nachhaltigkeit durch Leistungen für Mandant:innen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Integration von Nachhaltigkeit in EY-Systeme, -Prozesse und -Leistungserbringungsmodelle ▶ auf wissenschaftliche Erkenntnisse abgestimmte Leistungen und Beratung für Mandant:innen ▶ Aufbau von Nachhaltigkeitskompetenz bei Partner:innen und Mitarbeiter:innen ▶ Weiterentwicklung bestehender Dienstleistungen und Innovation von Dienstleistungen einschließlich Entwicklung von Tools und Methoden ▶ Mitgestaltung von Methoden, Standards und Richtlinien ▶ Erzielen positiver Wirkungen in Bezug auf globale Herausforderungen, darunter Biodiversität, Kreislaufwirtschaft, Wasser, Bildung, Menschenrechte, Wasser- und Lebensmittelversorgungssicherheit 	<p>Für weitere Einzelheiten zu dem Bestreben von EY, Klimawandel und Nachhaltigkeit durch Leistungen für Mandant:innen und sonstige Initiativen in den Mittelpunkt zu rücken, wird auf Seite 47 und Seite 48 verwiesen.</p> <p>Informationen darüber, wie EY mit seinen zentralen Herausforderungen in den Bereichen Klimawandel und Nachhaltigkeit umgeht, finden sich ab Seite 25 und in diesem Artikel.</p>	<p>Vertrauen in Kapitalmärkte und Prüfungsqualität</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Erbringung von Prüfungs- und Beratungsleistungen zur Unterstützung der Funktionsfähigkeit der Kapitalmärkte ▶ Bereitstellung von finanziellen und nichtfinanziellen Informationen, um Vertrauen zu schaffen ▶ Zusammenarbeit und Eintreten für bessere und konsistentere nichtfinanzielle Standards ▶ Prüfungsqualität ▶ unabhängige Prüfung ▶ Bewahrung einer kritischen Grundhaltung ▶ Austausch mit Aufsichtsbehörden und sonstigen Stakeholder:innen 	<p>Informationen darüber, wie EY Vertrauen in Kapitalmärkte schafft, finden sich auf Seite 9, Informationen dazu, wie wir langfristigen Mehrwert für EY-Mandant:innen generieren, auf Seite 7.</p>
		<p>Integrität, Ethik und Unabhängigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Verhaltenskodex ▶ Unabhängigkeit ▶ ethische Entscheidungen ▶ Antibestechung ▶ Antikorruption 	<p>Wir verweisen auf unsere Angaben zu „Antikorruption“ und „Verfahren zur Beratung in Bezug auf ethisches Verhalten und das Melden von unethischem Verhalten“ auf den Seiten 44 bis 46.</p>

Themen der EY-Wesentlichkeitsbeurteilung

Thema	Bedeutung bei EY
<p>Informationen für den öffentlichen Diskurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bündelung unseres Wissens und optimale Nutzung unserer Erfahrung zur Entwicklung fundierter Einschätzungen ▶ Stellungnahmen zu Regulierungs- und Gesetzgebungsvorschlägen zu wesentlichen Fragen von öffentlichem Interesse – sowohl eigenständig als auch durch Branchenverbände ▶ Entwicklung von Thought Leadership, um Informationen zu aktuellen Themen in der öffentlichen Diskussion zu liefern ▶ Bereitstellung von Informationen und Analysen für unsere Mandant:innen, um sie bei der Beurteilung der Auswirkungen von wesentlichen Fragen von öffentlichem Interesse zu unterstützen 	<p>Austausch mit Aufsichtsbehörden und dem Berufsstand der Wirtschaftsprüfer zur weltweiten Verbesserung der Prüfungsqualität. Als Beispiel verweisen wir auf das GPPC Paper <u>The Auditor's Response to the Risks of Material Misstatement arising from estimates made.</u></p> <p>Reaktion auf politische Initiativen im Zusammenhang mit der ESG-Berichterstattung, die derzeit konkrete Gestalt annehmen. Als Beispiel verweisen wir auf den <u>EY US SEC Comment Letter.</u></p> <p>Für die EY-Sicht auf die Zukunft der Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verweisen wir auf den <u>EY-Oxford Analytica Report.</u></p> <p>Hervorhebung der grenzüberschreitenden Auswirkungen der wichtigsten Entwicklungen in der Technologiepolitik. Als Beispiel verweisen wir auf <u>Reflections on the EU's proposed legal framework for AI.</u></p>

Thema	Bedeutung bei EY
<p>Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion in Hinblick auf ein breites Themenspektrum (wie im Global Executive Diversity, Equity and Inclusiveness Statement dargelegt) und auf allen Ebenen der EY-Organisation. 	<p>In Hinblick auf den Anspruch von EY, eine vielfältigere, gleichberechtigtere und inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen, verweisen wir auf <u>Seite 15.</u></p>
<p>Aus- und Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Einarbeitung neuer Partner:innen und Mitarbeiter:innen ▶ Aus- und Weiterbildungsprogramme ▶ Coaching und Mentoring ▶ Karriereentwicklung ▶ als „Talentschmiede“ fungieren: Beschäftigung und Hervorbringung qualifizierter, zielorientierter Führungskräfte 	<p>Zum EY-Erlebnis gehört lebenslanges Lernen. Informationen zu den Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für EY-Mitarbeiter:innen finden sich auf <u>Seite 22.</u></p>

Themen der EY-Wesentlichkeitsbeurteilung

Thema	Bedeutung bei EY	Thema	Bedeutung bei EY
<p>Arbeitskultur, Purpose und Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Motivation der Mitarbeiter:innen ▸ Ausrichtung der EY-Kultur auf unseren Anspruch „Building a better working world“ ▸ unterstützende und flexible Arbeitskultur ▸ leistungsstarke Teams ▸ Innovationskultur ▸ Unterstützung von Selfcare und Work-Life-Balance 	<p>Alle EY-Mitarbeiter:innen teilen gemeinsame Werte, die definieren, wer wir sind. Unser Purpose ist die Bedeutung unserer täglichen Arbeit. Diese beiden Pfeiler bilden die Grundlage für unsere EY-Kultur – ein wesentlicher Treiber, um EY-Stakeholder:innen einen langfristigen Mehrwert zu bieten.</p> <p>Weitere Informationen zu den Werten und dem Purpose von EY finden sich auf Seite 8, Informationen darüber, wie diese Kultur EY-Mitarbeiter:innen langfristigen Mehrwert bietet, ab Seite 14. Für weitere Informationen darüber, wie EY Mitarbeitergesundheit und -wohlbefinden fördert, verweisen wir auf Seite 9.</p> <p>Auch in diesem Jahr hat EY in die Prüfungsqualität, in Innovationen, Technologien und Mitarbeiter:innen investiert, um EY-Mandant:innen bei der Lösung ihrer immer komplexeren Herausforderungen zu helfen. Für weitere Informationen zu den innovativen Dienstleistungen, die EY seinen Mandant:innen anbietet, verweisen wir auf Seite 7, 29 und 47 ff.</p>	<p>Anwerbung und Bindung von qualifizierten Mitarbeiter:innen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Anwerbung und Bindung der besten Mitarbeiter:innen und Führungskräfte weltweit ▸ Minimierung der Fluktuation ▸ gleichberechtigte Vergütung von Mitarbeiter:innen 	<p>EY ist stolz auf sein Versprechen an seine Mitarbeiter:innen, ihnen die Möglichkeiten, die Technik, die Schulungen, die Größenvorteile sowie eine diverse, gleichberechtigte und inklusive Kultur zu bieten, die es ihnen ermöglichen, ihr eigenes Erlebnis zu schaffen.</p> <p>Darüber hinaus verpflichtet sich EY, seinen Mitarbeiter:innen gerechte und gleichberechtigte Vergütungs- und sonstige Leistungen zu bieten, die sowohl für neue als auch für bestehende Mitarbeiter:innen regelmäßig überprüft werden.</p> <p>Für Angaben zur Vergütung verweisen wir auf die Seiten 64 und 67, für weitere Informationen zu neu eingestellten Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen auf Seite 47.</p> <p>Eine gewisse Fluktuation ist Teil des Geschäftsmodells eines Prüfungs- und Beratungsunternehmens. Deshalb unterstützen wir weiterhin ein Netzwerk aus über einer Million EY-Alumni.</p>

Creating long-term value for EY people

Diversity, Equity and Inclusiveness	15
Gesundheit und Sicherheit	19
Zielgerichtete Weiterbildung	22

Wir bemühen uns, unseren Mitarbeitenden bei EY ein außergewöhnliches Erlebnis zu bieten. Um das zu ermöglichen, bieten wir ihnen vielfältige Lernmöglichkeiten für die persönliche Weiterbildung sowie Unterstützung in der Erhaltung der mentalen und physischen Gesundheit.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt unserer Unternehmenskultur ist der hohe Stellenwert von DE&I (Diversity, Equity and Inclusiveness). Um unser Engagement auch nach außen zu zeigen und Stellung zu beziehen, haben wir in diesem Jahr das erste Mal mit einem Wagen und mit 100 EY-Mitarbeitenden, Freund:innen und Familien den Christopher Street Day in Berlin gefeiert.



Diversity, Equity and Inclusiveness

EY ist bunt

Bei EY begrüßen wir Vielfalt in all ihren Formen und Facetten. Wir sind davon überzeugt, dass diverse und inklusiv geführte Teams die Arbeitswelt verbessern und unseren Purpose „Building a better working world“ maßgeblich vorantreiben. Denn unterschiedliche Perspektiven von Menschen verschiedener Nationen, Kulturen und anderer Lebensentwürfe fördern neue Ideen und Innovationen – und somit auch unser Wachstum. Diversity, Equity and Inclusiveness (DE&I) sind daher nicht nur zentraler Teil unserer Unternehmenskultur, sondern auch eine wichtige Säule unserer Strategie.



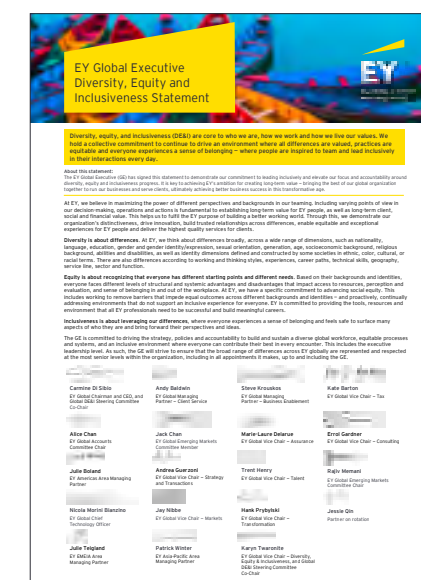
DE&I auf Organisationsebene

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind durch entsprechende Richtlinien wie zum Beispiel den Global Code of Conduct oder die Global Inclusion and Non-Discrimination Policy in unserem Unternehmensalltag verankert.

Außerdem haben unsere Führungskräfte das Diversity, Equity & Inclusiveness Statement unterschrieben. Darin bekennen wir uns dazu, Vielfalt und Inklusion in unsere Management- und Führungsprozesse einzubinden und eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern.

Unsere Fortschritte überprüfen wir durch strukturiertes Monitoring und Reporting mithilfe verschiedener Tools wie beispielsweise mit dem Gender Analytics Toolkit, dem People Pulse sowie einem Global DE&I Tracker & Optimizer.

Darüber hinaus ist EY Mitglied bei mehreren hochkarätigen Netzwerken wie der **Charta der Vielfalt** und dem **deutschen Demographie Netzwerk**. Außerdem engagieren wir uns bei der LGBT+-Initiative **PROUT AT WORK**, dem **UnternehmensForum** sowie vielen weiteren.



Für unsere DE&I-Bemühungen haben wir zahlreiche Auszeichnungen gewonnen, unter anderem auch den **stern Top-Arbeitgeber Diversity Award** (2021 und 2022), den **Total E-Quality Award** (2018 und 2021) und den **Otto Heinemann Preis für familien- und pflegefreundliche Arbeitgeber** (2019).*



Hier finden Sie unser **globales EY Global DE&I Statement**.



* Beim Stern Top-Arbeitgeber Diversity Award werden Beschäftigte von Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitenden zu ihrem Arbeitgeber und weiteren der Branche befragt (Link zur Methodik: https://r.statista.com/wp-content/uploads/Stern_Beste_Arbeitgeber_2023_Methodik-1.pdf). Im Gegensatz zu den anderen Auszeichnungen bewerben sich die Unternehmen hier nicht selbst auf den Preis.

Mehr Bewusstsein schaffen

Unser Arbeitsumfeld basiert auf einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts. Wir sind bestrebt, sämtliche Formen von Diskriminierung und Benachteiligung in unserem Unternehmen zu bekämpfen. Daher haben wir die EY/Ethics Hotline eingerichtet. An sie können sich unsere Beschäftigten oder auch Außenstehende vertraulich wenden, wenn sie bei einem:einer unserer Mitarbeiter:innen unethisches oder gesetzwidriges Verhalten, das mit unseren Werten nicht vereinbar ist, beobachten. Wir prüfen dann den Vorfall und leiten entsprechende Maßnahmen ein. Damit es aber erst gar nicht zu einem Fehlverhalten kommt, arbeiten wir auf vielfältige Weise daran, das Bewusstsein unserer Beschäftigten für DE&I zu steigern, zum Beispiel mit regelmäßigen Unconscious-Bias-Trainings für Mitarbeiter:innen aus dem Recruiting, für Hiring Manager und unsere Talent Consultants. Ergänzt werden die zielgruppenspezifischen Trainings durch webbasierte Lernangebote für alle EY-Beschäftigten.

Zur Förderung von DE&I unterstützen wir unsere verschiedenen Mitarbeiternetzwerke (bspw. zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung sowie der Menschen mit diverser ethnischer Herkunft, der LGBT+-Inklusion oder diverse bereichsspezifische Frauennetzwerke) und machen unsere Role Models sichtbar.

Zum jährlichen Deutschen Diversity-Tag veranstalten wir Workshops und Vorträge, in denen Mitglieder aus diesen internen DE&I-Netzwerken ihre Geschichten teilen, über die Initiativen der Netzwerke berichten und zeigen, wie sich alle Mitarbeiter:innen bei den unterschiedlichen DE&I-Projekten einbringen können. Im Rahmen des Deutschen Diversity-Tags 2022 haben wir eine interne DE&I-Auszeichnung ausgeschrieben, für die unsere Mitarbeitenden ihre DE&I-Vorbilder nominiert haben. In Zusammenarbeit mit unseren internen Netzwerken wurden fünf Mitarbeiter:innen mit dem DE&I-Award ausgezeichnet und konnten ihre Einblicke direkt mit unserem Top Leadership im Rahmen einer Panel-Diskussion teilen.



Geschlechtervielfalt bei EY

Egal welche Geschlechtsidentität: Bei EY setzen wir uns für Geschlechtergerechtigkeit ein. Um unseren Talentpool entsprechend zu managen und die Geschlechtervielfalt innerhalb unserer Teams zu stärken, haben wir verschiedene Instrumente wie das Gender Analytics Toolkit und regelmäßige Equal Pay Reviews entwickelt. Damit analysieren wir unter anderem die kurz- und langfristige Entwicklung der Geschlechterverteilung über alle Hierarchieebenen hinweg, simulieren verschiedene Szenarien für die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Karrierestufen und berichten dem Betriebsrat laufend über die Entwicklung der Entgeltgleichheit. 2020 haben wir außerdem an einem Gleichstellungs-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilgenommen, der die Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen analysiert, und hierfür das Gleichbehandlungszertifikat erhalten.

Die Zahlen sprechen für sich: 2022 bestand die Belegschaft (nach Zahl der Beschäftigten) bei EY Deutschland zu 47 Prozent aus Frauen. Der Gender Pay Gap liegt deutschlandweit bei 2 Prozent.

Bei EY sehen wir sowohl in den Einstiegsfunktionen als auch bei den Experienced und den Nachwuchsführungskräften nahezu keinen Unterschied in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern. Abweichungen ergeben sich, wenn überhaupt, nur durch Unterschiede in der Betriebszugehörigkeit und der Erfahrung. Insgesamt beträgt unser „Gap“ dadurch weniger als 2 % und ist damit statistisch kaum signifikant.

Programme für Frauenförderung

Wir bei EY wollen noch mehr Frauen zu Führungskräften ausbilden. Deshalb bekommen sie gezielte Unterstützung auf ihrem individuellen Karriereweg. In unserem Elevator-Programm lernen weibliche Consultants und Seniors zum Beispiel, ihre eigenen Ziele durchzusetzen und wie sie Raum für eigene Ideen schaffen können. Der nächste Schritt auf dem Weg zur Führungskraft ist das Navigator-Programm. Das Programm vermittelt unseren weiblichen Seniors und Managerinnen unter anderem, wie sie eine persönliche Marke etablieren und artikulieren oder einschränkende Glaubenssätze identifizieren und bearbeiten können. Sie formulieren außerdem ihre Ziele für ihre berufliche Entwicklung und bauen ein Unterstützungsnetzwerk auf, um Feedback und Perspektiven auszutauschen.

Im Jahr 2022 haben 29 Kolleginnen das Navigator- und 30 Kolleginnen das Elevator-Training absolviert.

Das Accelerate@EY-Programm wiederum dient dazu, weibliche Führungskräfte und Senior-Managerinnen auf ihrem Weg zur EY-Partnerin zu begleiten. Sie lernen dort unterschiedliche geschlechtsspezifische Ansätze für Führung und Karriere kennen, entwickeln ihre

beruflichen Fähigkeiten weiter und bauen ein EMEIA-weites (Europe, Middle East, India, Asia) Unterstützungsnetzwerk auf. Im Fiskaljahr 22 waren es 140 Teilnehmerinnen, die an verschiedenen (pandemiebedingt virtuellen) Accelerate@EY-Trainings und -Webkursen teilgenommen haben.

Darüber hinaus fördern wir weibliche Nachwuchstalente:

Future Female Talents @ EY ist ein hybrides Programm, das sich an Studentinnen richtet. Es besteht aus fünf Brain-Snack-Sessions. In einer Session z. B. lernen sich die Teilnehmerinnen durch einen Persönlichkeitstest noch einmal besser kennen und finden heraus, wo ihre Stärken liegen. In Online-Networking-Sessions können sich die Kandidatinnen darüber hinaus untereinander austauschen und ihr Netzwerk erweitern. Das Programm endet mit einer physischen Abschlussveranstaltung. 25 Teilnehmerinnen haben im Jahr 2022 bei dem Programm mitgemacht.

NextGen Women ist ein globaler Wettbewerb für Studentinnen, der die Möglichkeit bietet, sich mit anderen Studierenden aus der ganzen Welt zu messen, zu vernetzen und so wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Mit NextGen Women möchten wir Studentinnen inspirieren, eine Karriere im Bereich Strategy and Transactions zu verfolgen und ihre Fähigkeiten zu nutzen, um die Welt zu einem besseren Ort zu machen.

47%

2022 bestand die Belegschaft (nach Zahl der Beschäftigten) bei EY Deutschland zu 47 Prozent aus Frauen.

Weiteres Engagement für mehr Vielfalt und Inklusion bei EY

Vielfalt und Inklusion heißt für uns aber noch mehr. So unterstützen wir die LGBT+-Gemeinschaft und beteiligen uns regelmäßig an der Sticks & Stones, Europas größter Karrieremesse für die LGBT+-Gemeinschaft. 2022 haben wir im Rahmen des Pride Month unsere EY-Standorte mit Pride-Farben, -Lichtern und -Roll-ups geschmückt und zusammen mit rund 100 Mitarbeiter:innen am Berliner CSD teilgenommen.



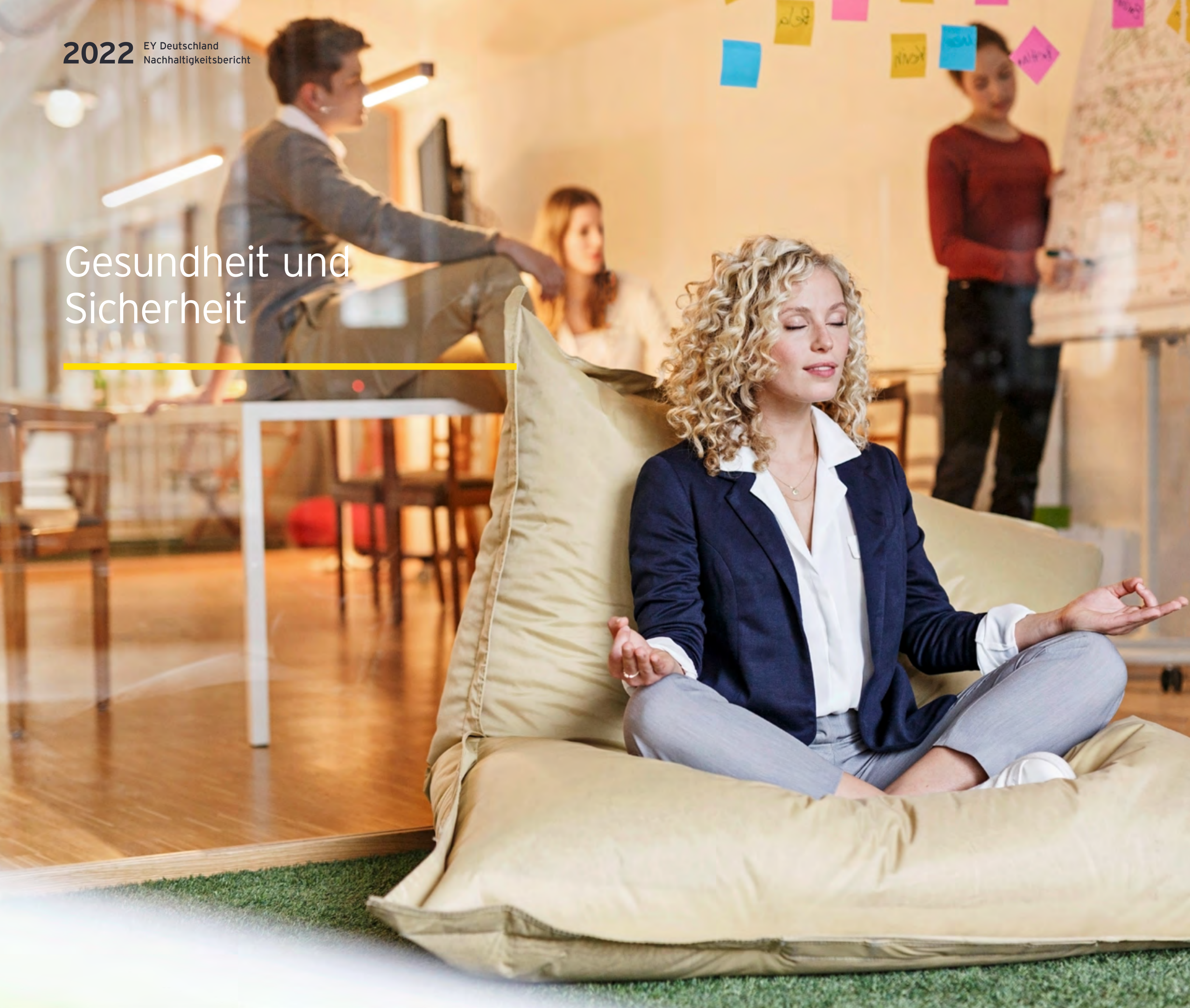
Für Menschen mit Behinderungen haben wir ebenfalls diverse Maßnahmen umgesetzt, beispielsweise die Teilnahme am My-Ability-Talent-Programm. Dabei konnten die Teilnehmenden EY als potenziellen Arbeitgeber kennenlernen und wurden auf Einstiegsmöglichkeiten aufmerksam gemacht.

Im November 2022 wurde das Women Network Germany gegründet, das neben den Service-Line-spezifischen Frauennetzwerken alle Frauen von EY Deutschland zusammenbringt. Im Dezember 2022 fand außerdem eine Recruiting-Veranstaltung für Erstakademiker:innen und Kandidat:innen mit „ungeraden“ Lebensläufen statt.



2022 haben rund 100 EY-Mitarbeitende am Berliner CSD teilgenommen.

Gesundheit und Sicherheit



Die richtige Work-Life-Balance – auch von zu Hause aus

Während der Pandemie wurde unsere Belegschaft auch im (Arbeits-)Alltag vor besondere Herausforderungen gestellt und neuen, ungewohnten Belastungen ausgesetzt. Wir wollen sie auch nach der Rückkehr in den Dreiklang „Mandant:in – Büro – Homeoffice“ bei der Bewältigung von schwierigen Situationen unterstützen. Flexible Arbeitszeitmodelle – besonders im Homeoffice – gehören für uns genauso selbstverständlich dazu wie Online-Vorträge und Informationen für Führungskräfte zum richtigen Führen auf Distanz (Remote Leadership). Auf unserer SharePoint-Seite finden unsere Beschäftigten auch Tipps für die gesunde Arbeit von zu Hause aus. Workshops, Webinare und Videos zu den Themen Produktivität und Resilienz (auch von externen Anbietern) wurden 2022 weitergeführt und ausgebaut. Um den Stress im Alltag zu minimieren, können unsere Beschäftigten auf Mindfulness-Inhalte zurückgreifen, die zahlreiche Informationen rund um das Thema Achtsamkeit bereitstellen.

Hierbei setzen wir auf die Inhalte unserer bestehenden Kooperation mit voio. Diese wurde zu Beginn der Pandemie im Juni 2020 gestartet, um Eltern über das Modul „Kinder & Jugendliche“ beim Homeschooling und im Homeoffice zu unterstützen, und im Oktober 2021 durch die Module „Baby & Kleinkind“ sowie „Für mich“ erweitert: Das virtuelle Angebot beinhaltet Tipps und Programme für Sport, Yoga und Achtsamkeit, die – je nach individuellen Bedürfnissen – ausgewählt werden können.

Health@EY: vielfältiges Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit unserer Beschäftigten hat einen besonders hohen Stellenwert. Mit „Health@EY“ verfügen wir über ein umfangreiches Gesundheitsmanagement, das verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der psychischen und physischen Gesundheit beinhaltet. Hier stehen wir im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeiter:innen über die Weiterentwicklung, neue Maßnahmen oder Anpassungen. Außerdem kooperieren wir mit der AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH und stellen an allen Standorten lokale Ansprechpartner:innen/Betriebsärzt:innen durch den AMD TÜV. Über unseren Health@EY Sharepoint können sich alle Mitarbeiter:innen Informationen einholen.

Auf der Grundlage von Erkenntnissen interner und externer Audits im Zusammenhang mit der ISO 45001 werden Belastungen identifiziert und unter Beteiligung Mitarbeitender sowie des Betriebsrats gezielt Maßnahmen implementiert.



Mit „Health@EY“ verfügen wir über ein umfangreiches Gesundheitsmanagement, das verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der psychischen und physischen Gesundheit beinhaltet.

Managementsystem Environment, Health & Safety (EHS): ISO 45001

Ein effizienter Arbeitsschutz, der den modernen Anforderungen in einer durch den digitalen Wandel immer anspruchsvolleren Arbeitswelt Rechnung trägt, steht für uns als Arbeitgeber an höchster Stelle.

Unser Verständnis eines verantwortungsvollen Unternehmens endet nicht bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Auflagen, sondern beinhaltet auch die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Sicherstellung und Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

Mit unserem EHS-Managementsystem fördern wir das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, um damit konsequent die Wertestrukturen unserer Beschäftigten und Führungskräfte anzureichern. Ebenso sind die Wertestrukturen externer Stakeholder (Mandant:innen, Dienstleister, Lieferanten, Behörden, Nachbarn etc.) von hohem Interesse, da sie Einfluss auf unsere unternehmerischen Handlungen ausüben bzw. als Auftragnehmer Anteil daran haben.



Im Sommer 2022 wurde EY in Deutschland nach der ISO 45001 zertifiziert. Ziele der unter diese Zertifizierung fallenden Maßnahmen sind z. B.:

- ▶ eine Reduzierung von Krankenstand und Arbeitsunfällen
- ▶ gesundheitsgerechte Arbeitssysteme
- ▶ vorausschauendes, geordnetes und geplantes Handeln
- ▶ fortlaufende Verbesserung
- ▶ schnelle Anpassung an Veränderungen
- ▶ positive Emotionen und Zufriedenheit
- ▶ Verbesserung der Produktivität, Qualität und Innovation



EAP: Unterstützung in allen Lebenslagen durch externe Berater:innen (Coaches, Psycholog:innen, Rechtsanwält:innen, Case-Manager:innen)

Zur Hilfestellung in schwierigen Lebenssituationen gehört zum Beispiel das Employee Assistance Program (EAP), das wir bereits 2012 mit einem externen Beratungsinstitut eingeführt haben. Alle unsere Mitarbeiter:innen können sich vertraulich in Fragen rund um Beruf, Familie und Gesundheit an eine:n der externen Berater:innen des Instituts wenden. Unsere Führungskräfte können dort auch unabhängige Unterstützung vor kritischen Mitarbeitendengesprächen bekommen.

Das Beratungsinstitut bietet rund um das EAP auch interne Krisen- und Trauerbegleitung und einen Lotsendienst bei psychischen oder physischen Erkrankungen in Form einer Facharzt-/Therapeuten-suche an. Die üblichen Wartezeiten auf einen Termin-/Therapieplatz können i. d. R. verringert werden. Die Berater:innen begleiten die betreffende Person mindestens bis zum Start der Therapie.

Die Unterstützung unserer Beschäftigten durch das EAP halten wir durchgehend telefonisch bzw. online aufrecht, auch und vor allem in Zeiten starker Belastung wie z. B. der Corona-Pandemie oder des Kriegs in der Ukraine.

Die Anzahl der Beratungen blieb 2022 mit einer Nutzungsrate von **2,6 Prozent** (01.01. - 31.12.2022) auf einem ähnlichen Niveau wie in den vorangegangenen Jahren.

benefitatwork: Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen

Unser Kooperationspartner hilft unseren Mitarbeiter:innen dabei, den organisatorischen Spagat zwischen Beruf und Privatleben besser zu meistern. So vermittelt benefitatwork zum Beispiel eine 1:1-Online-Lernbegleitung für Schulkinder, bietet Nachhilfe sowie Kinderbetreuung auch in Notfällen oder während der Ferien an und unterstützt unsere Mitarbeiter:innen rund um das Thema „Eltern sein und werden“.

Darüber hinaus erhalten unsere Beschäftigten auch Hilfe bei der Versorgung von pflege- und betreuungsbedürftigen Angehörigen, wobei EY hier auch durch seine zertifizierten Pflegeguides intern gern unterstützt: Die betreffenden Kolleg:innen stehen als Ansprechpersonen rund um das Thema Pflege zur Verfügung.

Zum Angebot von benefitatwork gehört außerdem die Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen und Tierbetreuung. Zahlreiche informative Vorträge und Live-Talks zu den Themen Pflege, Familie und Achtsamkeit im Umgang mit sich selbst runden das Angebot ab.

Internes Coaching – individuell und im Team

Unsere Mitarbeitenden agieren in einem herausfordernden Arbeitsumfeld. Im Zuge dessen ist es uns wichtig, sie in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen, was u. a. durch unser internes Coachingangebot gelingt. Sowohl individuelles Coaching als auch Coaching im Team wirken sich positiv auf die Leistungserbringung unserer Mitarbeitenden aus und stärken sie auf unterschiedlichen Ebenen ihres beruflichen wie privaten Daseins. So führen erfahrene und akkreditierte interne Coaches aus verschiedenen Unternehmensbereichen in einem streng vertraulichen Rahmen Einzelcoachings durch. Dieses Angebot steht allen Mitarbeitenden bewusst niederschwellig zur Verfügung, um hierarchieunabhängig Gleichberechtigung zu erzielen und generell die Möglichkeit zu bieten, mit einer:inem internen Coach spezifische Herausforderungen zu reflektieren und individuelle Lösungen zu finden. Inhaltlich umfasst das Coaching Themengebiete wie Karriereentwicklung, Life Balancing, Stressmanagement, Self-Marketing, Konflikte oder Entscheidungsambivalenzen.

Zudem führen unsere ausgebildeten Team-Coaches „Highest Performing Teams“-Workshops für interessierte Arbeitsgruppen von bis zu 20 Personen durch. Die Begleitung und die Unterstützung in der Entwicklung erfolgen hierbei, je nach Bedarf, sowohl punktuell als auch längerfristig.

Dabei werden zum einen **ganz gezielt** die **Führungskräfte** in ihrer Führungsrolle und zum anderen auch das **Team** im Zusammenwirken und **der gemeinsamen Leistungserbringung gestärkt**.

Zielgerichtete Weiterbildung

Nach dem Motto „Never stop learning!“ bieten wir unseren Mitarbeiter:innen eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit sie ihre ganz persönliche EY-Berufserfahrung aufbauen können.

Auch 2022 haben wir in entsprechende Maßnahmen investiert. Unsere Talente haben 559.269 Stunden mit Schulungen, Coachings und anderen Weiterbildungsmaßnahmen verbracht – das sind pro Mitarbeiter:in durchschnittlich 36 Stunden.

Rund um das „All EY Learning Training“ vermitteln wir unseren Mitarbeiter:innen zum Beispiel Führungs- und Verkaufskompetenzen, technologisches Wissen sowie Design- und Innovationsfähigkeiten für die Arbeit mit Mandant:innen und Kolleg:innen. Darüber hinaus nehmen unsere Beschäftigten nach einer Beförderung an einem „Milestone-Training“ teil, bei dem wir sie auf ihre neue Rolle vorbereiten.

In unserem globalen EY-Badges-Programm haben unsere Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, wichtige technische, zukunftsorientierte Schlüsselkompetenzen wie Know-how in Datenvisualisierung, Datenwissenschaft und KI, aber auch Fähigkeiten rund um transformative Führung oder integrative Intelligenz zu erwerben. Kontinuierlich wird das Lernportfolio überprüft und um neue Themengebiete wie zum Beispiel Sustainability erweitert, um sicherzustellen, dass sich unsere Mitarbeiter:innen mit gesellschaftlich beziehungsweise unternehmerisch wichtigen Themengebieten auseinander-

setzen. Für das Absolvieren entsprechender Kurse und Trainings erhalten die Teilnehmenden, abhängig vom Lernfortschritt, digitale Abzeichen in verschiedenen Abstufungen.

Seit 2020 besteht für unsere Mitarbeiter:innen außerdem die Möglichkeit, den EY Tech MBA zu absolvieren, den wir in Kooperation mit der Hult International Business School anbieten. Das Programm ist an unsere EY Badges gekoppelt und deckt vielfältige Aspekte rund um die drei Säulen Technologie, Führung und Wirtschaft ab. Da der EY Tech MBA virtuell stattfindet, ermöglicht er unseren Mitarbeiter:innen ein hohes Maß an Flexibilität.

Ins Portfolio aufgenommen wurden in den letzten Monaten zusätzlich ein **Master in Sustainability** sowie der **Master in Business Analytics**. Zusätzlich zu unseren internen Maßnahmen können unsere Beschäftigten **kostenlos Weiterbildungsmöglichkeiten** von externen Anbietern wahrnehmen, beispielsweise von **Udemy, Skillsoft, goFLUENT** und vielen weiteren.

559.269

Unsere Talente haben 559.269 Stunden mit Schulungen, Coachings und anderen Weiterbildungsmaßnahmen verbracht.

Momentan läuft das **EY TECH MBA-Programm** mit der fünften Kohorte, die im April 2023 graduiert. Unter den weltweit **171 Graduierten** werden dann insgesamt acht Personen von EY Deutschland sein.

Mit den „Learning Experience Days“ haben wir im letzten Jahr zusätzlich ein Trainingsformat etabliert, das Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Fachbereiche und Ranks an EY-Standorten zusammenbringt, um gemeinsam zu lernen, sich über Fachthemen auszutauschen und neue Kontakte zu knüpfen.

Profitieren können unsere Mitarbeiter:innen auch von unserer digitalen, international ausgerichteten Lernkonferenz auf der EY-Regionsebene „Europe West“. Im Rahmen eines zweiwöchigen Trainingsprogramms (den sog. Europe West Spring Learning Weeks) werden unterschiedliche virtuelle Trainingsformate zu Führungskräfteentwicklung, Marktangangsstrategien oder Well-being angeboten und hierbei der Austausch zwischen den Mitarbeitenden stark gefördert.

Wichtig ist uns bei der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen, dass beim digitalen oder hybriden Lernen neue Technologie zum Einsatz kommt. So setzen wir bei kürzeren virtuellen Trainings auf Kollaborationstools, mit denen die Mitarbeitenden vertraut sind und die Interaktivität ermöglichen. Für umfangreichere Trainings in Präsenz nutzen wir auch gern unsere EY wavespaces. Das sind innovative Lernumgebungen, die die digitale und die physische Welt zusammenbringen und damit neue Formen der Wissensvermittlung schaffen. Auch im Metaverse haben wir bereits verschiedene

Schulungsszenarien getestet. Derzeit bereiten wir ein Pilotprojekt mit Virtual-Reality-Brillen vor, mit denen wir Situationen simulieren können. Hier wollen wir vor allem prüfen, welche Herausforderungen die Technologie mit sich bringt und ob unsere Mitarbeitenden ein derartiges Angebot annehmen.

Dieser Lernformate-Mix ermöglicht es uns, flexibel und rasch auf Bedarfe zu reagieren und unseren Mitarbeiter:innen eine ganzheitliche und nachhaltige Lernerfahrung anzubieten.

Der **EY Master in Sustainability** an der Hult International Business School wurde im Januar 2022 gestartet und steht allen EY-Mitarbeitenden zur Verfügung.

Das Programm zielt darauf ab, die Teilnehmenden mit Wissen und Strategien rund um nachhaltige Entscheidungen und Long-Term Value für Kund:innen, Mitarbeitende und für die Gesellschaft auszustatten.



Creating long-term value for society

Wir achten Umwelt und Klima	25
Gesellschaftliches Engagement	36
Partnerschaften und Netzwerke für SDG 17	41

Als global wirksames Unternehmen steht EY in einer großen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, einen positiven Beitrag zu leisten. Mit unseren geschäftlichen Aktivitäten, zu denen Reisen zu Mandant:innen, Arbeit in den Büroräumen, aber auch Beschaffungen zählen, verbrauchen wir Energie, stoßen Emissionen aus und verursachen Abfälle. Durch unser Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement verpflichten wir uns, diese Auswirkungen zu reduzieren – zum Beispiel durch unser Ziel, bis 2025 in Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zu stehen.

Auch die soziale Nachhaltigkeit kommt bei uns durch unser Programm EY Ripples, das 2018 ins Leben gerufen wurde, nicht zu kurz. Wir alle sind Teil einer Gemeinschaft und Gesellschaft und sind uns unserer Privilegien bewusst – und damit auch der Verantwortung, denjenigen zu helfen, die weniger oder schlechtere Chancen haben. Die Initiative EY Ripples ist auch Teil unseres Engagements für die 17 Sustainable Development Goals (SDGs), die sich die Vereinten Nationen für eine weltweit nachhaltige Entwicklung auf ihre Agenda 2030 gesetzt haben. Menschenrechte sowie Umwelt- und Klimaschutz sind für uns dabei ebenso bedeutsam wie das SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“.

Wir achten Umwelt und Klima



Der Klimawandel wirkt sich auf bestimmte Branchen und Industriezweige stärker aus als auf andere, aber auch die Infrastruktur und die daran gekoppelte Gesamtwirtschaft wird davon betroffen sein. Eine stabile Existenzgrundlage und der gesicherte Zugang zu natürlichen Ressourcen sind wichtig für alle unsere Kund:innen, Mitarbeitenden und unsere Gesellschaft. Dieses System ist existenziell für unser Geschäftsmodell. Daher sehen wir uns einerseits in der Rolle des Mitwirkenden und versuchen, unsere eigenen Auswirkungen auf das Klima zu reduzieren, andererseits sehen wir uns in der Rolle des Unterstützers.

Wir helfen Unternehmen bei der Orientierung und unterstützen unsere Mandant:innen weltweit dabei, sich auf diesem Terrain zurechtzufinden. Daneben beraten wir Unternehmen mit unserem Geschäftsfeld EYCarbon und mit unserem Team der Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) zu Umwelt-, Klima- und Nachhaltigkeitsthemen.

Standards verpflichten: unsere globalen Umweltschutzinitiativen

EY Global hat sich zu einer Reihe eigener Umweltschutzinitiativen verpflichtet. Sie zielen insbesondere auf

- ▶ die Minimierung von Umweltauswirkungen durch Geschäftsreisen,
- ▶ die Messung und Verbesserung unserer Umweltschutzleistung,
- ▶ einen ressourceneffizienten Bürobetrieb sowie
- ▶ eine nachhaltige Beschaffung.

Ziel dieser Initiativen ist es, unser Unternehmen global umweltverträglicher aufzustellen – mit messbaren Erfolgen.

Bundesweite Umweltleitlinie

Um diesen Anspruch bei EY Deutschland mit Leben zu füllen und um die Grundsätze der Nachhaltigkeit dauerhaft in unsere Managementsysteme zu integrieren, haben wir bundesweit Organisationsstrukturen aufgebaut, die verantwortliches unternehmerisches Denken und Handeln von der Strategie bis zur Umsetzung fördern.

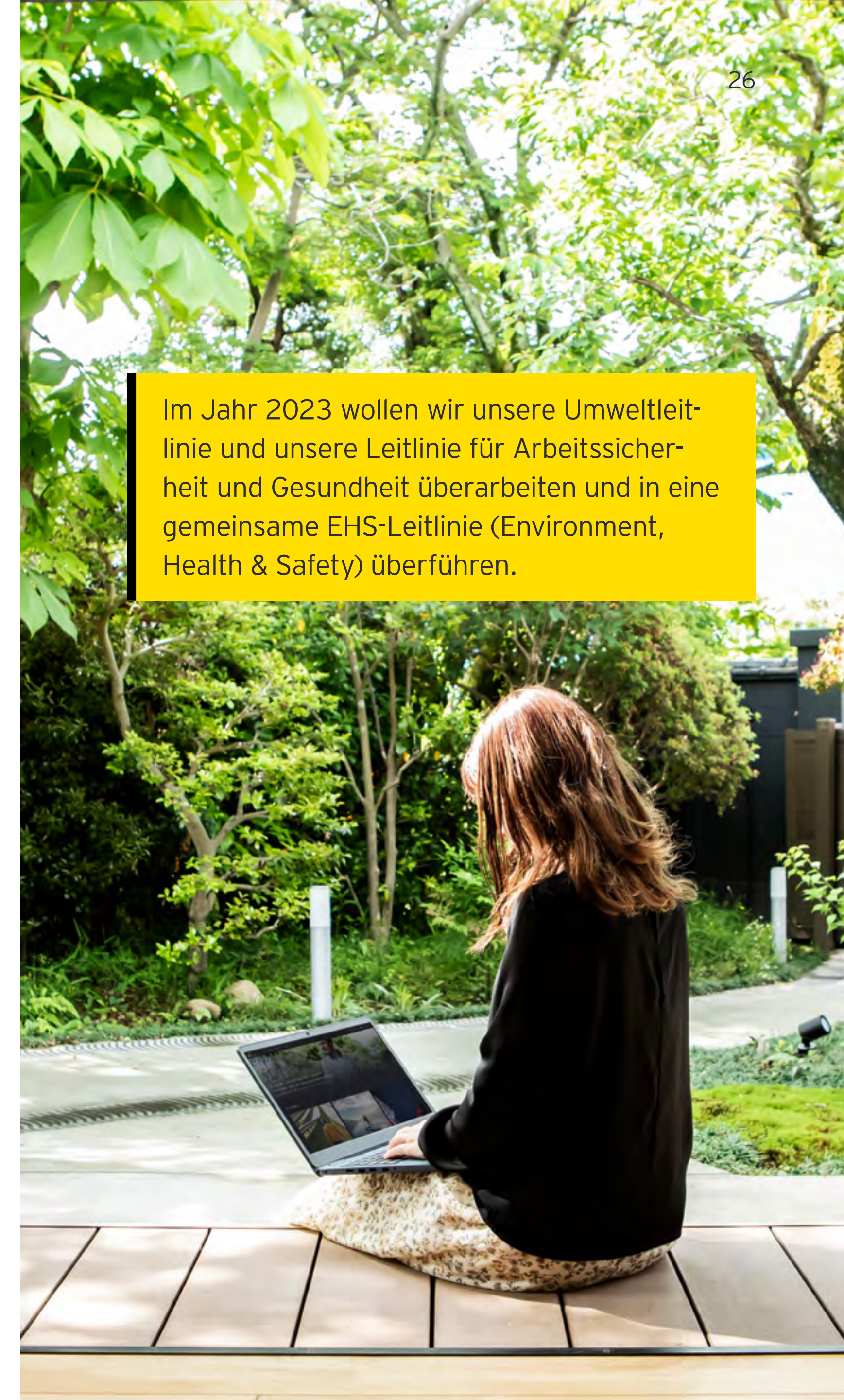
Mit unserer Umweltleitlinie haben wir dafür ein bundesweit gültiges Regelwerk geschaffen. Es gilt für alle Standorte von EY Deutschland und bildet die Basis für unser tägliches Handeln. Über unser Intranet haben alle Mitarbeitenden von EY Deutschland Zugriff auf unsere Leitsätze in der Umweltleitlinie.

Wir verfolgen unter anderem nachstehende Leitsätze und Ziele:

- ▶ Reduzierung unseres Energieverbrauchs und kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz
- ▶ Vermeidung und Reduzierung von Abfällen
- ▶ Berücksichtigung von Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Energieeffizienzaspekten bei Beschaffungsmaßnahmen und der Beauftragung von Dienstleistungen
- ▶ Einsatz umweltfreundlicher und energieeffizienter Technik und Materialien
- ▶ Überwachung, Dokumentation und Bewertung der von EY Deutschland verursachten Umweltauswirkungen

Diese Leitsätze verpflichten uns zu einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Aktivitäten zum Umweltschutz und unserer Umweltbilanz. Für unseren Standort in Eschborn legen wir diese in einer Umwelterklärung offen, die einmal im Jahr überprüft und bei Bedarf aktualisiert wird.

Im Jahr 2023 wollen wir unsere Umweltleitlinie und unsere Leitlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheit überarbeiten und in eine gemeinsame EHS-Leitlinie (Environment, Health & Safety) überführen.



Unser Umweltmanagementsystem

Das nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsystem (UMS) von EY Deutschland ist der zentrale Baustein auf unserem Weg zu einem nachhaltigeren Geschäftsbetrieb. Damit unterstreichen wir, dass die Übernahme ökologischer Verantwortung für uns nicht bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften endet, sondern die ständige Weiterentwicklung unserer umwelt- und klimarelevanten Maßnahmen umfasst. Mit unserem UMS regeln wir alle umweltrelevanten Prozesse und Verantwortlichkeiten in unserem Unternehmen und überprüfen und verbessern die Umweltauswirkungen unseres Handelns.



Unser UMS ermöglicht den reibungslosen Ablauf und die effiziente Organisation unserer unternehmensinternen Umweltschutzmaßnahmen. Es hilft uns, die zentralen Umweltaspekte unseres Geschäftsbetriebs zu identifizieren, um etwaige direkte wie indirekte negative Umweltfolgen zu minimieren und nach Möglichkeit ganz zu vermeiden. Außerdem führen wir Energieaudits gemäß DIN 16247 durch, um weiteres Potenzial für Energieeffizienzverbesserungen zu identifizieren.

Mit unserem Standort in Eschborn nehmen wir freiwillig am europäischen Eco Management and Audit Scheme (EMAS) teil, einem System, mit dem wir unsere Umweltleistung durch ein erprobtes Umweltmanagementsystem und standardisierte Umweltbetriebsprüfungen transparent verbessern.

— Umsetzung des Umweltmanagementsystems

Die Umsetzung unserer Umweltziele wird durch einen Maßnahmenplan vorgegeben. Seine Wirksamkeit überprüfen wir mithilfe interner und externer Audits. Die Unternehmensleitung kontrolliert dazu die erreichten Resultate und setzt neue Ziele. Die normenkonforme Implementierung des Managementsystems überprüfen und testen externe Gutachter:innen. Für den Standort Eschborn veröffentlichen wir die Ergebnisse in unserer jährlichen Umwelterklärung.

Grundlage unseres UMS ist die Einhaltung aller auf unser Unternehmen zutreffenden gesetzlichen Bestimmungen. Über umweltrechtliche Neuerungen halten wir uns durch regelmäßige Recherchen in Fachmedien auf dem Laufenden; zur rechtzeitigen Einhaltung neuer Vorschriften beobachten wir die Entwicklung der Gesetzeslage.

➔ Umwelterklärung Eschborn

Im **EHS-Handbuch** wird unser EHS-Managementsystem zum Schutz der Umwelt sowie der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden detailliert dargestellt. Darin sind auch die nötigen Prozesse und Verantwortlichkeiten festgehalten. Außerdem regelt es die Aufstellung eines EHS-Schulungsplans, damit alle involvierten Mitarbeitenden die jeweils relevanten Schulungen erhalten.



Umweltschutzleistungen von EY Deutschland

Klima- und Umweltschutzmaßnahmen spielen für uns eine immer größere Rolle, nicht nur weil Nachhaltigkeit zu unseren Werten gehört, sondern auch weil unsere Klima- und Umweltperformance unsere Glaubwürdigkeit stärkt – sowohl bei Kund:innen als auch bei jungen Talenten, für die dies ein Faktor bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber ist. Negative Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit versuchen wir durch das Monitoring mit unserem Umweltmanagementsystem zu identifizieren und durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu minimieren. Nachfolgenden Bereichen widmen wir besondere Aufmerksamkeit.

— Nachhaltige Beschaffung

Das EY-Global-Einkaufsteam, das auch für den Einkauf für EY Deutschland zuständig ist, hat eine globale Schlüsselfunktion inne, um EY als Unternehmen zu unterstützen, und bietet weltweit strategische Lösungen an.

EY Global verfügt über eine globale Beschaffungsrichtlinie (EY Global Procurement Policy), die für alle Mitgliedsunternehmen weltweit gilt. Neben der Einhaltung der Regeln für ein verantwortungsvolles Wirtschaften und der Wahrung unserer Unabhängigkeit gegenüber unseren Lieferunternehmen sieht sie vor, dass wir etwaige Auswirkungen unserer Entscheidungen ermitteln und unsere Zulieferunternehmen entsprechend informieren. Unsere Zulieferunternehmen unterliegen daneben einem separaten Supplier Code of Conduct. Er regelt Fragen der Compliance, der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit, der Achtung der Menschenrechte sowie Vorgaben zu Diversity, Equity & Inclusiveness, ethische Grundsätze und Kontrollen.

→ Supplier Code of Conduct

Weltweit arbeiten ungefähr 600 Kolleg:innen in unserem Einkauf. Jede:r Mitarbeiter:in ist einem Team zugeordnet und konzentriert sich somit auf ein Spezialgebiet.

Außerdem gibt es ein Environmental-Social-Governance-Services-Team, das Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferkette integriert. Das Team arbeitet unter anderem an der Aufnahme von Kleinunternehmen und Unternehmen, die zu mindestens 51 Prozent von gesellschaftlich Benachteiligten geführt werden, in unsere Lieferantengruppe. Zur Unterstützung und Förderung dieser Zulieferer haben wir ein Programm entwickelt:

- ▶ Wir bieten Stipendien für Programme zur Entwicklung von Führungskräften an.
- ▶ Wir bieten Mentorenprogramme an, um strategische Weiterentwicklung zu fördern.
- ▶ Wir sponsern Workshops und Wettbewerbe zur Verbesserung von Unternehmens-Pitches.

Um unsere Arbeit mit **externen Partner:innen weiterzuentwickeln**, sind wir aktive Mitglieder in verschiedenen Organisationen, wie der Global Supplier Diversity Alliance, Disability:IN und der European LGBTIQ Chamber of Commerce.

Im Zuge unseres globalen Science-based Target (SBT) zur Reduktion der Treibhausgasemissionen von EY (siehe „Klimaschutz bei EY Deutschland“, **Seite 32**) haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass 2025 mindestens 75 Prozent unserer Lieferanten nach Ausgabevolumen ein eigenes SBT etabliert haben.

Im Jahr 2022 liegt diese Kennzahl für EY weltweit bei **circa 50 Prozent**.

Um unsere Lieferkette weiter zu dekarbonisieren, unterstützen wir unsere Lieferanten bei der Entwicklung ihrer SBTs und stellen Trainings zur Erarbeitung von SBTs zur Verfügung.

— Nachhaltigere Werbeartikel

EY-Werbeartikel werden EY-intern über unseren Give-away-Shop bestellt. Dieser wird zentral für die Region „Europe West“ geführt und bietet den Vorteil, dass Produktionen für EY für die gesamte Region gebündelt werden können, um Ressourcen, Emissionen und Kosten zu sparen. Unser Anbieter arbeitet gemeinsam mit uns an dem Ziel, Standardartikel durch umweltfreundlichere Alternativen zu ersetzen. Im Zuge dessen werden auch bei Sonderproduktionen nachhaltigere Alternativen angeboten.

Ende 2022 enthielt das Produktangebot für Deutschland im Give-away-Shop 85 Prozent nachhaltigere Produkte, für die beispielsweise recycelte, biologisch abbaubare oder zertifizierte Materialien verwendet werden.

— Nachhaltigkeitskriterien für Büro- materialien und Papier

Für unsere Arbeit benötigen wir regelmäßig Büromaterialien und Papier. Um unsere Beschaffungsansprüche zu erfüllen, haben wir Standardartikel auf nachhaltige Produkte umgestellt – gemeinsam mit dem Unternehmen, das uns beliefert. Diese Produkte erfüllen ein oder mehrere Nachhaltigkeitskriterien und sind entsprechend gekennzeichnet. 2022 lag der Anteil dieser Produkte, wie in den Vorjahren, bei etwa einem Drittel des Gesamtumsatzes unserer eingekauften Büromaterialien.

Trotz fortschreitender Digitalisierung erfordern unsere Dienstleistungen nach wie vor Papier. Für unsere Geschäfts-, Berichts- und Kopierpapiere nutzen wir bundesweit vom Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziertes Recyclingpapier. Unsere zentralen Druckereien in Hamburg, Eschborn und Stuttgart sind nach FSC Multi-site Chain of Custody zertifiziert. 2019 wurde das Zertifikat nach erfolgreicher Rezertifizierung für weitere fünf Jahre verlängert. Zur Reduzierung unseres Papierverbrauchs drucken wir unsere (Prüfungs-)Berichte im Duplexdruck.

— CO₂-neutraler Warenversand

Soweit möglich verzichten wir auf den Versand von Waren und Briefen. Unser geschäftlicher Austausch mit Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen erfolgt digital. Mithilfe eines IT-Systems zur Erstellung von elektronischen Unterschriften können wir auch den Großteil unseres vertraglichen Geschäftsverkehrs digital unterschreiben und verschicken.

Dennoch sind teilweise Kuriersendungen nötig. Seit Januar 2020 versenden alle deutschen EY-Standorte nationale und internationale Kuriersendungen mit einem Dienstleister, der sämtliche durch den Versand verursachten CO₂-Emissionen kompensiert, wiederverwertbare Verpackungen nutzt und Rechnungen ausschließlich digital stellt.

— Digitalisierung unserer Services

Um unseren Papierverbrauch weiter zu reduzieren, greifen wir in unseren vier Service Lines auf papiersparende digitale Alternativen zurück. Die Anwendungen und Systeme ermöglichen außerdem eine weiter verbesserte Qualität unserer Leistungen und eine vereinfachte Kommunikation zwischen unseren Mandant:innen und uns.

EY Canvas, EY Helix und EY Atlas sind unsere drei grundlegenden Instrumente der digitalen Abschlussprüfung:

- ▶ EY Canvas dient als Online-Prüfungsplattform,
- ▶ EY Helix als unsere Datenanalyseplattform und
- ▶ EY Atlas als unsere cloudbasierte Plattform für den einfachen Zugriff auf Rechnungslegungs- und Prüfungsinformationen.

KI-Prozesse wie maschinelles Lernen helfen uns, große Datenpakete zu analysieren, um etwaige Falschangaben zu identifizieren und zu bearbeiten.

Unsere Prüfungen stützen wir außerdem mit dem von uns entwickelten EY Blockchain Analyzer, der mehr Transparenz bei Blockchain-Transaktionen schafft.

— Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

Der persönliche Austausch auf Veranstaltungen stärkt das berufliche Netzwerk und fördert die Mitarbeitendenbindung. Gleichzeitig entstehen jedoch zusätzliche Emissionen: Menschen und Technik reisen durchs Land, oft wird viel Strom verbraucht und es entsteht zusätzlicher Abfall. Um unsere Messen und Veranstaltungen möglichst nachhaltig zu gestalten, hat EY Global einen Leitfaden für Sustainable Meetings entwickelt. Er bietet Orientierung zu möglichst umweltfreundlichen An- und Abreisen, Unterkünften und Verpflegung sowie Tipps zur Einsparung von Papier, Wasser und Abfällen.

Für unsere Veranstaltungen in Deutschland haben wir im Jahr 2022 einen CO₂-Eventrechner entwickelt. Mit dem Excel-basierten Berechnungstool lässt sich der ökologische Fußabdruck von größeren EY-Veranstaltungen oder kleineren Teamevents im Vorfeld berechnen und gezielt reduzieren. Nach Eingabe der Veranstaltungsdaten zeigt ein Dashboard die größten Hebel zur Emissionsreduktion an, etwa Anpassungen bei der Anreise oder der Verpflegung der Teilnehmer:innen. Außerdem liefert das Tool Tipps, wie CO₂-Emissionen bei bestimmten Aktivitäten während der Veranstaltung vermieden oder reduziert werden können. Als Ergebnis liefert der CO₂-Eventrechner die Menge an Emissionen, die für eine klimaneutrale Veranstaltung kompensiert werden müssten.

Im Berichtsjahr haben wir den Rechner erstmalig für ein Teamevent verwendet, um die Veranstaltungsemissionen zu berechnen und zu reduzieren. Im nächsten Jahr möchten wir das Tool für weitere Events und Trainingsveranstaltungen nutzen, um unsere Veranstaltungsemissionen zielgerichtet zu reduzieren und die verbleibenden Emissionen zu kompensieren.

— Mobilitätslösungen für Mitarbeitende und Kund:innen

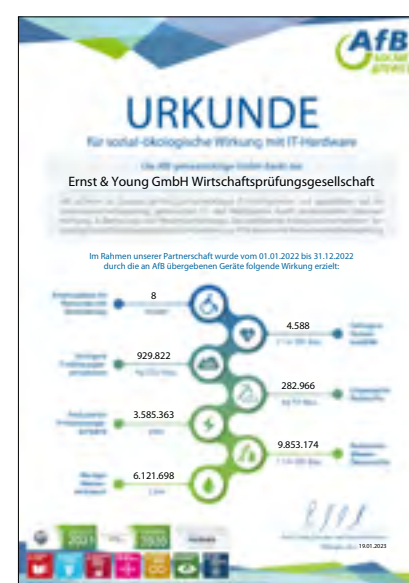
Seit 2021 bieten wir unseren Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten das Dienstrad-Leasing-Programm „EY Lease Bike“ an. Mit diesem Programm möchten wir unsere Mitarbeitenden bei der umweltfreundlichen Gestaltung des Arbeitsweges unterstützen. Außerdem kann das Dienstrad uneingeschränkt zu privaten Zwecken genutzt werden. Damit fördern wir zusätzlich die Gesunderhaltung unserer Mitarbeitenden. Teil des Programms sind neben konventionellen Fahrrädern und Lastenrädern auch Räder mit Motorunterstützung (E-Bikes und E-Lastenräder).

Wir verzeichnen an unseren bundesweiten Standorten zudem eine zunehmende Nachfrage nach Parkplätzen mit Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge seitens unserer Beschäftigten und Besucher:innen. Zum Ausbau der Ladeinfrastruktur kooperieren wir eng mit den Eigentümer:innen der von uns genutzten Gebäude, den betreibenden Firmen sowie Fachplanenden.

— Re-use und Recycling: unser Beitrag zur Kreislaufwirtschaft

Von uns ausgemusterte IT-Hardware wie Computer und Mobilgeräte übergeben wir einem gemeinnützigen IT-Unternehmen, das darauf spezialisiert ist, die Geräte nach Löschung vorhandener Daten weiter zu vermarkten oder zur Ersatzteilgewinnung in ihre einzelnen Bestandteile zu zerlegen und an Recyclingbetriebe weiterzugeben.

Das Unternehmen erhielt im Jahr 2022 von uns insgesamt 7.300 ausgemusterte IT-Geräte. Durch die Partnerschaft von EY und AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) konnten acht Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung ermöglicht werden.



Außerdem wurden fast **eine Tonne CO₂-Äquivalente** sowie **3.585 MWh Energie** eingespart. Letzteres entspricht dem durchschnittlichen Stromverbrauch von über **1.400 Zwei-Personen-Haushalten pro Jahr**.

88 Prozent der übergebenen Hardware konnten wiedervermarktet werden. Der restliche Anteil, der nach der Prüfung nicht wiedervermarktet werden kann, wird zerlegt und ins Recycling zurückgeführt.

Auch in anderen Bereichen unseres Arbeitsalltags arbeiten wir daran, Materialkreisläufe zu schließen und die Kreislaufwirtschaft zu fördern. An zehn unserer deutschen Standorte können wir die im Sanitärbereich genutzten Papierhandtücher mithilfe unseres Recyclingpartners recyceln. Nach der Entsorgung durch unsere Mitarbeitenden sammelt unser Recyclingpartner die benutzten Papierhandtücher ein und liefert sie an ein Aufbereitungswerk, um neue Hygienepapierprodukte herzustellen. Im Berichtsjahr haben wir mit dieser Maßnahme mehr als 11.000 kg Papierhandtücher recycelt und dadurch über fünf Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart.

— Abfall: unser Umgang mit Abfallstoffen

Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Abfällen, die nicht direkt der Wiederverwendung oder dem Recycling zugeführt werden können, ist für uns Teil einer funktionalen Nachhaltigkeitsstrategie. Darum haben wir 2021 ein neues Abfallkonzept aufgelegt, das den Namen „Green Office“ trägt und für den Großteil unserer deutschen Standorte gilt. Im Zuge dieses Abfallkonzepts „Green Office“ stehen die Abfallbehälter zentral in den Büros bereit, sodass Restmüll und

Papier sowie Kunststoffe und Biomüll jeweils getrennt entsorgt werden können. Hiermit ermöglichen wir die Entsorgung und Verarbeitung des Abfalls entsprechend seinen Kategorien. Im Jahr 2022 haben wir Abfallfibeln entwickelt, die in den Büros ausgehängt wurden und die Mitarbeitenden bei der richtigen Trennung der Abfälle unterstützen. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden soll helfen, unsere Ziele zur Reduktion des anfallenden Abfalls zu erreichen. Auf Standortebene streben wir eine Reduktion des Restmüllaufkommens auf maximal 20 kg pro Person und Jahr an.

Tabelle 1

Entwicklung unseres Abfallaufkommens*

	2022 (in Tonnen)	2021 (in Tonnen)
Nicht gefährliche Abfälle		
Papier und Pappe	193	398
Restmüll	109	295
Verpackungen aus Glas	2	0,7
Verpackungen aus Kunststoff	17	15
Biologisch abbaubare Küchen- und Kantinenabfälle	32	16
Weitere nicht gefährliche Abfälle	19	34
Gefährliche Abfälle		
Elektroaltgeräte und Elektroschrott	1,3	0,5
Leuchtmittel	0,04	0,6
Batterien	0	0,01

* Für die Standorte Bremen, Düsseldorf, Eschborn, Hamburg, Köln, Leipzig, Mannheim und Ravensburg lagen uns valide, vollständige Abfalldaten vor, die als Basis für eine Hochrechnung auf alle deutschen Standorte dienten.

— Energie: Strom- und Wärmebedarf

Energie gehört zu den beherrschenden Themen des Berichtsjahres 2022. Durch die Knappheit und die Preissteigerungen hat Energiesparen in der Gesellschaft einen noch höheren Stellenwert bekommen. Wir bemühen uns weiterhin, Energiesparpotenziale ausfindig zu machen und auszuschöpfen, weil wir unsere Umweltauswirkungen reduzieren und unsere Klimaziele erreichen möchten.

Neben den Grundverbräuchen wirkt das Verhalten unserer Mitarbeitenden und die Anzahl der Mitarbeitenden in den Büros auf die Verbrauchswerte ein. Die Daten für unseren Energieverbrauch kommen zum Teil aus Rechnungen von unseren Vermieter:innen aus dem Vorjahr (2021). Wir arbeiten stetig mit unseren Vermieter:innen an einer Verbesserung der Datengrundlage.

Im Jahr 2022 ist unsere globale EY-Organisation der Initiative RE 100 beigetreten. Diese globale Unternehmensinitiative für erneuerbare Energien bringt weltweit Unternehmen zusammen, die sich dem Ziel verschrieben haben, bis spätestens 2050 zu 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen. Auch wir haben uns zu diesem Ziel verpflichtet.

Im Jahr 2022 haben wir etwa **80 Prozent** unseres Stroms aus erneuerbaren Energiequellen bezogen.

Tabelle 2

Energiebedarf*

	2022 (in MWh)	2021 (in MWh)
Strom	21.046	20.187
Heizenergie	18.385	16.591

* Die Daten für unseren Energieverbrauch enthalten Schätzungen anhand der Nebenkostenabrechnungen aus dem Vorjahr. Für ein neu bezogenes Büro konnten wir zum Kalenderjahr 2021 keine vollständigen Verbrauchsdaten erheben, weshalb die Angabe in diesem Bericht um die Verbrauchswerte des Büros ergänzt wurde.

— Wasser: Verbrauch deutscher Standorte

Wasser kommt bei uns im Sanitärbereich und in Kantinen und Teeküchen zum Einsatz. Wir versorgen unsere deutschen Standorte über die öffentliche Infrastruktur mit Wasser.

Tabelle 3

Wasserverbrauch*

	2021 (in m ³)	2020 (in m ³)
Wasser	62.896	62.338

* Die Daten stammen aus unseren Nebenkostenabrechnungen aus dem Jahr 2021 – nur diese waren zum Zeitpunkt der Berichterstellung verfügbar.





Klimaschutz bei EY Deutschland

Wir berechnen die durch unseren Geschäftsbetrieb verursachten Emissionen und legen sie offen. Für unsere Klimaberichterstattung kategorisieren wir unsere Emissionsquellen in die drei Scopes des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), eines international anerkannten Standards für die Klimaberichterstattung:

Scope 1: direkt von uns verursachte Emissionen, etwa durch unseren Heizenergieverbrauch und unseren Fuhrpark

Scope 2: indirekte Emissionen aus Stromverbrauch und Fernwärme

Scope 3: Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, etwa durch Geschäftsreisen

Für weitere Informationen zu den Datenquellen siehe [Seite 85](#).

Treibhausgasemissionen von EY Deutschland

In den letzten zwei Jahren sind unsere Treibhausgasemissionen aufgrund der Corona-Restriktionen wesentlich gesunken. Im Zuge der Lockerungen der Restriktionen im Jahr 2022 sind unsere Emissionen, insbesondere die Scope-3-Emissionen aus Geschäftsreisen, wieder angestiegen. Dies entspricht unseren Erwartungen, da wieder mehr persönliche Treffen stattfinden konnten. Mit unserer Klimastrategie und unserem wissenschaftsbasierten Klimaziel arbeiten wir daran, unsere Brutto-Emissionen auf einem für den Geschäftsbetrieb nötigen Niveau zu halten sowie vermeidbare Emissionen zu identifizieren und auf null zu reduzieren.

Tabelle 4

Treibhausgasemissionen brutto*

	2022 (in Tonnen CO ₂)	2021 (in Tonnen CO ₂)
Scope 1	1.323	1.081
Scope 2	2.799	2.916
Scope 3	15.930	11.924

* Die Daten für unseren Energieverbrauch enthalten Schätzungen anhand der Nebenkostenabrechnungen aus dem Vorjahr. Für ein neu bezogenes Büro konnten wir zum Nachhaltigkeitsbericht 2021 keine vollständigen Verbrauchsdaten erheben, weshalb die Angabe in diesem Bericht um die Verbrauchswerte des Büros ergänzt wurde.

Unsere Schritte zur Kohlenstoffnegativität

EY Global agiert seit dem Kalenderjahr 2020 klimaneutral und seit dem Fiskaljahr 2021 kohlenstoffnegativ. Das bedeutet, dass EY Global größere Mengen an Emissionen kompensiert, als durch die weltweite Organisation in den einbezogenen GHG Scopes emittiert werden. Um dies zu erreichen, wurden unsere Emissionen für alle EY-Organisa-

tionen weltweit berechnet, soweit möglich reduziert und anschließend die restlichen Emissionen kompensiert. Für das Geschäftsjahr 2022 (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022) hat EY Global über 723.000 Tonnen CO₂-Äquivalente kompensiert. Für den Einkauf der Kompensationszertifikate hat EY Qualitätskriterien festgelegt. Die Projekte müssen von unabhängiger Seite überprüft sein, zusätzlich und dauerhaft sein, nicht für andere Zwecke verwendet werden, nicht zu einer Verlagerung von Emissionen führen und sich positiv auf die Gemeinschaft auswirken. Unter Anwendung von Echtdateien kombiniert mit konservativen Schätzmethode sind die Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 sowie ausgewählte wesentliche Kategorien im Scope-3-Bereich (Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeitenden, Remote-Arbeit, bei der Arbeit anfallende Abfälle, Aktivitäten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie) vom Berechnungs- und Kompensationsansatz von EY Global abgedeckt.

— Unsere nächsten Schritte: wissenschaftsbasierte Klimaziele für 2025

Um unsere Emissionen weiter zu reduzieren, ist EY Global Mitglied der 1,5-Grad-Kampagne der **Science Based Targets initiative (SBTi)**. Hierfür hat EY Global einen Fahrplan bei der SBTi eingereicht, um das wissenschaftsbasierte Ziel, die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, zu erreichen.

Unser **1,5-Grad-Ziel** möchten wir **bis 2025** erreichen und haben uns dazu verpflichtet, unsere **Netto-Emissionen auf null** zu senken.

Das heißt, dass die von uns in unserer Wertschöpfungskette verursachten Emissionen zu diesem Zeitpunkt keine Auswirkungen mehr auf das Klima haben und unsere Geschäftstätigkeit im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel steht. Um unser Ziel bis 2025 global zu erreichen, verfolgen wir spezifische wissenschaftsbasierte Reduktionsziele – konkret die folgenden:

- ▶ die weitere Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 bis 3 um 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019, aufgeteilt auf die folgenden Senkungen:
 - ▶ eine Senkung unserer Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen um 93 Prozent
 - ▶ eine Senkung der Scope-3-Treibhausgasemissionen um 32 Prozent in den Kategorien Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeitenden, Remote-Arbeit, bei der Geschäftstätigkeit anfallende Abfälle, Aktivitäten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie
- ▶ die vollständige Stromversorgung unserer Büros mit erneuerbaren Energien

Um unser Ziel in Deutschland zu erreichen, müssen wir unsere Gesamtemissionen von 38.751 Tonnen CO₂-Äquivalenten im Jahr 2019 auf 23.260 Tonnen senken – das entspricht einem **Minus von 15.491 Tonnen bis 2025**.

Unternehmen wir nichts, würden unsere Gesamtemissionen in einem Business-as-usual-Szenario bis 2025 auf 46.220 Tonnen CO₂-Äquivalente steigen.

— CDP

EY Global legt unsere Klimadaten außerdem über das CDP (Climate Disclosure Project) offen. Hierbei handelt es sich um eine Non-Profit-Organisation zur Offenlegung von Umweltdaten. 2022 haben wir im Programm „Klimawandel“ einen D-Score erzielt. Dieser Rückschritt gegenüber dem B-Score von 2021 ergibt sich aus einem strengeren Bewertungsverfahren durch das CDP.

Wir ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um mehr Informationen gegenüber dem CDP offenzulegen und wieder einen höheren Score zu erhalten.

— Unsere Klimastrategie für EY Deutschland im Detail

Um unsere Netto-Emissionen bis 2025 auf null zu senken, haben wir für unsere zentralen Emissionsquellen – Geschäftsreisen und Gebäude – konkrete CO₂-Minderungsstrategien entwickelt, die unser wissenschaftsbasiertes Klimaschutzziel für 2025 fördern.

— Klimaschutz auf Geschäftsreisen

Bis 2025 wollen wir eine 35-prozentige Senkung unserer durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen gegenüber 2019 erreichen. Außerdem wollen wir geschäftliche Flugreisen bis 2023 um mindestens 10 Prozent gegenüber dem Niveau des Jahres 2019 senken. Unserer Travel Policy nach sollen Flüge nur gebucht werden, wenn der Zielort nicht binnen vier Stunden mit dem Zug erreichbar ist.

Wir möchten Dienstreisen vermeiden, wenn sie durch die Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme ersetzt werden können. Daher halten wir unsere Beschäftigten dazu an, die Notwendigkeit von Geschäftsreisen zu hinterfragen. Nach den Lockerungen der Restriktionen der Corona-Pandemie haben unsere Mitarbeitenden im zweiten Halbjahr 2022 wieder vermehrt Geschäftsreisen durchgeführt. Mittels regelmäßiger Reports und Schulungen unterstützen wir die Partner:innen und die Mitarbeitenden dabei, bewusste Reiseentscheidungen zu treffen und so die CO₂e-Emissionen durch Geschäftsreisen zu reduzieren. Die Auswertungen zeigen eine gesteigerte Bereitschaft der Partner:innen und der Mitarbeitenden, die Notwendigkeit von Geschäftsreisen zu hinterfragen und nachhaltige Reisemöglichkeiten zu nutzen.

Tabelle 5

Durch Dienstreisen verursachte CO₂-Emissionen

	2022 (in Tonnen CO ₂)	2021 (in Tonnen CO ₂)
Hotel	418	254
Bahn und ÖPNV	26	12
Flugzeug	6.577	1.200
Pkw	1.284	865
Taxi	181	70



Tabelle 6

Auf Geschäftsreisen zurückgelegte Kilometer

	2022 (in km)	2021 (in km)
Bahn	13.715.179	5.385.996
Flugzeug	27.083.982	6.525.706
Pkw	7.521.182	5.042.363
Taxi	869.819	336.702

Klimaschutz in Immobilien

Bei von uns genutzten Gebäuden stehen wir in engem Austausch mit deren Eigner:innen oder Betreiber:innen, um künftig quartalsweise exakte Daten über die Verbräuche dieser Immobilien (Strom, Wasser, Wärme) zur Verfügung gestellt zu bekommen. Diese Bilanzierung ist die Voraussetzung für weitere Verbrauchssenkungen. Wo noch nicht geschehen stellen wir die Energieversorgung auf erneuerbare Quellen um. Außerdem drängen wir wo immer möglich und nötig auf energetische Sanierungen und die Modernisierung von Heizsystemen. Bei neuen Mietverträgen setzen wir auf die Einhaltung klimafreundlicher Vorgaben, etwa zum Energieverbrauch, zur Nutzung erneuerbarer Energien auch auf Flächen, die allen Mietenden offenstehen, oder auf eine gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln in Kombination mit ausgedünnten Pkw-Parkflächen.

Bienen

An unseren Standorten Hamburg und Hannover sowie in Köln brummt es: Seit Mitte 2022 sind dort neue fleißige Kolleg:innen in Bienenstöcken eingezogen.

Das Bienenschutzprojekt soll Aufmerksamkeit und Wertschätzung für die Biene als wichtiges Nutztier schaffen. Imker:innen von Place4Bees im Norden und PlanBee in Köln kümmern sich regelmäßig um die Bienen. Die Einnahmen aus den Verkäufen der insgesamt 100 kg Honig wurden an die Bienenschutzprojekte „Hamburg summt“ der Deutschen Wildtierstiftung e. V. gespendet.



Umweltbewusstes Verhalten unserer Mitarbeitenden

Als Dienstleistungsbetrieb werden unsere Umweltauswirkungen wesentlich vom Verhalten unserer Mitarbeitenden beeinflusst. Deshalb möchten wir unsere Mitarbeitenden zu einem umweltfreundlichen Verhalten animieren und sie umfangreich informieren: über Auswirkungen von Umweltschäden genauso wie über kleine Maßnahmen, die alle täglich umsetzen und damit Wirkung erzielen können – zu Hause genauso wie im Büro. Im Berichtsjahr haben wir daher Tipps und Artikel im Intranet veröffentlicht und verschiedene Workshops und Mitmachaktionen durchgeführt.

— Workshops: Wissen fördert umweltbewusste Entscheidungen

Über unser Corporate-Responsibility-Programm EY Ripples bieten wir Mitarbeitenden unter anderem den virtuellen Climate Action Workshop an, der die Grundlagen der Klimaforschung sowie interaktive Übungen und Fallbeispiele zu den Themen ökologische Regeneration und Kreislaufwirtschaft umfasst. Die Teilnehmenden werden dazu animiert, ihre eigenen Verhaltensweisen zu reflektieren und umweltfreundlicheres Verhalten in ihren Alltag zu integrieren.

Zusätzlich zu unseren virtuellen Workshops, an denen alle Mitarbeitenden in Deutschland teilnehmen können, führen wir auch vor Ort Workshops durch – für die jeweiligen Mitarbeitenden am Standort oder für einzelne Teams. In unserem Büro in Düsseldorf fand im Berichtsjahr erstmals der Climate Think Tank statt. Im Rahmen des Workshops werden Auswirkungen des Klimawandels auf einen ausgewählten Wirtschaftssektor untersucht. Mit der Bearbeitung einer Case Study zur Kreislaufwirtschaft erarbeiten die Teilnehmenden Lösungen für die Klimarisiken des Sektors.

— Mitmachaktionen zur Umweltbildung

Und wir tun noch mehr: Unsere Corporate Responsibility Ambassadors haben 2022 wieder Clean-up Days an sechs Standorten organisiert. Die Teilnehmenden wurden zunächst zum Thema Abfallreduktion und Abfallentsorgung bei der Arbeit sowie im Privaten geschult. Anschließend sammelten sie Müll an Flussufern, in Parks und an Straßenrändern – einschließlich dessen Entsorgung.

Im Berichtsjahr beteiligten sich außerdem mehr als 40 Mitarbeitende an zwei Standorten an einer Baumpflanzaktion im Mischwald. Dabei pflanzten sie nicht nur Bäume und lernten Baumarten kennen, sondern erfuhren auch, wie unsere Wälder im Kampf gegen den Klimawandel helfen.

4.575 Setzlinge mehr stecken jetzt im Erdreich und wachsen hoffentlich zu großen Bäumen heran.



Gesellschaftliches Engagement

Die volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen eines Unternehmens spielen heute eine immer größere Rolle. Es zählt nicht mehr allein das eigene Wachstum, sondern auch der Wert, der für Gesellschaft und die Gemeinschaft generiert wird. EY fördert diesen nach innen wie nach außen.

3.313

Ripples-Teilnehmende

1.583.308

positiv beeinflusste Leben

EY Ripples: 1 Milliarde Leben verbessern

Unsere Vision: Bis zum Jahr 2025 wollen wir mit unserem weltweiten Netzwerk das Leben von 250 Millionen Menschen positiv beeinflussen, bis zum Jahr 2030 das von 1 Milliarde.* Mit der EY-Ripples-Vision und -Ambition hat sich EY auf einen strategischen Kurs begeben, um wichtige gesellschaftliche Wirkungen zu erzielen. Durch kollektive Bemühungen wollen wir unsere ehrgeizigen Ziele erreichen.

Wir müssen unsere gesamten Ressourcen nutzen, um die gegenwärtigen sozialen und ökologischen Risiken unserer Gesellschaft zu minimieren. Dabei konzentrieren wir uns auf die folgenden drei Bereiche, in denen wir als EY die größte Wirkung und die größten Fortschritte erzielen können:

- ▶ auf die Zusammenarbeit mit sogenannten Impact-Entrepreneur:innen,
- ▶ auf die Unterstützung der nächsten Generation von Arbeitskräften und benachteiligten Menschen sowie
- ▶ auf die Förderung von Umweltinitiativen.

* Die Lives Impacted Methodology misst das Ergebnis und den Mehrwert von EY-Initiativen in der Community. Es quantifiziert die Auswirkungen, indem es konkret auswertet, wie viele Leben durch die Initiative positiv beeinflusst wurden. Die Methodik nutzt das EY Ripples Portal sowie externe Datenquellen. Die Entwicklung des Ansatzes zur Berechnung der betroffenen Leben stützt sich auf Ansätze und Rahmenwerke internationaler Entwicklungs- und Wohltätigkeitsorganisationen sowie auf Prinzipien des Long-Term-Value. Der Ansatz wird sich weiterentwickeln, wenn empirische Belege gesammelt werden und sich sowohl interne als auch externe Datenquellen weiterentwickeln.

— Supporting the next generation – JOBLINGE:
als Mentor:in Mut machen

Jede:r von uns hat im Leben wahrscheinlich schon einmal Unterstützung gebraucht – sei es in herausfordernden Situationen, bei der Suche nach dem passenden Beruf oder beim Einstieg ins Arbeitsleben. Besonders für junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen oder Fluchterfahrung kann es schwer sein, den passenden Weg zu finden.

Die neun JOBLINGE haben es sich zur Aufgabe gemacht, benachteiligte junge Menschen zwischen 15 und 27 Jahren auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. EY gehört zu den Förderern von JOBLINGE und vermittelt im Rahmen dieser Partnerschaft Mentor:innen aus den eigenen Reihen, die jungen Erwachsenen und Geflüchteten Austausch bieten und Impulse geben. Diese Begleitung erfolgt in wöchentlichen Sitzungen von je einer Stunde über einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten – in der Regel von der Orientierungsphase über den Bewerbungsprozess bis zum ersten Arbeitstag im neuen Job.

— Working with impact entrepreneurs – MEETWOCH:
schnelle und effektive Hilfe für Impact-Unternehmen

EY unterstützt Sozialunternehmer:innen mit großem Engagement nach außen und innen mit seinen Dienstleistungen für Mandant:innen genauso wie mit Netzwerkarbeit wie dem MEETWOCH. Hier werden EY-Mitarbeitende in Kooperation mit dem „Haus des Stiftens“ zu Coaches für Sozialunternehmen und Non-Profit-Organisationen.

Jeweils mittwochs geben diese Mitarbeitenden in digitalen Meetings ihr Wissen an kleine und wachsende Impact-Unternehmen weiter. Dabei kann es um organisatorische oder strategische Fragen gehen,

Claudia Köppen, Managerin aus der Strategieberatung EY-Parthenon, begleitet derzeit als Mentorin bei der **JOBLINGE-Initiative** ihre vierte Mentee – seit 2021 unterstützt sie junge Erwachsene auf ihrem Weg in die Berufswelt. Die 31-jährige Düsseldorferin kommt aus einer Lehrerfamilie und engagiert sich bereits seit vielen Jahren ehrenamtlich. Ihr ist Bildung sehr wichtig und daher möchte sie **jungen Menschen dabei helfen, ihr Potenzial zu nutzen**. Jedes Mentoring von Claudia war bisher individuell auf die Bedürfnisse der Mentee abgestimmt. Während sie einer Mentee dabei helfen konnte, einen Ausbildungsplatz zu finden, hat sie eine andere bei einem Arbeitgeberwechsel begleitet. Bei ihrer derzeitigen Mentee geht es dagegen weniger um große Ziele oder Erfolge, sondern mehr darum, ihr Selbstvertrauen aufzubauen und ihr verschiedene Möglichkeiten zu zeigen – ohne sie zu überfordern. Dazu gehört auch, sie dabei zu unterstützen, sich **realistische Ziele** zu setzen sowie **neue Wege** und **zusätzliche Unterstützungsangebote** zu finden. **Rückschläge zu akzeptieren** und dennoch den **Mut nicht zu verlieren**: Das lernen die Jugendlichen bei JOBLINGE und gemeinsam mit ihren Mentor:innen. Für Claudia ist das Mentoring aus diesem Grund ein Herzensthema: **„Es ist immer wieder erstaunlich, wie sich junge Menschen aufrichten und handlungsfähig werden, wenn ihnen jemand Mut zuspricht. Dieser Moment treibt auch mich an.“**



es können aber auch Themen wie beispielsweise Projektmanagement, Social Media, Finanzierung und Controlling oder digitale Teamführung und Teambuilding bearbeitet werden. Davon profitieren nicht nur die Unternehmen, sondern auch die rund 200 Coaches von EY, die sich in den vergangenen Jahren daran beteiligt haben. „Es war großartig zu sehen, wie dieser kleine Zeitaufwand dazu beiträgt, ein so großes soziales Anliegen zu unterstützen und es der Organisation zu ermöglichen, ihren Einfluss zu vergrößern“, sagt Mai Anh Nguyen, die einen MEETWOCH mit einer Organisation abhielt, die Projekte für sauberes Trinkwasser in Uganda und Nepal umsetzt. Vom Schreibtisch in die Welt, von vielen kleinen Schritten zu einer großen Bewegung: Mit intensiver Netzwerkarbeit möchten wir dazu beitragen, dass die Vision der 17 SDGs Wirklichkeit wird.

— Accelerating environmental sustainability –
Changers Challenge: zu Fuß für das Blühwiesen-Projekt

Über einen Zeitraum von zwei Monaten – von Mitte Juni bis Mitte August 2022 – initiierte EY die Umweltschutzaktion „Changers Challenge“: Alle Mitarbeitenden konnten hierbei nachhaltige Kilometer sammeln, indem sie möglichst viel zu Fuß gingen und/oder Fahrrad fuhren. Diese Kilometer wurden per App registriert, woraus sich die Summe der Gesamtstrecke ergab, die alle Beteiligten zusammen emissionsfrei zurückgelegt hatten. Am Ende der Aktion wurde die Anzahl der gesammelten Kilometer in einen Geldbetrag umgerechnet, der an das Blühwiesen-Projekt von Mellifera e. V. zur Schaffung neuer Lebensräume für Hummeln, Bienen und andere Insekten ging, die für Menschen und Ökosysteme von großer Bedeutung sind.

Ganze **32.762 Kilometer Fußweg** und **20.531 Kilometer mit dem Rad** haben rund **180 Mitarbeitende von EY** in zwei Monaten zurückgelegt und dadurch **7,8 Tonnen CO₂ eingespart!** Dafür kam eine **Spendensumme** von 3.458 Euro zusammen, die EY Deutschland auf **5.000 Euro aufgerundet** hat. Für dieses Geld kann der Verein Mellifera e. V. fast **14.300 m² Blühflächen** anlegen und so Bienen und vielen weiteren Insektenarten ungefähr zwei Fußballfelder neuen Lebensraum bieten.



CR Ambassadors

Bei EY übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung und unterstützen das soziale Engagement unserer Mitarbeiter:innen. Ende 2021 startete EY dafür einen internen Aufruf, in dem Botschafter:innen für Corporate Responsibility (CR) für alle Standorte gesucht wurden. Daraufhin wurde Anfang 2022 das CR-Ambassador-Programm bei EY etabliert und im Laufe des Kalenderjahres weiter ausgebaut. So führen inzwischen über 80 CR Ambassadors an 18 deutschen Standorten zentrale CR-Kampagnen vor Ort durch und initiieren regionale Projekte und Aktionen wie z. B. gemeinsame Clean-ups, Baumpflanzaktionen, Fahrrad-Checks oder regelmäßige Sachspenden für lokale Einrichtungen. Alle Mitarbeiter:innen an den EY-Standorten können sich an diesen Aktionen unkompliziert während ihrer Arbeitszeit beteiligen und dadurch einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt leisten. Die CR-Ambassadors gestalten spannende CR-Aktivitäten mit, entwickeln kreative Ideen und fungieren als zentrale Ansprechpartner:innen für Corporate Responsibility und Sustainability an ihrem jeweiligen Standort. Sie haben außerdem die Möglichkeit, sich je nach regionalen Bedürfnissen auf bestimmte soziale Bereiche oder Umweltschutzaktivitäten zu fokussieren. Auch im Rahmen unseres globalen CR-Programms EY Ripples unterstützen uns die CR Ambassadors grundlegend, indem sie beispielsweise an den Mentoringprogrammen teilnehmen, Bewerbungstrainings organisieren oder diese an ihren Standorten via Newsletter oder Calls kommunizieren. Die CR Ambassadors stehen in regelmäßigem Kontakt mit dem CR&S-Team, um sich über die neuesten Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten und Ideen zu kommenden Themen und Projekten zu entwickeln. Bei einem monatlichen Call tauschen sich die Kolleg:innen regelmäßig aus, inspirieren sich gegenseitig und bringen ihre neuesten Ideen und Anregungen ein.



Krieg in der Ukraine – EY hilft Menschen vor Ort und in Deutschland

Der russische Angriff auf die Ukraine hat den Krieg zurück nach Europa gebracht. Als global aufgestellte Organisation war EY hiervon nicht nur direkt betroffen, sondern hat in Deutschland sofort verschiedene Hilfsmaßnahmen ergriffen. Eine Taskforce aus Mitgliedern der Geschäftsführung, Partner:innen und Mitarbeitenden aus der ukrainischen Community kümmerte sich dabei um die Koordination. Auf diese Weise konnte sowohl Hilfe für Mitarbeitende der ukrainischen EY-Firma als auch generelle Unterstützung für Geflüchtete geleistet werden.

Allen ukrainischen EY-Beschäftigten, die ihr Land verlassen haben und hier in Deutschland für EY Deutschland arbeiten, haben wir unter anderem einen Arbeitsvertrag, begleitende Deutschkurse und ein Startkapital angeboten. Ein wichtiger Meilenstein war die Etablierung eines Buddy-Systems, das sich im Wesentlichen aus unserem internen ukrainischen Netzwerk zusammensetzt.

Die grundsätzliche Unterstützung für Geflüchtete haben wir auf zwei Ebenen koordiniert. Zum einen haben wir einen SharePoint eingerichtet, auf dem alle Hilfsinitiativen eintragen oder auswählen konnten. Dazu zählten auch Angebote zur Krisen- und Trauerbegleitung bis hin zur Einzelbetreuung in ukrainischer Sprache. Zum anderen organisierten Mitarbeitende an mehreren Standorten Hilfslieferungen von Gütern, die in der Ukraine und für die Geflüchteten in Deutschland dringend benötigt wurden.

Zudem haben wir gemeinsam mit unserem ukrainischen EY-Netzwerk zweimal die interne Spendenaktion „EYcares for Ukraine“ organisiert.



Insgesamt haben die Mitarbeitenden die großartige Summe von rund **130.000 Euro** gespendet, die von EY Deutschland auf **260.000 Euro** verdoppelt wurde.

Community Investment Report

Dass EY gesellschaftliche Verantwortung übernimmt, auch jenseits von Prüfung und Beratung, zeigen unter anderem unsere Sachmittel- und Geldspenden. Im Fiskaljahr 2022 (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022) haben wir über 1,5 Millionen Euro an gemeinnützige Organisationen gespendet beziehungsweise waren Mitglied in Organisationen, die im Zusammenhang mit den SDGs agieren. Eine weitere Million investierten wir in Pro-Bono-Projekte, für die Non-Profit-Organisationen nicht zahlen mussten, sondern die wir gestemmt haben.

Als Community-Investment zählen zudem die zeitlichen Aufwendungen unserer Mitarbeiter:innen, die durch 2.600 Stunden im traditionellen Volunteering aufgebracht wurden und mit 8.800 Stunden in EY-Ripples-Projekte eingingen.

Dass mit kleinen Beträgen Großes bewirkt werden kann, zeigt unsere Initiative Happy Cents, bei der unsere Kolleg:innen bereits seit über zehn Jahren den Nachkommabetrag ihres monatlichen Nettogehalts für soziale Projekte spenden. EY rundet die so erzielte Spendensumme auf, sodass wir von Juli 2020 bis Juni 2021 (FY 21*) die Corona-Nothilfefonds des Deutschen Roten Kreuzes mit 8.500 Euro und das Hoffnungshaus der Hoffnungsträger mit 10.000 Euro unterstützen konnten. Im Fiskaljahr 2022 gab es eine Unterbrechung des Programms und die Aktion wurde erst ab Ende des Fiskaljahres wieder aufgenommen. Deshalb wird die Spende des FY22 in das Fiskaljahr 2023 übernommen. Hier liegen die Zahlen erst für den nächsten Berichtszeitraum vor.

* Korrektur des letzten Berichts

Laut unserer Spendenpolicy tätigen wir keine Spenden an politische Einrichtungen. Der Fokus unserer Spenden liegt inhaltlich bei den Themen unseres Ripples-Programms und in der Unterstützung der direkten Nachbarschaft unserer Niederlassungen.

Tabelle 7

Gesellschaftliches Engagement (FY 01.07.2021 bis 30.06.2022)

	2022	2021	2020
Spenden	1.516.442 €	1.430.205 €	1.350.056 €
Gesellschaftliche Sponsorings	331.816 €	470.800 €	253.250 €
Sachspenden	10.180 €	9.600 €	1.820 €
EYcares (Zeitspende traditionell)	650 h	386 h	205.5 h
EY Ripples (Wissensspende)	3.313	2.542	1.503
	Teilnehmende in Deutschland	Teilnehmende in GSA	Teilnehmende in GSA



Wenn wir über Grenzen und Organisationen hinweg die allein richtigen Köpfe vereinen, werden wir etwas erreichen, was alleine unmöglich ist.

Partnerschaften und Netzwerke für SDG 17

Bereits seit 2018 unterstützen wir bei EY die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die weltweit eine ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltige Entwicklung fördern. Die SDGs geben uns eine wichtige Orientierung, um unsere Geschäftstätigkeiten mit übergeordneten Entwicklungszielen abzugleichen.

Unserer Überzeugung nach ist insbesondere das SDG 17, „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“, der Schlüssel, um die Agenda 2030 umzusetzen. Die Zusammenarbeit mit anderen ist daher einer der zentralen Grundsätze des EY-Ripples-Programms. Schon jetzt pflegen wir intensive Beziehungen zu Nichtregierungsorganisationen, Investor:innen und Mandant:innen mit ähnlichen Zielen und wir sind immer auf der Suche nach neuen Mitstreiter:innen und Gleichgesinnten. Letztendlich kommt unser Engagement nicht nur der Gemeinschaft zugute, sondern es nützt auch jedem einzelnen Mitarbeiter und jeder einzelnen Mitarbeiterin, bietet es doch die Möglichkeit, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.

Auf globaler Ebene ist EY Deutschland Teil eines Netzwerks mit einheitlichen Richtlinien und gemeinsamen Initiativen zur Stärkung und Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken. EY Global hat dafür bereits im Jahr 2009 den United Nations Global Compact unterzeichnet – einen weltweiten Pakt zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die darin festgeschriebenen Grundsätze zu Arbeits- und Menschenrechten, Umwelt- und Klimaschutz sowie Korruptionsvermeidung teilen wir. Unser Nachhaltigkeitsbericht erfüllt die Anforderungen an einen Fortschrittsbericht des UN Global Compact.

Durch unsere Mitgliedschaft im United Nations Global Compact Netzwerk Deutschland (UN GCD) seit 2022 unterstreichen wir unser Engagement zur Umsetzung der SDGs und für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung auch auf nationaler Ebene. Das UN GCD ist eines der größten der rund 70 lokalen Netzwerke des UN Global Compact und mit über 1.000 teilnehmenden Unternehmen und Organisationen das größte Nach-

haltigkeitsnetzwerk in Deutschland. Als Mitglied haben wir Zugang zu Ressourcen, Lernformaten und einer Plattform für den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, um gemeinsam Lösungen für nachhaltige Geschäftspraktiken und -strategien zu entwickeln.

Unsere Teilnahme am SDG Ambition Accelerator

EY nimmt seit November 2022 am SDG Ambition Accelerator des UN GCD teil. Das sechsmonatige Programm gibt uns und den 25 weiteren teilnehmenden Unternehmen aus Deutschland die Möglichkeit, den eigenen Fokus auf die Erreichung der SDGs zu vertiefen und in unsere zentralen Geschäftsprozesse zu integrieren. Dafür absolvieren wir ein Online-Lernprogramm, tauschen uns aus und nehmen an Sitzungen zur Weiterentwicklung unserer Zielsetzung und des Business Case teil. Um unsere Ziele umzusetzen, beschäftigen wir uns dabei auch mit der Einrichtung von Systemen zur Messung von Leistungskennzahlen, zur Ermittlung relevanter Interessengruppen und zur Entwicklung eines Pitch.

Im Sinne des SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ verfolgen wir in den folgenden Organisationen das Ziel, Nachhaltigkeit ganzheitlich gesehen weiterzutreiben:

EY Global

- ▶ World Business Council for Sustainable Development
- ▶ Global Reporting Initiative (GRI) Community
- ▶ International Integrated Reporting Council
- ▶ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

EY Europe West

- ▶ Brüsseler Nachhaltigkeitsgruppe von Accountancy Europe

EY Deutschland

- ▶ Value Balancing Alliance e. V. (VBA)
- ▶ econsense

Insgesamt unterstützt EY Deutschland 189 Organisationen und kooperiert mit ihnen. Viele sind eher im Fachbereich unserer Dienstleistungen angesiedelt. Mit weiteren Organisationen arbeiten wir zusammen, um unsere strategische Ausrichtung zu unterstützen.



Creating long-term value for EY clients

Independence, Qualitäts- und Risikomanagement	44
Nachhaltigkeitsservices	47

So wie Nachhaltigkeit uns im eigenen Unternehmen antreibt und höchste Priorität genießt, möchten wir dies im Sinne von „*Building a better working world*“ auch nach außen tragen und unsere Mandant:innen bei dieser für alle herausfordernden Aufgabe unterstützen. Seit 2020 berät EYCarbon Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung und begleitet sie durch die Transformation zur CO₂-Reduktion. Dank unserer internen Vernetzung mit anderen Abteilungen sowie mit externen Klimaforschungseinrichtungen bleibt alles im Blick: Entwicklungen in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft, aktuelle Trends und Technologien sowie regulatorische Neuerungen.

Vor allem beim Risikomanagement wird diese Arbeit intensiv von unseren Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) flankiert, die daraus auch Maßnahmen für nichtfinanzielle Wertschöpfung und Berichterstattung ableiten. Wo immer Fragezeichen und Überforderung im Gewirr von Nachhaltigkeitsanforderungen auftauchen, können unsere Fachabteilungen helfen – und somit auch dabei, einen Long-Term Value für unsere Mandant:innen zu erzielen, von dem alle profitieren.



Independence, Qualitäts- und Risiko- management



Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen

Unsere globale Richtlinie zur Auftragsannahme und -fortführung von EY (EY Client and Engagement Acceptance Global Policy) beinhaltet alle relevanten Grundsätze, die für die Fortführung bestehender und die Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen maßgeblich sind. Diese Grundsätze sind wesentlich, um die Qualität unserer Arbeit sicherzustellen, Risiken zu steuern, unsere Mitarbeitenden und Partner:innen zu schützen und alle gesetzlichen und berufsständischen Vorschriften einzuhalten. Die Richtlinie hilft uns, mögliche Interessenkonflikte zu identifizieren und den Umgang mit ihnen zu regeln, Geschäftsbeziehungen mit erhöhtem Risiko zu ermitteln und gegebenenfalls zusätzliche Risikomanagementmaßnahmen zu ergreifen.

Die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten (EY Conflicts of Interest Global Policy) enthält darüber hinaus verschiedene Kategorien möglicher Interessenkonflikte und Hinweise, wie diese zu identifizieren und durch entsprechende Schutzmaßnahmen zu lösen sind. Mithilfe eines intranetbasierten Systems, EY Process for Acceptance of Clients and Engagement (PACE) genannt, koordinieren wir wiederum alle Aktivitäten rund um Auftragsannahmen und -fortführungen.

Ob wir Geschäftsbeziehungen eingehen, hängt immer vom Ergebnis einer sorgfältigen Risikoanalyse ab. Dazu zählen Dinge wie die Überprüfung, ob bestimmte Leistungen überhaupt erbracht werden dürfen. Es wird regelmäßig überprüft, ob die Geschäftsbeziehungen weiter aufrechterhalten werden sollen.

Zudem prüfen wir auch unsere Geschäftsbeziehungen, die wir mit Unterauftragnehmern, Dienstleistern und im Allgemeinen externen Dritten eingehen, um mögliche Risiken noch vor der Auftragsannahme identifizieren und bewerten zu können.

Die in unserem **globalen EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct)** verankerten Grundsätze geben klare Leitlinien für unser Handeln und unsere Berufsausübung bei EY vor. Unser globaler EY-Verhaltenskodex ist als ethischer Rahmen zu verstehen, der auf unseren gemeinsamen Werten beruht und unseren Anspruch, und unsere Ziele unterstreicht. Die EY GmbH hat ebenfalls den Anspruch bei den angebotenen Leistungen in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften zu handeln. Dies gilt insbesondere für die Unabhängigkeitsvorschriften bei der Durchführung von Abschlussprüfungen für Mandant:innen.

Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sind verpflichtet, in Bezug auf ihre Prüfungsmandant:innen unabhängig zu sein, um ihre Aufgabe erfüllen zu können, das Vertrauen der Kapitalmarktteilnehmer:innen in die veröffentlichten Unternehmenszahlen zu stärken. Die Einhaltung der Regelungen zur Unabhängigkeit ist folglich die Basis unserer Geschäftstätigkeit.

Keine unserer Geschäftsinteressen darf unserer Objektivität, Integrität und Unvoreingenommenheit bei unseren Prüfungsleistungen entgegenstehen. Unabhängigkeit beurteilen wir in diesem Zusammenhang hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte wie etwa der folgenden: finanzielle Beziehungen unserer Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt, Beschäftigungsverhältnisse, weitere

Geschäftsbeziehungen, die Zulässigkeit von Nichtprüfungsleistungen, die wir für unsere Prüfungsmandant:innen erbringen, und deren Billigung durch den Prüfungsausschuss soweit erforderlich, Dauer der Tätigkeit für unsere Prüfungsmandant:innen (interne und externe Rotation), Honorarvereinbarungen sowie Vergütung unserer Partner:innen und Mitarbeitenden.

Diese Regelungen beruhen auf der im gesamten globalen Netzwerk von EY geltenden „EY Global Independence Policy“, die wiederum unter anderem auf dem **„Code of Ethics for Professional Accountants“** des International Ethics Standards Board for Accountants fußt. Alle Partner:innen und Fachmitarbeitenden sind zur Teilnahme an jährlich stattfindenden Unabhängigkeitsschulungen verpflichtet.

Risikomanagement

Globale und lokale rechtliche und regulatorische Compliance-Anforderungen werden durch den Bereich Risikomanagement (RM) überwacht und gesteuert. Die unternehmensweiten Richtlinien, Prozesse und Kontrollen helfen den EY-Mitarbeitenden und -Partner:innen bei der Erfüllung von Compliance-Anforderungen. In Zusammenarbeit mit den RM-Teams auf globaler Ebene und den Teams auf Europe-West-Ebene, den Qualitätsteams aus verschiedenen Fachbereichen und der Rechtsabteilung stellt das RM Fachwissen, Anleitung und Werkzeuge zur Verfügung, um übergreifend Risiken zu berücksichtigen, zu mitigieren und Teams mit Kundenkontakt zur Erbringung qualitativ hochwertiger Leistungen für Mandant:innen zu beraten.

Wir bauen auf ein robustes und konsistentes Compliance-Rahmenwerk, das den gesamten Prozess des systematischen Compliance-Management-Systems abdeckt. Dieses Rahmenwerk wird in allen relevanten Bereichen (z. B. Anti-Bribery/Anti-Korruption, Geldwäsche, Datenschutz etc.) umgesetzt und je nach Anforderungen und Bedarf stetig weiterentwickelt. Es ist unser tägliches Bestreben, in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften zu arbeiten. Zahlreiche Richtlinien und Verfahrensweisen bilden den Rahmen für unsere tägliche Arbeit. Hinzu kommt unser EY-Verhaltenskodex einschließlich der darin verankerten Grundsätze, welche die Werte unserer Unternehmenskultur widerspiegeln und die Basis unseres Handelns bilden. Mehr zum Verhaltenskodex und unseren Werten erfahren Sie [hier](#).

EY/Ethics Hotline

Unsere Mitarbeitenden und Partner:innen sind aufgefordert, Fehlverhalten zu melden. Eine unabhängige EY/Ethics Hotline gibt unseren Mitarbeitenden und Partner:innen sowie unseren Mandant:innen und Dritten die Möglichkeit, vertraulich Verstöße gegen berufsständische und ethische Standards zu melden. Jede Meldung wird unabhängig bewertet, überprüft und nach den geltenden Regelungen (u. a. der EU-Whistleblowerrichtlinie) aufgearbeitet. Es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat.

Außerdem wurden diverse Möglichkeiten eingerichtet, wie sich unsere Mitarbeitenden und Partner:innen Ratschläge rund um Risk-Management-Themen einholen können.

Antikorruptionsmaßnahmen

Wir ermutigen alle EY-Mitarbeitenden und -Partner:innen, Geschäftsbeziehungen aufzubauen und zu pflegen. Dabei muss allerdings stets ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Aufbau, Aufrechterhaltung von Geschäftsbeziehungen und der Gewährleistung der Einhaltung von Professionalität, Integrität, Unabhängigkeit und von Gesetzen bestehen.

EY praktiziert eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung einschließlich Schmiergeldzahlungen. Dieses Verbot wird in der globalen Antikorruptionsrichtlinie (Anti-Bribery Global Policy) festgelegt, die für jedes EY-Mitgliedsunternehmen gilt. Die Richtlinie bestimmt unsere Verpflichtung zur Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen, erklärt, wie Bestechung definiert ist, und informiert unsere Mitarbeitenden und Partner:innen, wie sie im Zusammenhang mit unethischem und rechtswidrigem Verhalten agieren sollen.

Auf der Basis eines standortunabhängigen Geschäftsmodells innerhalb der EY-Gesellschaften in Deutschland evaluieren wir regelmäßig Korruptionsrisiken neben anderen Risiken im Rahmen unseres Risk-Management-Prozesses und haben geeignete mitigierende Maßnahmen implementiert.

Ferner klären die Antikorruptionsrichtlinie sowie weiterführend die globale Richtlinie für Einladungen, Geschäftsessen und Geschenke mit landesspezifischen Regelungen für Deutschland sowie entsprechende Leitfäden mit detaillierten Wertgrenzen über Verhaltensregeln auf. Das gilt sowohl für die Annahme von Einladungen oder Aufmerksamkeiten unserer Mandant:innen und Geschäftspartner:innen durch EY-Mitarbeitende und -Partner:innen als auch umgekehrt für deren Gewährung.

Um regelwidriges Verhalten zu verhindern und gleichzeitig die Aufmerksamkeit unserer Mitarbeitenden und Partner:innen für Korruptionsgefahren zu schärfen, setzt EY auf ein umfangreiches digitales Schulungs- und Kommunikationsangebot.

Unsere verpflichtenden Schulungsmaßnahmen enthalten unter anderem die Themenfelder Bestechungs- und Korruptionsrisiken, Wahrung der Unabhängigkeit und den EY-Verhaltenskodex.

Darüber hinaus sind wir Mitglied in Organisationen wie dem Weltwirtschaftsforum, um gemeinsam mit anderen die zunehmenden Korruptions- und Bestechungsfälle global zu bekämpfen und integriertes Verhalten in der Wirtschaftswelt zu fördern. Als wichtigste Maßnahme in diesem Bereich ist die Teilnahme von EY Global an der **Antikorruptionsinitiative PACI** zu werten, die das Weltwirtschaftsforum initiiert hat.

Dabei engagieren wir uns mit ca. **90 weiteren Organisationen und Unternehmen**, um die **PACI-„Principles for Countering Bribery“** in die Öffentlichkeit zu tragen. Ziel ist es unter anderem, ein effektives Implementierungsprogramm **gegen Korruption** zu entwickeln.

EY Global Code of Conduct eLearning

Der EY Global Code of Conduct formuliert die ethischen Rahmenbedingungen für unser Handeln. Er beruht auf unseren gemeinsamen Werten und unterstreicht unseren Anspruch und unsere Ziele. Um unseren Mitarbeitenden und Partner:innen klare Verhaltensregeln im Arbeitsalltag zu vermitteln, setzen wir auf regelmäßige Schulungsmaßnahmen in Bezug auf den Code of Conduct.

Der Trainingszyklus umfasst das Trainingsjahr März 2022 bis April 2023.*

Für 10.866 Mitarbeitende und Partner:innen in Deutschland war das Training EY Global Code of Conduct eLearning bzw. EY Global Code of Conduct eLearning Update FY22 in dieser Zeit verpflichtend. 10.719 Mitarbeitende und Partner:innen in Deutschland haben in dieser Zeit das E-Learning absolviert. Mitarbeitende und Partner:innen in Elternzeit, Langzeitkranke, Mitarbeitende und Partner:innen mit Altersteilzeitverträgen und Austritte führen zu einer nicht 100-prozentigen Teilnehmerrate während des Trainingszyklus.

* Eine Unterscheidung nach Rank und Region ist nicht relevant, da alle Mitarbeitenden und Partner:innen einbezogen werden. Eine Prozentangabe zum Anteil der Teilnehmenden an der Gesamtbeschäftigtenzahl ist nicht sinnvoll darstellbar, da der Trainingszyklus über mehrere Fiskaljahre läuft und nicht mit der Anzahl der Mitarbeitenden und Partner:innen (berichtet zum Stichtag) und der Fluktuation abgleichbar ist.

Datenschutz

Seit dem 25. Mai 2018 gilt die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die die Rechte der Menschen in der EU in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten stärkt. Für ein führendes professionelles Dienstleistungsunternehmen wie EY ist ein effektives Datenschutz- und Informationssicherheitsprogramm unerlässlich. Als global agierendes Unternehmen haben wir durch das Implementieren der Binding Corporate Rules (BCRs) die Voraussetzungen geschaffen, innerhalb des EY-Netzwerks Kundeninformationen und personenbezogene Daten datenschutzkonform zu übertragen und an allen EY-Standorten ein angemessenes Datenschutzniveau sicherzustellen. Die zuständige europäische Datenschutzbehörde prüft regelmäßig diese Vorgaben und bestätigt deren Einhaltung. Somit sind die BCRs offiziell genehmigt und als gültiger Mechanismus für Datentransfers innerhalb des EY-Netzwerks anerkannt.

Im Berichtszeitraum 2022 wurden **keine Vorfälle** in Bezug auf die Offenlegung von personenbezogenen Daten der Datenschutzaufsichtsbehörde gemeldet.

Nachhaltigkeits- services

Der Klimawandel und das Beschreiten nachhaltiger Entwicklungspfade stellen neben der digitalen Transformation eine große Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft dar.

Auch bei EY Deutschland stehen sie an der Spitze der Agenda. Wir setzen uns nach Kräften dafür ein, diese Herausforderungen gemeinsam mit unseren Mandant:innen und der Gesellschaft zu meistern. Hierein liegt auch unser größter Beitrag für die gesellschaftliche Transformation.



EYCarbon

Um unsere Mandant:innen bei der Bewältigung der Klimakrise und den damit einhergehenden Herausforderungen sowie beim Ergreifen der Chancen einer nachhaltigen Entwicklung zu unterstützen, haben wir 2020 EYCarbon gegründet – unser umfassendes Beratungs- und Dienstleistungsangebot für unternehmerische Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung.

Mit EYCarbon bieten wir unseren Mandant:innen Orientierung in einem Umfeld hoher Unsicherheit, sich ständig verschärfender Regulierungen und disruptiven Wandels. Wir stehen ihnen hierbei eng zur Seite, beobachten und analysieren regulatorische und gesellschaftliche Trends für sie, weisen ihnen Wege zur technologischen und operativen Transformation und beraten sie, wie sie die Chancen und Risiken in diesem Umfeld am besten managen.

Die für EYCarbon arbeitenden Fachleute verstehen die Dekarbonisierung als Transformationsprozess, der unternehmensweite und sektorübergreifende Lösungen verlangt. In ihrer Arbeit konzentrieren sie sich auf folgende Kernbereiche: CO₂-Reduzierung, Ziele, Wege und Strategien.

EYCarbon berät Unternehmen zur Senkung ihrer Treibhausgasemissionen und unterstützt sie bei der Entwicklung entsprechender Maßnahmen. Wir bewerten ihre Portfolios vor diesem Hintergrund, entwickeln auf dieser Basis maßgeschneiderte Minderungsstrategien und brechen diese auf Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle herunter. Dabei greifen wir auf die Erfahrungen und das Know-how unseres Netzwerks zurück, etwa auf die Expertise unserer Service Line Strategy and Transactions, unserer Digitalberatung etventure oder der EY-Start-up-Initiative.

EYCarbon ist mit den meisten Klimaforschungsinstituten und -einrichtungen vernetzt. Dies hilft uns, Risiken und Chancen für unsere Mandant:innen auf der Grundlage aktueller Modelle zu identifizieren sowie Nachhaltigkeits- und Klimathemen glaubwürdig zu kommunizieren. Für die analytisch fundierte, szenarienbasierte und TCFD-konforme Offenlegung von Finanzdaten nutzen wir unser EY Reporting Framework. EYCarbon beschäftigt daneben Fachleute zur Förderberatung, die für unsere Mandant:innen frühzeitig Partner:innen für die Gestaltung nachhaltiger Geschäftsmodelle identifizieren und binden.

Climate Change and Sustainability Services

Unsere Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) flankieren die Arbeit von EYCarbon. Für CCaSS arbeiten bei EY Deutschland 147 Fachleute (78 Frauen, 69 Männer). Sie unterstützen unsere Mandant:innen dabei, Risiken und Chancen mit Blick auf den Klimawandel zu erkennen, zu verstehen und auf einen nachhaltigen Kurs einzuschwenken.

Das CCaSS-Team hilft Unternehmen unter anderem, ihre Nachhaltigkeits- und Lieferkettenstrategien zu verbessern, nachhaltigkeits- und klimarelevante Risiken zu managen und eine glaubwürdige Reputation in diesen Bereichen aufzubauen. Es führt Wesentlichkeitsanalysen durch, stärkt das Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette und unterstützt bei der Umsetzung von Verhaltens- und Ethikkodizes.

Für unsere Mandant:innen identifizieren wir Unternehmensstrategien mit Blick auf den Klimawandel, Emissionshandelssysteme, den Einsatz erneuerbarer Energien oder die Steigerung ihrer Energieeffizienz. Wir helfen ihnen, nichtfinanzielle Leistungen zu erreichen

und zu kommunizieren sowie entsprechende Berichtsstrukturen inklusive Evaluationssystemen aufzubauen. Im Rahmen des EHS-Managements (Environment, Health and Safety) konzipieren wir für sie effektive Risikomanagementsysteme auf der Grundlage geltender Rechtsvorschriften und Richtlinien sowie aktueller ISO-Standards und interner Regeln.

Das **Sustainability Magazine** hat unsere globale EY-Organisation zur **Nummer 1** der Nachhaltigkeitsberatungen gewählt. Außerdem befinden wir uns an **Stelle 28** der **Top-100-Firmen** im Bereich **Nachhaltigkeit** im Ranking desselben Magazins.



Management und Unternehmensführung

Unternehmensführung.....	50
Ziele und Maßnahmenprogramm	51
Über den Bericht	60
Zahlen, Daten, Fakten	74



Unternehmens- führung

Informationen zur allgemeinen Struktur und Organisation unserer Unternehmensführung finden sich in unserem [Transparenzbericht](#).



Unser lokales Nachhaltigkeitsmanagement ist eingebettet in ein globales Netzwerk mit einheitlichen Richtlinien und gemeinsamen Initiativen zur Stärkung und Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken. Der Corporate Responsibility Governance Council (CRGC) ist für Corporate Responsibility in der gesamten EY-Organisation verantwortlich. Dieses Organ setzt sich aus Mitgliedern von EY Global Executive zusammen und wird von Führungsverantwortlichen der EY Service Lines, aus den jeweiligen Funktionen und geografischen Regionen repräsentiert.

In Deutschland ist das Nachhaltigkeitsmanagement direkt unter der Geschäftsführung angesiedelt und berichtet an den Chief Operating Officer. Der COO übernimmt die Rolle des Chief Sustainability Officer und vertritt alle Themen und Belange der ganzheitlichen Nachhaltigkeit in der Geschäftsführung.




Ziele und Maßnahmen- programm



Ziele und Maßnahmenprogramm 2023

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2023:

Umwelt

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Klimawandel und Energieeffizienz	Reduktionsmaßnahmen, um vermeidbare Emissionen einzusparen, und Kompensation aller offenen CO ₂ -Emissionen zur Erreichung der CO ₂ -Neutralität	Umsetzung der nationalen Klimastrategie und der Einsparziele auf der Basis des gruppenweiten SBT	2022	abgeschlossen		  
	Net Zero im Jahr 2025 auf der Basis des von EY Global eingereichten SBT	Reduktion aller vermeidbaren Emissionen; Investitionen in naturbasierte Technologie; Kompensation aller offenen CO ₂ -Emissionen	2025	laufend		
	Verbesserung der Umweltperformance unserer Standorte	Beachtung der Änderung hin zu nachhaltigen Anforderungen bei Neuanmietung von Bürogebäuden	laufend			
		Fortsetzung der ISO 14001 deutschlandweit	2022 und 2023		Maßnahme wurde aufgrund interner Restrukturierungsmaßnahmen korrigiert und fokussiert sich auf ein deutschlandweites integriertes EHS-Management	
	Einführung eines erweiterten Abfallkonzeptes	Finalisierung des Green Office als einheitliches Abfallkonzept zur besseren Datenlage und Trennung	2022	abgeschlossen		

Ziele und Maßnahmenprogramm 2023

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2023:

Umwelt

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Nachhaltige Beschaffung	Schulung unserer Einkaufsmitarbeiter:innen im Hinblick auf nachhaltige Beschaffung	Aufsetzen eines individuellen und bedarfsorientierten Trainings	2021/22	abgeschlossen	Trainingsinhalte wurden vom globalen ESG-Procurement-Team übernommen	  
	Integration von nachhaltigen Anforderungen bei Ausschreibungen	Identifizierung von Netzwerken für unsere Einkaufsmitarbeiter:innen	2021/22	abgeschlossen		
	Niveau des Papierverbrauchs reduzieren	weitere Förderung digitaler Arbeitsweisen	laufend			
		Zusammenarbeit mit Mandant:innen zur Reduktion des Papierverbrauchs	laufend			
	Promotion-Material nachhaltiger gestalten: 2021: 30 Prozent 2023: 75 Prozent 2025: 100 Prozent	Anteil von nachhaltigen Produkten im Give-away-Shop erhöhen	2021-2025	über Erwartung; 2022: 85 %	Siehe unter „Nachhaltigere Werbeartikel“, Seite 28	
	Abfälle reduzieren	2021-2025	im Zeitplan	iehe unter „Abfall: unser Umgang mit Abfallstoffen“, Seite 30		

Ziele und Maßnahmenprogramm 2023

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2023:

Umwelt

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Veranstaltungsmanagement	Reduktion der negativen Umweltauswirkungen durch Veranstaltungen	Schulung unserer Event-Kolleg:innen zur nachhaltigen Ausrichtung von Events	2021/22	abgeschlossen		  
		Bevorzugung von Standorten mit nachhaltigem Veranstaltungsmanagement	laufend			
		Berechnung des Carbon Footprint der Flagship-Events	2022	erstmalige Berechnung eines Events im Jahr 2022		
		Beibehaltung von virtuellen Veranstaltungsformaten (z. B. Webcasts)	laufend			
		Abhalten einer klimaneutralen Veranstaltung (z. B. Partner-Manager-Meeting)	2023	im Zeitplan		
TCFD	Klima-Risikomanagement aufbauen	Erstellung des ersten TCFD-Reports für EY Deutschland	2023	im Zeitplan		
Business-Travel-Emissionen	Senkung der reisebedingten Emissionen der Mitarbeitenden	Erstellung eines Travel-Dashboards, um Reiseemissionen zu steuern	2023	im Zeitplan		

Ziele und Maßnahmenprogramm 2023

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2023:

Menschen

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Mitarbeitertraining und -entwicklung	20 Trainings- und Ausbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter:in (Ausnahme Assurance: 40 h); insgesamt 120 h innerhalb von drei Jahren	aktualisierte Trainings-Policy und aktualisiertes Trainings-Curriculum je Service Line sowie ein umfassendes, Service-Line-übergreifendes Lernangebot	jährlich	für 2022: erfüllt mit 36 Stunden	siehe KPI	
	informierte Mitarbeiter:innen und mehr Bewusstsein unter den Mitarbeiter:innen	verpflichtendes Training zum Thema Sustainability für alle Mitarbeiter:innen	2022	eingeführt im Oktober 2022	Für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend innerhalb von 6 Monaten abzuschließen. Alle Neueinsteiger:innen erhalten das Training nach Arbeitsaufnahme.	
	100 Prozent aller Mitarbeiter:innen (ausgenommen Geschäftsführer:innen) führen regelmäßig Karrieregespräche	regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD-Cycle	laufend			
	erneute Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit (gemessen am Engagement-Index)	regelmäßige Information zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und zum Audit „berufundfamilie“ über verschiedene Kanäle	laufend	für 2022: erfüllt mit Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit		
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Aufnahme der Punkte „Überstunden und Urlaub“ und „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ in die Agenda in den regelmäßig stattfindenden Counselor Connect Meetings in allen Unternehmensbereichen	qualitatives Ziel (nicht direkt messbar)			

Ziele und Maßnahmenprogramm 2023

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2023:

Menschen

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Mitarbeitertraining und -entwicklung	Verbesserung der Überstundenregelung und des Arbeitszeitmodells	Eigenverantwortung der Mitarbeiter:innen stärken, um Arbeitszeiten zu flexibilisieren	2021 und 2022	abgeschlossen		   
		Erstellung eines jährlichen Berichts für das Audit „berufundfamilie“, Bereitstellung von Ressourcen sowie definierte Budgets für das Audit „berufundfamilie“	2021 und 2022	abgeschlossen		
	mehr Bewusstsein in Bezug auf vorhandene flexible Arbeitszeitmodelle	Fortsetzen der Work-Smart-Initiativen, u. a. im Rahmen des „Workplace of the Future“-Programms	qualitatives Ziel (nicht direkt messbar)	abgeschlossen		
	Gesundheitsrisikoreduktion, Reduktion der Krankenstandstage	Fortführung und laufende Anpassung der Health@EY-Angebote und weiterer Präventionsaktivitäten	laufend			
Diversity	Female Empowerment sowie weitere Investitionen für mehr Frauen in Führungspositionen	Fortführung und verstärkte Kommunikation der Programme zur Förderung von Frauen, z. B. Women’s Leadership Program (WLP), EY Elevator und Navigator, Accelerate@EY	jährlich		Siehe unter „Programme für Frauenförderung“, Seite 17	
		frühzeitige Förderung von Frauen ab dem Level Consultant/Assistant, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten	laufend		Siehe unter „Programme für Frauenförderung“, Seite 17	

Ziele und Maßnahmenprogramm 2023

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2023:



Menschen

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Kommunikation von Informationen über Umweltmanagement und CSR (CR Ambassadors)	Mitarbeiter:innen werden zu Nachhaltigkeitsbotschafter:innen	Aktivierungs- und Engagementkampagne, warum Nachhaltigkeit wichtig ist	Start 2021, bis 2023	im Zeitplan		   
		Kommunikation von Informationen über das Umweltmanagement und CSR-Aktivitäten	laufend			
		Schulung unserer Mitarbeiter:innen zur allgemeinen Nachhaltigkeit sowie zu jobspezifischen Nachhaltigkeitsinformationen	2022	abgeschlossen		
	Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern	Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI	jährlich			
Menschenrechte	Compliance im Bereich Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	Verfassen einer Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	2023	im Zeitplan		
		Mandatierung eines:einer Menschenrechtsbeauftragten	2023	im Zeitplan		
		Risikoanalyse unserer Lieferkette	2023	im Zeitplan		

Ziele und Maßnahmenprogramm 2023

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2023:

Wirtschaft

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Wirtschaftliche Leistung	erneute Umsatzsteigerung	Optimierung der mandantenspezifischen und fachübergreifenden Lösungen sowie Unterstützung der deutschen Wirtschaft	jährlich			 

Gesellschaft

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Soziales Engagement und Volunteering	2.933 an EY Ripples Teilnehmende, 1.274.783 positiv beeinflusste Leben und 500 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für EYcares (im Zeitraum FY23 01.07.2022 bis 30.06.2023)	Erweiterung der Social-Volunteering-Projekte um Projekte mit Umweltaspekten und weitere Kooperationen	FY23	im Zeitplan		  
		weitere Positionierung von EY Ripples als Säule der NextWave-Strategie	laufend			

Ziele und Maßnahmenprogramm 2023

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2023:

Governance

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Fortschritt	Anmerkung	SDG
Nachhaltigkeitsstrategie	aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse für EY Global	Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholderbefragung	2021 und 2022	abgeschlossen		 
	EcoVadis-Gold-Zertifikat	Umsetzung des Corrective Action Plan: Überarbeitung der Prozesse und Datenlage, Starten von Maßnahmen	jährlich			
Antikorruption und Compliance	weiterhin keine bestätigten Korruptionsvorwürfe	laufende Unterstützung im Fall Wirecard; Erfahrungs- und Konsequenzenmanagement	laufend			
	weiterhin keine verhängten Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter:innen bzgl. Anti-Money Laundering, Anti-Bribery und Independence	laufend			
	Intensivierung des Qualitätsmanagements	Trust-Offensive – Vertrauen in EY als starken Partner durch Fokus auf Quality, People und Sustainability aufbauen und stärken	laufend			
Datenschutz	weiterhin keine bestätigten Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter:innen bzgl. Privacy und Datenschutz	laufend			

Über den Bericht

Geltungsbereich

Die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach deutschem Recht. Sie ist ein Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited („EYG“), einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht („company limited by guarantee“).

In diesem Bericht wird die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit „EY GmbH“ oder „wir“ bezeichnet; „uns“ oder „unser“ bezieht sich ebenfalls auf die EY GmbH. Außerdem sind folgende Mitgliedsunternehmen von der GmbH eingeschlossen:

- ▶ Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- ▶ Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
- ▶ Ernst & Young Real Estate GmbH
- ▶ etventure GmbH
- ▶ EY Business Services GmbH
- ▶ EY-Parthenon Financial Services GmbH
- ▶ EY-Parthenon GmbH
- ▶ GFIS GmbH
- ▶ Ernst & Young J&M Management Consulting GmbH
- ▶ Ifb SE
- ▶ Ifb Services GmbH

Sowohl die GFIS GmbH als auch die Ernst & Young J&M Management Consulting GmbH haben mittlerweile keine Mitarbeitenden mehr und sind vollständig in die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft übergegangen, sodass sie zwar aufgeführt, aber nicht relevant für diesen Bericht sind.

Berichtsprofil

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nach dem international führenden Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) in der Reporting-Option „with reference to GRI“ erstellt. Dafür haben wir den aktuellen Stand des GRI-Standards genutzt. Bei der Berechnung der Klimadaten haben wir die Berechnungsmethoden des Greenhouse Gas Protocol angewandt. Dabei werden zur Berechnung des CO₂-Fußabdrucks die direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen, Emissionen aus zugekauften Energiequellen sowie Emissionen aus den vor- und nachgelagerten Tätigkeiten erfasst. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht erfüllt außerdem die Anforderungen an einen Fortschrittsbericht des UN Global Compact. Der Bericht von 2020 wurde extern geprüft, der Bericht von 2021 war ein Fortschrittsbericht. Mit der Prüfung des Berichts 2022 liegen wir im geplanten zweijährigen Prüfungsturnus.

Vereinzelte wurden aufgrund von durchgeführten Validierungsprozessen im Vorjahresbericht abgebildete Angaben und Kennzahlen korrigiert. Diese sind entsprechend ausgewiesen.

Berichtsgrenzen

Der Berichtszeitraum umfasst das Kalenderjahr 2022. Eine Ausnahme bilden die Angaben zur wirtschaftlichen Leistung und ein Großteil der Daten des gesellschaftlichen Engagements, die bei EY Deutschland traditionell nach Geschäftsjahr (hier: Juli 2021 bis Juni 2022) erhoben werden. Der Bericht berücksichtigt alle deutschen EY-Gruppengesellschaften, wie auf **Seite 60** erwähnt. Da wir nur 671 Freelancer:innen bei 13.750 Mitarbeiter:innen beschäftigen, die zum Großteil EY selbst unterstützen, haben wir sie für diesen Bericht unberücksichtigt gelassen. Im Gegensatz zum Konzernbericht ist hier die Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft, aber nicht die Ernst & Young J&M Management Consulting GmbH vertreten. Die vollständige Auflistung der erfassten Niederlassungen finden Sie auf unserer Website unter **www.ey.com/de_de/locations/germany**.

Im Jahr 2020 haben wir, nach mehrjähriger Pause, den Nachhaltigkeitsbericht wieder aufgegriffen und damit eine Basis für unser zukünftiges Reporting gelegt. Nun berichten wir bereits im dritten Jahr und können mittlerweile den Verlauf und die Entwicklung aufzeigen. Im Umweltbereich beziehen wir uns auf 2019 als Basisjahr für unsere Klimaziele.

Bei der Erstellung des unternehmensbezogenen CO₂-Fußabdrucks haben wir Grenzen bei der Erfassung von Scope-3-Daten festgelegt. Demnach konzentrieren wir uns hier auf vier der 15 Kategorien. Eine genaue Erläuterung der Kategorien und Datenquellen finden Sie auf **Seite 85**.



GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 2: Allgemeine Angaben

GRI-Standard		Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung	
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	2-1	Organisationsprofil	Porträt EY Deutschland	<u>6</u>		
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über den Bericht	<u>60</u>		
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Berichtsprofil Kontakt	<u>61, 90</u>		
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Berichtsprofil		Vereinzelt wurden aufgrund von durchgeführten Validierungsprozessen im Vorjahresbericht abgebildete Angaben und Kennzahlen korrigiert. Diese sind entsprechend ausgewiesen.	
	2-5	Externe Prüfung	Berichtsprofil Prüfungsvermerk	<u>88</u>		
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Unsere Service Lines Creating long-term value for our clients	<u>7, 47 ff.</u>		
	2-7	Angestellte	Kennzahlen Mitarbeitende	<u>78-83</u>		6
	2-8	Angestellte, die keine Mitarbeiter:innen sind	Berichtsgrenzen	<u>60</u>		

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 2: Allgemeine Angaben

GRI-Standard		Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung	
Unternehmensführung	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		s. a. Transparenzbericht (ab Seite 12)		
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		s. a. Transparenzbericht (ab Seite 12)		
	2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		s. a. Transparenzbericht (ab Seite 12)		
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Management und Unternehmensführung	50	Task Force on Climate-related Financial Disclosures	
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Management und Unternehmensführung	50		
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Management und Unternehmensführung	50		
	2-15	Interessenkonflikte	Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen	44		
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans			Unser Kontrollorgan ist in den Weiterbildungsmaßnahmen für „All people“ inbegriffen. Unter anderem war auch das Sustainability-WBL verpflichtend für das Kontrollorgan.		

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 2: Allgemeine Angaben

GRI-Standard	Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Unternehmensführung	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	s. a. Transparenzbericht (ab Seite 62 und 63)	
	2-19	Vergütungspolitik	s. a. Transparenzbericht (ab Seite 62 und 63) Die Bewertung und die Vergütung von Geschäftsführer:innen und Partner:innen erfolgen anhand von Kriterien, die spezielle handlungs- und ergebnisorientierte Indikatoren für Qualitäts- und Risikomanagement beinhalten. Leitende Angestellte (mit und ohne Prokura), die nicht Partner:innen sind, erhalten ebenfalls eine feste und eine variable Vergütung in Abhängigkeit von ihrer persönlichen Leistung sowie ihrem Beitrag zum Qualitäts- und Risikomanagement und zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.	
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit s. a. Transparenzbericht (ab Seite 62 und 63)	
	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	s. a. Transparenzbericht (ab Seite 62 und 63) Auf den variablen Teil der Vergütung der Organmitglieder (ohne Aufsichtsrat) und leitenden Angestellten (mit Prokura) sind im Geschäftsjahr 2022 im Mittel 72 Prozent der Gesamtvergütung entfallen.	
Strategie, Richtlinien und Praktiken	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort des Leadership 3, 8, 9	

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 2: Allgemeine Angaben

GRI-Standard		Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Strategie, Richtlinien und Praktiken	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit Partnerschaften und Netzwerke für SDG 17	s. a. <u>Transparenzbericht (ab Seite 51)</u>	1, 2, 3, 4, 5, 10
	2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	s. a. <u>Transparenzbericht (Seite 49)</u> Die in unserem globalen EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct) verankerten Grundsätze geben klare Leitlinien für unser Handeln und unsere Berufsausübung bei EY vor. Unser globaler EY-Verhaltenskodex ist als ethischer Rahmen zu verstehen, der auf unseren gemeinsamen Werten beruht und unseren Anspruch und unsere Ziele unterstreicht. Wir haben den Anspruch alle angebotenen Leistungen in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften zu erbringen. Dies gilt insbesondere für die Unabhängigkeitsvorschriften bei der Durchführung von Abschlussprüfungen bei Mandant:innen.	
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Risikomanagement und EY/Ethics Hotline	Siehe auch ▸ EY Global Code of Conduct ▸ Transparenzbericht Seite 24/28/29/49 ff.	
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	EY/Ethics Hotline	Es wurden diverse Möglichkeiten eingerichtet, wie sich unsere Mitarbeitenden und Partner:innen Ratschläge rund um Risk-Management-Themen einholen können.	
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	EY Global Code of Conduct	<u>9</u>	
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Box zu SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“	<u>41-42</u>	

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 2: Allgemeine Angaben

GRI-Standard		Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Einbindung von Stakeholdern	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	EY-Wesentlichkeitsbeurteilung <u>10-13</u>		
	2-30	Tarifverträge		100 Prozent unserer Mitarbeiter:innen werden vom Betriebsrat vertreten. Ausgenommen sind hier Partner:innen im Sinne der leitenden Angestellten. Den Zweck des Tarifvertrags übernimmt der Betriebsrat. Er regelt alle Belange in den Vereinbarungen mit dem Unternehmen.	

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI-Standard		Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Angaben zu wesentlichen Themen	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	EY-Wesentlichkeitsbeurteilung <u>10-13</u>		
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	EY-Wesentlichkeitsbeurteilung <u>10-13</u>		
WIRTSCHAFT Angaben zu wesentlichen Themen: Wirtschaft Wirtschaftliche Leistung 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Unsere Service Lines <u>7</u>		
	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	EY Deutschland <u>75</u>		
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	<u>TCFD</u>		7

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI-Standard	Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Marktpräsenz 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen		
	202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-eintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn		Wir zahlen allen unseren Mitarbeitenden (unabhängig vom Geschlecht) mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Unsere Vergütungspolitik wird durch das Arbeitsgesetz geregelt.
	202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		Wir betreiben unser Geschäft nur in Deutschland und stellen auch in Deutschland ein.
Beschaffungspraktiken 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen		
	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		Derzeit können wir nicht den Anteil von EY Deutschland an Ausgaben für lokale Lieferanten berichten. Wir erheben zurzeit die Ausgaben für lokale Lieferanten, die allerdings auch von weiteren EY-Mitgliedsgesellschaften außerhalb Deutschlands getätigt werden können.
Antikorruption 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen		
	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Antikorruptionsmaßnahmen	45, 46

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI-Standard	Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Antikorruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	EY Global Code of Conduct eLearning Zahlen, Daten, Fakten	Der Trainingszyklus umfasst das Trainingsjahr April 2022 bis März 2023. 98,6 Prozent (10.719) der 10.866 Mitarbeitenden und Partner:innen in Deutschland, für die das Training EY Global Code of Conduct eLearning bzw. EY Global Code of Conduct eLearning Update FY22 in dieser Zeit verpflichtend war, haben in diesem Zeitraum das E-Learning absolviert. Mitarbeitende und Partner:innen in Elternzeit, Langzeitkranke, Mitarbeitende und Partner:innen mit Altersteilzeitverträgen und Austritte führen zu einer nicht 100-prozentigen Teilnehmerrate während des Trainingszyklus.	10
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Kalenderjahr 2022 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.	10
Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>10-13</u>		
	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		2022: keine Rechtsverfahren hierzu im Berichtszeitraum	
Umwelt Angaben zu wesentlichen Themen: Umwelt Materialien 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>10-13</u>		
	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Büromaterialien und Papier Zahlen, Daten, Fakten	<u>29, 84 ff.</u>	7
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Büromaterialien und Papier	<u>29, 84 ff.</u>	Ein Drittel unserer Büromaterialien entspricht Nachhaltigkeitskriterien. 7
Energie 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>10-13</u>		

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI-Standard		Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung	
Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energie: Strom und Wärmebedarf, Zahlen, Daten, Fakten	<u>31, 84 ff.</u>		7
	302-3	Energieintensität	Energie: Strom und Wärmebedarf, Zahlen, Daten, Fakten	<u>31, 84 ff.</u>		7
Wasser und Abwasser 2018	3-3	Management von wesentlichen Themen		<u>10-13</u>		
	303-3	Wasserentnahme	Wasserverbrauch deutscher Standorte, Zahlen, Daten, Fakten	<u>31, 84 ff.</u>	Derzeit liegen nur Daten für 2021 vor. Daten für 2022 haben wir bisher nicht von den Vermietern erhalten. Wir beziehen Süßwasser, das aus keinen Gebieten mit Wasserstress entnommen wird, von Dritten.	
Emissionen 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen		<u>10-13</u>		
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimaschutz bei EY Deutschland, Zahlen, Daten, Fakten	<u>32, 84 ff.</u>		7, 8
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Klimaschutz bei EY Deutschland, Zahlen, Daten, Fakten	<u>32, 84 ff.</u>		7, 8
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Klimaschutz bei EY Deutschland, Zahlen, Daten, Fakten	<u>32, 84 ff.</u>		7, 8
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	Zahlen, Daten, Fakten	<u>84 ff.</u>		
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	Zahlen, Daten, Fakten	<u>84 ff.</u>		8, 9

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI-Standard		Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Abfall 2020	3-3	Management von wesentlichen Themen	<u>10-13</u>		
	306-3	Angefallener Abfall	Umgang mit Abfällen, KPI-Tabelle	<u>30, 84 ff.</u>	
Umweltbewertung der Lieferanten 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	<u>10-13</u>		
	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	<u>28</u>	100 % der neuen Lieferanten werden durch die EY-Lieferanten-Due-Diligence auf Nachhaltigkeit geprüft.	8, 9
MENSCHEN Angaben zu wesentlichen Themen: Menschen Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Zahlen, Daten, Fakten <u>81</u>		
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Alle betrieblichen Leistungen stehen sowohl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden zu.	
	401-3	Elternzeit	Zahlen, Daten, Fakten <u>83</u>		
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	ISO 45001/Environment, „Health & Safety“-(EHS-) Managementsystem	EY Deutschland verfügt über ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001.	

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI-Standard	Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung	
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		Im Jahr 2022 wurden insgesamt 64 Unfälle gemeldet. Von den 64 Unfällen waren rund 40 Prozent Wegeunfälle und ein geringer Anteil Corona-Infektionen. Jeder Unfall wird in der kommenden ASA-Sitzung besprochen und auf ableitbare Maßnahmen überprüft.	
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Health@EY	<u>20</u>	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Die Arbeitnehmervertretung (BR und SBV) nimmt an den ASA-Sitzungen und Begehungen teil und wird bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen beteiligt. Auf der EHS-SharePoint-Seite werden Informationen bereitgestellt. Aushänge informieren über Brandschutz-, Erst- und Räumungshelfer. Mitarbeitende können ein solches Ehrenamt übernehmen. Detaillierte Kommunikation inkl. Ansprechpartner und eine Shared Mailbox werden wöchentlich veröffentlicht.	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Jede:r Mitarbeitende muss sich einer jährliche Pflichtunterweisung unterziehen. Führungskräfte werden in einer Schulung gesondert über ihre Pflichten im Arbeitsschutz informiert.	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Health@EY	<u>19-21</u>	
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Mitarbeitende werden in Unterweisungen über die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen informiert. Tätigkeiten, die mit erhöhtem Risiko behaftet sind, z. B. Reisen und Dienstfahrten, werden gesondert betrachtet und geschult. Für Auslandsreisen werden entsprechende betriebsärztliche Beratungen und Impfungen angeboten.	
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	ISO 45001/Environment, „Health & Safety“-(EHS-) Managementsystem	Alle Mitarbeitenden werden vom EHS-Management-System nach ISO 45001 abgedeckt.	

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI-Standard	Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		Im Rahmen unserer ISO-45001-Zertifizierung werden arbeitsbedingte Verletzungen erhoben und bewertet. Arbeitsunfälle und Einträge ins Verbandsbuch können pro Standort aufgeschlüsselt werden.	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		Zur Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen werden im Rahmen unserer ISO 45001-Zertifizierung Untersuchungen angeboten und beispielsweise Bildschirmarbeitsplatzbrillen bezuschusst.	
Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Zahlen, Daten, Fakten	36 Stunden	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Internes Coaching – individuell und im Team, Zielgerichtete Weiterbildung	<u>21-23</u>	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		100 Prozent der Mitarbeitenden erhalten eine jährliche Beurteilung.	
Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Diversity, Equity & Inclusiveness DE&I auf Organisationsebene	s. a. EY Global DE&I Statement	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Geschlechtervielfalt bei EY	<u>17</u>	Die Berechnung der 2 % erfolgt wie folgt: Pro Rank und Service Line wird für jedes Geschlecht das Durchschnittsgehalt gebildet. Diese beiden Werte werden verglichen. Außerdem werden die Durchschnittsgehälter pro Geschlecht zusammen gerechnet und über die ganze Mitarbeiterschaft verglichen.

GRI-Index

Ernst & Young GmbH hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 3: Wesentliche Themen

GRI-Standard	Bereich	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Unsere Ethics Hotline ist die Meldestelle für Diskriminierungsfälle. Die Fallbearbeitung erfolgt neutral, unabhängig, objektiv sowie unter größtmöglicher Vertraulichkeit. Aufgrund des Hinweisgeberschutzsystems veröffentlichen wir hier keine Zahlen, stellen aber sicher, dass jeder eingegangene Hinweis ernst genommen und bearbeitet wird. Auch werden entsprechende Abhilfemaßnahmen abgeleitet. Dies ist in unserer Richtlinie verankert.	6
Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>10-13</u>		
	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		100 % der neuen Lieferanten werden durch die EY-Lieferanten-Due-Diligence auf Nachhaltigkeit geprüft. Dennoch wurde im FY23 eine ESG-Lieferantenbewertung durchgeführt, um die Leistung von Ziellieferanten zu verfolgen – basierend auf potenziellen Risiken und Ausgaben.	1, 2
Schutz der Kundendaten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>10-13</u>		
	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Datenschutz	Im Berichtszeitraum 2022 wurden keine Vorfälle in Bezug auf die Offenlegung von personenbezogenen Daten der Datenschutzaufsichtsbehörde gemeldet.	

Zahlen, Daten, Fakten



Wirtschaftliche Kennzahlen

Wirtschaftliche Leistung (GRI 201-1)

In TEUR	FY22	FY21	FY20
Umsatz	2.153.653	2.059.327	2.116.479
Bestandsveränderung und aktivierte Eigenleistung	63.434	21.147	8.884
Sonstige betriebliche Erträge	178.226	149.146	84.082
Verteilung			
Personalaufwand	-1.443.211	-1.285.224	-1.239.470
Betriebskosten	-992.179	-858.236	-919.185
Finanzergebnis	-85.738	-67.704	-105.816
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	26.289	-12.495	5.437
Gesamtergebnis nach Steuern	-99.529	5.957	-49.608

Pro Service Line

In TEUR	FY22	FY21	FY20
Steuerberatung	707.858	669.105	707.722
Wirtschaftsprüfung	658.740	684.171	647.888
Transaktionsberatung	386.121	369.998	380.872
Managementberatung	400.934	336.053	379.997

Weiterbildungskennzahlen

Als Teil unserer „EY Core“-Trainings sind alle neuen Mitarbeiter:innen verpflichtet, die unten aufgeführten Antikorruptionstrainings abzuschließen.

Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung (GRI 205-2)

Training

Teilnehmende Kalenderjahr 2022

Living our Values: The EY Global Code of Conduct

10.719

Sustainability Training: Sustainability Now!

Zum 31.12.2022 haben von 13.167 Mitarbeitenden

Sustainability at EY Germany

zu 100 % erledigt

Assurance

2.030

Core Business Services

817

Consulting

891

Strategy and Transactions

623

Tax

1.520

Gesamt

5.881

Das webbasierte Training „Sustainability Now!“ wurde am 01.10.2022 allen Mitarbeitenden verpflichtend auf-erlegt. Rollierend erhalten alle Neueinsteigenden das Training monatlich zugeschrieben. Jede:r Mitarbeitende hat bis zu sechs Monaten Zeit, dieses WBL zu absolvieren. Daher weisen die Zahlen eine gewisse Fluktuation auf.

Weiterbildung (GRI 404-1)

Anzahl der Weiterbildungsstunden gesamt

Professionals und Admin Staff

Praktikant:innen und Werkstudierende

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Kopf

Professionals und Admin Staff

Praktikant:innen und Werkstudierende

2022

559.269*

495.737

63.532

36

40

21

2021

441.822

409.058

32.764

35

37

21

2020

463.814

440.716

23.098

33

35

20

* Der Unterschied von über 100.000 Weiterbildungsstunden erklärt sich durch aufgrund von Corona ausgefallene Trainings. Hinzu kommt, dass in den Jahren 2020 und 2021 Weiterbildung fast ausschließlich virtuell stattgefunden hat, was zu verkürzten Formaten führte.

Weiterbildungskennzahlen

Weiterbildung (GRI 404-1)

Anzahl der Weiterbildungsstunden gesamt (2022)	Gesamt	Durchschnittliche Stundenanzahl pro Person	Anzahl Lernender
Professionals und Admin Staff	495.737	40	12.460
Praktikant:innen und Werkstudierende	63.532	21	2.974
Gesamt	559.269	36	15.434*

* Die Anzahl Lernender ist signifikant höher als die berichtete Mitarbeiteranzahl für 2022. Das erklärt sich dadurch, dass die Anzahl Lernende über das Jahr hinweg kumuliert wird. Die Anzahl der Mitarbeitenden an sich wird am Stichtag 31.12.2022 gezogen.

Weiterbildungsstunden Frauen (2022)	Gesamt	Durchschnittliche Stundenanzahl pro Person	Anzahl Lernender
Professionals und Admin Staff	194.860	38	5.063
Praktikant:innen und Werkstudierende	14.027	23	603
Gesamt	208.887	37	5.666

Weiterbildungsstunden Diverse (2022)	Gesamt	Durchschnittliche Stundenanzahl pro Person	Anzahl Lernender
Professionals und Admin Staff	34.286	21	1.635
Praktikant:innen und Werkstudierende	28.467	18	1.563
Gesamt	62.753	20	3.198

Weiterbildungsstunden Männer (2022)	Gesamt	Durchschnittliche Stundenanzahl pro Person	Anzahl Lernender
Professionals und Admin Staff	266.591	46	5.762
Praktikant:innen und Werkstudierende	21.038	26	808
Gesamt	287.629	44	6.570

Mitarbeitendenkennzahlen

Anzahl der Mitarbeitenden pro Mitgliedsunternehmen (GRI 2-7)

Legal Entity (2022)	Professionals und Admin Staff	Intern	Extern	Gesamt
Ernst & Young GmbH	10.393	1.551	644	12.588
Ernst & Young Law GmbH	257	10	5	272
Ernst & Young Real Estate GmbH	158	33	10	201
EY-Parthenon Financial Services GmbH	51	3	2	56
EY Business Services GmbH	3	0	1	4
EY-Parthenon GmbH	240	14	5	259
etventure GmbH	51	1	1	53
ifb SE	273	11	3	287
ifb Services GmbH	30	0	0	30
	11.456	1.623	671	13.750

Mitarbeitendenkennzahlen

Mitarbeitende pro Service Line (GRI 2-7)

Service Line (2022)	2022	2021	2020
Assurance	3.689	3.628	3.849
Tax	3.753	3.834	3.949
Core Business Services	1.893	1.814	2.030
Strategy and Transactions	1.475	1.287	1.337
Advisory/Consulting	2.269	1.751	1.753

Service Line (2022)	Frauen	Männer	Gesamt
Assurance	1.625	2.064	3.689
Tax	2.051	1.702	3.753
Core Business Services	1.316	577	1.893
Strategy and Transactions	438	1.037	1.475
Advisory	715	1.554	2.269
Gesamt	6.145	6.934	13.079

Mitarbeitendenkennzahlen

Mitarbeitende nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis (GRI 2-7)

Typus Vollzeit/Teilzeit (2022)	Frauen		Männer		2022 Gesamt	2021 Gesamt	2020 Gesamt		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit				Teilzeit	
Professionals und Admin Staff	3.987	1.472	5.459	5.708	289	5.997	11.456	10.945	11.650
Praktikant:innen und Werkstudierende	180	506	686	323	614	937	1.623	1.369	1.268
Gesamtzahl	4.167	1.978	6.145	6.031	903	6.934	13.079	12.314	12.918

Mitarbeiter Typ Vollzeit/Teilzeit (2022)	Frauen		Männer		Gesamt		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit		Teilzeit	
Professionals und Admin Staff	3.987	1.472	5.459	5.708	289	5.997	11.456
Praktikant:innen und Werkstudierende	180	506	686	323	614	937	1.623
Grand Total	4.167	1.978	6.145	6.031	903	6.934	13.079

Anzahl der Mitarbeitenden nach Alter und Geschlecht (GRI 2-7)

Zusammensetzung nach Alter (2022)	Frauen	Männer	Gesamt
Unter 30	2.196	2.640	4.836
30 bis unter 40	2.238	2.393	4.631
40 bis unter 50	1.004	1.024	2.028
50 bis unter 60	566	749	1.315
60 und älter	141	128	269
Gesamt	6.145	6.934	13.079

Mitarbeitendenkennzahlen

Gesamtzahl und Rate der Neueinstellungen im Berichtszeitraum, aufgeschlüsselt nach Altersgruppe und Geschlecht (GRI 401-1)

Mitarbeitenden Typ	Altersgruppe	Frauen	Männer	Gesamt 2022
Professionals und Admin Staff	Unter 30	621	717	1.338
	30 bis unter 40	331	488	819
	40 bis unter 50	90	113	203
	50 bis unter 60	28	57	85
	60 und älter	4	4	8
	Gesamt		1.074	1.379
Praktikant:innen und Werkstudierende	Unter 30	870	1.517	2.387
	30 bis unter 40	31	39	70
	40 bis unter 50	0	0	0
	50 bis unter 60	1	0	1
	60 und älter	0	1	1
	Gesamt		902	1.557
		1.976	2.936	4.912

Mitarbeitendenkennzahlen

Anzahl der Mitarbeitenden pro Position und Geschlecht (GRI 2-7)

Position	Frauen	Männer	Gesamt 2022
Partner	101	506	607
Non-Equity Partner	71	279	350
Associate Partner	4	4	8
Director	27	44	71
Market Facing Director	154	458	612
Senior Manager	655	821	1.476
Manager	948	1.063	2.011
Senior	1.509	1.367	2.876
Assistant	1.297	1.389	2.686
Admin Staff	693	66	759
Total Professionals und Admin	5.459	5.997	11.456
Praktikant:innen und Werkstudierende	686	937	1.623
Extern	219	452	671
	6.364	7.386	13.750

Mitarbeitendenkennzahlen

Neueinstellungen (GRI 401-1)

Geschlecht Typ Mitarbeitende	Frauen		Männer		Gesamt 2022	
	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote
Professionals und Admin Staff	1.472	20 %	1.379	23 %	2.453	21 %

Ausgeschiedene Mitarbeitende (GRI 401-1)

Geschlecht Typ Mitarbeitende	Frauen		Männer		Gesamt 2022	
	Austritte	Quote	Austritte	Quote	Austritte	Quote
Professionals und Admin Staff	882	16 %	1.125	19 %	2.007	18 %

Elternzeit (GRI 401-3)

Geschlecht	Frauen		Männer		Gesamt 2022	
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Anzahl Elternzeit	678		248		926	
Anzahl Rückkehrende nach EZ	282		209		491	
Anzahl Rückkehrende nach EZ länger als 12 Monate beschäftigt	234		171		405	
Rückkehrerquote im Vergleich zur Gesamtzahl	83 %		82 %		82 %	

Gesundheit und Sicherheit (GRI 403-10)

	2022	2021	2020
Anzahl Krankheitstage gesamt (Fiskaljahr 2022)	95.231	95.230	78.956
Durchschnittliche Krankheitstage pro Person	6,1	7,73	5,3
Unfälle	64	27	34

Umweltkennzahlen

Papierverbrauch (GRI 301-1)*	2022	2021	2020	2019
Papierverbrauch gesamt in kg	58.780	64.376	94.507	203.557
Papierverbrauch pro Kopf in kg	4,49	5,23	7,31	15,65

* Für die Kennzahlen unseres Papierverbrauchs schließen wir von unseren Einkaufszahlen auf den Verbrauch und nehmen eine Nivellierung über die Jahre hinweg an.

Heizenergie (GRI 302-1)	2022	2021	2020	2019
Heizenergie gesamt in kWh	18.385.165	16.591.259	17.774.580	17.776.810
Heizenergie pro Kopf in kWh	1.406	1.347	1.376	1.367
Heizenergie pro qm in kWh	96,96	87,50	89,92	89,93

Strom (GRI 302-1)	2022	2021	2020	2019
Stromverbrauch gesamt in kWh	21.046.367	20.187.441	23.094.890	24.031.010
Stromverbrauch pro Kopf in kWh	1.609	1.639	1.788	1.848
Stromverbrauch pro qm in kWh	111,00	106,47	116,83	121,56

* Die Messung des Energieverbrauchs ergibt sich zum Teil aus Rechnungen von unseren Vermieter:innen aus dem Vorjahr. Daraus ergibt sich ein einjähriger Zeitabstand. EY arbeitet an einer Verbesserung der Datenerhebung und wird jegliche Änderung in der Methodik transparent kommunizieren.

** Für ein neu bezogenes Büro konnten wir zum Kalenderjahr 2021 keine vollständigen Verbrauchsdaten erheben, weshalb die Angabe in diesem Bericht um die Verbrauchswerte des Büros ergänzt wurde.

Wasser (GRI 303-5)	2021	2020	2019	2018
Wasserverbrauch gesamt in m ³	62.896	62.338	74.107	73.660
Wasserverbrauch pro Kopf in m ³	5,11	4,83	5,70	5,85
Wasserverbrauch pro qm in m ³	0,33	0,33	0,37	0,37

* Der Wasserverbrauch pro Kopf wurde gegenüber dem Vorjahreswert korrigiert.

Umweltkennzahlen

Carbon Footprint (GRI 305-1, 305-2, 305-3)

Werte in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ e)	2022	2021	2020	2019
Scope 1 *	1.323	1.081	1.312	1.556
Scope 2 **	2.799	2.916	2.512	2.549
Scope 3 ***				
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (FERA)	1.697	2.782	2.063	2.181
3.5 Abfall	381	398	402	424
3.6 Geschäftsreisen	8.487	2.401	7.610	28.167
3.7 Pendeln der Arbeitnehmer	5.365	6.344	9.129	3.874
Scope 3 gesamt	15.930	11.924	19.205	34.645
Gesamtemissionen	20.052	15.921	23.028	38.751
Emissionen pro Kopf	1,53	1,29	1,78	2,98

Anmerkung: Für ein neu bezogenes Büro konnten wir zum Kalenderjahr 2021 keine vollständigen Verbrauchsdaten erheben, weshalb die Angabe in diesem Bericht um die Verbrauchswerte des Büros ergänzt wurde.

Die Berechnung des Fußabdrucks orientiert sich an der Methodik des Greenhouse Gas (GHG) Protocol.

Als Emissionsfaktoren wurden die aktuellen Zahlen des „UK Government GHG Conversion Factor for Company Reporting“ der DEFRA sowie die Emissionsfaktoren der IEA herangezogen.

*** Anmerkungen Scope 1:**

- Der Anteil der Scope-1-Emissionen aus Energieerzeugung, die aus der direkten Verbrennung von Erdgas und Heizöl entstehen (2022: 1.198 t CO₂e), ergibt sich auf der Grundlage des von den Vermieter:innen angegebenen Energieverbrauchs. Die Daten stammen aus Rechnungen von unseren Vermieter:innen aus dem Vorjahr. EY arbeitet an einer Verbesserung der Datenerhebung und wird jegliche Änderungen in der Methodik transparent kommunizieren. Außerdem kommen noch die firmeneigenen Fahrzeuge (2022: 125 t CO₂e) hinzu.

**** Anmerkungen zu Scope 2:**

- Genannt sind die marktbasieren Emissionen. Der in den Scope-2-Emissionen angegebene Energieverbrauch ergibt sich auf der Grundlage des von den Vermieter:innen angegebenen Energieverbrauchs. Die Daten stammen teilweise aus Rechnungen von unseren Vermieter:innen aus dem Vorjahr. EY arbeitet an einer Verbesserung der Datenerhebung und wird jegliche Änderungen in der Methodik transparent kommunizieren.
- Standortbasiert: 2022: 8.621 t CO₂e; 2021: 10.377 t CO₂e; 2020: 12.171t CO₂e und 2019: 11.773t CO₂e.

***** Anmerkungen zu Scope 3:**

- Scope 3 umfasst nach dem GHG-Protokoll 15 Kategorien an Emissionen, die von Upstream- bis hin zu Downstream-Emissionen reichen – also von Emissionen vor bis nach der eigenen Geschäftstätigkeit. Hiervon berichten wir vier Kategorien, die ebenfalls von EY Global in die Zielsetzung mit einbezogen wurden.
- Mit Verbesserung der Datengrundlage wäre es möglich, noch die Kategorie „Purchased Goods & Services“ mit in unsere Berichterstattung aufzunehmen. Wir erwarten jedoch nicht, dass das Fehlen dieser Kategorie einen materiellen Einfluss auf unsere Strategie hat, da „Purchased Goods & Services“ im Rahmen unserer „Grundsätze für nachhaltige Beschaffung“ schon in unsere Strategie mit eingearbeitet sind.

Umweltkennzahlen

Zurückgelegte Kilometer auf Geschäftsreisen	2022	2021	2020	2019
Bahn (100 % Ökostrom)	13.715.179 km	5.385.996 km	8.718.315 km	27.255.308 km
Flugzeug	27.083.982 km	6.525.706 km	18.469.220 km	80.125.054 km
Pkw	7.521.182 km	5.042.363 km	10.161.244 km	22.257.414 km
Taxi	869.819 km	336.702 km	484.333 km	1.798.071 km

EY Ripples Deutschland bzw. GSA (Germany, Switzerland & Austria)

Geschäftsjahr 1. Juli bis 30. Juni

	FY22	FY21	FY20
Anzahl Teilnehmende	3.313	2.533 in GSA	noch keine Erhebung
Anzahl Lives Impacted	1.583.308	4.080.606 in GSA	noch keine Erhebung

Prüfungsvermerk

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Er- langung begrenzter Sicherheit

An die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichtes unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben der Gesellschaft, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement des Wirtschaftsprüfers

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie die vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards –

an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht, mit Ausnahme der im Nachhaltigkeitsbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder ausgewählten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung

einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt, insbesondere

- ▶ Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- ▶ Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichtes einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- ▶ Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- ▶ Bewertung der Eignung von intern entwickelten Definitionen
- ▶ Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- ▶ Abgleich von ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht
- ▶ Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- ▶ Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Hinweis auf Auftragsbedingungen

Diesem Auftrag liegen die mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. März 2021 sowie die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 (www.bdo.de/auftragsbedingungen) zugrunde.

Köln, 14. August 2023

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hagen Scholz
Wirtschaftsprüfer

Viola Möller
Partnerin Sustainability Services

Impressum

Herausgeber

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Flughafenstraße 61
70629 Stuttgart

Postfach 23 02 20
70622 Stuttgart

Telefon +49 711 9881 0
info@de.ey.com

Kontakt

Riccarda Crantz

Head of Corporate Responsibility & Sustainability Germany

Wiebke Josefine Kemmer

Corporate Responsibility & Sustainability Germany

E-Mail cr@de.ey.com

EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2023 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

Creative Design Germany | BKL 2308-015

ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de