

# Tunnelblick oder das große Ganze?

Wie der Fokus auf bessere Governance  
Unternehmensintegrität neu definiert

Global Integrity Report 2022

Forensic & Integrity Services | [de.ey.com/forensicsglobalintegrityreport2022](https://de.ey.com/forensicsglobalintegrityreport2022)



The better the question.  
The better the answer.  
The better the world works.



Building a better  
working world

# Vorwort

---

Unsere letzte Befragung zum Global Integrity Report fand nur wenige Wochen nach Beginn der COVID-19-Pandemie statt. Damals konnten wir bereits erkennen, dass die Pandemie eine erhebliche Bedrohung für die Unternehmensführung und die dahinter stehenden Prozesse sein würde. Doch nur wenige hätten im April 2020 vermuten können, dass die Folgen der Pandemie selbst 18 Monate später Unternehmen noch immer vor Herausforderungen stellen.

In Krisenzeiten kommt es eher zu unethischem Verhalten, Betrug und Korruption. Stehen Führungskräfte etwa unter starkem kommerziellen Druck, können sie versucht sein, übliche Prüfverfahren für Drittparteien auszulassen; richten sie andererseits den Blick nur auf den Fortbestand des Unternehmens, laufen sie wiederum Gefahr, unethisches Verhalten zu rechtfertigen. Arbeiten Beschäftigte zudem aus dem Homeoffice, kommen weitere Risiken hinzu. Prozesse müssen dann den neuen Gegebenheiten angepasst werden. Mit diesen und weiteren Herausforderungen befassen sich derzeit Legal und Compliance Teams weltweit.

Wie der EY Global Integrity Report 2022 zeigt, erschwert die Pandemie integriertes Handeln. Dennoch stufen mehr Unternehmen als je zuvor Integrität als wichtig ein. Dies wiederum wirkt sich positiv auf Reputation und Mitarbeiterbindung aus. Zu beobachten ist auch, dass Unternehmen seit Pandemiebeginn mehr Mitarbeitertrainings für Kommunikation und Integritätsbewusstsein anbieten.

Herausfordernd bleibt das Führungsverhalten. Dabei handeln Führungskräfte in der Praxis oft nicht gemäß dem, was sie als unternehmensrelevant angeben, sondern vielmehr nach Eigennutz. Derartige Lücken zwischen „gesagt“ und „getan“ entgehen den Mitarbeitenden nicht. Dies wirkt sich auf ihr Vertrauen in die Integrität des Unternehmens und ihrer Führungsebene aus. Der diesjährige Report offenbart Lippenbekenntnisse gegenüber der Unternehmensintegrität und wie eine profunde Integritätskultur aufgebaut werden kann.

Die Gesellschaftliche Erwartung an Unternehmen, ethisch zu handeln, wächst. Auch der Druck, internationale ESG-Standards (in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) zu erfüllen, steigt. Die bloße Behauptung Unternehmensintegrität sei wichtig, reicht nicht mehr aus. Es ist an der Zeit zu handeln. Der EY Global Integrity Report 2022 ist eine Aufforderung an Unternehmensvorstände, an Führungskräfte der Rechts- und Compliance-Abteilungen, die Lücke zwischen „gesagt“ und „getan“ („Say-Do“-Lücke) zu schließen und eine flächendeckende Integritätskultur im gesamten Unternehmen zu etablieren.



*Andrew Gordon*

**Andrew Gordon**  
Global Leader  
EY Forensic & Integrity Services

Ihre lokalen Ansprechpartner in Deutschland:



**Tobias Schumacher**  
Managing Partner Forensic & Integrity Services  
Deutschland

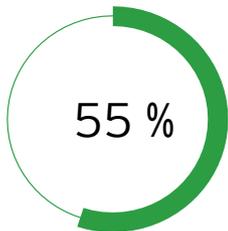


**Andreas Pyrcek**  
Partner Forensic & Integrity Services Deutschland | EY  
Global Forensics Integrity, Compliance & Ethics Leader

# Die Zahlen im Überblick

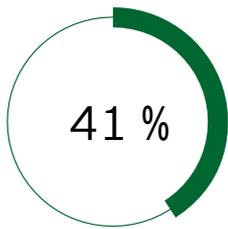
Die ermittelten Daten aus dem EY Global Integrity Report 2022 zeigen einerseits ein hohes Integritätsbewusstsein, jedoch niedrige ethische Standards. Demnach legen Führungskräfte und Mitarbeiter in der Praxis wenig Wert auf ethisches Handeln, obwohl fast alle Befragten zustimmen, dass Integrität wichtig sei. Die Pandemie hat es, den Daten zufolge, schwieriger gemacht, Geschäfte integer zu führen. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass die Integritätsstandards in den letzten 18 Monaten entweder stagniert oder sich verschlechtert haben.

## Sinkende Standards



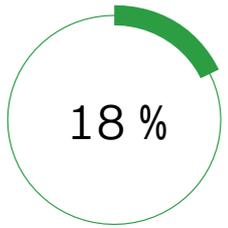
55 % der Befragten glauben, dass die Integritätsstandards entweder gleich geblieben sind oder sich verschlechtert haben.

## Einfluss der Pandemie



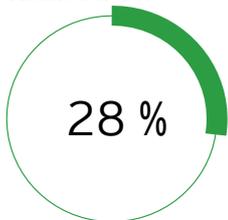
41 % der Befragten (und 54 % der Vorstände) geben an, dass die COVID-19 -Pandemie es schwieriger gemacht hat, Geschäfte compliant und mit der notwendigen Integrität zu führen.

## Fehlverhalten

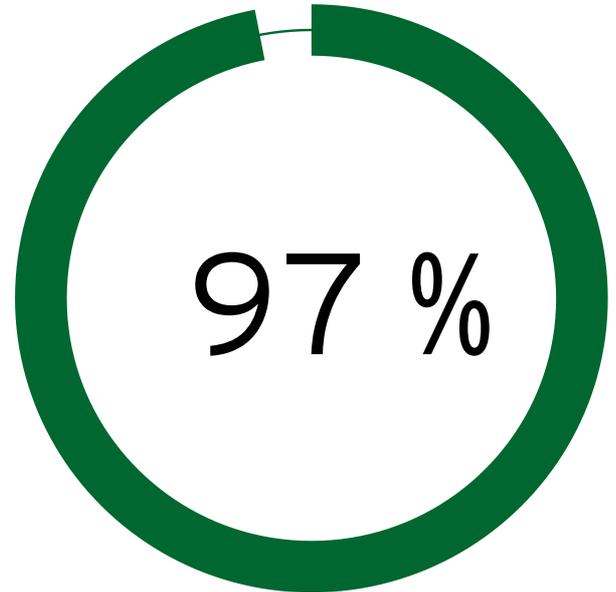


18 % aller befragten Vorstände wären bereit, Wirtschaftsprüfer und Aufsichtsbehörden zu täuschen, falls sie dadurch beruflich vorankommen oder ihre Vergütung verbessern. Damit ist dieser ermittelte Wert für Vorstände dreimal höher als die für Mitarbeiter.

## Risiko für Dritte



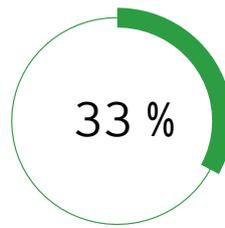
Nur 28 % der Beschäftigten sind zuversichtlich, dass sich Dritte an die einschlägigen Gesetze und Vorschriften halten.



**97 % der Befragten des Global Integrity Reports 2022 stimmen zu, dass Integrität wichtig ist.**

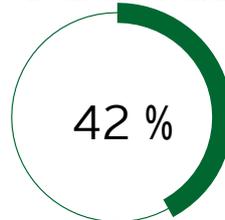
Aufgrund dieses Bewusstseins investieren die Unternehmen verstärkt in Schulungen und Prozesse.

## Ethische Standards



**Dennoch:** Nur 33 % der Befragten sind der Meinung, dass ethisches Verhalten ein wichtiges Merkmal von Integrität ist. 50 % der Befragten nennen die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Compliance-Anforderungen als wichtiges Merkmal von Integrität.

## Unethisches Verhalten



42 % der befragten Vorstände stimmen zu, dass unethisches Verhalten bei Führungskräften oder Leistungsträgern in ihrem Unternehmen toleriert wird (im Jahr 2020 waren es noch 34%).

Hinweis: Wir haben eine breit angelegte Umfrage innerhalb verschiedener Regionen, Unternehmensgrößen und auf unterschiedlichen Mitarbeitererebenen durchgeführt. Die Ergebnisse der Umfrage spiegeln daher Antworten aus einem breiten Datensatz wider und sind möglicherweise nicht repräsentativ für den Wohnort der Lesenden, sondern zeigen Trends. Außerdem beinhaltet diese Befragung die Ansichten von Personen, die sich selbst als Vorstandsmitglied identifiziert haben. Wir definieren den Begriff „Vorstand“ im Rahmen dieser Umfrage nicht weiter. Verweise auf Vorstandsmitglieder können daher eine Vielzahl von Vorstandstypen verschiedener Unternehmen umfassen.

# Einleitung

---

Den Weg bereiten:  
von guten Absichten zu deren Umsetzung.

“

Unternehmenskultur ist dynamisch.  
Kulturelle Veränderung erfordert deshalb  
mehr als bloß Regeln und Verordnungen.

Maryam Hussain, Ernst & Young LLP (UK), Forensic & Integrity Services, Partner

**Unternehmensintegrität ein geschätztes Gut unter Führungskräften und Mitarbeitern weltweit. Der EY Global Integrity Report 2022 zeigt, dass 97% der Befragten Integrität für wichtig halten. Integrität ist vertrauensbildend für Shareholder gegenüber Führungskräften sowie zwischen Unternehmensführung, ihren Mitarbeitern, Zulieferern und Geschäftspartner. Unternehmen können ihre Integritätskultur stärken, indem sie auf bessere Kommunikation und Mitarbeitertrainings setzen.**

**Schritte in diese Richtung sind bereits erkennbar: Im Vergleich zu 2020 haben inzwischen mehr Unternehmen einen Verhaltenskodex eingeführt (53% vs. 47%). Mehr Unternehmen investieren in regelmäßige Integritätsschulungen (46% vs. 38%) und mehr Unternehmen setzen auf ein wertbasiertes Leitbild (37% vs. 34%).**

Dieses zunehmende Bewusstsein für Integrität verweist auf die sich wandelnden gesellschaftlichen Erwartungen an die Wirtschaft. Wir übertragen Unternehmensleitungen eine immer größere Verantwortung: Das Edelman Trust Barometer zeigt, dass 68% der Befragten von CEOs erwarten, dass sie gesellschaftliche Probleme lösen, um die sich die Regierung nicht kümmert, und 65% sagen, dass CEOs gegenüber der Öffentlichkeit ebenso rechenschaftspflichtig sein sollten wie gegenüber Aktionären.<sup>1</sup>

Aufgrund dieser höheren gesellschaftlichen Erwartungen werden Unternehmen aufgefordert, die nicht finanziellen Kennzahlen ihrer Geschäftstätigkeit genauer zu dokumentieren. Dabei geht es nicht nur um Corporate and Social Responsibility (CSR) oder ihre philanthropischen und regionalen Programme, die nicht zum Kerngeschäft gehören. Es geht vielmehr um ESG (Environmental Social Governance). Die damit einhergehenden Maßnahmen bewirken eine zunehmende Harmonisierung grüner Standards der Rechnungslegung. Denn Bilanzen werden genauer geprüft werden und dadurch steigt der Bedarf an soliden Messungen und Transparenz. Ein Beispiel hierfür sind die International Financial Reporting Standards (IFRS). Ziel ist es, Vertrauen in Aussagen und Zusagen der Unternehmensverantwortlichen zu schaffen – oder vielmehr in die Integrität dieser Aussagen.

Trotz dieser positiven Entwicklungen, die wesentlich dazu beitragen, das Verhalten von Unternehmen zu untersuchen und transparenter zu machen, beenden Unternehmensskandale weiterhin vielversprechende Karrieren, schwächen den Wert von Aktien und erschüttern das



Vertrauen der Öffentlichkeit in die Wirtschaft.

Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen Schwierigkeiten haben, die Lücke zwischen Rhetorik und Realität zu schließen (die „Say-Do“-Lücke), dass die Unternehmensleitung oft zu viel Vertrauen in die Wirksamkeit von Integritätsprogrammen hat und dass die Pandemie neue Herausforderungen geschaffen hat, die die Führungskräfte nun durch Innovation und Wandel bewältigen müssen.

Das Management sollte sich nicht der Illusion hingeben, dass Integrität eine einfache Lösung ist. „Man kann nicht einfach ein internes Integritätsprojekt ‚machen‘ und erwarten, dass es sofort die Kultur und die Verhaltensweisen all der komplexen Persönlichkeiten, Subkulturen und Netzwerke, die ein Unternehmen ausmachen, verändert. Es erfordert Investitionen des Managements in die richtige Mischung aus Fähigkeiten, Wissenschaft und

organisatorischem Durchhaltevermögen“, erklärt Maryam Hussain, Partner, Forensic & Integrity Services, Ernst & Young LLP (UK). Die Ergebnisse unseres Reports verdeutlichen außerdem, dass die Schaffung einer tiefgreifenden Kultur der Integrität auf einer engeren Verbindung zwischen den höchsten und den niedrigsten Unternehmensebenen beruht.

Nach Ende der Pandemie werden im Rahmen des globalen wirtschaftlichen Wiederaufbaus Prozesse digitaler werden müssen unter Berücksichtigung künstlicher Intelligenz (KI). Darin offenbart sich eine Gelegenheit, um die Lücke zu schließen, zwischen dem, was wir als wichtig anpreisen und unser tatsächliches Handeln. KI kann zur verbesserten Entscheidungsfindung beitragen. Letztlich geht es bei Integrität im Geschäftsleben nicht um das Abhaken von Vorgaben im Compliance- und Risikomanagement. Vielmehr geht es um den Schutz des Unternehmens, seiner Vermögenswerte und seines Rufs. Langfristig betrachtet, machen diese Elemente den Unternehmenswert aus. Der EY Global Integrity Report 2022 zeigt, wie Unternehmen Integrität definieren und kulturell integrieren können. Dazu gilt es ein optimales Umfeld für integriertes Handeln zu erschaffen und die bisherige Integritätsagenda zu erneuern, um externe Bedrohungen der Integrität zu minimieren und intrinsische Werte zu schützen.

**Welche Maßnahmen, wenn überhaupt, hat Ihr Unternehmen bereits eingeführt?**



Basis: Global Integrity Report 2022 (n = 4.762) und Global Integrity Report 2020 (n = 2.948)

<sup>1</sup> „Edelman Trust Barometer“, Edelman-Website, <https://www.edelman.com/trust/2021-trust-barometer>, abgerufen am 12. November 2021

# 1 Wie wichtig ist Integrität?

“

Unternehmen definieren Integrität unterschiedlich, weil sie mit unterschiedlichen ethischen Problemen konfrontiert sind. Dennoch sollte Integrität in jedem Unternehmen ein grundlegender Bestandteil der Unternehmensstrategie sein.

Andreas Pyrcek, Partner, EY GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Forensic & Integrity Services Deutschland, Global Integrity & Compliance Services Leader

Was, wenn überhaupt, wären Sie bereit zu tun, um Ihre berufliche Karriere oder Ihre Vergütung (Gehalt und/oder eventuelle Prämien) zu verbessern?



Basis: Global Integrity Report 2022, Vorstandsmitglieder (442) und sonstige Beschäftigte (1.031)

**Der Management-Bestseller „The 7 Habits of Highly Effective People“ von Stephen Covey erschien vor nunmehr drei Jahrzehnten. Seine Definition von Integrität ist gilt allerdings nach wie vor. Demnach bedeutet Integrität „die Realität mit unseren Worten in Einklang zu bringen, Versprechen halten und Erwartungen erfüllen“. Diese Definition von Integrität verbindet Ethik mit Transparenz und menschlichem Verhalten. Hierzu sagt Andreas Pырcek, EY Global Integrity & Compliance Services Leader: „Unternehmen haben unterschiedliche Definitionen von Integrität, weil sie mit unterschiedlichen ethischen Problemen konfrontiert sind. Dennoch sollte Integrität in jedem Unternehmen ein grundlegender Bestandteil der Unternehmensstrategie sein.“**

Auf organisatorischer Ebene geht es um ein ganzes Unternehmen, ja sogar um ein ganzes Ökosystem. „Allzu oft stürzen wir uns auf die Erklärung des ‚schwarzen Schafs‘ für unethisches Verhalten, ohne den Zustand der Herde, also der Unternehmenskultur zu untersuchen, die das Verhalten begünstigt hat“, sagt Hussain.

Aus diesem Grund sollte es Führungskräfte nachdenklich stimmen, wenn der Global Integrity Report 2022 konstatiert, dass nur ein Drittel (33%) der Befragten der Meinung ist, dass ethisches Verhalten ein wichtiges Merkmal von Integrität ist. Besorgnis erregend sollte auch das Ergebnis sein, wonach lediglich die Hälfte der Befragten (50%) die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Verhaltenskodizes als Integritätsmerkmale angeben. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch in den hohen Unternehmensrängen, eine zunehmende Bereitschaft gegen Regeln und Gesetze zu handeln. Bei den im Rahmen dieses Berichts befragten

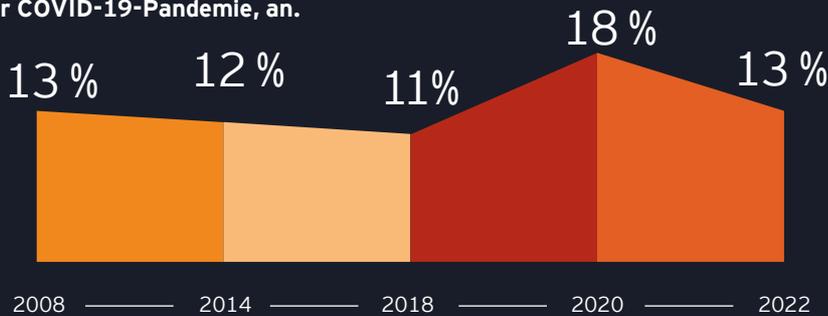
Vorständen ist die Wahrscheinlichkeit, unethisches Verhalten von Dritten zu ignorieren, sogar fast dreimal so hoch wie bei ihren Mitarbeitenden (17% vs. 6%). Fünffmal häufiger fälschen sie Finanzunterlagen (15% vs. 3%) und sechsmal so häufig täuschen sie externe Dritte wie z. B. Wirtschaftsprüfer (18% vs. 3%). In Anbetracht dessen ist es nicht überraschend, dass mehr als die Hälfte (58%) der Vorstandsmitglieder besorgt wäre, wenn ihre Entscheidungen öffentlich geprüft würden, bei den sonstigen Angestellten sind es nur 37%. Zwar handelt es sich hier nur um eine Momentaufnahme des Verhaltens von Vorständen. Die Ergebnisse können je nach Art des Unternehmens, der Region und des Landes erheblich variieren. Die Daten zeigen vor allem in den Schwellenländern eine signifikante Veränderung, wo Vorstände zunehmend geneigt sind unethisch zu handeln (zwischen 2020 und 2022 von 34% auf 41%).

Es ist nicht nur so, dass leitende Angestellte eher dazu neigen, Standards zu vernachlässigen als ihre Mitarbeitenden, sie wissen auch nicht, wie die Beschäftigten die Integritätswerte innerhalb des Unternehmens wahrnehmen. Mehr als drei Viertel (77%) der Vorstandsmitglieder und leitenden Angestellten sind davon überzeugt, dass die Mitarbeitenden in ihren Unternehmen Fehlverhalten melden können, ohne negative Konsequenzen zu befürchten. Ein fünftel der Beschäftigten stimmt dem jedoch nicht zu (20%). Interessanterweise haben im diesjährigen Global Integrity Report weniger Befragte über Fehlverhalten in ihrem Unternehmen berichtet, nämlich 19%; 2020 waren es noch 23%.

**Wir bei EY sind der Meinung, dass Integrität in Unternehmen ein kulturelles Gebot sein sollte. Es geht darum, eine Kultur zu fördern, die ethische Entscheidungsfindung unterstützt. Integrität schafft Vertrauen, sie schützt Unternehmen vor der Versuchung, kurzfristige Gewinne auf Kosten ethischen Verhaltens zu erzielen.**

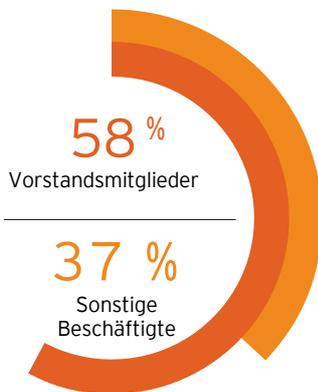
<sup>2</sup> Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People* (New York: Simon & Schuster, 1989)

Obwohl die Bedeutung von Integrität für den Ruf und die Mitarbeiterbindung zunehmend anerkannt wird, ist die Zahl der Betrugsfälle in den letzten 14 Jahren nicht zurückgegangen, sondern stieg 2020, auf dem Höhepunkt der COVID-19-Pandemie, an.



**Frage:** Hat Ihr Unternehmen in den letzten 18 Monaten/zwei Jahren einen bedeutenden Betrugsfall erlebt? Befragte, die mit Ja geantwortet haben (%).  
Basis: je nach Jahr zwischen 2.719 und 4.762

Wie besorgt wären Sie, wenn Informationen über Entscheidungen, die Sie im Rahmen Ihrer Arbeit getroffen haben, öffentlich einsehbar wären?



**Anmerkung:** Befragte, die mit „ziemlich besorgt“ oder „sehr besorgt“ geantwortet haben.

Basis: Global Integrity Report 2022, Vorstandsmitglieder (442) und sonstige Beschäftigte (1.031)

Die Mehrheit der Unternehmen (93%) hat mindestens eine Integritätsmaßnahme eingeführt, etwa Schulungen, Verhaltenskodizes und Whistleblowing-Richtlinien. 59% der Befragten sagen, dass ihr Unternehmen Mitarbeiterschulungen anbietet. Gegenüber 2020 ist dies ein Anstieg um 8 Prozentpunkte. Gleichzeitig gibt aber jeder sechste (15%) der Mitarbeitenden an, dass die oben genannten Maßnahmen entweder nicht vorhanden sind oder dass sie nicht wissen, ob sie vorhanden sind.

Obwohl Unternehmen mehr in Schulungs- und Kommunikationsprogramme investieren, reicht Kommunikation allein nicht aus, um eine Kultur der Integrität zu schaffen. Zwar geben 60% der Vorstandsmitglieder an, dass ihr Unternehmen in den letzten 18 Monaten häufig über die Bedeutung von Integrität kommuniziert hat, daran erinnern sich aber nur halb so viele (30%) Beschäftigte. Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich in allen Bereichen des Reports - von den Richtlinien zur Arbeit im Homeoffice (80% vs. 51%) bis hin zu Schulungen zu Datenschutzbestimmungen (52% vs. 35%).

Die Ergebnisse des Reports offenbaren die Gefahr, dass Unternehmen vielfach dazu

neigen Checklisten abzuhaken, wenn etwa die Förderung der Integritätskultur auf Schulungsmaßnahmen reduziert wird. Dadurch kommt die Vertiefung ihrer Integritätskultur zu kurz. „Integrität ist kein einfaches Thema“, sagt Jon Feig, EY LLP, Forensic & Integrity Services. „Eine Integritätsagenda bedarf des Einklangs zwischen Zielen und tatsächlichem Verhalten. Eine profitable Entscheidung, die aus einer unethischen Motivation heraus entstanden ist, bleibt eine falsche Entscheidung.“

Darüber hinaus bringt die Pandemie neue Herausforderungen für Führungskräfte: 41% aller Befragten und mehr als die Hälfte (54%) der Vorstände geben an, dass COVID-19 integres Verhalten in Betrieben erschwert. Die Unterbrechung der Lieferketten und die (für viele) über Nacht eingeführte Homeoffice-Pflicht, stellen für viele Unternehmen eine Verschärfung existentieller Probleme dar. Die damit einhergehende, zunehmende Digitalisierung, stellt das Risikomanagement auf den Prüfstand, weil dadurch die immer mehr Prozesse in die Cloud verlagert werden.

Die Risikolandschaft ist störungsanfälliger geworden: Laut EY Global Board Risk Survey 2021, für den weltweit mehr als 500 Vorstandsmitglieder befragt wurden, gaben 87% an, dass Marktstörungen immer häufiger auftreten. 83% der Vorstände berichtete, dass Marktstörungen größere Auswirkungen haben.<sup>3</sup>

Neben dem EY Global Board Risk Survey 2021 beleuchtet auch der EY Global Information Security Survey 2021 die Auswirkungen dieser Veränderungen: Mehr als die Hälfte (56%) der Befragten geben an, dass Unternehmen Cyber-Sicherheitsprozesse vernachlässigt haben, um im Zuge der Pandemie flexibles Arbeiten von Zuhause zu ermöglichen.<sup>4</sup> „Unternehmen mussten sich auf das Überleben konzentrieren, wobei sie ihre Integritätsagenda über Bord geworfen haben“, sagt Andreas Pyrcek. „Nun sollten Prozesse für die post-pandemische Zeit überdacht werden, unter Berücksichtigung von Homeoffice-Beschäftigung und einer Umstellung auf vollständige Digitalisierung.“

<sup>3</sup> „EY Global Board Risk 2021“, EY-Website, [https://www.ey.com/en\\_gl/risk/how-todays-boards-can-meet-tomorrows-challenges](https://www.ey.com/en_gl/risk/how-todays-boards-can-meet-tomorrows-challenges) (Zugriff am 2. November 2021)

<sup>4</sup> „EY Global News“, EY-Website, [https://www.ey.com/en\\_gl/news/2021/08/over-half-of-asia-pacific-businesses-are-unsure-if-their-cybersecurity-defenses-are-strong-enough-amid-growing-threat](https://www.ey.com/en_gl/news/2021/08/over-half-of-asia-pacific-businesses-are-unsure-if-their-cybersecurity-defenses-are-strong-enough-amid-growing-threat) (Zugriff am 19. August 2021)

“

Eine profitable Entscheidung, die aus einer unethischen Motivation heraus entstanden ist, bleibt eine falsche Entscheidung.

Jon Feig, Ernst & Young LLP (US), Forensic & Integrity Services,  
Americas US-Central Region Leader



# 2 Die optimale Umgebung für Integrität schaffen

**Integrität ist ein zentrales Element der Unternehmensführung und wird von Compliance- und Risikobeauftragten unterstützt. Die Qualität der Integrität, mit der die Unternehmensstrategie umgesetzt wird, entscheidet über den langfristigen Geschäftserfolg. Während Compliance-Programme im Jahr 2021 an Umfang zunahm, scheinen Führungskräfte unethischem Verhalten gegenüber toleranter geworden zu sein.**

Die Integritätsstandards an der Spitze sind nach der Pandemie deutlich gesunken: Mehr als zwei von fünf (42%) Vorstandsmitgliedern sind der Meinung, dass unethisches Verhalten von Führungskräften oder Leistungsträgern in ihrem Unternehmen toleriert wird (im Vergleich zu 34% im Jahr 2020). Mit 34% sind auch mehr Vorstandsmitglieder als im Jahr 2020 (25%) der Meinung, dass es einfach ist, die Geschäftsregeln in ihrem Unternehmen zu umgehen. 18% der Vorstandsmitglieder würden externe Dritte wie Wirtschaftsprüfer und Aufsichtsbehörden in die Irre führen (2020 waren es 14%), 15% würden Finanzunterlagen fälschen (2020: 12%) und 14% würden Bestechungsgelder anbieten oder annehmen (2020: 12%).

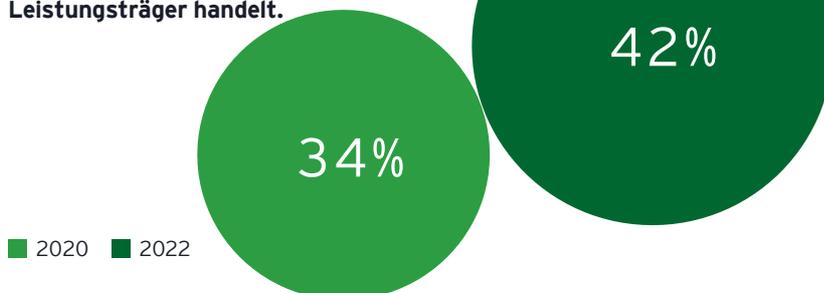
Aus einer Liste betrügerischer Handlungen, darunter die Fälschung von Finanzunterlagen, die Annahme oder das Anbieten von Bestechungsgeldern und die Irreführung von Aufsichtsbehörden oder Wirtschaftsprüfern, würden 43% der Vorstandsmitglieder und 35% der leitenden Angestellten mindestens eine dieser Handlungen zum persönlichen Vorteil vornehmen. Zwar handelt es sich hierbei nur um eine Momentaufnahme und das Verhalten einzelner Vorstandsmitglieder kann je nach Region, Branche und Größe des Unternehmens erheblich variieren, aber es ist schwer vorstellbar, wie Beschäftigte in einem Unternehmen, dessen Führungskräfte diese Ansichten vertreten, motiviert sein sollen, ethisch zu handeln - vor allem wenn die Versuchung besteht, die Regeln zu beugen.

Beschäftigte auf allen Ebenen müssen sich darauf verlassen können, dass sie ohne Angst vor negativen Konsequenzen Verstöße melden können und dass diese Verstöße auch Konsequenzen haben. Allzu oft haben Angestellte das Gefühl, dass eine Meldung keine Veränderungen auslöst: Tatsächlich gaben die Befragten als Hauptgrund (38%) für die Nichtmeldung die Sorge an, dass keine Maßnahmen ergriffen werden (2020: 33%).

Obwohl Hinweisgebersysteme ermöglichen sollten, dass Hinweise über Integritätsverstöße leichter und in einem sicheren Rahmen abgegeben werden, sagen weniger Befragte als zuvor (36%), dass es einfacher ist, Bedenken zu melden. Im Vorjahresbericht von 2020 waren es noch 39%.

**Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?**

**Unethisches Verhalten wird in diesem Unternehmen oft toleriert, wenn es sich um leitende Mitarbeitende oder Leistungsträger handelt.**



**Anmerkung:** Vorstandsmitglieder, die mit „Trifft eher zu“ oder „Trifft voll zu“ geantwortet haben.

Basis: Befragte Vorstandsmitglieder des Global Integrity Report 2022 (442) und Vorstandsmitglieder des Global Integrity Report 2020 (333)

**Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?**

**Es ist einfach, die Standardgeschäftsregeln und -prozesse in diesem Unternehmen zu umgehen.**



**Anmerkung:** Vorstandsmitglieder, die mit „Trifft eher zu“ oder „Trifft voll zu“ geantwortet haben.

Basis: Befragte Vorstandsmitglieder des Global Integrity Report 2022 (442) und Vorstandsmitglieder des Global Integrity Report 2020 (333)

**Was, wenn überhaupt, wären Sie bereit zu tun, um Ihre eigene berufliche Karriere oder Ihre Vergütung (Gehalt und/oder eventuelle Prämien) zu verbessern?**



Basis: Befragte Vorstandsmitglieder des Global Integrity Report 2022 (442) und Vorstandsmitglieder des Global Integrity Report 2020 (333)

## Die optimale Umgebung für Integrität schaffen

Auch hier gehen die Wahrnehmungen von Vorständen und Mitarbeitenden auseinander. Fast die Hälfte der Vorstände (47%) glaubt, dass Hinweismeldungen einfacher geworden sind, dem stimmen aber nur 25% der Beschäftigten zu. „Es ist von grundlegender Bedeutung, dass Management und Beschäftigte darauf vertrauen, dass Whistleblower geschützt sind“, sagt Feig. „Es ist ein gegenseitiger Schutz: Wir verlangen, dass Beschäftigte die Reputation des Unternehmens schützen, im Gegenzug müssen auch wir sie schützen.“

Ein optimales Integritätsumfeld ist ein unternehmensweites Umfeld, in dem Werte über alle Führungsebenen und Funktionen hinweg geteilt werden, ein hohes Maß an Transparenz herrscht und Verstöße nicht toleriert werden. „Wenn jemand nicht Teil dieser Kultur ist, muss das Management handeln“, sagt Pyreck.

KI kann dabei unterstützen negative Veränderungen in den täglichen Prozessen aufzuspüren. Damit können frühe Anzeichen einer inkonsistenten oder bröckelnden Integritätskultur identifiziert werden.

Eine fortschrittliche Integritätsagenda umfasst weit mehr als Regelbefolgung und Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten. Dabei gilt es verschiedene Arten der Compliance zu unterscheiden. Die restriktive Compliance orientiert sich an gesetzlichen Vorgaben, opportunistische Compliance nutzt Spielräume des Gesetzes, auch wenn diese unethisch sind. Und für die Compliance zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten wiederum, kommt es bei der Integrität nur auf die Vermeidung von Klagerisiken an. „Es geht darum, das Ungreifbare greifbar zu machen, die komplexe Beziehung zwischen Gesellschaft und Unternehmen weiter zu erforschen und die Verhaltensweisen für ethisches Verhalten festzulegen“, sagt Katharina Wegmann, Partner bei EY Deutschland, Forensic & Integrity Services.

Das Ausmaß, in dem Unternehmen Whistleblowern internen Schutz bieten, ist ein wesentlicher Maßstab für die Integritätskultur. Es ist ermutigend zu sehen, dass sich die Schutzmaßnahmen in den letzten drei Jahren deutlich verbessert haben (siehe Karte).

Dies ist wichtig, weil die Integrität eines Unternehmens den Kern seiner Existenzberechtigung ausmacht. Die Pandemie hat abermals gezeigt, dass viele Unternehmen in der Krise auf staatliche Unterstützung und den Steuerzahler angewiesen sind. Unternehmen haben die Verantwortung, ethisch zu handeln und ihre Ressourcen im Sinne des Gemeinwohls zu verwalten. Aktionäre, Mitarbeitende, Kunden und die breite Öffentlichkeit erwarten dies.

## Hinweisgeber: Schutz und Anerkennung

### EU-Hinweisgeber-Richtlinie

In der EU tätige Unternehmen haben sich darauf vorbereitet, die 2019 beschlossene Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern zu erfüllen. Diese ist im Dezember 2021 in allen Mitgliedstaaten in Kraft getreten.<sup>5</sup> Sie schreibt vor, dass jedes Unternehmen im Arbeitsumfeld sichere Kanäle schaffen muss, um Verstöße gegen EU-Recht in einem geschützten Rahmen zu melden. Noch wichtiger ist, dass die Richtlinie Whistleblowern nicht nur Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen bietet, sondern auch ihre Identität vertraulich behandelt. Die Richtlinie sieht vor, dass Unternehmen, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber ergreifen, bestraft werden sollten, überlässt jedoch die Form und den Umfang der Sanktionen den einzelnen Ländern.

### U.S. Securities and Exchange Commission (SEC)

Im Haushaltsjahr 2021 vergab die SEC rund 564 Mio. US-Dollar an 108 Personen - dies ist sowohl der höchste Betrag als auch eine Rekordzahl an Personen, die in einem einzigen Haushaltsjahr ausgezeichnet wurden. Zu den Auszeichnungen im Haushaltsjahr 2021 gehören auch die beiden bisher höchsten Zuwendungen der Kommission - eine Zuwendung in Höhe von 114 Millionen Dollar im Oktober 2020 und eine kombinierte Zuwendung in Höhe von 114 Millionen Dollar an zwei Whistleblower im September 2021. Die häufigsten Verstöße, die von Whistleblowern gemeldet wurden, waren Manipulation (25%), Unternehmensangaben zu Finanzdaten (16%), Angebotsbetrug (16%), Handels- und Preisabsprachen (6%) und Verstöße mit Kryptowährungen (6%).<sup>6</sup>

<sup>5</sup> „EU Whistleblowing Directive a „potential minefield“ for compliance“, Compliance-Week-Website, <https://www.complianceweek.com/whistleblowers/eu-whistleblowing-directive-a-potential-minefield-for-compliance/30361.article> (Zugriff: 10. Mai 2021)

<sup>6</sup> „2021 Annual Report to Congress Whistleblower program“, U.S. Securities and Exchange Commission, SEC-Website, <https://www.sec.gov/files/owb-2021-annual-report.pdf> (Zugriff: 16. November 2021)

## Befragte, die der Meinung sind, dass Hinweisgebende heute besser geschützt sind als noch vor drei Jahren (in %)



Basis: Global Integrity Report 2022 (n = 4.762)

“

Es geht darum, das Ungreifbare greifbar zu machen, die komplexe Beziehung zwischen Gesellschaft und Unternehmen weiter zu erforschen und die Verhaltensweisen für ethisches Verhalten festzulegen.

Katharina Wegmann, Partner, EY GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft,  
Forensic & Integrity Services Deutschland



3

Digital,  
innovativ,  
transformativ

“

In China sind weitere Gesetze zum Datenschutz, zum Schutz der Privatsphäre und gegen Internetkriminalität in Kraft getreten. Diese betreffen neben den national ansässigen auch alle multinationalen Unternehmen.

Diana Shin, Ernst & Young China, Forensic & Integrity Services, Partner

61%

61% der Befragten sind der Meinung, dass die Rechtsvorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Privatsphäre für Unternehmen von Vorteil sind.

**Es überrascht nicht, dass Datenschutz- und Datensicherheitsvorschriften in den letzten Jahren im Mittelpunkt einer Reihe von neuen Gesetzen standen. Die Mehrheit der Befragten des EY Global Integrity Report 2022 begrüßen diese Entwicklung. Mehr als drei von fünf Befragten (61%) sind der Meinung, dass Datenschutzgesetze für Unternehmen von Vorteil sind. In vielen europäischen Staaten ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) inzwischen fest in der digitalen Geschäftswelt verankert. In ähnlicher Weise hat China das neue Datensicherheitsgesetz und das Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten eingeführt, um sein bestehendes Cybersicherheitsgesetz (CSL) von 2017 weiterzuentwickeln. Solche Gesetzesänderungen haben tiefgreifende Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit multinationalen Unternehmen, da der Schutz von Daten immer mehr zur Grundlage ihrer Tätigkeit wird.**

Es ist alles andere als einfach zu sagen, wo ein Unternehmen anfängt und wo es aufhört – und genau das sorgt für eine Reihe von Integritätsrisiken. Außerdem erhöht es die Notwendigkeit, die Distanz zwischen allen Gruppen, Hierarchieebenen und Funktionen, aus denen sich ein Unternehmen zusammensetzt, zu verringern. Der EY Global Integrity Report 2022 zeigt, wie schnell es zu einer Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Unternehmensleitung und der Mitarbeitenden kommen kann. Eine engere Verknüpfung zwischen allen Ebenen eines Unternehmens schafft mehr Verständnis und hilft, eine gemeinsame Kultur aufzubauen.

Die zunehmende Abhängigkeit von Automatisierung und digitalen Plattformen birgt auch erhebliche Risiken.

Da Datensysteme für den Betrieb eines Unternehmens immer grundlegender werden, sind Datenqualität, Datenvollständigkeit und KI-Modelle, die nicht richtig funktionieren, nicht mehr nur „technische Probleme“ oder eine Angelegenheit, die ausschließlich von der IT zu lösen ist.

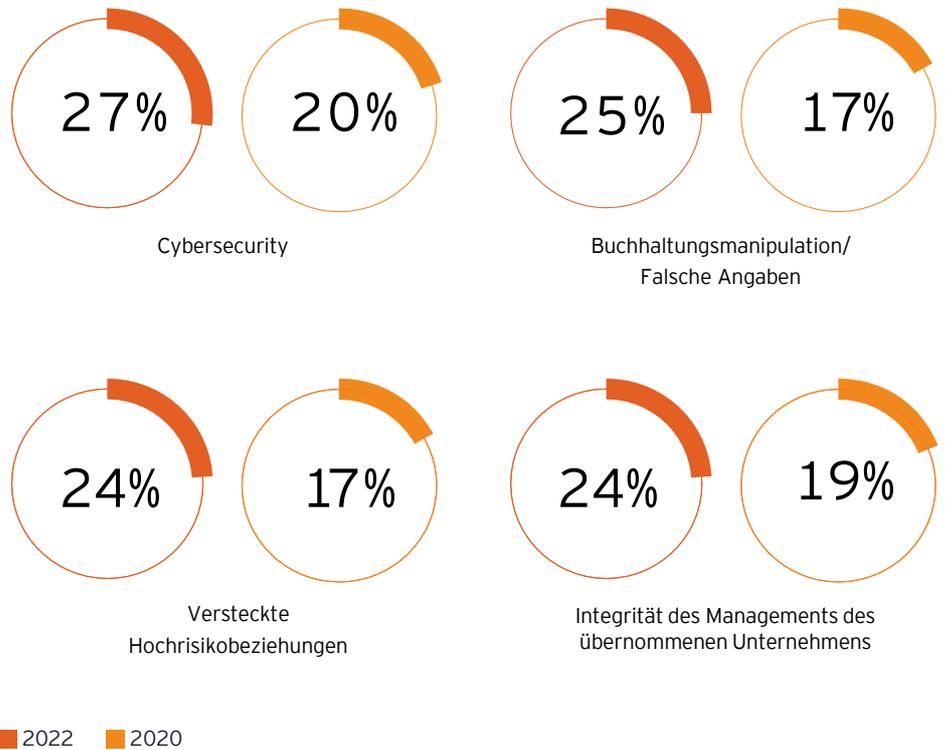
Bei geschäftskritischen Datensystemen sollten mehrere Ebenen an der Gestaltung und Pflege dieser Systeme beteiligt sein, ihre Ergebnisse kontinuierlich überwachen und etwaige Probleme mit höchster Priorität beheben. Nicht nur sind immer mehr Abläufe und Transaktionen eines Unternehmens digital, auch die Grenzen zwischen den Abläufen eines Unternehmens verschwimmen

zunehmend und schließen Dritte dabei mit ein, darunter Lieferanten, Verkäufer und Auftragnehmer.

Das Vertrauen in Drittparteien, dass sie Gesetze und Vorschriften einhalten, ist mit 83% hoch. Doch während 47% der Vorstandsmitglieder den Drittparteien das höchste Vertrauen entgegenbringen, teilen nur 28% der Mitarbeitenden diese Ansicht. Hierbei gibt es auch zwischen unterschiedlichen Betriebsabteilungen Wahrnehmungsunterschiede zu den Drittparteien. Während 86% der IT-Abteilungen ihre Zulieferer für integer halten, sind nur 71% der Befragten aus den Rechtsabteilungen dieser Meinung (im Januar 2020 waren es noch 86%).

Darüber hinaus konfrontieren M&A-Aktivitäten, die derzeit ein historisches Ausmaß erreichen, Unternehmen mit weiteren erheblichen Risiken. Der EY Global Integrity Report 2022 zeigt, dass das Bewusstsein für diese Risiken im Vergleich zu 2020 gestiegen ist. Die Befragten nannten die folgenden Risiken als die wichtigsten bei einer Übernahme, Partnerschaft oder Investition in andere Unternehmen: Cyberkriminalität (27%), falsche Angaben in der Rechnungslegung (25%), versteckte risikoreiche Beziehungen (24%) und die Integrität des Managements des übernommenen Unternehmens (24%). Unternehmensleitungen sollten besorgt sein, da diese erhöhte Risikowahrnehmung nicht mit einem erhöhten Maß an Risikominderung einhergeht. Die Ergebnisse zeigen einen Rückgang der Compliance-Prüfungen einschließlich Standortbesuchen und Transaktionsprüfungen um 6 Prozentpunkte auf nur noch 32%. Auch die Hintergrundüberprüfungen sind im Vergleich zum Bericht 2020 um 1 Prozentpunkt zurückgegangen. Wenn Unternehmen die Pandemie überwinden und versuchen, Ressourcenlücken mit Auftragnehmern zu schließen, ist es wichtig, diese in die Unternehmenskultur einzubinden.

**Welche drei der folgenden Risiken sind Ihrer Meinung nach die größten, wenn Sie mit anderen Unternehmen fusionieren, mit ihnen zusammenarbeiten oder in sie investieren?**



Basis: Global Integrity Report 2022 (4.762) und 2020 (2.948)



Aber es gibt auch gute Nachrichten. „Kontrollstellen des Unternehmens haben Zugang zu mehr Daten und Lösungen als je zuvor“, sagt Corey Dunbar, Ernst & Young LLP United States, Forensic & Integrity Services, Principal. „Unternehmen, die zur Minderung von Risiken Technologien einsetzen, gewinnen nicht nur einen besseren Überblick über ihre dynamische Risikolandschaft. Sie erhalten auch einen besseren Überblick über die Wirksamkeit ihres Compliance-Programms als Ganzes. Führungskräfte müssen jetzt forensische Technologielösungen nutzen, um versteckte Risiken zu identifizieren, Benchmarking einsetzen, um Ausreißer zu verstehen, und sicherstellen, dass die Technologie ein integraler Bestandteil der Compliance-Strategie des Unternehmens ist, um diese Fortschritte optimal zu nutzen.“

Wenn man den Vorständen Möglichkeiten aufzeigt, die ihre Resilienz in Krisenzeiten verbessert, weisen sie der Nutzung von Daten und Technologie oberste Priorität zu.<sup>8</sup>

Datenanalysen liefern immer genauere Ergebnisse. So können sie inzwischen menschliches Verhalten auswerten und Unternehmen dabei helfen, potenzielle Risiken zu erkennen. Dies geht weit über die Überprüfung von Reisebuchungen und Ausgaben für Unterhaltungszwecke hinaus. Hierfür können unternehmensinterne Wissensbestände mittels KI automatisiert genutzt werden. „Technologie ist der große Wurf, um die Integritätsagenda voranzutreiben,“ sagt Dunbar. Es wird weniger Schlupflöcher geben, weil Daten die Transparenz aller Interaktionen und Transaktionen eines Unternehmens erhöhen.“

<sup>7,8</sup> „EY Global Board Risk 2021“, EY-Website, [https://www.ey.com/en\\_gl/risk/how-can-data-and-tech-turn-risk-into-confidence](https://www.ey.com/en_gl/risk/how-can-data-and-tech-turn-risk-into-confidence) (Zugriff am 14. Juli 2021)

“

Es wird weniger Schlupflöcher geben, weil Daten die Transparenz aller Interaktionen und Transaktionen eines Unternehmens erhöhen.

Corey Dunbar, Ernst & Young (US), Forensic & Integrity Services, Principal

# 4

## Eine nachhaltige Zukunft vorantreiben



Mit den strengen Offenlegungspflichten der EU für ESG-Unternehmenskennzahlen, wird künftig noch genauer geprüft, wie Unternehmen öffentliche Informationsanfragen beantworten.

Andrew Gordon, EY Global Forensic & Integrity Services Leader

**Wie ein kürzlich veröffentlichtes Memorandum der Biden-Regierung darlegt, stellt Korruption mehr als nur ein Risiko für Unternehmen dar. Vielmehr „untergräbt sie das Vertrauen der Öffentlichkeit, behindert eine effektive Regierungsführung, verzerrt die Märkte und den gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen. Korruption behindert außerdem entwicklungspolitische Anstrengungen, führt zu nationaler Fragilität, Extremismus und Migration. Korruption bietet autoritären Führungskräften ein Mittel, Demokratien weltweit zu erschüttern.“<sup>9</sup> „Good Governance“ im Sinne verantwortungsvoller Unternehmensführung und Transparenz sind wesentlich für das Vertrauen der Regierung, der Kapitalmärkte und der Gesellschaft in ein Unternehmen.**

Der Global Integrity Report zeigt, dass Mitarbeitende, Kunden und die Gesellschaft, sich nicht von der bloßen Fassade einer Integritätskultur und von „Greenwashing“-Aktivitäten überzeugen lassen. Damit verweist der Report auf die Diskrepanz zwischen den ESG-Aussagen (Environmental Social Governance) eines Unternehmens und seinen tatsächlichen Handlungen. Die verpflichtende Offenlegung der so genannten „Say-Do“-Lücke bezüglich der sozialen und ökologischen Gewissenhaftigkeit des Unternehmens können seine Reputation und auch die Karrieren von CEOs beschädigen. Mit den strengen Offenlegungspflichten der EU für ESG-Unternehmenskennzahlen, wird künftig noch genauer geprüft, wie

Unternehmen öffentliche Informationsanfragen beantworten. Unternehmen können die von den ESG-Verordnungen ausgehende Dynamik dazu nutzen, um ihre Kennzahlen zu harmonisieren, den Wandel voranzutreiben und ihrer Integritätsagenda neue Impulse zu verleihen. Eine datengestützte Herangehensweise eröffnet dabei neue Möglichkeiten, um Unternehmenskultur messbar zu machen und bessere Prozesse zu implementieren. Die daraus gewonnen Erkenntnisse können Unternehmen zur Transformation ihrer Compliance-Programme einsetzen. Auf diese Weise sichern sie zugleich ihren langfristigen Werterhalt.

# Fünf Maßnahmen

zur Verbesserung Ihrer Compliance- und  
Integritätsagenda



1

### **Lernen Sie Ihr Unternehmen besser kennen**

Fraud- und Compliance-Risikoanalyse ist zentral für den Schutz Ihres Unternehmens. Eine solche Risikoanalyse auf allen Führungsebenen eine hohe Priorität genießen. Idealerweise sollte das Verfahren datengestützt sein und regelmäßig stattfinden. Im Rahmen solcher Kontrollprozesse können Lücken und Schwachstellen aufgedeckt und beseitigt werden.

2

### **Nehmen Sie den Menschen in Augenschein**

Betrugshandlungen entstehen nicht durch Systeme und Prozesse, sondern durch Menschen. Das beste Compliance-System hat keinen Nutzen, wenn keine Integritätskultur verankert ist, die Beteiligte dabei unterstützt integer zu handeln, sozusagen „das Richtige zu tun“. Daher ist der Aufbau einer starken Integritätskultur mindestens genauso wichtig wie ein funktionierendes Kontrollumfeld.

3

### **Nutzen Sie die Macht der Daten**

Betrachten Sie das wachsende Datenvolumen als Chance zur Betrugsbekämpfung und zur Eindämmung von Compliance-Risiken, nicht als Bedrohung. Nutzen Sie Unternehmensdaten, um Ungereimtheiten schneller zu erkennen und Maßnahmen zur Verhinderung von Betrugsfällen aktiv zu steuern.

4

### **Erziehen, nicht belehren**

Wie der Global Integrity Report 2022 gezeigt hat, kommen Botschaften zu Compliance und Integrität allmählich an. Dennoch gibt es zugleich immer mehr Fehlverhalten. Hier gilt es, kluge und nachhaltige Kommunikationsstrategien zu entwickeln, die nicht belehren, sondern vielmehr aufklären. Damit sollen Beschäftigte sowohl das „Warum“ als auch das „Was“ nachvollziehen können.

5

### **Ergreifen Sie das Wort und unterstützen Sie Whistleblower**

Sprechen Sie das Thema aktiv an und unterstützen Sie eine Speak-up-Kultur. Geben Sie Ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, potenzielles Fehlverhalten in einem sicheren Umfeld zu melden und vermitteln Sie ihnen das Gefühl, dass sie ernst genommen werden. Stellen Sie sicher, dass das Unternehmen bei potenziellem Fehlverhalten unabhängig agiert und Hinweisgeber vor Repressalien schützt.

# Über die Befragung

Von Juni bis September 2021 führte das globale Marktforschungsinstitut Ipsos MORI 4.762 Befragungen in der jeweiligen Landessprache mit Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten, Personen aus dem Management und sonstigen Mitarbeitenden aus einer Auswahl der größten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen in weltweit 54 Ländern durch.

## Berufsbezeichnung

Vorstandsmitglieder	442	9 %
Leitende Angestellte	1,287	27 %
Sonstiges Management	2,002	42 %
Sonstige Beschäftigte	1,031	22 %

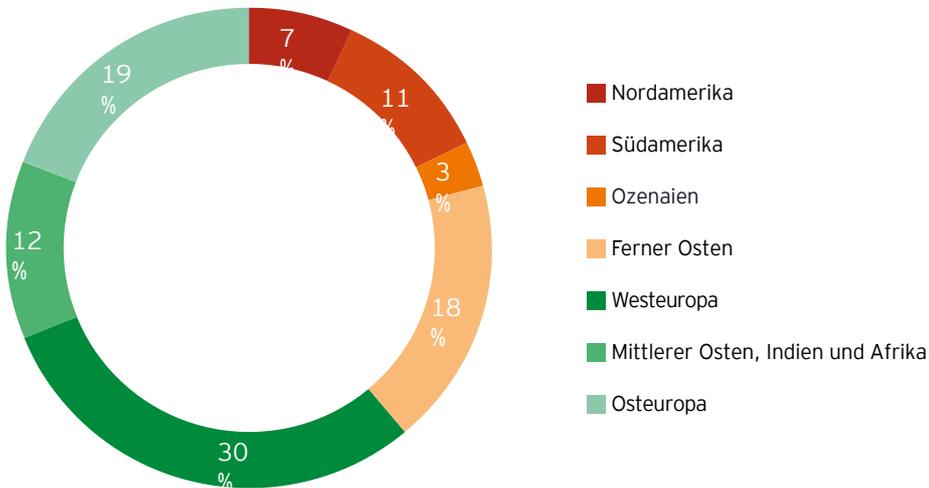
## Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)

Weniger als 249 Beschäftigte	23	> 1 %
250-499 Beschäftigte	5	> 1 %
500-999 Beschäftigte	972	20 %
1.000-4.999 Beschäftigte	1,749	37 %
5.000-9.999 Beschäftigte	810	17 %
10.000 und mehr Beschäftigte	1,203	25 %

## Branchen

Finanzdienstleistungen	543	11 %
Regierung und öffentlicher Sektor	480	10 %
Konsumgüter, Einzel- und Großhandel	538	11 %
Technologie, Kommunikation und Unterhaltung	765	16 %
Energie	225	5 %
Life Sciences	270	6 %
Fortschrittliche Fertigung und Automobilindustrie	688	14 %
Immobilien	280	6 %
Freiberufliche Dienstleistungen	215	5 %
Sonstiges	758	16 %
<b>Summe</b>	<b>4,762</b>	<b>100 %</b>

## Aufteilung der Befragten nach Regionen



## Anzahl der Interviews in jeder Region

**Nordamerika**

Kanada	100
USA	250
<b>Summe</b>	<b>350</b>

**Südamerika**

Argentinien	100
Brasilien	100
Chile	100
Kolumbien	100
Mexiko	100
Peru	45
<b>Summe</b>	<b>545</b>

**Ozeanien**

Australien	100
Neuseeland	50
<b>Summe</b>	<b>150</b>

**Ferner Osten**

China	100
Hongkong	81
Japan	101
Malaysia	100
Singapur	100
Südkorea	102
Taiwan	50
Thailand	100
Vietnam	104
<b>Summe</b>	<b>838</b>

**Westeuropa**

Österreich	100
Belgien	80
Dänemark	51
Finnland	100
Frankreich	100
Griechenland	100
Deutschland	100
Irland	50
Italien	100
Niederlande	100
Norwegen	60
Portugal	102
Spanien	100
Schweden	102
Schweiz	60
Vereinigtes Königreich (UK)	100
<b>Summe</b>	<b>1,405</b>

**Mittlerer Osten, Indien und Afrika**

Indien	100
Israel	50
Kenia	45
Nigeria	50
Saudi-Arabien	75
Südafrika	100
Türkei	50
Vereinigte Arabische Emirate	100
<b>Summe</b>	<b>570</b>

**Osteuropa**

Baltikum (Litauen 40, Lettland 40, Estland 21)	101
Polen	100
Rumänien	100
Russland	100
Serbien	102
Slowakei	101
Tschechische Republik	100
Ungarn	100
Ukraine	100
<b>Summe</b>	<b>904</b>

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Arbeitswelt 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, Datenverarbeitung 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 zu geben.

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Präsentation 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](https://ey.com/privacy) verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter [ey.com](https://ey.com).

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2022 EYGM Limited.

All Rights Reserved.

EYG no. 000026-22Gbl

BMC Agency  
GA 195825455

ED None

Diese Präsentation 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](https://ey.com/de)