

Nachhaltigkeits- bericht 2020

EY Deutschland



Building a better
working world

12.918

Mitarbeitende

2.116.479

TEURO Umsatz
im Fiskaljahr 2020

463.814

Trainingsstunden

528.000

Tonnen CO₂
global kompensiert

2.542

EY Ripples
Teilnehmende

über
5.000

EY-Yogees während
Corona

- 03 Vorwort
- 04 Wir kreieren langfristigen Mehrwert
- 14 Wir fokussieren uns auf das Wesentliche
- 22 Wir handeln regelbasiert
- 28 Wir beraten mit Blick in die Zukunft
- 36 Wir schützen Umwelt und Klima
- 46 Wir fördern Talente und setzen auf Vielfalt
- 56 Wie engagieren uns für die Gesellschaft
- 62 Ziele und Maßnahmenprogramm 2021
- 66 GRI-Index
- 70 Zahlen und Daten

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

nur mit erfolgreichen Geschäftsmodellen und funktionierenden Wirtschaftsstrukturen können wir unsere Welt nachhaltig entwickeln. Unser Anspruch *Building a better working world* drückt diese Überzeugung aus und verdeutlicht unsere ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung, die wir gegenüber der Gesellschaft als ein global führendes Prüfungs- und Beratungsunternehmen haben.

Da sich unsere Welt stark verändert, müssen wir in der Lage sein, situativ auf die globalen Herausforderungen zu reagieren, beispielsweise auf die Corona-Pandemie, die im Kalenderjahr 2020 unsere volle Einsatzbereitschaft erfordert hat. Dabei standen die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, die seit Beginn des ersten Lockdowns von zu Hause aus arbeiteten, an erster Stelle. Für unsere Mandant:innen haben wir wiederum unser COVID-19-Enterprise-Resilience-Framework entwickelt, mit dem sie ihre Risiken und ihren Bereitschaftsgrad im Umgang mit der Pandemie bewerten können. Vieles von dem, was wir darüber hinaus an Soforthilfe geleistet haben, waren Pro-bono-Aktivitäten.

Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, wie Umweltfaktoren unser Leben von jetzt auf gleich dramatisch verändern können. Damit hat die Pandemie aber auch unser Risikobewusstsein für eine weitere globale Krise geschärft, die wir nur gesamtgesellschaftlich durch konsequentes Handeln lösen können: den Klimawandel. Um unsere Mandant:innen bei der Dekarbonisierung ihrer Unternehmen passgenau zu unterstützen, haben wir 2020 unsere neue Business Unit EYCarbon gegründet. Dabei kooperieren wir mit

wissenschaftlichen Einrichtungen und binden weitere Stakeholder:innen ein, sodass wir die bestmöglichen Dekarbonisierungslösungen für die unterschiedlichen Branchen entwickeln können.

Natürlich arbeiten wir kontinuierlich daran, die Umweltauswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit zu verringern und so ressourcenschonend wie möglich zu handeln. So ist es uns gelungen, weitgehend klimaneutral zu wirtschaften. Dabei hat uns auch der Wegfall unserer Geschäftsreisen geholfen. Deswegen wollen wir auch in Zukunft, wenn möglich, unsere Reisetätigkeit einschränken und unsere Mandant:innen virtuell beraten. Im Rahmen unserer Klimastrategie haben wir uns ein ambitioniertes Ziel gesetzt: Bis 2025 werden wir unsere Nettoemissionen auf null senken. Zu diesem Zeitpunkt werden die von uns in unserer Wertschöpfungskette verursachten Emissionen keine Auswirkungen mehr auf das Klima haben, und unsere Geschäftstätigkeit wird im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen stehen.

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf die sorgfältige Evaluierung und stetige Verbesserung der Qualität der Abschlussprüfung. Das Vertrauen unserer Kunden, der Kapitalmärkte und nicht zuletzt der Öffentlichkeit ist eine wichtige Währung für die Nachhaltigkeit unseres eigenen Geschäfts. Dessen sind wir uns bewusst, und wir arbeiten intensiv an umfassenden Maßnahmen und Initiativen, um das Vertrauen in die Qualität der Abschlussprüfung zu erhalten, zu stärken und wo nötig wiederzugewinnen.

Henrik Ahlers

Vorsitzender der Geschäftsführung und Country Managing Partner von EY Deutschland

Jean-Yves Jégourel

Country Managing Partner von EY Deutschland

Ev Bangemann

Managing Partner Markets

Jan Brorhiker

Chief Operating Officer

Constantin Gall

Managing Partner Strategy and Transactions & Automotive Industry Practice Leader

Thomas Griess

Managing Partner Financial Services

Jan-Rainer Hinz

Arbeitsdirektor, Managing Partner Talent, Culture & NextWave-Strategy

Andreas Muth

Managing Partner Consulting

Alexander Reiter

Managing Partner Tax & Legal

Karen Somes

Managing Partnerin Assurance

Annedore Streyll

Managing Partner Legal Compliance & Integrity

Peter Wollmert

EMEIA Assurance Leader





Wir kreieren langfristigen Mehrwert

Damit sich die Welt nachhaltig entwickeln kann, setzen wir uns als eines der global führenden Prüfungs- und Beratungsunternehmen dafür ein, relevante Wirtschaftsprozesse zu verbessern. Dafür steht unser Anspruch *Building a better working world*. Dabei lassen wir uns nicht mehr allein an unserem finanziellen Erfolg messen. Mit unserer Expertise und unseren herausragenden Dienstleistungen wollen wir einen langfristigen Mehrwert für alle Mandant:innen, Mitarbeitenden und die Gesellschaft insgesamt erschaffen.

Wir kreieren langfristigen Mehrwert

Unsere Welt befindet sich im Umbruch. Geopolitisch hat sich der Ton zwischen den führenden Weltmächten verschärft, neue Handelskriege drohen. Technologisch erleben wir gerade die vierte industrielle Revolution. Digitalisierung und künstliche Intelligenz werden dabei unser gesamtes Leben fundamental verändern. Gleichzeitig steht die Welt durch die Folgen des Klimawandels und den Verlust von Biodiversität vor einer ökologischen Krise. Unsere Mandant:innen sehen sich deshalb vielfältigen Herausforderungen ausgesetzt: In einer schnelllebigen Geschäftswelt müssen sie sich mit diesen Herausforderungen und daraus entstehenden Erwartungen ihrer Stakeholder:innen auseinandersetzen.

Unser Anspruch: die Welt nachhaltig besser gestalten

Als eine der führenden Prüfungs- und Dienstleistungsgesellschaften ist es unsere Aufgabe, unsere Mandant:innen in diesen disruptiven Zeiten zu begleiten und dazu beizutragen, sie resilient und zukunftsfähig aufzustellen. Denn erfolgreiche Geschäftsmodelle und funktionierende Wirtschaftsstrukturen sind die Grundvoraussetzung, um unsere Welt nachhaltig zu entwickeln. Unser Anspruch *Building a better working world* drückt diese Überzeugung aus und zeigt, welche wirtschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung wir gegenüber der Gesellschaft insgesamt haben. Dieser Verantwortung können wir am besten durch erstklassige Arbeit gerecht werden, die sich an den Herausforderungen der Zeit orientiert. Um unser volles Innovationspotenzial auszuschöpfen, arbeiten mittlerweile weltweit über 45.000 Menschen mit Technologie-Background wie etwa KI-Expert:innen oder Datenspezialist:innen bei EY. Knapp 80 Prozent der umsatz-

12.918

Beschäftigte im Kalenderjahr 2020
zum Stichtag 31. Dezember 2020

Umsatz in t€

Service Lines	FY2020	FY2019	FY2018
Steuerberatung	707.722	675.392	662.387
Wirtschaftsprüfung	647.888	616.846	573.759
Transaktionsberatung	380.872	402.463	348.949
Managementberatung	379.997	386.121	361.441

generierenden Technologien sind cloudbasiert, um effektives und vernetztes Arbeiten konzernweit und bereichsübergreifend zu ermöglichen. Darüber hinaus haben wir spezielle Geschäftsmodelle entwickelt, die unsere Mandant:innen auf ihrem Weg hin zu einer nachhaltigen Entwicklung unterstützen und ihnen zu helfen, kommende regulatorische Anforderungen zu erfüllen.

Unsere Leistungen

Unsere Mandant:innen

Wir arbeiten für über 300.000 Mandant:innen in 150 Ländern - von Start-ups bis zu multinationalen Konzernen aller Branchen - und nehmen gemeinsam mit ihnen die großen Herausforderungen unserer Zeit in Angriff.

Zu unseren Mandant:innen zählen 82 Prozent der weltweit 500 umsatzstärksten Unternehmen sowie 70 Prozent der 2.000 größten börsennotierten Unternehmen der Welt. Doch auch insbesondere 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 auch gerade im Bereich Sozialunternehmen und Startups haben wir viele Kundenbeziehungen.

Service Lines

- ▶ Wirtschaftsprüfung (Assurance)
- ▶ Steuerberatung (Tax)
- ▶ Strategie- und Transaktionsberatung (TAS)
- ▶ Unternehmensberatung (Consulting)

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

EY Deutschland



EY im Porträt

EY ist einer der weltweiten Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Transaktions- und Managementberatung und beschäftigt mehr als 300.000 Menschen in über 150 Ländern.

EY Deutschland ist bundesweit in 20 Städten mit insgesamt 12.918 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 2020 (31. Juli 2019 bis 30. Juni 2020) haben wir einen Umsatz von insgesamt 2.116.479 TEUR erzielt.

Wir kreieren langfristigen Mehrwert

EY Global (EYG) und seine Mitgliedsunternehmen

Die Mitgliedsunternehmen von EY sind in drei geografische Bereiche (sogenannte Areas) gegliedert: Americas, Asia-Pacific und EMEIA. Jede der Areas umfasst zahlreiche Regionen, die wiederum aus EYG-Mitgliedsunternehmen bestehen. Die EY GmbH gehört zur EMEIA-Area, die EYG-Mitgliedsunternehmen aus 97 Ländern in Europa, im Nahen Osten, Indien und Afrika umfasst.

Die EMEIA-Area gliedert sich in zehn Regionen. Deutschland gehört zur

Region Germany Switzerland Austria (GSA), in der die EYG-Mitgliedsunternehmen aus Deutschland, der Schweiz, Liechtenstein und Österreich zusammengefasst sind.

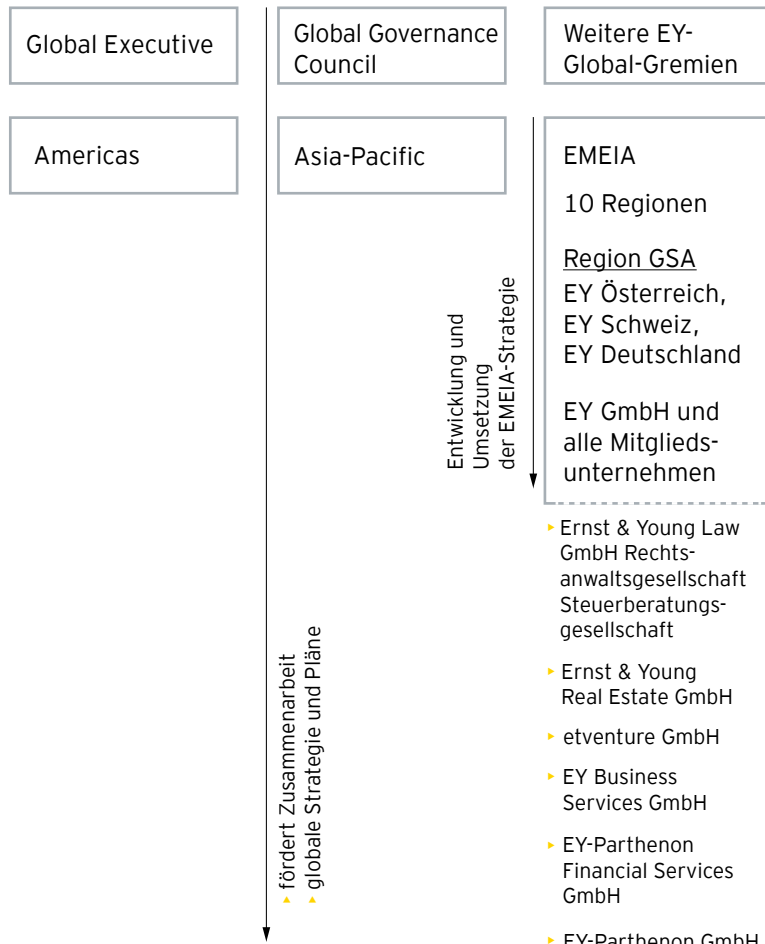
Der deutsche Branchenbereich Banken, Versicherungen und Vermögensverwaltung gehört zur „Region“ Financial Services Organisation (FSO) in EMEIA.

Der Name „EMEIA Limited“ bezieht sich in diesem Bericht auf Ernst & Young (EMEIA) Limited, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht („company limited by guarantee“). EMEIA Limited ist die zentrale Verwaltungs-

gesellschaft für die EYG-Mitgliedsunternehmen der EMEIA-Area.

Sie unterstützt diese Unternehmen bei der Koordination und Zusammenarbeit, übt jedoch keine Kontrolle über die EYG-Mitgliedsunternehmen aus. EMEIA Limited ist selbst ein Mitgliedsunternehmen von EYG, das keine Finanzgeschäfte tätigt und auch keine anderen Geschäftstätigkeiten ausübt. Jede Region wählt ein Regional Partner Forum (RPF), dessen Vertreter:in („Regional Lead Partner“) der Führungsebene der jeweiligen Region beratend und unterstützend zur Seite stehen. Wurde ein Partner zum Presiding Partner des RPF gewählt, vertritt er darüber

EY Global



hinaus seine Region im Global Governance Council.

Im Rahmen der lokalen rechtlichen und regulatorischen Vorschriften stehen EY Europe in den europäischen Ländern der EMEIA-Area Stimmrechte an den EYG-Mitgliedsunternehmen zu. EY Europe ist ein Mitgliedsunternehmen von EYG. EY Europe hat im März 2019 die der Ernst & Young Europe LLP seit 26. Juni 2009 zustehenden Stimmrechte an der EY GmbH übernommen. Der Verwaltungsrat („conseil d'administration“) von EY Europe setzt sich zusammen aus Partner:innen (natürliche Personen) aus den in Europa tätigen EYG-Mitgliedsunternehmen. Er ist verantwortlich für die Umsetzung der Strategie von EY Europe.

Der integrierte Ansatz ermöglicht es uns, auf das Wissen und die Erfahrungen anderer EYG-Mitgliedsunternehmen bei verschiedenartigsten und komplexen Projekten zurückzugreifen und zudem die Vorgehensweise bei derartigen Prüfungen wie auch die Prüfungsinhalte weiterzuentwickeln.

EYG organisiert und fördert die Zusammenarbeit zwischen den EYG-Mitgliedsunternehmen, erbringt selbst jedoch keine Dienstleistungen. Ein grundsätzliches Ziel von EYG ist die weltweite Förderung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen, die durch die EYG-Mitgliedsunternehmen erbracht werden. Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist eine rechtlich selbstständige und unabhängige Gesellschaft entsprechend den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften. Sie haften nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen EYG-Mitgliedsunternehmen. Die Verpflichtungen und Aufgaben als EYG-Mitgliedsunternehmen sind in den Richtlinien von EYG und in verschiedenen anderen Vereinbarungen festgelegt. Die Struktur und die zwei wichtigsten Gremien der globalen Organisation werden nachfolgend



dargestellt. Sie spiegeln die Grundprinzipien wider, nach denen EY als globale Organisation in seiner operativen Ausrichtung eine gemeinsame Strategie verfolgt.

Global Executive

Im Global Executive (GE) ist die Führung der Verwaltungsfunktionen („leadership functions“), der Fachbereiche („services“) und der geografischen Gebiete („geographies“) von EY vereint. Der Chairman und CEO von EYG ist Vorsitzender des GE. Weitere Mitglieder des Gremiums sind die Global Managing Partner von Client Service und Business Enablement, die Area Managing Partner, das Global Functional Leadership für Talent, die Leader der Service Lines Assurance, Consulting (vormals Advisory), Strategy and Transactions (vormals Transaction Advisory Services) und Tax sowie ein turnusmäßig wechselnder Partner aus einem EYG-Mitgliedsunternehmen.

Dem GE gehören auch der Global Vice Chair of Markets, der Global

Vice Chair of Transformation, der Chief Client Technology Officer, der Chair of the Global Accounts Committee und der Chair of the Emerging Markets Committee sowie ein:e Vertreter:in einer Praxis aus den Schwellenmärkten an.

Das GE und das Global Governance Council (GGC) billigen die Nominierung der Kandidat:innen für die Position des Chairman und CEO von EYG und bestätigen die Ernennung der Global Managing Partner. Das GE billigt auch die Ernennung der Global Vice Chairs. Der GGC bestätigt die Ernennung aller Global Vice Chairs, die Mitglied im GE werden sollen.

Wir kreieren langfristigen Mehrwert

Die Aufgaben des GE umfassen die Förderung der globalen Ziele sowie die Entwicklung, Genehmigung und sofern relevant die Umsetzung von

- ▶ globalen Strategien und Plänen,
- ▶ gemeinsamen Standards, Methoden und Richtlinien, die in den EYG-Mitgliedsunternehmen gefördert werden sollen,
- ▶ Mitarbeiterinitiativen, einschließlich der Kriterien und Prozesse für die Aufnahme, Bewertung, Entwicklung, Vergütung und das Ausscheiden von Partner:innen,
- ▶ Programmen zur Qualitätsverbesserung und Qualitätssicherung,
- ▶ Stellungnahmen zu regulatorischen Angelegenheiten und Belangen des öffentlichen Interesses,
- ▶ Richt- und Leitlinien zur Leistungserbringung der EYG-Mitgliedsunternehmen für internationale Mandanten, zu Geschäftsentwicklungen, Märkten und zum Branding,
- ▶ Investitionsprioritäten von EY,
- ▶ jährlichen Finanzberichten und Finanzplänen von EYG sowie von
- ▶ Empfehlungen des GGC.

Das GE ist darüber hinaus zur Mediation und Entscheidung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen EYG-Mitgliedsunternehmen ermächtigt.

Global Governance Council

Der Global Governance Council (GGC) ist das wichtigste Aufsichtsgremium von EYG. Er setzt sich aus einem oder mehreren Vertreter:innen aus jeder Region, aus weiteren Partner:innen der EYG-Mitgliedsunternehmen als passiven Vertreter:innen und aus bis zu sechs unabhängigen Vertreter:innen ohne Leitungsfunktion (Independent Non-Executives) zusammen. Die Vertreter:innen der Regionen, die keine führende Managementfunktion innehaben, werden vom Regional Partner Forum (RPF) für drei Jahre gewählt, mit der Möglichkeit der einmaligen Wiederwahl. Der GGC berät EYG bei der Ausarbeitung von Richtlinien und Strategien sowie in Bezug auf öffentlichkeitswirksame Aspekte ihrer Entscheidungsprozesse. In einigen Fällen billigt der GGC auf Vorschlag des GE bestimmte Sachverhalte, die EY betreffen könnten.

EYG-Mitgliedsunternehmen

Entsprechend den Regeln von EYG verpflichten sich die EYG-Mitgliedsunternehmen, die Ziele von EY, z. B. die Erbringung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen, weltweit zu verfolgen. Zu diesem Zweck setzen die EYG-Mitgliedsunternehmen die globalen Strategien und Pläne um und arbeiten daran, die vorgesehenen Dienstleistungen anbieten zu können. Sie sind verpflichtet, allgemeine Standards, Methoden und Richtlinien einzuhalten, besonders auch in den Bereichen Prüfungsmethode, Qualitäts- und Risikomanagement, Unabhängigkeit, Wissenstransfer, HR und Technologien. Vor allem verpflichten sich die EYG-Mitgliedsunternehmen, ihre Tätigkeit unter Einhaltung der geltenden

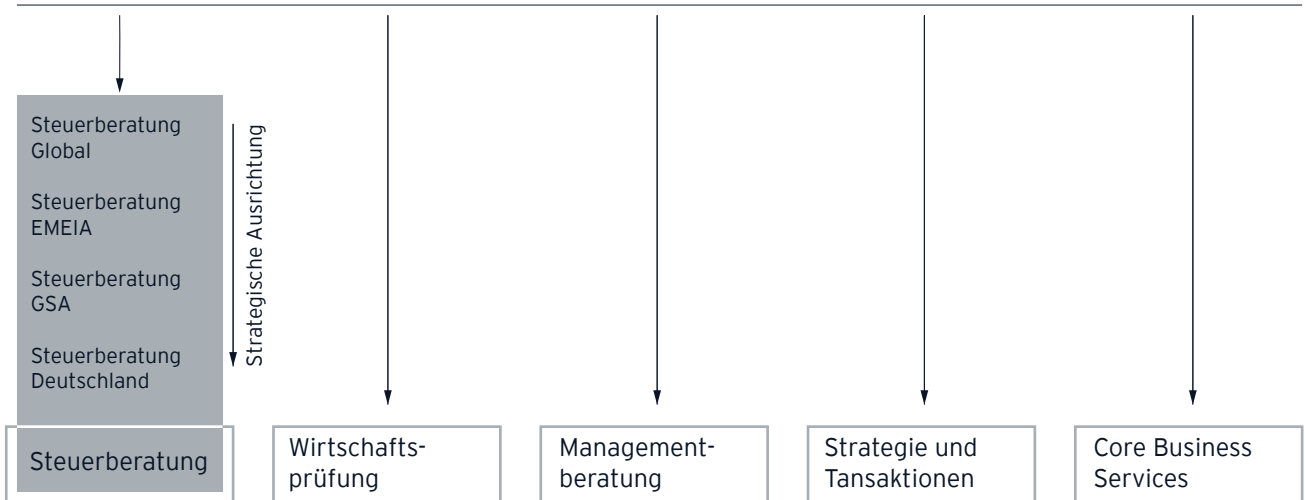
berufsständischen und ethischen Standards wie auch der geltenden gesetzlichen Vorschriften auszuüben. Grundlagen dieser Verpflichtung zu Integrität und richtigem Handeln sind unser globaler Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct) und unsere Werte.

Neben der Übernahme der Regeln von EYG bestehen mit den EYG-Mitgliedsunternehmen weitere Vereinbarungen, die verschiedene Aspekte ihrer Mitgliedschaft im EY-Netzwerk betreffen. Dazu gehören beispielsweise das Recht und die Pflicht, den Namen EY zu führen und am Wissenstransfer teilzunehmen. Die EYG-Mitgliedsunternehmen unterliegen einer ständigen Überprüfung, bei der die Einhaltung der Anforderungen und Richtlinien von EYG, u. a. im Hinblick auf Unabhängigkeit, Qualitäts- und Risikomanagement, Prüfungsmethode und HR, beurteilt wird. EYG-Mitgliedsunternehmen, die nicht in der Lage sind, die Qualitätsverpflichtungen aus den EYG-Mitgliedsanforderungen zu erfüllen, können aus dem EY-Netzwerk ausgeschlossen werden.



EY Deutschland

(vertreten durch den Country Managing Partner)



EY Deutschland

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 Rechtsanwaltsgesellschaft 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

Die GFIS GmbH umfasst nur 5 Mitarbeitende und die Ernst & Young J&M Management Consulting GmbH umfasst mittlerweile keine Mitarbeitenden mehr, so dass sie zwar aufgezählt, aber nicht relevant für diesen Bericht sind.

NextWave: die richtige Unternehmensstrategie in Corona-Zeiten

2019 haben wir unseren Purpose *Building a better working world* in unserer neuen Unternehmensstrategie „NextWave“ verankert. Die Fortentwicklung unserer Strategie verdeutlicht unsere Ambition, langfristigen Mehrwert (Long-Term Value) für unsere Stakeholder:innen durch einzigartige und vertrauensvolle Prüfungs- und Dienstleistungen zu generieren. Dabei messen wir unseren Geschäftserfolg nicht mehr allein an unserer finanziellen Performance, sondern auch daran, welchen Mehrwert EY für Mandant:innen, Mitarbeiter:innen und die Gesellschaft erbracht hat. Unser Ziel ist es, inklusives Wachstum zu fördern, das die Interessen der Gesellschafter:innen berücksichtigt, aber gleichzeitig auch allen anderen Stakeholder-Gruppen zugutekommt. Als wir NextWave veröffentlicht haben, wusste niemand, wie dramatisch sich die Welt durch die globale COVID-19-Pandemie verändern würde. Die anschließenden Monate haben uns gezeigt, dass wir mit unserer neuen Strategie genau die richtige Antwort auf eine Herausforderung dieser Größenordnung gefunden haben. So waren wir im vergangenen Jahr bei EY Deutschland in der Lage, durch gezielte Maßnahmen unseren Mandant:innen und Mitarbeiter:innen in dieser schwierigen Zeit zu helfen und uns durch vielfältige Initiativen für die Gemeinschaften vor Ort und die Gesellschaft zu engagieren.

Ein globaler Wertekanon zeichnet unsere Unternehmenskultur aus

Die Art und Weise, wie wir etwa die Corona-Pandemie für unsere Stakeholder:innen gemanagt haben, spiegelt unseren Wertekanon wider, an dem wir unsere Arbeit und unsere Entscheidungen ausrichten. Wir handeln stets verantwortungsvoll und führen unsere Aufgaben mit Überzeugungskraft und Engagement durch. Der Erfolg gibt uns recht und motiviert uns, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Ob global oder auf die einzelnen Landesgesellschaften wie EY Deutschland bezogen - unsere Arbeit und unser zwischenmenschlicher Umgang sind immer von gegenseitigem Respekt, Integrität, Wertschätzung und Offenheit

geprägt.

Als international aufgestelltes Unternehmen, das länderübergreifend arbeitet, denken wir universell und pflegen starke Beziehungen zu Menschen anderer Herkunft und Kultur. Wir fördern deswegen diverse Teams und begreifen Vielfalt als Chance, um gegenseitig voneinander zu lernen und gemeinsam die Herausforderungen unserer Zeit bewältigen zu können. Ein globales Netzwerk mit einheitlichen Richtlinien und Vorgaben stellt sicher, dass wir unsere Arbeit immer nach gleichen Qualitäts- und Unabhängigkeitskriterien erledigen. Dabei sind unsere Mitarbeitenden so qualifiziert, dass sie durch ihre herausragenden Fähigkeiten unseren Mandant:innen und der Gesellschaft immer bestmöglich dienen können. Auch das schafft Vertrauen in die globalen Kapitalmärkte und Geschäfte.



“
Unternehmen haben nur eine
Daseinsberechtigung, wenn sie einen
langfristigen Wertbeitrag leisten



Unternehmen müssen die Interessen aller Stakeholder:innen berücksichtigen und dürfen sich nicht nur an ihrem finanziellen Erfolg messen. Warum das so ist, erklärt Henrik Ahlers, Vorsitzender der Geschäftsführung und Country Managing Partner von EY Deutschland.

„Building a better working world“ lautet der Purpose von EY. Was bedeutet das genau?

Unsere Welt verändert sich stark. Deswegen müssen wir in der Lage sein, situativ und kurzfristig auf die globalen Anforderungen zu reagieren zu können. Allerdings ist es wichtig, auch in Ausnahmesituationen nicht die langfristigen Ziele aus den Augen zu verlieren. Ein Purpose kann hier als Leitstern dienen, an dem man seine Navigation ausrichten kann.

EY spricht außerdem in diesem Zusammenhang davon, Long-Term Value für seine Stakeholder:innen zu generieren. Erklären Sie das bitte.

Es geht darum, dass wir einen langfristigen Wertbeitrag für die Gesellschaft leisten. Unternehmen – das gilt für uns wie für jedes andere Unternehmen – haben heute nur eine Daseinsberechtigung, wenn sie ihre Performance holistisch an allen Stakeholderinteressen ausrichten und nicht nur an finanziellen Kennzahlen, die eine kurzfristige Entwicklung spiegeln, die in erster Linie dem Shareholder Value dient. Dabei spielt natürlich auch das Thema Nachhaltigkeit eine entscheidende Rolle. Wie minimieren wir die ökologischen Risiken unserer Geschäftstätigkeit? Werden soziale Faktoren in die Unternehmensperformance integriert? Nachhaltigkeit ist heute kein Add-on mehr, sondern die Grundvoraussetzung, um künftig Geschäfte machen zu können.

Wir bei EY sehen dabei vier Werttreiber – Financial Value, Human Value, Consumer Value und Social Value – als integrale Bestandteile unserer Geschäftstätigkeit.

Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf diesen Ansatz?

Die Corona-Krise hat gezeigt, wie schnell und umfangreich Veränderungen durch äußere Bedingungen auf Unternehmen einwirken. In diesem Fall kamen von heute auf morgen ganze Branchen zum Erliegen. Die Pandemie kann man als Stresstest für Firmen sehen, ob sie agil auf derartige Herausforderungen reagieren können. Es ging darum, kurzfristig zu handeln, um das langfristige Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Dies gilt zum Beispiel auch für die Folgen, die der Klimawandel nach sich ziehen wird. Alle reden von Dekarbonisierung und hier setzen auch wir mit unserem Ansatz „EYCarbon“ an. In Sachen Umweltveränderungen gilt es natürlich, den gesamten Environmental Impact – Reduzierung von Wasserverbrauch, Vermeidung von Müll etc. – zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang darf man aber auch soziale Themen wie etwa Inklusivität, die für ein soziales und gerechtes Wirtschaftswachstum steht, nicht vernachlässigen. Es geht nicht um ein Entweder-oder, sondern um das Ausbalancieren aller vier Aspekte.





Wir fokussieren uns auf das Wesentliche

Um die Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung dauerhaft in unser Unternehmen und unsere Managementsysteme zu integrieren, haben wir Organisationsstrukturen aufgebaut, die verantwortliches unternehmerisches Denken und Handeln fördern, entsprechende Ziele setzen und über deren Umsetzung wachen. Die wichtigsten Themen und Anliegen, die an uns herangetragen werden, bilden wir über eine Wesentlichkeitsanalyse ab, die wir kontinuierlich weiterentwickeln.

Wir leben in einer Zeit, die sich sehr schnell verändert. Mit unseren Geschäftsbereichen und unserem Branchenwissen unterstützen wir unsere Mandant:innen, die daraus erwachsenden Herausforderungen anzunehmen und einen verantwortungsvollen Wachstumspfad einzuschlagen. Nachhaltigkeit hilft uns dabei: Sie katalysiert unser Verständnis für die Auswirkungen, die wir auf die Gesellschaft und die Umwelt haben, und für die Schaffung eines integrativeren Wachstums.

Unser Wunsch ist es, dass die Welt besser funktioniert. Dafür steht auch unser Anspruch *Building a better working world*. Unser eigener Nachhaltigkeitsansatz macht solche positiven Entwicklungen dank des Long-Term-Value-Ansatzes konkret messbar. Der Gedanke dahinter ist, neben klassischen Finanzkennzahlen auch neue Formen der Wertschöpfung auszuweisen. Messbare Kennzahlen sind beispielsweise die Ankündigungen, bis Ende 2020 CO₂-neutral zu sein und bis Ende 2025 alle vermeidbaren Emissionen reduziert zu haben.

Mithilfe unserer globalen EY Ripples-Initiative und dem Ziel *Impacting one billion lives until 2030* haben sich allein in Deutschland mehrere Tausend Mitarbeitende im vergangenen Jahr mit ihrer Zeit und ihrem Know-how in gemeinnützigen Aktionen eingebracht.

Globales Nachhaltigkeitsengagement von EY

EY Deutschland ist eingebettet in ein globales Netzwerk mit einheitlichen Richtlinien und gemeinsamen Initiativen zur Stärkung und Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken. EY Global hat 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. Seit 2018 unterstützt EY Global die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die weltweit eine ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltige Entwicklung fördern. Die SDGs geben uns im Alltag eine wichtige Orientierung, um unsere Geschäftstätigkeiten mit übergeordneten Entwicklungszielen abzugleichen.

Für uns selbst stehen dabei vor allem die Ziele 5 (Geschlechtergleichheit), 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), 10 (weniger Ungleichheiten) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) im Blickpunkt. Unsere Mandant:innen unterstützen wir bei der Erreichung ihrer jeweiligen SDGs durch unsere Dienstleistungen und spezialisierten Service Units. Dazu zählen insbesondere die Klima- und Energieberatung sowie die Unterstützung von Sozialunternehmer:innen.

Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene engagieren wir uns für Richtlinien zur verantwortungsvollen Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsberichterstattung, etwa über unsere Mitarbeit im

World Business Council for Sustainable Development, über die Global Reporting Initiative (GRI) Community, den International Integrated Reporting Council und über die Mitarbeit in der Brüsseler Nachhaltigkeitsgruppe von Accountancy Europe.

Wesentlichkeit

Wir richten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten an den Erwartungen unserer Stakeholder:innen aus. Dazu zählen in erster Linie unsere Mandant:innen und Mitarbeiter:innen, aber auch das gesellschaftliche Umfeld, der Kapitalmarkt und der Staat stellen spezifische Anforderungen, auf die wir eingehen. All diese Erwartungen fließen in unsere Wesentlichkeitsanalyse ein. Zuletzt haben wir diese 2016 umfassend überprüft. Seitdem schreiben wir sie kontinuierlich fort.

Das Fundament der Betrachtung ist die finanzielle Wesentlichkeit. Wirtschaftlicher Erfolg ist sowohl bei unseren Mandant:innen als auch bei uns selbst die Grundlage aller weiteren Dimensionen der Nachhaltigkeit. Im Umweltkapitel beleuchten wir darüber hinaus die klimarelevanten Auswirkungen. Für einen gesamtheitlichen Blick auf Nachhaltigkeit reicht das allein aber nicht aus. Im Sinne einer doppelten Materialität betrachten wir einerseits, welche äußeren Entwicklungen auf EY Deutschland einwirken, sowie andererseits, welchen Einfluss wir selbst auf unser Umfeld haben.

In den weiteren Kapiteln berichten wir deshalb ausführlich über unseren Beitrag für Mensch und Umwelt. (Siehe auch Seite 18.)

Berichtsprofil

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nach dem international führenden Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) Option Kern erstellt. Dafür haben wir den aktuellen Stand des GRI-Standards genutzt. Bei der Berechnung der Klimadaten haben wir die Berechnungsmethoden des Greenhouse-Gas-Protokolls 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 wird durch einen externen Prüfer, namentlich die TÜV SÜD Management Service GmbH, geprüft. Der Bestätigungsvermerk ist auf Seite 79/80 zu finden.

Berichtsgrenzen

Der Berichtszeitraum umfasst das Kalenderjahr 2020. Eine Ausnahme bilden die Angaben zur wirtschaftlichen Leistung, die bei EY Deutschland traditionell nach Geschäftsjahr (hier: Juli 2019 bis Juni 2020) erhoben werden. Der Bericht berücksichtigt alle deutschen EY-Gruppengesellschaften, inklusive Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft, Ernst & Young Real Estate GmbH, etventure GmbH, EY Business Services GmbH, EY-Parthenon Financial Services GmbH und EY-Parthenon GmbH sowie alle Mitarbeitenden. Da wir nur 546 Freelancer:innen bei 12.918 Mitarbeitenden 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. Da wir nach mehrjähriger Pause den Nachhaltigkeitsbericht wieder aufgegriffen haben, sehen wir den Bericht für 2020 als Grundlage für die folgenden Berichte an. Ziel ist es, jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen und dabei immer die Kennzahlen der letzten drei Jahre vorzulegen, um den Verlauf und die Entwicklung aufzeigen zu können. Besonders im Umweltbereich werden wir uns allerdings auf 2019 als Basisjahr für unsere Klimaziele beziehen.

Bei der Erstellung des unternehmensbezogenen CO₂-Fußabdrucks haben wir Grenzen bei der Erfassung von Scope-3-Daten festgelegt. Demnach konzentrieren wir uns hier auf sieben der 15 Kategorien. Eine genaue Erläuterung der Kategorien und Datenquellen finden Sie auf Seite 77.



Management und Stakeholdereinbindung

Für grundlegende strategische Entscheidungen mit Blick auf die Nachhaltigkeit ist unser Corporate Responsibility Board zuständig. Die Leitung obliegt dem Country Managing Partner. Vertreten sind daneben die jeweiligen Leiter:innen der deutschen Managementteams und der Climate Change and Sustainability Services (CCaSS). Das Corporate Responsibility Board berät und setzt Nachhaltigkeitsziele, wacht über deren Umsetzung und gewährleistet die interne und externe Kommunikation der Ergebnisse. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten sind auf diese Art angemessen und wirksam in die internen Managementsysteme eingebunden. Im Jahr 2021 wird es leichte Anpassungen der Struktur und bei der Einbettung von Nachhaltigkeit als Schwerpunkt in der Ausrichtung geben. Diese Veränderungen werden wir selbstredend im kommenden Bericht darstellen.

Die Grundlagen zur Festlegung der wichtigsten Aspekte wurden 2013 und 2014 in den ersten deutschen Nachhaltigkeitsberichten gelegt. Zur Wiederaufnahme der Berichterstattung haben wir insbesondere unsere globale Firmenstrategie, den Input von Mandant:innen und Mitarbeitenden, die Ergebnisse des EcoVadis-Nachhaltigkeitsassessments sowie aktuelle politische und rechtliche Entwicklungen berücksichtigt. Im kommenden Jahr ist eine umfangreichere Überarbeitung der Wesentlichkeitsmatrix seitens EY Global geplant. Auf dieser Grundlage wollen wir aufbauen und die Wege zur Einbindung unserer Stakeholder anpassen. Die Stakeholder:innen konnten wir geradewegs aus unserer Firmenstrategie NextWave ableiten. Deren Absicht ist es, einen Mehrwert für unsere Mandant:innen, unsere Mitarbeitenden (inkludiert auch Zukünftige und Alumni) und die Ge-

sellschaft zu schaffen. Long-Term Value für die genannten Stakeholder:innen ist das oberste Ziel der NextWave-Strategie.

Daher haben wir dieses Jahr auf bereits bekannte und bestehende Formate für den Stakeholderdialog gesetzt.

Die Erwartungen unserer Mandant:innen konnten wir sowohl über die kontinuierliche Kundenbefragung nach jedem Projekt als auch über die deutlich steigende Anzahl auf Nachhaltigkeit bezogener Requests for Information seitens der Kunden klarer definieren. Hier steht, neben den klassischen Punkten Qualität und Leistungen, besonders das Thema Ökologie, aber auch Mitarbeiterthemen auf der Prioritätenliste. Auch die vermehrte Nachfrage nach unserem EcoVadis-Nachhaltigkeitsassessment lässt darauf schließen, dass die generelle Entwicklung von Nachhaltigkeit bei EY ein wichtiger Punkt für unsere Kunden ist.

Einer der wichtigsten Kanäle für den Dialog mit unseren Mitarbeitenden sind die Mitarbeiterbefragungen, die quartalsweise durchgeführt werden. Daraus konnte, besonders während der Corona-Pandemie, schnell auf die Situation reagiert und Angebote geschaffen werden. Einige Beispiele sind unter „Wir fördern Talente und setzen auf Vielfalt“ (ab Seite 47) zu finden.

Besonders durch unsere EY Ripples-Initiative sind wir im starken Austausch mit bestimmten Stakeholder:innen aus der Gesellschaft. Gerade durch Corona ist diese Interaktion noch vertieft worden, und wir haben auf den direkten Dialog gesetzt. Aber auch die regelmäßige Mitarbeit in Initiativen und Netzwerken sowie unsere Studien eröffnen uns den Dialog mit verschiedenen Interessenvertreter:innen.

Die Anfragen unserer Kunden, den Dialog mit unseren aktuellen, ehemaligen und zukünftigen Mitarbeitenden, sowie die Interaktionspunkte mit den Vertreter:innen unserer Gesellschaft haben wir kontinuierlich analysiert. Auf Seite 19 und 20 zeigen wir die hieraus abgeleiteten wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für EY Deutschland. Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse sind in fünf Handlungsfeldern zusammengefasst, an denen sich auch die Struktur dieses Berichts orientiert.

	Kund:innen	Mitarbeitende	Gesellschaft
Stakeholder:innen →	<ul style="list-style-type: none"> ▶ bestehende Mandant:innen ▶ potenzielle Mandant:innen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mitarbeiter:innen (von der bzw. dem Praktikant:in bis zu dem bzw. der Partner:in) ▶ potenzielle Mitarbeiter:innen (mit Arbeitserfahrung und Studierende) ▶ Alumni 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ NextGen (14- bis 25-Jährige) ▶ Impact-Entrepreneure wie Non-Profit-Organisationen, gGmbHs, Sozialunternehmen ▶ Zivilgesellschaft ▶ Staat, Parteien und Regulatoren ▶ Medien und Öffentlichkeit
Dialog →	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mandantenbefragungen (Assessment of Service Quality) ▶ EcoVadis-Nachhaltigkeitsassessment ▶ Request for Information zum Thema Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ regelmäßige Mitarbeiterbefragungen ▶ interne Veranstaltungen, Webcasts ▶ Cultural Assessment 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Veranstaltungen ▶ Mitwirken in Initiativen (Global Compact u. a.) ▶ Öffentlichkeitsarbeit ▶ Studien
Ziel →	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Unser Ziel ist es, das Vertrauen unserer Mandant:innen durch exzellenten Service zu rechtfertigen und zu ihrer positiven Entwicklung beizutragen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Unser Ziel ist es, ein lebenslanges, intensives Band zwischen EY und seinen Mitarbeitenden zu knüpfen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Unser Ziel ist es, mit unserem Handeln einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft zu leisten.

Wir fokussieren uns auf das Wesentliche

Handlungsfelder	Maßnahmen	Prioritäten	KPIs nach GRI
Ökonomie 	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche Leistung Arbeiten mit Impact-Unternehmen Unseren Mandant:innen helfen, nachhaltiger zu werden 	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche Leistung Kundenzufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche Leistung (201)
Ökologie 	<ul style="list-style-type: none"> Klimaschutz und interne Klimaziele Umweltverträglicher Einkauf EY-eigene Auswirkungen managen 	<ul style="list-style-type: none"> Klimaschutz Geschäftsreisetätigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Materialien (301) Energie (302) Scope 1, 2 und 3 (305) Abfall (306)
Beschäftigte 	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung sinnhafter Arbeitsfelder Vielfalt und Inklusion stärken Anerkennung als „great place to work“ Investment in die Entwicklung der EY-Beschäftigten Förderung flexibler, gesunder Arbeitsplätze Wertschätzender Umgang miteinander 	<ul style="list-style-type: none"> Diversität und Inklusion Soziales Engagement Training und Entwicklung Mitarbeiterzufriedenheit Gesundheit am Arbeitsplatz 	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigung (401) Gesundheit und Sicherheit (403) Aus- und Weiterbildung (404) Vielfalt und Chancengleichheit (405)
Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der nächsten Generation Gesellschaftliches Engagement der EY-Beschäftigten Einbringen unseres Know-hows, um positive soziale Auswirkungen zu erzielen 	<ul style="list-style-type: none"> Gesellschaftliches Engagement 	<ul style="list-style-type: none"> Corporate Citizenship
Governance 	<ul style="list-style-type: none"> Dem öffentlichen Interesse dienen Vertrauen schaffen durch transparentes Handeln Bekämpfung von Korruption in all ihren Formen Verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit Handeln im Einklang mit unseren Werten und Verhaltenskodizes Risikomanagement und Qualität unserer Dienstleistungen Offener Dialog mit Stakeholdern 	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltige Beschaffung Vermeidung von Korruption und Bestechung Whistleblowing Datenschutz Regelkonformität 	<ul style="list-style-type: none"> Beschaffungspraxis (204) Korruptionsbekämpfung (205) Wettbewerbswidriges Verhalten (206) Datenschutz (418) Regelkonformität (419)

“ Wir wollen das Mindset verändern



EY hat das Potenzial, ein führendes Unternehmen im Bereich der nachhaltigen Wirtschaft zu werden. Die Klimaneutralität ist ein wichtiger Schritt, um dies zu verwirklichen, sagt Jan Brorhilker, Chief Operating Officer Germany und Mitglied der Geschäftsführung.

Den größten Anteil am ökologischen Fußabdruck haben Geschäftsreisen. Was ändern Sie hier?

Wir gehören zu den größten Kunden der Fluggesellschaften in Deutschland. Zumindest waren wir es vor Corona. Das wird sich sicher ändern. Es wird natürlich weiterhin noch Flüge zu unseren Mandant:innen geben, denn es kommt bei unserer Arbeit auf menschliche Beziehungen an. Aber

ein Teil davon ist unnötig, denn viele Absprachen sind auch online möglich. Das haben wir, glaube ich, alle während der Pandemie gelernt. Bei Strecken unter vier, fünf Stunden können wir auch die Bahn benutzen. Das spart CO₂ und wir können während der Fahrt weiterarbeiten.

Was sind die größten Herausforderungen in den kommenden Jahren?

Die größte Herausforderung wird es sein, den Status zu halten. Wenn wir uns die CO₂-Bilanz von EY in Deutschland anschauen, dann haben wir jetzt unser Ziel praktisch schon erreicht. Das liegt vor allem daran, dass zwei Drittel unserer Emissionen allein aus Flugreisen bestehen, und die entfielen 2020 Corona-bedingt weitestgehend. Jetzt müssen wir es schaffen, das Verhalten unserer Mitarbeitenden, aber auch die Erwartungen unserer Mandant:innen klimafreundlich zu verändern. Dafür wollen wir das Mindset verändern, damit die Mitarbeitenden lernen, welchen Impact ihre jeweiligen Entscheidungen haben. Und dabei soll der Nachhaltigkeitsgrad neben Marge und anderen Faktoren ein gleichwertiges Entscheidungskriterium sein.

Welche Rolle spielen Themen wie Klimaschutz und Nachhaltigkeit in Beziehungen mit Mandant:innen?

Eine immer größere! Insbesondere die Teams von EYCarbon und Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) unterstützen unsere Mandant:innen bei diesen Fragestellungen. Wir sehen das ganz konkret bei umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Vor einigen Jahren war es noch so, dass unsere Mandant:innen sagten: Ja, kann man machen, muss man aber nicht. Heute gibt es dagegen kaum noch eine größere Transaktion, bei der solche Due-Diligence-Prüfungen nicht gemacht werden. Die Umwelt- und Reputationsrisiken werden heute deutlich gesehen. So wird Nachhaltigkeit vom Nischenprodukt zum integralen Teil unserer Beratungsleistungen. Und natürlich auch zur Anforderung an uns selbst. Unsere Mandant:innen erwarten von uns natürlich zu Recht, dass wir Nachhaltigkeit selbst vorleben.





Wir handeln regelbasiert

Damit wir unseren Mandant:innen bestmögliche Leistungen anbieten können, fußt unsere Arbeit auf einem starken Wertegerüst, Integrität, einer kritischen Grundhaltung und einem hohen Qualitätsanspruch. Regelkonformität ist dabei oberstes Gebot unseres Handelns.

Wir handeln regelbasiert

EY Deutschland hat ein robustes und konsistentes Compliance-Rahmenwerk („Framework“) entwickelt, welches auf „leading practices“ fußt und den gesamten Prozess von systematischen Compliance-Management-Systemen (CMS) abdeckt. Dieses Rahmenwerk wird in allen Compliance-relevanten Risikobereichen (zum Beispiel Anti-Bribery/Antikorruption, Geldwäsche, Datenschutz etc.) umgesetzt und je nach Anforderungen und Bedarf stetig weiterentwickelt.

Die Einhaltung von Gesetzen, Regularien, Richtlinien, Leitfäden und Ethikstandards (intern wie extern) ist oberstes Gebot und Ziel des EY-internen CMS und hat für alle Partner:innen und Mitarbeitenden in der Ausführung ihrer Tätigkeiten höchste Priorität. Unser EY-Verhaltenskodex einschließlich der darin verankerten Grundsätze spiegelt die Werte unserer Unternehmenskultur wider und bildet die Basis unseres Handelns.

EY Deutschland agiert in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften; zahlreiche Richtlinien und Verfahrensweisen bilden dabei den Rahmen für unsere tägliche Arbeit.

Unsere Mitarbeitenden und Partner:innen sind angehalten, Fehlverhalten zu melden. Eine unabhängige EY-Ethikhotline 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 (unter anderem der EU-Whistleblower-Richtlinie) vollständig aufgearbeitet. Es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat.

Our values Who we are

People who demonstrate integrity, respect, teaming and inclusiveness

People with energy, enthusiasm and the courage to lead

People who build relationships based on doing the right thing



Hier gelangen Sie zu unserem globalen Verhaltenskodex:

assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/generic/EY_Code_of_Conduct.pdf

Weiterführende Informationen zu unserem Lieferantenkodex finden Sie hier:

assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_uk/generic/ey-supplier-code-of-conduct.pdf

Risikomanagement

Globale und lokale rechtliche sowie 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 globalen RM-Teams, Qualitätsteams aus verschiedenen Fachbereichen und der Rechtsabteilung stellt das RM Fachwissen, Anleitungen und Werkzeuge zur Verfügung, um übergreifend Risiken zu adressieren, berücksichtigen, zu mitigieren und Teams mit Mandantenkontakt bei der Erbringung qualitativ hochwertiger und erstklassiger Leistungen zu beraten.

Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen

Die 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 ihren Umgang 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) beschreibt darüber hinaus verschiedene Kategorien möglicher Interessenkonflikten und wie diese zu identifizieren und durch entsprechende Schutzmaßnahmen zu lösen sind. Mithilfe eines Internet-basierten 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 von dem Ergebnis einer sorgfältigen Risikoanalyse ab. Dazu zählen Dinge wie die Überprüfung der geeigneten Fachkompetenz unserer Mitarbeitenden, vor allem im Hinblick auf Mandant:innen oder Aufträge in Spezialbranchen, oder ob bestimmte Leistungen überhaupt erbracht werden dürfen. Eine jährliche Analyse bestehender Geschäftsbeziehungen ermittelt, ob wir die Qualität unserer Arbeit für den jeweiligen Mandanten oder die jeweilige Mandantin aufrechterhalten können und ob eine Weiterführung der Aufgaben angemessen ist.

Zudem prüfen wir auch unsere Geschäftsbeziehungen, die wir mit Unterauftragnehmer:innen, Dienstleister:innen und externen Dritten im Allgemeinen eingehen, um mögliche Risiken noch vor der Auftragsannahme identifizieren und bewerten zu 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 Ge-

währleistung der Einhaltung von Professionalität, Integrität, Unabhängigkeit und von Gesetzen bestehen.

EY praktiziert eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechungen, einschließlich Schmiergeldzahlungen. Dieses Verbot wird in der globalen Antikorruptionsrichtlinie 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.

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

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.

Die Themenfelder Bestechungs- und Korruptionsrisiken, Wahrung der Unabhängigkeit und unser EY-Verhaltenskodex sind nur einige der verpflichtenden Schulungsmaßnahmen.

Darüber hinaus sind wir Mitglied in Organisationen wie dem Weltwirtschaftsforum und Transparency International, um gemeinsam mit anderen steigende Korruptions- und Bestechungsfälle global zu bekämpfen und integrires Verhalten in der Wirtschaftswelt zu fördern. Als wichtigste Maßnahme in diesem Bereich ist die Teilnahme von EY Global an der Antikorruptionsinitiative PACI (www.weforum.org/communities/partnering-against-corruption-initiative) zu werten, die das Weltwirtschaftsforum initiiert hat. Dabei engagieren wir uns mit circa 170 weiteren Organisationen und Unternehmen, um die PACI-„Principles for Countering Bribery“ in die Breite zu tragen. Ziel ist es unter anderem, ein effektives Implementierungsprogramm gegen Korruption zu entwickeln.

Informations- und Trainingsmaßnahmen

Living Our Values

Der Trainingszyklus umfasst hier die Fiskaljahre 2020 und 2021. 12.327 Mitarbeitende haben in dieser Zeit das E-Learning absolviert.

Anti-Bribery and You!

In den Fiskaljahren 2020 und 2021 haben 4.200 Mitarbeitende das E-Learning abgeschlossen. Im Turnus von ungefähr drei Jahren wird das Training überholt und alle Mitarbeitenden müssen es wiederholen. Dieser Relaunch ist für das Fiskaljahr 2022 geplant.

Mitarbeitende in Elternzeit, Langzeitkranke, Mitarbeitende mit Altersteilzeitverträgen und Austritte führen zu einer nicht 100-prozentigen Teilnehmersrate während des Trainingszyklus.

Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sind verpflichtet, in Bezug auf ihre Prüfungsmandant:innen unabhängig zu sein, um ihre Aufgabe, das Vertrauen der Kapitalmarktteilnehmer:innen in die veröffentlichten Unternehmenszahlen zu stärken, erfüllen zu können. 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 finanzielle Beziehungen unserer Fachmitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen.

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 Fachmitarbeiter:innen sind zur Teilnahme an jährlich stattfindenden Unabhängigkeitsschulungen verpflichtet.

Transparenzbericht

Da wir als Prüfungsgesellschaft gesetzliche Abschlussprüfungen bei Unternehmen von öffentlichem Interesse durchführen, veröffentlichen wir jährlich einen Transparenzbericht. Hier legen wir nicht nur dar, wie wir unsere Unabhängigkeit wahren, sondern informieren über unsere Prüfungsleistungen im Bereich Wirtschaftsprüfung, mit Fokus auf unsere nachhaltig geprägte Prüfungsqualität und unser Qualitätssicherungssystem. Der Öffentlichkeit zeigen wir transparent auf, wie wir unsere Risiken managen und in hohem Maße in Prozesse und Systeme investieren, die uns noch besser machen. Alle Mitgliedsunternehmen des globalen EY-Netzwerks fühlen sich dem Anspruch verpflichtet, die Vorgaben des Artikel 13 der EU-Abschlussprüferverordnung zu erfüllen und veröffentlichen ebenfalls einen Transparenzbericht.



Hier finden Sie unseren vollständigen Transparenzbericht für das Geschäftsjahr 2020:
assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/legal/transparenzberichte/ey-transparenzbericht-des-geschaeftsjahres-2020-neu.pdf

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.

Corona-Pandemie

Aufgrund der Corona-Pandemie 2020 wurde das globale Krisenmanagementprogramm (Global Crisis Management Program, GCMP) aktiviert, das sich auf alle globalen Geschäftsregionen und auf alle Geschäftstätigkeiten erstreckt. Unter der Führung des Global Risiko-Management-Leaders wurde das GCMP regelmäßig mit den Geschäftsführungen der einzelnen Mitgliedsunternehmen abgestimmt.

Stellungnahme zu Wirecard

Wir sind uns des Vertrauensverlustes bewusst, der durch den Fall Wirecard entstanden ist. Es ist unsere oberste Priorität, zur Aufklärung des Falles Wirecard beizutragen und verloren gegangenes Vertrauen wiederherzustellen. In diesem Zusammenhang haben wir alle behördlichen, insbesondere staatsanwaltlichen und berufsrechtlichen Untersuchungen vollumfänglich im Rahmen des rechtlich Zulässigen unterstützt und werden dies auch weiterhin tun. Zudem arbeiten wir intensiv an Maßnahmen und Initiativen, um das Vertrauen in die Qualität der Prüfung zu stärken.

Der vom Bundestag eingesetzte Parlamentarische Untersuchungsausschuss hat zum Ausdruck gebracht, dass er von einem kollektiven Aufsichtsversagen im Fall Wirecard ausgeht. Neben Aufsichtsrat, Aufsichts- und Ermittlungsbehörden sind Abschlussprüfer Teil des Finanzaufsichtssystems. Dieser Verantwortung stellen wir uns.

Das komplexe kriminelle Netz bei Wirecard war darauf angelegt, zahlreiche Akteur:innen - darunter Investor:innen, Banken, Aufsichtsbehörden, Aufsichtsrat, Wirtschaftsprüfer:innen einschließlich uns sowie auf Forensik spezialisierte Expert:innen und Rechtsanwält:innen - trotz sorgfältiger und umfangreicher Anstrengungen zu täuschen. Mit dem

Wissen von heute hätten wir im Kernbereich des Betrugs umfangreichere Prüfungshandlungen vorgenommen und Handlungsalternativen stärker in Betracht gezogen. Ob und inwieweit dies damals zu einer früheren Aufdeckung geführt hätte, lässt sich angesichts der hohen kriminellen Energie der beteiligten Akteure letztlich nicht sagen. Wir können jedoch festhalten, dass wir bei Wirecard nach bestem Wissen und Gewissen jedes Jahr umfangreiche Prüfungshandlungen durchgeführt haben.

Unter den mehr als 150.000 Audits, die EY weltweit jährlich vornimmt, handelt es sich bei Wirecard um einen außergewöhnlichen und komplexen Einzelfall. Nichtsdestotrotz sind wir uns des entstandenen Vertrauensverlustes bewusst. Wir haben daher eine unabhängige Bewertung der Geschehnisse vorgenommen und Konsequenzen daraus gezogen. Zu diesen gehört neben Änderungen unserer Führungsstrukturen und sonstigen strukturellen Änderungen auch die Einführung des umfassenden Qualitätssicherungsprogramms „Trust in Quality“.

Mit der langfristig angelegten Initiative „Trust in Quality“ wollen wir das Vertrauen in die Qualität der Prüfung stärken. Dafür überarbeiten wir unser Ausbildungs- und Schulungsprogramm, erhöhen Verantwortlichkeiten und betonen die Bedeutung einer

kritischen Grundhaltung. Zusätzlich setzen wir noch stärker neue Technologien zur Datenanalyse ein, um so frühzeitig wie möglich Warnsignale zu erkennen. Damit gehen wir über die derzeit öffentlich diskutierten Vorgaben zur Stärkung der Strukturen und Prozesse in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften deutlich hinaus.

Darüber hinaus hat EY Deutschland eine hochrangige unabhängige Expertenkommission ins Leben gerufen. Sie evaluiert die mit dem „Trust in Quality“-Programm entwickelten Maßnahmen und vorgesehenen Veränderungen und berät uns bei deren Weiterentwicklung.

Wir möchten betonen, dass der aktuelle Fall keine Auswirkungen auf den Einsatz bei unseren Mandant:innen in Deutschland oder anderswo hat. Eine qualitativ hochwertige Abschlussprüfung, basierend auf Integrität, Objektivität und professioneller Distanz, ist das Kernelement, um dem öffentlichen Interesse gerecht zu werden. Wir erfahren weiterhin große Unterstützung von unseren Mandant:innen. Dieses Vertrauen ist für uns Ansporn und Verpflichtung zugleich, die Qualität unserer Arbeit stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern.





Wir beraten mit Blick in die Zukunft

Viele Branchen verändern sich derzeit fundamental. Megatrends wie die Digitalisierung und der Klimawandel führen zu radikalen Brüchen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt und im Alltag der Menschen. Brüche, die mit erheblichen Risiken einhergehen – und mit vielfältigen neuen Chancen und Wertschöpfungsmöglichkeiten. Wir helfen unseren Mandant:innen dabei, diese Potenziale zu identifizieren, gewinnbringend zu nutzen und am Markt erfolgreich zu bleiben.

Wir beraten mit Blick in die Zukunft

Die Corona-Krise hat die Weltwirtschaft massiv geschädigt. Noch sind die gesamten Folgen nicht abzuschätzen. Langfristige Werte für unsere Mandant:innen zu schaffen, bedeutet auch, sie durch schwerwiegende Krisenzeiten wie die Pandemie zu lotsen und sie mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln zu unterstützen. So haben 2020 unsere Teams länder- und bereichsübergreifend zusammengearbeitet, um die Lieferketten unserer Mandant:innen umzuleiten, Liquidität zu managen und sie durch die staatlichen Konjunkturpakete zu leiten. Vieles von dem, was wir an Soforthilfe geleistet haben, waren dabei Pro-bono-Aktivitäten. Dazu zählten etwa 25 Webcasts mit über 4.300 Teilnehmenden rund um Corona-bedingte Fragen zu Steuern oder Kurzarbeitergeld. Darüber hinaus haben wir 2020 unser COVID-19-Enterprise-Resilience-Framework entwickelt. Mit diesem Tool können unsere Mandant:innen ihre Risiken und ihren Bereitschaftsgrad im Umgang mit der Pandemie bewerten. Dabei dient das Rahmenwerk einerseits als Wegweiser dafür, welche Maßnahmen die Unternehmen ergreifen müssen, um ihre Geschäftstätigkeit aufrechtzuerhalten, und andererseits zeigt es ihnen, was sie künftig tun müssen, um am Markt bestehen zu können.

Unsere Service Lines

Auch unabhängig von Krisenzeiten arbeiten wir immer dort, wo unsere Mandant:innen uns brauchen. 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 Mandat:innen, wann und wie immer möglich. Hier vereinen sich alle Funktionen des Backoffice im Unternehmen.

Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Beratung

Die Wirtschaftsprüfung ist unser größter Geschäftsbereich. Wir prüfen und testieren für unsere Mandant:innen deren Jahresabschlüsse 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 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 den vielfältigen Wachstumschancen und Leistungssteigerungen durch digitale Dienste.



Weiterempfehlungsrate
EY-Mandant:innen

8,35 / 10

erreichte Punkte 2020

8,42 / 10

erreichte Punkte 2019

Unser Qualitätsversprechen

In Zeiten disruptiver Innovationen und radikaler Transformationen brauchen Unternehmer:innen starke und verlässliche Partner:innen, denen sie vertrauen können. Dieses Vertrauen aufzubauen, ist unsere oberste Maxime. Hochwertige Prüfungsleistungen und die stetige Verbesserung unserer Services erachten wir als Grundvoraussetzung, um unserem Anspruch *Building a better working world* gerecht zu werden.

Dazu rekrutieren wir geeignete Mitarbeiter:innen, entwickeln sie weiter und binden sie an uns. Darin und in die Entwicklung geeigneter Instrumente zur Unterstützung unserer Dienste investieren wir erheblich. In der Verantwortung unserer Service Lines liegt es, die Erfüllung unseres Qualitätsversprechens sicherzustellen. Sie definieren dazu umfassende Prozesse, die bei der Auftragsdurchführung wie auch nach deren Abschluss zur Qualitätssicherung beitragen.

Mitarbeitende pro Service Line

Service Lines 2020

Wirtschaftsprüfung	3.849
Steuerberatung	1.753
Core Business Services	1.337
Strategy and Transactions	3.949
Consulting	2.030

Digitale Transformation und Strategie

Unsere Mandant:innen haben in uns einen versierten Partner für ihre erfolgreiche Reise ins digitale Zeitalter. Wir unterstützen sie auf allen Wegen - von der angemessenen Wachstumsstrategie über die Kundenkommunikation und den Umgang mit gesetzlichen und steuertechnischen Aspekten bis hin zur Effizienzsteigerung und Risikominimierung.

Die fortschreitende Digitalisierung betrachten wir als multidimensionalen Prozess, der sich nicht allein in neuen Technologien äußert. Er geht ebenso mit kulturellen Veränderungen und einem radikalen Wandel der Arbeitswelt einher. Dank unseres langjährigen Know-hows und großen globalen Netzwerks können wir Unternehmen bei diesen Transformationen flächendeckend begleiten und Veränderungsprozesse aus jeder Perspektive beleuchten.

Digitale Innovationen in unseren Service Lines

Um bestmöglich auf die sich fortlaufend wandelnden Anforderungen an Unternehmen, von Aufsichtsbehörden und Investor:innen reagieren zu können, setzen unsere vier Service Lines auf die ganze Bandbreite digitaler Innovationen. Im Zusammenschluss ermöglichen die einzelnen Anwendungen und Systeme eine weiter verbesserte Qualität unserer Leistungen und eine vereinfachte Kommunikation zwischen unseren Mandant:innen und uns.

Digitalisierung der Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahen Beratung

Bei der Digitalisierung der Wirtschaftsprüfung sind wir branchenweit Vorreiter. Digitale Technologien helfen uns, unsere Prüfungsleistungen und Risikoprognosen stetig zu verbessern und neue, tiefe Einblicke in das Finanzwesen und die Prozesslandschaft unserer Mandant:innen zu gewinnen.

EY Canvas, EY Helix und EY Atlas sind unsere drei grundlegenden, global verfügbaren 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. Unser My EY Portal verbindet uns zudem jederzeit direkt mit unseren Mandant:innen, sodass wir immer den Status unserer Prüfungen weltweit in Echtzeit verfolgen können.

Wir investieren ständig in neue Technologien wie Data Analytics, künstliche Intelligenz (KI), Blockchain oder

Automatisierung. Auf Letztere haben wir verstärkt bei der Entwicklung von EY Canvas und EY Helix gesetzt, um unsere Wirtschaftsprüfungen noch effizienter durchführen zu können. KI-Prozesse wie maschinelles Lernen helfen uns, große Datenpakete zu analysieren, um etwaige Falschangaben zu identifizieren und zu bearbeiten.

Unsere Prüfungen stützen wir mit dem von uns entwickelten EY Blockchain Analyzer, der mehr Transparenz bei Blockchain-Transaktionen schafft. In aktuellen Entwicklungsprojekten widmen wir uns Drohnen zur Unterstützung in der Abschlussprüfung, beispielsweise bei der Bestandsinventur.

Digitalisierung der Steuerberatung

Mit der Digitalisierung sind zahlreiche neue Herausforderungen mit Blick auf die Besteuerung unserer Mandant:innen verbunden. Wir unterstützen sie bei deren Bewältigung und fokussieren uns auf vier Kernbereiche:

- ▶ die Verknüpfung der Steuerdaten der Mandant:innen mit digitalen Diensten und Instrumenten von Steuerbehörden und Verwaltungen
- ▶ die strategische Planung für mehr Steuereffizienz
- ▶ den Einsatz moderner Digitaltechnologien für eine bessere Wertschöpfung, ein besseres Risikomanagement und klarere Informationen
- ▶ die verantwortungsbewusste Nutzung von Steuerdaten als Unternehmenswerte

Digitalisierung in der Service Line Strategy and Transactions

In unserer Service Line Strategie- und Transaktionsberatung treiben wir die Digitalisierung seit Jahren auf allen Ebenen voran: bei M&A-Projekten, Joint Ventures und Kooperationen ebenso wie bei Veräußerungsprozessen oder Umstrukturierungen.

Wir helfen unseren Mandant:innen, digitale Kapitalstrategien oder Planungsszenarien umzusetzen, um Geschäftsabschlüsse zu erleichtern, bestimmen den Wert ihrer digitalen Geschäfte durch Abwägung aller Parameter oder erarbeiten gemeinsam mit ihnen Strategien für den digitalen Wandel ihres Unternehmens. Mit unserem Digital-Know-how unterstützen wir zudem die öffentliche Hand auf lokaler und regionaler Ebene. Wir helfen Städten und Gemeinden, den Verkehr vor Ort durch digitale Technik flüssiger und klimafreundlicher zu organisieren und unterstützen sie mit erprobten Strategien und Prozessen beim Aufbau innovativer digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien.

Digitalisierung im Consulting

Die interdisziplinären Teams in unserer Service Line Consulting helfen unseren Mandant:innen, das riesige Potenzial digitaler Technologien entlang ihrer Wertschöpfungsketten zu heben. Unabhängig davon, ob es um strategische Fragen geht, um den Einsatz komplexer Technologien wie der künstlichen Intelligenz oder um die Anforderungen, die digitale Dienste an Mitarbeitende stellen.

Unsere Consultants wissen, wovon sie reden. Denn die Technologien und Prozesse, zu denen sie beraten, nutzen sie in ihrem Arbeitsalltag selbst: Sie sind bestens vertraut mit den Chancen und Möglichkeiten künstlicher Intelligenz und maschinellen Lernens, mit Techniken der Automatisierung, Process Mining oder Datenvisualisierungstechniken.

Wir beraten zu Blockchain-Technologien ebenso wie zu den Chancen des Internets der Dinge (IoT), bieten mit dem EY Supply Chain Reinvention Framework zahlreiche digital-analytische Lösungen zur Resilienz komplexer Lieferketten sowie umfangreiche Leistungen im Programmmanagement, beispielsweise über unser Program Performance Center (PPC), das Managementprozesse und flexible, cloudbasierte Technologien sinnvoll zusammenfügt.

Nachhaltigkeitsdienstleistungen

Der Klimawandel und das Beschreiten nachhaltiger Entwicklungspfade stellen neben der digitalen Transformation die größten Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft dar. Auch bei EY Deutschland stehen sie zuoberst auf der Agenda. Wir setzen uns nach Kräften dafür ein, diese Herausforderungen gemeinsam mit unseren Mandant:innen und der Gesellschaft zu meistern, und machen uns in unseren eigenen Reihen für eine nachhaltige Entwicklung stark.

EYCarbon

Um unsere Mandant:innen bei der Bewältigung der Klimakrise und den damit einhergehenden Herausforderungen sowie beim Ergreifen der Chancen einer nachhaltigen Ent-

wicklung 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, 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 Startup-Initiative.

Klimaneutrale Operations, Supply Chain und Wertschöpfungsnetzwerke

Um Unternehmen klimafreundlicher aufzustellen, setzen wir Pilotprojekte auf, die Anreize für CO₂-Einsparungen und Fortschritte sichtbar und messbar machen. Kurzfristige Reduktionsziele realisieren wir durch Empfehlung von Offsetting-Anbietern, mittelfristige über Projekte zur Nutzung erneuerbarer Energien, neuer technischer Verfahren wie Carbon Storage oder den Einsatz alternativer Kraft- und Grundstoffe wie „grünen“ Wasserstoffs.

Wir verschaffen unseren Mandant:innen einen kosteneffizienten Überblick über ihren CO₂-Fußabdruck in allen Emissionsquellen (Scopes) und helfen ihnen, ihr Wertschöpfungsnetzwerk robuster aufzustellen und gegen Risiken der Erderwärmung abzusichern. Etwaige Kosten aus dem **europäischen Emissionshandelssystem** und anderen CO₂-Preissystemen stellen wir für sie transparent und nachvollziehbar dar.

Stakeholderorientierte Kommunikation, Argumentation und Dialog

EYCarbon ist mit allen wesentlichen Klimaforschungsinstituten und -einrichtungen vernetzt. Dies hilft uns, Risiken und Chancen für unsere Mandant:innen auf Grundlage aktueller Modelle zu identifizieren und Nachhaltigkeits- und Klimathemen glaubwürdig zu kommunizieren. Für die analytisch fundierte, Szenarienbasierte und TCFD (Task Force on Climate Related Disclosures)-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 86 Fachleute (42 Frauen, 44 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 unter-

Für CCaSS arbeiten bei EY Deutschland

86

Fachleute.

42 Frauen, 44 Männer

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

“
Niemand muss von Anfang an
perfekt aufgestellt sein, aber man
braucht einen Plan!



Die Dekarbonisierung ist für Unternehmen ein komplexer Transformationsprozess. Dr. Anna K. Müller-Debus, Head of CSR & Climate Strategy, erklärt, wie EYCarbon den Mandant:innen dabei hilft.

EY Deutschland hat 2020 die Business Unit EYCarbon gegründet. Was ist Ihr Ziel?

Unser Ziel ist es, die Industrie bei der Dekarbonisierung zu unterstützen. Bei EYCarbon denken wir konsequent aus der Sicht der unterschiedlichen Industriesektoren: Was benötigen Unternehmen in den jeweiligen Branchen, um den Transformationsprozess strategisch klug und effektiv zu bewerkstelligen? Im vergangenen

Jahr konnten wir bereits mit Unternehmen aus unterschiedlichsten Industrien zusammenarbeiten und große Projekte umsetzen, zum Beispiel in der Stahlindustrie, im Automobilsektor oder in der Pharmabranche.

Was ist die zentrale Herausforderung?

Wir befinden uns mitten in einem Transformationsprozess. Der Gesetzgeber hat Ziele formuliert und die müssen nun erreicht werden. Einige Meilensteine auf dem Weg dorthin sind inzwischen definiert, viele jedoch noch nicht. Es geht also auch darum, zu antizipieren, was kommt, und Mandanten dabei zu unterstützen, sich entsprechend vorausschauend zu positionieren.

Was bieten Sie Ihren Mandant:innen?

Wir helfen sowohl bei sehr konkreten Themen, wie etwa der Messung von Treibhausgasemissionen, als auch bei komplexen Herausforderungen wie der Entwicklung einer passgenauen Dekarbonisierungsstrategie, die in die bestehende Business-Strategie integriert wird und die gesamte Wertschöpfungskette berücksichtigt. Wir arbeiten dabei zum Beispiel mit wissenschaftlichen Einrichtungen und

bringen vielfältige Stakeholder zusammen, um die besten Lösungen für unsere Mandant:innen zu entwickeln. Unser Ansatzpunkt ist immer die Frage: Was muss man jetzt schon bedenken, wenn man morgen noch erfolgreich am Markt sein möchte?

Dieser Transformationsprozess ist für Unternehmen eine große Anstrengung. Für manche mag es auf den ersten Blick unmöglich erscheinen. Wie nehmen Sie Ihren Mandant:innen die „Angst“ vor der Aufgabe?

Ich kann es gut verstehen, wenn Verantwortliche in Unternehmen das Gefühl haben, dass die Größe und die Komplexität der Aufgabe sie gedanklich in die Knie zwingen. Aber: Niemand muss schon zu Beginn perfekt aufgestellt sein. Das ist ein Prozess. Das Wichtigste ist, dass man Arbeit in die Ausarbeitung eines soliden und ambitionierten Plans steckt, der dann sukzessive umgesetzt wird.





Wir schützen Umwelt und Klima

Bei EY Deutschland arbeiten wir kontinuierlich daran, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu verringern und möglichst umwelt-, klima- und ressourcenschonend zu wirtschaften. Wir schärfen den Blick unserer Beschäftigten für nachhaltige Denk- und Handlungsweisen in Beruf und Alltag und unterstützen unsere Mandant:innen und die Gesellschaft dabei, sich möglichst umwelt- und klimafreundlich aufzustellen.

Wir schützen Umwelt und Klima

Pfade zu ebnet, die weg von nicht nachhaltigen Geschäfts- und Konsumpraktiken führen, erachten wir nicht nur mit Blick auf nachfolgende Generationen als alternativlos. Wir sind fest davon überzeugt, dass diese Pfade auch mit Blick auf heute lebende Menschen schnellstens verlassen werden müssen, da die ökologischen Grenzen der Erde längst überschritten sind.

Im Minus: ökologisches Konto der Menschheit

Deutlich macht das schon der sogenannte Earth Overshoot Day, der anzeigt, ab welchem Datum im Jahr die Menschheit mehr natürliche Ressourcen verbraucht hat, als die Erde in einem Jahr erneuern kann - ein Datum, das 2020 bereits am 22. August erreicht wurde.

Die Politik hat längst auf nicht nachhaltige Entwicklungen wie diese und die fortschreitende Erderwärmung reagiert: Nach dem Willen der Bundesregierung soll Deutschland bis zum Jahr 2045 klimaneutral werden. Die Europäische Kommission wiederum will das bis 2050 erreichen, bis dahin auch Wirtschaftswachstum und Ressourcennutzung entkoppeln und mehr Geld in nachhaltige Tätigkeiten lenken. Über nicht-finanzielle Sachverhalte wie Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen müssen kapitalmarktorientierte Unternehmen EU-weit bereits seit 2017 berichten.

Wir ebnet Wege zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz

Die Auswirkungen des Klimawandels wirken sich auf bestimmte Branchen und Industrien stärker aus, aber auch Infrastruktur und die daran

gekoppelte Gesamtwirtschaft wird dadurch betroffen sein. Eine stabile Existenzgrundlage und der gesicherte Zugang zu natürlichen Ressourcen sind wichtig für all unsere Kund:innen, Mitarbeitenden und unsere Gesellschaft. Wenn dieses System weiter zerstört wird, werden auch wir bei EY unsere Arbeit so nicht mehr ausführen können. Die Grundlagen für unsere Mandant:innen werden wegbrechen und unser Geschäftsmodell wird nicht mehr existieren können. 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.

Für viele Unternehmen sind Gesetze und Verordnungen wie diese Neuland. Wir helfen ihnen hier bei der Orientierung und unterstützen unsere Mandant:innen weltweit dabei, sich auf diesem neuen Terrain nicht nur zurechtzufinden, sondern es urbar zu machen - zu ihrem Nutzen und dem der Menschheit. Unsere vier Service Lines sind dafür bestens gerüstet. Daneben beraten wir Unternehmen über unser neues Geschäftsfeld EYCarbon und mit unserem Team der Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) zu allen Umwelt-, Klima- und Nachhaltigkeitsthemen.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit bei EY

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. Um dieses Ziel zu erreichen, nehmen wir in Europa unter anderem freiwillig am europäischen **Eco Management and Audit Scheme (EMAS)** teil, einem System, mit dem wir unsere Umwelleistung durch ein erprobtes Umweltmanagementsystem und standardisierte Umweltbetriebsprüfungen transparent verbessern. Wir haben dieses System bereits an unserem Standort in Eschborn implementiert und arbeiten daran, es schnellstmöglich in den großen Büros anzuwenden. 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.

Bundesweite Umwelleitlinie

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 Umwelleitlinie haben wir dafür ein bundesweit gültiges Regelwerk geschaffen. Es gilt für alle Standorte von EY Deutschland.

Grundlegende Umweltschutzziele von EY Deutschland

Mit unserer Umwelleitlinie verfolgen wir unter anderem nachstehende Ziele und Werte:

- ▶ Reduzierung unseres Energieverbrauchs und kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz

- ▶ Vermeidung und kontinuierliche 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

In der Summe verpflichten diese Ziele uns zu einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltbilanz. Wir legen diese in einer Umwelterklärung offen, die einmal im Jahr überprüft und nach Erfordernis aktualisiert wird.

Unser Umweltmanagementsystem Das nach **ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsystem (UMS)**

von EY Deutschland ist der zentrale Baustein auf unserem Weg zu einem nachhaltigeren Geschäftsbetrieb. Mit ihm stellen wir sicher, dass alle umweltrelevanten Prozesse und Verantwortlichkeiten in unserem Unternehmen nachvollziehbar geregelt sind und die Umweltauswirkungen unseres Handelns regelmäßig überprüft und nach Möglichkeit kontinuierlich verbessert werden.



Unsere aktuelle Umwelterklärung des Unternehmensstandorts Eschborn finden Sie hier: www.emas.de/fileadmin/user_upload/ue/reg/DE-125-00054_Ernst-Young-GmbH_WPG.pdf



Supplier Code of Conduct zum Nachlesen: assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_uk/generic/ey-supplier-code-of-conduct.pdf

Unser UMS gewährleistet 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 oder ganz zu vermeiden.

Umsetzung des Umweltmanagementsystems

Die Umsetzung unserer Umweltziele wird durch einen Maßnahmenplan vorgegeben. Seine Wirksamkeit überprüfen wir mithilfe interner Audits. Die Unternehmensleitung kontrolliert dazu die erreichten Resultate und setzt neue Ziele. Die normenkonforme Implementierung des Managementsystems überprüfen und testieren externe Gutachter:innen. Die Ergebnisse veröffentlichen wir 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 gewissenhaft die Entwicklung der Gesetzeslage.

Umweltschutzleistungen von EY Deutschland

Als reiner Dienstleistungsbetrieb sind die durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten Umweltauswirkungen vergleichsweise gering. Etwaige negative Umweltauswirkungen 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

Unser Einkauf hat eine Schlüssel-funktion inne, um EY selbst als Unternehmen zu unterstützen, und bietet strategische Lösungen für ungefähr 8 Milliarden US-Dollar weltweit an.

Er teilt sich in folgende Bereiche auf:

- ▶ Brand, Markets und Communications (BMC) und Talent Procurement, spezialisiert auf Vertragsmanagement und Spezialaufträge
- ▶ Real Estate & Workplace Services – Bürogebäude und Arbeitsplatzausstattung (z. B. Möbel)
- ▶ Travel Services and Meeting & Events zur Unterstützung der Mobilität und Interaktionsmöglichkeiten
- ▶ Technology Sourcing zur Maximierung des Angebots im Bereich Technik, Innovationen, Tools, Daten und Sicherheit

Weltweit arbeiten ungefähr 400 Kolleg:innen in den vier Einkaufskategorien. In folgenden Regionen sind wir besonders stark vor Ort involviert: Indien, Deutschland, Italien, Brasilien, Australien, Russland, Südafrika, Großbritannien, den Vereinigten Staaten von Amerika und Kanada. Jede:r Mitarbeiter:in ist einer der vier Kategorien zugeordnet und konzentriert sich somit auf ein Spezialgebiet. Außerdem gibt es ein eigenes Procurement-Team, das sich um ESG-Angelegenheiten (Environmental, Social, Governance) kümmert und hierzu im Jahr 2020 die ersten Risikoanalysen und Lieferantenbefragungen gestartet hat. Eine landesspezifische Analyse folgen im kommenden Kalenderjahr.

Für unseren Einkauf von EY Deutschland definieren wir Deutschland als lokale Größe und alle Länder der Mitgliedsunternehmen von EY Global als weitere wichtige Betriebsstätten.

In Deutschland tätigen wir unsere Ausgaben ausschließlich in Deutsch-

land und an den weiteren wichtigen Betriebsstätten. Einkäufe an den erweiterten Betriebsstätten kommen besonders zum Tragen, wenn EY Deutschland in Kooperation mit anderen Landesgesellschaften bei einem Anbieter einkauft. Ein gutes Beispiel ist hier der Give-away-Shop, der für die Mitgliedsunternehmen in Europa das Angebot bündelt.

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 & Inclusiveness, ethische Grundsätze und Kontrollen. In unserem **Commitment** zeigen wir klar auf, dass es unser Fokus ist, eine möglichst diverse und lokale Lieferantenbasis zu etablieren. Allein für EY Deutschland sprechen wir von ungefähr 15.000 Lieferanten. EY Deutschland regelt Grundsätze der nachhaltigen Beschaffung darüber hinaus in der bundesweit gültigen Umweltleitlinie. Sie gibt uns vor, im Rahmen der Beschaffung und Beauftragung von Dienstleistungen Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Energieeffizienz Aspekte sowohl bei der Auswahl der Auftragnehmer:innen als auch bei der Beauftragung einzubeziehen. Auch der Bezug von Energie und das Travel-Management fallen unter diese Vorgaben.

Büromaterialien und Papier

Der Großteil unserer Einkäufe betrifft Büromaterialien und den Papier-

verbrauch. Um unsere Beschaffungsansprüche zu erfüllen, haben wir bereits im Jahr 2014 angefangen, Standardartikel auf nachhaltige Produkte umzustellen, gemeinsam mit dem Unternehmen, das uns beliefert. Diese Produkte erfüllen ein oder mehrere Nachhaltigkeitskriterien und sind entsprechend gekennzeichnet. 2020 wie 2019 lag der Anteil dieser Produkte bei guten 33 Prozent. Diesen Anteil wollen wir weiter steigern. In 2020 haben wir kaum Büromaterialien nachbestellt und daher den Fokus auf Reduktionsmaßnahmen für die Zeit nach Corona gelegt.

Papier aus nachhaltigen Quellen

Trotz fortschreitender Digitalisierung erfordern unsere Dienstleistungen nach wie vor Papier. Wir nutzen bundesweit ausschließlich vom Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziertes Recyclingpapier. Unsere zentralen Reproduction Services in Hamburg, Eschborn und Stuttgart sind seit 2014 nach FSC Multi-site Chain of Custody zertifiziert. 2019 wurde das Zertifikat nach erfolgreicher Rezertifizierung für weitere fünf Jahre verlängert. Zur Reduzierung unseres Papierverbrauchs haben wir vor einigen Jahren für (Prüfungs-) Berichte Duplexdruck eingeführt. Für Geschäfts-, Berichts- und Kopierpapiere nutzen wir ausschließlich Recyclingpapier. Um unseren Papierverbrauch weiter zu reduzieren, greifen wir in unseren vier Service Lines auf papiersparende digitale Alternativen zurück, beispielsweise auf das von uns entwickelte webbasierte Tool EY Canvas für Wirtschaftsprüfungen.

CO₂-neutraler Warenversand

Seit Januar 2020 versenden alle deutschen EY-Standorte alle nationalen und internationalen Kuriersendungen mit einem Dienstleister, der sämtliche durch den Versand ver-

ursachten CO₂-Emissionen kompensiert, wiederverwertbare Verpackungen nutzt und Rechnungen ausschließlich digital stellt.

Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

Um unsere Messen und Veranstaltungen möglichst nachhaltig zu gestalten, hat EY Global einen Leitfadens für Sustainable Meetings entwickelt. Er bietet Orientierung zu möglichst umweltfreundlichen An- und Abreisen, Unterkünften und Caterings sowie Tipps zu Einsparungen von Papier, Wasser und Abfällen. Unsere durch Messen, Veranstaltungen und Meetings verursachten CO₂-Emissionen sind im Berichtszeitraum aufgrund der Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie erheblich zurückgegangen. Ab Frühjahr 2020 haben wir physische Meetings entweder komplett abgesagt oder virtuell ersetzt. In unserer CO₂-Bilanz schlägt sich das sichtbar nieder. Dennoch wissen wir, dass wir dieses Momentum nutzen müssen, um die Veränderungen im Verhalten, im Arbeitsalltag und in unseren Prozessen zu etablieren.

Umgang mit Abfällen

Abfälle erachten wir nicht als Müll, sondern als Rohstoffe; den verantwortungsvollen Umgang damit als Selbstverständlichkeit. Glas, Getränkeflaschen oder -dosen, Kartonagen oder Restmüll trennen und entsorgen wir fachgerecht gemäß den geltenden Bestimmungen. Gefährliche Abfälle sowie vertrauliche Papiere und Akten entsorgen wir gesondert. Unser Abfallaufkommen teilt sich im Berichtszeitraum 2020 wie folgt auf: einerseits in nichtgefährliche Abfälle, gemischte

Siedlungsabfälle, Aktenvernichtung, Papier, Pappe, Kartonagen und Glas. Andererseits in gefährliche Abfälle (in Tonnen) wie Leuchtstoffröhren, Batterien und gebrauchte Geräte (gefährliche Bestandteile). Hier haben wir beispielsweise den Standort Eschborn herangezogen, der 22 Prozent der Belegschaft ausmacht. Wir haben Eschborn als Standort gewählt, weil wir hier valide, vollständig und sauber getrennte Abfalldaten zur Verfügung stellen können. Vorrangig für Eschborn haben wir das Ziel ausgerufen, den Restmüllanteil bis zum Jahr 2025 um 20 Prozent gegenüber der

Menge des Basisjahres 2019 zu reduzieren. Die Maßnahmen und Ziele übertragen wir sukzessive auch auf die anderen Standorte. Denn wir wissen, dass der Standort Eschborn durch die bereits mehrjährig bestehende EMAS-Zertifizierung keine perfekte Benchmark für die anderen Standorte ist. Deswegen arbeiten wir mit unseren Vermietern daran, an den anderen Standorten ebenfalls ein überarbeitetes Abfallmanagementsystem einzuführen.

Nachhaltigkeitsvorgaben für Geschäftsreisen

Wir halten unsere Beschäftigten an, nicht zwingend notwendige Dienstreisen durch die Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme zu ersetzen. Infolge der Corona-Pandemie wurde das Homeoffice ab Frühjahr 2020 zum wesentlichen Arbeitsort. Geschäftsreisen fanden zeitweise gar nicht statt und im weiteren Verlauf des Jahres nur sehr restriktiv statt. Dadurch sind die CO₂-Emissionen aus unserer Reisetätigkeit

Entwicklung unseres Abfallaufkommens am Beispiel Eschborn

	2019 in kg	2020 in kg	Veränderung von 2019 auf 2020
Abfallaufkommen (nicht gefährlich)			
Papier und Pappe, auch Verpackungen	192.290	41.290	-79 %
Gemischte Verpackungen	46.500	0*	-100 %
Gemischte Siedlungsabfälle	39.120	45.680	17 %
Biologisch abbaubare Küchen- und Kantinenabfälle	25.800	5.900	-77 %
Verpackungen aus Glas	1.300	0 **	-100 %
Gebrauchte elektrische und elektronische Geräte		660	
Fettabscheider	15.440	20.460	33 %
Speiseöle und -fette	80	71	-11 %
Verpackungen aus Kunststoff	5.070	5.070	0 %
Abfallaufkommen (gefährlich)			
Gebrauchte Geräte (gefährliche Bestandteile)	268	255	-5 %
Leuchtstoffröhren	106	212	100 %
Batterien (Stückzahl)	270	610	126 %

* Gemischte Verpackungen wurden vom neuen Anbieter umgeschlüsselt und sind 2020 unter „gemischte Siedlungsabfälle“ zu finden.

**keine Abholungen in 2020

Wir schützen Umwelt und Klima

signifikant gesunken. Schon in den Jahren 2018 und 2019 konnten wir sie durch neue Reiserichtlinien reduzieren. Die durch Pkw-Geschäftsreisen verursachten CO₂-Emissionen beliefen sich 2020 auf 1.899 t CO₂e (2019: 4.636 t CO₂e) und die durch Geschäftsflüge verursachten CO₂-Emissionen betragen 2020 4.990t CO₂e (2019: 20.676t CO₂e).

Alternative Mobilitätslösungen für Beschäftigte und Kund:innen

Wir verzeichnen an unseren bundesweiten Standorten 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, mit den technischen, die Gebäude betreibenden Firmen sowie Fachplaner:innen.

An unserem größten Standort in Eschborn haben wir von Mai bis Oktober 2020 zudem ein Dienstrad-Programm als Pilotprojekt aufgelegt, um Erfahrungen für eine etwaige Ausweitung auf weitere deutsche EY-Standorte zu gewinnen.

Recycling ausgedienter IT-Hardware

Von uns ausgemusterte IT-Hardware wie Computer und Mobilgeräte übergeben wir seit dem Jahr 2004 einem gemeinnützigen IT-Systemhaus, das die Geräte nach zertifizierter Löschung vorhandener Daten zur Ersatzteilgewinnung in ihre einzelnen Bestandteile zerlegt und an zertifizierte Recyclingbetriebe weitergibt. Es erhielt im Jahr 2020 von uns ins-

gesamt 3.288 ausgemusterte IT-Geräte. Durch die Partnerschaft von EY und AFB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) wurden 69.916 Kilogramm Eisenäquivalente, 68.303 Kilogramm CO₂-Äquivalente sowie 233.346 Kilowattstunden Energie eingespart. Letzteres entspricht dem durchschnittlichen Jahresverbrauch an Strom von 97 Zwei-Personen-Haushalten. Zudem konnte durch die Geräteabgabe ein Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung ermöglicht werden. Die ausgemusterte Hardware war größtenteils noch voll funktionsfähig: Mehr als 70 Prozent der übergebenen Hardware konnten wiedervermarktet werden. Bei den Notebooks entsprach die Wiederverwendungsrate sogar 92 Prozent.

Nachhaltige Werbeartikel

Wir nutzen seit 2016 einen von uns entwickelten Kriterienkatalog, um die Nachhaltigkeit der von uns in unserem Give-away-Shop vertriebenen Werbemittel zu kennzeichnen. Wir arbeiten dazu mit einem Dienstleister zusammen, der sich zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsregeln verpflichtet, zur Reduzierung von CO₂-Emissionen sowie zur Einhaltung sozialer Standards. Grundsätzlich achten wir bei der Auswahl neuer Werbeartikel auf hochwertige, langlebige Produkte und umweltfreundliche Verpackungen aus nachwachsenden Rohstoffen. Derzeit liegen wir bei 25 Prozent nachhaltigen Give-aways. Bis 2023 wollen wir bei 75 Prozent und bis 2025 bei 100 Prozent nachhaltigen Produkten liegen.

Energie: Strom und Wärmebedarf

Als Dienstleistungsunternehmen verursacht EY kaum produktionsbedingte Umweltfolgen. Unser Energiebedarf in Form von Strom, Wärme und Kälte stellt damit einen zentralen Umweltaspekt dar. Neben den Grundverbräuchen wirkt die steigende Anzahl an Mitarbeitenden auf die Verbrauchswerte ein. 2020 haben wir deutschlandweit 40.869.470 Kilowattstunden (2019: 41.807.820 Kilowattstunden) verbraucht. Der Anteil an erneuerbarer Energie betrug 2020 62 Prozent (2019: 60 Prozent). Die Daten für unseren Energieverbrauch kommen von Rechnungen von unseren Vermietern aus dem Vorjahr, daher ergibt sich leider eine Verschiebung der Daten um ein Jahr. Wir arbeiten mit unseren Vermietern an einer Verbesserung der Datengrundlage.

Wasserverbrauch deutscher Standorte

Wir versorgen unsere deutschen Standorte über die öffentliche Infrastruktur mit Wasser. Unser gesamter Wasserverbrauch im Jahr 2019 betrug rund 77.106 Kubikmeter, was knapp sechs Kubikmetern pro Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter entspricht. Aktuelle Daten für 2020 haben wir aus den Nebenkostenabrechnungen derzeit noch nicht erhalten. Wir sehen diese auch nicht als vergleichbar an, da wir aufgrund von COVID-19 ab März umgehend und durchgängig im Homeoffice gearbeitet haben.

Umstellung unseres Energiemanagements

Aktuell arbeiten wir daran, unser bundesweites Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 auf ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001:2015 zu erweitern. Damit kommen wir den Erfordernissen des Energiedienstleistungsgesetzes nach, die wir mit dieser Umstellung durch Energieaudits gemäß DIN 16247 erfüllen. Ziel ist es, bis Mitte des Jahres 2021 alle deutschen Standorte nach ISO 14001:2015 zertifizieren zu lassen. Das zertifizierte Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 hatten wir bereits im Jahr 2016 an allen deutschen Standorten eingeführt.

Klimaschutz bei EY Deutschland

Wir berechnen sorgsam die durch unseren Geschäftsbetrieb verursachten Emissionen und legen sie nachvollziehbar und transparent offen. Für unsere Klimaberichterstattung kategorisieren wir unsere Emissionsquellen in sogenannte Scopes:

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

Scope 2: indirekte Emissionen aus Stromverbrauch, Heiz- und Kühlenergieverbrauch

Scope 3: Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, etwa durch Geschäftsreisen

Die Abgrenzung nach Scopes basiert auf dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), einem international anerkannten Standard für die Klimaberichterstattung. Eine genaue Erläuterung der Daten, Kategorien und Datenquellen ist auf den Seite 76 und 77 zu finden.

Treibhausgasemissionen von EY Deutschland

EY Deutschland hat 2019 insgesamt 38.751 Tonnen CO₂-Äquivalente emittiert. Die Scope-1-Emissionen machten davon rund 4 Prozent oder 1.556 Tonnen CO₂-Äquivalente aus; die Scope-2-Emissionen trugen 6,5 Prozent oder 2.549 Tonnen CO₂-Äquivalente bei; die Scope-3-Emissionen machten 89,5 Prozent oder 34.645 Tonnen CO₂-Äquivalente aus. EY Deutschland hat 2020 insgesamt 23.028 Tonnen CO₂-Äquivalente emittiert. Die Scope-1-Emissionen machten davon 5,7 Prozent oder

1.312 Tonnen CO₂-Äquivalente aus; die Scope-2-Emissionen trugen 11 Prozent oder 2.512 Tonnen CO₂-Äquivalente bei; die Scope-3-Emissionen machten 83,3 Prozent oder 19.205 Tonnen CO₂-Äquivalente aus.

Großer Schritt Richtung Klimaneutralität: durch Investitionen in Gold-Standard-zertifizierte Klimaprojekte

EY Global hat Ende 2020 einen großen Schritt Richtung Klimaneutralität gemacht. Unser Global Chairman und CEO Carmine De Sibio hatte dieses Ziel zuvor im Frühjahr 2020 beim World Economic Forum 2020 ver-



This certificate verifies that

Ernst & Young

has compensated

528k tonnes of greenhouse gas emissions

by investing in South Pole's climate protection projects:

- Madre De Dios BAM, Brazil
- Guanaré Forest Restoration, Uruguay
- Kariba REDD+ Project, Zimbabwe
- Koru Wind Power Plant, Turkey
- Renun Hydro Power, Indonesia
- Yingxin Glass Furnace, China
- Mount Sandy Conservation Project, Australia

Renat Heuberger
CEO, South Pole



Thank you for committing to bold climate action. Your contribution is not only a meaningful step towards mitigating climate change globally, but also changes lives for the better by contributing to the Sustainable Development Goals set out by the UN.

Retirement ID	9309-80190000-80332559-VCS-VCU-263-VER-PE-14-868-01012013-31122014-0
Retirement ID	9312-80391190-80533749-VCS-VCU-261-VER-UY-14-959-01012011-31122011-0
Retirement ID	9066-65366471-65472070-VCS-VCU-352-VER-ZW-14-902-01012018-31122018-1
Retirement ID	GS1-1-TR-GS2545-12-2017-20327-1210-43449
Retirement ID	9253-77016193-77058432-VCS-VCU-842-VER-ID-1-488-01012017-30042017-0
Retirement ID	GS1-1-CN-GS750-15-2017-7044-15413-39456
Retirement ID	2019/4003-VOL001-17061 to 21086 and 2019/4003-VOL002-00001 to 06534
Certificate number	C1863EN, 01.2021
Date	30/12/2020



This certificate is issued by South Pole. For more information about our services and more than 700 climate protection projects, please visit: southpole.com/projects. The CO₂ emissions indicated on the certificate are compensated through investments in the above mentioned carbon offset projects based on international standards.

Wir schützen Umwelt und Klima

kündet. Es umfasst alle EY-Organisationen weltweit und wurde zunächst durch Kompensation unserer CO₂-Emissionen unterstützt. Durch den konservativen Berechnungs- und Kompensationsansatz von EY Global können wir davon ausgehen, dass alle Emissionen der Scopes 1 und 2 sowie ausgewählte wesentliche Emissionen des Scopes 3 (Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeitenden, Abfall, Corona-bedingtes Remote Working) damit abgedeckt sind. Zum Erreichen von Klimaneutralität wird EY künftig auch noch die upstream-basierten Emissionen durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen berücksichtigen (siehe Zertifikat Seite 43).

Unsere nächsten Schritte: wissenschaftsbasierte Klimaziele für 2025

Ende 2020 hat EY Global das Ziel verkündet, nicht nur klimaneutral über Kompensationen zu werden, sondern sich der **Science-based-Target-Initiative (SbTI)** anzuschließen. EY Global hat also einen Fahrplan bei der SbTI eingereicht, um das wissenschaftsbasierte Ziel, die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, zu erreichen. Auf dieser Basis streben wir an, unsere Nettoemissionen bis 2025 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 dieses Ziel bis 2025 global zu erreichen, verfolgen wir spezifische wissenschaftsbasierte Reduktionsziele, konkret die folgenden:

- ▶ die weitere Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen um 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019
- ▶ eine 35-prozentige Senkung unserer durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen gegenüber 2019
- ▶ die vollständige Versorgung unserer Büros mit erneuerbaren Energien

Um unser Netto-null-Ziel zu erreichen, müssen wir unsere Gesamtemissionen von 38.768 Tonnen CO₂-Äquivalente im Jahr 2019 auf 23.261 Tonnen senken - entsprechend einem Minus von 15.507 Tonnen bis 2025. Unternähmen wir nichts, stiegen unsere Gesamtemissionen in einem Business-as-usual-Szenario bis 2025 auf 46.222 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Unsere Klimastrategie im Detail

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

Minderungsstrategie Geschäftsreisen

Wir ersetzen Geschäftsreisen auch künftig wo immer möglich und stattdessen durch virtuelle Meetings und haben die notwendige digitale Infrastruktur optimiert. Bei Dienstreisen setzen wir auf die Schiene; bei Leasingangeboten greifen wir verstärkt auf klimafreundliche Fahrzeuge zurück. Geschäftliche Flugreisen wollen wir schon bis 2023 um mindestens 10 Prozent gegenüber dem

Niveau des Jahres 2019 senken. Flüge aus geschäftlichem Grund genehmigen wir in der Regel nur dann, wenn der Zielort nicht binnen fünf Stunden per Zug erreichbar ist. Unseren Beschäftigten erleichtern wir den Zugang zur Bahncard Business. Um ihren Blick auf die von ihnen durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen zu schärfen, können sie deren Umfang jederzeit digital nachverfolgen.

Minderungsstrategie Immobilien

Bei von uns genutzten Gebäuden stehen wir in engem Austausch mit deren Eigner:innen oder Betreiber:innen, um quartalsweise exakte Daten über die Verbräuche dieser Immobilien (Strom, Wasser, Wärme) zur Verfügung gestellt zu bekommen. Diese Bilanzierung ist Voraussetzung für weitere Verbrauchssenkungen. Wo noch nicht abgeschlossen 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. An allen deutschen Standorten streben wir eine Reduzierung des Restmüllanteils um 20 Prozent bis zum Jahr 2025 an, gemessen am Basisjahr 2019.

So viele Kilometer haben unsere Mitarbeitenden zurückgelegt:

	Dienstlich zurückgelegte Kilometer 2019	Dienstlich zurückgelegte Kilometer 2020
Bahn	27.255.308 km (größtenteils mit Ökostrom)	8.718.315 km (100 Prozent Ökostrom)
Flugzeug	80.125.054 km	18.469.220 km
Pkw	22.257.414 km + 1.798.071 km Taxi	10.161.244 km + 484.333 km Taxi

“
Manche Umweltmaßnahmen
benötigen einfach Zeit,
um sie richtig umzusetzen



Ein Umweltmanagementsystem muss alle Stakeholder:innen einbeziehen, um erfolgreich sein zu können. Petra Lengfellner, Office Support Lead Region Frankfurt/Central erklärt, wie sie das am EY-Standort in Eschborn umsetzt.

Frau Lengfellner, Sie verantworten das Umweltmanagement am Standort Eschborn. Was machen Sie genau?

Gemeinsam mit dem EMAS-Team und der Niederlassungsleiterin - wir sind in Eschborn seit 2013 EMAS-validiert - ist es meine Aufgabe, einerseits den Bürobetrieb nachhaltig zu gestalten und andererseits unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte in unser Umweltmanagement einzubinden. Wir erarbeiten nachhaltige

Konzepte und geben Tipps zu ressourcenschonendem Verhalten.

Der Sinn eines Umweltmanagementsystems ist es, nicht abgegrenzt zu handeln, sondern alle Stakeholdergruppen einzubeziehen und sie in ihrem Nachhaltigkeitsengagement zu fördern und zu unterstützen, sodass sie sowohl im Büro als auch zu Hause umweltfreundlich handeln können. Innerhalb unseres Umweltmanagements nehmen wir auch Ideen und Vorschläge auf, bewerten sie und leiten daraus Maßnahmen ab.

Dabei haben wir das Glück, dass unsere Führungskräfte uns unterstützen, positive Stimmung erzeugen und wichtige Impulse geben.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen?

Mitunter stoßen wir an Grenzen, zum Beispiel bei den Ladesäulen: Einige unserer Mitarbeitenden haben sich Elektrofahrzeuge gekauft und möchten sie natürlich nun auch bei uns in der Tiefgarage aufladen können - was wir ihnen ermöglichen wollen. Um das umzusetzen, bedarf es indes Zeit, weil diverse Entscheidungsträger:innen einzubinden sind: Wir benötigen die

richtige Technik, wollen Landeszuschüsse beantragen, müssen die Anforderungen des technischen Gebäudemanagements erfüllen und die möglichen Vorgaben der vermietenden Personen berücksichtigen. Gerade bei infrastrukturellen Projekten gilt es, die unterschiedlichen Interessen der Stakeholder:innen einzubeziehen, damit alle am Schluss mit dem Ergebnis zufrieden sind.

EY hat den Bürobetrieb 2020 in Eschborn trotz Corona aufrechterhalten. Deswegen standen Arbeitsschutz und Hygienemaßnahmen im Fokus Ihres Umweltmanagementsystems. Was haben Sie darüber hinaus erreicht?

Naturgemäß haben wir infolge von Homeoffice am Standort weniger Ressourcen verbraucht. Dessen ungeachtet konnten wir auch neue Konzepte umsetzen, zum Beispiel umweltfreundlichere Büromaterialien. Außerdem pilotierten wir an unserem Standort das Dienstrad-Programm „EY Lease Bike“, mit dem die Mitarbeitenden sukzessive in allen Standorten nicht nur für die Umwelt, sondern auch für ihre Gesundheit strampeln können.





Wir fördern Talente und setzen auf Vielfalt

Unsere Beschäftigten sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Deswegen wollen wir ihnen einen Arbeitsplatz bieten, der sie durch vielfältige Chancen und eine offene, internationale Arbeitsatmosphäre motiviert und sie persönlich und beruflich auf ihrem Karriereweg weiterbringt. Wir investieren in unsere Talente und entwickeln jene Führungsqualitäten, die unseren Mandant:innen helfen, auch in Krisenzeiten am Markt erfolgreich zu bestehen und langfristige Werte zu generieren.

Die Menschen, die für uns arbeiten, sollen ein Leben lang von den beruflichen Erfahrungen, die sie bei EY sammeln, profitieren. Gegenseitiger Respekt, Integrität, Teamgeist und eine offene, inklusive Unternehmenskultur zeichnen dabei unsere Arbeit aus.

Das heißt auch, dass in einer Zeit wie der Corona-Pandemie die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden an erster Stelle stehen. Dementsprechend haben wir 2020 zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die unseren Beschäftigten halfen, die Pandemie persönlich und beruflich zu bewältigen. Unser Angebot reichte dabei von Soforthilfe für unsere Kolleg:innen, die sich bei Ausbruch der Pandemie in China aufhielten, indem wir sie etwa telefonisch von Deutschland aus durch den Lockdown begleiteten, bis hin zu zahlreichen Angeboten, die wir hier in unseren Büros umgesetzt haben.

So arbeiten beispielweise seit Beginn des ersten Lockdowns in Deutschland im März 2020 unsere Mitarbeitenden von zu Hause aus. Nur in Ausnahmefällen sind sie auch vom Büro aus tätig. In der Regel sind unsere Büros daher zu maximal 20 Prozent besetzt. Für die sichere Arbeit vor Ort haben wir entsprechende Verhaltensregeln und Hygienekonzepte aufgelegt, die wir regelmäßig der aktuellen Pandemie-Situation anpassen. Wir haben eine SharePoint-Seite eingerichtet, über die die Mitarbeitenden ausführliches Informationsmaterial rund um die Corona-Krise abrufen können. Außerdem bekommen unsere Beschäftigten kostenlose Masken zur Verfügung gestellt.

Auch während der Corona-Pandemie sind die EY-Mitarbeitenden für unsere Mandant:innen da und unterstützen sie bei ihren Anliegen. Um für beide Seiten das Risiko einer Ansteckung mit COVID-19 zu minimieren, haben wir für Besuche bei Mandant:innen ebenfalls Hygiene- und

Verhaltensregeln als Checkliste aufgestellt. Die Geschäftsreisen wurden größtenteils bis auf Weiteres eingestellt. Sollte sich eine:r unserer Mitarbeitenden mit COVID-19 infizieren, halten wir regelmäßigen Kontakt und geben Tipps zum richtigen Umgang mit der Infektion. Außerdem haben wir ein Reporting eingerichtet, mit dem wir die Anzahl der Infizierten überblicken können.

Hierfür wurde umgehend von der Geschäftsführung eine Corona-Taskforce eingerichtet, die all diese Maßnahmen zeitkritisch besprechen, beschließen und umsetzen konnte. Diese Herangehensweise greifen wir in Situationen auf, wo wir negative Auswirkungen für unsere Mitarbeitenden im Sinne der Arbeitssicherheit und Gesundheit verhindern müssen.

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

Die Pandemie-Situation stellt unsere Mitarbeitenden auch im (Arbeits-) Alltag vor besondere Herausforderungen und setzt sie neuen, ungewohnten Belastungen aus. Wir wollen sie bei der Bewältigung von schwierigen Situationen unterstützen. Flexible Arbeitszeitmodelle – besonders im Homeoffice – gehören für uns daher genauso selbstverständlich dazu wie Onlinevorträge 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. Webinare und Videos zu den Themen Produktivität und Resilienz sowie Hilfe beim Homeschooling (auch von externen Anbietern) ergänzen seit 2020 das Onlineangebot.

Um den Stress im (Pandemie-)Alltag zu minimieren, können unsere Beschäftigten auf unseren GSA Mindfulness SharePoint zurückgreifen. Dort erhalten sie zahlreiche Informationen rund um das Thema Achtsamkeit. 2020 haben wir zudem eine Reihe von täglichen Online-Yoga-Sessions gestartet, mit großem Erfolg: Von Mai bis Dezember nahmen gut 5.000 Beschäftigte an den Yoga-Sessions teil. Das Programm wird daher auch im Jahr 2021 fortgeführt.

Health@EY: vielfältiges Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit unserer Beschäftigten hat immer einen besonders hohen Stellenwert. Mit „Health@EY“ haben wir ein umfangreiches Gesundheitsmanagement aufgesetzt, das verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der psychischen und physischen Gesundheit beinhaltet.

Hier stehen wir im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitenden über die Weiterentwicklung, neue Maßnahmen oder Anpassungen.

Außerdem kooperieren wir mit der AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH und haben an allen Standorten lokale Ansprechpartner:innen. Über unseren Health@EY-Sharepoint können sich alle Mitarbeitenden Informationen rund um den AMD einholen.

EAP: Unterstützung in allen Lebenslagen durch externe Coaches

Dazu gehört zum Beispiel das **Employee Assistance Program (EAP)**, das wir bereits 2013 mit einem externen Beratungsinstitut eingeführt haben. Jede:r unserer Mitarbeitenden kann sich vertraulich in Fragen rund um Beruf, Familie und Gesundheit an eine:n der externen Coaches des Instituts wenden. Unsere Führungskräfte können dort auch unabhängige Unterstützung vor kritischen Mitarbeitergesprächen bekommen.

Das Beratungsinstitut bietet rund um das EAP zudem einen Lotsendienst bei psychischen Erkrankungen an. Dabei leiten die externen Coaches erkrankte Mitarbeitende direkt an einen passenden Therapeuten bzw. eine Therapeutin weiter. So können die üblichen Wartezeiten auf einen Therapieplatz deutlich verringert werden. Die Coaches begleiten die betreffende Person dann mindestens bis zum Start der Therapie. Die Unterstützung unserer Beschäftigten durch das EAP erhielten wir auch 2020 während der Corona-Pandemie aufrecht. Die Beratungen erfolgten telefonisch oder online. Die Anzahl der Beratungen blieb 2020 trotz der Corona-Krise auf einem ähnlichen Niveau wie in den vorangegangenen Jahren.

Benefit@Work: Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen

Im Jahr 2020 haben wir **Benefit@Work** eingeführt. Unser neuer Anbieter hilft unseren Mitarbeitenden dabei, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren, denn das setzt oft ein hohes Maß an Organisation voraus. So vermittelt Benefit@Work zum Beispiel eine 1:1-Online-Lernbegleitung für Schulkinder, bietet eine Kinderbetreuung inklusive Ferienprogrammen, Nachhilfe und einer Notfallbetreuung an und unterstützt unsere Mitarbeiten-

den rund um das Thema „Eltern sein und werden“. Darüber hinaus erhalten unsere Beschäftigten auch Hilfe bei der Betreuung von Senior:innen und anderen betreuungsbedürftigen Angehörigen. Haushaltsnahe Dienstleistungen, Tierbetreuung, aber auch Vorträge und Live-Talks zu aktuellen Themen gehören ebenfalls zum Angebot. Auch in Zeiten von COVID-19 ist Benefit@Work mit einem individuell zugeschnittenen Beratungsangebot und einer Notfallbetreuung für unsere Mitarbeitenden da. Und das kommt gut an: Die Beschäftigten, die das Angebot in Anspruch genommen haben, gaben einen durchschnittlichen Zufriedenheitswert von 9,4 bei einem möglichen Höchstwert von 10 an.



Präventive Maßnahmen für mehr Gesundheit und Wohlbefinden

Um ein gesünderes Arbeitsumfeld zu schaffen, führen wir darüber hinaus regelmäßig eine psychische Gefährdungsbeurteilung bezüglich psychischer Belastungen durch. Mittels Hotspot-Analysen identifizieren wir die Belastungen, denen unsere Mitarbeitenden ausgesetzt sind. Dazu gehören zum Beispiel Stress bei der Arbeit, die soziale Situation im Büro, aber auch Herausforderungen im privaten Umfeld. Ein Steuerungsgremium entwickelt im Anschluss an die Analyse lokalspezifische Maßnahmen. 2020 erfolgte der Austausch digital.

100 Prozent unserer Mitarbeitenden sind einmal jährlich dazu verpflichtet, am E-Learning der Unterweisung zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz teilzunehmen und den Abschluss zu bestehen. Wir liegen derzeit bei 97 Prozent - die Differenz können wir über Mitarbeiter:innen in Elternzeit, Langzeitkranke und Austritte erklären.

Unser regelmäßig stattfindendes Vitality-Training gibt unseren Mitarbeitenden zudem wertvolle Tipps und Maßnahmen an die Hand, um ihr allgemeines Wohlbefinden zu steigern. In dem Training widmen wir uns gemeinsam Themen wie Stressmanagement, Resilienz, Ernährung und Bewegung. Da wir das Programm normalerweise vor Ort abhalten, konnte es 2020 aufgrund der Corona-Pandemie leider nicht stattfinden. Aktuell arbeiten wir aber an einer Virtualisierung des Vitality-Trainings.

Um auch die physische Gesundheit unserer Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten, bieten wir mit unserer Betriebskrankenkasse regelmäßige Gesundheitsvorsorgeuntersuchun-

gen wie beispielsweise Blutdruck- und Körperfettmessungen an. Da die Betriebskrankenkasse diese Vorsorgemaßnahmen vor Ort in den Büros durchführt, entfiel 2020 das Programm. 2021 soll es aber wieder fortgesetzt und voraussichtlich als hybrides Event angeboten werden.

Talente managen und fördern

Bei EY versammeln sich sehr unterschiedliche und außergewöhnliche Talente, seien es IT-Spezialist:innen, Blockchain-Profis, Softwareentwickler:innen oder Unternehmensberater:innen. Gemeinsam finden sie Antworten für die komplexen Fragen unserer Zeit - für unsere Mandant:innen, die Wirtschaft, aber auch für Gesellschaft und Politik.

Wir sind stets auf der Suche nach interessanten Persönlichkeiten, die unsere Teams mit ihren individuellen Fähigkeiten ergänzen. So haben wir 2020 insgesamt 1.621 Fachmitarbeiter:innen und 1.505 Studierende für ein Praktikum für uns gewinnen können. Der Bewerbungsgespräche wurden größtenteils per Video durchgeführt.

Transparente Feedback-Kultur

Jede:r unserer Mitarbeitenden hat ein einzigartiges Potenzial. Dieses wollen wir mit individuellem Feedback und passenden Entwicklungsmöglichkeiten fördern. Mit unserem Personalentwicklungsprogramm machen wir unsere Beschäftigten fit für die Berufsherausforderungen der Zukunft und unterstützen sie auf ihrem Karriereweg.

Ein wichtiger Ansatz zur Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist LEAD (Leadership Evaluation and Development). Mit diesem traditionellen Performance-Management stellen wir eine passgenaue Feedback-Kultur bei EY sicher. Der Ansatz basiert auf quartalsweisen Gesprächen mit unseren Beschäftigten. So erhalten 100 Prozent unserer Mitarbeitenden mehrfach im Jahr über ihre Laufzeit bei EY stetiges und transparentes Feedback über ihre aktuelle Entwicklung, Weiterbildungsmöglichkeiten und zukünftige Karrierechancen. Auch während der Corona-Pandemie ist uns der Dialog mit unseren Beschäftigten wichtig. Daher finden die Gespräche derzeit online statt.

Unsere Feedback-Kultur geht aber nicht nur in eine Richtung: Im Jahr 2020 haben wir einen neuen Ansatz für unsere Mitarbeiterbefragungen eingeführt. Dreimal im Jahr haben unsere Beschäftigten bei EY Deutschland die Möglichkeit, über eine vertrauliche globale Mitarbeiterbefragung Feedback zu den verschiedensten Themen zu geben. Dabei messen und bewerten wir die Erfahrungen unserer Mitarbeitenden bei EY sowie unsere eigenen Fortschritte bei der Einbindung unserer Mitarbeitenden auch rund um unsere interne Firmenstrategie. Anhand der Ergebnisse der Umfragen werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Besonders im Corona-Jahr führten

wir noch eine zusätzliche Umfrage durch zu den Themen Belastung, Arbeitssituation, derzeitiges Befinden im Homeoffice und dazu, was EY tun kann, um die Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten. Hieraus konnten wir sehr konkrete Maßnahmen und Angebote ableiten. Dass unsere Maßnahmen und Initiativen wirken, zeigen auch die Ergebnisse unserer November-Umfrage. Die Aussage „Meine Kolleginnen und Kollegen geben mir das Gefühl, zu einem Team zu gehören“ erhielt eine Zustimmung von 85 Prozent, und die Aussage „Mein(e) Team(s) ist / sind aktuell in der Lage, unseren Kunden hervorragenden Service zu bieten“ bekam eine Zustimmung von 84 Prozent.

Zielgerichtete Weiterbildung

Nach dem Motto „Never stop learning!“ bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit sie ihre ganz persönliche EY-Berufserfahrung aufbauen können. Auch 2020 haben wir in entsprechende Maßnahmen investiert. Unsere Talente haben 463.814 Stunden mit Schulungen, Coachings und anderen Weiterbildungsmaßnahmen verbracht - das sind pro Mitarbeiter:in durchschnittlich 33 Stunden. Rund um das „All EY Learning Training“ vermitteln wir unseren Mitarbeitenden 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 dem globalen EY-Badges-Programm erwerben unsere Mitarbeitenden wichtige technische Schlüsselkompetenzen wie Know-how in Datenvisualisierung, Datenwissenschaft und KI, aber auch Fähigkeiten rund um transformative Führung oder integrative Intelligenz. Für das Absolvieren entsprechender Kurse und Trainings erhalten unsere Talente, abhängig vom Lernfortschritt, schließlich digitale Abzeichen in verschiedenen Abstufungen.

Auszeichnungen für unser D&I-Commitment



Stern Top Employer Diversity 2021; Stern Top Employer Diversity in the Category Consulting, Tech, and Research



HR Management Award 2018 for „Blind in Business“ - Recruiting-workshop for blind and visually impaired students



Certificate audit work and family life since 2008



German CSR Award 2016, Category „Gender Diversity“



Winner Otto Heine mann Award, Work & Care 2019



TOTAL E-Quality Certificate 2018



Logib-D 2012 - Certificate for Equal Pay (Award for „Best Practice Companies“)



Max Spohr Award 2016 for LGBT commitment



German Awards for Excellence 2015, Category „Women Empowerment“



HR Excellence Award 2015, Category „Strategic workforce planning“, HR Cockpit



Winner familyNET 4.0 Award 2019



Award winner 2013 Helga Stödter-Stiftung for „Förderung von Frauen in Führungspositionen“



CSR Job Award 2015 Category „Diversity“



„GB CHECK“ 2020 from the Federal Anti-Discrimination Agency

Wir fördern Talente und setzen auf Vielfalt

Seit 2020 besteht für unsere Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität.

Zusätzlich zu unseren internen Maßnahmen können unsere Beschäftigten kostenlos Weiterbildungsmöglichkeiten von externen Anbietern wahrnehmen, beispielsweise von Udemy, Skillsoft, guFLUENT und vielen weiteren.

EY ist bunt: Diversity & Inclusiveness

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 & Inclusiveness (D&I) ist daher nicht nur zentraler Teil unserer Unternehmenskultur, sondern auch eine wichtige Säule unserer eigenen Strategie.

D&I auf Organisationsebene

Vielfalt 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 die Führungskräfte auf GSA-Ebene 2020 das Diversity & Inclusiveness Statement unterschrieben. Darin bekennen wir uns dazu, Vielfalt und Inklusion in unsere Management- und Führungsprozesse einzubinden und eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern. So haben wir im vergangenen Jahr zum Beispiel das „Transformative Leadership“-Programm eingeführt, das den Führungskräften Fähigkeiten an die Hand gibt, um neue Führungsgewohnheiten zu entwickeln und eine inklusive Unternehmens- und Arbeitskultur zu etablieren. Unsere Fortschritte überprüfen wir durch strukturiertes Monitoring und Reporting mithilfe verschiedener Tools wie beispielsweise des Gender Analytics



Diversity and inclusiveness are core to who we are and how we work. We hold a collective commitment to foster an environment where all differences are valued, practices are equitable and everyone experiences a sense of belonging - where people are inspired to team and lead inclusively in their interactions every day.

About this statement:

The EY Global Executive (GE) has signed this statement to demonstrate our commitment to leading inclusively and our increased focus and accountability around Diversity & Inclusiveness (D&I) progress. It is key to achieving EY's ambition for creating long-term value - bringing the best of our global organization together to run our business and serve clients, ultimately achieving better business success in this transformative age.

At EY, we believe in maximizing the power of different perspectives and backgrounds in our teaming. Including varying points of view in our decision-making, operations and actions is fundamental to establishing long-term value for EY people, as well as long-term client, social and financial value. This helps us to fulfill the EY purpose of Building a Better Working World. Through this, we demonstrate our organization's distinctiveness, drive innovation, build trusted relationships, enable equitable and exceptional experiences for EY people and deliver the best approaches for clients. Diversity and inclusiveness are core to how we live our values. They are priorities for the GE and command attention and investment from executive leadership.

Diversity is about differences. At EY, we think broadly about differences, such as nationality, language, education, gender and gender identity/expression, sexual orientation, generation, age, socioeconomic background, working and thinking styles, religious background, abilities and disabilities, experiences, career paths, technical skills and identity dimensions defined and constructed by some societies in ethnic, color, cultural, or racial terms. There are also differences according to geography, service line, sector and function.

Inclusiveness is about leveraging these differences to create an environment where all EY people feel, and are valued, for who they are, have a sense of belonging, and are inspired to contribute their personal best in every encounter.

The GE is committed to holding the strategy, policies and accountability in place to build and sustain a diverse global workforce, equitable processes and systems, and an inclusive environment. This includes the executive leadership level. As such, the GE will strive to ensure that the broad range of differences across EY globally are represented and respected at the most senior levels within the organization, including in all appointments it makes, up to and including the GE.

Carmine Di Sibio
EY Global Chairman and CEO, and
Global D&I Steering Committee
Co-Chair

Andy Baldwin
EY Global Managing Partner-
Client Service

Steve Krousos
EY Global Managing Partner-
Business Enablement

Kate Barton
EY Global Vice Chair - Tax

Alice Chan
EY Global Accounts Committee Chair

Jack Chan
EY Global Emerging Markets
Committee Member

Marie-Laure Delarue
EY Global Vice Chair - Assurance

Errol Gardner
EY Global Vice Chair - Consulting

Kelly Grier
EY Americas Area Managing Partner

Andrea Guerzoni
EY Global Vice Chair -
Strategy and Transactions

Trent Henry
EY Global Vice Chair - Talent

Rajiv Memani
EY Global Emerging Markets
Committee Chair

Nicola Morini Blanzino
EY Global Chief Client Technology
Officer

Jay Nibbe
EY Global Vice Chair - Markets

Hank Prybylski
EY Global Vice Chair - Transformation

Jessie Qin
Partner on rotation

Julie Teigland
EY EMEA Area Managing Partner

Patrick Winter
EY Asia-Pacific Area Managing
Partner

Sponsored and supported by:

Karyn Twaronite
EY Global Vice Chair - Diversity & Inclusiveness,
and Global D&I Steering Committee Co-Chair

Toolkit, des Global People Survey sowie eines Global D&I Tracker & Optimizer. Darüber hinaus ist EY Mitglied bei mehreren hochkarätigen Netzwerken. Wir sind unter anderem Mitglied bei 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 D&I-Bemühungen haben wir zahlreiche Auszeichnungen gewonnen, darunter auch den **Total E-Quality Award** (2018 und 2021) und den **Otto-Heinemann Award** (2019).

Mehr Bewusstsein schaffen

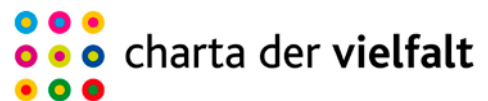
Unser Arbeitsumfeld basiert auf einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts. Wir sind bestrebt, sämtliche Formen von Diskriminierung und Benachteiligung in unserem Unternehmen zu bekämpfen. Daher haben wir die EY Ethics Hotline eingerichtet. An sie können sich unsere Beschäftigten oder auch Außenstehende vertraulich wenden, wenn sie bei einer oder einem unserer Mitarbeitenden unethisches, 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 D&I zu steigern, zum Beispiel mit regelmäßigen Unconscious-Bias-Trainings für Mitarbeitende aus dem Recruiting, Hiring Manager und unsere HR Business Partner. Ergänzt werden die zielgruppenspezifischen Trainings durch webbasierte Lernangebote für alle EY-Beschäftigten. 2020 fanden auch diese Schulungen aufgrund der

Corona-Krise nach kurzer Umstellungszeit ausschließlich online statt.

Zu dem jährlichen Deutschen Diversity-Tag veranstalten wir eine Diversity Roadshow. Diese zeigt nicht nur die strategische Relevanz von D&I, sondern erklärt auch unseren Beschäftigten, wie sie selbst zu einer Kultur der Zugehörigkeit beitragen können. Mithilfe des Themas „Geschmacksunterschiede“ machen wir auf die Vielfalt und Vorteile innerhalb unserer Teams, unseres Unter-

nehmens und unserer Mandant:innen aufmerksam. Dazu hatten wir bereits eine Kaffee-, eine Smoothie- und eine Waffelbar an unseren Standorten. Alle EY-Mitarbeitenden erhalten zudem verschiedene Give-aways und ein zusätzliches EY D&I Workbook. Normalerweise macht die Show Station in zehn EY-Büros. Während der Corona-Pandemie haben wir virtuelle Workshops zu den verschiedenen Diversity-Aspekten angeboten.

Engagement von EY



Geschlechtervielfalt bei EY

Egal ob weibliche, männliche oder diverse Kolleg:innen: 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 das Gleichbehandlungs-Zertifikat hierfür erhalten.

Die Zahlen sprechen für sich: 2020 bestand die Belegschaft bei EY Deutschland zu 47 Prozent aus Frauen. Der Gender Pay Gap ist bei uns statistisch kaum relevant. Er liegt deutschlandweit bei gerade einmal 2 Prozent.

Programme für Frauenförderung

Wir bei EY wollen noch mehr Frauen zu Führungskräften ausbilden. Deshalb bekommen sie ganz gezielt Unterstützung bei ihrem individuellen Karriereweg. In unserem GSA-Elevator-Programm lernen weibliche Consultants und Seniors zum Beispiel, ihre eigenen Ziele durchzusetzen und wie man Raum für eigene Ideen schaffen kann. Der nächste Schritt auf dem Weg zur weiblichen Führungskraft ist der GSA Navigator. Das Programm vermittelt unseren weiblichen Seniors und Managerinnen unter anderem, wie sie eine persönliche Marke etablieren und artikulieren sowie 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. Das Accelerate@EY-Programm wiederum dient dazu, weibliche Führungskräfte und Senior Manager 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 EMEA-weites (Europe, Middle East, India, Asia) Unterstützungsnetzwerk auf. Im Jahr 2020 waren 128 Teilnehmerinnen mit dabei.

Darüber hinaus fördern wir weibliche Nachwuchstalente. Einmal im Jahr veranstalten wir beispielsweise mit dem „Women@Consulting“ einen zweitägigen virtuellen Workshop. Dabei erhalten rund 30 Teilnehmerinnen Einblicke in die Consulting-Welt. Future Female Talents @ EY ist ein weiteres digitales Programm, das sich an die Studentinnen unserer Talent Community richtet. Es besteht aus sechs Brain-Snack-Sessions, beispielsweise zu selbstlimitierenden

Glaubenssätzen, sowie aus Online-Networking-Sessions. Das Programm endet mit einer virtuellen Abschlussveranstaltung zum Netzwerken und einem Pitch-Training. 44 Teilnehmerinnen haben im Jahr 2020 bei dem Programm mitgemacht.

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. Für Menschen mit Behinderungen haben wir ebenfalls diverse Maßnahmen ins Leben gerufen, wie beispielsweise den Workshop „Blind in Business“, bei dem die Teilnehmenden EY als potenziellen Arbeitgeber kennenlernen.

“
Eine Pandemie bringt gerade
im Gesundheitsbereich viele
Veränderungen mit sich



Die Corona-Krise sorgte dafür, dass die EY-Mitarbeitenden vom einen auf den anderen Tag ins Homeoffice wechselten. Wie das Arbeiten „remote“ klappt und was man tun kann, um dabei fit zu bleiben, erklärt Franziska Garbrecht, Experte für betriebliche Gesundheitsförderung / Talent Development / Leadership Development & Culture bei EY.

Frau Garbrecht, Sie haben 2020 bei EY angefangen – mitten in der Corona-Pandemie. Wie war der Einstieg in diesen außergewöhnlichen Zeiten?

Das war tatsächlich eine große Herausforderung, denn ich bin komplett „remote“ gestartet und war nur ganz selten im Büro. Bis auf wenige Ausnahmen kenne ich die meisten Kolleg:innen auch nur über Video- und Telefonkonferenzen. Obwohl ich dem zunächst etwas skeptisch

gegenüberstand, habe ich festgestellt, dass man eine Teamkultur auch im virtuellen Rahmen sehr gut vermitteln und aufbauen kann.

Sie sind bei EY im Health Management vor allem für den mentalen Bereich und das „Mental Wellbeing“ verantwortlich. Was hat sich an Ihrer täglichen Arbeit durch Corona verändert?

Die Absprachen, die wir normalerweise immer vor Ort abgehalten haben, haben wir in einen digitalen Rahmen gebracht. Das gilt zum Beispiel für die Besprechungen des Steuerungsgremiums zur Gefährdungsbeurteilung physischer Belastungen. Auch einige Gesundheitsangebote für unsere Mitarbeitenden wie das Vitality-Training, das eigentlich ein Classroom-Training ist, werden virtualisiert.

Corona wird die Art und Weise, wie wir arbeiten, nachhaltig verändern. Was glauben Sie tut sich vor allem im Gesundheitsmanagement?

So eine Pandemie bringt gerade im Gesundheitsbereich viele Veränderungen mit sich. Die Studienlage zeigt auch, dass insbesondere Erkrankungen im psychischen Kontext verstärkt stattfinden. Ich könnte mir vorstellen, dass hier perspektivisch noch mal stärker der Fokus draufgelegt werden muss. Ich glaube

aber, dass das keine Sache ist, die sich nur auf den mentalen Bereich bezieht, sondern auch auf den gesamten Gesundheitsbereich. Durch das Tragen einer Maske waren wir ja nicht nur vor Corona-Viren besser geschützt, sondern generell vor Viren. Gerade mit Blick auf die Grippevirensaison könnte die Maske auch unabhängig von der Corona-Pandemie zu einem praktischen Tool werden.

Wie halten Sie sich fit während der Arbeit im Homeoffice?

Zum einen habe ich einen Hund, mit dem ich morgens und abends meine Runde drehe. Aber es gibt auch immer wieder Termine und Telefonate, die man mobil erledigen kann. Diese Zeit kann man sehr gut nutzen, um einmal um den Block zu spazieren oder um in der Wohnung etwas hin und her zu gehen. Wenn man einen höhenverstellbaren Schreibtisch hat, bietet sich außerdem die Möglichkeit, den Tisch nach oben oder unten zu verschieben. Aber es gibt auch viele andere Möglichkeiten, um sich da zu helfen, zum Beispiel mit einer Kiste auf dem Schreibtisch, auf die man dann den Rechner platziert. Man kann auch ein Bügelbrett so hoch einstellen, dass man im Stehen arbeiten kann, wenn man den Rechner daraufstellt. Und gerade im Stehen bietet es sich an, auch mal auf der Stelle zu gehen.





Wir engagieren uns für die Gesellschaft

Building a better working world bedeutet für uns auch, die Gesellschaft nachhaltig mitzugestalten. Dafür setzen sich unsere Mitarbeitenden in zahlreichen Pro-bono-Projekten ein und stellen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zur Verfügung. Als Orientierung für die drängendsten Herausforderungen dienen uns dabei die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

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. Wir sind fest davon überzeugt, dass das gemeinsame Engagement aller EY-Mitarbeiter:innen eine solch große Wirkung haben kann und sich auch jene Kommunen durch unsere Hilfe nachhaltig entwickeln können, die vorher nicht die Chance dazu hatten.

Wie uns das gelingt? Um unsere ehrgeizigen Ziele zu erreichen, haben wir ein globales Corporate-Responsibility-Programm gestartet, an dem sich alle lokalen EY-Gesellschaften weltweit beteiligen. Der Titel „EY Ripples“ drückt aus, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter immer und überall mit ihrer bzw. seiner Arbeit dazu beitragen kann, „kleine Wellen“ nachhaltigen Engagements zu erzeugen, die zu einem großen positiven Wandel führen, sei es der freiwillige Einsatz während der Arbeitszeit in einem sozialen Projekt, die Organisation eigener sozialer Initiativen oder von Spendenaktionen: EY Ripples bündelt alle Anstrengungen, mit denen sich das weltweite EY-Netzwerk für die Gesellschaft und die Kommunen engagiert.

Unserer Überzeugung nach ist das SDG 17, „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“, der Schlüssel, um die Agenda 2030 umzusetzen. Mit anderen zusammenzuarbeiten 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.

Wir bei EY teilen die Überzeugung, dass langfristiger Unternehmenserfolg nur möglich ist, wenn man das Wohl aller im Blick hat. Deswegen müssen wir unsere gesamten Ressourcen nutzen, um die gegenwärtigen sozialen und ökologischen Risiken unserer Gesellschaft zu minimieren. Dabei konzentrieren wir uns auf drei Bereiche, in denen wir als EY die größte Wirkung und die größten Fortschritte erzielen können: auf die Zusammenarbeit mit sogenannten Impact-Entrepreneuren, die Unterstützung der nächsten Generation von Arbeitskräften und benachteiligten Menschen sowie auf die Förderung von Umweltinitiativen.

Impact-Entrepreneuren zum Erfolg verhelfen

Impact-Entrepreneure bzw. Sozialunternehmer:innen haben es sich zur Aufgabe gemacht, mit ihren Innovationen nachhaltiges, integratives Wachstum voranzutreiben, das allen zugutekommt. Mit Lösungen für die Geschlechtergleichstellung, für den Zugang zu sauberem Trinkwasser, für grüne Energie oder mit nachhaltigen Produkten arbeiten sie gezielt auf die Erfüllung eines oder mehrerer SDGs hin. Wir kooperieren auf gemeinnütziger Basis mit Impact-Unternehmen, um ihren Erfolg zu unterstützen. In der kritischen Frühphase und auch in Zeiten von Corona stehen diese vor besonderen wirtschaftlichen Herausforderungen. Das World Economic Forum etwa berichtet, dass 38 Prozent der Impact-Unternehmen weniger als ein Jahr



überleben. Hier setzen wir von EY mit unseren Coaching- und Mentoring-Programmen, Webinaren und Self-Service-Tools an, die wir 2020 intensiviert haben. Ein Beispiel ist das Projekt mit dem Haus des Stiftens, bei dem EY den teilnehmenden Sozialunternehmer:innen in einstündigen Coaching-Sessions zu verschiedenen Themen wie dem Projektmanagement oder dem virtuellen Arbeiten beratend zur Seite stand. Der EY Finance Navigator wiederum ist ein Tool, das Entrepreneur:innen dabei hilft, die finanziellen Auswirkungen der COVID-19-Krise auf ihr Unternehmen zu bewerten. Um speziell Jungunternehmen zu unterstützen, haben wir diesen 2020 einen dreimonatigen kostenlosen Zugang zu dem Online-Tool gewährt.

EY arbeitet entweder direkt mit Impact-Entrepreneur:innen zusammen oder über Acceleratoren wie [Haus des Stiftens](#). In dem genannten

Projekt mit Haus des Stiftens arbeiten 110 unserer Kolleg:innen mit über 100 Organisationen und Sozialunternehmer:innen direkt zusammen. Über die Hebelwirkung konnten wir somit das Leben von über 1 Million Menschen beeinflussen. Im Fiskaljahr 2020 hat EY in Deutschland insgesamt 36 Projekte abgeschlossen, und gut 1.500 EY-Mitarbeiter:innen engagierten sich im Rahmen von EY Ripples in Deutschland.

Jungen Menschen den Weg in die Arbeitswelt ebnen

Darüber hinaus hilft EY mit dem EY Ripples-Programm jungen Menschen bei ihrem Start ins Berufsleben. Gleichzeitig setzen wir uns für benachteiligte Menschen ein, die zum Beispiel einen Flüchtlingshintergrund haben. Wir unterstützen sie dabei, einen Ausbildungsplatz zu finden oder sich auf ein Bewerbungsgespräch vorzubereiten. In der Arbeitswelt von morgen sind nicht nur spezielle technische Kompetenzen, sondern auch besondere Softskills gefragt. Hier fördern wir die nächste Generation von Arbeitskräften mit Schulungs- und Mentoring-Programmen. Etwa im Rahmen der Initiative Junior Achievement (JA): Das JA-Netzwerk erreicht jedes Jahr weltweit mehr als zehn Millionen junge Menschen in mehr als 100 Ländern. Sechs EY-Mitarbeitende wirkten hier im letzten Jahr in Pro-bono-Projekten in einem Zeitraum von drei Monaten in Vollzeit mit. Zusätzlich unterstützt EY das Network for Teaching Entrepreneurship (NFTE). Der gemeinnützige Verein bildet bundesweit Lehrkräfte in Entrepreneurship Education aus und bringt so Unternehmergeist in die Schulen Deutschlands. Als Erfolgsmodell hat sich zudem unsere „Pathfinder“-Initiative erwiesen. Sie richtet sich speziell an

Menschen mit lückenhaftem Lebenslauf oder fehlendem Berufs- und Schulabschluss. Auch ohne gute Noten und geradlinigem Lebenslauf erhalten diese bei uns die Chance auf eine Ausbildung als Kauffrau bzw. als Kaufmann für Büromanagement. Im Jahr 2020 starteten zwei Pathfinder:innen bei EY ins Berufsleben, drei schlossen ihre Ausbildung erfolgreich bei EY ab.

Ein weiteres Beispiel dafür, wie sich unsere Mitarbeiter:innen mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten für den Nachwuchs einsetzen, ist die Kooperation mit Impact Hub. Die global vernetzte Organisation bietet ihren über 17.000 Mitgliedern an über 100 Standorten Zugang zu Schulungen und Support, Arbeitsplätzen, Vorträgen, Schulungsworkshops und Community-Networking-Veranstaltungen.

Gesellschaftliches Engagement in Zeiten von Corona

Die Corona-Krise 2020 hat auch das gesellschaftliche Engagement von EY beeinflusst. So sind im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie viele neue Projekte entstanden, andere mussten wir ruhen lassen. Wie wichtig uns das Engagement für die Gesellschaft ist – auch und insbesondere in Zeiten von COVID-19 –, zeigt unsere Beteiligung an der Initiative „Deutschland gegen Corona“. Gemeinsam mit weiteren Partner:innen aus Wirtschaft, Medien und Kultur setzen wir uns mit der Initiative für Solidarität in Zeiten der Krise ein – ganz nach dem Motto „Haltet Abstand und gleichzeitig zusammen!“. Durch unsere Pro-bono-Arbeit und das Teilen dieser Botschaft auf unseren Social-Media-Kanälen unter den Hashtags #allefüralle und #flattenthecurve haben wir uns solidarisch gezeigt und letztendlich dazu



Wir engagieren uns für die Gesellschaft

beitragen, den Bekanntheitsgrad der Initiative zu steigern.

Ein herausragendes Beispiel für den Einsatz unserer Mitarbeitenden in Corona-Zeiten ist die Entwicklung der App COVIDPulse, initiiert und umgesetzt von der etventure GmbH (Mitglied von EY Deutschland), gemeinsam mit einem Team von rund 20 Freiwilligen unserer Organisation. Die App sammelt bundesweit und anonym Gesundheitsdaten von Menschen, die sich in Quarantäne befinden, und hilft so dabei, die Dunkelziffer der COVID-19-Infizierten zu reduzieren und die Ausbreitung zu kontrollieren. Die Daten, die die Nutzer:innen per Selbstauskunft eingeben, werden an Krankenhäuser, Behörden und Institutionen übermittelt, wodurch diese ihre Kapazitäten besser planen können. Bereits im ersten Monat wurde die App von 7.300 Nutzer:innen angewendet. Auch für die Weltgesundheitsorganisation und das Deutsche Rote Kreuz waren wir beratend tätig, mit dem Ziel, deren Lieferketten und somit die Verteilung von medizinischen Materialien und Essensvorräten zu verbessern.

„Erste Hilfe“ für die Industrie

Die Wirtschaftsprüfer:innen und Steuerberater:innen von EY unterstützen nicht nur gemeinnützige Organisationen und das Gesundheitswesen bei der Bewältigung der Corona-Krise, sondern insbesondere Startups und KMU. In wöchentlichen Webcasts haben wir die für den Mittelstand wichtigsten Themen und schnell umsetzbare Maßnahmen aufgegriffen, darunter Tipps rund um Homeoffice und Remote Work. Bis Ende April haben 25 Webcasts stattgefunden. Insgesamt nahmen 4.300 Interessierte dieses Angebot wahr. Hinzu kommen weitere virtuelle

Angebote und Dokumente, darunter Informationen zu Liquiditätshilfen, Darlehen und Zuschüssen.

Die Corona-Pandemie wirkt sich auf alle Branchen aus. Besonders betroffen ist unter anderem der Tourismusbereich. Deshalb haben wir die Bundesregierung bei der Entwicklung einer Strategie für die deutsche Tourismusbranche unterstützt, was sich besonders positiv auf die Menschen, die in dem Sektor tätig sind, auswirkte. Zudem half EY der Bundesregierung bei der Auditierung des Wirtschaftsstabilisierungsfonds.

Spenden

Dass EY gesellschaftliche Verantwortung übernimmt, auch jenseits von Prüfung und Beratung, zeigen auch unsere Sachmittel- und Geldspenden. Anlässlich der Corona-Pandemie spendeten wir in Berlin und München Desinfektionsmittel und Einweghandschuhe an soziale Einrichtungen wie den Verein Condrops, der unter anderem in der Suchtberatung und -hilfe für Kinder und Jugendliche tätig ist. Auch die Happy-Cents-Initiative war wieder ein voller Erfolg. Im Rahmen der Initiative können unsere Mitarbeitenden den Nachkommabestand ihres Einkommens spenden. EY rundet die Spenden auf und lässt die Gesamtsumme sozialen Einrichtungen zukommen. Im Fiskaljahr 2021 kamen so 15.000 Euro für die Happy-Cents-Initiative zusammen. Insgesamt spendete EY rund 1,4 Millionen Euro für gemeinnützige Projekte, die auf die SDGs einzahlten.

“ Wir sind noch flexibler geworden und haben noch mehr Projekte zum Laufen bekommen



Wie EY Ripples funktioniert und was im vergangenen Jahr innerhalb des Programms erreicht wurde, erläutert Simone Jost, EY Ripples-Koordinatorin GSA

Frau Jost, Sie sind seit Anfang März 2020 für die Koordination des EY Ripples-Programms in Deutschland, der Schweiz und Österreich, kurz: der GSA-Region, verantwortlich. Wann wurde das EY Ripples-Programm auf den Weg gebracht?

Das EY Ripples-Programm wurde 2018 gelauncht. In den letzten zwei Jahren hat es immer mehr Fahrt aufgenommen und ist nun auch unter den Mitarbeitenden weit bekannt. Trotz Corona war das Jahr 2020 in Bezug auf unsere EY Ripples-Aktivitäten in Deutschland sehr erfolgreich. Meine Aufgabe dabei ist es, unseren Mitarbeitenden eine Vielzahl an Möglichkeiten des sozialen Engagements anzubieten, aus denen sie wählen können.

EY hat sich mit EY Ripples ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: bis 2030 das Leben von 1 Milliarde Menschen positiv zu beeinflussen. Wie will man das erreichen?

Um dieses globale Ziel zu erreichen, das auf unseren Purpose - *Building a better working world* - einzahlt, setzen wir uns jedes Fiskaljahr neue Zwischenziele, und zwar in jedem Land, in dem die globale EY-Organisation tätig ist. Das heißt, wir legen fest: Wie viele Mitarbeiter:innen wollen wir motivieren, sich in unseren sozialen Initiativen zu engagieren? Und zweitens: Wie viele Menschenleben wollen wir durch dieses Engagement positiv beeinflussen?

Das zu messen ist eine komplexe Aufgabe. Wie geht EY da vor?

Das globale Corporate-Responsibility-Team plant und ermittelt mithilfe komplexer Excel-Formeln, mit welchen Initiativen wir wie viele Menschen erreichen können. Das neue Fiskaljahr ist am 1. Juli gestartet und wir sind gerade dabei, die Planung für das kommende Jahr abzuschließen. Das heißt, wir überlegen: Welche Initiativen liefen gut? Welche führen wir fort? Welche liefen nicht so gut? Welche neuen Initiativen nehmen wir dazu? Die Zahlen, die von EY weltweit zusammengetragen werden, werden über die Jahre akkumuliert, sodass wir dann 2030 sagen können: Wir haben das Ziel erreicht.

Wie hat sich die Corona-Pandemie auf die Umsetzung der EY Ripples-Initiativen in der GSA-Region ausgewirkt?

Corona hat uns in mancher Hinsicht in die Karten gespielt: Der Großteil unserer Beschäftigten ist - normalerweise - mehrere Tage in der Woche unterwegs zu Mandant:innen, der Terminkalender ist immer voll. Im letzten Jahr fand hingegen alles digital statt, auch das Mentoring oder die Durchführung von Workshops. Das führte zu einer großen Zeiterparnis und Flexibilität. Bei EY sind wir ohnehin gut digital aufgestellt. Und da sich viele unserer Kooperationspartner:innen, mit denen wir in den sozialen Initiativen zusammenarbeiten, super umgestellt haben, hat Corona unser Engagement nicht ausgebremst, im Gegenteil: Wir sind noch flexibler geworden und haben noch mehr Projekte zum Laufen bekommen.

Was haben Sie in Bezug auf das globale Ziel im letzten Jahr erreicht?

Wir sind stolz, dass sich viele Mitarbeiter:innen im vergangenen Jahr für den guten Zweck eingesetzt haben. Zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 konnten wir rund 2.500 Mitarbeitende aktivieren, sich in unseren Initiativen zu engagieren. Im selben Zeitraum haben wir dadurch etwa 1,8 Millionen Menschen in Deutschland, der Schweiz und Österreich erreicht.

Ziele und Maßnahmenprogramm 2021

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 2021:

	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan
Nachhaltigkeit Strategie →	Wesentlichkeitsmatrix unter Berücksichtigung der „Double materiality“-Anforderung der EU	Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholderbefragung	2021
Wirtschaftliche Leistung →	erneute Umsatzsteigerung trotz der Einschränkungen durch die Coronakrise	Optimierung der mandantenspezifischen und fachübergreifenden Lösungen sowie Unterstützung der deutschen Wirtschaft, damit der Neustart nach der Coronakrise gelingt	2021
Kundenzufriedenheit →	Bei der Wiederempfehlungsrate erreicht EY Deutschland auf einer Skala von 0-10 eine 8,3. Dieser Wert soll weiter stabilisiert und verbessert werden.	laufende Client-Management-Aktivitäten und Qualitätskontrollen unserer Projekte	laufend
Antikorruption und Compliance →	weiterhin keine bestätigten Korruptionsvorwürfe	laufende Unterstützung im Fall Wirecard; Erfahrungs- und Konsequenzenmanagement	2021
	weiterhin keine verhängten Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen	laufende Schulungen aller Mitarbeitenden bzgl. Anti-Money-Laundering, Antibribery und Independence	laufend
	Intensivierung Qualitätsmanagement	Trust-Offensive - Vertrauen in EY als starken Partner durch Fokus auf Quality, People und Sustainability aufbauen und stärken; Berufung einer unabhängigen Expertenkommission	laufend
Datenschutz →	weiterhin keine bestätigten Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen	laufende Schulungen aller Mitarbeitenden bzgl. Privacy und Datenschutz	laufend
Klimawandel und Energieeffizienz →	Reduktion von innerdeutschen sowie nicht kundenbezogenen Flügen	Überarbeitung der Travel Policy unter Berücksichtigung von nachhaltigen Ground-Travel-Alternativen	Juni 2021
	Reduktionsmaßnahmen, um vermeidbare Emissionen einzusparen und Kompensation aller offenen CO ₂ -Emissionen zur Erreichung der CO ₂ -Neutralität	Erarbeitung einer nationalen Klimastrategie und Einsparzielen auf Basis des gruppenweiten Science-based Target (SBT)	2021
	Net Zero im Jahr 2025 auf der Basis des von EY Global eingereichten Science-based Target	Reduktion aller vermeidbaren Emissionen; Investitionen in naturbasierte Technologie; Kompensation aller offenen CO ₂ -Emissionen	2025
	Verbesserung der Umweltperformance unserer Standorte	Überarbeitung der Mietverträge unter Berücksichtigung von nachhaltigen Anforderungen für Neuanmietungen	2021
		Fortsetzung der ISO 14 001 deutschlandweit und Roll-out von EMAS an den großen sechs Standorten (Abdeckung von ca. 90 Prozent aller Mitarbeitenden)	2022
Einführung eines erweiterten Abfallkonzeptes	Roll-out von Green Office als einheitlichem Abfallkonzept zur besseren Datenlage und Trennung	2021	

	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan
Nachhaltige Beschaffung →	Schulung unserer Einkaufsmitarbeiter:innen im Hinblick auf nachhaltige Beschaffung	Aufsetzung eines individuellen und bedarfsorientierten Trainings	2021/22
		Identifizierung von Netzwerken für unsere Einkaufsmitarbeiter:innen	
	Niveau des Papierverbrauchs reduzieren	weitere Förderung digitaler Arbeitsweisen	laufend
		Zusammenarbeit mit Mandant:innen zur Reduktion des Papierverbrauchs	
	Promotion-Material nachhaltiger gestalten: 2021: 30 Prozent 2023: 75 Prozent 2025: 100 Prozent	Anteil von nachhaltigen Produkten im Give-away-Shop erhöhen	2021-2025
Abfälle reduzieren			
Veranstaltungsmanagement →	Reduktion der negativen Umweltauswirkungen durch Veranstaltungen	Schulung unserer Event-Kolleg:innen zur nachhaltigen Ausrichtung von Events	2021/22
		Bevorzugung von Standorten mit nachhaltigem Veranstaltungsmanagement	laufend
		Berechnung des Carbon Footprint der Flagship-Events	2022 (nach Corona, wenn Events wieder erlaubt sind)
		Beibehaltung von virtuellen Veranstaltungsformaten (z. B. Webcasts)	laufend
		Abhaltung einer klimaneutralen Veranstaltung (z. B. Partner-Manager-Meeting)	2022

Ziele und Maßnahmenprogramm 2021

	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan
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	Juni 2021
		Bewerbung der EY-Badges-Angebote in Zusammenarbeit mit der Hult International Business School zur Erweiterung des Angebots	2021
	100 Prozent aller Mitarbeitenden (ausgenommen Geschäftsführer:innen) führen regelmäßig Karrieregespräche	regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD-Cycle und Besprechung in den Counseling Family Meetings	laufend
	erneute Steigerung der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit (gemessen am Engagement-Index)	regelmäßige Information zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und zum Audit „berufundfamilie“ über verschiedene Kanäle	laufend
	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)
	Verbesserung der Überstundenregelung und des Arbeitszeitmodells	Eigenverantwortung der Mitarbeitenden stärken, um Arbeitszeiten zu flexibilisieren	2021
		Erstellung eines jährlichen Berichts für das Audit „berufundfamilie“, Bereitstellung von Ressourcen sowie definierte Budgets für das Audit „berufundfamilie“	
	mehr Bewusstsein in Bezug auf vorhandene flexible Arbeitszeitmodelle	Fortsetzen der WorkSmart-Initiativen, u. a. im Rahmen des „Workplace of the Future“-Programms	qualitatives Ziel (nicht direkt messbar); Maßnahmen größtenteils umgesetzt
	Gesundheitsrisikoreduktion, Reduktion der Krankenstandstage	Fortführung und laufende Anpassung der Health@EY-Angebote und weiterer Präventionsaktivitäten	laufend
Diversity →	Female Empowerment und weitere Investition und Steigerung 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	2021
		frühzeitige Förderung von Frauen ab dem Level Consultant/Assistant, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten	laufend
		Leadership Gender Tool bei Leistungsbeurteilung	laufend

	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan
Inclusiveness →	weiterhin keine Diskriminierungsvorfälle	Fortführung der „Diversity & Inclusiveness“-Initiative im Zuge der neuen Unternehmensstrategie	laufend
	Aufnahme von „Soziale Herkunft“ als Diversity-Dimension	Berücksichtigung von sozialer Herkunft als Dimension in allen „Diversity & Inclusiveness“-Ansätzen	2021
Soziales Engagement und Volunteering →	2.228 Teilnehmer:innen an EY Ripples, 700.000 Lives Impacted und 500 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für EYcares	Erweiterung der Social-Volunteering-Projekte um Projekte mit Umweltaspekten und weitere Kooperationen	2021
		weitere Positionierung von EY Ripples als Säule der NextWave-Strategie	laufend
Zusätzliche Themen →	Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern	Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI unter Berücksichtigung der SDGs	August 2022

Kommunikation von Informationen über das Umweltmanagement und CSR-Aktivitäten

	Mitarbeitende werden zu Nachhaltigkeitsambassadoren	Aktivierungs- und Engagementkampagne, warum Nachhaltigkeit wichtig ist	Start in 2021-23
		Kommunikation von Informationen über das Umweltmanagement und CSR-Aktivitäten	
		Schulung unserer Mitarbeitenden zur allgemeinen Nachhaltigkeit sowie zu jobspezifischen Nachhaltigkeitsinformationen	

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Organisationsprofil	102-1 Name der Organisation	10		
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6 ff.		
	102-3 Hauptsitz der Organisation	7		
	102-4 Betriebsstätten	7	Der Bericht umfasst nur die Betriebsstätten in Deutschland.	
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10, 11		
	102-6 Belieferte Märkte	6 ff.		
	102-7 Größe der Organisation	6, 7		
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	70 ff.	Aufteilung der Mitarbeitenden nach Regionen innerhalb Deutschlands durch Aufteilung nach Service Lines ausgetauscht; die Standorte innerhalb Deutschlands sind durch jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin individuell und flexibel wählbar. Die GFIS GmbH umfasst nur 5 Mitarbeitende und die Ernst & Young Management Consulting GmbH umfasst mittlerweile keine Mitarbeitenden mehr, sodass sie zwar aufgezählt, aber nicht relevant für diesen Bericht sind.	6
	102-9 Lieferkette	39		
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Keine Änderungen in der Organisation und ihre Lieferkette	
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	24		
	102-12 Externe Initiativen	16		
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	16, 25, 26, 51, 53		
Strategie	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3		
Ethik und Integrität	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	24 ff.		1, 2, 3, 4, 5, 10
Unternehmensführung	102-18 Führungsstruktur	8-11, 18		
Einbindung von Stakeholdern	102-40 Liste der Stakeholdergruppen	18, 19		
	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen		100% unserer Mitarbeitenden werden vom Betriebsrat vertreten. Ausgenommen sind hier Partner:innen im Sinne der leitenden Angestellten. Den Zweck des Tarifvertrags übernimmt allerdings der Betriebsrat und regelt alle Belange in den Vereinbarungen mit dem Unternehmen.	
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	18, 19		
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	18, 19		
	102-44 Wichtige Themen und hervorbrachte Anliegen	20		

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	8, 17		
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	16, 17		
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	19, 20		
	102-48 Neudarstellung von Informationen	16, 17		
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	16, 17		
	102-50 Berichtszeitraum	17		
	102-51 Datum des letzten Berichts	17		
	102-52 Berichtszyklus	17		
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	81		
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	17		
Managementansatz	102-55 GRI-Inhaltsindex	66 ff.		
	102-56 Externe Prüfung	79, 80		
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	18, 19, 20		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	69	Der Managementansatz (GRI 103) wird jeweils zu Beginn der Kapitel erläutert. Gelb markiert sind EY-spezifische Kennzahlen, die nicht zum Regelwerk von GRI-Standards zählen. Nichtrelevante GRI-Indikatoren werden im Sinne der Wesentlichkeit ausgelassen.	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	69	Der Managementansatz (GRI 103) wird jeweils zu Beginn der Kapitel erläutert. Gelb markiert sind EY-spezifische Kennzahlen, die nicht zum Regelwerk von GRI-Standards zählen. Nichtrelevante GRI-Indikatoren werden im Sinne der Wesentlichkeit ausgelassen.	
Wirtschaftliche Leistung	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	70	Vom Nachhaltigkeitsbericht zum Konzernbericht unterscheiden sich die Mitgliedsunternehmen leicht. Im Konzernbericht ist ebenfalls noch die Ernst & Young J&M Management Consulting GmbH, aber nicht die Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft vertreten. Wie auf Seite 72 ersichtlich, umfasst die Ernst & Young Law GmbH 241 Mitarbeitende, was bei insgesamt 12.918 Beschäftigten einen nicht signifikanten Anteil ausmacht. Die Ernst & Young J&M Management Consulting GmbH umfasst keine Mitarbeitenden mehr, trägt aber noch zur Gewinn- und Verlustrechnung des Konzern bei.	
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	38	Der Indikator wurde rein qualitativ dargestellt.	7
Kundenzufriedenheit	Weiterempfehlungsrate	31, 70		

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Korruptionsbekämpfung	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	25	Eine Unterscheidung nach Rank und Region ist nicht relevant, da alle Mitarbeitenden einbezogen werden. Ebenso ist eine Prozentzahl aller Trainingsteilnehmenden nicht sinnvoll darstellbar, da der Trainingszyklus über mehrere Fiskaljahre läuft und nicht mit der Anzahl der Mitarbeitenden (berichtet zum Stichtag) und der Fluktuation abgleichbar ist.	10
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Kalenderjahr 2020 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.	10
Compliance	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Keine Rechtsverfahren hierzu im Berichtszeitraum	
	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Keine Vorfälle zu Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	
Schutz der Kundendaten	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Im Berichtszeitraum 2020 wurden zwei Vorfälle in Bezug auf die Offenlegung von personenbezogenen Daten der Datenschutzaufsichtsbehörde gemeldet. Diese wurden rechtlich verfolgt.	
Lieferantenbewertung	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	39, 40	Für 2020 liegen derzeit noch keine Daten für Deutschland separiert vor.	8, 9
	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	39, 40	Für 2020 liegen derzeit noch keine Daten für Deutschland separiert vor.	1, 2
Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	40 ff.		7
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	40 ff.		7
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	40 ff., 76		
Wasser und Abwasser	303-5 Wasserverbrauch	42, 76	Derzeit liegen nur Daten für 2019 vor. Daten für 2020 haben wir bisher noch nicht von den Vermietern erhalten.	7
Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	76, 77		7, 8
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	76, 77		7, 8
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	76, 77		7, 8
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	43, 44		
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	43, 44		8,9
Abfall	306-3 Angefallener Abfall	41, 78	Die Abfallübersicht basiert auf Hochrechnungen des Eschborner Standorts, da wir von den Vermietern an den anderen Standorten keine detaillierten Abfalldaten erhalten haben.	
Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	73		
	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	73		

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		EY Deutschland verfügt nicht über ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	48-50		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	48		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48 ff.		
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	50		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	48-50		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	50		
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		Da EY Deutschland über kein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verfügt, sind keine Mitarbeitenden davon abgedeckt.	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		Bis einschließlich 2020 wurde nur die Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen kumuliert dokumentiert. Das Reporting wurde nun dementsprechend umgestellt, dass wir im kommenden Bericht auch weitere Unterpunkte ausweisen können.	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		Bis einschließlich in 2020 wurde nur die Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen kumuliert dokumentiert. Das Reporting wurde nun dementsprechend umgestellt, so dass wir im kommenden Bericht auch weitere Unterpunkte ausweisen können.	
Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	50, 51, 74		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	50, 51, 74		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	50, 51, 74		
Diversität und Inklusion	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	52-54, 72, 73		
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	54		
	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Keine bestätigten Diskriminierungsvorfälle	6
Soziales Engagement und Volunteering	Wert der Geldspenden	58 ff., 78		
	Anzahl der geleisteten Stunden von EY-Mitarbeitenden	58 ff., 78		

Anmerkungen: Der Managementansatz (GRI 103) wird jeweils zu Beginn der Kapitel erläutert. Gelb markiert sind EY-spezifische Kennzahlen, die nicht zum Regelwerk von GRI-Standards zählen. Nichtrelevante GRI-Indikatoren werden im Sinne der Wesentlichkeit ausgelassen. Wir verwenden GRI-Standards in der Version von 2016 mit Ausnahme der Kennzahlen zu Standard 306 „Abfall“, wo wir bereits die überarbeitete Fassung aus 2020 nutzen.

Zahlen und Daten

Basierend auf dem GRI-Reporting-Standard

Wirtschaftliche Kennzahlen

Wirtschaftliche Leistung (GRI 201-1)

In TEUR	FY 2020	FY 2019	FY 2018
Umsatz	2.116.479	2.080.822	1.946.536
Bestandsveränderung & Aktivierte Eigenleistung	8.884	28.567	22.267
Sonstige betriebliche Erträge	84.082	49.725	47.190
Verteilung			
Personalaufwand	-1.239.470	-1.213.051	-1.102.725
Betriebskosten	-919.185	-921.523	-880.514
Zahlungen an Kapitalgeber	-105.816	-116.293	98.433
Steuern	5.418	21.579	11.188
Konzernfehlbetrag*	-49.608	-70.174	-54.491
Investitionen auf kommunaler Ebene (hier gleichzusetzen mit Spenden; sind in den Betriebskosten enthalten)	1.430	1.350	1.516

*Das negative Ergebnis lässt sich aufgrund der Verpflichtungen und Verrechnungen mit den Pensionsverpflichtungen erklären.

Kundenzufriedenheit

Wiederempfehlungsrate

FY 2020	FY 2019
8,35	8,42

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

Als Teil unserer „EY Core“-Trainings ist jeder neue Mitarbeiter und jede neue Mitarbeiterin verpflichtet, die unten aufgeführten Antikorruptionstrainings abzuschließen:

Training	Teilnehmende in FY20 und FY 21
Living Our Values: The EY Global Code of Conduct	12.327
Anti-Bribery and You!	4.200

Kennzahlen Mitarbeitende (Stichtag ist der 31. Dezember des jeweiligen Jahres)

Mitarbeitende pro Service Line (GRI 102-8)

Service Line	2020	2019	2018
Assurance	3.849	3.518	3.173
Tax	1.753	4.194	4.127
CBS	1.337	2.094	2.062
TAS	3.949	1.356	1.365
Advisory	2.030	1.841	1.861

2020

Service Line	Frauen	Männer	Gesamt
Assurance	1.595	2.254	3.849
Tax	503	1.250	1.753
CBS	381	956	1.337
TAS	2.131	1.818	3.949
Advisory	1.483	547	2.030
Gesamt	6.093	6.825	12.918

Mitarbeitende nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis (GRI 102-8)

Typus Vollzeit/Teilzeit	Frauen			Männer			Gesamt 2020	Gesamt 2019	Gesamt 2018
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt			
Professionals und Admin Staff	4.106	1.406	5.512	5.859	279	6.138	11.650	11.467	11.058
Intern	158	423	581	246	441	687	1.268	1.536	1.530
Gesamtzahl	4.264	1.829	6.093	6.105	720	6.825	12.918	13.003	12.588

2020

Mitarbeiter Befristet/Unbefristet	Frauen			Männer			Gesamt
	Unbefristet	Befristet	Gesamt	Unbefristet	Befristet	Gesamt	
Professionals und Admin Staff	5.294	218	5.512	6.029	109	6.138	11.650
Intern	11	570	581	21	666	687	1.268
Gesamt	5.305	788	6.093	6.050	775	6.825	12.918

2019

Mitarbeiter Befristet/Unbefristet	Frauen			Männer			Gesamt
	Unbefristet	Befristet	Gesamt	Unbefristet	Befristet	Gesamt	
Professionals und Admin Staff	5.160	277	5.437	5.892	138	6.030	11.467
Intern	14	732	746	16	774	790	1.536
Gesamt	5.174	1.009	6.183	5.908	912	6.820	13.003

2018

Mitarbeiter Typ Befristet/Unbefristet	Frauen			Männer			Gesamt
	Unbefristet	Befristet	Gesamt	Unbefristet	Befristet	Gesamt	
Professionals und Admin Staff	4.935	304	5.239	5.682	137	5.819	11.058
Intern	18	724	742	16	772	788	1.530
Gesamt	4.953	1.028	5.981	5.698	909	6.607	12.588

Anzahl der Mitarbeitenden nach Alter und Geschlecht (GRI 102-8)

2020

Zusammensetzung nach Alter	Frauen	Männer	Gesamt
unter 30	2.241	2.514	4.755
30 bis unter 40	2.312	2.494	4.806
40 bis unter 50	922	1.020	1.942
50 bis unter 60	495	693	1.188
60 und älter	123	104	227
Gesamt	6.093	6.825	12.918

2019

Zusammensetzung nach Alter	Frauen	Männer	Gesamt
unter 30	2.472	2.740	5.212
30 bis unter 40	2.253	2.346	4.599
40 bis unter 50	889	973	1.862
50 bis unter 60	464	678	1.142
60 und älter	105	83	188
Gesamt	6.183	6.820	13.003

2018

Zusammensetzung nach Alter	Frauen	Männer	Gesamt
unter 30	2.430	2.717	5.147
30 bis unter 40	2.144	2.238	4.382
40 bis unter 50	889	955	1.844
50 bis unter 60	429	626	1.055
60 und älter	89	71	160
Gesamt	5.981	6.607	12.588

Zahlen und Daten

Basierend auf dem GRI-Reporting-Standard

Anzahl der Mitarbeitenden pro Mitgliedsunternehmen (GRI 102-8)

2020

Mitgliedsunternehmen	Professionals und Admin Staff	Intern	Extern	Gesamt
Ernst & Young GmbH	10.873	1.215	517	12.605
Ernst & Young Law GmbH	229	12	2	243
Ernst & Young Real Estate GmbH	148	25	7	180
EY-Parthenon Fin. Services GmbH	53	5	4	62
EY Business Services GmbH	3	0	0	3
EY-Parthenon GmbH	199	7	0	206
etventure GmbH	140	4	1	145
GFIS GmbH	5	0	15	20
Gesamt	11.650	1.268	546	13.464

2019

Mitgliedsunternehmen	Professionals und Admin Staff	Intern	Extern	Gesamt
Ernst & Young GmbH	10.726	1.484	556	12.766
Ernst & Young Law GmbH	175	5	0	180
Ernst & Young Real Estate GmbH	145	22	7	174
EY-Parthenon Fin. Services GmbH	56	6	4	66
EY-Parthenon GmbH	184	6	0	190
etventure GmbH	159	13	3	175
GFIS GmbH	22	0	0	22
Gesamt	11.467	1.536	570	13.573

2018

Mitgliedsunternehmen	Professionals und Admin Staff	Intern	Extern	Gesamt
Ernst & Young GmbH	10.283	1.466	524	12.273
Ernst & Young Law GmbH	160	5	0	165
Ernst & Young Real Estate GmbH	164	26	8	198
EY-Parthenon Fin. Services GmbH	65	7	5	77
EY-Parthenon GmbH	171	7	0	178
etventure GmbH	192	19	0	211
GFIS GmbH	23	0	0	23
Gesamt	11.058	1.530	537	13.125

Anzahl der Mitarbeitenden pro Position und Geschlecht (GRI 102-8)

2020

Position	Frauen	Männer	Gesamt
Partner	99	530	629
Associate Partner	67	271	338
Director	20	40	60
Market Facing Director	114	342	456
Senior Manager	561	809	1.370
Manager	897	1033	1.930
Senior	1468	1522	2.990
Assistant	1483	1528	3.011
Admin Staff	803	63	866
Intern	581	687	1.268
Gesamt	6.093	6.825	12.918

2019

Position	Frauen	Männer	Gesamt
Partner	94	541	635
Associate Partner	62	239	301
Director	18	40	58
Market Facing Director	97	298	395
Senior Manager	527	806	1.333
Manager	848	969	1.817
Senior	1.371	1.450	2.821
Assistant	1.587	1.618	3.205
Admin Staff	833	69	902
Intern	746	790	1.536
Gesamt	6.183	6.820	13.003

2018

Position	Frauen	Männer	Gesamt
Partner	95	533	628
Associate Partner	42	190	232
Director	14	40	54
Market Facing Director	67	207	274
Senior Manager	493	818	1.311
Manager	753	905	1.658
Senior	1.322	1.339	2.661
Assistant	1.595	1.716	3.311
Admin Staff	858	71	929
Intern	742	788	1.530
Gesamt	5.981	6.607	12.588

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

Typ Mitarbeitende	Altersgruppe	Frauen	Männer	Gesamt 2020	Gesamt 2019	Gesamt 2018
Professionals und Admin Staff	unter 30	444	523	967	1.343	1.414
	30 bis unter 40	154	246	400	662	603
	40 bis unter 50	28	76	104	158	167
	50 bis unter 60	9	22	31	47	49
	60 und älter	1	2	3	1	1
Professionals und Admin Staff gesamt		636	869	1.505	2.211	2.234
Intern	unter 30	671	908	1.579	2.193	2.186
	30 bis unter 40	12	28	40	51	63
	40 bis unter 50	0	2	2	0	2
	50 bis unter 60	0	0	0	0	3
	60 und älter	0	0	0	1	0
Intern gesamt		683	938	1.621	2.245	2.254
Gesamt		1.319	1.807	3.126	4.456	4.488

Neueinstellungen (GRI 401-1)

Geschlecht	Frauen		Männer		Gesamt 2020		Gesamt 2019		Gesamt 2018	
	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote
Professionals und Admin Staff gesamt	626	11%	869	14%	1.505	13%	1.527	13%	2.234	20%

Ausgeschiedene Mitarbeitende (GRI 401-1)

Geschlecht	Frauen		Männer		Gesamt 2020		Gesamt 2019		Gesamt 2018	
	Austritte	Quote	Austritte	Quote	Austritte	Quote	Austritte	Quote	Austritte	Quote
Professionals und Admin Staff gesamt	893	16%	742	12%	1.527	13%	1.527	13%	2.025	18%

Elternzeit (GRI 401-3)

Geschlecht	Frauen		Männer		Gesamt 2020		Gesamt 2019		Gesamt 2018	
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Anzahl Elternzeit	529		221		750		735		737	
Anzahl Rückkehrer:innen nach EZ	499		210		709		683		668	
Anzahl Rückkehrer:innen nach EZ 12 länger 12 Monate beschäftigt	479		169		648		594		571	
Rückkehrer:innenquote im Vergleich zur Gesamtzahl	91%		76%		86%		81%		77%	

Zahlen und Daten

Basierend auf dem GRI-Reporting-Standard

Weiterbildung (GRI 404-1)

	2020	2019	2018
Anzahl der Weiterbildungsstunden gesamt	463.814	531.271	340.695
nach Professionals & Admin Staff	440.716	520.986	338.654
nach Interns	23.098	10.285	2.041
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Kopf	33	36	30
nach Professionals & Admin Staff	35	36	31
nach Interns	20	18	10

Weiterbildung (GRI 404-1)

2020

Weiterbildung in Stunden 2020 Gesamt	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	440.716	35
Interns	23.098	20
Gesamt	463.814	33

Weiterbildung in Stunden 2020 Frauen	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	182.277	32
Interns	9.904	18
Grand total	192.182	30

Weiterbildung in Stunden 2020 Diverse	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	18	5
Interns	0	0
Grand total	18	5

Weiterbildung in Stunden 2020 Männer	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	258.421	38
Interns	13.193	21
Grand total	271.614	36

2019

Weiterbildung in Stunden 2019 gesamt	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	520.986	41
Interns	10.285	19
Grand total	531.271	40

Weiterbildung in Stunden 2019 Frauen	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	210.390	36
Interns	4.777	18
Grand total	215.167	36

Weiterbildung in Stunden 2019 Diverse	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	8	4
Interns	0	0
Grand total	8	4

Weiterbildung in Stunden 2019 Männer	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	310.588	45
Interns	5.509	20
Grand total	316.097	44

2018

Weiterbildung in Stunden 2018 Total	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	338.654	31
Interns	2.041	10
Gesamt	340.695	30

Weiterbildung in Stunden 2018 Frauen	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	175.563	36
Interns	854	9
Gesamt	176.417	35

Weiterbildung in Stunden 2018 Diverse	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	83	41
Interns	0	0
Gesamt	83	41

Weiterbildung in Stunden 2018 Männer	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeitendem
Professionals und Admin Staff	163.008	27
Interns	1.188	12
Gesamt	164.195	27

Gesundheit und Sicherheit (GRI 403-10)

	2020	2019	2018
Anzahl Krankheitstage gesamt (im Fiskaljahr)	78.956	81.430	80.066
Durchschnittliche Krankheitstage pro Person	5,3	5,4	5,7
Unfälle	34	87	99

Zahlen und Daten

Basierend auf dem GRI-Reporting-Standard

Umweltkennzahlen

Papierverbrauch (GRI 301-1)

	Papierverbrauch gesamt in kg	Papierverbrauch pro Kopf in kg
KJ 2019	203.557	15,65
KJ 2020	94.507	7,31

Energieverbrauch (bezogen auf Heizung und Kühlung) (GRI 302-1)

	Energieverbrauch gesamt in kWh	Energieverbrauch pro Kopf in kWh	Energieverbrauch pro qm in kWh
KJ 2019*	17.776.810	1.367	89,93
KJ 2020*	17.774.580	1.376	89,92

Stromverbrauch (GRI 302-1)

	Stromverbrauch gesamt in kWh	Stromverbrauch pro Kopf in kWh	Stromverbrauch pro qm in kWh
KJ 2019*	24.031.010	1.848	121,56
KJ 2020*	23.094.890	1.788	116,83

* Die Messung des Energie- und Stromverbrauchs ergibt sich auf Grundlage des von den Vermieter:innen angegebenen Energieverbrauch. Daraus ergibt sich ein einjähriger Zeitabstand. EY arbeitet an einer Verbesserung der Datenerhebung und wird jegliche Änderungen in der Methodik transparent kommunizieren.

Wasserverbrauch (GRI 303-5)

	Wasserverbrauch gesamt (in m³)	Wasserverbrauch pro Kopf (in m³)	Wasserverbrauch pro QM (in m³)
2018	73.660	5,85	0,37
2019	74.107	5,70	0,37

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

	2020 CO ₂ in Tonnen	2019 CO ₂ in Tonnen
Scope 1*	1.312t CO ₂ e	1.556t CO ₂ e
Scope 2**	2.512t CO ₂ e	2.549t CO ₂ e
Scope 3***	19.205t CO ₂ e	34.645t CO ₂ e
	23.028t CO₂e	38.751t CO₂e
Emissionen pro Kopf	1.78 t CO₂e	2.98 t CO₂e

Die Berechnung des Fußabdrucks ist an der globalen EY-Methode orientiert, welche wiederum auf dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) aufbaut.

* Anmerkungen zu Scope 1:

- Der Anteil der Scope-1-Emissionen aus Energieerzeugung welche aus der direkten Verbrennung von Erdgas und Heizöl entstehen (2020: 1.161,96t CO₂e; 2019: 1.204,97t CO₂e), ergibt sich auf Grundlage des von den Vermieter:innen angegebenen Energieverbrauch. Die Daten kommen von 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 (2020: 149,75t CO₂e; 2019: 351,75t CO₂e) hinzu.
- Als Datenquelle wurden die aktuellen Zahlen des „UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting“ herangezogen.

** Anmerkungen zu Scope 2:

- Der Energieverbrauch angegeben in den Scope-2-Emissionen ergibt sich auf Grundlage des aus dem von den Vermieter:innen angegebenen Energieverbrauch. Die Daten kommen von Rechnungen von unseren Vermieter:innen aus dem Vorjahr. Genannt sind die market-based Emissionen. EY arbeitet an einer Verbesserung der Datenerhebung und wird jegliche Änderungen in der Methodik transparent kommunizieren.
- Location-based sehen die Werte wie folgt aus: 2020: 12.171,15t CO₂e und 2019: 11.773,42t CO₂e.

*** Anmerkungen zu Scope 3:

- Die Daten für Scope-3-Emissionen kommen zu einem überwiegenden Teil aus internen Datenerhebungen für Business Travel (2019: 28.167t CO₂e; 2020: 7.610t CO₂e) und zu einem Teil aus Schätzungen in den Bereichen Fuel and Energy Related Activities (2019: 2.181t CO₂e ; 2020: 2.063t CO₂e), Waste generated in Operations (2019: 424t CO₂e; 2020: 402t CO₂e) und Employee Commuting (2019: 3.874t CO₂e; 2020: 9.129t CO₂e).
- Scope 3 umfasst nach GHG-Protokoll 15 Kategorien an Emissionen, die von Upstream bis hin zu Downstream Emissionen reichen - also von vor bis nach unserer eigenen Geschäftstätigkeit. Hiervon berichten wir über 7 Kategorien, die am Wesentlichsten für unser Geschäftsmodell als Dienstleistungsunternehmen sind.
- Mit Verbesserung der Datengrundlage, wäre es möglich, noch eine achte 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.

Wo möglich und valide haben wir die individuellen Emissionsfaktoren zu den einzelnen Daten verwendet. Wo wir keine direkten Emissionsfaktoren zur Verfügung hatten, haben wir die Umrechnungsfaktoren der UK-Regierung verwendet, da wir diese auch für den CO₂-Fußabdruck von EY Global nutzen. Somit stellen wir EY-intern eine konsistente Berechnung dar.

Die folgende Tabelle zeigt unsere Datenquellen für alle Scopes innerhalb des CO₂-Reportings:

Scope	Activity Data	Emission Factor	Zukünftige Verbesserungen
1.1 Energy Generation	Die Daten für unseren Energieverbrauch stammen aus Rechnungen von unseren Vermietern aus dem Vorjahr.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	Wir wollen in Zukunft in jedem unserer Büros (angefangen mit den größten Standorten) Zähler einbauen, die es uns erlauben, unsere Energiedaten in Echtzeit abzulesen. Die ersten Zähler wurden bereits an unserem Standort in Eschborn installiert. Hamburg soll zeitnah folgen.
1.3 Transportation Owned Vehicles	Unser internes Reporting erfasst die gereisten Kilometer von jedem/ jeder EY-Beschäftigten, getrennt nach Transportmittel.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	
2.1 Market Based Electricity	Die Daten für unseren Energieverbrauch kommen von Rechnungen von unseren Vermietern aus dem Vorjahr.	Für einen Großteil der verbrauchten Energie, bekommen wir individuelle Emissionsfaktoren von unseren Elektrizitätslieferanten. Für den Rest (z. B. Energie, die durch den Vermieter direkt bereitgestellt wird) benutzen wir die offizielle Veröffentlichung der UK-Regierung.	Wir wollen in Zukunft in jedem unserer Büros (angefangen mit den größten) Zähler einbauen, die es uns erlauben, unsere Energiedaten in Echtzeit abzulesen. Die ersten Zähler wurden bereits an unserem Standort in Eschborn installiert. Hamburg soll zeitnah folgen.
3.3 Fuel- & Energy-Related Activities	Die Daten für unseren Energieverbrauch stammen aus Rechnungen von unseren Vermietern aus dem Vorjahr.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	Wir wollen in Zukunft in jedem unserer Büros (angefangen mit den größten) Zähler einbauen, die es uns erlauben, unsere Energiedaten in Echtzeit abzulesen. Die ersten Zähler wurden bereits an unserem Standort in Eschborn installiert. Hamburg soll zeitnah folgen.
3.5 Waste Generated in Operations	Basierend auf Annahmen über den durchschnittlich erzeugten Müll pro Person, der dann über die durchschnittliche Arbeitszeit EY zugeordnet wird. Die hier angewandte Recyclingquote ist die gleiche wie für den durchschnittlichen deutschen Haushalt.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	Wir wollen ein Abfallentsorgungssystem in unseren Büros einrichten, das es uns erlaubt, genau zwischen den verschiedenen Abfallarten zu unterscheiden. Außerdem können wir so die genaue Menge festhalten. Ein Pilotprojekt ist an unserem Standort in Düsseldorf bereits gestartet.
3.6.1 Business Travel Air	Unser internes Reporting erfasst die gereisten Kilometer von jedem/ jeder EY-Beschäftigten, getrennt nach Transportmittel.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	
3.6.1 Business Travel Ground	Unser internes Reporting erfasst die gereisten Kilometer von jedem EY-Mitarbeiter, getrennt nach Transportmittel.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	
3.6.1 Business Travel Hotel	Jede Nacht, die ein:e Mitarbeiter:in von uns in einem Hotel verbringt, wird in unserem Expense-Tool erfasst & so direkt dem CO ₂ -Reporting zugeordnet.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	
3.7.1 Commuting	Angefangen mit der Gesamtzahl an „FTEs“ & Arbeitstagen, machen wir Annahmen über den Anteil an Arbeit vom Büro aus, sowie den durchschnittlichen Arbeitsweg und die gewählten Transportmittel. Das erlaubt eine Schätzung der Gesamtemissionen durch das Pendeln unserer Mitarbeitenden.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	
3.7.2 Remote Work	Angefangen mit der Gesamtzahl an „FTEs“ & Arbeitstagen, machen wir Annahmen über den Anteil an Arbeit von zu Hause aus. Diese werden ergänzt durch den durchschnittlichen Energieverbrauch von Equipment am Homeoffice und den durchschnittlichen erhöhten Heizungsbedarf. Dieser entsteht durch die Annahme, dass ein Mitarbeiter, der von Zuhause aus arbeitet, einen erhöhten Energieverbrauch durch Heizung verursacht, da er sein bzw. ihr Zuhause extra beheizen muss, während unsere Büros trotzdem beheizt werden müssen.	UK-Regierung, offizielle Veröffentlichung	

Abfallaufkommen* (GRI 306-3)

Abfallaufkommen (nicht gefährlich)	2018 in kg	2019 in kg	2020 in kg	Veränderung von 2018 auf 2019	Veränderung von 2018 auf 2019
Papier und Pappe, auch Verpackungen	331.657	866.671	188.542	161%	-79%
Gemischte Verpackungen	361.311	209.580	0 **	-42%	-100%
Gemischte Siedlungsabfälle	NA	176.318	208.588		17%
Biologisch abbaubare Küchen- und Kantinenabfälle	145.798	116.283	26.941	-20%	-77%
Verpackungen aus Glas	2.243	5.859	0	161%	-100%
Gebrauchte elektrische und elektronische Geräte	NA	NA	3.014		
Fettabscheider	80.750	69.590	93.426	-14%	33%
Speiseöle und -fette	NA	361	324		-11%
Verpackungen aus Kunststoff	22.745	22.851	23.151	0%	0%
Abfallaufkommen (gefährlich)					
Gebrauchte Geräte (Fluorkohlenwasserstoffe)	314	0	0	-100%	
Gebrauchte Geräte (gefährliche Bestandteile)	6.532	1.208	1.164	-82%	-5%
Leuchtstoffröhren (Stückzahl)	987	478	968	-52%	100%
Batterien (Stückzahl)	179	1.217	2.785	578%	126%

*An unserem Standort Eschborn erhalten wir valide und vollständige Daten, die eine Kategorisierung ermöglichen. Aufgrund der Datenlage haben wir die deutschlandweiten Abfalldaten auf Grundlage der Eschborner Daten und über den gesamten Head Count hochgerechnet. Die Entscheidung fußt darauf, dass Eschborn ca. 22 Prozent der Belegschaft abdeckt und ebenfalls eine (von drei) internen Druckereien beherbergt.

**Gemischte Verpackungen sind in den gemischten Siedlungsabfällen enthalten. Diese Umschlüsselung wurde vom neuen Anbieter vorgenommen.

Gesellschaftliches Engagement

im Fiskaljahr 01.07.2020 bis 30.06.2021

	FY 2021	FY 2020	FY 2019
Spenden	1.430.205€	1.350.056€	1.516.240€
Gesellschaftliche Sponsorings	470.800€	253.250€	347.743€
Sachspenden	9.600€	1.820€	311.200€*
EYcares (Zeitspende traditionell)	386h	205.5h	1.996h
EY Ripples (Wissensspende)	2.542 Teilnehmende in GSA	1.503 Teilnehmende in GSA	101 Teilnehmende in GSA
Pro-bono-Aktivitäten	798.260€	46.517€	40.572€

*große IT-Spenden



**Erklärung über die Verifizierung des Nachhaltigkeitsberichts gemäß den Richtlinien der „Global Reporting Initiative Standards“ –
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Diese Erklärung bezieht sich auf die unabhängige Verifizierung des Nachhaltigkeitsberichts von Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft „Nachhaltigkeitsbericht 2020 EY Deutschland“ durch die TÜV SÜD Management Service GmbH.

Die Verifizierung erfolgte gemäß den nachfolgend beschriebenen Schritten und Methoden.

Geltungsbereich der Verifizierung

Die Verifizierung wurde durchgeführt, um mit einem Ansatz mit „begrenzter Sicherheit/limited assurance“ nachzuweisen, dass die Erhebung, Auswahl und Kommunikation der Daten den Anforderungen der "Global Reporting Initiative Standards (Version 2016/ 2020; nachfolgend GRI-Standards)" entsprechen.

Wirtschaftsdaten wurden nur insoweit berücksichtigt, als es die Übereinstimmung mit den wirtschaftlichen Indikatoren der GRI Standards" erforderlich machte.

Der Verifizierungsprozess in Bezug auf globale Ernst & Young -Projekte beschränkte sich nur auf den Umfang Ernst & Young Deutschland.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter des Kunden

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Richtlinien der GRI Standards sind die gesetzlichen Vertreter von Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verantwortlich. Diese Verantwortung umfasst insbesondere die Auswahl und Nutzung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Erhebung und Zusammenstellung von Informationen sowie das Treffen von angemessenen Annahmen bzw. ggf. die Vornahme von angemessenen Schätzungen. Des Weiteren sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für notwendige interne Kontrollen, um die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - fehlerhaften Angaben ist.

Methodik und Durchführung der Verifizierung

Die Bewertung des Nachhaltigkeitsberichts im Hinblick auf die Anforderungen der GRI Standards – CORE Option“ erfolgte entsprechend der von der TÜV SÜD Gruppe entwickelten Verifizierungsmethodik. Das angewandte Prüfniveau ist "limited assurance" (begrenzte Sicherheit), d.h. die Prüfungshandlungen sind im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich.

Die Finanzdaten wurden durch Vergleich mit der am 27.09.2019 und am 02.11.2020 von BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft testierten Bilanz der Geschäftsjahre 2018/2019 und 2019/2020 geprüft.

Die Verifizierung der Übereinstimmung des Nachhaltigkeitsberichts mit den GRI Standards erfolgte basierend auf einem systematischen und evidenzbasierten Stichprobenverfahren und beinhaltete:

- die Bewertung der korrekten Erhebung von Daten durch Vergleich mit Dokumenten, Nachweisen und Belegen
- die Überprüfung ob die Leistung der Organisation im Bericht in einer ausgewogenen und angemessenen Weise dargestellt ist, sowohl in Bezug auf die Richtigkeit der im Bericht enthaltenen Daten als auch auf die Gesamtauswahl des Inhalts
- die Durchführung von Interviews mit ausgewählten Funktionsträgern einschließlich der Managementebene, Verantwortlichen für die Daten des Nachhaltigkeitsberichts, die je nach Angemessenheit entweder remote oder als Verifizierung an den Standorten durchgeführt werden können
- die Bewertung der Kommunikation im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- die Beachtung der Kriterien für die Rechenschaftspflichten einschließlich der Einbindung von Stakeholdern, der Wesentlichkeit und Vollständigkeit von Informationen im Nachhaltigkeitskontext
- die Berücksichtigung von Ausgewogenheit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit und Aktualität der Informationen
- die projektbegleitende Qualitätssicherung auf der Basis einer dokumentierten Prüfungsverfahren und Anwendung eines 4-Augenprinzips sowie einer unabhängigen internen Freigabeentscheidung



Schlussfolgerung

Auf Grundlage der von uns durchgeführten Verifizierung sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der geprüfte Bericht nicht in Übereinstimmung mit den Richtlinien der GRI Standards erstellt wurde.

Verbesserungspotenzial

Die Überprüfung ergab insbesondere folgendes Verbesserungspotenzial. Es wird empfohlen:

- die Weiterverrechnung der Kosten für die CO₂-Kompensation von der globalen auf die nationale Ebene von Ernst & Young mit den vorhandenen Daten künftig verursachergerecht und damit anreizfördernd durchzuführen
- den Projektmanagementansatz im Kontext der GRI-Berichterstattung und den Prozess der zeitnahen Datengewinnung aus den Liegenschaften zu optimieren

Diese Hinweise wirken sich nicht auf das Ergebnis der Überprüfung und auf die Aussagekraft des Nachhaltigkeitsberichts aus.

Nutzung dieser Erklärung

Das Unternehmen Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft darf diese Erklärung im Zusammenhang mit dem geprüften Nachhaltigkeitsbericht verwenden, um externe Parteien über Verlässlichkeit seines Nachhaltigkeitsberichts gemäß den GRI Standards zu informieren.

Das Unternehmen muss die Erklärung des Verifizierers TÜV SÜD Management Service GmbH vollständig und ohne Auslassungen, Änderungen oder Ergänzungen wiedergeben. Diese Erklärung ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Die Verantwortung für alle im Nachhaltigkeitsbericht dargelegten Informationen liegt beim Unternehmen.

Unabhängigkeit und Kompetenz des Verifizierers

Die TÜV SÜD Management Service GmbH ist eine unabhängige Zertifizierungs- und Prüforganisation und Mitglied der internationalen TÜV SÜD Gruppe, mit Akkreditierungen auch in den Bereichen Sozialverantwortung, Umwelt/ Energie und Finanzen.

Bei der Beurteilung des Nachhaltigkeitsberichts von Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft setzte die TÜV SÜD Management Service GmbH ein fachübergreifend zusammengesetztes Team mit Kompetenzen in den Bereichen Soziale Aspekte, Umwelt/Energie und Finanzen ein.

Die TÜV SÜD Management Service GmbH erklärt hiermit, dass kein Interessenskonflikt mit Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft besteht.

TÜV SÜD Management Service GmbH

München, den 31.08.2021

Gabriele Sommer
Geschäftsführerin

Ulrich Wegner
Lead Assessor

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

Ansprechpartnerin

Riccarda Crantz
cr@de.ey.com

ey.com/de

© 2021 Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft GmbH.
All Rights Reserved.

Konzeption, Gestaltung und Redaktion

macondo publishing GmbH
Dahlweg 87
48153 Münster
Telefon +49 (251) 200 782 0
macondo.de

Bilder

gettyimages.com

Aus Gründen der Gleichbehandlung wird in diesem Bericht darauf geachtet, geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Auch wenn personenbezogene Bezeichnungen nur in einer Geschlechtsform angeführt sind, sind grundsätzlich immer alle Personen der entsprechenden Berufs- oder sonstigen Gruppe gemeint, unabhängig von ihrem Geschlecht.

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.

© 2021 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

Creative Agency, Germany | MAC 2108-001
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