



Building a better
working world

Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit 2021

EY Deutschland



Inhalt

- 03 Vorwort
- 05 Wir kreieren langfristigen Mehrwert
- 11 Wir fokussieren uns auf das Wesentliche
- 19 Wir handeln regelbasiert
- 25 Wir beraten mit Blick in die Zukunft
- 33 Wir schützen Umwelt und Klima
- 43 Wir fördern Talente und setzen auf Vielfalt
- 53 Wir engagieren uns für die Gesellschaft
- 58 Ziele und Maßnahmenprogramm 2022
- 62 GRI-Index
- 66 Zahlen und Daten
- 75 Impressum

12.314

Mitarbeiter:innen

2.059.327

T€ Umsatz im Fiskaljahr 2021

441.822

Trainingsstunden

334.500

Tonnen CO₂ global kompensiert

3.313

EY Ripples Teilnehmende

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2021 fügt sich in die allgemeine Zeit des Umbruchs und der Transformation erneut als eines mit Höhen und Hürden ein. Wir haben einen routinierten Umgang mit der COVID-19-Pandemie erlernt und sind heute auch für Unwägbarkeiten in dieser Hinsicht bestens aufgestellt – sowohl intern als auch für unsere Mandant:innen.

So, wie sich im Zuge geopolitischer Plattentektonik die Relevanz eines zusammengehörigen, starken Europas immer mehr erhöht, haben wir EY Europe West geformt: Ein Zusammenschluss von 25 Ländern zu einer EY-Region, die künftig als noch besser vernetzte Einheit Unternehmen in ihrem Gebiet bei den großen Themen wie Digitalisierung und Dekarbonisierung unterstützt, um mehr Nachhaltigkeit und integratives Wachstum zu erlangen.

Ziele, an denen auch wir bei EY im vergangenen Jahr weitergearbeitet haben, um unserem Anspruch *Building a better working world* zu erfüllen. Unser Nachhaltigkeitsbericht 2021 ist nicht gänzlich neu aufgelegt, sondern ein Update von 2020, das wir an vielen Stellen um Fortschrittsberichte sowie die Vorstellung neuer Programme und Initiativen ergänzt haben. Dazu zählen zum Beispiel die Corporate Responsibility Ambassadors, die neue Ideen zur Nachhaltigkeit entwickeln und verwirklichen. Wir sind global einen großen Schritt in Richtung Net Zero gegangen. Auch regional haben wir Großartiges geleistet: Hands-on-Krisenhilfe sowie eine Spendensumme von 320.000 Euro für die Flutkatastrophe im Ahrtal.

Diese und auch der teilweise verheerende Dürresommer in diesem Jahr führen uns die dramatischen Folgen des Klimawandels überdeutlich vor Augen und damit auch die Dringlichkeit, hier weiter vollen Einsatz zu zeigen, um sie zu verringern. Das vergangene Jahr hat gezeigt, dass Politik und Gesellschaft sich auf dem Pfad zur Nachhaltigkeit voran bewegen. Regulative Auflagen wie die CO₂-Bepreisung für Wärme und Verkehr (Januar 2021), das Verbot vieler Einweg-Plastikprodukte (Juli 2021) oder die beschlossene Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung (März 2021) zeigen eine Zunahme an Reformen – und Tempo.

Diesen Umschwung drosselt der Ukraine-Krieg seit Beginn dieses Jahres zwangsläufig, der Fokus rückt auf die Lösung neuer Problemstellungen durch die veränderte Lage in Weltpolitik und Weltwirtschaft. Natürlich bekommen auch wir das bei unserer Arbeit bei EY zu spüren. Umso mehr liegt uns daran, uns auf unsere Stärken zu konzentrieren: Ein verlässlicher Partner für unsere Mandant:innen zu sein, der ihnen hilft, durch akute und künftige Herausforderungen zu steuern. Ein globales Prüfungs- und Beratungsunternehmen, das zum *Building a better working world* seinen Beitrag leistet und seine Verantwortung trägt. Denn egal, welche Krisen bereits da sind oder noch kommen: Wir möchten weiter zusammenwachsen, um zusammen zu wachsen – bei EY, in Europa und in der Welt.

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

Und zwar auch dann, wenn die Herausforderungen besonders groß sind. Das ist aktuell der Fall. Daraus erwächst für uns umso mehr Ansporn, Wege und Möglichkeiten zu erschließen, über die wir Long Term Value für alle generieren können. Als einer der weltweiten Marktführer in Wirtschaftsprüfung sowie Steuer-, Transaktions- und Managementberatung setzen wir uns mit Know-how, Engagement und neuesten Technologien dafür ein, die Welt nachhaltig besser zu gestalten.

Wir kreieren langfristigen Mehrwert

Unsere Welt befindet sich im Umbruch. Geopolitisch hat sich der Ton zwischen den führenden Weltmächten verschärft, bisher Unvorstellbares ist eingetreten, wie der Ukraine-Krieg mitten in Europa. 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. Wir zeigen in diesem Bericht unseren Fortschritt auf, den wir im letzten Jahr bereits angehen und umsetzen konnten.

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 unsere Arbeit gerecht werden, die sich an den Herausforderungen der Zeit orientiert. Um unser volles Innovationspotenzial auszuschöpfen,

12.314

Beschäftigte im Kalenderjahr 2021
zum Stichtag 31. Dezember 2021

Umsatz in t€

Service Lines	FY2021	FY2020	FY2019
Steuerberatung	669.105	707.722	675.392
Wirtschaftsprüfung	684.171	647.888	616.846
Transaktionsberatung	369.998	380.872	402.463
Managementberatung	336.053	379.997	386.121

arbeiten mittlerweile weltweit über 45.000 Menschen mit Technologie-Background wie etwa KI-Expert:innen oder Datenspezialist:innen bei EY. Knapp 80 Prozent der umsatzgenerierenden 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 ihre Herausforderungen 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 mittelständische Unternehmen setzen auf unsere Unterstützung, um schneller zu wachsen und zum Marktführer in ihrem Bereich zu werden. Familienunternehmen haben bei uns in Deutschland eine große Bedeutung, und insbesondere im Bereich Sozialunternehmen und Startups haben wir viele Kundenbeziehungen.

Service Lines

- ▶ Wirtschaftsprüfung (Assurance)
- ▶ Steuerberatung (Tax)
- ▶ Strategie- und Transaktionsberatung (SaT)
- ▶ 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 312.000 Menschen in über 150 Ländern.

EY Deutschland ist bundesweit in 20 Städten mit insgesamt 12.314 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 2021 (01. Juli 2020 bis 30. Juni 2021) haben wir einen Umsatz von insgesamt 2.059.327 TEUR erzielt.

Um den Anforderungen eines europäischen Binnenmarktes, als auch länderübergreifenden Aktivitäten in Europa und einigen Afrikanischen Ländern, gerecht zu werden, hat EY eine neue Region gebildet. EY Europe West umfasst jetzt 25 Länder, darunter auch Deutschland, hat einen kombinierten Umsatz von US\$4.65b und hat 27.000 EY-Mitarbeiter:innen.

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

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

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

NextWave: Unsere Unternehmensstrategie

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 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

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 Mitarbeiter:innen 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.





Das EY Purpose Movement als Beitrag zu „Building a better working world“

„Was treibt mich eigentlich wirklich an?“ „Wofür stehe ich morgens auf?“ Diese Fragen stellen sich viele Menschen mehr denn je. Wer einen Purpose verfolgt, also einen höheren Sinn und Zweck, findet darin oft die Antwort. Ein Grund, warum wir die Bewegung EY Purpose Movement ins Leben gerufen haben.

Purpose gewinnt in disruptiven Zeiten zunehmend an Bedeutung. Umso wichtiger ist es für Organisationen zu verstehen, weshalb sie existieren und welchen Wertbeitrag sie in der Welt leisten wollen. Auch EY ist sich dieser bedeutenden Frage bewusst. Welchen Beitrag EY in dieser Hinsicht leistet und welche Stakeholder-Gruppen besonders angesprochen werden, zeigt das EY Purpose Movement. Ziel der Initiative, an der sich Mitarbeiter:innen aller Service Lines beteiligen können, ist es, den EY

Purpose greifbarer zu machen, ihn tatsächlich zu leben und unsere Kundenservices darauf auszurichten.

Mit zahlreichen Programmen, Trainings und Impulsvorträgen schafft EY verschiedene Kanäle, um einen Zugang und somit ein Verständnis dafür zu entwickeln, was wir mit *Building a better working world* sagen und erreichen wollen. Wir bieten Rahmenbedingungen, die es jeder und jedem Einzelnen ermöglichen sollen, ihre und seine ganz persönliche „Better working world“ zu definieren und zu gestalten. Weitere Programme, Aktivitäten und Teams bieten dafür Unterstützung, begleiten die persönliche EY-Karriere und zahlen täglich auf unseren Unternehmenspurpose ein.

Das EY Purpose Movement umfasst drei strategische Task Forces. „Purpose for our clients“ verfolgt das übergeordnete Ziel, unseren Kunden mit dem Beratungsansatz „Path to Purpose“ den Existenzgrund, den Kern ihres Unternehmens näherzubringen und so auch das Potenzial ihrer Mitarbeiter:innen freizusetzen. Dabei wird sowohl ein besseres Verständnis für den Purpose und seine Auswirkungen auf das gesamte Tagesgeschäft vermittelt als

auch ein EY-eigenes Tool eingebunden, das den Purpose sogar in Zahlen messbar macht.

Die zweite Task Force, „Purpose for our People“, möchte EY-Beschäftigten helfen, durch gezielte Fragen und Trainings sowie Workshops ihren eigenen Purpose zu entdecken. Denn eine starke persönliche Zielsetzung bildet die stärkste Quelle für den Aufbau einer besseren Arbeitswelt. Insbesondere neu zusammengestellte Teams werden mittels auf sie zugeschnittene Workshopinhalte dabei begleitet, ein gemeinsames Ziel zu definieren.

Der Anspruch unserer dritten Task Force, „Purpose for our climate“, ist die Reduzierung des hauseigenen CO₂-Ausstoßes sowie die Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks. Wir übernehmen gemeinsam Verantwortung für den Klimaschutz bei EY, indem wir nachhaltiges Verhalten fördern.

Da sich EY im Sinne der Nachhaltigkeit selbst große Ziele auferlegt hat, möchten wir aus der jeweiligen Task Force heraus hierzu einen Beitrag für die jeweiligen Ebenen leisten – getreu unseres Purposes, „building a better working world“.





Wir fokussieren uns auf das Wesentliche

Und haben hier noch einmal die Schärfe nachgezogen: Seit 2021 ist Sustainability nach People und Quality das dritte Fokusthema bei EY und wird von einem Chief Operating Officer in der Geschäftsführung vertreten. Dabei geht es zum einen darum, Nachhaltigkeit in der eigenen Organisation noch stärker auszubauen, zum anderen aber auch den steigenden Erwartungen unserer Stakeholder:innen in diesem Punkt gerecht zu werden.

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 Ziele sind beispielsweise die Ankündigungen, bis Ende 2020 CO₂-neutral zu sein und bis Ende 2025 alle vermeidbaren Emissionen reduziert zu haben. Mehr dazu finden Sie ab Seite 33 im Kapitel „Wir schützen Umwelt und Klima“.

Mithilfe unserer globalen EY Ripple-Initiative und dem Ziel *Impacting one billion lives until 2030* haben sich allein in Deutschland mehrere Tausend Mitarbeiter:innen 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.

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.



Den globalen EY Value Realized Report - Reporting Progress on Impact 2021 finden Sie hier:
www.ey.com/en_us/global-review/value-realized-2021

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 wurde im letzten Jahr extern geprüft, was wir in einem zweijährigen Zyklus wiederholen werden.



Berichtsgrenzen

Der Berichtszeitraum umfasst das Kalenderjahr 2021. Eine Ausnahme bilden die Angaben zur wirtschaftlichen Leistung, die bei EY Deutschland traditionell nach Geschäftsjahr (hier: Juli 2020 bis Juni 2021) erhoben werden. Der Bericht berücksichtigt alle deutschen EY-Gruppengesellschaften, wie auf Seite 7 erwähnt. Da wir nur 735 Freelancer:innen bei 12.314 Mitarbeiter:innen beschäftigen, die zum Großteil EY selbst unterstützen, haben wir sie für diesen Bericht unberücksichtigt gelassen. Im Gegensatz zum Konzernbericht ist hier die Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft, aber nicht die Ernst & Young J&M Management Consulting GmbH vertreten. Die vollständige Auflistung der erfassten Niederlassungen finden Sie auf unserer Website unter www.ey.com/de_de/locations/germany.

Im Jahr 2020 haben wir, nach mehrjähriger Pause, den Nachhaltigkeitsbericht wieder aufgegriffen und damit eine Basis für unser zukünftiges Reporting gebaut. 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. Im Umweltbereich werden wir uns 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 vier der 15 Kategorien. Eine genaue Erläuterung der Kategorien und Datenquellen finden Sie auf Seite 72.



Wesentlichkeit und Stakeholdereinbindung

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten richten wir grundlegend an den Erwartungen unserer Stakeholder:innen aus: Dazu zählen in erster Linie unsere Mitarbeiter:innen und Mandant:innen. Doch auch das gesellschaftliche Umfeld, der Kapitalmarkt sowie der Staat stellen spezifische Anforderungen, die wir einbeziehen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, bestand bisher ein Corporate Responsibility Board, das die Ziele und deren Umsetzung überwachte. Im Jahr 2021 veränderte sich die organisatorische Einbettung des Themas Nachhaltigkeit innerhalb von EY Deutschland. Die Geschäftsführung richtete sich neu aus und machte Sustainability neben People und Quality zum dritten Fokusthema. Der Chief Operating Officer vertritt nun Nachhaltigkeit in der Geschäftsführung und legt mit dieser die Nachhaltigkeitsziele fest, deren Umsetzung er auch kontrolliert. Dazu ist er verantwortlich für die interne und externe Kommunikation der Ergebnisse. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten sind auf diese Weise angemessen und wirksam in die internen Managementsysteme integriert.

Die gesamten Erwartungen fließen in unsere Wesentlichkeitsanalyse ein. Die Grundlagen der Wesentlichkeitsanalyse wurden 2013 und 2014 in den ersten deutschen Nachhaltigkeitsberichten gelegt und fortlaufend überprüft. Darauf aufbauend haben wir 2021 die Analyse anhand der neuen Parameter aktualisiert. Kernthemen aus den Anfangsjahren machen nach wie vor die Mehrheit der aktuellen Analyse aus, einige sind über den Zeitraum bis heute hinzugekommen.

Die Stakeholder:innen wurden aus der Firmenstrategie NextWave abgeleitet. Deren Ziel ist, einen Mehrwert für unsere Mandant:innen, unsere Mitarbeiter:innen (inklusive zukünftiger und Alumni) sowie die Gesellschaft zu schaffen. Long-Term Value für die genannten Stakeholder:innen ist oberste Priorität der NextWave-Strategie. Über die verschiedenen Formate (siehe Grafik Seite 15) wurden die Stakeholder:innen dazu über ihre Anforderungen und Erwartungen befragt.

Ebenfalls 2021 begann EY Global, die Wesentlichkeitsanalyse komplett neu aufzusetzen, wodurch wir erste Daten abgleichen konnten. Die finalen Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse werden im Jahr 2022 erwartet, so dass wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht von einer komplett überarbeiteten Wesentlichkeitsanalyse ausgehen können.

Auf Seite 16 zeigen wir die erarbeiteten wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für EY Deutschland - im Zusammenspiel mit den Sustainable Development Goals.

	Kund:innen	Mitarbeiter:innen	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 ▶ interne Dokumente 	<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 ▶ politische Formate
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 Mitarbeiter:innen 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 und Ziele	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 sinnstiftender 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)



“

Circular Economy definiert Wettbewerbsfähigkeit neu

Circular Economy (CE) wird die Wirtschaft radikal verändern. Kein Grund zur Panik: Es ist nicht nur nötig, sondern auch machbar, hier stärker ins Rotieren zu kommen.

Mittlerweile kristallisiert es sich deutlich heraus, dass wir nicht so weitermachen können, wie bisher. Jahrzehntlang haben wir Rohstoffe generiert, Waren produziert, konsumiert und diese früher oder später entsorgt. Das Ergebnis sind gewaltige Plastikinseln auf den Meeren, Mittelgebirge an Elektroschrott, insgesamt viel zu viel Müll und ein Raubbau an Ressourcen.

Die bisherigen, linearen Wertschöpfungsketten werden mittels Circular Economy - der Kreislaufwirtschaft - durch ein zyklisches System ersetzt.

CE innoviert Produkte und Services, um Materialien mit möglichst hoher Qualität entweder länger (extended life span) oder in vielen aufeinander folgenden Lebenszyklen (re-use) einsetzen zu können. Das gilt für alle Ressourcen, die wir physisch nutzen, sowohl aus der Biosphäre (Holz, Baumwolle etc.) als auch aus der Technosphäre (Metalle, Glas, Plastik etc.). Die zirkuläre Verwendung von Rohstoffen reduziert ihren Verbrauch und schont somit Ressourcen, im fossilen Bereich reduziert sich dazu der CO₂-Ausstoß.

Im Green Deal der Europäischen Union (EU) gehört der Aktionsplan für Kreislaufwirtschaft (Circular Economy Action Plan; CEAP) zu den Haupthebeln für nachhaltiges Wirtschaften und das Erreichen des Ziels, bis 2050 klimaneutral zu sein. Der CEAP umfasst Kernindustrien wie die Elektronik- oder Automobilindustrie bis hin zu den Branchen Kunststoff und Textilien. Das definiert auch die Wettbewerbsfähigkeit neu: Unternehmen müssen neue Anforderungen

erfüllen, die sich aus Märkten, Besteuerung und Regulierung ergeben, um die Marktchancen einer Kreislaufwirtschaft zu nutzen. Für viele bedeutet das eine enorme Transformation, die sie auf Anhieb nicht bewältigen können.

EY betreibt ein globales Center für Circular Economy, das ein Circuneering Training inkludiert. Wir zeigen unseren Kunden dabei den Weg in die Kreislaufwirtschaft auf, unterstützen sie bei allen Herausforderungen und helfen, ihre Produkte auf einer fundierten Grundlage auf den CE Score hin revisionssicher zu bewerten. Daraus leiten sich Handlungsfelder ab, in die CE implementiert werden kann. Dieses Baselineing setzen wir beispielsweise bei Evonik um, einem Unternehmen für Spezialchemie. Unser Schulungsansatz „Train the Trainer“ befähigt Firmen außerdem, eigenständig CE-Modelle zu organisieren. Mit Audi ebnen wir so beispielsweise den Weg zum zirkularen Auto.





Wir handeln regelbasiert

Und wissen, dass es eine vorrangige Grundlage für jede Art von Beziehung gibt, privat wie geschäftlich: Vertrauen. Vertrauen setzt die Einhaltung von Regeln, Integrität und Respekt voraus. Unser Handeln wird von einem Wertesystem bestimmt, das nach innen wie nach außen gilt. Nur unter dieser Voraussetzung können wir die Leistung erbringen, die zum langfristigen Erfolg von EY und dem unserer Mandant:innen führt.

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:

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 (z. B. Anti-Bribery/Anti-Korruption, Geldwäsche, Datenschutz, etc.) umgesetzt und je nach Anforderungen und Bedarf stetig weiterentwickelt.

Die Einhaltung von Gesetzen, Regularien, Richtlinien, Leitfäden und Ethik-Standards (intern wie extern) ist oberstes Gebot und Ziel des EY-internen CMS und hat für alle Partner:innen und Mitarbeiter:innen in der Ausführung ihrer Tätigkeiten höchste

Priorität. Unser EY Verhaltenskodex einschließlich der darin verankerten Grundsätze spiegelt zum einen 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 den Rahmen für unsere tägliche Arbeit.

Unsere Mitarbeiter:innen und Partner:innen sind aufgefordert, Fehlverhalten zu melden. Eine unabhängige EY-Ethikhotline gibt unseren Mitarbeiter:innen und Partner:innen sowie unseren Mandant:innen und Dritten die Möglichkeit, vertraulich Verstöße gegen berufsständische und ethische Standards zu melden. Jede Meldung wird unabhängig bewertet, überprüft und nach den geltenden Regelungen (u. a. der EU-Whistleblowerrichtlinie) 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/home-index/ey-global-coc-brochure-april-2022-v2.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 Mitarbeiter:innen 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, Anleitung und Werkzeuge zur Verfügung, um übergreifend Risiken zu adressieren, berücksichtigen, zu mitigieren und Teams mit Kundenkontakt bei der Erbringung qualitativ hochwertiger und erstklassiger Leistungen für Mandanten zu beraten.

Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen

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

Die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenskonflikten (EY Conflicts of Interest Global Policy) beschreibt darüber hinaus verschiedene Kategorien möglicher Interessenskonflikte, wie diese zu identifizieren und durch entsprechende Schutzmaßnahmen zu lösen sind. Mit Hilfe eines Intranet-basierten Systems, EY Process for Acceptance of Clients an 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 Mitarbeiter:innen, vor allem im Hinblick auf Mandanten oder Aufträgen aus 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 aufrechterhalten können und ob, eine Weiterführung der Aufgaben angemessen ist. Zudem prüfen wir auch unsere Geschäftsbeziehungen, die wir mit Unterauftragnehmern, Dienstleitern und im allgemeinen externen Dritten eingehen, um mögliche Risiken noch vor der Auftragsannahme identifizieren und bewerten zu können.

Antikorruptionsmaßnahmen

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

EY praktiziert eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechungen, einschließlich Schmiergeldzahlungen. Dieses Verbot wird in der globalen Antikorruptionsrichtlinie (Anti-Bribery Global Policy) festgelegt, die für jedes EY-Mitgliedsunternehmen gilt. Die Richtlinie bestimmt unsere Verpflichtung zur Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen, erklärt, wie Bestechung definiert ist und informiert unsere Mitarbeiter:innen 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 der Annahme und der Gewährung von Einladungen oder Aufmerksamkeiten durch EY Mitarbeiter:innen und Partner:innen an unsere Mandanten und Geschäftspartner:innen als auch andersherum.

Um regelwidriges Verhalten zu verhindern und gleichzeitig die Aufmerksamkeit unserer Mitarbeiter:innen 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 integres 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 zirka 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: EY Global Code of Conduct

Der Trainingszyklus umfasst das Kalenderjahr 2021. 10.032 Mitarbeiter:innen in Deutschland haben in dieser Zeit das E-Learning absolviert.

Anti-Bribery and You!

Im Kalenderjahr 2021 haben 1.872 neue Mitarbeiter:innen das E-Learning abgeschlossen. Im Turnus von ungefähr drei Jahren wird das Training überarbeitet und dann von den Mitarbeiter:innen wiederholt.

Mitarbeiter:innen in Elternzeit, Langzeitkranke, Mitarbeiter:innen mit Altersteilzeitverträgen und Austritte führen zu einer nicht 100-prozentigen Teilnehmerrate 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 2021:
assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/legal/transparenzberichte/ey-transparenzbericht-geschaeftsjahr2021.pdf

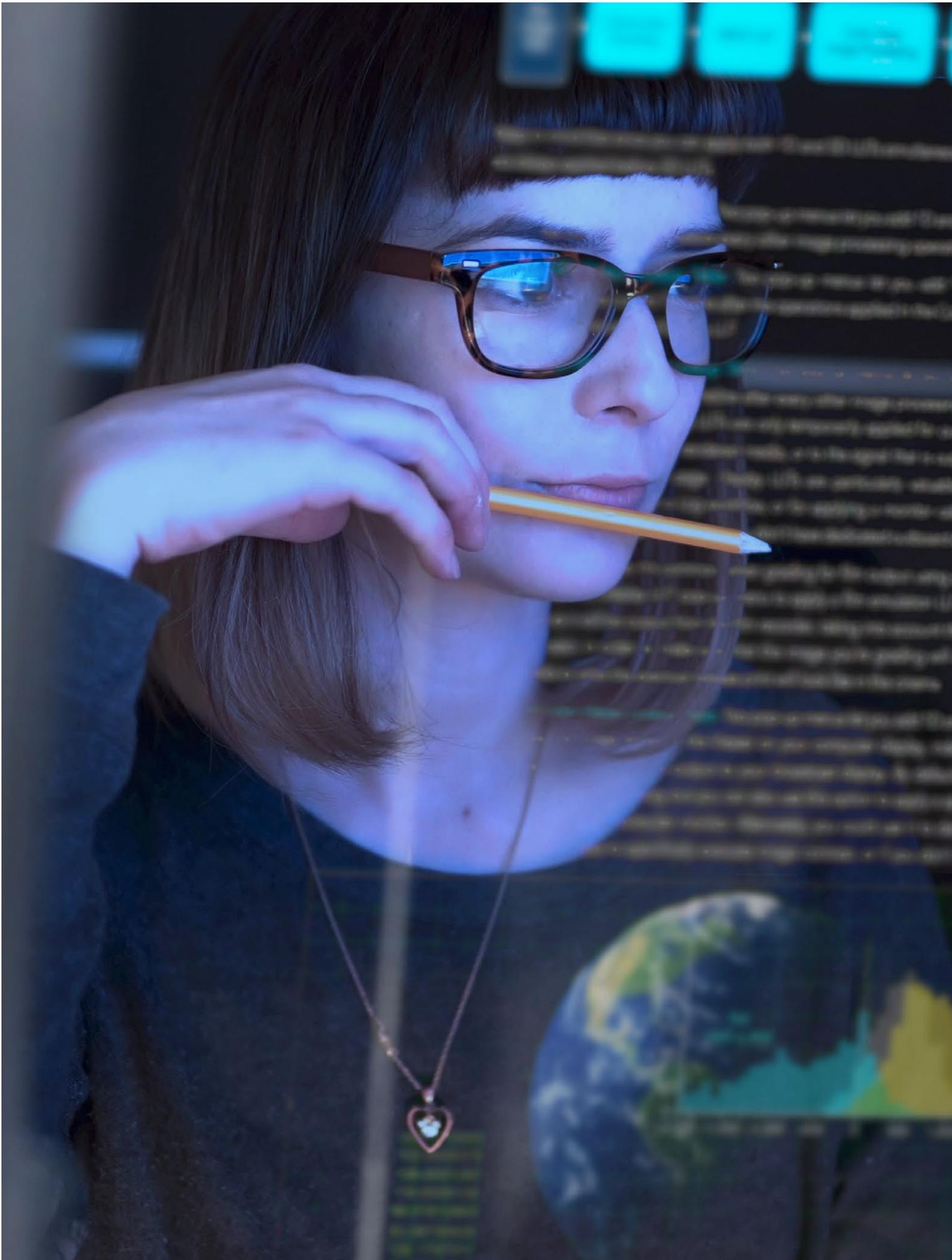
Datenschutz

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.

Globales Krisenmanagementprogramm

Das 2020 aufgrund der Corona Pandemie aufgenommene globale Krisenmanagement Programm (Global Crisis Management Program, GCMP) wurde entsprechend weitergeführt. Es erstreckt sich auf alle globalen Geschäftsregionen sowie Geschäftstätigkeiten. Unter Führung des Global Risiko-Management-Leaders wurde das GCMP regelmäßig mit den Geschäftsführungen der einzelnen Mitgliedsunternehmen abgestimmt.







Wir beraten mit Blick in die Zukunft

Und behalten dabei das Hier und Jetzt im Auge. Die Anwendung digitaler Innovationen in unseren Service Lines ist Voraussetzung, um unsere Aufgaben optimal zu erfüllen und unsere Mandant:innen zum Beispiel bei ihrer Digitalisierung bestmöglich zu begleiten. So, wie bei EY Nachhaltigkeit und Klimaschutz ganz oben auf der Agenda stehen, möchten wir außerdem auch in diesem Bereich neue Potenziale und Wertschöpfung für sie generieren.

Unsere Service Lines

Unsere Leistungen sind strukturell in vier Service Lines gegliedert. Teamübergreifende Kooperation zeichnet unsere Arbeit dabei aus. Unsere Core Business Services unterstützen unsere Kolleg:innen bei ihrer Arbeit mit den 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

8,19 / 10*

erreichte Punkte Fiskaljahr 2022

8,35 / 10*

erreichte Punkte 2020

* (basierend auf einer Skala von 0-10, wobei
0 = sehr unwahrscheinlich und
10 = sehr wahrscheinlich)

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.

Mitarbeiter:innen pro Service Line

Service Lines 2021

Wirtschaftsprüfung	3.628
Steuerberatung	3.834
Core Business Services	1.814
Strategy and Transactions	1.287
Consulting	1.751

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

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 Mitarbeiter:innen 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 eine große Herausforderung 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.

EYCarbon

Um unsere Mandant:innen bei der Bewältigung der Klimakrise und den damit einhergehenden Herausforderungen sowie beim Ergreifen der Chancen einer nachhaltigen Entwicklung zu unterstützen, haben wir 2020 EYCarbon gegründet - unser

umfassendes Beratungs- und Dienstleistungsangebot für unternehmerische Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung.

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

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

CO₂-Reduzierung: Ziele, Wege, 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 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 94 Fachleute (45 Frauen, 49 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.

Für CCaSS arbeiten bei EY Deutschland

94

Fachleute.

**45 Frauen,
49 Männer**

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

Für unsere Mandant:innen identifizieren wir Unternehmensstrategien mit Blick auf den Klimawandel, Emissions-

handelssysteme, 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.





A close-up photograph of a green recycling bin, showing its curved top and side panels. The bin is the primary visual element on the left side of the page.

Wir schützen Umwelt und Klima

Und tragen diese Botschaft auch nach außen, weil wir alle eine ökologische und gesellschaftliche Verantwortung haben. 2021 ist EY der Klimaneutralität mit weiteren Emissionsreduktionen einen Schritt näher gekommen. Außerdem haben wir das neue Abfallkonzept „Green Office“ etabliert, um den Restmüll in den nächsten Jahren weiter zu senken. Unsere Mandant:innen beraten wir zu allen Themen um Nachhaltigkeit sowie Umwelt- und Klimaschutz.

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 wir die bisher verfolgten 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 2021 bereits am 29. Juli 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, Mitarbeiter:innen 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. Daneben beraten wir Unternehmen über unser neues Geschäftsfeld EYCarbon und mit unserem Team der Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) zu 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 umweltverträglich 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 Umweltleistung durch ein erprobtes Umweltmanagementsystem und standardisierte Umweltbetriebsprüfungen transparent verbessern. Wir haben dieses System bereits an unserem Standort in Eschborn implementiert und arbeiten daran, es sukzessive 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 Umweltleitlinie

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

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

Grundlegende Umweltschutzziele von EY Deutschland

Mit unserer Umweltleitlinie 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.

Unser UMS gewährleistet den reibungslosen Ablauf und die effiziente



Unsere aktuelle Umwelterklärung des Unternehmensstandorts Eschborn finden Sie hier:
assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/topics/corporate-social-responsibility/ey-umwelterklärung-deutschland-2021.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

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 für den Standort Eschborn.

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

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 450 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. Landesspezifische Risikoanalysen, die ebenfalls ESG-Hotspots umfassen, sind seit 2020 im Aufbau.

wissen wir, dass wir dieses Momentum nutzen müssen, um die Veränderungen im Verhalten, im Arbeitsalltag und in unseren Prozessen zu etablieren.

Umgang mit Abfällen: Neues Abfallkonzept

Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Abfällen ist für uns selbstverständlich und immer Teil einer funktionalen Nachhaltigkeitsstrategie. Darum haben wir 2021 ein neues

Abfallkonzept aufgelegt, das den Namen „Green Office“ trägt und für fast alle deutschen Standorte gilt. Gemessen am Basisjahr 2019 streben wir für alle deutschen Standorte eine Reduktion des Restmüllanteils um 20 Prozent bis 2025 an.

Unser Abfallaufkommen teilt sich im Berichtszeitraum 2021 zum einen in nicht gefährliche Abfälle, gemischte Siedlungsabfälle, Aktenvernichtung, Papier, Pappe, Kartonagen und Glas auf, zum anderen in gefährliche Abfälle wie Leuchtstoffröhren, Batterien und gebrauchte beziehungsweise kaputte Geräte (gefährliche Bestand-

teile). Für die Standorte Eschborn, Köln, Nürnberg, Dortmund, Düsseldorf und Hamburg lagen uns valide, vollständige und sauber getrennte Abfalldaten vor, die als Basis für eine Hochrechnung auf alle deutschen Standorte dienen. Im Zuge des neuen Abfallkonzepts „Green Office“ stehen nun zentral in den Büros positioniert unterschiedliche Behälter, so dass Restmüll und Papier sowie Kunststoffe und Biomüll jeweils getrennt entsorgt werden können. Das gewährleistet, dass 100 Prozent des Abfalls entsprechend seiner Kategorie entsorgt und verarbeitet werden kann.

Entwicklung unseres Abfallaufkommens*

	2020 in kg	2021 in kg	Veränderung von 2020 auf 2021
Abfallaufkommen (nicht gefährlich)			
Papier und Pappe, auch Verpackungen	188.542	397.678	111 %
Gemische Siedlungsabfälle	208.588	295.127	41 %
Verpackungen aus Glas	- ***	713	-
Verpackungen aus Kunststoff	23.151	14.713	-36 %
Biologisch abbaubare Küchen- u. Kantinenabfälle	26.941	15.765	-41 %
Weitere nicht gefährliche Abfälle	45.530 **	33.884	-30 %
Abfallaufkommen (gefährlich)			
Gebrauchte Geräte, Elektroaltgeräte und Elektroschrott	1.164	505	-57 %
Leuchtmittel	968	636	-34 %
Batterien	2.785	12	-100 %

* 2020 fußten unsere Abfallwerte auf Head Count Hochrechnungen der Daten des Standorts Eschborn, da uns hier valide und vollständige Datenmengen vorlagen. Seit 2021 liegen uns für die Standorte Eschborn, Köln, Nürnberg, Dortmund, Düsseldorf und Hamburg valide Abfalldaten zur Verfügung, die wir auf die gesamten deutschen Standorte hochgerechnet haben.

** Enthält den korrigierten Wert für Fettabscheider

*** Keine Abholungen in 2020

Nachhaltigkeitsvorgaben für Geschäftsreisen

Wir halten unsere Beschäftigten an, nicht zwingend notwendige Dienstreisen durch die Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme zu ersetzen. Infolge der Corona-Pandemie und den zeitweisen Bestimmungen zum Arbeiten im Homeoffice fanden Geschäftsreisen nur sehr restriktiv statt. Dadurch sind die CO₂-Emissionen aus unserer Reisetätigkeit 2020 und auch 2021 signifikant gesunken. Schon in den letzten Jahren konnten wir sie durch neue Reiserichtlinien reduzieren. Die durch Dienstreisen auf dem Landweg verursachten CO₂-Emissionen beliefen sich 2021 auf 946,40 t CO₂e (2020: 1.899 t CO₂e) und die durch Geschäftsflüge verursachten CO₂-Emissionen betragen 2021 1.200,03 t CO₂e (2020: 4.990 t CO₂e).

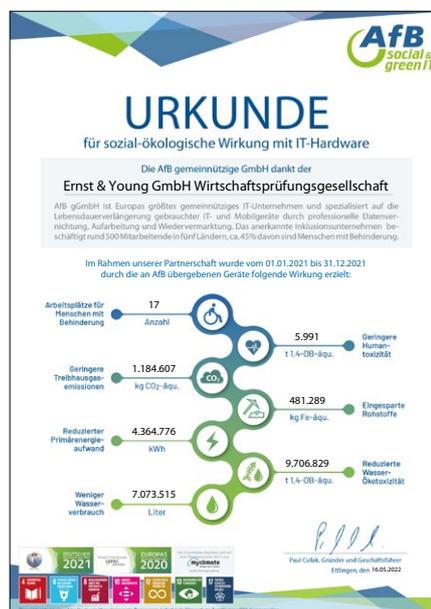
Alternative Mobilitätslösungen für Beschäftigte und Kund:innen

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, den betreibenden Firmen sowie Fachplanenden.

2020 haben wir am Standort Frankfurt Eschborn das Dienstad-Leasing-Programm „Lease Bike“ pilotiert. Dieses Angebot steht seit März 2021 an allen deutschen Standorten unseren Mitarbeiter:innen als EY Lease Bike zur Verfügung.

Recycling ausgedienter IT-Hardware

Von uns ausgemusterte IT-Hardware wie Computer und Mobilgeräte übergeben wir seit dem Jahr 2004 einem gemeinnützigen IT-Systemhaus, das darauf spezialisiert ist, die Geräte nach zertifizierter Löschung vorhandener Daten zur Ersatzteilgewinnung in ihre einzelnen Bestandteile zu zerlegen und an zertifizierte Recyclingbetriebe weiterzugeben. Es erhielt im Jahr 2021 von uns insgesamt 11.094 ausgemusterte IT- und Mobilgeräte. Durch die Partnerschaft von EY und AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) wurden 481.289 Kilogramm Eisenäquivalente, 1.184.607 Kilogramm CO₂-Äquivalente sowie 4.364.776 Kilowattstunden Energie eingespart. Letzteres entspricht dem durchschnittlichen Jahresverbrauch an Strom von über 1.700 Zwei-Personen-Haushalten (auf Basis, dass der Verbrauch 2.500 kWh pro Jahr beträgt). Zudem konnte durch die Geräteabgabe ein Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung ermöglicht werden. Die ausgemusterte Hardware war größtenteils noch voll funktionsfähig: 93 Prozent der übergebenen Hardware konnten wiedervermarktet werden. Bei den



Notebooks entsprach die Wiederverwendungsrate sogar 98 Prozent. Der restliche Anteil, der nach der Prüfung nicht wiedervermarktet werden kann, wird zerlegt und ins Recycling zurückgeführt.

Nachhaltige Werbeartikel

Aufgrund der Auteilung in die neue Region „Europe West“ wurde der Give-Away-Shop und damit die Beschaffung der Werbeartikel auf Europe West Ebene gehoben. Dies bedeutet eine Zentralisierung und eine Neuausrichtung des Give-Away-Shops. Fortschritte im Sinne der Nachhaltigkeit werden wir im nächsten Bericht ergänzen.

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 Mitarbeiter:innen auf die Verbrauchswerte ein. 2021 haben wir deutschlandweit 36.166.307 Kilowattstunden verbraucht (2020: 40.869.470). Den Anteil an erneuerbaren Energien können wir im Moment nur für 2020 bestimmen, da uns die Nebenkostenabrechnungen für 2021 noch nicht vorliegen. 2020 betrug der Anteil an erneuerbaren Energien 72 Prozent (2019: 62 Prozent). Die Daten für unseren Energieverbrauch kommen zum Teil von Rechnungen von unseren Vermietern aus dem Vorjahr. 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 2020 betrug 62.338 Kubikmeter, was etwa 5 Kubikmetern pro Mitarbeiter:innen entspricht. Aktuelle Daten für 2021 haben wir aus den Nebenkostenabrechnungen derzeit noch nicht erhalten.

Umstellung unseres Energiemanagements

Aktuell arbeiten wir daran, unser bundesweites Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 auf ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001:2015 umzustellen. Weiterhin kommen wir den Erfordernissen des Energiedienstleistungsgesetzes nach, die wir mit dieser Umstellung durch Energieaudits gemäß DIN 16247 erfüllen. Zur Mitte des Jahres 2021 wurden alle langjährigen deutschen Standorte nach ISO 14001:2015 zertifiziert. Bei den Bürostandorten, die 2021 neu hinzugekommen sind, wird die Zertifizierung 2022 erfolgen.

Klimaschutz bei EY Deutschland

Wir berechnen die durch unseren Geschäftsbetrieb verursachten Emissionen und legen sie offen. Für unsere Klimaberichterstattung kategorisieren wir unsere Emissionsquellen in sogenannte Scopes: **Scope 1:** direkt von uns verursachte Emissionen, etwa durch unseren Heizenergieverbrauch und unseren Fuhrpark

Scope 2: indirekte Emissionen aus Stromverbrauch, Stromverbrauch und Fernwärme

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 Seiten 72 und 73 zu finden.

Treibhausgasemissionen von EY Deutschland

2020 hat EY Deutschland 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. EY Deutschland hat 2021 insgesamt 15.739,71 Tonnen CO₂-Äquivalente emittiert. Die Scope-1-Emissionen machten davon 7 Prozent oder 1.080,60 Tonnen CO₂-Äquivalente aus; die Scope 2 Emissionen trugen 17 Prozent oder 2.765,67 (Market-Based); die Scope 3 Emissionen

machten 76 Prozent oder 11.893,44 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 verkündet. Es umfasst alle EY-Organisationen weltweit und wurde zunächst durch Kompensation unserer CO₂-Emissionen unterstützt. 2021 wurden deshalb 334.500 Tonnen CO₂-Emissionen durch EY Global kompensiert. Eines der Zertifikate ist untenstehend als Beispiel abgebildet. Unter Anwendung von Echtdaten kombiniert mit konservativen Schätzmethoden sind alle Emissionen der Scopes 1 und 2, sowie ausgewählte wesentliche Emissionen des Scope 3 (Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeiter:innen, Abfall, Corona-bedingtes Remote Working) vom Berechnungs- und Kompensationsansatz von EY Global abgedeckt. Zum Erreichen von Klimaneutralität wird EY künftig auch noch die upstream-basierten Emissionen durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen berücksichtigen.



Wir schützen Umwelt und Klima

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.

CDP

Ein weiteres Projekt, das wir verfolgen, ist die Offenlegung durch CDP, wodurch Unternehmen ihre Auswirkungen messen, Ziele setzen und Fortschritt zeigen können. 2021 haben wir im Programm „Klimawandel“ einen B-Score erzielt. Unsere globale Organisation plant, diesen Wert kontinuierlich zu verbessern.

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 bis 2023 um mindestens 10 Prozent gegenüber dem Niveau des Jahres 2019 senken. Flüge aus geschäftlichem Grund genehmigen wir unserer Travel and

Expenses Policy nach nur dann, wenn der Zielort nicht binnen fünf Stunden per Zug erreichbar ist. Die Travel Policy soll 2022 überarbeitet in Kraft treten.

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 künftig quartalsweise exakte Daten über die Verbräuche dieser Immobilien (Strom, Wasser, Wärme) zur Verfügung gestellt zu bekommen. Diese Bilanzierung ist Voraussetzung für weitere Verbrauchsenkungen. 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.

So viele Kilometer haben unsere Mitarbeiter:innen zurückgelegt:

	Dienstlich zurückgelegte Kilometer 2019	Dienstlich zurückgelegte Kilometer 2020	Dienstlich zurückgelegte Kilometer 2021
Bahn	27.255.308 km (größtenteils mit Ökostrom)	8.636.783 km (100 Prozent Ökostrom)	5.385.996 km (100 Prozent Ökostrom)
Flugzeug	80.125.054 km	18.469.220 km	6.525.706 km
Pkw	22.257.414 km + 1.798.071 km Taxi	10.161.244 km + 484.333 km Taxi	5.042.363 km + 336.702 km Taxi



“

Die Klimakrise lässt sich nicht aussitzen

Seit Jahren hat EY das Thema Klimaschutz verinnerlicht. Der „Climate Action Workshop“ zielt darauf ab, den Teilnehmenden eine neue Perspektive auf das individuelle Verhalten in Sachen Klimakrise zu bieten.

Ein übliches Argument lautet: Was hilft es schon, wenn wir uns in Deutschland und Europa besonders für den Klimaschutz einsetzen, der Rest der Welt sich aber größtenteils zurückhält? Und was soll ich allein überhaupt ausrichten können? Diese Haltung ist für die Klimakrise vernichtend. Eine Krise geschehen zu lassen, war noch nie die Lösung. Die Klimakrise muss aktiv bekämpft werden, sonst wird sie nur (noch) schlimmer. Im Juli 2021 haben wir den Piloten Climate Action Workshop gestartet und noch im selben Jahr drei weitere abgehalten. An den zweistündigen Workshops, die bisher aufgrund der Corona-Beschränkungen virtuell stattfanden, haben 2021 rund 70 EY Mitarbeiter:innen teilgenommen.

Professionelle Unterstützung: Jeder EY Climate Action Workshops wird von einem Lead Facilitator geleitet und von Co-Facilitators sowie einer Koordinator:in unterstützt. Er gliedert sich in fünf Hauptabschnitte, zu denen auch die drei Prinzipien gehören, die das Nachhaltigkeits-Mindset ausmachen. Die „Workshop Principles“ sind die Punkte zwei, drei und vier:

1. Einführung in die Klimawissenschaft und den Klimanotstand
2. Die Rolle des Einzelnen beim Schutz der Umwelt: „We all have a role to play“
3. Umstellung auf eine positive Einstellung: Von „nicht schaden“ zu „Gutes tun“
4. Umstellung auf eine Kreislaufwirtschaft: Von „linear“ zu „zirkulär“
5. Planung von Maßnahmen

Die Inhalte des Workshops sind durch Fallstudien, Plenardiskussionen und Gruppenaktivitäten sehr interaktiv angelegt und sollen Inspiration vermitteln. Außerdem befasst er sich mit der Rolle des Einzelnen in der Gesellschaft und damit, wie die täglichen Entscheidungen im Hinblick auf den Klimanotstand einen Unterschied machen.

Das Wissen über Dinge wie Klimawissenschaft, Netto-Positiv-Bilanz, Kreislaufwirtschaft und wie sich das eigene Verhalten auf die Umwelt auswirkt, setzt viel in Bewegung: „Die Workshops helfen den Menschen wirklich dabei, sich nicht nur um Nachhaltigkeit zu kümmern, sondern sie tatsächlich zu befähigen, in ihrem Alltag nachhaltigere Entscheidungen zu treffen. Sie sind eine großartige Plattform für die Teilnehmenden, um sich über persönliche Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit auszutauschen und Lösungen zu finden“, erläutert Kerry Amhof, Senior Consultant, Schweiz.

Auch nach außen wird durch den Workshop ein Mehrwert spürbar, weil die Kundengespräche mit der Erfahrung aus erster Hand glaubwürdiger und substanzieller gelingen. Ebenso spielen für neue Talente solche Aktivitäten eine große Rolle, sie haben positive Effekte beim Recruiting und der Unternehmensbindung. Der „Climate Action Workshop“ ist ein Mosaik in unserer Gesamtvision *Building a better working World*.



A photograph of an office interior. In the foreground, there are two blue office chairs. Behind them, a white desk is visible with a small green plant on it. In the background, there is a window with a white frame and a large green plant hanging from the ceiling. The lighting is bright, suggesting a sunny day.

Wir fördern Talente und setzen auf Vielfalt

Und sind uns im Klaren darüber: Ein Unternehmen kann nur so gut und erfolgreich sein, wie es seine Mitarbeiter:innen sind. Darum möchten wir jede und jeden Einzelnen nicht nur bei der beruflichen Entwicklung zu Seite stehen, sondern auch die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben erleichtern und in Krisensituationen helfen. Unser Portfolio an Angeboten hierzu hat sich seit der Pandemie erweitert, weil Wellbeing auch dem Workflow zugutekommt.

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 sowohl persönlich als auch 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 ihren beruflichen Erfahrungen bei EY profitieren. Gegenseitiger Respekt, Integrität, Teamgeist und eine offene, inklusive Unternehmenskultur zeichnen dabei unsere Arbeit aus. Das heißt auch, dass während der Corona-Pandemie die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen an erster Stelle stehen. Dementsprechend haben wir 2021 zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die unseren Beschäftigten halfen, die Pandemie persönlich und beruflich zu bewältigen.

Nachdem unsere Mitarbeiter:innen während der Lockdowns in Deutschland von zu Hause aus arbeiteten, sind wir mittlerweile wieder im Dreiklang „Mandant:in - Büro - Homeoffice“ tätig. Für die sichere Arbeit vor Ort gelten dennoch weiterhin die entsprechenden Verhaltensregeln und Hygienekonzepte, die wir regelmäßig der aktuellen Pandemie-Situation anpassen. Über eine eigens dafür eingerichtete SharePoint-Seite können die Mitarbeiter:innen ausführliches Informationsmaterial rund um das Thema COVID abrufen. Außerdem bekommen unsere Beschäftigten zwei Corona-Selbsttests pro Woche zur Verfügung gestellt.

Um sowohl für unsere EY-Mitarbeiter:innen als auch für unsere Mandant:innen das Risiko einer Ansteckung mit COVID-19 zu minimieren, nutzen wir für Besuche bei Kund:innen außerdem eine Checkliste für Hygiene- und Verhaltensregeln. Reisen haben in 2021 dementsprechend wieder stattgefunden, allerdings nur nach kritischer Prüfung. Ebenso wurde mit Meetings verfahren. Länderspezifische Kriterien wurden stets im Blick behalten – für uns steht die Sicherheit der Mitarbeiter:innen immer im Vordergrund.

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

Die Pandemie-Situation stellt unsere Belegschaft 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 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) wurden in 2021 weitergeführt und ausgebaut. Um den Stress im (Pandemie-) Alltag zu minimieren, können unsere Beschäftigten auf Mindfulness-Inhalte zurückgreifen, die zahlreiche Informationen rund um das Thema Achtsamkeit listen.

In den Monaten Februar 2021 bis Juni 2021 hat die Kampagne „Better together through the pandemic“ (BTTTP) stattgefunden. Die Mitarbeiter:innen konnten täglich aus zahlreichen virtuellen Angeboten zu Sport, Kunst, Kultur, Konzerten oder Vorträgen wählen und so den Arbeitsalltag mit mehr Bewegung sowie ihre Freizeit abwechslungsreicher gestalten. „BTTTP“ diente auch als Zeichen der Wertschätzung und Dank für den großen Einsatz unserer Mitarbeiter:innen während der Pandemie. Ebenso wollten wir Eltern und Alleinerziehenden die Möglichkeit geben, gemeinsam mit ihren Kindern an altersgerechten Angeboten teilzunehmen. Mit dem Wissen, dass keine außerhäuslichen Veranstaltungen stattfinden konnten, war es uns wichtig, dass die Mitarbeiter:innen von der Arbeit abschalten können und die Aussicht auf ein schönes Freizeitprogramm im Pandemie-Alltag hatten. Wir haben uns bewusst dagegen entschieden Care-Pakete zu versenden, um den CO₂-Fußabdruck gering zu halten.

In unserer Case Story „Wo Stress entsteht, muss für Ausgleich gesorgt sein“ auf S. 51 gibt es nähere Informationen zur Kooperation von EY mit der Plattform voio. Diese wurde zu Beginn der Pandemie im Juni 2020 gestartet, um Eltern über das Modul „Kinder & Jugendliche“ beim Homeschooling und im Homeoffice zu unterstützen. Seit Oktober 2021 sind die Module „Baby & Kleinkind“ sowie „Für mich“ dazugeschaltet: Das virtuelle Angebot beinhaltet Tipps und Programme für Sport, Yoga und Achtsamkeit, die – je nach individuellen Bedürfnissen – ausgewählt werden können.

Auf interne Initiative fand Anfang November 2021 die „New Working Realities Week“ statt, um den Mitarbeiter:innen einen Leitfaden für die künftige Zusammenarbeit zu vermitteln. Sie erhielten Tipps und Informationen zur Teamarbeit im Hybrid-Modell beziehungsweise dem Dreiklang „Mandant:in - Büro - Homeoffice“. Dazu gehörten Empfehlungen für eine Mindful Communication, also einen respekt- und rücksichtsvollen Umgang mit- und untereinander sowohl im Team als auch teamübergreifend. Diesen Aspekt greift die SharePoint-Seite nach wie vor auf. Führungskräfte wurden außerdem dazu angehalten, das Thema innerhalb ihres Teams aufzugreifen und eigene Guidelines für die Zusammenarbeit unter „New Work Realities“ festzulegen.

Health@EY: vielfältiges Gesundheitsmanagement

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

Zusätzlich haben wir in 2021 zahlreiche Corona Erst- und Zweitimpfungen über den AMD TÜV an allen großen EY-Standorten in Deutschland durchgeführt.

EAP: Unterstützung in allen Lebenslagen durch externe Coaches

Zur Hilfestellung in schwierigen Lebenssituationen gehört zum Beispiel das **Employee Assistance Program (EAP)**, das wir bereits 2013 mit einem externen Beratungsinstitut eingeführt haben. Jede:r unserer Mitarbeiter:innen 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 auch interne Krisen- und Trauerbegleitung und einen Lotsendienst bei psychischen Erkrankungen an. Dabei leiten die Coaches erkrankte Mitarbeiter:innen direkt an einen passenden Therapeuten oder 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 hielten wir auch während der Corona-Pandemie telefonisch oder online aufrecht. Die Anzahl der Beratungen blieb 2021 trotz der Corona-Krise mit etwas mehr als 1.000 Beratungsstunden auf einem ähnlichen Niveau wie in den vorangegangenen Jahren.

Benefitatwork: Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen

Im Jahr 2021 haben wir das Programm „**benefitatwork**“ überarbeitet und neu gelauncht. Unser Anbieter hilft unseren Mitarbeiter:innen dabei, den organisatorischen Spagat zwischen Beruf und Privatleben besser zu meistern. So vermittelt benefitatwork zum Beispiel eine 1:1-Online-Lernbegleitung für Schulkinder, bietet Nachhilfe sowie Kinderbetreuung auch in Notfällen oder während der Ferien und unterstützt unsere Mitarbeiter:innen rund um das Thema „Eltern sein und werden“. Darüber hinaus erhalten unsere Beschäftigten auch Hilfe bei der Betreuung von pflege- und betreuungsbedürftigen Angehörigen, wobei EY hier auch durch seine zertifizierten Pflegeguides intern gerne unterstützt: Die betreffenden Kolleg:innen stehen als Ansprechpersonen rund um das Thema Pflege zur Verfügung. Zum Angebot von benefitatwork gehören außerdem haushaltsnahe Dienstleistungen, Tierbetreuung oder Vorträge und Live-Talks zu aktuellen Themen. Auch in Zeiten von COVID-19 ist benefitatwork mit einem individuell zugeschnittenen Beratungsangebot und einer Notfallbetreuung für unsere Mitarbeiter:innen da. Und das kommt gut an: Die Beschäftigten, die das Angebot in Anspruch genommen haben, gaben 2021 einen durchschnittlichen Zufriedenheitswert von 9,8 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 Mitarbeiter:innen 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. Alle Mitarbeiter:innen sind einmal jährlich dazu verpflichtet, am E-Learning der Unterweisung zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz teilzunehmen und den Abschlusstest zu bestehen. Wir liegen derzeit bei 97 Prozent - die Differenz ergibt sich aus Mitarbeiter:innen in Elternzeit, Langzeitkranken und Firmenaustritten.

Um auch die physische Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen aufrechtzuerhalten, bieten wir mit unserer Betriebskrankenkasse regelmäßige Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen wie beispielsweise Blutdruck- und Körperfettmessungen an. Da die Betriebskrankenkasse diese Vorsorgemaßnahmen vor Ort in den Büros durchführt, entfielen sie 2020, wurden 2021 aber wieder fortgesetzt. Die Gripeschutzimpfungen haben ebenfalls in den Büros stattgefunden. Die betriebsärztliche Sprechstunde wurde durchgehend telefonisch sowie monatlich an einem Tag in Präsenz an den Standorten durchgeführt.

Unser Sportangebot „Gympass“ wurde zu Ende November 2021 gekündigt. Aktuell läuft die Ausschreibung und Suche nach einem neuen Anbieter, der die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen noch besser abdecken kann. Alternativ oder bis dahin sind vielzählige, virtuelle Sportangebote auf der Plattform von voio zu finden, unter denen von Ausdauer- bis Achtsamkeitstrainings vieles angeboten wird, darunter auch 15-minütige Kurse zu Schulter, Nacken und Rücken für die Mittagspause.

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 2021 insgesamt 1.541 Fachmitarbeiter:innen und 1.708 Studierende für ein Praktikum für uns gewinnen können. Die Bewerbungsgespräche wurden größtenteils per Video durchgeführt.

Transparente Feedback-Kultur

Jede:r unserer Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen 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 unsere Mitarbeiter:innen mehrfach im Jahr regelmäßiges und transparentes Feedback über ihre aktuelle Entwicklung, Weiterbildungsmöglichkeiten und zukünftige Karrierechancen.

Unsere Feedback-Kultur geht aber nicht nur in eine Richtung: Dreimal im Jahr haben unsere Beschäftigten bei EY Deutschland die Möglichkeit, über eine vertrauliche globale Mitarbeiterbefragung Rückmeldung zu den verschiedensten Themen zu geben. Dabei messen und bewerten wir die Erfahrungen unserer Mitarbeiter:innen im Unternehmen sowie die firmeneigenen Fortschritte rund um unsere interne Firmenstrategie. Anhand der Ergebnisse der Umfragen werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Zielgerichtete Weiterbildung

Nach dem Motto „Never stop learning!“ bieten wir unseren Mitarbeiter:innen eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit sie ihre ganz persönliche EY-Berufserfahrung aufbauen können. Auch 2021 haben wir in entsprechende Maßnahmen investiert. Unsere Talente haben 441.822 Stunden mit Schulungen, Coachings und anderen Weiterbildungsmaßnahmen verbracht – das sind pro Mitarbeiter:innen durchschnittlich 35 Stunden. Rund um das „All EY Learning Training“ vermitteln wir unseren Mitarbeiter:innen zum Beispiel Führungs- und Verkaufskompetenzen, technologisches Wissen sowie Design- und Innovationsfähigkeiten für die Arbeit mit Mandant:innen und Kolleg:innen. Darüber hinaus nehmen unsere Beschäftigten nach einer Beförderung an einem „Milestone-Training“ teil, bei dem wir sie auf ihre neue Rolle vorbereiten.

In dem globalen EY-Badges-Programm haben unsere Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, wichtige technische, zukunftsorientierte Schlüsselkompetenzen wie Know-how in Datenvisualisierung, Datenwissenschaft und KI, aber auch Fähigkeiten rund um transformative Führung oder integrative Intelligenz zu erwerben. Kontinuierlich wird das Lernportfolio überprüft und um neue Themengebiete wie zum Beispiel Sustainability erweitert, um sicherzustellen, dass sich unsere Mitarbeiter:innen mit gesellschaftlich, beziehungsweise unternehmerisch wichtigen Themengebieten auseinandersetzen. Für das Absolvieren entsprechender Kurse und Trainings erhalten die Teilnehmenden, abhängig vom Lernfortschritt, digitale Abzeichen in verschiedenen Abstufungen.

Seit 2020 besteht für unsere Mitarbeiter:innen außerdem die Möglichkeit, den EY Tech MBA zu absolvieren, den wir in Kooperation mit der Hult International Business School anbieten. Das Programm ist an unsere EY Badges gekoppelt und deckt vielfältige Aspekte rund um die drei Säulen Technologie, Führung und Wirtschaft ab. Da der EY Tech MBA virtuell stattfindet, ermöglicht er unseren Mitarbeiter:innen ein hohes Maß an Flexibilität. Ins Portfolio aufgenommen wurden in den letzten Monaten zusätzlich ein Master in Sustainability sowie der Master in Business Analytics. Zusätzlich zu unseren internen Maßnahmen können unsere Beschäftigten kostenlos Weiterbildungsmöglichkeiten von externen Anbietern wahrnehmen, beispielsweise von Udemy, Skillsoft, goFLUENT und vielen weiteren.

Ausgezeichnet als Arbeitgeber

Talente auf vielfältige Art und Weise zu fördern und dafür zu sorgen, dass sie sich bestmöglich entwickeln können, ist unsere oberste Priorität. Unser Engagement für diese Talente spiegelt sich daher auch in den Auszeichnungen wider, die wir als Arbeitgeber erhalten. Renommierte Gütesiegel wie die „Fair Company“-Auszeichnung des Handelsblatts, die

Silberehrung als „Best Recruiters“ oder das „Most attractive Employers“-Siegel des World Universum Rankings machen uns stolz und bestärken uns darin, auch in Zukunft außergewöhnlich gute Erfahrungen für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen – vom Einstellungsprozess an.



EY ist bunt: Diversity, Equity & 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*

Auszeichnungen für EY als Arbeitgeber



maßgeblich vorantreiben. Denn unterschiedliche Perspektiven von Menschen verschiedener Nationen, Kulturen und anderer Lebensentwürfe fördern neue Ideen und Innovationen - und somit auch unser Wachstum. Diversity, Equity & Inclusiveness (DE&I) ist daher nicht nur zentraler Teil unserer Unternehmenskultur, sondern auch eine wichtige Säule unserer eigenen Strategie.

DE&I auf Organisationsebene

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

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

Reporting mithilfe verschiedener Tools wie beispielsweise des Gender Analytics Toolkit, des People Pulse sowie eines Global DE&I Tracker & Optimizer. Darüber hinaus ist EY Mitglied bei mehreren hochkarätigen Netzwerken wie der **Charta der Vielfalt** und dem **deutschen Demographie Netzwerk**. Außerdem engagieren wir uns bei der „LGBT+“-Initiative **PROUT AT WORK**, dem **UnternehmensForum** sowie vielen weiteren.

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

Auszeichnungen für unser DE&I-Commitment



Stern Top Employer Diversity 2021 und 2022; 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 Heinemann Award, Work & Care 2019



TOTAL E-Quality Certificate 2018 und 2021



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

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 Mitarbeiter:innen unethisches oder gesetzeswidriges Verhalten, das mit unseren Werten nicht vereinbar ist, beobachten. Wir prüfen dann den Vorfall und leiten entsprechende Maßnahmen ein. Damit es aber erst gar nicht zu einem Fehlverhalten kommt, arbeiten wir auf vielfältige Weise daran, das Bewusstsein unserer Beschäftigten für DE&I zu steigern, zum Beispiel mit regelmäßigen Unconscious-Bias-Trainings für Mitarbeiter:innen aus dem Recruiting, Hiring Manager und unsere Talent Consultants. Ergänzt werden die zielgruppenspezifischen Trainings durch webbasierte Lernangebote für alle EY-Beschäftigten. 2021 fanden auch diese Schulungen aufgrund der Corona-Krise ausschließlich online statt.

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

Zu dem jährlichen Deutschen Diversity-Tag veranstalten wir Workshops und Vorträge, in denen Mitglieder aus diesen unseren internen DE&I-Netzwerken einvernehmlich ihre Geschichten teilen, über die Initiativen der Netzwerke berichten und zeigen, wie sich alle Mitarbeiter:innen bei den unterschiedlichen DE&I-Projekten einbringen können.

Engagement von EY



charta der vielfalt



Geschlechtervielfalt bei EY

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

Die Zahlen sprechen für sich: 2020 bestand die Belegschaft bei EY Deutschland zu 47 Prozent aus Frauen. Der Gender Pay Gap liegt deutschlandweit bei 2 Prozent.

Programme für Frauenförderung

Wir bei EY wollen noch mehr Frauen zu Führungskräften ausbilden. Deshalb bekommen sie gezielte Unterstützung auf ihrem individuellen Karriereweg. In unserem Elevator-Programm lernen weibliche Consultants und Seniors zum Beispiel, ihre eigenen Ziele durchzusetzen und wie sie Raum für eigene Ideen schaffen können. Der nächste Schritt auf dem Weg zur weiblichen Führungskraft ist das Navigator Programm.

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 Managerinnen auf ihrem Weg zur EY-Partnerin zu begleiten. Sie lernen dort unterschiedliche geschlechtsspezifische Ansätze für Führung und Karriere kennen, entwickeln ihre beruflichen Fähigkeiten weiter und bauen ein EMEIA-weites (Europe, Middle East, India, Asia) Unterstützungsnetzwerk auf. Im Jahr 2021 waren 154 Teilnehmerinnen dabei, die an verschiedenen (pandemiebedingt virtuellen) Trainings und Webkursen teilgenommen haben.

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. 49 Teilnehmerinnen haben im Jahr 2021 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. Außerdem entwickeln wir derzeit weitere Recruiting-Programme für Kandidat:innen mit diverser sozialer Herkunft.

“

Wo Stress entsteht, muss für Ausgleich gesorgt sein



Die Kooperation mit der Social-Impact-Plattform voio seit Beginn der Pandemie ist so erfolgreich, dass sie sogar noch ausgebaut wurde. EY möchte damit den Mitarbeiter:innen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern.

Wer sich in seiner Haut wohl und allgemein fit fühlt, ist leistungsfähiger. Es gibt kaum ein Berufsfeld, das ohne Stress auskommt, in unserem ist der Druck manchmal sogar besonders hoch. Umso wichtiger ist es in diesem Fall, einen Ausgleich zur Anspannung zu schaffen und für Entspannung zu sorgen. Andernfalls laugt uns der Job aus, wir verlieren die Motivation und werden unproduktiver, was sich auf das gesamte Unternehmen auswirkt. Hier sind wir als Arbeitgeber mehr denn je in der

Verantwortung: Wir wollen und müssen die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten im Blick behalten.

Ursprünglich ging EY die Kooperation mit voio zu Beginn der Corona-Pandemie im Bereich „Schulkinder & Jugendliche“ ein, um Mitarbeiter:innen mit Kindern gerade während der Lockdowns Entlastung zu bieten, entsprechend als Modul für virtuelle Kinderbetreuung und Homeschooling. Das wurde so gut angenommen, dass wir seit Oktober 2021 die Module „Baby & Kleinkind“ sowie „Für mich“ dazu genommen haben. Letzteres beinhaltet Themen wie Wellbeing, Sport, Ernährung und Mental Health und hält dazu eine breite Auswahl an virtuellen Sportangeboten, Vorträgen und Webinaren bereit.

Es ist grundsätzlich unser Bestreben, uns für das Wohlbefinden jedes Einzelnen einzusetzen. In diesem Fall sind wir dazu dem Wunsch unserer Mitarbeiter:innen nachgekommen, explizit die Themen physisches und mentales Wellbeing noch einmal stärker in den Fokus zu nehmen. Die

steigenden Teilnehmerszahlen zeigen, dass viele die zahlreichen und abwechslungsreichen Angebote gerne in Anspruch nehmen. Dabei ist egal, ob es die 15 Minuten Yoga am Morgen oder die Rückengymnastik zwischen zwei Calls ist, die zu Gesundheit und Wohlbefinden unserer Beschäftigten beitragen und durch einen stressigen Tag am Schreibtisch helfen: Es ist für jede:n etwas dabei, die meisten Angebote sind zudem kostenlos.

Es darf kein „oder“ zwischen Familie und Beruf stehen, ebenso nicht zwischen Arbeit und Freizeit. Beides muss jeweils vereinbar sein. voio kann dabei unterstützen, eine ausgewogenere Balance zwischen Berufs- und Privatleben herzustellen, einfach den Alltag besser zu organisieren. Wir möchten, soweit wir können, den Rahmen dafür schaffen, dass unsere Beschäftigten ihren Arbeitsalltag so flexibel wie möglich gestalten können und somit auch langfristig gerne arbeiten. Das ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Erfolg eines Unternehmens.





Wir engagieren uns für die Gesellschaft

Und leisten hierfür ganz unterschiedliche Hilfe: Von direkter vor Ort bei der Flutkatastrophe im Ahr-tal bis zur Weitergabe von Know-how an Non-Profit-Organisationen. Im vergangenen Jahr haben wir die Corporate Responsibility Ambassadors ins Leben gerufen, die sich für EYcares, EY Ripples und Umwelt-themen einsetzen. Denn *Building a better working world* bezieht auch die Gesellschaft ein, deren Teil wir sind.

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 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 und Webinaren an, die wir 2020 und 2021 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.

EY arbeitet entweder direkt mit Impact-Entrepreneur:innen zusammen oder über Acceleratoren wie **Haus des Stiftens**. In dem genannten Projekt mit Haus des Stiftens arbeiteten unsere Kolleg:innen mit Organisationen und Sozialunternehmer:innen direkt zusammen. Eines unserer



Projekte mit Haus des Stiftens haben wir als Case Story auf Seite 57 für Sie aufbereitet, um einen Einblick in unsere Tätigkeiten zu geben. Im Kalenderjahr 2021 haben wir mit EY Ripples insgesamt 86 Initiativen und Projekte abgeschlossen, in denen sich 3.230 EY-Mitarbeiter:innen engagierten. Über die Hebelwirkung konnten wir somit das Leben von über einer Million Menschen beeinflussen.

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. 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 2021 starteten zwei Pathfinder:innen bei EY ins Berufsleben.

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.

Krisenhilfe bei der Flutkatastrophe im Ahrtal

Die Flutkatastrophe im Sommer 2021 im Ahrtal wird immer im Gedächtnis bleiben. Eine Tragödie in Bildern unvorstellbarer Verwüstung, bei der mehr als 180 Menschen starben und fast 800 verletzt wurden. Von den Überlebenden haben viele alles verloren, der Wiederaufbau wird Jahre dauern und der bislang teuerste nach einer Naturkatastrophe sein: Die Munich Re beziffert die Schäden in Deutschland auf insgesamt 33 Milliarden Euro.

EY setzte auf Antrieb verschiedene Hebel in Bewegung, um schnell und effektiv Hilfe zu leisten. Für Mitarbeiter:innen, die vor Ort helfen wollten, wurden die Stunden, die im Rahmen von EYcares und dem Corporate Volunteering Budget genutzt werden konnten, bis Ende Dezember von acht auf 16 verdoppelt. Die Gruppe „Helfende Hände“ diente hierbei der Vernetzung derjenigen, die direkt mit anpacken wollten. Dazu wurde eine Teams Gruppe „EY-Hochwasser-Hilfe“ gegründet, in der Helfer:innen aufführen konnten, an welchen Materialien, Geräten oder weiteren

Wir engagieren uns für die Gesellschaft

Hilfsgüter Bedarf besteht. Im Rahmen von EY Ripples werden außerdem betroffene Unternehmen, Institutionen und soziale Einrichtungen bei ihrem Wiederaufbau mit unserem Know-how unterstützt.

Die großartige Spendensumme über 155.769,00 Euro der Belegschaft hat EY auf 320.000,00 Euro aufgestockt und damit verschiedene Institutionen bei der Katastrophenhilfe unterstützt.

Unsere CR Ambassadors für die Standorte

Ende 2021 startete EY einen internen Aufruf, in dem Botschafter:innen für Corporate Responsibility (CR) für alle Standorte gesucht wurden. Deren Aufgabe besteht darin, sich in die Initiativen EYcares, EY Ripples sowie Umweltthemen (zum Beispiel den Cycling Day) einzubringen. Dazu gehört wiederum, spannende CR-Aktivitäten aktiv mitzugestalten, kreative Ideen zu entwickeln und als zentraler Ansprechpartner für Corporate Responsibility und Sustainability am jeweiligen Standort zu fungieren. CR-Ambassadors stehen in regelmäßigem Kontakt mit dem CR&S-Team, um sich über die neuesten Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten und Ideen zu kommenden Themen und Projekten auszutauschen.

Zu Beginn des Kalenderjahres 2022 planen wir, das CR Ambassador Programm zu etablieren. Das Ziel ist, dass die Ambassadors zentrale CR-Kampagnen vor Ort anbieten oder regionale Projekte und Aktionen wie zum Beispiel gemeinsame Clean-Ups, Fahrrad-Checks oder das Sammeln von Sachspenden initiieren. Mitarbeiter:innen am Standort können sich so unkompliziert beteiligen und Gutes tun. Auch im Rahmen unseres globalen CR-Programms EY Ripples werden die CR Ambassadors grundlegend unterstützen und beispielsweise an Mentoringprogrammen teilnehmen oder diese an ihren Standorten via Newsletter oder Calls kommunizieren. Bei einem monatlichen Call werden sich die Kolleg:innen regelmäßig austauschen und aktiv ihren neusten Ideen und Anregungen einbringen können.

Community Investment & Spenden

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

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

Dass mit kleinen Beträgen Großes bewirkt werden kann, zeigt unsere Initiative Happy Cents, bei der unsere Kolleg:innen den Nachkommabtrag ihres monatlichen Nettogehalts für soziale Projekte spenden. EY rundet die so erzielte Spendensumme auf, so dass wir von Juli 2020 bis Juni 2021 (FY 2022) das Deutsche Rote Kreuz mit 8.500 Euro und das Hoffnungshaus der Hoffnungsträger mit 10.000 Euro unterstützen konnten.



“

Eine Stunde Zeit als kleine Investition für einen großen Gewinn

Das Programm EY Ripples schlägt Wellen: Immer mehr „Corporate Volunteers“ engagieren sich mit ihrem Know-how. Ein Beispiel für die Freiwilligenarbeit ist der „MEETWOCH“ in Kooperation mit dem Haus des Stiftens.

MEETWOCH ist ein Angebot des Haus des Stiftens in Kooperation mit EY und richtet sich an gemeinnützige Initiativen und Organisationen, die Mitglied im Social Entrepreneurship Network Germany sind. 2021 fand er zum zweiten Mal statt. Es wurden fünf Coaching-Sessions durchgeführt, in denen insgesamt 241 EY-Mitarbeiter:innen ihre Zeit und ihr Wissen gespendet haben, um damit

249 Vertreter:innen von Non-Profit-Organisationen (NPO) und Sozialunternehmen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Das ursprüngliche Ziel, 100 sogenannte „Corporate Volunteers“ von EY für die Teilnahme zu gewinnen, wurde damit am Ende mehr als verdoppelt.

Für die jeweils einstündigen, virtuellen Sitzungen wurden die EY-Mitarbeiter:innen einzeln mit den Vertreter:innen der NPOs zusammengeführt. Dabei kannten sie vorab zwar das Thema, aber noch nicht ihre Gesprächspartner:innen. Sobald die fest standen, wurden Themen wie Business Management, Administration, Human Resources und Leadership diskutiert. Die EY-Volunteers mussten weder Experten:innen für den Non-Profit-Sektor noch für den jeweiligen Themenbereich sein. Sie waren Sparringspartner für die Unternehmen, hörten sich ihre Problemstellungen an und trugen mit Nachfragen dazu bei, neue Denkweisen anzustoßen. Die professionelle Unterstützung und wertvollen

Tipps sollen die zumeist kleineren Unternehmen und Organisationen in die Lage versetzen, sich langfristig finanziell selbst zu tragen, beziehungsweise profitabel zu werden.

Von diesem Austausch haben auch die EY-Corporate Volunteers viel für sich gewinnen können – das zeigte das positive Feedback. Die Mitarbeiter:innen konnten in dieser kurzen Zeit mit ihrem Know-how viel bewirken, Maßnahmen anstoßen, Ideen entwickeln. „Mein Gegenüber schien sehr motiviert, die besprochenen Punkte im Anschluss umzusetzen und sagte, dass der Austausch für sie sehr interessant und hilfreich war. Da freut man sich dann besonders drüber“, erzählt Alexandra Lisa Petzsch nach ihrer Teilnahme an einem MEETWOCH. Wenn die NPOs durch die Teilnahme ihre sozialen Aufgaben noch besser erfüllen können, setzt sich die Kette bis zum Einzelnen fort und trägt zum globalen Ziel von EY Ripples bei: Das Leben von einer Milliarde Menschen bis 2030 positiv zu beeinflussen.

Ziele und Maßnahmenprogramm 2022

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 2022:

	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan
Nachhaltigkeit Strategie →	aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse für EY Global	Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholderbefragung	2021 & 2022
	EcoVadis Gold Zertifikat erhalten	Corrective Action Plan umsetzen: Prozesse und Datenlage überarbeiten, Maßnahmen starten	2022
Wirtschaftliche Leistung →	erneute Umsatzsteigerung	Optimierung der mandantenspezifischen und fachübergreifenden Lösungen sowie Unterstützung der deutschen Wirtschaft	2022
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	laufend
	weiterhin keine verhängten Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter:innen 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	laufend
Datenschutz →	weiterhin keine bestätigten Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter:innen bzgl. Privacy und Datenschutz	laufend
Klimawandel und Energieeffizienz →	Reduktionsmaßnahmen, um vermeidbare Emissionen einzusparen und Kompensation aller offenen CO ₂ -Emissionen zur Erreichung der CO ₂ -Neutralität	Umsetzung der nationalen Klimastrategie und Einsparzielen auf Basis des gruppenweiten Science-based Target (SBT)	2022
	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	Beachtung der Änderung hin zu nachhaltigen Anforderungen bei Neuanmietung von Bürogebäuden	laufend
		Fortsetzung der ISO 14 001 deutschlandweit und Roll-out von EMAS an den großen sechs Standorten (Abdeckung von ca. 90 Prozent aller Mitarbeiter:innen)	2022 & 2023
	Einführung eines erweiterten Abfallkonzeptes	Finalisierung des Green Office als einheitlichem Abfallkonzept zur besseren Datenlage und Trennung	2022

	Ziele	Maßnahmen	Zeitplan
Nachhaltige Beschaffung →	Schulung unserer Einkaufsmitarbeiter:innen im Hinblick auf nachhaltige Beschaffung	Aufsetzung eines individuellen und bedarfsorientierten Trainings	2021/22
	Integration von nachhaltigen Anforderungen bei Ausschreibungen	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
		Beibehaltung von virtuellen Veranstaltungsformaten (z. B. Webcasts)	laufend
		Abhaltung einer klimaneutralen Veranstaltung (z. B. Partner-Manager-Meeting)	2023

Ziele und Maßnahmenprogramm 2022

	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	jährlich	
	informierte Mitarbeiter:innen und mehr Bewusstsein unter den Mitarbeiter:innen	verpflichtendes Training zum Thema Sustainability für alle Mitarbeiter:innen	2022	
	100 Prozent aller Mitarbeiter:innen (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 Mitarbeiter:innen stärken, um Arbeitszeiten zu flexibilisieren	2021 & 2022
			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
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	laufend
		weitere Positionierung von EY Ripples als Säule der NextWave-Strategie	laufend
Zusätzliche Themen →	Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern	Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI	August 2022

Kommunikation von Informationen über das Umweltmanagement und CSR-Aktivitäten

	Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen 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	7		
	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	7		
	102-6 Belieferte Märkte	6 ff.		
	102-7 Größe der Organisation	6, 7		
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	66 ff.	Aufteilung der Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen und die Ernst & Young Management Consulting GmbH umfasst mittlerweile keine Mitarbeiter:innen mehr, sodass sie zwar aufgezählt, aber nicht relevant für diesen Bericht sind.	6
	102-9 Lieferkette	35		
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		EY hat mit Europe West 25 Länder, darunter auch Deutschland, zusammengefasst.	
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	20		
	102-12 Externe Initiativen	12		
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	12, 21, 22, 48 ff.		
Strategie	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3		
Ethik und Integrität	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	20 ff.		1, 2, 3, 4, 5, 10
Unternehmensführung	102-18 Führungsstruktur	7, 14		
Einbindung von Stakeholdern	102-40 Liste der Stakeholdergruppen	14 f.		
	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen		100% unserer Mitarbeiter:innen 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	14		
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14 f.		
	102-44 Wichtige Themen und hervor-gebrachte Anliegen	16		

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC-Entsprechung
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	7, 13		
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	12 ff.		
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	15, 16		
	102-48 Neudarstellung von Informationen	12		
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	13		
	102-50 Berichtszeitraum	12		
	102-51 Datum des letzten Berichts	12 f.		
	102-52 Berichtszyklus	12		
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	75		
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	12		
Managementansatz	102-55 GRI-Inhaltsindex	62 ff.		
	102-56 Externe Prüfung	12		
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	11 ff.		
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	65	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	65	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	66	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 68 ersichtlich, umfasst die Ernst & Young Law GmbH 288 Mitarbeiter:innen, was bei insgesamt 12.314 Beschäftigten einen nicht signifikanten Anteil ausmacht. Die Ernst & Young J&M Management Consulting GmbH umfasst keine Mitarbeiter:innen mehr, trägt aber noch zur Gewinn - und Verlustrechnung des Konzerns bei.	
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	34	Der Indikator wurde rein qualitativ dargestellt.	7
Kundenzufriedenheit	Weiterempfehlungsrate	27, 66		

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	21, 66	Eine Unterscheidung nach Rank und Region ist nicht relevant, da alle Mitarbeiter:innen einbezogen werden. Ebenso ist eine Prozentzahl aller Trainingsteilnehmenden nicht sinnvoll darstellbar, da der Trainingszyklus über mehrere Fiskaljahre läuft und nicht mit der Anzahl der Mitarbeiter:innen (berichtet zum Stichtag) und der Fluktuation abgleichbar ist.	10
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Kalenderjahr 2021 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 2021 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	35 f.	Für 2021 liegen derzeit noch keine Daten für Deutschland separiert vor.	8, 9
	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	35 f.	Für 2021 liegen derzeit noch keine Daten für Deutschland separiert vor.	1, 2
Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	36 ff.		7
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	36 ff.		7
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	36 ff., 74		
Wasser und Abwasser	303-5 Wasserverbrauch	38, 72	Derzeit liegen nur Daten für 2020 vor. Daten für 2021 haben wir bisher noch nicht von den Vermietern erhalten.	7
Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	72		7, 8
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	72		7, 8
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	72		7, 8
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	39 f.		
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	39 f.		8,9
Abfall	306-3 Angefallener Abfall	37, 74		
Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	69		
	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 Mitarbeiter:innen zu.	
	401-3 Elternzeit	69		

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	44 f.		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	44		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44 ff.		
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	46		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	46-48		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	48		
	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 Mitarbeiter:innen 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	47, 70		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	46		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	46		
Diversität und Inklusion	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	48-50, 72 f.		
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	50		
	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Keine bestätigten Diskriminierungsvorfälle	6
Soziales Engagement und Volunteering	Wert der Geldspenden	55 ff., 66		
	Anzahl der geleisteten Stunden von EY-Mitarbeiter:innen	54 ff., 75		

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 (GRI201-1)

In TEUR	FY 2021	FY 2020	FY 2019
Umsatz	2.059.327	2.116.479	2.080.822
Bestandsveränderung & Aktivierte Eigenleistung	18.308	8.884	28.567
Sonstige betriebliche Erträge	149.146	84.082	49.725
Verteilung			
Personalaufwand	-1.285.224	-1.616.803	-1.213.051
Betriebskosten	-858.236	-919.185	-921.523
Zahlungen an Kapitalgeber	-67.704	-105.816	-116.293
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	12.495	5.437	21.579
Konzernjahresüberschuss/-fehlbetrag*	5.957	-49.608	-70.174
Investitionen auf kommunaler Ebene (hier gleichzusetzen mit Spenden; sind in den Betriebskosten enthalten)	1.516	1.430	1.350

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

Kundenzufriedenheit

Wiederempfehlungsrate

FY 2021	FY 2020
8,19	8,35

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

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

Training	Teilnehmende Kalenderjahr 2021
Living Our Values: The EY Global Code of Conduct	10.032
Anti-Bribery and You!	1.872

Kennzahlen Mitarbeiter:innen

(Stichtag ist der 31. Dezember des jeweiligen Jahres)

Mitarbeiter:innen pro Service Line (GRI 102-8)

Service Line	2021	2020	2019
Assurance	3.628	3.849	3.518
Tax	3.834	3.949	4.194
CBS	1.814	2.030	2.094
SaT	1.287	1.337	1.356
Advisory/Consulting	1.751	1.753	1.841

2021

Service Line	Frauen	Männer	Gesamt
Assurance	1.533	2.095	3.628
Tax	2.080	1.754	3.834
CBS	1.290	524	1.814
SaT	385	902	1.287
Advisory	533	1.218	1.751
Gesamt	5.821	6.493	12.314

Mitarbeiter:innen 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	3.794	1.424	5.218	5.463	264	5.727	10.945	11.650	11.467
Intern	164	439	603	273	493	766	1.369	1.268	1.536
Gesamtzahl	3.958	1.863	5.821	5.736	757	6.493	12.314	12.918	13.003

2021

Mitarbeiter Befristet/Unbefristet	Frauen			Männer			Gesamt
	Unbefristet	Befristet	Gesamt	Unbefristet	Befristet	Gesamt	
Professionals und Admin Staff	5.046	172	5.218	5.616	111	5.727	10.945
Intern	16	587	603	18	748	766	1.369
Gesamt	5.062	759	5.821	5.634	859	6.493	12.314

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

Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Alter und Geschlecht (GRI 102-8)

2021

Zusammensetzung nach Alter	Frauen	Männer	Gesamt
Unter 30	2.037	2.398	4.435
30 bis unter 40	2.170	2.306	4.476
40 bis unter 50	951	973	1.924
50 bis unter 60	540	706	1.246
60 und älter	123	110	233
Gesamt	5.821	6.493	12.314

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

Zahlen und Daten

Basierend auf dem GRI-Reporting-Standard

Anzahl der Mitarbeiter:innen pro Mitgliedsunternehmen (GRI 102-8)

2021

Mitgliedsunternehmen	Professionals und Admin Staff	Intern	Extern	Gesamt
Ernst & Young GmbH	10.230	1.315	687	12.232
Ernst & Young Law GmbH	252	12	24	288
Ernst & Young Real Estate GmbH	143	32	16	191
EY-Parthenon Fin. Services GmbH	47	3	4	54
EY Business Services GmbH	3	0	0	3
EY-Parthenon GmbH	202	6	1	209
etventure GmbH	68	1	3	72
Gesamt	10.945	1.369	735	13.049

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

Anzahl der Mitarbeiter:innen pro Position und Geschlecht (GRI 102-8)

2021

Position	Frauen	Männer	Gesamt
Partner	100	505	605
Associate Partner	69	274	343
Director	20	39	59
Market Facing Director	128	393	521
Senior Manager	602	781	1.383
Manager	890	1.007	1.897
Senior	1.459	1.379	2.838
Assistant	1.220	1.291	2.511
Admin Staff	730	58	788
Intern	603	766	1.369
Gesamt	5.821	6.493	12.314

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	1.033	1.930
Senior	1.468	1.522	2.990
Assistant	1.483	1.528	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

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

Typ Mitarbeiter:innen	Altersgruppe	Frauen	Männer	Gesamt 2021	Gesamt 2020	Gesamt 2019
Professionals und Admin Staff	unter 30	1.467	1.677	3.144	967	1.343
	30 bis unter 40	2.143	2.267	4.410	400	662
	40 bis unter 50	947	971	1.918	104	158
	50 bis unter 60	538	704	1.242	31	47
	60 und älter	123	108	231	3	1
Professionals und Admin Staff gesamt		5.218	5.727	10.945	1.505	2.211
Intern	unter 30	570	721	1.291	1.579	2.193
	30 bis unter 40	27	39	66	40	51
	40 bis unter 50	4	2	6	2	0
	50 bis unter 60	2	2	4	0	0
	60 und älter	0	2	2	0	1
Intern gesamt		603	766	1.369	1.621	2.245
Gesamt		5.821	6.493	12.314	3.126	4.456

Neueinstellungen (GRI401-1)

Geschlecht	Frauen		Männer		Gesamt 2021		Gesamt 2020		Gesamt 2019	
	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote
Typ Mitarbeiter:innen										
Professionals und Admin Staff gesamt	606	12 %	935	16 %	1.541	14 %	1.505	13 %	1.527	13 %

Ausgeschiedene Mitarbeiter:innen (GRI 401-1)

Geschlecht	Frauen		Männer		Gesamt 2021		Gesamt 2020		Gesamt 2019	
	Austritte	Quote	Austritte	Quote	Austritte	Quote	Austritte	Quote	Austritte	Quote
Typ Mitarbeiter:innen										
Professionals und Admin Staff gesamt	946	18 %	1.339	23 %	2.285	21 %	1.527	13 %	1.527	13 %

Elternzeit (GRI 401-3)

Geschlecht	Frauen	Männer	Gesamt 2021	Gesamt 2020	Gesamt 2019
Anzahl Elternzeit	567	250	750	750	735
Anzahl Rückkehrer:innen nach EZ	522	236	758	709	683
Anzahl Rückkehrer:innen nach EZ 12 länger 12 Monate beschäftigt	484	156	640	648	594
Rückkehrer:innenquote im Vergleich zur Gesamtzahl	85 %	62 %	85 %	86 %	81 %

Zahlen und Daten

Basierend auf dem GRI-Reporting-Standard

Weiterbildung (GRI 404-1)

	2021	2020	2019
Anzahl der Weiterbildungsstunden gesamt	441.822	463.814	531.271
nach Professionals & Admin Staff	409.058	440.716	520.986
nach Interns	32.764	23.098	10.285
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Kopf	35	33	36
nach Professionals & Admin Staff	37	35	36
nach Interns	21	20	18

Weiterbildung (GRI 404-1)

2021

Weiterbildung in Stunden 2021 Gesamt	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:innen
Professionals und Admin Staff	409.058	37
Interns	32.764	21
Gesamt	441.822	35

Weiterbildung in Stunden 2021 Frauen	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in	Weiterbildung in Stunden 2021 Diverse	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in	Weiterbildung in Stunden 2021 Männer	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in
Professionals und Admin Staff	168.267	33	Professionals und Admin Staff	5.869	17	Professionals und Admin Staff	234.921	41
Interns	12.274	22	Interns	3.039	10	Interns	17.451	24
Grand total	180.541	32	Grand total	8.908	14	Grand total	252.372	39

2020

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

Weiterbildung in Stunden 2020 Frauen	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in	Weiterbildung in Stunden 2020 Diverse	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in	Weiterbildung in Stunden 2020 Männer	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in
Professionals und Admin Staff	182.277	32	Professionals und Admin Staff	18	5	Professionals und Admin Staff	258.421	38
Interns	9.904	18	Interns	0	0	Interns	13.193	21
Grand total	192.182	30	Grand total	18	5	Grand total	271.614	36

2019

Weiterbildung in Stunden 2019 gesamt	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in
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 Mitarbeiter:in	Weiterbildung in Stunden 2019 Diverse	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in	Weiterbildung in Stunden 2019 Männer	Gesamt	durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in
Professionals und Admin Staff	210.390	36	Professionals und Admin Staff	8	4	Professionals und Admin Staff	310.588	45
Interns	4.777	18	Interns	0	0	Interns	5.509	20
Grand total	215.167	36	Grand total	8	4	Grand total	316.097	44

Gesundheit und Sicherheit (GRI 403-10)

	2021	2020	2019
Anzahl Krankheitstage gesamt (im Fiskaljahr)	95.230	78.956	81.430
Durchschnittliche Krankheitstage pro Person	7,73	5,3	5,4
Unfälle	27	34	87

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
KJ 2021	64.376	5,23

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
KJ 2021 * **	16.111.376	1.308	84,97

Stromverbrauch (GRI302-1)

	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
KJ 2021 * **	20.054.931	1629	105,77

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

** Für ein neu bezogenes Büro, an welchem 3 % unserer Mitarbeiter:innen arbeiten, konnten wir zum KJ 2021 keine vollständigen Verbrauchsdaten erheben, weshalb eine sachgerechte Abschätzung nicht möglich war.

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	5,7	0,37
2020	62.338	5,06	0,33

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

	2021 CO ₂ in Tonnen	2020 CO ₂ in Tonnen	2019 CO ₂ in Tonnen
Scope 1*	1.081t CO ₂ e	1.312t CO ₂ e	1.556t CO ₂ e
Scope 2**	2.765t CO ₂ e	2.512t CO ₂ e	2.549t CO ₂ e
Scope 3***	11.893t CO ₂ e	19.205t CO ₂ e	34.645t CO ₂ e
Gesamtemissionen	15.740t CO₂e	23.028t CO₂e	38.751t CO₂e
Emissionen pro Kopf	1,28t CO₂e	1,78t CO₂e	2,98t 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 Emissionsfaktoren wurden die aktuellen Zahlen des „UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting“ der DEFRA herangezogen.

** Anmerkungen zu Scope 2:

- Genannt sind die market-based Emissionen. Der Energieverbrauch angegeben in den Scope-2-Emissionen ergibt sich auf Grundlage des aus dem von den Vermieter:innen angegebenen Energieverbrauch. Die Daten kommen teilweise 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.
- Location-based: 2021: 10.239,31 t CO₂e; 2020: 12.171,15t CO₂e und 2019: 11.773,42t CO₂e. Hierfür haben wir den Emissionsfaktor der IEA verwendet.

*** 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 Datenerhebungen 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 vier Kategorien, die am Wesentlichsten für unser Geschäftsmodell als Dienstleistungsunternehmen sind und von EY Global in die Zielsetzung miteinbezogen wurden.
- Mit Verbesserung der Datengrundlage, wäre es möglich, die Kategorie „Purchased Goods & Services“ mit in unsere Berichterstattung aufzunehmen. Wir erwarten jedoch nicht, dass das Fehlen dieser Kategorie einen materiellen Einfluss auf unsere Strategie hat, da „Purchased Goods & Services“ im Rahmen unserer „Grundsätze für nachhaltige Beschaffung“ schon in unsere Strategie mit eingearbeitet sind.
- Als Emissionsfaktoren haben wir die Faktoren der UK-Regierung (DEFRA) verwendet, da wir diese auch für den CO₂-Fußabdruck von EY Global nutzen.

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 Mitarbeiter:innen.	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)	2019 in kg	2020 in kg	2021 in kg	Veränderung von 2020 auf 2021
Papier und Pappe, auch Verpackungen	866.671	188.542	397.678	111%
Gemischte Verpackungen	209.580	- ***	- ***	-
Gemische Siedlungsabfälle	176.318	208.588	295.127	41%
Verpackungen aus Glas	5.859	-	713	-
Verpackungen aus Kunststoff	22.851	23.151	14.713	-36%
Biologisch abbaubare Küchen- u. Kantinenabfälle	116.283	26.941	15.765	-41%
Weitere nicht gefährliche Abfälle **	35.156	48.543	33.884	-30%
Abfallaufkommen (gefährlich)				
Gebrauchte Geräte, Elektroaltgeräte und Elektroschrott	1.208	1.164	505	-57%
Leuchtmittel	478	968	636	-34%
Batterien	1.217	2.785	12	-100%

* In den vorherigen Jahren fußen unsere Abfallwerte auf Head Count Hochrechnungen der Daten des Standorts Eschborn, da uns hier valide und vollständige Datenmengen vorlagen. Seit 2021 liegen uns für die Standorte Eschborn, Köln, Nürnberg, Dortmund, Düsseldorf und Hamburg valide Abfalldaten zur Verfügung, die wir auf die gesamten deutschen Standorte hochgerechnet haben.

** Enthält den korrigierten Wert für Fettabscheider

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

Gesellschaftliches Engagement

im Fiskaljahr 01.07.2021 bis 30.06.2022

	FY 2022	FY 2021	FY 2020
Spenden	1.516.442 €	1.430.205 €	1.350.056 €
Gesellschaftliche Sponsorings	331.816 €	470.800 €	253.250 €
Sachspenden	10.180 €	9.600 €	1.820 €
EYcares (Zeitspende traditionell)	650 h	386 h	205.5 h
EY Ripples (Wissensspende)	2.830 Teilnehmende in Deutschland	2.542 Teilnehmende in GSA	1.503 Teilnehmende in GSA
Pro-bono-Aktivitäten	1.075.255,25 €	798.260 €	46.517 €

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

Ansprechpartnerinnen

Riccarda Crantz
Wiebke Kemmer
cr@de.ey.com

ey.com/de

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, Mitarbeiter:innen 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.

© 2022 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

GSA Agency | MUK 2209-558
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