



Fortschrittsbericht 2010

zur Umsetzung der Prinzipien
des UN Global Compact



UN Global Compact und Ernst & Young*

Wir haben uns mit der Unterzeichnung des weltumspannenden Wertepaktes im August 2008 verpflichtet, im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten mitzuhelfen, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten und in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung höhere Standards zu erreichen. Nach zwei Jahren der Mitgliedschaft legen wir mit dem vorliegenden Fortschrittsbericht (Communication on Progress, CoP) nun erstmals öffentlich Rechenschaft darüber ab, mit welchen Maßnahmen und Managementsystemen wir die zehn Global Compact-Prinzipien im Geschäftsalltag umsetzen und welche Ergebnisse wir im Berichtszeitraum erzielen konnten.

Mit diesem CoP erweitern wir unsere Publikationen im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung und verweisen an ausgesuchten Stellen auf unsere bisher veröffentlichten Nachhaltigkeitsberichte (NB) 2008 und 2009.

Weiterführende Informationen über unser Nachhaltigkeitsmanagement finden Sie unter www.de.ey.com/cr.

* „Ernst & Young“, „wir“ und „unser“ beziehen sich in diesem Fortschrittsbericht auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, die sich zur deutschen Ernst & Young-Gruppe zusammengeschlossen haben. Die Gruppengesellschaften sind auf Seite 5 des Ernst & Young Nachhaltigkeitsberichtes 2009 aufgeführt; die Gruppenstruktur finden Sie dort auf Seite 63.

Inhalt



Vorwort	3
Fortschrittsbericht zu ...	
▶ Menschenrechte	5
▶ Arbeitsnormen	7
▶ Umweltschutz	9
▶ Korruptionsbekämpfung	11



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor Ihnen liegt der erste UN Global Compact Fortschrittsbericht von Ernst & Young in Deutschland. In diesem von nun an jährlich erscheinenden Bericht informieren wir Sie über unsere Aktivitäten und Vorhaben in allen Unternehmensbereichen in Bezug auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Schon seit 2008 informieren wir als erste große Prüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland in eigenen Nachhaltigkeitsberichten über die Umsetzung unserer unternehmerischen Verantwortung. Dabei rücken wir vor allem die Themen in den Mittelpunkt, die mit unserem originären Kerngeschäft Wirtschaftsprüfung und Beratung verknüpft sind und bei denen wir die größten Herausforderungen einer nachhaltigen Unternehmensführung sehen.

Eine wesentliche Rolle spielt dabei auch das Einhalten der zentralen Forderungen des UN Global Compact, dem die deutsche Landesgesellschaft von Ernst & Young im August 2008 beigetreten ist: Die Wahrung der Menschenrechte, die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen, aktiver Umweltschutz und der Kampf gegen die Korruption gehören für uns als eines von 140 Mitgliedern im globalen Unternehmensnetzwerk von Ernst & Young zum Geschäftsalltag.

So sichern wir weltweit durch die unabhängige Prüfung von Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten die Glaubwürdigkeit der veröffentlichten Daten und zeigen Verbesserungspotenziale auf. Zusätzlich beraten wir seit Jahren zahlreiche Unternehmen bei der Ausrichtung ihres Handelns an den Grundsätzen nachhaltigen Wirtschaftens – beispielsweise bei der Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards, bei der Errichtung von Risikomanagementsystemen oder auch bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen.

Gleichzeitig tragen wir die Idee und Wichtigkeit einer nachhaltigen Entwicklung nach außen. Unter anderem engagiert sich Ernst & Young im Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN) und nimmt regelmäßig an den Arbeitstreffen, Workshops und Fachgesprächen in Berlin teil. Darüber hinaus veröffentlichen wir quartalsweise das frei zugängliche Nachhaltigkeitsmagazin „CCaSS News“ mit Beiträgen von Experten aus Forschung und Praxis zur Weitergabe von Wissen, Erfahrungen und Anregungen.



Unsere gesellschaftliche Verantwortung zeigt sich ebenso in diversen Bildungs- und Umweltprojekten für Kinder und Jugendliche. So unterstützen wir beispielsweise das regionale Entwicklungsvorhaben von World Vision in Sourountouna im westafrikanischen Mali. In dem Projekt geht es darum, Schulen zu bauen, Klassenzimmer einzurichten, Lehrmittel anzuschaffen, die Lehrerausbildung zu verbessern und die Menschen über die Notwendigkeit von Bildung aufzuklären.

Doch wir unterstützen nachhaltiges Wirtschaften nicht nur außerhalb unseres Unternehmens. Auch intern nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr. So sichern und fördern wir innerhalb unseres Unternehmens ein ethisches Bewusstsein im täglichen Umgang miteinander und mit unseren Mandanten. Dazu entwickelten wir etwa unseren Code of Conduct weiter, etablierten eine Ethik-Hotline und ehren regelmäßig Mitarbeiterpersönlichkeiten, die unsere Werte vorbildlich verkörpern.

Ebenso sind wir bestrebt, die Auswirkungen unserer täglichen Arbeit auf die Umwelt zu reduzieren. Zum Beispiel sorgte unser Travel Management System für einen Anstieg der Bahn-Personenkilometer um 9,5% und gleichzeitig einen Rückgang der Inlandsflüge um mehr als 10% im Vergleich zum Vorjahr. Sämtliche Bahnfahrten erfolgen zudem seit Januar 2010 CO₂-neutral. Über diese und andere aktuelle Maßnahmen und Fortschritte informieren wir stets unsere internen und externen Anspruchsgruppen durch elektronische Rundbriefe und Meldungen im Intranet bzw. Internet.

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitspolitik Zeit braucht und in einigen Bereichen erst Zwischenergebnisse vorliegen. Jedoch dokumentieren wir durch die vorliegende Berichterstattung und unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact unseren eigenen Anspruch zu einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Handeln – und wir verbinden damit die Verpflichtung, diesen Weg konsequent weiter zu verfolgen.

Ihr

Dr. Herbert Müller
Vorsitzender der Geschäftsführung

Menschen- rechte

Prinzip 1

Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.

Prinzip 2

Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

Selbstverpflichtung

Wir achten die internationalen Menschenrechte in unserem Einflussbereich und tragen durch unsere Arbeit dazu bei, dass dies auch in anderen Organisationen der Fall ist.

Systeme

- ▶ Values Statement
- ▶ Code of Conduct
- ▶ Ausbildung von Mitarbeitern, Kindern und Jugendlichen (Nachhaltigkeitsbericht (NB) 08, S. 28, S. 42-43; NB 09, S. 35, S. 38-39)
- ▶ Gesundheitsmanagement (NB 08, S. 31)
- ▶ Förderungssystem für Diversity & Inclusiveness (D&I) (NB 09, S. 22-23)



Ausgewählte Maßnahmen

- ▶ Ethik-Hotline (NB 08, S. 20; NB 09, S. 18, 43)
- ▶ People Survey
- ▶ Chairman's Values Award (NB 08, S. 20)
- ▶ Mitgliedschaft im DNWE und EBEN
- ▶ Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter (NB 08, S. 22, 28; NB 09, S. 44)
- ▶ Förderung von Bildungsprojekten im In- und Ausland (NB 08, S. 43; NB 09, S. 34-35)
- ▶ Arbeitszeit-Modell „EY Flextime“ für Work-Life-Balance der Mitarbeiter (NB 08, S. 30)
- ▶ Bundesweite Beratungs- und Vermittlungsservice bei Kinderbetreuung und Pflegeleistungen (in Kooperation mit einem externen Anbieter) (NB 08, S. 30)
- ▶ Angebot von nachhaltigkeitsrelevanten Prüfungsleistungen
- ▶ Angebot von nachhaltigkeitsrelevanten Beratungsleistungen

Ausgewählte Leistungen

- ▶ 45 % aller Mitarbeiter beteiligten sich 2009 an einer Umfrage u.a. zu der Umsetzung der Unternehmenswerte (NB 09, S. 45)
- ▶ Schriftliche Bestätigung aller Facharbeiter mit Mandantenkontakt, dass sie die Regelungen des Code of Conduct beachten (NB 09, S. 51)
- ▶ Lokale Aktionen zum Gesundheitsmanagement (NB 08, S. 31)
- ▶ 15 Bildungsprojekte in Deutschland (NB 08, S. 43) und ein Projekt in Mali (NB 09, S. 34-35)
- ▶ Flexible Arbeits-, Teilzeit- und Freistellungsmodelle (NB 08, S. 30)
- ▶ Mitgliedschaften im „EWMD – European Women's Management Development International Network“ und im „genderdax“ (NB 08, S. 31, 72)
- ▶ Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ für Fairness und Wertschätzung im Unternehmen (NB 08, S. 31)

Arbeitsnormen

Prinzip 3

Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

Prinzip 4

Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit.

Prinzip 5

Abschaffung der Kinderarbeit.

Prinzip 6

Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

Selbstverpflichtung

Wir lehnen unethische oder illegale Geschäftspraktiken unter allen Umständen ab, fördern die multi-kulturelle Zusammenarbeit und Vielfalt und betrachten sie als Stärke unseres globalen Netzwerkes. Wir respektieren einander und streben ein integratives Arbeitsumfeld an, das frei ist von Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung.

Systeme

- ▶ Values Statement
- ▶ Code of Conduct
- ▶ Förderungssystem für Diversity & Inclusiveness (D&I) (NB 09, S. 22-23)



Ausgewählte Maßnahmen

- ▶ Von Mitarbeitern gewählter Betriebsrat prüft Compliance mit Gesetzen, Verordnungen und Betriebsvereinbarungen, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten
- ▶ Wertschätzung von Praktikanten u.a. durch eine angemessene Bezahlung (NB 08, S. 28)
- ▶ Förderung von Bildungsprojekten im In- und Ausland (NB 08, S. 43; NB 09, S. 34-35)
- ▶ Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zu D&I durch interne Kommunikation und Workshops (NB 09, S. 23)
- ▶ Zusammenarbeit mit externen Netzwerken zu D&I, um den Gedankenaustausch und die Etablierung von Best Practices voranzutreiben (NB 09, S. 23)
- ▶ Monitoring der Gender-Verteilung nach Position (NB 09, S. 45)
- ▶ Angebot von nachhaltigkeitsrelevanten Prüfungsleistungen
- ▶ Angebot von nachhaltigkeitsrelevanten Beratungsleistungen

Ausgewählte Leistungen

- ▶ 80% der Mitarbeiter fallen unter Kollektivvereinbarungen (NB 08, S. 57; NB 09, S. 45)
- ▶ Bau und Unterhalt von Schulgebäuden für fast 500 Kinder und Erwachsene in Mali in Kooperation mit World Vision (NB 09, S. 34-35)
- ▶ 200 von insgesamt 474 unserer Partnerinnen und Partner nahmen bisher an „Diversity Workshops“ teil (NB 09, S. 23)
- ▶ 11% unserer Partner und 30% unsere Senior Manager sind weiblich (NB 09, S. 45)
- ▶ Entlohnung im Rahmen der jeweiligen Karrierestufe unabhängig vom Geschlecht (NB 08, S. 28; NB 09, S. 45)
- ▶ 83 ausländische Mitarbeiter in Deutschland, 180 deutsche Mitarbeiter im Ausland (NB 09, S. 45)
- ▶ Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen (NB 08, S. 30)
- ▶ Zertifizierung durch das „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung (NB 08, S. 30)
- ▶ Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ (NB 08, S. 30, 72)
- ▶ Unterstützer der Fair Company-Initiative (NB 08, S. 28)
- ▶ Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ für Fairness und Wertschätzung im Unternehmen (NB 08, S. 31)
- ▶ Diverse Auszeichnungen als führender Arbeitgeber wie z.B. „Trendence Absolventenbarometer - Deutschlands 100 Top-Arbeitgeber 2009/2010“ oder „Wirtschaftswoche/Universum Group - Top 100 Arbeitgeber 2010“

Umweltschutz

Prinzip 7

Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen.

Prinzip 8

Ergreifung von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvolleren Umgangs mit der Umwelt.

Prinzip 9

Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Selbstverpflichtung

Weil wir wissen, dass nur nachhaltiges Handeln auf allen Ebenen auch zu nachhaltigem unternehmerischen Erfolg führt, ist für uns ein verantwortungsbewusster Umgang mit der Umwelt und ihren Ressourcen selbstverständlich. Wir wollen helfen, Umweltschäden zu vermeiden und uns aktiv für den Umweltschutz einsetzen. Dazu beobachten und verbessern wir laufend unsere Prozesse, die Einfluss auf Klima und Umwelt haben - insbesondere dort, wo unser Handeln die größten Auswirkungen hat.

Systeme

- ▶ Travel Management (NB 08, S. 35; NB 09, S. 28)
- ▶ Optimierung der Informationstechnologie (NB 08, S. 36; NB 09, S. 29)
- ▶ Energiemanagement (NB 08, S. 36; NB 09, S. 29)
- ▶ Reduktion des Papierverbrauchs (NB 08, S. 37; NB 09, S. 29)



Ausgewählte Maßnahmen

- ▶ Kostenlose BahnCard 50 für die geschäftsreisenden Mitarbeiter (NB 08, S. 65)
- ▶ Seit Januar 2010 CO₂-neutrales Bahnreisen (NB 09, S. 28)
- ▶ Installation mehrerer virtueller Server auf einem physischen Server (NB 08, S. 36; NB 09, S. 29)
- ▶ Senkung des Stromverbrauchs in Neubauten durch Vorgabe in Bau- und Ausstattungsbeschreibung als Bestandteil der Mietverträge (NB 08, S. 36)
- ▶ Favorisierung umweltzertifizierter Produkte bei der Beschaffung (NB 08, S. 66; NB 09, S. 29)
- ▶ Reduktion des Papierverbrauches durch „Think-before-you-print“-Kampagne, digitale Rechnungen und durch Duplexdruck als Standardeinstellung bei allen Druckern (NB 09, S. 29-30, 53)
- ▶ Angebot von umweltrelevanten Prüfungsleistungen
- ▶ Angebot von umweltrelevanten Beratungsleistungen

Ausgewählte Leistungen

- ▶ Steigerung der Bahn-Personenkilometer um 9,5% im Vergleich zum Finanzjahr 2008 (NB 09, S. 54)
- ▶ Rückgang der Inlandsflüge um 10% (NB 09, S. 53)
- ▶ Auswahl und Nutzung von FSC-zertifizierten Papieren bei dem überwiegenden Teil der eingesetzten Papiere (Kopierpapier und Berichtspapier) (NB 09, S. 53)
- ▶ Voraussichtliche Reduktion des Papierverbrauchs in 2010 um 40% im Vergleich zum Vorjahr durch Multi-Duplex-Print-Umstellung (NB 09, S. 53)

Korruptions- bekämpfung

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Selbstverpflichtung

Nachhaltigkeit bestimmt unser Handeln. Wir legen strenge Qualitätsmaßstäbe an unsere Arbeit an, bekennen uns zu unseren Werten und fordern dies auch von unseren Partnern und Anspruchsgruppen ein. Ethische Integrität ist dabei das Fundament, auf dem wir unseren unternehmerischen Erfolg gründen. Wir lehnen unethische oder illegale Geschäftspraktiken unter allen Umständen ab und stellen keine persönlichen Vorteile in Aussicht, um Aufträge zu erhalten.

Systeme

- ▶ Anti-Korruptionsrichtlinie
- ▶ Values Statement
- ▶ Code of Conduct
- ▶ Compliance-Richtlinie
- ▶ Internes Qualitäts- und Risikomanagementsystem (NB 09, S. 18-19; 43)
- ▶ Persönliche und firmenbezogene Unabhängigkeit (Global Monitoring System, Conflict und Independence Check, Global Independence System) (NB 08, S. 21-22; NB 09, S. 18)
- ▶ Direktes Konsequenzmanagement (NB 08, S. 21)



Ausgewählte Maßnahmen

- ▶ Einholung einer schriftlichen Bestätigung aller Fachmitarbeiter mit Mandantenkontakt, die Anti-Korruptionsrichtlinie zu befolgen (NB 08, S. 23, 62; NB 09, S. 43, 51)
- ▶ Vollständige Mandantenannahme- und Fortführungsprüfung mithilfe eines Risikomanagementsystems (GTAC) (NB 09, S. 19)
- ▶ Intensive Auftragsannahmeprüfung zur Vermeidung von Interessenkollisionen und Sicherstellung der Unabhängigkeit der Gesellschaft sowie aller Partner und Mitarbeiter (NB 08, S. 21-22)
- ▶ Independent Partner und Expert Reviews (NB 08, S. 22-23)
- ▶ Interne und externe Nachschau der Arbeitsergebnisse (NB 08, S. 23; NB 09, S. 19)
- ▶ Einhaltung der im Regelwerk beschlossenen Dienstleistungen (Service Offering Reference Tool) (NB 08, S. 22)
- ▶ Jährliches verpflichtendes Training von Fachmitarbeitern im Mandantenkontakt zu Unabhängigkeit (NB 08, S. 22; NB 09, S. 18-19)
- ▶ Führungskräfte im Mandantenkontakt legen finanziellen Anteilsbesitz offen (NB 08, S. 22; NB 09, S. 18-19)

- ▶ Partner bestätigen Unabhängigkeit vierteljährlich (NB 08, S. 22; NB 09, S. 18-19)
- ▶ Chairman's Values Award (NB 08, S. 20)
- ▶ Ethik-Hotline (NB 08, S. 20; NB 09, S. 18, 43)
- ▶ Regelmäßige Qualitätskontrolle im Bereich Wirtschaftsprüfung gemäß §57a WPO (NB 08, S. 22-23)
- ▶ Angebot von nachhaltigkeitsrelevanten Prüfungsleistungen
- ▶ Angebot von nachhaltigkeitsrelevanten Beratungsleistungen

Ausgewählte Leistungen

Seit Beginn der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Jahr 2008:

- ▶ Keine bekannten Korruptionsfälle (NB 08, S. 54; NB 09, S. 43)
- ▶ Keine Klagen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung (NB 08, S. 54; NB 09, S. 43)

Impressum

Herausgeber

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Mittlerer Pfad 15, 70499 Stuttgart
Telefon +49 711 9881 0
Telefax +49 711 9881 550

Redaktion

Philipp Killius
Ellen Skalla

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Dag-Stefan Rittmeister
dag-stefan.rittmeister@de.ey.com
Telefon +49 711 9881 15980
Telefax +49 711 9881 15177

Ansprechpartner

Philipp Killius
philipp.killius@de.ey.com
Telefon +49 711 9881 18261
Telefax +49 181 3943 18261

Weiterführende Links

Unser Engagement

www.de.ey.com/cr

Deutsches Global Compact Netzwerk

www.unglobalcompact.de

United Nations Global Compact

www.unglobalcompact.org

Wir legen großen Wert auf geschlechtliche Gleichberechtigung.

Aufgrund der Lesbarkeit der Texte wird in diesem Nachhaltigkeitsbericht gelegentlich nur die maskuline oder feminine Form gewählt. Dies impliziert keine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Wenn Sie also von Mitarbeitern, Mandanten oder Partnern lesen, dann meinen wir natürlich auch die Mitarbeiterinnen, Mandantinnen und Partnerinnen. Wir danken für Ihr Verständnis.

Ernst & Young

Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Die internationale Ernst & Young-Organisation im Überblick

Die internationale Ernst & Young-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Transaktionsberatung sowie in den Advisory Services. Rund 144.000 Mitarbeiter sind durch gemeinsame Werte und einen hohen Qualitätsanspruch verbunden. Ihr Ziel ist es, das Potenzial ihrer Mitarbeiter und Mandanten zu erkennen und zu entfalten. Die internationale Ernst & Young-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.de.ey.com

In Deutschland ist Ernst & Young mit rund 7.100 Mitarbeitern an 22 Standorten präsent. „Ernst & Young“ und „wir“ bezieht sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2010

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

All Rights Reserved.

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. Obwohl diese Publikation mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der internationalen Ernst & Young-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.