



Building a better working world. Together.

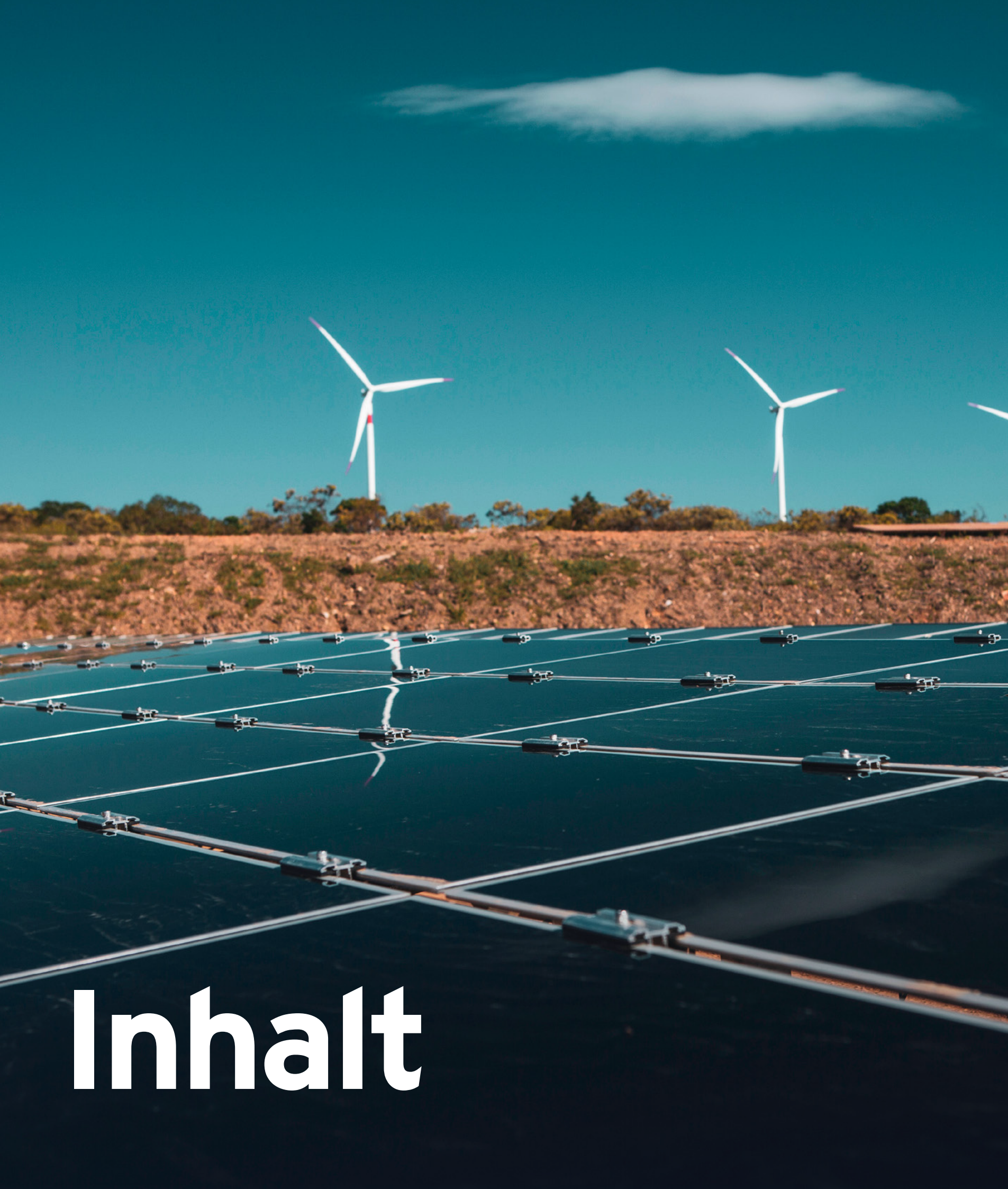
Nachhaltigkeitsbericht
EY Österreich 2024/25



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



Shape the future
with confidence



Inhalt

Seite 4
Vorwort

Seite 6
Allgemeine Angaben (ESRS 2)

Seite 8
Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Seite 8
Governance

Seite 11
Strategie

Seite 18
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Seite 20
Umweltinformationen

Seite 22
Klimawandel

Seite 28
Sozialinformationen

Seite 30
Arbeitskräfte des Unternehmens

Seite 36
Governance-Informationen

Seite 38
Unternehmensführung

Seite 44
Unser Engagement für Gesellschaft und Umwelt

Seite 49
ESRS-Index

Seite 52
Impressum

Vorwort

Sehr geehrte Leser:innen,

das vergangene Jahr war geprägt von dynamischen Entwicklungen im Bereich der Nachhaltigkeitsregulierung – mit Höhen und Tiefen, insbesondere im Zusammenhang mit der sogenannten Omnibus-Verordnung. Zeitweise schien die Umsetzung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auf europäischer Ebene ins Wanken zu geraten. Trotz dieser Unsicherheiten sind wir überzeugt: Die ESRS bieten einen entscheidenden Rahmen für die langfristige Transformation der Wirtschaft hin zu mehr Transparenz, Verantwortung und Nachhaltigkeit. Unabhängig von regulatorischen Schwankungen sehen wir sie als wichtigen Kompass für unternehmerisches Handeln in einer sich wandelnden Welt. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen auch wir erstmals einen Report in Anlehnung an die ESRS und machen damit unsere Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft transparent – ebenso wie die Art und Weise, wie wir Verantwortung übernehmen. Die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie ist für uns kein Nebenaspekt, sondern ein zentraler Bestandteil unseres Purpose: Shape the future with confidence.

Unsere Governance-Strukturen stellen sicher, dass Nachhaltigkeit auf höchster Ebene verankert ist. Die Verantwortung für nachhaltiges Handeln liegt nicht nur bei spezialisierten Teams, sondern ist in unseren Führungsprozessen und Entscheidungsstrukturen fest integriert. Dies ermöglicht es uns, Risiken frühzeitig zu erkennen, Chancen gezielt zu nutzen und unsere strategischen Ziele konsequent zu verfolgen. Im Berichtsjahr konnten wir unseren Umsatz um 11,6 % auf 255,1 Millionen Euro steigern. Mit unseren 1.581 Mitarbeitenden an den mittlerweile fünf österreichischen Standorten sind wir weiter gewachsen und konnten 41 neue Arbeitsplätze schaffen – ein Zeichen dafür, dass unser nachhaltiger Kurs auch wirtschaftlich trägt. Doch Wachstum allein ist kein Selbstzweck: Wir wollen mit unserem Handeln einen positiven Beitrag leisten – für unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden und die Gesellschaft.

Das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit leitet uns dabei: Wir analysieren sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Risiken und Chancen, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen ergeben. Besonders im Bereich Klima haben wir ambitionierte Ziele formuliert. So ist die Reduktion unserer CO₂-Emissionen für uns weiterhin ein vorrangiges Ziel. Zunehmenden Reisetätigkeiten begegnen wir etwa durch den Ausbau unserer E-Mobilität und haben gezielte Maßnahmen zur Verbesserung unserer Energieeffizienz gesetzt.

Als Transformationspartner der österreichischen Wirtschaft begleiten wir Unternehmen bei der Entwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle. Unsere Nachhaltigkeitsinitiative „EY Sustainability“ wurde seit 2024 durch den Zusammenschluss mit einem der etabliertesten Nachhaltigkeitsberatungsunternehmen Österreichs als EY denkstatt weiter ausgebaut, um der steigenden Nachfrage und der erforderlichen Kompetenz gerecht zu werden. Damit leisten wir nicht nur einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden, sondern auch zur Resilienz und Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Österreich.

Dieser Bericht gibt Ihnen Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsstrategie, unsere Governance, unsere Fortschritte und unsere Herausforderungen. Er zeigt, wie wir unseren Purpose gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Stakeholdern mit Leben füllen – und wie wir Verantwortung übernehmen, um eine bessere Arbeitswelt zu gestalten.

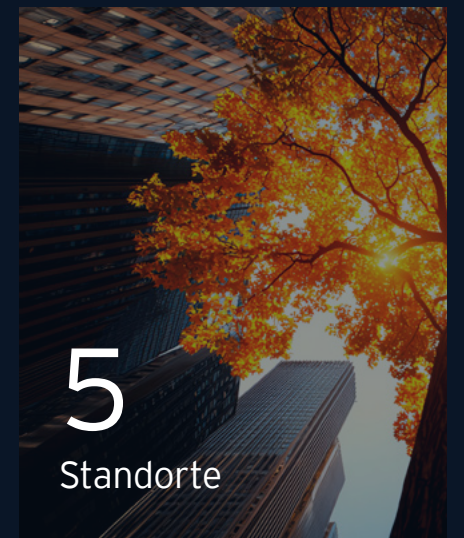
Wir wünschen Ihnen ein spannendes Leseerlebnis!



Gunther Reimoser
Country Managing Partner



1.581
Mitarbeitende



5
Standorte



Scope 1
Rückgang um 7 % auf 362 t CO₂e



Scope 2
Rückgang um 21 % auf 190 t Tonnen CO₂e



74 %
des Fuhrparks mit
alternativen Antrieben



51 %
des Fuhrparks rein elektrisch



58.789
Fortbildungsstunden



899
Stunden Verwendung für wohltätige Zwecke

Allgemeine Angaben (ESRS 2)



Grundlagen für die Erstellung

BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde erstmals in Anlehnung an die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) erstellt, um eine Grundlage zur Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Union (EU) über die Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen (EU) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) zu schaffen. Aufgrund der Tatsache, dass EY Österreich nicht der Offenlegungspflicht nach dem derzeit geltenden Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) unterliegt, wurde der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht keiner externen Prüfung unterzogen. Er umfasst alle österreichischen Gesellschaften und Personen, die bei österreichischen EY-Gesellschaften an den Standorten Wien, Linz, Salzburg und Klagenfurt beschäftigt sind. Sowohl der seit Oktober 2024 eröffnete Standort in Graz als auch der Zusammenschluss mit EY denkstatt (und damit drei weitere Standorte in Hietzing) werden heuer erstmals in den EY-Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen. Die beschriebenen Gesellschaften werden im Folgenden als „EY Österreich“ bezeichnet. Der Name „EY Global“ bezieht sich in diesem Bericht auf das weltweite Netzwerk aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

Die Anlehnung an die ESRS ermöglicht es im Berichtsjahr erstmalig, die entsprechenden Angabepflichten zu einem großen Teil zu erfüllen und entsprechende Anpassungen in der Struktur des Nachhaltigkeitsberichts vorzunehmen. Die vollständige Erfüllung der Angabepflichten wird nicht gewährleistet. Die Offenlegung erfolgt jedoch im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, in dem Inhalte und Prozesse fortlaufend weiterentwickelt werden. Dazu gehört auch eine künftig ausgeweitete Betrachtung der Wert-

schöpfungskette; im aktuellen Berichtsjahr liegt der Fokus bis auf die Berechnung der Scope-3-Emissionen noch auf den eigenen Geschäftstätigkeiten. Eine jährliche Berichterstattung ist auch künftig vorgesehen, um eine konsistente und nachvollziehbare Kommunikation gegenüber Stakeholdern sicherzustellen.

Von der Möglichkeit, auf die Offenlegung bestimmter Informationen, die im Zusammenhang mit geistigem Eigentum oder Know-how stehen, zu verzichten, hat EY Österreich keinen Gebrauch gemacht.

BP-2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen, Zeithorizonten und Datenmethodik für die Berichterstattung

Alle vorliegenden Informationen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024/25 (Zeitraum: 01.07.2024 bis 30.06.2025, kurz FY25). Da EY Österreich in den vergangenen Jahren nach GRI berichtet hat und heuer erstmals einen an die ESRS angelehnten Bericht veröffentlicht, sind die Informationen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar. Jegliche Anpassungen aus den Vorjahren sind dennoch deutlich gekennzeichnet und erläutert, um eine bestmögliche Kontinuität der dargestellten Informationen zu gewährleisten.

Im aktuellen Geschäftsjahr wurde darüber hinaus erstmals eine eigenständige Umwelterklärung nach EMAS veröffentlicht, die anders als in den Vorjahren nicht mehr im Nachhaltigkeitsbericht integriert ist.

Zusätzlich wurde im FY25 die Methodik zur Erfassung von Treibhausgasemissionen gemäß GHG Protocol weiterentwickelt. Erstmals wurden für EY Österreich alle wesentlichen Scope-3-Kategorien (3.1 bis 3.7) vollständig in die Bilanzierung integriert, wodurch die Transparenz und Aussagekraft der Klimaberichterstattung deutlich erhöht wurde (weitere Informationen unter E1-6).

Governance

GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

„EY Österreich“ bezieht sich auf die Unternehmensgruppen aller österreichischen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG) mit operativer Tätigkeit. Dazu gehören die jeweiligen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Steuerberatungsgesellschaften an den österreichischen Standorten sowie die Ernst & Young Advisory Services GmbH, die Ernst & Young Management Consulting GmbH, die Ernst & Young Parthenon Management Consulting GmbH, die Ernst & Young Corporate Finance GmbH und die Ernst & Young denkstatt GmbH. Die Leitung und damit die Rolle der Geschäftsführung obliegt den 33 Partnern und 10 Partnerinnen von EY Österreich. Damit beträgt der Frauenanteil auf dieser Ebene 23,3 %. Auf Managementebene liegt der Frauenanteil derzeit bei 44,9 %. Neben der strategischen Verantwortung zählen zu den Aufgabenbereichen die Mandantenbetreuung, das Business Development und die Talententwicklung.

Die Verantwortung für das interne Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement ist im Bereich Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) angesiedelt. Dieser Bereich wird dabei von weiteren Fachabteilungen unterstützt: Facility Management, Talent, Markets und das Global Compliance Office (GCO). Das CCaSS-Team koordiniert auch intern die Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit sowie den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Das oberste Gremium in Bezug auf Nachhaltigkeit ist das Sustainability Board, das für strategische Entscheidungen im Nachhaltigkeitsbereich zuständig ist und einmal jährlich zusammentrifft. In diesem Gremium sind die jeweiligen Leitungen des österreichischen Managementteams, des Facility-Managements und von CCaSS vertreten. In diesem Meeting wird über die Nachhaltigkeits-Performance im jeweiligen Vorjahr Bericht erstattet und diese einer Management-

bewertung unterzogen. Darüber hinaus werden konkrete Maßnahmen für das jeweils folgende Jahr verabschiedet. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Performance und den Zielsetzungen im Umwelt- und Klimabereich. Sofern es die Umstände erfordern, werden kritische Angelegenheiten ad hoc an den Country Managing Partner kommuniziert. Im vergangenen Jahr wurden keine kritischen Angelegenheiten festgestellt. Um sicherzustellen, dass

die Führungskräfte über ausreichend Wissen zu Nachhaltigkeitsthemen verfügen, gibt es regelmäßige Schulungen, in denen aktuelle Entwicklungen und deren Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit vermittelt werden. Zusätzlich gibt es für alle Mitarbeitenden ein breites Angebot an Schulungen und Vernetzungsmöglichkeiten zu Nachhaltigkeitsaspekten. Die gesamthafte Verantwortung für das interne Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement und für die

externe Berichterstattung liegt beim Country Managing Partner. Neben dem breiten Schulungsangebot für Mitarbeitende gibt es zudem zahlreiche Learning-Programme, die speziell für Partner:innen der EY-Österreich-Mitgliedsunternehmen entwickelt wurden. Sie stehen allen Partnern weltweit zur Verfügung und decken Themen wie Nachhaltigkeit, künstliche Intelligenz, Inspirational Leadership und disruptive Technologien ab.

Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen im Sustainability Board

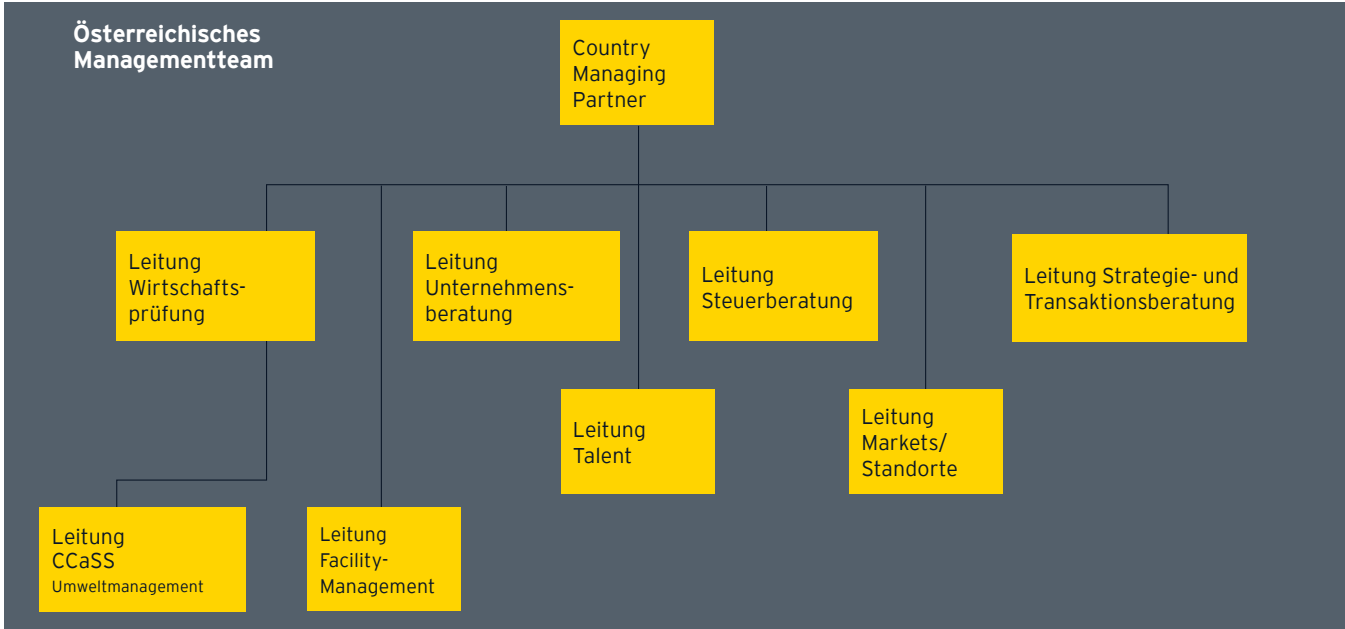


Abbildung 1: Sustainability Board

GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Das Management wird regelmäßig im Rahmen des oben beschriebenen Sustainability-Board-Meetings über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen informiert. Die Diskussionen erfolgen unter aktiver Beteiligung der Leitung der CCaSS. Auf dieser Grundlage trifft das Management Ent-

scheidungen über Zielsetzungen und daraus abzuleitende Maßnahmen. Im aktuellen Berichtsjahr lag der thematische Schwerpunkt auf der Analyse und Steuerung von Reisetätigkeiten und auf Fuhrparkmanagement. Detaillierte Informationen sind dem thematischen Kapitel E-1 zu entnehmen. Innerhalb der CCaSS bestehen zudem klar definierte Zuständigkeiten für die Entwicklung und Umsetzung interner Nachhaltigkeitsinitiativen. Dazu zählen neben der Vorbereitung auf die Berichterstattung nach CSRD auch die kontinuier-

liche Verbesserung der EcoVadis-Bewertung sowie die Vorbereitung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems im Rahmen von EMAS. Darüber hinaus engagiert sich das Team aktiv in relevanten Nachhaltigkeitsnetzwerken wie respACT – austrian business council for sustainable development, unter anderem durch die Bereitstellung von Fachwissen in Form von Webcasts oder Gastbeiträgen.

GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Derzeit bestehen bei EY Österreich keine Anreizsysteme für Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, die direkt an nachhaltigkeitsbezogene Leistungen oder Zielerreichungen gekoppelt sind.

GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Folgende Tabelle enthält einen Überblick, in welchen Kapiteln die Kernelemente der Sorgfaltspflicht zu finden sind:

	Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im Nachhaltigkeitsbericht
a)	Einbettung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 (S. 9), ESRS 2 GOV-3 (S. 10), ESRS 2 SBM-3 (S. 13)
b)	Einbeziehung der betroffenen Interessengruppen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 (S. 9), ESRS 2 SBM-2 (S. 12), ESRS 2 IRO-1 (S. 18), ESRS S1-1,2 (S. 30 f.), ESRS G1-2 (S. 40)
c)	Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 SBM-3 (S. 13), ESRS 2 IRO-1 (S. 18)
d)	Maßnahmen zum Umgang mit diesen negativen Auswirkungen	ESRS E1-1, E1-2, E1-3 (S. 22), S1-3 (S. 31), S1-4 (S. 32)
e)	Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS S1-6 (S.34), S1-8, S1-9, S1-10, S1-11, S1-12, S1-13, S1-14, S1-15, S1-17 (S. 35)

Tabelle 1: Kernelemente der Sorgfaltspflicht

GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitserklärung

Die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden durch interne Kontrollmechanismen abgesichert. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an die Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Seit 2024 ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Agenda des Global Executive (Informationen zur Zusammensetzung finden sich im [Transparenzbericht 2025](#)).

Die Erhebung der für die Nachhaltigkeitsberichterstattung relevanten Daten erfolgt strukturiert und abteilungsübergreifend. Die zuständigen Fachbereiche – insbesondere Facility Management, Finance und Human Resources – liefern die erforderlichen Informationen über standardisierte Datenblätter. Diese Datenerhebungsform

gewährleistet eine konsistente und nachvollziehbare Informationsbasis. Zeitliche Abläufe, etwa Fristen für die Datenbereitstellung oder etwaige methodische oder regulatorische Neuerungen, werden im Vorfeld im Sustainability-Board-Meeting abgestimmt und kommuniziert. Dies schafft Klarheit und ermöglicht eine frühzeitige Einbindung aller relevanten Stakeholder.

Die eingegangenen Daten werden durch das interne Nachhaltigkeitsteam (angesiedelt in CCaSS) sorgfältig geprüft, konsolidiert und in den Bericht integriert. Dabei wird konsequent das Vieraugenprinzip angewandt, um die Qualität und Integrität der Informationen sicherzustellen.

Für jeden einzelnen ESRS-Standard ist eine kapitelverantwortliche Person benannt, den finalen Text unter Abgleich der relevanten Datenpunkte erstellt. Durch die dezentrale Verantwortung werden inhaltliche Tiefe und Genau-

igkeit der einzelnen Berichtsteile gewährleistet. Vor der Finalisierung durchläuft der Bericht eine Feedback-Schleife mit den Teamleitungen der Bereiche „Wesentlichkeitsanalyse“ und „Reporting“ auf Director-Ebene. Diese Phase dient der strategischen und inhaltlichen Feinabstimmung sowie der Sicherstellung der Kohärenz über alle Berichtskapitel hinweg.

Die endgültige Freigabe des gesamten Nachhaltigkeitsberichts erfolgt durch den Country Managing Partner, wodurch die Governance-Struktur des Unternehmens auch auf höchster Ebene in den Berichtsprozess eingebunden ist.

Strategie

SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die globale EY-Organisation zählt zu den führenden Anbietern in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Strategie- und Transaktionsberatung sowie Unternehmensberatung. In Österreich waren im FY25 1.581 Mitarbeitende tätig. Über das internationale Netzwerk mit mehr als 400.000 Mitarbeitenden in über 150 Ländern werden Mandanten weltweit betreut.

Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell basiert auf einem integrierten Ansatz, der Risiko- und Qualitätsmanagement mit spezialisierten Dienstleistungen in vier zentralen Service Lines verbindet:

Assurance (Wirtschaftsprüfung)

Die Wirtschaftsprüfung ist die größte Service Line und konzentriert sich auf die Prüfung und Testierung von Jahresabschlüssen. Ergänzt wird das Leis-

tungsangebot durch spezialisierte Prüfungs- und Beratungsservices, darunter Financial Accounting Advisory Services, Forensic & Integrity Services sowie Climate Change and Sustainability Services (CCaSS). Diese Einheiten unterstützen Unternehmen bei der Etablierung verantwortungsvoller Unternehmensführung und der frühzeitigen Identifikation von Risiken, einschließlich des Risikos wirtschaftskrimineller Handlungen.

Tax (Steuerberatung)

Die Service Line Tax begleitet Unternehmen bei der Bewältigung komplexer steuerlicher Anforderungen, die sich aus sich wandelnden gesetzlichen Rahmenbedingungen und internationalen Entwicklungen ergeben. Das Leistungsspektrum umfasst direkte und indirekte Steuern, Unternehmenssteuern sowie grenzüberschreitende Fragestellungen. Ein besonderer Fokus liegt auf Tax Technology and Transformation (TTT), einem Bereich, der die Digitalisierung und Optimierung steuerlicher Prozesse vorantreibt.

Strategy and Transactions (Strategie- und Transaktionsberatung)

Diese Service Line unterstützt Unternehmen bei Investitionsentscheidungen, der Optimierung von Geschäftsmodellen und der Kapitalbeschaffung. Das Portfolio reicht von der Entwicklung von Wachstumsstrategien über die Restrukturierung von Unternehmens- und Finanzstrukturen bis hin zur Begleitung komplexer Transaktionen wie Carve-outs und Integrationen. Die Beratungsleistungen sind darauf ausgerichtet, nachhaltiges Wachstum zu ermöglichen.

Consulting (Unternehmensberatung)

Die Unternehmensberatung fokussiert sich auf die zentralen Erfolgsfaktoren Innovationsfähigkeit, Wachstum, Profitabilität und Risikomanagement. Ziel ist es, Unternehmen bei der Bewältigung von Branchenumbrüchen und der Nutzung digitaler Chancen zu unterstützen.

Umsatz je Service Line

EY Österreich (Geschäftsjahr 2024/25)

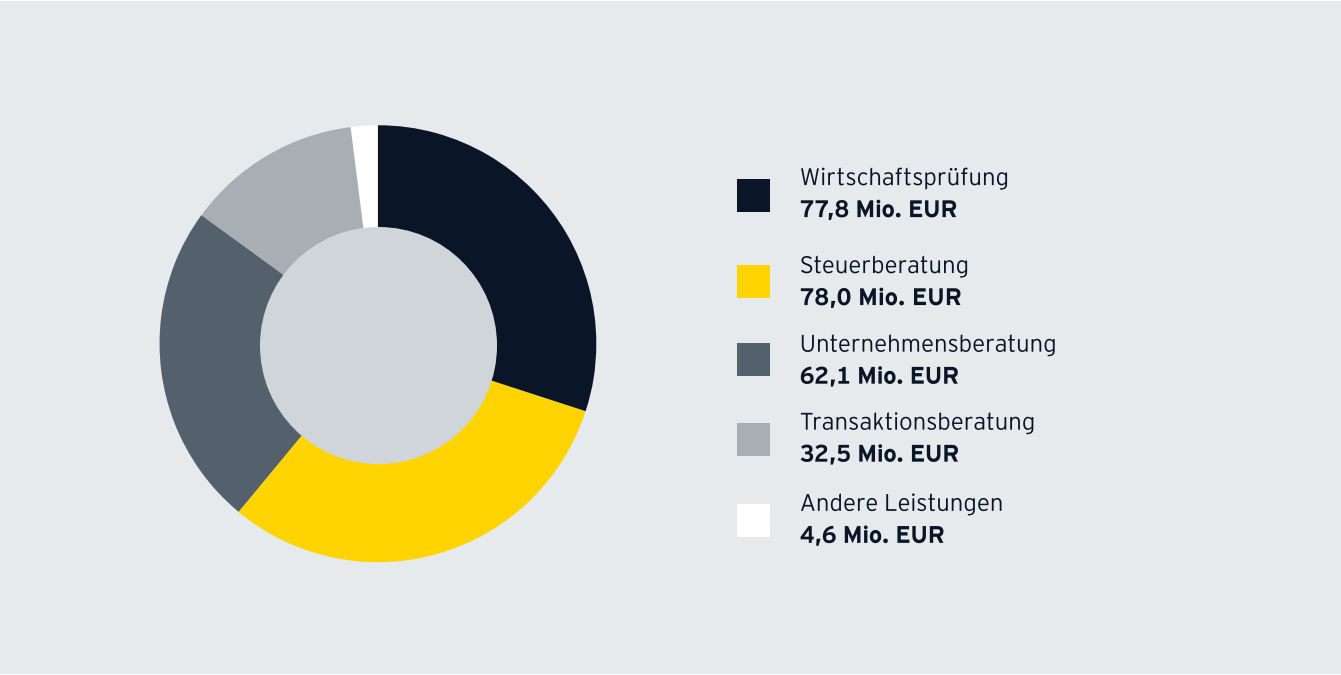


Abbildung 2: Umsatz FY25 je Service Line

Wertschöpfungskette

Das Geschäftsmodell von EY Global basiert auf der Bereitstellung professioneller Dienstleistungen, die Vertrauen schaffen und nachhaltigen Mehrwert für Kunden, Investoren und die Gesellschaft generieren. Die wesentlichen Inputs sind hoch qualifizierte Fachkräfte, digitale Technologien und ein globales Netzwerk von Wissen und Partnerschaften. Diese Ressourcen werden durch gezielte Rekrutierung, kontinuierliche Weiterbildung, Investitionen in Innovation sowie durch strategische Allianzen gesichert und weiterentwickelt. Die Outputs umfassen Prüfungs-, Steuer-, Rechts- und Beratungsleistungen, die Unternehmen bei der Transformation, der Einhaltung regulatorischer Anforderungen und der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien unterstützen. Der Nutzen für Stakeholder liegt in erhöhter Transparenz, verbesserter Governance und langfristiger Wertschöpfung.

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette umfasst Technologieanbieter, Bildungseinrichtungen und andere strategische Partner im Upstream-Bereich sowie Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen als Endnutzer im Downstream-Bereich. EY Global übernimmt dabei die Rolle eines vertrauenswürdigen Beraters, der durch seine Dienstleistungen die Funktionsfähigkeit von Kapitalmärkten stärkt und die nachhaltige Entwicklung fördert.

Strategische Ausrichtung

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Unternehmen ist ein zentraler Treiber für die Stabilität und nachhaltige Weiterentwicklung gesellschaftlicher Strukturen. Vor diesem Hintergrund steht EY Global für den Anspruch, einen positiven Beitrag zur Funktionsweise wirtschaftlicher Systeme zu leisten – ökonomisch, sozial und ökologisch. Dieser ganzheitliche Anspruch ist im Leitgedanken „Shape the future

with confidence“ verankert und bildet die Grundlage für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

Neben den Prüfungs- und Beratungsleistungen und dem internationalen Netzwerk ist auch die Art der Zusammenarbeit – intern wie extern – ein wesentlicher Bestandteil dieses Selbstverständnisses. Nachhaltiges Denken, gesellschaftliches Engagement und verantwortungsvolle Ressourcennutzung sind integrale Bestandteile der Unternehmenskultur und fließen systematisch in strategische Entscheidungen und operative Prozesse ein.

Mit Beginn des Geschäftsjahres am 1. Juli 2024 wurde im internationalen EY-Global-Netzwerk eine strategische Neuausrichtung vorgenommen. Die neue Strategie „All in“ zielt darauf ab, in einem zunehmend komplexen und vernetzten Umfeld nachhaltigen, messbaren Mehrwert für Mandanten, Mitarbeitende und weitere Stakeholder zu schaffen.

Gleichzeitig wird den globalen Herausforderungen unserer Zeit – etwa dem Klimawandel, geopolitischen Spannungen und dem technologischen Wandel – verstärkt Rechnung getragen. „Shape the future with confidence“ bringt diesen Anspruch auf den Punkt: Zukunft aktiv und nachhaltig mitgestalten – basierend auf Vertrauen, Expertise und strategischer Klarheit (weitere Informationen zu unserer Unternehmensstrategie finden sich im Kapitel „Governance-Informationen“ ab Seite 36.

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

EY Global verfolgt das strategische Ziel, einen langfristigen Mehrwert für alle relevanten Stakeholder zu schaffen. Dieses Ziel erfordert ein tiefes Verständnis der Bedürfnisse und

Erwartungen der Anspruchsgruppen sowie eine konsequente Berücksichtigung in Entscheidungsprozessen. Zu den zentralen Stakeholdern zählen Mandanten, Mitarbeitende sowie das EY-Netzwerk inklusive Kooperationspartnern.

Um dem Ziel gerecht zu werden, identifizieren wir systematisch Risiken und Chancen, reagieren proaktiv auf Herausforderungen und arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der eigenen Leistungen. Transparenz ist dabei ein wesentlicher Bestandteil der Verantwortung gegenüber den Stakeholdern. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht legt dar, wie Erwartungen Einfluss auf strategische und operative Maßnahmen nehmen.

Ein wichtiger Kommunikationskanal ist die jährliche Befragung der Mitarbeitenden „People Pulse“, deren Ergebnisse direkt in Initiativen zur Steigerung der Zufriedenheit einfließen. Die jüngsten Ergebnisse haben gezeigt, dass die interne Kommunikation zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen ausgebaut werden muss. Daher werden diese Inhalte regelmäßig in unternehmensweiten Meetings durch den Country Managing Partner vorgestellt.

Die ursprünglich geplante Befragung von Stakeholdern konnte im vergangenen Jahr aus organisatorischen Gründen nicht durchgeführt werden. Für das kommende Geschäftsjahr ist jedoch eine umfassende Befragung vorgesehen, um Erwartungen und Prioritäten der Anspruchsgruppen noch gezielter in die strategische Ausrichtung einzubeziehen.

Die nachfolgende Darstellung verdeutlicht die Verbindungen zu den Stakeholdern, die Wechselwirkungen zwischen ihren Interessen und den Unternehmenszielen sowie deren Einfluss auf Entscheidungsprozesse.

	Kunden und Geschäftspartner	Mitarbeitende	Netzwerk
Stakeholdergruppen	Bestehende und potenzielle Kunden Lieferanten und Auftragnehmer	Partner:innen, Geschäftsführer:innen Geschäftsführer:innen Fach- und interne Mitarbeiter:innen Neueinsteiger:innen Studierende und Praktikant:innen ehemalige Mitarbeitende	Entrepreneur:innen Regulatoren Non-Profit-Organisationen Universitäten Medien und Öffentlichkeit
Wie wir mit unseren Stakeholdern kommunizieren	Kundenbefragungen (Assessment of Service Quality) Kundenveranstaltungen Stakeholderumfrage	jährliche Mitarbeiterbefragung (Global People Survey) interne Veranstaltungen Webcasts Stakeholderumfrage Cultural Assessment	Veranstaltungen Studien Mitwirken in Initiativen (z. B. respACT) Stakeholderumfrage
Warum uns unsere Stakeholder wichtig sind	Unsere Kunden vertrauen auf einen exzellenten Service, der ihr Wachstum sicherstellt und ihre Entwicklung fördert.	Wir wollen sicherstellen, dass Arbeiten mit und bei EY attraktiv bleibt, um so auch weiterhin viele Talente für uns zu gewinnen.	Langfristiges und nachhaltiges Wachstum wollen wir vor allem in den Bereichen unterstützen und fördern, in denen wir den größten Einfluss haben.

Tabelle 2: Übersicht der Stakeholder

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die strategische Ausrichtung des Unternehmens basiert auf einem klar definierten Geschäftsmodell, das Wertschöpfung, Risikomanagement und Nachhaltigkeit integriert.

Die untenstehende Tabelle enthält einen Überblick über alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs). Zusätzliche Informationen zu den wesentlichen IROs sowie deren Wechselwirkungen mit der Strategie und dem Geschäftsmodell sind in den entsprechenden thematischen Kapiteln zu finden.

Da diese Nachhaltigkeitserklärung zum ersten Mal anhand des ESRS-Rahmens erstellt wird, können keine Änderungen zu den bisherigen wesentlichen IROs dargestellt werden.

Klimawandel und seine Folgen – einschließlich betrieblicher Emissionen, Übergangsanforderungen und produktivitätsrelevanter Temperaturanstiege – wirken direkt auf das Geschäftsmodell und die strategische Ausrichtung von EY Österreich.

Die globale Strategie „All in“ und der Purpose „Shape the future with confidence“ stellen sicher, dass diese Aspekte in die Wertschöpfung, das Risikomanagement und die langfristige Planung integriert werden.

Zugleich stellen die Gewährleistung einer fairen Entlohnung, die Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zentrale Faktoren für die Stabilität und Leistungsfähigkeit des Geschäftsmodells dar. Risiken wie arbeitsbedingte Erkrankungen oder mangelnde Diversität können die Geschäftskontinuität und Kundenbeziehungen erheblich beeinträchtigen.

Gleichzeitig sind Investitionen in Schulung, Kompetenzentwicklung und ein inklusives Arbeitsumfeld essenziell, um Fachwissen zu sichern, die Produktivität zu steigern und den strategischen Anspruch von EY Österreich umzusetzen. Auch Auswirkungen auf die Unternehmenskultur beeinflussen maßgeblich die Stabilität und Reputation des Geschäftsmodells. Dazu zählen beispielsweise die Förderung von Eigenverantwortung der Belegschaft, die Stärkung von Unternehmenswerten und -grundsätzen sowie die Prävention von Finanzkriminalität.

Ein belastetes Arbeitsumfeld oder unzureichende Compliance können zu Reputationsschäden, Rechtskosten und operativen Risiken zur Folge haben. Ebenso sind verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen und transparente Zahlungspraktiken essenziell für die Integrität der Wertschöpfungskette.

Nachhaltigkeitsthema	Nachhaltigkeitsaspekt	IRO-Art	IRO-Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
E1 - Klimaschutz	Klimawandel infolge von Treibhausgasemissionen (THG) aus eigenem Betrieb	tatsächliche negative Auswirkung	Treibhausgasemissionen aus den Geschäftstätigkeiten von EY wirken sich negativ auf das globale Klima aus. Beispiel: Emissionen aus dem Arbeitsweg der Mitarbeitenden tragen zur Erwärmung der Atmosphäre bei und fördern den Klimawandel.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
E1 - Anpassung an den Klimawandel	Betriebsunterbrechungen aufgrund physischer Klimarisiken	Risiko	Risiko von Betriebsunterbrechungen, eingeschränkter Servicefähigkeit und Datenverlust bei EY aufgrund physischer Klimarisiken (z. B. schwere Stürme und Überschwemmungen). Beispiel: Überschwemmungen können Bürogebäude und (Daten-)Speicherorte beschädigen, was zu höheren Kosten, einem Verlust kritischer Daten und Betriebsausfällen führt.	vorgelagerte Wertschöpfungskette eigene Geschäftstätigkeit nachgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig
	erhöhte Kundenanfragen aufgrund der Übergangsrisiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel.	Chance	Chance auf erhöhte Beratungs- und Projektanfragen, da Kunden Unterstützung bei der Minderung von Übergangsrisiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel benötigen. Beispiel: Unternehmen, die auf klimaresiliente Geschäftsmodelle umstellen, erhöhen die Nachfrage nach EY-Dienstleistungen im Bereich Nachhaltigkeit.	eigene Geschäftstätigkeit nachgelagerte Wertschöpfungskette	mittelfristig
	verringerte Produktivität infolge steigender Temperaturen durch den Klimawandel	Risiko	Risiko sinkender Arbeitsproduktivität infolge steigender Temperaturen durch den Klimawandel. Beispiel: Hitzewellen führen zu einer Verschlechterung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten sowie zu damit verbundenen Krankheitsausfällen.	eigene Geschäftstätigkeit	mittelfristig
E1 - Energie	Umweltschäden aufgrund des Energieverbrauchs im eigenen Betrieb	tatsächliche negative Auswirkung	Der Energieverbrauch in den Geschäftstätigkeiten von EY erhöht den Druck auf die Umwelt. Beispiel: Der Einsatz von Brennstoffen und Strom für die Infrastruktur führt zur Übernutzung natürlicher Ressourcen (z. B. Mineralien), da diese schneller verbraucht werden, als sie sich regenerieren können.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig

S1 - Arbeitsbedingungen	Sicherstellung einer angemessenen Entlohnung der eigenen Belegschaft	potenzielle positive Auswirkung	Durch die Festlegung angemessener Löhne und die Zahlung marktgerechter Gehälter trägt EY positiv zur finanziellen Stabilität der eigenen Belegschaft bei. Beispiel: Die Einhaltung von Mindestlohngesetzen und die Orientierung an branchenüblichen Vergütungen (z. B. Big Four) verringern finanzielle Unsicherheiten und Stress bei Mitarbeitenden.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aufgrund der Arbeitsumgebung der eigenen Belegschaft	potenzielle negative Auswirkung	Durch ein arbeitsintensives und stressiges Umfeld kann EY die (psychische) Gesundheit und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der eigenen Belegschaft negativ beeinflussen. Beispiel: Während der „Busy Season“, d. h. in dem Zeitraum (Oktober bis März), in dem Prüfungen durchgeführt werden, kann es für Mitarbeitende herausfordernd sein, sich um zu pflegende Angehörige zu kümmern und Kinder zu betreuen.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Reputationsschäden infolge eines unter Druck stehenden Arbeitsumfelds der eigenen Belegschaft	Risiko	Risiko von Reputationsschäden, steigenden Rekrutierungskosten und einer Beeinträchtigung der Geschäftskontinuität infolge eines stark belastenden Arbeitsumfelds, das zu hoher Fluktuation und Krankheitsausfällen führen kann. Beispiel: Potenzielle Mitarbeitende ziehen EY nicht als Arbeitgeber in Betracht, da EY der Ruf voraussetzt, keine ausgewogene Work-Life-Balance zu bieten.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Beeinträchtigung von Gesundheit und Sicherheit durch arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen	tatsächliche negative Auswirkung	Wenn EY mit arbeitsbedingten Erkrankungen oder Verletzungen in Verbindung gebracht wird, kann dies die Gesundheit und Sicherheit der eigenen Belegschaft negativ beeinflussen. Beispiel: Mitarbeitende erkranken stressbedingt am Herz-Kreislauf-System.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Beeinträchtigung der Geschäftskontinuität infolge von (langen) Abwesenheiten in der eigenen Belegschaft	Risiko	Risiko einer Beeinträchtigung der Geschäftskontinuität infolge hoher Abwesenheitsquoten und langer Ausfallzeiten von EY-Mitarbeitenden, was zu sinkender Produktivität führen kann. Beispiel: Verletzungen oder Krankheit können zu langen Abwesenheiten führen.	eigene Geschäftstätigkeit	mittelfristig

S1 - Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten im Schulungsbereich	tatsächliche positive Auswirkung	Durch Investitionen in Schulungen und die Weiterentwicklung trägt EY positiv zur Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden und zur Erweiterung von Kenntnissen und Fähigkeiten der eigenen Belegschaft bei. Beispiel: Die Bereitstellung interner oder externer Trainings, z. B. zu Präsentationstechniken, verbessert die Fachkompetenz der Mitarbeitenden.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Verlust von Kunden infolge mangelnder Kenntnisse und Fähigkeiten in der eigenen Belegschaft	Risiko	Risiko von Kundenverlusten und Reputationsschäden infolge unzureichender Kenntnisse und Fähigkeiten der EY-Mitarbeitenden in Bezug auf neue Entwicklungen. Beispiel: Das Ausbleiben von Investitionen in KI und Nachhaltigkeit kann dazu führen, dass EY Marktchancen verliert.	eigene Geschäftstätigkeit	mittelfristig
	Beeinträchtigung der Lebensqualität einzelner Mitarbeitender durch Diskriminierung, Gewalt und Belästigung	potenzielle negative Auswirkung	Sollten EY-Mitarbeitende im Arbeitsumfeld Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung ausüben, beeinträchtigt dies die Lebensqualität der betroffenen Mitarbeitenden erheblich. Beispiel: Ein:e EY-Mitarbeiter:in missbraucht seine:ihre Machtposition, um ein unangemessenes Gespräch mit einem:einer Kolleg:in zu führen.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Beeinträchtigung des Wohlbefindens der eigenen Belegschaft durch ein nicht diverses Arbeitsumfeld	potenzielle negative Auswirkung	Ein nicht diverses Arbeitsumfeld bei EY kann die psychische Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden negativ beeinflussen. Beispiel: Wenn ausschließlich lokale Personen beschäftigt werden, können sich internationale Mitarbeitende unterrepräsentiert fühlen, eine geringere Arbeitszufriedenheit erfahren und ihre eigene Perspektive nicht einbringen.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds für die eigene Belegschaft	potenzielle positive Auswirkung	Durch die Gewährleistung gleicher Chancen für alle – unabhängig von Geschlecht, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung oder Arbeitseinschränkungen – kann EY Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit der eigenen Belegschaft positiv beeinflussen. Beispiel: Gleiche Wachstums- und Beförderungsmöglichkeiten für alle stärken das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig

G1 – Unternehmenskultur	Förderung der Eigenverantwortung und Befähigung (Empowerment) der eigenen Belegschaft	potenzielle positive Auswirkung	Indem EY Mitarbeitende und andere Stakeholder ermutigt, Bedenken ohne Angst vor Repressalien zu äußern, trägt das Unternehmen positiv zur Befähigung (Empowerment) der eigenen Belegschaft bei. Beispiel: Wenn das Management die Nutzung des „Speak up“-Portals aktiv fördert, können Mitarbeitende Anliegen ansprechen, die sonst möglicherweise ungehört blieben.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Stärkung und Weiterentwicklung der Unternehmenswerte und -grundsätze	tatsächliche positive Auswirkung	Unternehmenswerte und -grundsätze wirken sich positiv auf die Belegschaft und die Unternehmenskultur von EY aus. Beispiel: Durch die Kommunikation von Werten und Überzeugungen, Leitbildern und Verhaltenskodizes zeigt EY Integrität, Respekt, Inklusivität, Begeisterung und Führungsstärke, was zu Motivation und Stolz bei den Mitarbeitenden führt.	eigene Geschäftstätigkeit	kurzfristig
	Rückgang der Auftrags- bzw. Mandatszahlen infolge von Kundenannahmeverfahren*	Risiko	Risiko sinkender Kundenzahlen und Reputationsschäden aufgrund der Unmöglichkeit, Dienstleistungen anzubieten, weil Kundenakzeptanzverfahren dies verhindern. Beispiel: EY kann aufgrund eines Konflikts mit einem Ultimate Beneficial Owner (UBO), der ein Channel-1-Kunde ist, keine neuen Kunden akzeptieren.	eigene Geschäftstätigkeit nachgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig
	Reputationsschäden infolge von Insider-Bedrohungen, Unternehmenskultur und Geschäftsverhalten	Risiko	Risiko von Reputationsschäden und einer Beeinträchtigung der Geschäftskontinuität infolge unzureichender Fähigkeit von EY, eine Kultur der Objektivität, Verantwortlichkeit und beruflichen Integrität zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Beispiel: Die Wahrnehmung durch Stakeholder, dass die EY-Führung nicht objektiv handelt, zu Reputationsverlusten und dem Verpassen von Mandatschancen führen.	vorgelagerte Wertschöpfungskette eigene Geschäftstätigkeit nachgelagerte Wertschöpfungskette	mittelfristig
	Reputationsschäden infolge eines Vertrauensskandals*	Risiko	Risiko von Reputationsschäden und dem Verlust von Aufträgen aufgrund der Verwicklung von EY in einen Vertrauens- oder Integritätsskandal. Beispiel: Mitarbeitende von EY in Prüfungsbetrug verwickelt, was ein schlechtes Licht auf EY wirft und seinem Ruf schadet.	eigene Geschäftstätigkeit nachgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig
	Rechtskosten infolge von Unabhängigkeitsverstößen*	Risiko	Risiko von Rechtskosten, Geldbußen, Reputationsschäden und Mandatsverlusten infolge unzureichender Schulung der Mitarbeitenden und fehlender Prozesse zur Sicherstellung der Einhaltung von Unabhängigkeitsregeln. Beispiel: Eine persönliche Beziehung eines:einer EY-Mitarbeiter:in zu einer Schlüsselperson beim Mandanten zu Reputationsschäden führen und die Fähigkeit von EY zur Erbringung von Dienstleistungen beeinträchtigen.	eigene Geschäftstätigkeit nachgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig
G1 – Management der Beziehungen zu Lieferanten	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	tatsächliche positive Auswirkung	Die Beziehungen zu Lieferanten verbessern sich.	vorgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig
G1 – Korruption und Bestechung	Geldstrafen und Rechtskosten aufgrund von Finanzkriminalität	Risiko	Risiko von Geldstrafen, Rechtskosten und Reputationsschäden aufgrund von Korruption, Bestechung und anderen Finanzdelikten. Beispiel: EY wird wegen Beteiligung an Geldwäsche verurteilt und muss die Anwaltskosten tragen und etwaige Geldstrafen zahlen.	vorgelagerte Wertschöpfungskette eigene Geschäftstätigkeit nachgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig

Tabelle 3: Überblickstabelle aller wesentlichen IROs
*Im Zuge der Wesentlichkeitsbewertung haben sich unternehmensspezifische Risiken im Bereich der Unternehmenskultur ergeben. Diese sind durch die Angaben im Kapitel zu G1 abgedeckt.

Management der Auswirkungen, Risiken, Chancen

IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

EY Global verfolgt einen einheitlichen Ansatz zur Identifikation wesentlicher Themen und zur Bewertung von Wertschöpfungsketten. Ziel ist es, eine globale Strategie zu entwickeln, die nachhaltigkeitsbezogene Lösungen fördert und Transparenz über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impact, Risk and Opportunities - IROs) schafft.

Der Prozess der Wesentlichkeitsbewertung von EY Österreich ist Teil dieses globalen Ansatzes und folgt dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (Double Materiality Assessment - DMA). Die Methodik orientiert sich an den Umsetzungshinweisen der EFRAG und basiert auf einem strukturierten, mehrstufigen Vorgehen, das Bewertung, Aggregation und Priorisierung kombiniert. Der Prozess stellt sicher, dass sowohl die finanziellen Auswirkungen auf das Unternehmen als auch die ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette berücksichtigt werden. Die Ergebnisse dienen neben der Erfüllung der Anforderungen der

ESRS-Berichterstattung vor allem als Grundlage für strategische Entscheidungen und das Risikomanagement.

Der erste Schritt des oben skizzierten Ansatzes bestand in einer Analyse der Auswirkungen von EY auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive). Dies umfasste sowohl unsere eigenen Geschäftstätigkeiten als auch die gesamte Wertschöpfungskette. Für die Bewertung wurden interne Fachleute einbezogen und Interviews mit Stakeholdern durchgeführt. Parallel dazu wurden interne Fachleute (Subject Matter Experts - SMEs) als Schlüsselpersonen für die Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen definiert. Diese Gruppe begleitet den gesamten Prozess und stellt sicher, dass relevante Fachkenntnisse in die Analyse einfließen. Darüber hinaus wurden Gruppen externer Stakeholder identifiziert, die in der Konsultationsphase beteiligt waren. Die Auswahl basierte auf einer systematischen Zuordnung der betroffenen Anspruchsgruppen in der Wertschöpfungskette sowie derjenigen, die die Nachhaltigkeitsberichterstattung nutzen.

Die Bewertung selbst basierte auf drei zentralen Kriterien: Zunächst wurden die geografischen Regionen, in denen wir tätig sind, unter Berücksichtigung lokaler Umweltvorschriften, sozioökonomischer Bedingungen und Beziehungen zu Gemeinschaften bewertet.

In einem zweiten Schritt wurden die Tätigkeiten hinsichtlich ihrer direkten und indirekten Auswirkungen analysiert. Dabei betrachteten wir die gesamte Wertschöpfungskette - von der Beschaffung und Rohstoffgewinnung über unsere eigenen Prozesse und die Distribution bis hin zum Lebensende (Konsum). In einem weiteren Schritt wurde die Struktur der Geschäftsbeziehungen bewertet, insbesondere hinsichtlich Transparenz, ethischer Beschaffung sowie finanzieller und operativer Risiken.

Die Auswirkungen wurden als positiv oder negativ klassifiziert, ohne gegenseitige Verrechnung. Die Bewertung berücksichtigte sowohl tatsächliche als auch potenzielle Auswirkungen: Tatsächliche Auswirkungen erhielten eine Eintrittswahrscheinlichkeit von 1, potenzielle eine Skala von 1 (unwahrscheinlich) bis 5 (wahrscheinlich). Zusätzlich wurden Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit negativer Auswirkungen jeweils auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet; für positive Auswirkungen wurden dieselben Kategorien genutzt, mit Ausnahme der Unumkehrbarkeit. Eine Auswirkung wurde als signifikant und damit als wesentlich eingestuft, wenn mindestens eine dieser Kategorien mit 3 oder höher bewertet wurde.

In einem zweiten Schritt wurden die finanziellen Auswirkungen jener nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen bewertet, denen unser Unternehmen derzeit ausgesetzt ist (Outside-in-Perspektive). Dafür wurden systematisch die Wechselwirkungen zwischen den Abhängigkeiten und den potenziellen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft analysiert. Wir erkennen an, dass Umweltzerstörung - etwa durch Biodiversitätsverlust oder extreme Wetterereignisse - zu Unterbrechungen in der Lieferkette und zu Reputationsrisiken führen kann, was wiederum finanzielle Konsequenzen hat. Konkrete Beispiele hierfür sind die eingeschränkte Verfügbarkeit von Arbeitskräften entlang unserer Wertschöpfungskette, die den Materialfluss und damit unsere finanzielle Leistungsfähigkeit beeinträchtigen kann, und der fortschreitende Klimawandel, der durch unsere Treibhausgasemissionen mitverursacht wird und vermehrt Umweltkatastrophen auslöst, die globale Lieferketten stören. Die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, des Ausmaßes und der Art dieser Risiken und Chancen erfolgt durch interne Fachbereiche. Ziel ist es, ein fundiertes Verständnis möglicher Szenarien zu entwickeln.

Die in den ersten beiden Schritten angewandte Methodik führt zur Erstellung einer umfassenden Longlist mit 91 potenziell relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Jedes dieser IROs wurde sowohl hinsichtlich seiner Merkmale als auch seiner finanziellen und wirkungsbezogenen Dimensionen analysiert. Die Longlist wurde anschließend von dem Team, das für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts zuständig ist, überprüft. Im Ergebnis wurden zwölf wesentliche Auswirkungen, neun wesentliche Risiken und eine wesentliche Chance identifiziert, die in der weiteren Berichterstattung berücksichtigt werden.

Schließlich wurden in einem dritten Schritt die identifizierten Auswirkungen und Risiken den jeweils relevanten thematischen ESRS-Standards zugeordnet und anschließend in eine sogenannte DMA-Matrix eingeordnet. Diese Matrix differenziert entlang zweier Dimensionen: der Impact Materiality mit den Kategorien minimal, signifikant und entscheidend und der finanziellen Wesentlichkeit mit den Kategorien minimal und signifikant. Die höchste Bewertung innerhalb eines Themas - sei es eine Auswirkung oder ein Risiko - bestimmt die Positionierung des gesamten Themas innerhalb der Matrix.

Im Berichtszeitraum gelten folgende ESRS-Themen für EY Österreich als wesentlich: E1 - Klimawandel, S1 - Eigene Belegschaft, G1 - Unternehmenspolitik. Die wesentlichen IROs mitsamt detaillierter Beschreibung sind im Kapitel zu SBM-3 gelistet.

Wie bereits unter „Risikomanagement“ beschrieben, ist der Prozess von EY Österreich zur Identifikation, Bewertung und Steuerung von Auswirkungen und Risiken vollständig in das übergeordnete Risikomanagementsystem integriert, das zur Bewertung des gesamten Risikoprofils von EY Österreich verwendet wird. Diese Integration stellt sicher, dass Umwelt- und Sozialrisiken bei strategischen Entscheidungen neben finanziellen und operativen Risiken berücksichtigt werden. Der Prozess zur Identifikation und Steuerung von Chancen ist in die übergeordnete Unternehmensstrategie eingebettet und beeinflusst die Geschäftsentwicklung sowie Innovationsinitiativen. Dabei erfolgt keine grundsätzliche Priorisierung gegenüber anderen Geschäftsrisiken, alle Risiken werden gleichwertig und kontextbezogen bewertet.

IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Unsere Wesentlichkeitsanalyse hat sieben Themen als nicht wesentlich eingestuft. Eine Tabelle mit allen in dieser Nachhaltigkeitserklärung offengelegten Datenpunkten und Seitenverweisen ist im ESRS-Index ab Seite 49 dargestellt.



Im Rahmen der DMA als wesentlich bewertete Standards:
E1 Klimawandel
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
G1 Unternehmensführung

Tabelle 4: Wesentliche Standards



Umwelt- informationen



Klimawandel

E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

EY Österreich verfügt derzeit über keinen formellen Übergangsplan für den Klimaschutz im Sinne eines umfassenden Transitionsplans gemäß ESRS E1 Absatz 14. Die Klimastrategie basiert auf einem jährlich aktualisierten Umweltprogramm mit konkreten Zielen und Maßnahmen, das im Rahmen des Umweltmanagementsystems (EMAS, ISO 14001) gesteuert wird. Das SB-Ti-Ziel von EY Österreich ist Teil der globalen Klimastrategie von EY und orientiert sich an den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTi). Dieses Ziel wird als integraler Bestandteil eines zukünftigen Transitionsplans konsequent verfolgt. Zur Erreichung der Klimaziele wurden verschiedene Dekarbonisierungshebel identifiziert und umgesetzt. Dazu zählen unter anderem die Elektrifizierung des Fuhrparks, die Nutzung von 100 % Ökostrom an allen Standorten, die Einführung eines Klimatickets für Mitarbeitende, die Förderung von Bahnreisen und hybriden Meetingformaten sowie die Digitalisierung von Arbeitsprozessen zur Reduktion des Papierverbrauchs. Strategische Entscheidungen zur Umwelt- und Klimaperformance werden jährlich vom Sustainability Board getroffen. Die Unternehmensleitung kontrolliert die Resultate, gibt neue Ziele frei und genehmigt Maßnahmenpläne. Die Wirksamkeit wird durch interne Audits und externe Gutachter:innen überprüft.

E1-2 Konzepte und Übergangsmaßnahmen zum Klimaschutz

EY Österreich verfolgt eine umfassende Klimastrategie, die sowohl die Reduktion von Treibhausgasemissionen als

auch die Anpassung an klimabedingte Risiken umfasst. Diese Strategie ist integraler Bestandteil des Umweltmanagementsystems gemäß EMAS und ISO 14001 und wird jährlich durch konkrete Maßnahmenpläne, interne Audits und externe Validierungen überprüft. Die Umsetzung erfolgt in den Bereichen Reisetätigkeit, Fuhrparkmanagement, Gebäudebetrieb, Beschaffung und Veranstaltungsmanagement. Alle relevanten Policies und Verfahrensanweisungen sind zentral über den internen SharePoint abrufbar. Die Gesamtverantwortung liegt beim Country Managing Partner, während strategische Entscheidungen durch das Sustainability Board getroffen werden. Es gibt keine expliziten CapEx-/OpEx-Pläne im Sinne der EU-Taxonomie, und EY Österreich tätigt keine Investitionen in kohlenstoffintensive Tätigkeiten wie Kohle, Öl oder Gas.

Reisetätigkeit

Da Reisetätigkeit ein integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit ist, wurde im Rahmen der Travel Policy eine eigene Travel-Management-Stelle eingerichtet, die eine Reihe konkreter Maßnahmen zur Ressourcenschonung und Emissionsreduktion koordiniert. Ziel ist es, durch strukturelle und verhaltensbezogene Ansätze die Umweltauswirkungen der Mobilität systematisch zu verringern.

Fuhrparkmanagement

Diese strategische Ausrichtung setzt sich im Fuhrparkmanagement fort. Das Fuhrparkmanagement von EY Österreich ist konsequent auf die Elektrifizierung der Dienstfahrzeuge ausgerichtet. Die überarbeitete Car Policy sieht unter anderem vor, dass bei der Fahrzeugwahl verstärkt auf emissionsarme Antriebsarten (Elektro oder Hybrid) gesetzt wird.

Gebäudemanagement

Neben emissionsarmer Mobilität setzt EY Österreich im Gebäudemanagement auf eine ressourcenschonende Betriebsweise mit Fokus auf Energieeffizienz und gezieltem Klimamanagement. Das Gebäudemanagement sieht vor, dass EY Österreich hinsichtlich seiner Stromnutzung diesen aus 100 % erneuerbaren Quellen bezieht. Weiters bemüht sich EY Österreich um eine stetige Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen; diese integrieren Klimaschutz in die Betriebsführung und berücksichtigen physische Klimarisiken wie Energieknappheit und Hitzewellen.

E1-3 Anpassung an den Klimawandel sowie Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Die folgenden Maßnahmen setzen die zuvor beschriebenen Policies in konkrete operative Schritte um. Sie sind Bestandteil des jährlichen Umweltprogramms und werden innerhalb des regulären Umweltbudgets umgesetzt. Alle Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, die Klimastrategie von EY Österreich wirksam umzusetzen und die definierten Ziele in den Bereichen Reisetätigkeit, Fuhrparkmanagement und Gebäudemanagement zu erreichen.

Reisetätigkeit

Eine zentrale Maßnahme der Travel Policy ist die Genehmigungspflicht für Flugreisen zu internen Meetings. Diese müssen von der Leitung des jeweiligen Geschäftsbereichs freigegeben werden. Damit wird sichergestellt, dass Flugreisen nur dann stattfinden, wenn sie tatsächlich notwendig sind. Zur Förderung klimafreundlicher Mobilität stellt EY Österreich allen Mitarbeitenden ein Klimaticket für die Kernzone zur Verfügung. Zusätzlich soll das Programm

„ÖBB Rail & Drive“, das die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und kombinierter Mobilitätslösungen unterstützt, in diesem Geschäftsjahr umgesetzt werden. Auch das Bike-Leasing-Programm wird weitergeführt, um den Umstieg auf emissionsfreie Verkehrsmittel zu erleichtern.

Fuhrparkmanagement

Die Umstellung auf E-Mobilität wird durch weitere Maßnahmen unterstützt. So wurden im IZD Tower 220-V-Steckdosen zum Laden installiert, um die Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge zu verbessern. Die ausgewiesenen Emissionen für E-Fahrzeuge basieren auf dem standortbezogenen Emissionsfaktor für Strom. Die Maßnahmen im

Fuhrparkmanagement tragen nicht nur zur Reduktion direkter Emissionen bei, sondern verringern auch die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern und stärken die Resilienz gegenüber regulatorischen Veränderungen im Mobilitätssektor. Alle Maßnahmen sind in dem Ziele- und Maßnahmenprogramm eingebettet, das regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird.

Gebäudemanagement

Zur Steigerung der Energieeffizienz wurden an mehreren Standorten LED-Beleuchtungssysteme eingeführt. Die Gebäudeinfrastruktur am Standort Wien ist durch das US-amerikanische „LEED EBOM Gold“-Zertifikat sowie die „ÖGNI-Platin-Zertifizierung“

ausgezeichnet, was die Nachhaltigkeit der baulichen Ausstattung zusätzlich bestätigt. Der Heizenergieverbrauch wird ausschließlich über Fernwärme und eine Gastherme in Wien Hietzing gedeckt, während die Kühlung über zentrale Systeme erfolgt. In Graz kommt eine Wärmepumpe zum Einsatz, deren Energiebedarf im Stromverbrauch enthalten ist.

Umgesetzte Maßnahmen:

- Klimaticket Kernzone, Bike-Leasing
- Ausbau digitaler Meetings
- Ladeinfrastruktur, 220-V-Steckdosen, Anreizsysteme für E-Fahrzeuge
- Smart Meter, LED-Beleuchtung, Gebäudezertifikate, effiziente Heiz- und Kühlsysteme

E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

EY Österreich verfolgt konkrete Ziele zur Reduktion der unternehmensbezogenen Klimaauswirkungen. Diese Ziele werden jährlich basierend auf den UmwelleLeistungsdaten, der strategischen Ausrichtung und den identifizierten Umweltaspekten festgelegt. Die Steuerung erfolgt durch das Sustainability Board und relevante Fachbereiche wie Facility Management oder Travel Management. Die Zielerreichung wird durch interne Audits, externe Validierungen und die jährliche Umwelterklärung dokumentiert.

Reisetätigkeit

Im Bereich der Reisetätigkeit ist es das zentrale Ziel, die Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 3.6) bis zum FY26 um 50 % gegenüber dem Basisjahr FY19 zu reduzieren. Im FY25 wurde eine Reduktion um 44 % erreicht, von 1.361 auf 765 Tonnen CO₂e.

Fuhrparkmanagement

Im Fuhrparkmanagement ist es das Ziel, die Scope-1-Emissionen bis Juni 2026, um weitere 5 % zu senken. Im FY25 wurden 435 Tonnen CO₂e aus dem Fuhrpark bilanziert, was einer Reduktion um 75 Tonnen gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Gebäudemanagement (Strom, Heizung und Kühlung)
Im Gebäudemanagement liegt der Fokus auf der Stabilisierung der Scope-2-Emissionen pro Mitarbeiter:in bei gleichzeitiger Effizienzsteigerung. Im FY25 betrug der Gesamtenergieverbrauch 3.857 MWh, was einem Pro-Kopf-Verbrauch von 2,4 MWh entspricht. Die Scope-2-Emissionen konnten um 27 % gesenkt werden (von 750 auf 550 Tonnen CO₂e), die Pro-Kopf-Emissionen sogar um 46 % (von 0,65 auf 0,35 Tonnen CO₂e).

Umgesetzte Maßnahmen:
Klimaticket Kernzone, Bike-Leasing
Ausbau digitaler Meetings
Ladeinfrastruktur, 220-V-Steckdosen, Anreizsysteme für E-Fahrzeuge
Smart Meter, LED-Beleuchtung, Gebäudezertifikate, effiziente Heiz- und Kühlsysteme

Bereich	Kennzahl	FY25	Ziel FY26
Reisetätigkeit	Scope-3.6-Emissionen [t CO ₂ e]	765	–50 % ggü. FY19 (≈ 681 t)
Fuhrparkmanagement	Scope-1-Emissionen [t CO ₂ e]	435	–5 % ggü. FY25 (≈ 413 t)
	Anteil E-Fahrzeuge	51 %	Steigerung
Gebäudemanagement	Anteil Fahrzeuge mit Alternativantrieb	74 %	Steigerung
	Scope-2-Emissionen [t CO ₂ e]	550	Stabilisierung
	Scope-2-Emissionen pro MA [t CO ₂ e]	0,35	Stabilisierung pro MA
	Gesamtenergieverbrauch [MWh]	3.857	Senkung
	Energieverbrauch pro MA [MWh]	2,4	Effizienzsteigerung

Tabelle 5: Ziele

E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

EY Österreich erhebt und konsolidiert die Energieverbrauchsdaten aller Standorte zentral über ein unternehmensweites Konsolidierungstool. Die Datenerfassung und -validierung erfolgt durch benannte Energiebeauftragte an jedem Standort. Für den Stromverbrauch liegen für sämtliche Standorte Primärdaten vor, die auf Smart-Meter-Auswertungen, Energieausweisen und Rechnungsdaten basieren.

Der Heiz- und Kühlenergieverbrauch wurde teilweise aus den Energieberichten der jeweils gemieteten Gebäude ermittelt und anteilig entsprechend der gemieteten Fläche extrapoliert. Der Heizenergiebedarf für den Standort Graz ist im Stromverbrauch enthalten,

da dort eine Wärmepumpe installiert ist. Der Standort Wien-Hietzing nutzt Gasthermen, deren Verbrauch separat erfasst wurde. Im FY25 betrug der Gesamtenergieverbrauch inklusive Treibstoffen 3.857,318 MWh und lag damit rund 15,5 % über dem Vorjahreswert, was auf einen Personalzuwachs und auf die neuen Standorte Wien-Hietzing und Graz zurückzuführen ist. Der energiebezogene Pro-Kopf-Verbrauch stieg im selben Zeitraum von 2,370 MWh auf 2,443 MWh. An den Standorten Graz, Salzburg und Wien-Hietzing ist der Kühlbedarf ebenfalls über den Stromverbrauch abgebildet.

Für den Fuhrpark von EY Österreich liegen Primärdaten aus Kartenablesungen vor, die eine detaillierte Erfassung des Treibstoffverbrauchs ermöglichen. Im FY25 betrug der gesamte Treibstoffverbrauch 146.488 Liter, was einem

Energieäquivalent von 1.761,22 MWh entspricht. Davon entfielen 99.568 Liter auf Diesel und 46.920 Liter auf Benzin. Zusätzlich wurden 386,821 MWh Strom für den Betrieb von Elektrofahrzeugen verbraucht. Der Fuhrpark besteht zu 51 % aus elektrischen Fahrzeugen, davon sind rund 74 % Hybridmodelle und etwa 13 % reine Batteriefahrzeuge. Die CO₂e-Emissionen der Elektrofahrzeuge werden in der Bilanz auf der Basis des standortbezogenen Emissionsfaktors für Strom berechnet, weshalb der tatsächliche Fußabdruck des elektrischen Fuhrparks voraussichtlich noch geringer ausfällt.

Energieverbrauch (MWh)	FY25
Gesamter Energieverbrauch	3.857
Gesamter Energieverbrauch - fossile Quellen	3.138
Anteil aus fossilen Quellen	81 %
aus Kohle und Kohleerzeugnissen	-
aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	1.289
aus Erdgas	33
aus anderen fossilen Quellen	-
aus erworbener/erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf, Kühlung aus fossilen Quellen	1.816
Gesamter Energieverbrauch - nukleare Quellen	0
Anteil aus nuklearen Quellen	0 %
Gesamter Energieverbrauch - erneuerbare Quellen	719
Anteil aus erneuerbaren Quellen	19 %
Verbrauch von Brennstoffen aus erneuerbaren Quellen	85
Verbrauch erworbener erneuerbarer Energie	634
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie	-

Tabelle 6: Energieverbrauch FY25

E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scopes 1,2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

EY Österreich berichtet seine Treibhausgasemissionen gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) und verfügt über eine vollständige Bilanzierung aller relevanten Emissionskategorien. Im FY25 wurde die Berechnungsmethodik weiterentwickelt und deutlich verfeinert. Neben den direkten Emissionen

aus Scope 1 und den energiebezogenen Emissionen aus Scope 2 wurden erstmals sämtliche wesentlichen Scope-3-Kategorien vollständig in die Bilanzierung einbezogen. Damit bildet die aktuelle Treibhausgasbilanz sämtliche relevanten direkten und indirekten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette ab. In Scope 3.1 wurden erstmals nicht nur physische Materialströme, sondern auch immaterielle Dienstleistungen wie externe Bera-

tungs-, IT-, Versicherungs- und sonstige Serviceleistungen bilanziert. In Scope 3.2 wurden alle Leasingfahrzeuge einbezogen; zudem führte ein höheres Volumen an aktiviertem Anlagevermögen zu einer weiteren Steigerung in dieser Kategorie. Durch diese methodischen Erweiterungen ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich, gleichzeitig hat sich die Vollständigkeit und Genauigkeit der Klimabilanz deutlich verbessert.

Angaben in t CO ₂ e	FY25
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	362
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	344
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	190
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen	11.588
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	9.299
2 Investitionsgüter	966
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	176
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	19
5 Abfallaufkommen in Betrieben	3
6 Geschäftsreisen	708
7 Pendelnde Mitarbeitende	417
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-
9 Nachgelagerter Transport	-
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	-
11 Verwendung verkaufter Produkte	-
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	-
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-
14 Franchises	-
15 Investitionen	-
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	12.294
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	12.140

Tabelle 7: Emissionen

Die Scope-1-THG-Bruttoemissionen beliefen sich im FY25 auf 362 Tonnen CO₂e und sind damit gegenüber den Vorjahren rückläufig. Diese Emissionen stammen primär aus dem direkten Treibstoffverbrauch der firmeneigenen Fahrzeuge. Ein Anteil der Scope-1-Emissionen, der unter regulierte Emissionshandelssysteme fällt, wurde nicht angegeben.

Die Scope-2-THG-Bruttoemissionen lagen im FY25 bei 190 Tonnen CO₂e. EY Österreich weist sowohl marktba-

sierte als auch standortbezogene Scope-2-Emissionen aus. Während die standortbezogene Berechnung 344 Tonnen CO₂e ergibt, liegen die marktbasieren Emissionen bei 190 Tonnen CO₂e und somit nicht bei null, da in der markt-basierten Darstellung Fernwärme und -kälte sowie die bezogenen Strommen-gen für die externen Ladevorgänge der Elektrofahrzeuge weiterhin mit den standortbezogenen Emissionsfaktoren berücksichtigt werden. Die Differenz zwischen beiden Methoden ergibt sich im Wesentlichen aus dem Bezug von 100 % Ökostrom an allen Standorten. Die Scope-3-Treibhausgasemissionen

von EY Österreich sind im Geschäftsjahr FY25 deutlich auf 11.588 Tonnen CO₂e angestiegen. Dieser starke Anstieg ist auf methodische Erweiterungen in den Kategorien Scopes 3.1 und 3.2 zurückzuführen. Scope 3.1 trägt mit 9.299 Tonnen CO₂e den größten Teil zu den Scope-3-Emissionen bei und umfasst den Großteil unseres Einkaufs, der sich hauptsächlich aus diversen Lizenzgebühren zusammensetzt. Diese wurden in der Vergangenheit nicht bilanziert, weshalb hier ein starker Anstieg zu verzeichnen ist.

Die Gesamtemissionen beliefen sich im FY25 auf 12.140 Tonnen CO₂e nach der marktbasierten Methode und auf 12.294 Tonnen CO₂e nach der standortbezogenen Methode. Die Gesamtemissionen setzen sich aus den direkten Emissionen der eigenen Tätigkeiten (Scope 1 und Scope 2) sowie den indirekten Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) zusammen. Im Geschäftsjahr

2025 wurden 40 Tonnen CO₂e als biogene Emissionen bilanziert. Diese entstehen durch die Verbrennung oder den biologischen Abbau von Biomasse und wurden gemäß den Anforderungen der ESRS separat von den Scope-2-Emissionen ausgewiesen. EY Österreich ist nicht in klimaintensiven Sektoren tätig. Die Berechnung der Emissionen erfolgt auf der Basis eines dokumentierten und abgesicherten Prozesses, der durch

interne Verfahrensanweisungen geregelt ist. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen von Dienstleistern wie Mietwagen- und Bahnunternehmen, vom Umweltbundesamt (Stand 2024), vom britischen DBEIS 2024 sowie aus der Datenbank ecoinvent v3.11. Diese Faktoren werden unterhalb der Emissionstabellen dokumentiert und regelmäßig aktualisiert.

THG-Intensität	FY25
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös [t CO ₂ e/Mio. €]	48,20
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös [t CO ₂ e/Mio. €]	47,59

Tabelle 8: Treibhausgasintensität

Die Kennzahlen wurden mit den Werten aus dem [Transparenzbericht](#) von EY Österreich für das FY25 berechnet.

E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert durch CO₂-Zertifikate

EY Österreich hat derzeit keine eigenen Projekte zur aktiven Entnahme oder dauerhaften Speicherung von Treibhausgasen innerhalb der eigenen Tätigkeiten oder entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Es liegen keine dokumentierten Maßnahmen vor, die eine physische Entfernung von CO₂ aus der Atmosphäre durch technische oder naturbasierte Verfahren (z. B. Aufforstung, Carbon Capture) im direkten Einflussbereich von EY Österreich belegen.

Jedoch beteiligt sich EY Österreich an den globalen Kompensationsmaßnahmen von EY Global, die außerhalb der eigenen Wertschöpfungskette stattfinden. Die Kompensation erfolgt durch den Erwerb von Emissionsgutschriften,

die gemäß dem Verified Carbon Standard (VCS) von VERRA vergeben werden. VERRA unterstützt unter anderem Projekte zur Wiederherstellung und Erhaltung von Wäldern und Feuchtgebieten. Die Löschung der CO₂-Gutschriften erfolgt im Berichtszeitraum zentral durch EY Global. Angaben zu geplanten Löschungen oder vertraglichen Vereinbarungen für zukünftige Kompensationen wurden nicht gemacht.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden die Emissionen für Österreich durch zwei zentrale Maßnahmen kompensiert.

Zum einen erfolgte die Zuteilung von SAF-Zertifikaten (Sustainable Aviation Fuel) auf der Basis der Reiseemissionen. Diese Zertifikate tragen zur direkten Reduktion von CO₂-Emissionen im Luftfahrtsektor bei, indem nachhaltige Flugkraftstoffe eingesetzt werden. Für das FY25 wurden 857 Tonnen CO₂e über SAF kompensiert.

Zum anderen wurden Offset Credits vergeben, die marktbasierte Emissionen ausgleichen, einschließlich solcher aus Remote-Arbeit und weiteren Aktivitäten.

Diese Kompensation erfolgt über zertifizierte Projekte wie Aufforstung oder den Ausbau erneuerbarer Energien. So konnten für das FY25 3.127 Tonnen CO₂e durch Offsets kompensiert werden. Die Berechnung orientiert sich an den tatsächlichen Reiseaktivitäten und dem Emissionsprofil Österreichs.

Damit wird sichergestellt, dass die Maßnahmen transparent, nachvollziehbar und im Einklang mit internationalen Standards stehen und die Dekarbonisierung sowie die nachhaltige Unternehmensführung unterstützen.





Sozial- informationen



Arbeitskräfte des Unternehmens

S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

EY Global Code of Conduct

Der EY Global Code of Conduct legt die ethischen Standards und Verhaltensweisen fest, die alle Mitarbeitenden von EY einhalten müssen, um Integrität, Respekt und Verantwortung in ihrer Arbeit zu fördern. Der Code of Conduct ermutigt zu ethisch korrektem Verhalten, fördert Werte wie Integrität, Respekt und Verantwortung und dient als Orientierungshilfe, um auch in komplexen Situationen die richtigen Entscheidungen zu treffen. Der Umgang bei EY Österreich ist von gegenseitigem Respekt geprägt, Unterschiede werden im Rahmen einer integrativen Unternehmenskultur geschätzt.

Fünf zentrale Kategorien bilden die Grundlage des Global Code of Conduct:

1. Zusammenarbeit innerhalb von EY
2. Zusammenarbeit mit Kunden und Dritten
3. Professionelle Integrität
4. Objektivität und Unabhängigkeit
5. Schutz von Daten und geistigem Eigentum

Risk Management, Legal, Personalmanagement (bei EY als „Talent“ bezeichnet) und die EY/Ethics Hotline (siehe S. 31) unterstützen bei offenen Fragen zum Code of Conduct und stehen als interne Ansprechpartner:innen zur Verfügung.

EY Learning & Development Policy

EY Österreich fördert die fachliche und persönliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden und stellt ihnen ein breites Angebot an internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung. Diese Trainings fördern nicht nur die Wissensvertiefung und Kompetenzerweiterung, sondern beugen auch einem möglichen Vertrauensverlust vor, der durch unzureichende Qualifikationen der beratenden oder prüfenden Mitarbeitenden entstehen könnte.

Die EY Learning & Development Policy regelt organisatorische und finanzielle Aspekte. Für jede Service Line wird ein verpflichtendes Mindestcurriculum vorgegeben, das auf freiwilliger Basis durch weitere Trainings ergänzt werden kann. EY Österreich finanziert in der Regel interne Trainings zur Gänze, Reise- und Kurskosten mit eingeschlossen. Bei manchen externen Trainings, insbesondere solchen, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden und Kosten über 800 Euro verursachen, wird eine Rückersatzvereinbarung mit den jeweiligen Mitarbeitenden festgelegt.

Home Office Policy und Gleitzeitregelung

Die Home Office Policy von EY Österreich ermöglicht den Mitarbeitenden eine individuellere Wahl ihres Arbeitsortes, wobei die betrieblichen Erfordernisse weiterhin berücksichtigt werden müssen. Dazu zählen insbesondere die Pflege der Kundenbeziehungen durch Arbeit vor Ort sowie die Förderung des Teamzusammenhalts und Austauschs durch regelmäßige physische Präsenz in den Büros. Homeoffice wird dabei als die regelmäßige Erbringung von Arbeitsleistungen in der Wohnung der:des Mitarbeitenden oder naher Angehöriger im Inland definiert.

Die Home Office Policy gilt für alle Dienstnehmenden der EY-Gruppe in Österreich, ausgenommen sind Mitarbeitende im Empfang und im Facility-Management.

EY Global ermöglicht es seinen Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit innerhalb definierter Rahmenbedingungen eigenverantwortlich zu gestalten und Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. So wird die Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden erhöht. Die Gleitzeitregelung setzt allerdings auch Parameter fest, um Kundenkontakt, Teamkoordination und betriebliche Ereignisse zu gewährleisten.

Arbeitnehmer:Innenschutzgesetz

EY Global verfolgt ein umfassendes Konzept zur Sicherheit und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, das auf den Vorgaben des § 14 des öster-

reichischen Arbeitnehmer:Innenschutzgesetzes basiert. Die Unterweisungen decken technische, organisatorische und verhaltensbezogene Maßnahmen ab und sind integraler Bestandteil der betrieblichen Präventionskultur, um gesundheitliche Risiken für die Mitarbeitenden zu minimieren, ihr Wohlbefinden zu fördern und so die Arbeitsfähigkeit langfristig sicherzustellen.

Zu den zentralen Inhalten zählen die ergonomische Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen, der sichere Umgang mit Arbeitsmitteln, Brandschutzmaßnahmen, Sensibilisierung für gesundheitliche Risiken und Verhaltensregeln bei Störungen und Notfällen, inklusive Meldepflichten und Erste-Hilfe-Maßnahmen. Die Umsetzung dieser Konzepte erfolgt durch regelmäßige Unterweisungen, Informationsmaterialien und die Einbindung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin.

S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Die Einbeziehung der Arbeitskräfte und der Arbeitnehmervertreter:innen wird in EY Österreich durch systematisierte Feedback-Prozesse ermöglicht. Zwei Instrumente kommen dabei zu Einsatz:

- „EY People Pulse“-Umfrage und
- Upward Feedback

Die „EY People Pulse“-Umfrage erfasst Erwartungen und Erfahrungen der Mitarbeitenden, dient als strategisches Mitarbeiterbefragungstool und wird zweimal jährlich durchgeführt. Acht Indizes sollen dabei zentrale Aspekte des Arbeitslebens bei EY Österreich abbilden: Engagement, Karriereerfahrung, Führung, Inklusivität, Skills und Lernen, Wohlbefinden, Meaning & Impact sowie Total Reward. Die „EY People Pulse“-Umfrage trägt dazu bei, durch die Einholung ehrlichen Feedbacks negativen Auswirkungen durch ungünstige Entwicklungen mittels gezielter Maßnahmen entgegenzuwirken.

Die Befragung erfolgt online und anonym, um die gesamte Breite der Erfahrungen einzuholen und den Befragten psychologische Sicherheit zu bieten. Die „EY People Pulse“-Umfrage bildet die Basis zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei EY Österreich. Bei Bedarf werden ergänzend zu People Pulse weitere Feedback-Mechanismen zum Einsatz gebracht, um zu bestimmten Themen zeitnah Rückmeldungen zu erhalten.

Das Upward Feedback ermöglicht es Mitarbeitenden, anonym Führungskräfte ab Manager-Level zu bewerten. Diese Befragung dient dazu, den Führungsstil von leitenden Mitarbeitenden weiterzuentwickeln und messbar zu machen und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden zu verbessern. Zusätzlich können Führungskräfte eine Selbsteinschätzung vornehmen, um ihren Entwicklungsprozess zu reflektieren. Die Resultate werden in Entwicklungsplänen und Gesprächen eingebunden und fördern auf diese Weise die kontinuierliche Optimierung der Führungsqualität.

Personalmanagement und Business Leaders sind für die Durchführung und Kommunikation der Befragungen verantwortlich und stellen sicher, dass die

Ergebnisse der Feedback-Tools zur Erreichung konkreter Maßnahmen führen. Die Befragungen fließen in die globale „All in“-Strategie ein und sind eng mit der Employee Value Proposition von EY Global verknüpft. Beide Befragungsinstrumente tragen dazu bei, eine Kultur des offenen Dialogs und der Mitbestimmung zu fördern.

S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

EY Global fördert Menschen, die Werte wie Integrität, Respekt und Vertrauen und Zusammenarbeit hochhalten. Um die Einhaltung dieser Werte sicherzustellen, bietet EY Global mit der EY/Ethics Hotline Mitarbeitenden, Kunden und anderen Personen außerhalb von EY die Möglichkeit, anonym oder auf offenerer Basis Verhaltensweisen zu melden, die als unethisch oder illegal gelten könnten, gegen professionelle Standards verstoßen oder auf andere Art und Weise mit dem EY Global Code of Conduct unvereinbar sind. Die EY/Ethics Hotline wird extern von der unabhängigen Organisation NAVEX betrieben, die jede eingegangene Meldung sorgfältig prüft. Zwei Arten der Übermittlung stehen Melder:innen zur

Verfügung: online oder telefonisch. Die Plattform entspricht der DSGVO, ist in mehreren Sprachen verfügbar und erfüllt die Anforderungen des österreichischen Hinweisgeber:Innenschutzgesetzes sowie der EU-Whistleblower-Richtlinie.

Ethisches Verhalten steht bei EY Global an oberster Stelle, daher wird das Melden von Bedenken hinsichtlich durchzuführender Aufträge oder unethischem oder illegalem Verhalten begrüßt. Sollten EY-Mitarbeitende von Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung betroffen sein, kann deren Lebensqualität beeinträchtigen. EY Global duldet kein Verhalten, das in Zusammenhang mit Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung steht. EY Global schützt Mitarbeitende vor Vergeltungsmaßnahmen und verpflichtet sie im globalen EY Code of Conduct (siehe S1-1) gleichzeitig dazu, Aktivitäten wie die Einschüchterung der betreffenden Mitarbeitenden zu unterlassen. Ein gegenteiliges Verhalten wird als schwerwiegender Verstoß gegen den EY Global Code of Conduct gewertet und hat disziplinarische Auswirkungen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.





S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Coaching@EY

Um Mitarbeitende in herausfordernden Situationen zu unterstützen und ihre berufliche wie auch persönliche Weiterentwicklung zu fördern, bietet EY Global Eins-zu-eins-Coachings mit EY-Kolleg:innen an. Diese besitzen in diesem Bereich eine professionelle Ausbildung und arbeiten in unterschiedlichen Funktionen für verschiedene Service Lines bei EY Österreich.

Das EY-Coaching-Netzwerk hilft dabei, in einem geschützten Rahmen konstruktive Lösungen zu erarbeiten.

Ein gelungenes Coaching unterstützt die Teilnehmenden dabei, sich selbst zu reflektieren, individuelle Stärken herauszuarbeiten und gleichzeitig hemmende Verhaltensmuster abzubauen. Darüber hinaus trägt es zu einem wohlwollenden und fehlertoleranten Umgang mit sich selbst bei und stärkt das Vertrauen in die eigene Person sowie in das berufliche Umfeld. Die Inhalte des Coachings sind streng vertraulich und unterliegen den geltenden Datenschutzrichtlinien.

Nach Abschluss des Coachings erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, an einer Evaluation teilzunehmen. Das Feedback dient dazu, die Qualität des Coaching-Angebots kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln, um ein hohes Niveau an Wirksamkeit und Professionalität sicherzustellen.

Diversity, Equity & Inclusiveness (DEI)

EY Global strebt danach, das Arbeitsumfeld für seine Mitarbeitenden als ein Ort zu gestalten, an dem Unterschieden mit Respekt und Wertschätzung begegnet wird. In diesem Sinne werden kontinuierlich Maßnahmen getroffen und bedürfnisgerecht ausgebaut.

EY Global ermutigt seine Mitarbeitenden aktiv, sich in den zahlreichen internen Netzwerken und Events zu engagieren, beispielsweise im Women4EY-Netzwerk. Im Rahmen dieser Initiative finden regelmäßig Networking-Veranstaltungen statt, die Frauen bei EY unabhängig von Rank, Alter oder Service Line zusammenbringen. Mit einem Mentoringprogramm, zielgerichteten Trainings und der Female Leadership Journey werden Frauen vom Einstieg bei EY bis auf Partner-Level gezielt gefördert und gestärkt. Seit 2021 kooperiert EY außerdem mit der Organisation „the female factor“, die sich für Frauen in Führungspositionen stark macht.

Mit Unity, dem internen LGBT+-Netzwerk, bietet EY seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich unter anderem durch einen exklusiven MS-Teams-Kanal weltweit miteinander zu vernetzen. Gemeinsam mit dem Kooperationspartner Pride Biz Austria arbeitet EY Österreich an der Inklusion von sexueller Diversität in der Arbeitswelt. Die Maßnahmen, die die Diversität am Arbeitsplatz fördern und sichtbar machen, beugen Unzufriedenheit von Gruppen vor, die sich nicht inkludiert fühlen könnten, und tragen dazu bei, ein vielfältiges und integratives Arbeitsklima zu schaffen.

Women. Fast Forward

Ein besonderer Fokus bei EY Österreich liegt auf der beruflichen Entwicklung von Frauen. Weibliche Karrieren werden durch eine breite Palette an speziell ausgerichteten Programmen wie Elevator, Navigator und EY Accelerate gefördert und so Frauen der Weg in Führungspositionen erleichtert. Zur zusätzlichen Weiterbildung werden mit der ADA-App Mitarbeiterinnen Micro-Learning-Inhalte angeboten, um Wissen um Rhetorik und Körpersprache zu vermitteln. In den Trainingsprogrammen Elevator, Navigator und EY Accelerate werden der bewusste Umgang mit Vorurteilen, der Aufbau von Netzwerken und die Entwicklung persönlicher und beruflicher Ziele thematisiert. So sollen Kompetenzen gestärkt, hinderliche Muster überwunden und die eigene Sichtbarkeit erhöht werden. Alle Programme können freiwillig in Anspruch genommen werden und richten sich an

verschiedene Karrierestufen, von Junior Consultants bis Senior Managers.

Ergänzend zu den Trainingsprogrammen haben EY-Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, beim Mentoringprogramm Women@EY teilzunehmen.

Die Initiative Women. Fast Forward zur Förderung von Female Leadership steht in engem Zusammenhang mit dem Women@EY-Netzwerk, siehe S1-1 „Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens“.

Familie@EY

Für EY Österreich ist Familienzuwachs bei seinen Mitarbeitenden ein Grund zur Freude, daher sollen familiäre Verpflichtungen und berufliche Weiterentwicklung gut miteinander vereinbar sein. Erfahrungen, die als Elternteil gesammelt werden, können auch dem Unternehmen zugutekommen. Um den Betreuungsgap im Sommer zu überbrücken und Kindern von EY-Mitarbeitenden ein vielfältiges Ferienprogramm zu ermöglichen, bietet EY Österreich gemeinsam mit ferien4kids ein Ferienbetreuungsprogramm in Wien an.

Seit 2008 ist EY Österreich im Rahmen des „audit berufundfamilie“ zertifiziert und wurde 2011 wie auch 2014 erfolgreich reauditiert. 2018 erfolgte erstmals die Vollzertifizierung. Ziel dieser Initiative ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Bewusstsein für Work-Life-Balance-Themen im Unternehmen nachhaltig zu stärken. Das Audit dient als strategisches Instrument zur Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik und wird regelmäßig durch die Familie & Beruf Management GmbH überprüft.



Abbildung 3: Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber

Health@EY

Besonders in einer Branche, in der höhere Arbeitsbelastungen auftreten können, ist es unverzichtbar, sich als Arbeitgeber aktiv für die körperliche wie auch geistige Gesundheit seiner Mitarbeitenden einzusetzen und Maßnahmen zu ergreifen, die das Wohlbefinden steigern. Um Mitarbeitende beim Umgang mit Stress und Leistungsdruck zu unterstützen und ihre Belastbarkeit zu stärken, adressiert EY Österreich im Rahmen des Programms Health@EY ein breites Bündel an Maßnahmen. Dazu zählen neben dem Sport- und Aktivprogramm auch Angebote für die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden. Ergänzend stellt das Unternehmen ergonomische Arbeitsplätze zur Verfügung, organisiert Impfaktionen und bietet arbeitsmedizinische Untersuchungen sowie vertrauliche arbeitspsychologische Beratungsgespräche an.

Sport- und Aktivangebote

Gesundheit und Leistungsfähigkeit gehen Hand in Hand, daher bietet EY Österreich seinen Mitarbeitenden eine große Auswahl an Sport- und Aktivangeboten an. Regelmäßige Bewegung hat einen positiven Effekt auf die physische und mentale Gesundheit und verringert das Risiko von längeren Arbeitsausfällen. Bei der Zusammenstellung der Aktivangebote wird auf die verschiedenen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen und die breite Palette laufend ergänzt. Beim Powerup-Fitnesskurs und EY Österreich Yoga (Ashtanga, Hatha, Kundalini) im IZD Tower liegt der Fokus ganz auf dem eigenen Körper, während bei Teamsportarten wie Fußball und Beachvolleyball (beide Sportangebote im Winter in der Halle verfügbar) der Teamzusammenhalt gestärkt wird. EY Österreich übernimmt zudem die Startgebühren seiner teilnehmenden Mitarbeitenden für ungefähr zehn Laufveranstaltungen pro Jahr, darunter der Vienna City Marathon, der Kärntner Businesslauf und der Pride Run. EY Österreich stellt seinen Mitarbeitenden monatlich und österreichweit myClubs-Einheiten zur Verfügung, die individuell genutzt werden können. Jede:r Mitarbeitende kann zwei Einheiten pro Monat in Anspruch nehmen.

S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Continuous Education (CE) - EY Policy

Alle Mitarbeitenden bei EY Österreich sind verpflichtet, sich zumindest 20 Stunden jährlich bzw. 120 Stunden innerhalb von drei Jahren fortzubilden. 40 % dieser Stunden müssen technische Trainings sein. Diese Maßnahme trägt dazu bei, die Fachkompetenzen der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln und so auch das Vertrauen der Kunden in EY zu stärken.

Teilnahme an der „EY People Pulse“-Umfrage

Für die Response Rate der „EY People Pulse“-Umfrage sowie für die Indizes der Umfrageergebnisse wurden spezifische Vorgaben für die Führungskräfte im Rahmen der Talent-Partner-KPIs festgelegt. Diese Vorgaben sind klar für jede Service Line und jedes Department sowie für das gesamte Unternehmen definiert.

S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens

Die Fluktuationsrate bei EY Österreich ist vergleichbar mit der von anderen großen Unternehmen in der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsbranche. Faktoren, die zu einer höheren Fluktuationsrate führen können, sind beispielsweise eine intensive Arbeitsbelastung, vor allem in Monaten, in denen Prüfungen vorgenommen werden („Busy Season“), und hohe Erwartungen gegenüber den Mitarbeitenden bezüglich Leistungsfähigkeit und Qualität ihrer Arbeit.

Sämtliche Daten wurden aus dem Human Resource Information System (HRIS) entnommen und sorgfältig analysiert.

Gesamtanzahl Mitarbeitende (Personenzahl) FY25						
Geschlecht	EY Österreich	EY Graz	EY Salzburg	EY Linz	EY Klagenfurt	EY Wien
Männlich	756	1	26	51	25	653
Weiblich	824	1	40	44	36	703
Andere	1	0	0	0	0	1
Gesamt	1.581	2	66	95	61	1.357

Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl) FY25						
Geschlecht	EY Österreich	EY Graz	EY Salzburg	EY Linz	EY Klagenfurt	EY Wien
Männlich	736	1	25	50	24	636
Weiblich	816	1	39	43	35	698
Andere	1	0	0	0	0	1
Gesamt	1.553	2	64	93	59	1.335

Befristet Beschäftigte (Personenzahl) FY25						
Gender	EY Österreich	EY Graz	EY Salzburg	EY Linz	EY Klagenfurt	EY Wien
Männlich	20	0	1	1	1	17
Weiblich	8	0	1	1	1	5
Andere	0	0	0	0	0	0
Gesamt	28	0	2	2	2	22

Mitarbeitende ohne garantierte Arbeitsstunden (Personenzahl) FY25						
Geschlecht	EY Österreich	EY Graz	EY Salzburg	EY Linz	EY Klagenfurt	EY Wien
Männlich	30	0	0	2	0	28
Weiblich	16	0	0	0	0	16
Andere	0	0	0	0	0	0
Gesamt	46	0	0	2	0	44

Tabelle 9: Mitarbeitendenanzahl

FY25	
Anzahl der Mitarbeitenden, die im Berichtszeitraum ausgeschieden sind	336
Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden im Berichtszeitraum	1.550
Fluktuationsrate	22 %

Tabelle 10: Mitarbeitendenanzahl

S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Der Anteil der Mitarbeitenden, die durch Tarifverträge abgedeckt sind, beträgt 97,22 %. Vier Arbeiter:innen und 40 Rechtsanwält:innen und Konzipient:innen sind nicht kollektivvertraglich erfasst.

Folgende drei Kollektivverträge finden bei EY Österreich Anwendung:

- Kollektivvertrag für Angestellte in der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung
- Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting
- Kollektivvertrag für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien in Wien

Bei EY Österreich ist kein Betriebsrat vorhanden, der die Interessen der Mitarbeitenden vertritt.

S1-9 Diversitätskennzahlen

Geschlechtsaufteilung im Top-Management*	
Geschlecht	FY25
Männlich	282
Weiblich	224
Andere	0
Gesamt	506

Tabelle 11: Aufteilung nach Geschlecht

Altersaufteilung im Top-Management*	
Alter	FY25
Unter 30	21
30 bis 50	392
Über 50	93
Gesamt	506

Tabelle 12: Aufteilung nach Alter

*Definition: Mitarbeitende mit Führungsverantwortung: Manager, Senior Manager, Market Facing Director, Executive Director, Assistant Director, Associate Director, Director, Non-Equity Partner, Partner

Die relevanten Informationen zur entsprechenden Anzahl wurden aus dem Human Resource Information System (HRIS) extrahiert und sorgfältig ausgewertet.

S1-10 Angemessene Entlohnung

Bei EY Österreich erhalten alle Mitarbeitenden eine Vergütung, die dem jeweils geltenden angemessenen Lohnniveau entspricht. In Österreich werden Kollektivverträge unter Mitwirkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Entlohnung fair und angemessen erfolgt. Eine angemessene Entlohnung wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Qualität der geleisteten Arbeit aus.

S1-11 Soziale Absicherung

Das österreichische Sozialrecht bietet umfassenden Schutz vor Einkommensverlusten durch verschiedene Lebensereignisse. Dazu zählen unter anderem Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Invalidität, Elternkarenz und Pension. Alle Mitarbeitenden von EY Österreich sind durch diese gesetzlichen Regelungen abgesichert, sofern die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind.

S1-12 Personen mit Behinderungen

FY25	
Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderung	0,19 %

Tabelle 13: Anteil der Personen mit Behinderung

S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

FY25	
Anteil der Mitarbeitenden, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben	94,5 %
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter:in	37,18 Stunden

Tabelle 14: Weiterbildungsstunden

EY Österreich verfolgt einen klar definierten Ansatz zur Entwicklung der Mitarbeitenden. Dazu gehören regelmäßige Gespräche im Rahmen des LEAD-Prozesses zwischen Counselor und Counselee, in denen Leistungsbewertung und Kompetenzentwicklung besprochen werden. Um Feedback möglichst zeitnah und transparent zu hal-

ten, ist das Jahr in drei Zyklen geteilt. Feedback kann in jedem Zyklus über SuccessFactors (SF), der EY-internen Schulungs- und Core-HR-Plattform, gegeben werden.

S1-14 Kennzahlen für Gesundheitschutz und Sicherheit

FY25	
Arbeitsbedingte Todesfälle	0
Arbeitsunfälle	4
Arbeitsbedingte Erkrankungen	21

Tabelle 15: Anzahl der Arbeitsunfälle und Todesfälle

S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

FY25	
Anteil der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Familienurlaub	100 %

Tabelle 16: Anteil der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Familienurlaub

Alle Beschäftigten bei EY Österreich haben ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf Elternkarenz gemäß den gesetzlichen Bestimmungen in Österreich. Das österreichische Arbeitsrecht sieht vor, dass Eltern nach der Geburt ihres Kindes eine gesetzlich geregelte Karenzzeit in Anspruch nehmen können. Zusätzlich besteht ein Anspruch auf Pflegefreistellung, sofern die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind. Auch dieser Anspruch gilt für alle Mitarbeitenden und ist gesetzlich verankert. Zusätzlich können Mitarbeitende im Falle eines Umzugs zwei Tage Sonderurlaub in Anspruch nehmen.

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorfälle, Beschwerden oder schwerwiegenden Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten gemeldet. Die eingerichteten internen Kanäle und Beschwerdemechanismen (z. B. People Management, Whistleblowing-Hotline) standen zur Verfügung, es gingen jedoch keine Meldungen diesbezüglich ein.



Governance- Informationen



Unternehmensführung

G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Unsere Unternehmenskultur: Purpose und Werte

Die Unternehmenskultur von EY Österreich basiert auf unserem Purpose „Building a better working world“, der unser tägliches Handeln prägt. Er bedeutet, Vertrauen in Märkte zu schaffen, langfristigen Wert für alle Stake-

holdern zu fördern und soziale wie auch ökologische Verantwortung zu übernehmen.

Mit der globalen Strategie „All in“ verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der die Transformation unserer Dienstleistungen vorantreibt, von Nachhaltigkeit über Technologie bis hin zu innovativen Geschäftsmodellen.

„All in“ steht für einen tiefgreifenden Wandel, erkennt den transformativen Moment, in dem wir uns befinden, und motiviert uns, die professionelle Dienst-

leistungsfirma zu werden, die die Zukunft erfordert. Ergänzend dazu verdeutlicht unsere Tagline „Shape the future with confidence“ unseren Anspruch, Mandanten und Mitarbeitende dabei zu unterstützen, mutige Entscheidungen zu treffen und die Zukunft aktiv und nachhaltig zu gestalten, mit Sicherheit, Vertrauen und Innovationskraft. Damit möchten wir die Eigenverantwortung und Befähigung unserer eigenen Belegschaft fördern und zu einem positiven und starken Arbeitsumfeld beitragen.

Unsere Kultur wird durch gemeinsame Werte wie Integrität, Respekt, Zusammenarbeit, Inklusion und Führungsstärke getragen, die Orientierung geben und verantwortungsvolles Handeln fördern.

Die Werte, die wir bei EY Österreich leben und verkörpern, sind klar definiert: Wir sind Menschen, die Integrität, Respekt, Teamarbeit und Inklusion in unserem täglichen Handeln verankern. Mit Energie, Begeisterung und dem Mut zur Führung gestalten wir unsere Arbeit und bauen Beziehungen auf, die auf Vertrauen und dem richtigen Handeln basieren. Diese Grundsätze prägen unsere Kultur und unser Miteinander – innerhalb des Teams, mit unseren Mandanten und in der Gesellschaft.

Unsere Werte sind die Grundlage unserer Organisation und unserer Corporate Culture. Sie lenken und leiten unser Verhalten, beeinflussen unsere Arbeitsweise im Team und mit unseren Kunden, aber auch die Art und Weise, wie wir uns für unsere Gesellschaft interessieren und einsetzen.

Die Unternehmensführung von EY Österreich lebt den „Tone at the Top“. Sie setzt klare Signale für Integrität, Qualität und ethisches Verhalten und geht mit gutem Beispiel voran.

Zur Messung der Qualitätskultur führt EY jährlich den Global Quality Survey durch. Die Ergebnisse 2025 bestätigen das Engagement der Unternehmensführung für hohe Qualität und die Anerkennung unserer Kultur, die Konsultation, Coaching und kontinuierliche Verbesserung fördert. So wird sichergestellt, dass Geschäftsethik und Unternehmenskultur nicht nur definiert, sondern aktiv gelebt und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Damit werden Reputationsschäden infolge von Insider-Bedrohungen, einem unangemessenen, problematischen Geschäftsverhalten oder Vertrauensskandalen entgegengewirkt und dadurch die Unternehmenswerte und -grundsätze gestärkt und weiterentwickelt.

EY Global Code of Conduct

Der EY Global Code of Conduct dient als grundlegender Rahmen zur Verankerung unserer Werte. Er definiert klare Erwartungen an das Verhalten, die Compliance und die Entscheidungsfindung aller EY-Mitarbeitenden und stellt einen Leitfaden für das tägliche Handeln dar. Er bietet ein ethisches und verhaltensbezogenes Rahmenwerk, das Entscheidungen leitet und Vertrauen bei Stakeholdern schafft.

Folgende fünf zentralen Prinzipien bilden die Grundlage unseres Handelns:

- Zusammenarbeit innerhalb von EY: Wir fördern eine respektvolle und inklusive Zusammenarbeit innerhalb von EY, teilen Wissen und arbeiten als Team.
- Zusammenarbeit mit Kunden und Dritten: Wir handeln mit Integrität und Professionalität, wahren Vertrauen, liefern Qualität und lehnen unethische Praktiken ab. Wir stellen den Schutz unserer Mitarbeitenden sowie das öffentliche Interesse über alle Geschäftsbeziehungen.
- Handeln mit professioneller Integrität: Wir sind in allen Situationen ehrlich, verantwortungsbewusst und handeln regelkonform, wir fördern eine Kultur der Offenheit und Konsultation und schützen aktiv die Reputation von EY.
- Wahrung von Objektivität und Unabhängigkeit: Die Wahrung von Objektivität und Unabhängigkeit ist für unsere Prüfungs- und Beratungsleistungen essenziell – persönliche oder finanzielle Interessen dürfen unsere Entscheidungen nicht beeinflussen. Dies trägt entscheidend dazu bei, das Risiko von Rechtskosten aufgrund von Unabhängigkeitsverstößen zu verringern.
- Schutz von Daten, Informationen und geistigem Eigentum: Indem wir Vertraulichkeit wahren, Datenschutzgesetze einhalten und sichere Technologien nutzen, gewährleisten wir den Schutz von Daten, Informationen und geistigem Eigentum.

Diese Prinzipien leiten unser tägliches Handeln und schaffen Vertrauen bei Stakeholdern, unseren Kunden und Mitarbeitenden.

Zur Bewertung und Überwachung der Entwicklung und Umsetzung von Compliance-Programmen überwacht das Global Compliance Office die Einhaltung von gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen und berücksichtigt Themen wie KI-Compliance, Interessenkonflikte, Finanzkriminalität und Nachhaltigkeit.

Alle Richtlinien und Verfahren sind für alle Mitarbeitenden über den Policy Finder, EY Atlas und weitere interne Plattformen zugänglich.

Jährliche, für alle Mitarbeitenden verpflichtende Schulungen zum Code of Conduct stärken das Bewusstsein für Risiken und die Unternehmenskultur. Die Inhalte dieser Schulungen werden jeweils im Anschluss in einem verpflichtenden Assessment überprüft. Zusätzlich wird der Code of Conduct jährlich allen Mitarbeitenden per E-Mail zugesandt.

Die EY/Ethics Hotline ermöglicht die vertrauliche und auf Wunsch anonyme Meldung potenzieller Verstöße.

Unabhängigkeit und Integrität bei EY Österreich

EY Österreich setzt höchste Standards in Bezug auf Unabhängigkeit und ethisches Verhalten, um potenzielle Risiken von Unabhängigkeitsverstößen zu minimieren. Grundlage ist die EY Global Independence Policy, die auf dem IESBA Code of Ethics der IFAC basiert und durch europäische wie auch österreichische gesetzliche Vorgaben und interne Richtlinien ergänzt wird. Die Unabhängigkeit wird aus verschiedenen Perspektiven geprüft, darunter finanzielle Beziehungen, geschäftliche Verflechtungen, zulässige Nichtprüfungsleistungen, Rotationsvorgaben und Vergütungsmodelle. Globale digitale Tools und Prozesse unterstützen die konsequente Umsetzung dieser Richtlinien und gewährleisten Transparenz.



Abbildung 4: EY-Strategie „All in“

Darüber hinaus sind jährliche Schulungen verpflichtend, die sowohl gesetzliche Vorgaben als auch deren praktische Anwendung sowie den Umgang mit Interessenkonflikten abdecken. Diese Trainings werden von allen Mitarbeitenden absolviert, wobei die Inhalte je nach Rank variieren und sich an der jeweiligen Risikogefährdung orientieren. Zur Sicherstellung der persönlichen Compliance führt das EY-Global-Independence-Team jährlich das Programm PICT (Personal Independence Compliance Testing) durch, bei dem Finanzinteressen überprüft und Verstöße sanktioniert werden. Im Jahr 2025 wurden in Österreich über 44 Partner und Mitarbeitende im Rahmen dieser Prüfungen kontrolliert.

Qualitätskontrolle und Transparenz bei EY Österreich

EY Österreich verfolgt auf der Basis von EY Global einen ganzheitlichen Ansatz zur Sicherstellung höchster Qualität und zur aktiven Steuerung von Risiken, um Reputationsschäden infolge von Vertrauensskandalen vorzubeugen. Grundlage bildet auch hier der EY Global Code of Conduct, ergänzt durch die zehn Prinzipien des Qualitäts- und Risikomanagements, die als Leitlinie für die frühzeitige Risikoerkennung und die Stärkung des Vertrauens dienen. Zusätzlich dazu stellen die umfassenden Quality & Risk Management (QRM) Policies sicher, dass höchste Servicequalität, Risikominimierung und die Einhaltung von Unabhängigkeits- und Compliance-Vorgaben gewährleistet sind. Die QRM Policies definieren klare Prozesse wie die Client- und Engagement-Akzeptanz über PACE, strukturierte Risikobewertungen, IT Over-

sight Committees und strenge Dokumentationsstandards. Kernelemente sind Service Quality Reviews, der Schutz vertraulicher Daten und regelmäßige Audits. Um diese Standards nachhaltig zu verankern, absolvieren alle Mitarbeitenden jährlich ein verpflichtendes Global-CCaSS-QRM-Training, ergänzt ab Manager-Level durch ein Akkreditierungsprogramm zur Sicherstellung höchster Fach- und Risikokompetenz. Ein mehrstufiges Qualitätssicherungsmodell mit Reviewer-Ansatz stellt sicher, dass jede Arbeit geprüft und freigegeben wird – für maximale Transparenz und Qualität.

EY Österreich fördert die konsequente Anwendung dieser Standards und stellt allen Mitarbeitenden digitale Tools wie den Policy Finder sowie weitere fachbereichsspezifische Plattformen zur Verfügung, um die Umsetzung effektiv zu unterstützen.

Hinweisgeberschutz

EY Global bietet mit der EY/Ethics Hotline ein vertrauliches, auf Wunsch anonymes Hinweisgebersystem für Mitarbeitende, Kunden und Dritte zur Meldung von Verstößen gegen den EY Global Code of Conduct, gesetzliche Vorschriften oder ethische Standards. Die Plattform wird von einem unabhängigen Anbieter betrieben, ist DSGVO-konform, mehrsprachig und erfüllt die Anforderungen des HinweisgeberInnenschutzgesetzes sowie der entsprechenden EU-Richtlinie. Meldungen können online oder telefonisch erfolgen und werden vom Ethics-Team geprüft. Je nach Fall werden Fachbereiche wie Risk Management oder Talent einbezogen. EY Österreich stellt sicher, dass

die Untersuchungsbeauftragten oder der Untersuchungsausschuss von der in die Angelegenheit involvierten Managementkette getrennt sind. EY Global stellt sicher, dass Hinweisgeber:innen vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind. Zusätzlich investieren EY Global und EY Österreich kontinuierlich in Schulungen zu Compliance, Unabhängigkeit, Risiko- und Qualitätsmanagement, um ein Bewusstsein für ethisches Verhalten zu fördern. Damit ist das Hinweisgebersystem ein zentraler Bestandteil der Governance-Struktur und der gelebten Unternehmenskultur von EY Österreich.

G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

Supplier Invoicing Policy

EY Österreich stellt durch die globale Supplier Invoicing Policy sicher, dass Rechnungen von Lieferanten zeitnah und korrekt bearbeitet werden. Die Policy verfolgt das Ziel, fristgerechte Zahlungen sicherzustellen und verspätete Zahlungen zu vermeiden. Standard-Zahlungsziel ist 30 Tage ab Rechnungsdatum, wobei vereinbarte Skonti und Vertragsbedingungen eingehalten werden. Alle Rechnungen werden elektronisch erfasst und revisionssicher dokumentiert, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Regelmäßige Audits und jährliche Überprüfungen der Prozesse sichern die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und fördern faire, verlässliche Beziehungen zu allen Lieferanten. Dadurch wird eine positive Wirkung erzielt, da ein verantwortungsvolles Management der Lieferantenbeziehungen einschließlich fairer Zahlungspraktiken gewährleistet ist.

EY Supplier Code of Conduct

Als Teil des globalen EY-Netzwerks orientiert sich EY Österreich konsequent an den weltweiten EY Policies und insbesondere am EY Supplier Code of Conduct, um verantwortungsvolle und einheitliche Geschäftspraktiken sicherzustellen. Das Ziel ist es, langfristige, faire und transparente Partnerschaften mit Lieferanten zu fördern. Die Zusammenarbeit basiert auf gegenseitigem Respekt, ethischem Verhalten und der Einhaltung internationaler Standards.

Der Supplier Code of Conduct definiert klare Anforderungen, darunter die Einhaltung von Gesetzen und ethischen Grundsätzen, Umweltverträglichkeit, Transparenz sowie die Möglichkeit, Bedenken ohne Angst vor Vergeltung zu melden. Dieser Ansatz ist fest in unserer Governance-Strategie verankert, die auf Integrität, Verantwortung und nachhaltigem Wirtschaften beruht. Durch regelmäßige Überprüfungen, Risikoanalysen und Kontrollmechanismen stellen wir sicher, dass unsere Lieferantenbeziehungen nicht nur gesetzlichen Anforderungen entsprechen, sondern aktiv zur Verbesserung sozialer und ökologischer Bedingungen beitragen. Bei der Lieferantenauswahl berücksichtigt EY sowohl soziale als auch ökologische Kriterien. Ökologische Anforderungen umfassen die Umsetzung wirksamer Umweltpolitik, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung sowie ressourcenschonendes, emissionsarmes Arbeiten. Auch die Umweltstandards in der vorgelagerten Lieferkette werden geprüft. Zu den sozialen Kriterien zählen faire Arbeitsbedingungen, Schutz vor Ausbeutung, gerechte Löhne, sichere Arbeitsumgebungen

und das Recht auf gewerkschaftliche Organisation. Subunternehmer müssen dieselben Standards erfüllen. Zusätzlich verlangt EY Audit-Rechte über die Lieferkette, Nachweise zur Einhaltung der Standards und die aktive Überwachung von Risiken wie moderner Sklaverei und Menschenhandel. Die Anforderungen orientieren sich an globalen Standards wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den ILO-Arbeitsnormen.

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Antikorruptionsrichtlinien

Die EY Global Anti-Bribery Policy enthält klare Vorgaben, wie Mitarbeitende in Situationen handeln sollen, die mit unethischen oder rechtswidrigen Praktiken verbunden sind. Sie unterstreicht die Verpflichtung zur Einhaltung aller geltenden Antikorruptionsgesetze und definiert, was unter Bestechung zu verstehen ist. Darüber hinaus legt die Richtlinie verbindliche Meldepflichten fest, falls ein Bestechungsfall erkannt wird. Angesichts der wachsenden globalen Herausforderungen durch Korruption und Bestechung intensiviert EY Global kontinuierlich seine Maßnahmen, um wirksame Schutzmechanismen zu verankern und eine Kultur der Integrität zu fördern.

Zusätzlich ist EY Global Mitglied der weltweiten Antikorruptionsinitiative PACI des Weltwirtschaftsforums und verpflichtet sich damit zur Einhaltung höchster ethischer Standards. Die Maßnahmen umfassen klare Antikorruptions- und Geldwäschebekämpfungsrichtlinien. Ziel ist die präventive Vermeidung von Risiken durch trans-

parente Prozesse, zugängliche Policies und kontinuierliche Kommunikation.

Hinweisgebersystem

Wie bereits im Zusammenhang mit dem EY Global Code of Conduct erwähnt, steht die EY/Ethics Hotline als vertraulicher und auf Wunsch anonymer Meldekanal zur Verfügung. Sie ermöglicht Mitarbeitenden, Kunden und Dritten die Meldung von Verstößen insbesondere im Bereich Korruption und Bestechung.

Unser Hinweisgebersystem ist DSGVO-konform und erfüllt die Anforderungen des österreichischen HinweisgeberInnenschutzgesetzes sowie der EU-Whistleblower-Richtlinie.

Die Untersuchung eingehender Hinweise erfolgt durch das Ethics-Team, das von der involvierten Managementkette getrennt ist. Bei Bedarf werden geschulte Fachbereiche hinzugezogen. Ergebnisse werden strukturiert und vertraulich an die zuständigen Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane weitergeleitet, um eine zeitnahe Ableitung von Maßnahmen sicherzustellen.

Damit gewährleistet EY Österreich ein robustes Verfahren zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, das Transparenz und Integrität in der Unternehmensführung stärkt.



Korruptionsprävention bei EY Österreich

EY Österreich stellt sicher, dass Richtlinien und Informationen jederzeit transparent und leicht zugänglich sind. Über Plattformen wie den Policy Finder und EY Atlas haben Mitarbeitende uneingeschränkten Zugriff auf alle Policies und Tools von EY. Zusätzlich stehen jederzeit Tools, Enabler sowie Formulare und Fragebögen zur Verfügung, um Risiken wie Korruption frühzeitig zu erkennen und ihnen wirksam vorzubeugen. Damit fördern wir Compliance im gesamten

Unternehmen und minimieren das Risiko von Geldstrafen und Rechtskosten aufgrund von Finanzkriminalität. Ergänzend dazu absolvieren alle Mitarbeitenden regelmäßig verpflichtende Schulungen, die die Risiken und Auswirkungen von Korruption und Geldwäsche sowie die entsprechenden Richtlinien vermitteln. Diese Trainings verweisen auf relevante Policies und Anlaufstellen und fördern so ein fundiertes Verständnis sowie ein geschärftes Bewusstsein für gesetzeskonformes Verhalten im gesamten Unternehmen.

Darüber hinaus arbeitet EY Global aktiv mit internationalen Netzwerken wie dem Weltwirtschaftsforum und Transparency International zusammen, um das Bewusstsein für Korruptionsrisiken weiter zu stärken. Geschäftspartner erhalten auf Anfrage ebenfalls Informationen zu unserer Antikorruptionspolitik.

Reporting-Zeitraum: 01.07.2024-30.06.2025			
Abdeckung durch Schulungen			
Geschulte Personen in risikobehafteten Funktionen/ Führungskräfte (Manager, Partner)	428		
Schulungsmethode und Dauer			
Computerbasierte Schulungen (verpflichtend)	1 h (Independance)	1 h 40 min (Financial Crime)	1 h (CoC)
Computerbasierte Schulungen (freiwillig)	0 h		
Häufigkeit			
Häufigkeit	jährlich		
Behandelte Themen			
Independence Update	Persönliche Unabhängigkeit	Unternehmensbezogene Unabhängigkeit	
Financial Crime Update	Korruption	Geldwäsche	
Global Code of Conduct	Hinweisgebersysteme	Ethik	

Tabelle 17: Anti-Korruptionsschulungen

G1-4 Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Bereich Antikorruption und Compliance gab es im Berichtsjahr keine bestätigten Korruptionsvorwürfe oder verhängten Bußgelder.

G1-6 Zahlungspraktiken

EY Österreich stellt durch klare Zahlungsprozesse sicher, dass Rechnungen von Lieferanten zeitnah und korrekt bearbeitet werden. Das Standard-Zahlungsziel beträgt 30 Tage, Zahlungen erfolgen wöchentlich nach Freigabe im SAP-Workflow. Mahnungen werden umgehend geprüft und berücksichtigt, um Verzögerungen zu vermeiden.

Für alle Lieferanten gelten einheitliche, transparente Zahlungspraktiken, die faire Beziehungen fördern, auch wenn kein spezifisches Konzept für KMU besteht. So fördern wir die positive Wirkung eines professionellen Lieferantenmanagements und stellen faire, transparente Zahlungspraktiken sicher.





Unser Engagement für Gesellschaft und Umwelt



Verantwortungsvolles Handeln im Zentrum unserer Unternehmenskultur

EY Österreich versteht nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln als festen Bestandteil der Unternehmensidentität. Gesellschaftliches Engagement, die Förderung nachhaltiger Entwicklung und die Übernahme sozialer Verantwortung sind dabei zentrale Leitlinien. Im Einklang mit internationalen Rahmenwerken und globalen Zielsetzungen wird angestrebt, durch gezielte Maßnahmen einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft zu leisten. Dabei stehen Transparenz, Wirkung und die Einbindung relevanter Anspruchsgruppen im Vordergrund.

EY Global hat 2009 den United Nations Global Compact (UNGC) unterzeichnet. Die dort festgeschriebenen Grundsätze entsprechen sowohl unseren Werten als auch unserer Überzeugung, dass global tätigen Organisationen eine besondere Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt zukommt. Die Mitgliedsunternehmen von EY Global streben danach, verantwortungsvolles Unternehmertum zu leben und gemeinsam mit Kunden und Geschäftspartnern eine nachhaltige Entwicklung in der Wirtschaft voranzutreiben. Der Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung für Österreich zeigt unseren Beitrag dazu.

Die in unserem globalen EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct) verankerten Grundsätze geben klare Leitlinien für unser Handeln und unsere Berufsausübung bei EY vor. Unser globaler EY-Verhaltenskodex (siehe S1-1) ist als ethischer Rahmen zu verstehen, der auf unseren gemeinsamen Werten beruht und unseren Anspruch und unsere Ziele unterstreicht. Wir haben den Anspruch, alle angebotenen Leistungen in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften zu erbringen.

Dies gilt insbesondere für die Unabhängigkeitsvorschriften bei der Durchführung von Abschlussprüfungen bei Mandanten. Gemeinsam mit unserem [Transparenzbericht](#), unserem „Global Human Rights“- und unserem „Diversity, Equity and Inclusiveness“-State-

ment mit weiterführenden Richtlinien eröffnet sich somit ein Einblick in eine Organisation, die sowohl ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber ist als auch Verantwortung für gesellschaftliche Fragestellungen übernimmt. Seit 2018 unterstützt EY auf globaler Ebene auch die UN Sustainable Development Goals (SDGs). Abgestimmt auf unseren Anspruch „Shape the future with confidence“ stehen die Themen Menschen- und Arbeitsrechte, Antikorruption und Umwelt im Fokus.

Menschen- und Arbeitsrechte

Innerhalb von EY Global:

- Entwicklung zielgerichteter Führungskräfte
- steigende Beschäftigung
- Vielfalt und Inklusion stärken
- Anerkennung als „great place to work“
- Investment in EY-Beschäftigte
- Förderung flexibler Arbeit
- EY-Beschäftigten zuhören und sie anerkennen

In unserer Lieferkette:

- Ermutigung der Lieferanten, verantwortungsvoll zu handeln
- Steigerung der Lieferantenvielfalt

In unserer Gesellschaft:

- Unterstützung der nächsten Generation
- Arbeiten mit Impact-Unternehmen
- Einbeziehung von EY-Beschäftigten in die Gestaltung sozialer Auswirkungen
- Nutzen unserer Erkenntnisse, um positive soziale Auswirkungen in großem Maßstab zu erzielen
- Zusammenarbeit mit anderen für positive Veränderung



Antikorruption

Dem öffentlichen Interesse dienen:

- Vertrauen und Zuversicht auf den Kapitalmärkten stärken
- Vertrauen schaffen durch transparente Unternehmensberichterstattung
- Unternehmen bei sinnvollen Innovationen unterstützen
- Bekämpfung von Korruption in all ihren Formen

Verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit:

- Verankerung unserer Handlungen in unseren Werten und im globalen Verhaltenskodex
- Risikomanagement und Qualität all unserer Dienstleistungen
- Kontakt mit externen Stakeholdern



Umwelt

- Umweltverträglichkeit unterstützen
- unseren Kunden helfen, nachhaltiger zu werden
- Veränderungen positiv beeinflussen
- EY-eigene Auswirkungen managen

Mehr über das Engagement von EY Global in Bezug auf SDGs und den UNGC finden Sie in unserem [„EY Value realized“-Bericht 2025](#). Unsere Schwerpunkte liegen jedoch nicht nur auf der Wahrung und Förderung von Menschenrechten und der Unterstützung von Unternehmen bei der Transformation zu nachhaltigen Geschäftsmodellen, sondern auch auf der Zusammenarbeit mit Regierungen, NGOs, Unternehmen und Impact-Investoren. Die Umsetzung unserer Corporate-Responsibility-Strategie wird durch den EY Corporate Responsibility Governance Council überwacht, um Transparenz und Verantwortlichkeit sicherzustellen. Für unsere Initiativen wurden wir bereits mehrfach ausgezeichnet, darunter mit dem SAP Pinnacle Award, den Catalyst 2030 Awards und dem Microsoft Sustainability Award.

Zertifizierungen und Standards

Seit Anfang 2012 ist EY Österreich als Umweltgutachterorganisation nach der europäischen EMAS-Verordnung zugelassen. Die Begutachtung von Organisationen nach der europäischen EMAS-Verordnung inklusive der Zertifizierung nach der internationalen Norm ISO 14001 sowie die Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten sind einer unserer Geschäftsbereiche.

Ein weiterer Schwerpunkt sind diverse Beratungsleistungen zu Themen rund um Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting, ebenso unterstützen wir Unternehmen im Bereich Klimawandel/Klimaschutz und bei der Umsetzung regulatorischer Anforderungen (z. B. CSRD oder EU-Taxonomie).

Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene ist EY in die Entwicklung von Richtlinien für verantwortungsvolle Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsberichterstattung aktiv eingebunden. Ebenso wichtig ist für uns der Dialog mit unseren Stakeholdern und der Gesellschaft.

Unser Beitrag zu den SDGs

SDG 12.6: zahlreiche Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung durch unsere Climate Change and Sustainability Services

Unser Rating

EY Österreich hat ein EcoVadis-Rating durchgeführt und strebt die Verbesserung auf Gold-Niveau an. Dies ist Teil der strategischen Kommunikation und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung gegenüber externen Stakeholdern.

Unsere gelebte Verantwortung: Corporate Social Responsibility bei EY Österreich

Wir setzen uns dafür ein, nachhaltiges und inklusives Wachstum voranzutreiben und bis 2030 das Leben von einer Milliarde Menschen positiv zu beeinflussen. Als Teilnehmer des United Nations Global Compact verpflichten wir uns, unsere Strategie an den zehn Prinzipien und den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) auszurichten.

Mit unserer globalen Plattform EY Ripples bündeln wir Wissen und Kompetenzen, um gesellschaftliche Herausforderungen aktiv anzugehen. Über EY Ripples stehen allen Mitarbeitenden 40 Stunden pro Jahr zur Verfügung, um sich in Projekten zu engagieren, die direkt auf zu den SDGs beitragen.

Im FY25 wurden insgesamt 899 Stunden für wohltätige Zwecke aufgewendet:

- mehrere Blutspendeaktionen (Wien und Linz)
- 8 Kochaktionen in der Gruft (Caritas)
- 3 Keksbackaktionen „Christkindelbackstube“ (Hilfswerk)
- Donau-Clean-up
- Schwemmmüll-Sammelaktion in den Donauauen inkl. Informationsvortrag
- Stammzellen-Registrierungsaktion mit über 75 Registrierungen
- weitere kleinere CSR-Projekte durch engagierte Mitarbeitende

Alle CSR-Themen werden seit mehreren Jahren fest im All People Newsletter integriert, der viermal jährlich an alle Mitarbeitenden versandt wird. Zusätzlich erfolgt die Information über Intranet, Screens und Plakate.

Darüber hinaus stellen wir regelmäßig Berichte wie den „EY Value Realized 2025“, Podcasts und Artikel zu Themen wie soziale Nachhaltigkeit, Fachkräftemangel und Klimastrategien bereit.

Unsere Kooperationen, Partnerschaften und Sponsorings

EY Österreich engagiert sich in nationalen und weltweiten Netzwerken, um Wissensaustausch und nachhaltige Initiativen zu fördern.

Foren wie respACT und die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeitsberichterstattung des Fachsenats für Unternehmensberichterstattung an der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer (KSW) sowie des Austrian Financial Reporting Advisory Committee (AFRAC) bilden die Plattform für interdisziplinäre Diskussionen zu Nachhaltigkeits-themen.

Darüber hinaus sind Mitarbeitende von EY Österreich Mitglieder in diversen berufsstandsspezifischen Netzwerken und Gremien wie dem Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer:innen (iwp) oder Accountancy Europe vertreten. Aufbauend auf diesem Engagement setzt EY Österreich zusätzlich auf Kooperationen, Sponsorings und strategische Partnerschaften, um gemeinsam mit starken Akteur:innen nachhaltige Wirkung zu erzielen.

Österreichische Krebshilfe Wien
EY Österreich unterstützte im FY25 erneut die Österreichische Krebshilfe Wien im Rahmen der Kampagne „UNTERNEHMEN LEBEN!“ mit einer Spende von 10.000 Euro.

Mit „UNTERNEHMEN LEBEN!“ setzt die Krebshilfe Wien gezielte Maßnahmen zur Krebsprävention in Form von Vorsorgeveranstaltungen in Unternehmen. Darüber hinaus beinhaltet die Initiative ein zielgerichtetes Coaching-Programm zur Reintegration von Beschäftigten in den Job nach einer Krebserkrankung.



tech2people

Seit einigen Jahren ist EY Kooperationspartner von tech2people und leistet damit einen Beitrag zur Inklusion und Rehabilitation, indem jährlich rund 19.000 Euro an tech2people gespendet werden.

Das Start-up kombiniert robotische mit konventioneller Physiotherapie und bietet Menschen mit neurologisch bedingten Einschränkungen aufgrund von Schlaganfällen, Erkrankungen wie multipler Sklerose oder Parkinson und auch Querschnittslähmungen Therapien mit robotischen Geräten an. Die Mittel finanzieren Hunderte Therapieeinheiten für solche Menschen.

AustrianStartups

EY ist offizieller Partner von AustrianStartups und unterstützt die Förderung von Unternehmertum und Innovation in Österreich mit 10.000 Euro. Die Partnerschaft umfasst die Mitwirkung an Netzwerken, Beratungsangeboten und Initiativen wie dem EY Scale-up Award sowie die Teilnahme an Veranstaltungen wie Invest Austria.

Damit trägt EY aktiv zur Stärkung des österreichischen Start-up-Ökosystems bei und fördert nachhaltiges Wirtschaftswachstum.

Lieferantenkooperationen mit ESG-Bewertung

Seit dem FY22 erfolgt durch EY Global ein ESG-Assessment der volumenstärksten Lieferanten.

Die Lieferanten müssen den Supplier Code of Conduct erfüllen, der ökologische Nachhaltigkeit, Menschenrechte, soziale Verantwortung und ethische Grundsätze umfasst.

Unterstützung des Projekts 2028 von Hektar Nektar

Etwa die Hälfte aller Wildbienenarten ist vom Aussterben bedroht. Für Honigbienen ist die Prognose laut der deutschen Universität Hohenheim deutlich besser – allerdings nur solange es auch Imker:innen gibt.

Um diese zu fördern, wurde die Initiative „Projekt 2028“ von Hektar Nektar ins Leben gerufen. Das Programm leistet einen unschätzbaren Beitrag zur Förderung von Imker:innen und zum Schutz von Bienen. Wir unterstützen diese wertvolle Initiative als Partner. Diese Kooperation ist Teil des Sponsoringprogramms für Umweltinitiativen und wurde im FY25 erneut umgesetzt.

Öko-Event-Zertifizierung durch die Stadt Wien

Die Veranstaltung „EY Entrepreneur Of The Year“ wurde erneut von der Stadt Wien als Öko-Event zertifiziert. EY Österreich achtet bei Veranstaltungen auf die Auswahl von Veranstaltungsorten mit dem Österreichischen Umweltzeichen und setzt den globalen Leitfaden „Sustainable Meetings“ um.

Zusammenarbeit mit Reinigungsdienstleistern

EY Österreich arbeitet mit externen Reinigungsfirmen zusammen, die ökologische Reinigungsmittel einsetzen. Die internen Vorgaben verlangen den Bezug von Produkten mit dem Österreichischen oder Europäischen Umweltzeichen sofern verfügbar.

Um die komplexen Herausforderungen von Klimawandel und sozialer Ungleichheit zu bewältigen, braucht es einen systemischen Wandel. EY bündelt seine Kräfte mit Kunden und gleichgesinnten Organisationen in verschiedenen Ländern, um gemeinsam zu erreichen, was allein nicht möglich wäre.

Zu den Partnern zählen Regierungsstellen, gemeinnützige Organisationen, multinationale Unternehmen und Impact-Investoren – und das Netzwerk wächst kontinuierlich.



ESRS-Index

Angabepflichten	Beschreibungen	Erläuterung	Seite
Allgemeine Angaben (ESRS 2)	Grundlagen für die Erstellung		
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts		S. 8
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen, Zeithorizonten und Datenmethodik für die Berichterstattung		S. 8
Governance			
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane		S. 8
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen		S. 9
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsystemen		S. 10
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht		S. 10
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitserklärung		S. 10
Strategie			
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette		S. 11
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger		S. 12
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		S. 13
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen			
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen		S. 18
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten		S. 19
Umweltinformationen	Klimawandel		
ESRS 2 E1-GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Weder die Vergütungspolitik noch die variablen Vergütungskomponenten berücksichtigen derzeit spezifische Nachhaltigkeitskennzahlen oder -auswirkungen, insbesondere solche mit Klimarelevanz wie CO ₂ -Reduktion oder Energieeffizienz. Auch klimabezogene Leistungsparameter werden bislang nicht als Richtwerte in der Vergütungspolitik herangezogen.	

E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz		S. 22
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nicht zutreffend, da noch keine Resilienzanalyse vorhanden	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nicht zutreffend, da noch keine Klimarisikoanalyse vorhanden	
E1-2 i. V. m. E1-3	Konzepte und Übergangsmaßnahmen zum Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel sowie Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten		S. 22
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel		S. 23
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix		S. 24
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Scopes 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen		S. 25
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert durch CO ₂ -Zertifikate		S. 26
E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	Nicht wesentlich	
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Verwendung der Übergangsbestimmung	
Sozialinformationen	Arbeitskräfte des Unternehmens		
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessensträger	Siehe ESRS 2 SBM-2 Allgemeine Angaben	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Siehe ESRS 2 SBM2 Allgemeine Angaben	
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens		S. 30
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen		S. 30
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können		S. 31
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen		S. 32

S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		S. 34
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens		S. 34
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog		S. 35
S1-9	Diversitätskennzahlen		S. 35
S1-10	Angemessene Entlohnung		S. 35
S1-11	Soziale Absicherung		S. 35
S1-12	Personen mit Behinderungen		S. 35
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung		S. 35
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit		S. 35
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben		S. 35
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten		S. 35
Governance-Informationen	Unternehmensführung		
ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Die Angaben zu ESRS 2 GOV-1 sind im Kapitel zu ESRS 2 beschrieben und sollten gemeinsam mit den G1-Angaben betrachtet werden.	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Die Angaben zu ESRS 2 IRO-1 sind im Kapitel zu ESRS 2 beschrieben und sollten gemeinsam mit den G1-Angaben betrachtet werden.	
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung		S. 38
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten		S. 40
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung		S. 41
G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle		S. 42
G1-6	Zahlungspraktiken		S. 42



Impressum

Herausgeber

Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
Wagramer Straße 19, IZD Tower
1220 Wien
Telefon +43 1 211 70 0
ey@at.ey.com

Ansprechpartner:innen

Christian Plas, Mirjam Ernst, Georg Rogl, Karl Resel

Redaktion

Iva Tahy, Sophie Schmidt, Gregor Kaltenböck, Matthias Polster,
Madeleine Kirner, Lucia Koller, Massimo Piccagli

Layout

Emanuela Laci

Bilder

gettyimages.com
stock.adobe.com

EY | Building a better working world

EY setzt sich für eine besser funktionierende Welt ein, indem wir neuen Wert für Kund:innen, Mitarbeitende, die Gesellschaft und den Planeten schaffen und gleichzeitig das Vertrauen in die Kapitalmärkte stärken.

Mithilfe von Daten, KI und fortschrittlicher Technologie helfen wir unseren Kund:innen, die Zukunft mit Zuversicht zu gestalten und Lösungen für die drängendsten Herausforderungen von heute und morgen zu entwickeln.

Unsere EY-Teams betreuen das volle Spektrum an Services in der Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Steuerberatung sowie Strategie- und Transaktionsberatung. Angetrieben von branchenspezifischen Erkenntnissen, einem global vernetzten, multidisziplinären Netzwerk und vielfältigen Ökosystempartner:innen, erbringen wir Dienstleistungen in mehr als 150 Ländern und Gebieten.

Das internationale Netzwerk von EY Law, in Österreich vertreten durch die Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte GmbH, komplettiert mit umfassender Rechtsberatung das ganzheitliche Serviceportfolio von EY.

All in to shape the future with confidence.

EY bezieht sich auf die globale Organisation oder ein oder mehrere Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, von denen jedes eine eigene juristische Person ist. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Kund:innen. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten erhebt und verarbeitet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind unter ey.com/at/datenschutz verfügbar. Weitere Informationen über unsere Organisation finden Sie unter ey.com/at.

© 2026 Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
All Rights Reserved.

ELA 2602-000
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 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/at