

Building a better working world. Together.

Nachhaltigkeitsbericht
EY Österreich 2018/19





1.049

Mitarbeiter

160

Mio. Euro Umsatz

37.000

Trainingsstunden

981

Tonnen CO₂
kompensiert

100 %

Ökostrom

100 %

FSC-/PEFC-Papier

03	Vorwort
05	Unsere Organisation
11	Fokus auf das Wesentliche
15	Mehrwert durch Miteinander
21	Umsetzung von Berufsgrundsätzen
25	Talent-Management bei EY
31	Gemeinsamer Einsatz für wohltätige Initiativen
37	Umweltgedanken leben
42	Ziele und Maßnahmenprogramm 2019/20
45	Status der Ziele und Maßnahmen aus dem Vorjahr
48	Über diesen Bericht
49	Sustainable Development Goals
50	Kennzahlen
54	GRI-Inhaltsindex



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

im Rahmen unserer Unternehmensstrategie haben wir uns einem großen sinnstiftenden Anspruch verschrieben: „Building a better working world“. Damit machen wir nachhaltiges Handeln, verantwortungsvolles Denken und gesellschaftliches Engagement zu unserem Leitfaden. Auf globaler Ebene verfolgen wir als EY die Strategie, den „Long Term Value“ nicht nur für uns und unsere Klienten zu steigern, sondern auch für unsere Mitarbeiter, die Gesellschaft und unseren Planeten. Dazu unterstützen wir in Österreich verschiedene Initiativen u. a. zur Förderung unserer Mitarbeiter oder zur Reduktion von Umweltauswirkungen. Von großer Bedeutung ist dabei die Minimierung von Auswirkungen durch Geschäftsreisen. Hierzu tragen wir etwa durch das Jobticket in Wien für unsere Mitarbeiter oder durch die Kompensation aller CO₂-Emissionen aus unserer Flugtätigkeit bei.

Wir bekennen uns dazu, gemeinsam mit unseren über 1.000 Mitarbeitern in Österreich und 284.000 auf der ganzen Welt die Gesellschaft, die Wirtschaft und auch die Lebens- und Arbeitskontexte einzelner Menschen positiv mitzugestalten.

Wir möchten als multidisziplinäre, globale Professional Services Firm mit unserem Know-how dazu beitragen, Antworten auf die drängendsten Fragen zu geben, die unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft prägen. Gerade in unsicheren Zeiten mit geopolitischen Umwälzungen und allumfassenden technologischen Revolutionen braucht es mehr denn je die offene Interaktion und Auseinandersetzung mit diesen Fragen: Wie krempelt die Digitalisierung unsere Wirtschaft um? Was macht die digitale Transformation mit Unternehmen und Branchen? Welche Handlungen müssen Unternehmen setzen, um ein Teil der Lösung für unser Klima zu sein? Welche Rolle spielt Diversität in einer globalisierten Welt? Welchen Einfluss haben Unternehmer auf gesellschaftlichen Fortschritt? Und welchen Beitrag können wir als Organisation leisten, um die Gesellschaft und unseren Planeten besser zu machen?

Um die Herausforderungen einer zunehmend vernetzten Welt zu bewältigen, braucht es auch ein entsprechend vernetztes Denken. Nur mit einem breiten Horizont und einem Mindset ohne Scheuklappen lassen sich diese Herausforderungen in allen Facetten verstehen.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir Ihnen einen umfassenden Einblick in unser Handeln und unseren Einfluss auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt geben. Und wir wollen vor allem zeigen, wie wir unseren Anspruch „Building a better working world“ gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, unseren Kunden und unseren Stakeholdern mit Leben füllen.

Gunther Reimoser
Country Managing Partner





Unsere Organisation

Wir haben ein großes Ziel: Wir wollen die Funktionsweise wirtschaftlich relevanter Prozesse in unserer Welt verbessern und das Vertrauen in die Finanzmärkte weltweit mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken. Kurz: Wir wollen Gestalter und nicht nur Verwalter sein. Dafür steht unser Anspruch „Building a better working world“. Mit ausgezeichneten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einer konsequenten Kundenorientierung sind wir dafür bestens gerüstet.

Unsere Organisation

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. In Österreich sind wir an den vier Standorten Wien, Linz, Salzburg und Klagenfurt präsent. Insgesamt sind 1.049 Mitarbeiter in ganz Österreich für unsere Kunden da. Über das Netzwerk der globalen EY-Organisation stehen wir unseren Kunden in mehr als 150 Ländern der Welt mit über 284.000 Mitarbeitern zur Verfügung.

Unsere Leistungen

Service Lines

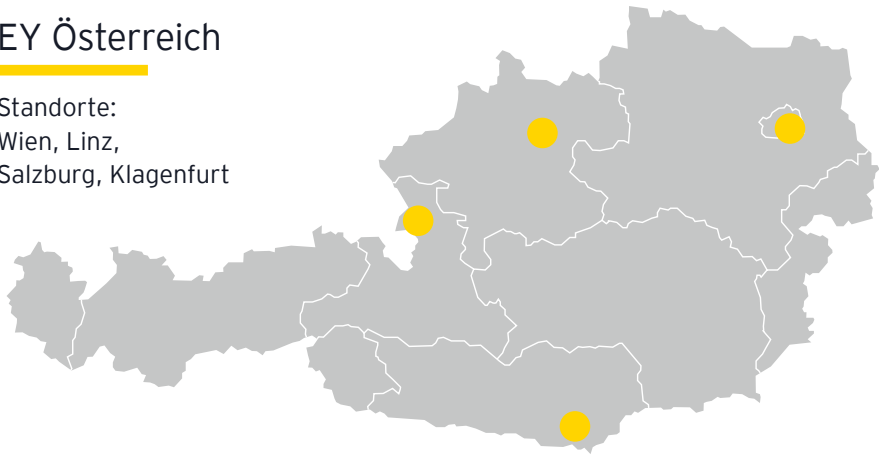
- ▶ Wirtschaftsprüfung (Assurance)
- ▶ Steuerberatung (Tax)
- ▶ Transaktionsberatung (TAS)
- ▶ Managementberatung (Advisory Services)

Globale Branchenschwerpunkte

- ▶ Automotive
- ▶ Banking & Capital Markets
- ▶ Consumer Products & Retail
- ▶ Government & Public Sector
- ▶ Health
- ▶ Insurance
- ▶ Life Sciences
- ▶ Media & Entertainment
- ▶ Mining & Metals
- ▶ Oil & Gas
- ▶ Power & Utilities
- ▶ Private Equity
- ▶ Real Estate, Hospitality & Construction
- ▶ Technology
- ▶ Telecommunications
- ▶ Wealth & Asset Management

EY Österreich

Standorte:
Wien, Linz,
Salzburg, Klagenfurt



160

Mio. Euro Umsatz im FY19
FY18: 143 Mio. Euro

1.049

Mitarbeiter im FY19
FY18: 978 Mitarbeiter
Stichtag jeweils 30.06.

Unser Unternehmensbild

Wenn die Wirtschaft erfolgreich ist, funktioniert auch vieles in der Welt besser. Auf dieser Überzeugung basiert unser Anspruch „Building a better working world“. Er unterstreicht unsere wirtschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung. Mit unseren Prüfungs- und Beratungsleistungen, unserem internationalen Netzwerk, der Art und Weise, wie wir miteinander und mit unseren Kunden umgehen, aber auch mit unserem gesellschaftlichen Engagement und unserem nachhaltigen Denken und Handeln wollen wir spürbar etwas bewegen und nachhaltig besser machen.

„Building a better working world“ ist zugleich das Herzstück unserer neuen weltweiten Strategie „NextWave“, jedoch haben wir uns diesem Purpose bereits 2013, mit der „Vision 2020“, verschrieben. Wir haben die Ambition, langfristigen Mehrwert (Long Term

Value) als vertrauenswürdigste und unverwechselbare Professional-Services-Organisation der Welt zu schaffen. Wir definieren unseren Erfolg nicht mehr in erster Linie über den Wert, den wir für uns selbst schaffen (den finanziellen Wert), unsere eigene finanzielle Leistung wird auch an dem Wert gemessen, den wir für unsere Kunden, für die Mitarbeiter von EY und für die Gesellschaft schaffen.

Unsere Werte

Unser Denken und Handeln zeichnet sich durch Offenheit und Vielfalt, Integrität und gegenseitigen Respekt aus. Wir engagieren uns – mit Enthusiasmus, Überzeugung und Verantwortung, auf dem richtigen Weg zu sein. Unsere Werte sind der Kompass für das tägliche Handeln unserer weltweit rund 284.000 Kollegen und Kolleginnen. Sie stellen sicher, dass wir überall nach

den gleichen Prinzipien vorgehen. Und sie verdeutlichen, was uns auszeichnet und von unseren Mitbewerbern unterscheidet.

Als international aufgestelltes Unternehmen fördern wir gegenseitige Wertschätzung, Integrität, Teamarbeit und einen engen Austausch über Landesgrenzen hinweg. Global zu denken, starke Beziehungen zu Menschen anderer Herkunft und Kultur aufzubauen und Vielfalt in jeder Hinsicht als Chance und Mehrwert zu verstehen, all dies definiert unsere Unternehmenskultur. EY Österreich ist eingebettet in ein globales Netzwerk mit einheitlichen Richtlinien und gemeinsamen Initiativen, die die Vorgabe für nachhaltige Geschäftspraktiken darstellen. Dies betrifft vor allem die Sicherstellung der Qualität und Unabhängigkeit unserer Leistungserbringung und der Mitarbeiterführung.

Unsere Mitarbeiter sind das zentrale Element im Nachhaltigkeitsengagement von EY. Denn nur wir selbst können die Welt, in der wir leben, durch unser Handeln formen und verändern. Deshalb haben wir uns dazu entschlossen, am Audit „berufundfamilie“ teilzunehmen, und haben die Vollzertifizierung 2018 erhalten.



Mehr Informationen zu dieser Initiative findet sich unter www.familieundberuf.at.

Unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften

Die Themen Klimawandel und Nachhaltigkeit gewinnen immer mehr an Bedeutung und schaffen gleichzeitig neue Möglichkeiten für Unternehmen, Kosten zu senken und den Umsatz zu steigern. Sie bergen jedoch auch neue

Risiken: von einer potenziellen Schädigung der Marke und der Reputation über rechtliche Haftungsfragen bis hin zu aufsichtsrechtlichen Vorschriften.

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. Wie alle anderen Unterzeichner des UNGC streben die Mitgliedsunternehmen von EY Global danach, verant-

wortungsvolles Unternehmertum zu leben und gemeinsam mit Kunden und Geschäftspartnern eine nachhaltige Entwicklung in der Wirtschaft voranzutreiben. Der Nachhaltigkeitsbericht für Österreich zeigt unseren Beitrag dazu. Gemeinsam mit unserem Transparenzbericht, unserem Code of Conduct, unserer Umwelt-erklärung und der Global-Corporate-Responsibility-Broschüre 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 „Building a better working world“ stehen die Themen Menschen- und Arbeitsrechte, Antikorrup­tion und Umwelt im Fokus.

Dabei werden folgende Punkte hervorgehoben:

Menschen- und Arbeitsrechte

Innerhalb von EY

- ▶ Entwicklung zielgerichteter Führungskräfte
- ▶ steigende Beschäftigung
- ▶ Vielfalt und Inklusion stärken
- ▶ Anerkennung als „great place to work“
- ▶ Investment in EY-Mitarbeiter
- ▶ Förderung flexibler Arbeit
- ▶ EY-Mitarbeitern 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-Mitarbeitern 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 unser Engagement in Bezug auf den UNGC und die SDGs finden Sie online unter www.ey.com/en_gl/purpose.

Welchen Beitrag EY Österreich zu den SDGs leistet, haben wir an den entsprechenden Stellen in diesem Nachhaltigkeitsbericht angeführt. Eine Übersicht dazu findet sich auf Seite 47.

Climate Change and Sustainability Services

Durch das Netzwerk unserer Climate Change and Sustainability Services helfen wir unseren Kunden dabei, ihr Unternehmen auf einen nachhaltigen Kurs zu bringen. Wir kennen die geschäftlichen und aufsichtsrechtlichen Risiken und Chancen, entwerfen Strategien, entwickeln Pläne für das Carbon-Management und unterstützen unsere Kunden bei der Überwachung der Performance.

Seit Anfang 2012 ist EY in Österreich als Umweltgutachterorganisation nach der europäischen EMAS-Verordnung zugelassen. Im Zulassungsumfang sind vor allem die Lebensmittelindustrie, die Energieerzeugung und Finanzdienstleistungen enthalten. Die Begutachtung von Organisationen nach der europäischen EMAS-Verordnung inklusive der Zertifizierung nach der internationalen Norm ISO 14001 sowie die Prüfung von Nachhaltigkeits-/CSR-Berichten nach den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) oder des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) sind einer unserer Geschäftsbereiche.

Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene ist EY in die Entwicklung von Richtlinien für verantwortungsvolle Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsberichterstattung aktiv eingebunden.



Dies betrifft das World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), die GRI-Community, das International Integrated Reporting Council (IIRC) und die Nachhaltigkeitsgruppe von Accountancy Europe in Brüssel.

Ebenso wichtig ist für uns der Dialog mit unseren Stakeholdern und der Gesellschaft. EY engagiert sich in nationalen und weltweiten Netzwerken, um Wissensaustausch und nachhaltige Initiativen zu fördern. Foren wie respACT und die Arbeitsgruppe Nichtfinanzielle Berichterstattung des Fachsenats für Unternehmensrecht und Revision an der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer (KSW), die jährlich die Austrian Sustainability Reporting Awards (ASRAs) vergibt, bilden die Plattform für interdisziplinäre Diskussionen.

EY Österreich ist GRI Certified Training Partner

Nachhaltigkeitsberichterstattung ist ein wichtiger Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie darf daher nicht nur auf dem Papier stattfinden, sondern muss vor allem in den Köpfen der Entscheider verankert werden. Nachhaltigkeitsberichterstattung unterstützt die zielgerichtete interne Information über negative bzw. positive Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit und ermöglicht zugleich Maßnahmenmanagement und transparente Kommunikation an die Stakeholder. Die Rahmenwerke der Global Reporting Initiative (GRI) sind die weltweit am weitesten verbreiteten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Als einzige Gesellschaft in Österreich haben wir uns als zertifizierter GRI-Trainingspartner qualifiziert und bieten verschiedene Trainings an.

Darin erfahren die Teilnehmer, wie die GRI-Standards aufgebaut sind und wie sie effektiv im Rahmen der eigenen Nachhaltigkeitsberichterstattung genutzt werden können.

Aufgaben und Zuständigkeiten

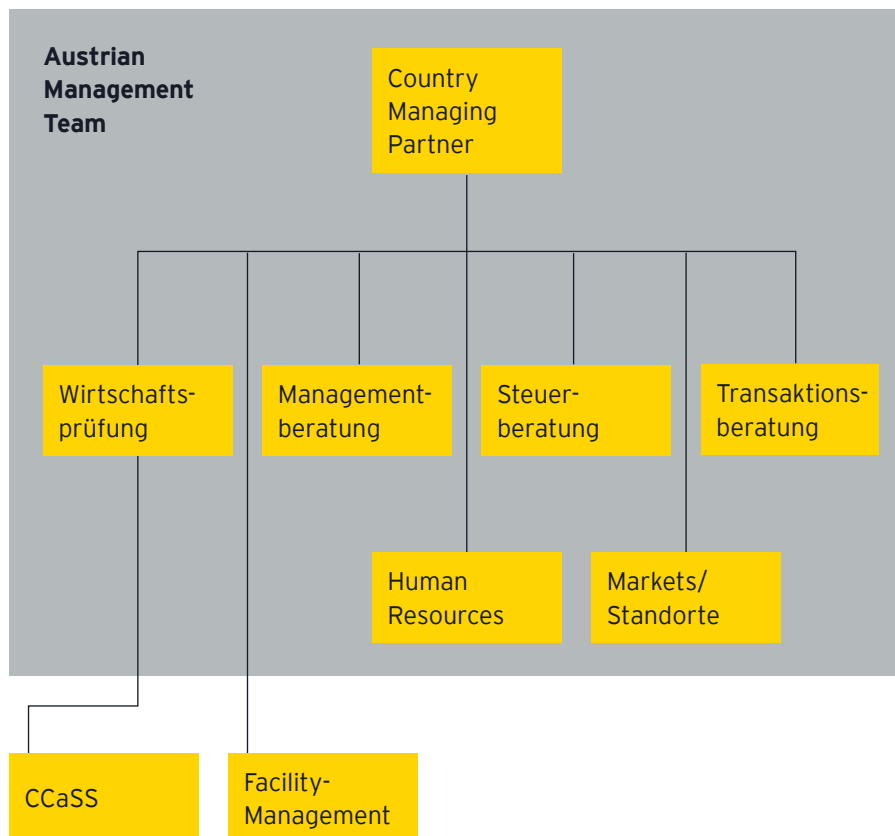
Im CCaSS-Bereich sind die Verantwortungen für das interne Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt. Das CCaSS-Team koordiniert auch intern die Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und den Nachhaltigkeitsbericht. Zudem wurde 2018 das Sustainability Board erneut ins Leben gerufen, das für strategische Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeit zuständig ist und einmal jährlich zusammentrifft. In diesem Gremium sind die jeweiligen Leiter des Austrian-Management-Teams, des Facility-Managements und von CCaSS vertreten. Die gesamthafte Verantwortung des internen Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements liegt beim Country Managing Partner.

Unser Beitrag zu den SDGs



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

EY Sustainability Board







Fokus auf das Wesentliche

Um die relevanten Nachhaltigkeitsthemen, die wir im Bericht aufgenommen haben, zu identifizieren, haben wir im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse die Interessen unserer Stakeholder wie auch die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der einzelnen Themen berücksichtigt.

Stakeholdereinbindung

Unser Ansatz für den Nachhaltigkeitsbericht spiegelt das strategische Ziel der globalen EY-Organisation wider, langfristigen Mehrwert für alle Stakeholder zu schaffen. Jedes EY-Mitgliedsunternehmen setzt alles daran, die Beziehungen zu seinen Stakeholdern auszubauen und zu optimieren. Dazu gehört auch, dass wir uns als beliebtester Arbeitgeber der größten Prüfungs- und Beratungsorganisationen am Markt positionieren.

Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen, müssen wir die Bedürfnisse unserer Stakeholder erkennen und darauf reagieren. Die Erwartungen unserer Kunden, unserer Mitarbeiter

und der Gesellschaft um uns herum zu kennen ist entscheidend für unsere Arbeit und unseren Erfolg. Daher ist es unser Anspruch, Risiken und Chancen zu identifizieren, adäquat mit Herausforderungen umzugehen, uns stetig zu verbessern und unsere Leistung zu steigern. Umgekehrt betrachten wir es aber auch als unsere Aufgabe, unsere Stakeholder über unsere Ziele zu informieren und darüber in Kenntnis zu setzen, wie sich ihre Erwartungen und Wünsche auf unser Handeln auswirken.

Einer der wichtigsten Kommunikationskanäle ist unsere jährliche Mitarbeiterbefragung. Die Ergebnisse daraus fließen in Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit ein, u. a.

haben wir daher im letzten Jahr das Führungskräftecurriculum erweitert, ein Buddy-Programm etabliert und Maßnahmen zur Stärkung des Teamgefühls und von CSR umgesetzt. Die aktuelle Mitarbeiterbefragung im Frühjahr 2019 ergab auch, dass wir Verbesserungspotenziale bei der internen Kommunikation unserer Maßnahmen zur Reduzierung unserer Umweltauswirkungen haben. Dieser Nachhaltigkeitsbericht soll u. a. dazu beitragen, dies zu verbessern.

Die folgende Darstellung veranschaulicht, wie wir mit unseren Stakeholdern verbunden sind, wie ihre und unsere Interessen miteinander zusammenhängen und wie sie unsere Entscheidungsfindung beeinflussen.

Stakeholdergruppen

Wie wir mit unseren Stakeholdern kommunizieren

Warum unsere Stakeholder uns wichtig sind

Unsere Kunden	Unsere Mitarbeiter	Unsere Gesellschaft
▶ bestehende Kunden ▶ potenzielle Kunden	▶ Partner ▶ Geschäftsführer ▶ Fachmitarbeiter und interne Mitarbeiter ▶ Neueinsteiger ▶ Studenten und Praktikanten ▶ Alumni	▶ Entrepreneur ▶ Organisationen ▶ Regulatoren ▶ Non-Profit-Organisationen
▶ Kundenbefragung (Assessment of Service Quality) ▶ Stakeholderumfrage	▶ jährliche Mitarbeiterbefragung (Global People Survey) ▶ interne Veranstaltungen ▶ Webcasts ▶ Stakeholderumfrage ▶ Cultural Assessment	▶ Veranstaltungen ▶ Stakeholderumfrage
Unsere Kunden vertrauen unserem exzellenten Kundenservice, der ihr Wachstum und ihre Entwicklung weiter fördert.	Wir wollen sicherstellen, dass Arbeiten mit und bei EY besser ist als jegliche Arbeits Erfahrung in einem anderen Unternehmen.	Wir unterstützen langfristiges und nachhaltiges Wachstum in dem Bereich, in dem wir den meisten Einfluss haben.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Meinungen der Mitarbeiter und Kunden von EY Österreich sowie jene der Stakeholder anderer EY-Mitgliedsunternehmen wurden für die Wesentlichkeitsanalyse 2014 erstmals eingeholt. Im Sommer 2018 wurde diese im Rahmen eines Workshops unseres „Climate Change and Sustainability“-Teams aktualisiert. Die überarbeitete Wesentlichkeitsanalyse wurde im Sommer 2019 in unserem Sustainability Board diskutiert und auf Aktualität geprüft. Im Zuge dieses Management Reviews wurde die Bezeichnung der wesentlichen Themen Diskriminierung und Gender Equality zu „Diversity und Inclusiveness“ zusammengefasst, inhaltlich bleiben die Berichtsgrenzen jedoch unverändert. Dies spiegelt unsere globale Initiative „Diversity & Inclusiveness“ besser wider.

Um den jeweiligen Einfluss auf die Beurteilung und Entscheidungen unserer Stakeholder und die Bedeutung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Nachhaltigkeitsthemen zu bestimmen, haben wir folgende Quellen einbezogen:

- ▶ unsere Vision und Strategie rund um den Purpose „Building a better working world“
- ▶ die EY-Nachhaltigkeitsberichte der vergangenen Jahre
- ▶ Recherchen, Analysen und Beobachtungen der Nachhaltigkeitsarbeitsgruppe
- ▶ Ergebnisse von Umfragen unter unseren Stakeholdern (aktuelle und potenzielle Kunden) und unseren Mitarbeitern

In der nebenstehenden Tabelle haben wir die wesentlichen Themen in Einklang mit den GRI-Standards gebracht.

Wesentliches Thema	GRI-Standard/Kennzahlen
Wirtschaftliche Leistung	GRI 201 Wirtschaftliche Leistung
Kundenzufriedenheit	Weiterempfehlungsrate
Antikorruption und Compliance	GRI 205 Korruptionsbekämpfung
Klimawandel und Energieeffizienz	GRI 302 Energie, GRI 305 Emissionen
Nachhaltige Beschaffung	GRI 301 Materialien
Veranstaltungsmanagement	Anzahl der Veranstaltungen, die unter Nachhaltigkeitsaspekten organisiert und abgehalten wurden
Mitarbeitertraining und -entwicklung	GRI 404 Aus- und Weiterbildung, Engagement Index
Diversity	GRI 405 Diversität und Chancengleichheit
Inclusiveness	GRI 406 Diskriminierungsfreiheit, Anzahl der Nationalitäten und der gesprochenen Sprachen bei EY Österreich
Datenschutz	GRI 418 Schutz der Kundendaten
Soziales Engagement und Volunteering	Wert der Geldspenden, Anzahl der geleisteten Stunden von EY-Mitarbeitern

In den folgenden Kapiteln stellen wir dar, wie wir mit den wesentlichen Themen umgehen und welchen Managementansatz wir dazu verfolgen. Die Kennzahlen dazu werden ab Seite 48 dargestellt.





Wirtschaftliche Leistung und Kundenzufriedenheit

Mehrwert durch Miteinander

In Zeiten des Wandels brauchen Unternehmen einen Partner, der ihnen den Weg weist und sie auf ihrer Reise begleitet. Dabei richten wir unsere Organisation an den Bedürfnissen unserer Kunden aus: Ob neue Geschäftsmodelle oder der Gang an den Kapitalmarkt, Data Analytics oder Cybersecurity — mit unseren Leistungen helfen wir Unternehmen, die digitale Transformation zu meistern und am Markt erfolgreich zu bleiben. Zudem schaffen wir Vertrauen und tragen somit dazu bei, dass die Welt besser funktioniert.

Unsere Service Lines

Unsere Leistungen sind strukturell in vier Bereiche bzw. Service Lines gegliedert. Inhaltlich verfolgen wir dabei einen integrierten und bereichsübergreifenden Ansatz. So unterschiedlich die Kompetenzen unserer einzelnen Fachkollegen und -teams auch sind, sie alle arbeiten dort, wo unser Kunde sie braucht.

Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Beratung – Transparenz schaffen, Vertrauen erzeugen

Die Wirtschaftsprüfung ist weltweit unsere größte Service Line. Die Prüfung und Testierung von Jahresabschlüssen macht den größten Teil ihrer Arbeit aus. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden in weiteren spezialisierten Prüfungsbereichen: Mit unseren Financial Accounting Advisory Services, unseren Forensic & Integrity Services und unseren Climate Change & Sustainability Services helfen wir unseren Kunden dabei, die vielfältigen Erwartungen der Stakeholder und des Kapitalmarktes zu erfüllen. Zudem beraten wir sie beim Auf- und Ausbau einer nachhaltigen Unternehmensführung und bei der Untersuchung, Aufklärung und Prävention wirtschaftskrimineller Delikte. Ergänzende Dienst-

leistungen rund um die Erstellung von Jahres- und Konzernabschlüssen sowie Compliance-Anforderungen vervollständigen unser Angebot in diesem Bereich.

Bei der Digitalisierung der Wirtschaftsprüfung nehmen wir branchenweit eine Vorreiterrolle ein. Wir integrieren laufend neue Technologien wie Cloud Computing, RPA (robotergesteuerte Prozessautomatisierung), Process Mining oder Machine Learning in unseren Prüfungsalltag. Zurzeit arbeiten wir daran, Drohnen in der Abschlussprüfung einzusetzen – beispielsweise im Bereich der Bestandsinventur. Durch unser „Canvas Client Portal“ sind wir direkt mit unseren Mandanten verbunden und tracken den Status von weltweiten Prüfungen in Echtzeit.

“

Im neuen Geschäftsjahr wollen wir verstärkt den Einsatz von Robotics und Data Analytics in der Steuerberatung vorantreiben. Die Digitalisierung des Steuerwesens wird das wichtigste Thema bleiben – für unsere Kunden wie auch für uns selbst.

Andreas Stefaner, Leiter Steuerberatung bei EY Österreich

Im Zusammenschluss ermöglichen die einzelnen Anwendungen und Systeme eine völlig neue Qualität der Wirtschaftsprüfung wie auch der Kommunikation zwischen Prüfer und Mandanten.

Steuerberatung – Prozesse digitalisieren, Geschäftsmodelle transformieren

Steuerrechtliche Vorschriften und die internationale Steuerrechtsprechung ändern sich ständig. Darauf mit Fachkompetenz vorbereitet zu sein ist eine permanente Herausforderung. Diese wollen wir gemeinsam mit unseren Kunden bewältigen. Im weltweiten EY-Netzwerk stehen wir unseren Kunden in allen steuerlichen Fragen zur Seite. Dabei reicht unser Leistungsangebot von Unternehmenssteuern, indirekten und direkten Steuern über Transaktionssteuern bis hin zu steuerlichen Fragestellungen in Verbindung mit Personalkosten.

Die Digitalisierung revolutioniert die Geschäftsmodelle von Unternehmen. Auch daraus ergeben sich zentrale Fragestellungen im Hinblick auf die Besteuerung. Um die Folgen der Digitalisierung für Steuerpflichtige, Finanzverwaltung und Steuerberatung abzubilden und unsere Kunden auf dem Weg zur digitalen Steuerabteilung zu beraten, liegt einer unserer Schwer-

“

Wir nehmen bei der Digitalisierung der Wirtschaftsprüfung eine Vorreiterrolle ein, gerade auch weil wir berücksichtigen, dass in der Arbeit des Wirtschaftsprüfers der menschliche Faktor unentbehrlich ist.

Gerhard Schwartz, Leiter Wirtschaftsprüfung bei EY Österreich

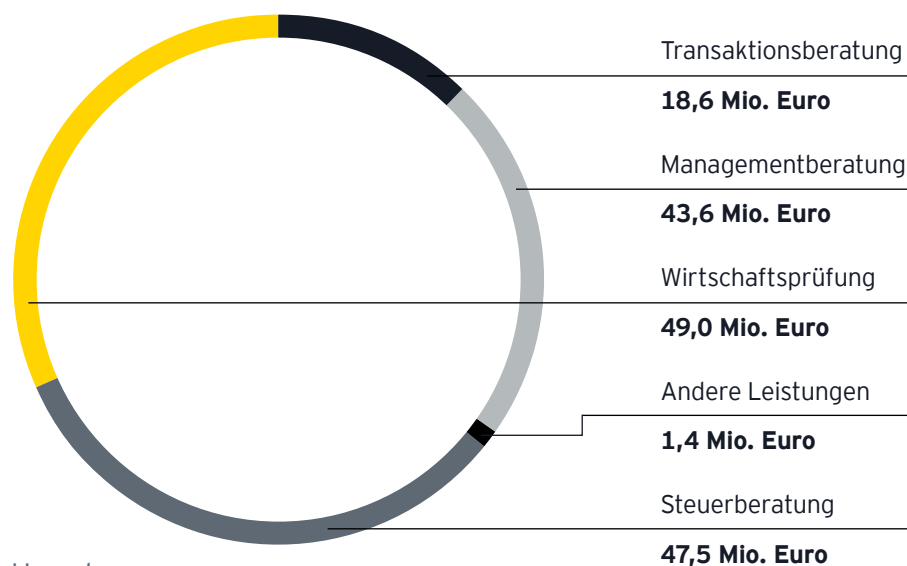
punkte auf „Tax Technology and Transformation“ (TTT) . Dadurch bündeln wir unsere Beratungskompetenz für die Transformation und Digitalisierung steuerlicher Prozesse und decken vier Bereiche ab: digitale Geschäftsmodelle, digitale Steuerverwaltung, digitale Steuerfunktionen mit innovativen Technologien und digitale Datenanalyse. Dieses Vorgehen ermöglicht einen strukturierten Zugang zum komplexen Thema der steuerlichen Digitalisierung.

Wir freuen uns sehr, dass wir unsere Dienstleistungen in diesem Bereich im letzten Jahr sehr erfolgreich bei zahlreichen Kunden umsetzen und unsere Position als Vorreiter in der Digitalisierung der Steuerberatung festigen konnten.

Im neuen Geschäftsjahr werden wir kontinuierlich in Innovationen und neue Technologien investieren. Zudem wollen wir unseren TTT-Schwerpunkt weiter ausbauen.

Transaktionsberatung – Kaufen und Verkaufen in einer sich wandelnden Welt

Investieren, Optimieren und Beschaffen von Kapital: Diese Herausforderungen beschreiben im Wesentlichen die Bereiche, in denen unsere Transaction Advisory Services Kunden unter-



Umsatz
je Service Line 2018/19

stützen. Unsere Beratungsleistungen reichen von der Entwicklung von Wachstumsstrategien über die Neugestaltung der Unternehmens- und Finanzstrukturen bis hin zur Begleitung der eigentlichen Transaktion samt Carve-out oder deren Integration. Auch in der Transaktionsberatung helfen uns die digitalen Technologien dabei, Risiken zu erkennen, wachsende Datenmengen zu bewältigen und sie gewinnbringend zu nutzen – beispielsweise mit unseren Programmen Power BI oder Alteryx. Mit unseren Leistungen helfen wir unseren Kunden, die strategische Basis für nachhaltiges Wachstum zu legen,

und begleiten die Transaktion von der Idee bis zur Umsetzung. Unsere Dienstleistungen zu Transaktionsstrategie, operativen und finanziellen Restrukturierungen, Working-Capital-Management, Rating-Optimierung oder Finanzierungsberatung leisten einen wesentlichen Beitrag zur Leistungs- und Wertsteigerung der Unternehmen, die wir begleiten.

Wir fokussieren uns auch in der Transaktionsberatung auf die richtigen Kompetenzen in relevanten Branchen. Im letzten Jahr haben wir unser Know-how im Immobiliensektor erweitert und unseren multidisziplinären Teamansatz verstärkt. Damit können wir Immobilienprojekte noch besser begleiten und unterstützen. Unsere Kunden profitieren von einem ganzheitlichen Ansatz und einem effizienten Projektmanagement.



Ob Fusion, Unternehmenskauf oder Divestment – wir bieten das strategische Rüstzeug, damit unsere Mandanten wachsen und sich erfolgreich transformieren können.

Eva-Maria Berchtold, Leiterin Transaktionsberatung bei EY Österreich

Unternehmensberatung – Wege zu neuem Wachstum

Innovationsfähigkeit, Wachstum, Profitabilität und Risikomanagement: Das sind die vier wesentlichen Faktoren, die über den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens entscheiden. Und genau an diesen Stellschrauben setzt unsere Managementberatung an.

Das vergangene Geschäftsjahr stand ganz im Zeichen der durch die Digitalisierung der Wirtschaft ausgelösten Transformation von Unternehmen. Wir helfen unseren Kunden, die Umbrüche und die damit verbundenen Herausforderungen ihrer Branche zu meistern, Wachstumschancen zu nutzen und sich am Markt erfolgreich zu behaupten.

Im Mittelpunkt steht für unsere Kunden die Frage, inwiefern sie die Chancen des digitalen Wandels nutzen, sich vor den Risiken schützen und neue Technologien in ihr Geschäftsmodell integrieren können. Auch im vergangenen Geschäftsjahr haben wir dazu die richtigen Weichenstellungen vorgenommen. Ein wichtiger Meilenstein war unter anderem der weitere Ausbau des Teams im Bereich Data and Analytics. Es freut uns besonders, dass unsere Kompetenz im Bereich der Automatisierung von unseren Kunden intensiv nachgefragt wird – in diesem Bereich konnten wir im letzten Jahr ein starkes Nachfrageplus verzeichnen. Ein besonderer Meilenstein war der Startschuss für die Blockchain Initiative Logistik. Gerade im Bereich Transport, Logistik und Supply Chain besteht großes Potenzial für neue Geschäftsmodelle.

Digitalisierung bietet entlang der gesamten Wertschöpfungskette enormes Potenzial. Gleichzeitig steigen auch die Risiken, die von Cyberattacken ausgehen. Zudem müssen sich Unternehmen auf eine zunehmend

“
Die Nachfrage nach unseren ganzheitlichen Beratungsleistungen von der Strategie über die technologische Umsetzung bis hin zur Organisations- und Kulturentwicklung ist groß. Kunden schätzen unsere multidisziplinär arbeitenden Teams, das internationale Know-how und unsere Kompetenz bei der Implementierung neuer Technologien. Damit unterstreichen wir unsere Zielsetzung, der führende Transformationsberater im digitalen Umfeld zu sein.

Axel Preiss, Leiter Unternehmensberatung bei EY Österreich

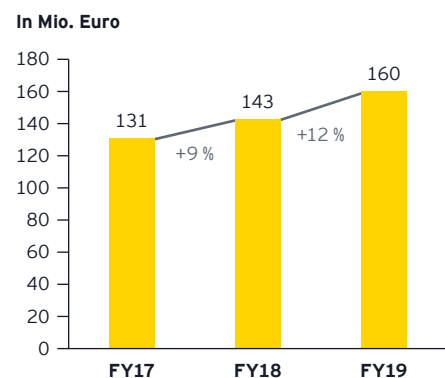
komplexe Regulierung einstellen. Wir sind führend im Bereich Cybersicherheit.

Unsere Unternehmensberatung ist dem Ziel verpflichtet, die Performance, das Risikomanagement und die IT-Leistung von Unternehmen nachhaltig zu steigern. Wir verstehen uns als ganzheitlicher Berater, der Kunden in den jeweiligen Branchen bei komplexen Transformationsprojekten zur Seite steht – von der Konzeption und Festlegung des Geschäftsmodells über die Umsetzung und das Change-Management bis hin zum Projekt-Controlling. Unser ganzheitlicher Beratungsansatz wird sehr gut angenommen und resultierte im vergangenen Geschäftsjahr im Gewinn mehrerer großer Projekte in allen Bereichen: von Strategie- und Vertriebs- über IT- und Risk- bis hin zu Cyberaufträgen.

Um unseren Beratungsansatz noch stärker auf die sich verändernden Herausforderungen unserer Kunden auszurichten, erweitern wir laufend unser Portfolio. In der Strategiebera-

tung sind wir nach dem Zusammenschluss mit der Contrast Management Consulting Anfang 2016 den nächsten Schritt gegangen: Contrast EY wurde in das internationale Netzwerk von EY-Parthenon aufgenommen. Als führende Strategieberatung bündelt Contrast EY damit ihre Kräfte und lokale Expertise mit einer der am stärksten wachsenden Strategieberatungen der Welt. EY-Parthenon ist eine Top-Strategieberatung mit rund 1.500 Beratern und 175 Partnern mit 25 Büros in 20 Ländern. Damit verbinden Contrast EY und EY-Parthenon das Beste aus zwei Welten: Kunden profitieren

Umsatzentwicklung EY Österreich



wie bisher von der persönlichen, lokalen Kundenbetreuung über das gesamte Spektrum der Strategieberatung – von der Strategieentwicklung bis zur Umsetzung – und durch das internationale EY-Parthenon-Netzwerk künftig auch von zusätzlichen Kompetenzen.

Im neuen Geschäftsjahr wird für unsere erweiterten und gestärkten Teams die Digitalisierung unserer Kunden weiterhin das entscheidende Thema sein. Wir wollen den Kundenfokus noch verstärken: Wir machen unseren Kunden das geballte Know-how unseres globalen Netzwerks zugänglich. Wir bieten genau jene Kompetenzen, die unsere Kunden brauchen, um ihre Herausforderungen zu bewältigen, und stellen agil, flexibel und grenzüberschreitend Teams zusammen. Wir richten unsere Organisation an den Bedürfnissen unserer Kunden aus. Damit wollen wir uns noch stärker als der führende Transformationspartner im digitalen Umfeld beweisen.

Unser Qualitätsversprechen

Unsere Kunden erwarten von uns herausragende Leistungen, mit denen wir zu ihrem Erfolg beitragen. Wir nehmen die damit verbundene Verantwortung sehr ernst. Mit unserem starken Leistungsportfolio, unserem Branchen-Know-how, unseren hoch qualifizierten und für jedes Projekt individuell zusammengestellten Teams und unserem weltweiten Netzwerk sind wir dafür optimal gerüstet. Wir sind da, wo unsere Kunden uns brauchen, in mehr als 150 Ländern der Welt. In einer Zeit, in der Volatilität von der Ausnahme zur Regel geworden ist, traditionelle Geschäftsmodelle auf dem Prüfstand stehen und Weltmarktführer genauso schnell von der Bild-



fläche verschwinden, wie innovative Start-ups dort auftauchen, brauchen Unternehmer mehr denn je einen starken und verlässlichen Partner an ihrer Seite.

Wir wissen, dass es dafür vor allem eines braucht: Vertrauen. Wir wissen, dass es keinesfalls selbstverständlich ist, dieses Vertrauen zu gewinnen. Und wir wissen, dass wir uns das Vertrauen unserer Kunden Tag für Tag neu verdienen müssen. Dieses Vertrauen aufzubauen ist in allen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns oberste Maxime und Leitlinie. Deshalb versuchen wir zu Beginn eines jeden neuen Projekts mithilfe unseres „Expectations of Service Quality Tool“ herauszufinden, welche Erwartungen unser Kunde an uns hat. Damit können wir genau die Leistung liefern, die er von uns erwartet. Am Ende des Projekts messen wir dann mit unserem „Assessment of Service Quality“-Pro-

gramm, wie zufrieden unser Kunde mit unserer Arbeit war. So wissen wir immer, in welchen Bereichen wir noch besser werden und unsere Leistungen noch genauer auf die Erwartungen unserer Kunden zuschneiden können.

Den hervorragenden Wert von 97 Prozent Weiterempfehlungsrate möchten wir auch in Zukunft behalten.

97%

Weiterempfehlungsrate

Unser Beitrag zu den SDGs



SDG 16.5: Unterstützung der Korruptionsbekämpfung mit unseren Forensic & Integrity Services



Antikorruption, Compliance und Datenschutz

Umsetzung von Berufs- grundsätzen

EY ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Transaktions- und Managementberatung. Weltweit haben sich rund 284.000 Mitarbeiter in über 150 Ländern gemeinsam zu „Building a better working world“ verpflichtet. Die gemeinsamen Werte und der hohe Anspruch an Qualität, Integrität und kritische Grundhaltung sind wesentliche Eckpfeiler unserer täglichen Arbeit und verbinden uns miteinander. Nur so sind wir in der Lage, unsere Leistungen bestmöglich zu erbringen und das Vertrauen unserer Kunden zu gewinnen und zu erhalten.

Our values Who we are

People who demonstrate integrity, respect and teaming

People with energy, enthusiasm and the courage to lead

People who build relationships based on doing the right thing

Die in unserem weltweiten Verhaltenskodex, dem Global Code of Conduct, verankerten Grundsätze geben uns klare Standards und sind Leitlinien für unser Handeln und unsere Berufsausübung. EY Österreich handelt in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften, und unsere Werte sind die Grundlage unserer Verpflichtung zu richtigem und rechtmäßigem Handeln. Im Rahmen dieser bedeutenden Verpflichtung stützen wir uns auf zahlreiche Richtlinien und Verfahrensweisen, u. a. auf die folgenden:

Antikorruptionsmaßnahmen

Die Antikorruptionsrichtlinie von EY gibt unseren Mitarbeitern Anweisungen, wie sie sich im Zusammenhang

mit unethischen und rechtswidrigen Handlungen verhalten sollen. Sie hebt die Verpflichtung unserer Mitarbeiter zur Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen hervor und enthält eine genaue Definition, was unter „Bestechung“ zu verstehen ist. Darüber hinaus definiert diese Richtlinie die Meldepflichten, wenn Bestechungsfälle entdeckt werden.

Außerdem arbeiten wir mit externen Netzwerken und Gruppen zusammen, um unsere Kolleginnen und Kollegen für die Gefahren von Korruption zu sensibilisieren. Als eines der weltweit führenden Prüfungs- und Beratungsunternehmen sind wir Mitglied in Organisationen wie dem Weltwirtschaftsforum und Transparency International. Hier wollen wir gemeinsam mit Gleichgesinnten Antworten auf die großen sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit finden.

EY Global ist der vom Weltwirtschaftsforum ins Leben gerufenen weltweiten Antikorruptionsinitiative PACI (Partnering Against Corruption Initiative) beigetreten. Damit gehören wir zu den rund 170 Unternehmen, die sich verpflichtet haben, ihre Bemühungen im Kampf gegen Korruption und Bestechung mithilfe der PACI zu verstärken. Gemeinsam mit den Mitgliedsunternehmen setzen wir uns für die PACI-„Principles for Countering Bribery“ ein. Diese fordern eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Bestechung und die Entwicklung eines praktikablen und effek-

tiven Implementierungsprogramms. In Anbetracht der weltweit zunehmenden Folgen von Bestechung und Korruption wurden die diesbezüglichen Anstrengungen seitens EY noch weiter verstärkt und weitere Antikorruptionsmaßnahmen eingeführt. Dazu zählen u. a. für alle Mitarbeiter verpflichtende Trainings zu den Themen Antikorruption und Bestechung sowie Geldwäschebekämpfung. Unsere Geschäftspartner erhalten auf Anfrage Informationen zur Antikorruptionsrichtlinie von EY.

Datenschutz

Die europäische Datenschutz-Grundverordnung („DSGVO“) gilt seit 25. Mai 2018. Sie stärkt vor allem die Rechte des Einzelnen in der EU hinsichtlich personenbezogener Daten und beschränkt die Übermittlung personenbezogener Daten in Länder außerhalb der EU.

EY betrachtet Datenschutz und Informationssicherheit als grundlegende Bestandteile des Geschäftsbetriebs. Wir verpflichten uns, (Kunden-)Informationen und personenbezogene Daten zu schützen. Wir glauben, dass ein solides Datenschutz- und Informationssicherheitsprogramm ein wesentlicher Bestandteil eines führenden Unternehmens für professionelle Dienstleistungen ist.

Um den Schutz innerhalb des gesamten EY-Netzwerks sicherzustellen, hat EY sog. Binding Corporate Rules (BCRs) entwickelt und umgesetzt, die Richtlinien zum Datenschutz und zur internationalen Datenübertragung definieren. Die BCRs wurden im Rahmen der DSGVO als gültiger Datentransfermechanismus anerkannt und von Datenschutzbehörden in Europa offiziell genehmigt. Darüber hinaus beteiligen sich alle EY Member Firms

Unser Beitrag zu den SDGs



SDG 16.5: Schulung aller Mitarbeiter zu Korruptionsbekämpfung im Zuge der Umsetzung unserer Antikorruptionsrichtlinie

in den USA an den EU-US und Swiss-US Privacy Shield Frameworks und haben deren Einhaltung zertifiziert.

Im FY19 wurde eine Beschwerde vor der Datenschutzbehörde eingebracht, zu der auch bereits die Entscheidung vorliegt, mit der unserem Standpunkt weitestgehend Recht gegeben wurde. Bezüglich eines letzten Aspekts des betroffenen Bescheids liegt noch keine Entscheidung vor.



Eine Kopie unserer BCRs ist unter www.ey.com/bcr verfügbar.

Unabhängigkeit

Die Einhaltung der nationalen und internationalen Unabhängigkeitsstandards ist eine der Grundsäulen für die Berufsausübung als Wirtschaftsprüfer. Das Unabhängigkeitsprinzip kommt daher auch bei allen Geschäftsbeziehungen zwischen den EY-Mitgliedsunternehmen und ihren nationalen und internationalen Prüfungsklienten zur Anwendung. Denn nur wenn wir als EY-Organisation unsere Unabhängigkeit wahren, sind wir gemäß unseren berufsrechtlichen Vorschriften befugt, hochwertige Prüfungsleistungen für unsere Prüfungsklienten zu erbringen.

Wir haben verschiedene globale EY-Anwendungen, Tools und Prozesse implementiert, die uns wie auch unsere Fach- und sonstigen Mitarbeiter dabei unterstützen sollen, die Unabhängigkeitsrichtlinien einzuhalten. Weitere Informationen über die Maßnahmen zur Wahrung unserer Unabhängigkeit finden Sie in unserem Transparenzbericht.



Jährlicher Transparenzbericht

Die Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation erfüllen die Anforderungen der 8. EU-Richtlinie, wonach die gesetzlichen Abschlussprüfer von Unternehmen von öffentlichem Interesse, die in der EU tätig sind, einen jährlichen Transparenzbericht veröffentlichen müssen. Wir setzen uns nachdrücklich für mehr Transparenz ein. Daher gibt es neben den einzelnen Transparenzberichten der Ländergesellschaften einen globalen Transparenzbericht, der eine Übersicht über die weltweiten Governance- und Qualitätsstandards von EY Global enthält.



Weitere Einzelheiten finden Sie unter www.ey.com/AT/de/About-us/Transparenzbericht.

Dort steht auch unser Transparenzbericht 2019 zum Download zur Verfügung.





Mitarbeitertraining und -entwicklung,
Diversity und Inclusiveness

Talent- Management bei EY

Zukunftsorientiert, digital und vielfältig

Wir wollen unseren Mitarbeitern berufliche Erfahrungen bieten, die interessanter und spannender sind als in irgendeinem anderen Unternehmen, denn sie sind der Schlüssel für unseren Erfolg. Aus diesem Grund wollen wir ihnen einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, der sie motiviert und inspiriert, ihnen eine offene und internationale Arbeitsatmosphäre bietet und ihnen eine spannende und erfolgreiche Karriere ermöglicht.

Unser Anspruch ist sehr hoch: Wir wollen unseren Mitarbeitern Fähigkeiten, Erfahrungen sowie persönliche und berufliche Verbindungen mitgeben, von denen sie ein Leben lang profitieren. Unsere Werte sind der Grundsatz unserer Organisation und 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.

Auch der Purpose von EY, „Building a better working world“, zeigt sich im Bereich Talent besonders deutlich. Egal ob wir neue Wege in der Karriereentwicklung mit unserem Programm LEAD gehen, ob wir Initiativen im Bereich #DigitalMovement anstoßen oder unsere Aktivitäten zu Diversity & Inclusiveness ausweiten: Bei EY haben wir im abgelaufenen Geschäftsjahr eine große Bandbreite an neuen Maßnahmen im Talent-Bereich eingesetzt und planen viele weitere strategisch voraus. Eines unserer Kernanliegen ist die Verbesserung der Vereinbarkeit

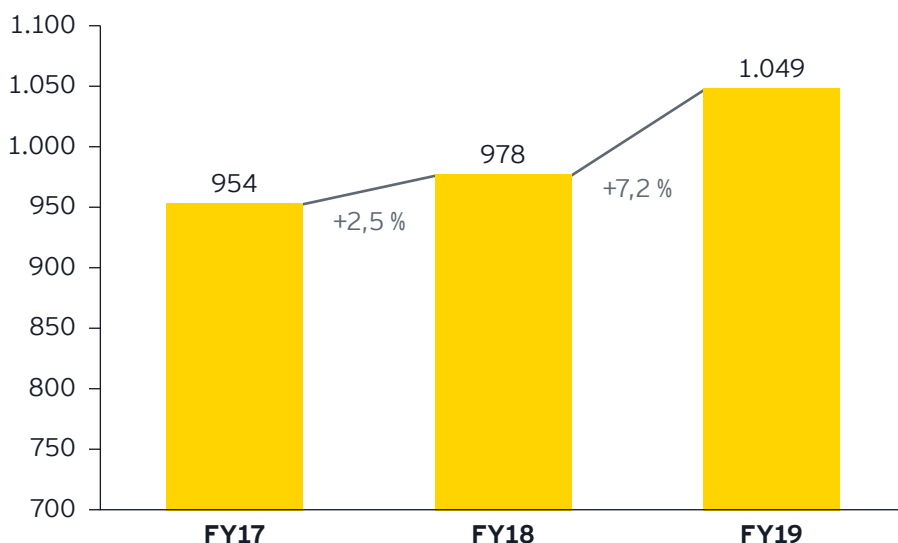
von Berufs- und Privatleben; dazu zählt nicht nur die Zertifizierung des Audits „berufundfamilie“, sondern auch die Information über flexible Arbeitszeitmodelle und das Monitoring von Überstunden.

EY-Familie in Österreich wächst

Unser Erfolg und unsere Qualität stehen und fallen mit unseren Mitarbeitern. Wir freuen uns sehr, dass die EY-Familie in Österreich weiter gewachsen ist. EY hat im vergangenen Jahr seine Mitarbeiterzahl um 7,3 Prozent auf 1.049 erhöht (Stichtag 30. Juni 2019). Der digitale Wandel macht eine laufende Weiterentwicklung und agiles Lernen wichtiger denn je. Wir investieren sehr viel in die kontinuierliche Weiterentwicklung und das digitale Know-how unserer Mitarbeiter: Im letzten Geschäftsjahr haben sie rund 37.000 Weiterbildungsstunden in Anspruch genommen – eine neuerliche Steigerung um 3 Prozent.

Mitarbeiteranzahl

(jeweils zum 30.6.)



Prädikate und Platzierungen: EY-Erfolge in Umfragen und bei Zertifizierungen

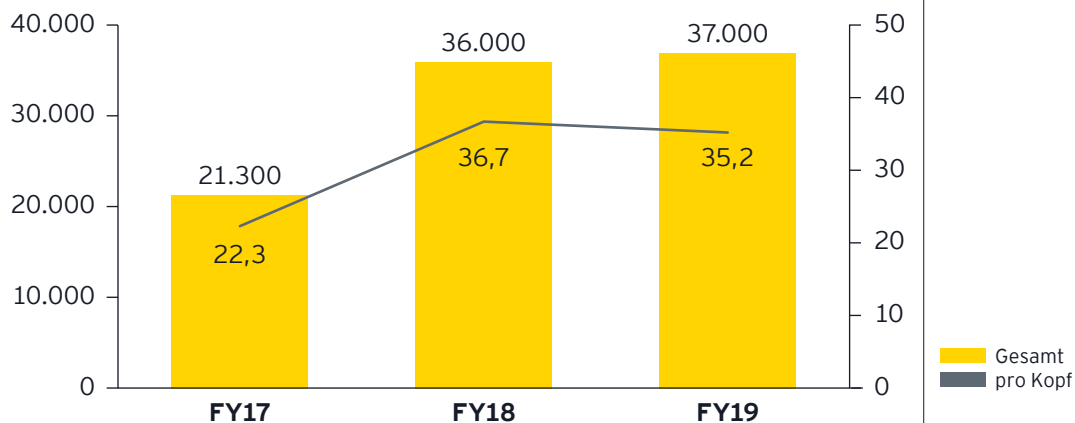
Die Attraktivität von EY als Arbeitgeber und Recruiter wurde im vergangenen Geschäftsjahr durch mehrere Top-Platzierungen in Ranglisten und Umfragen bestätigt: So wurde EY als „Great Place to Work“ in der Kategorie XL – Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern – ausgezeichnet. In der Benchmark-Studie belegte EY in Österreich Platz 5 – eine Verbesserung von zwei Plätzen im Vergleich zum Vorjahr. Bei der Wahl der BEST RECRUITERS in Österreich belegte EY Österreich Rang 5 unter 500 getesteten Top-Arbeitgebern – damit hat sich EY um neun Plätze im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Darüber hinaus wurde EY als „Familienfreundlicher Arbeitgeber 2018“ prämiert.

Engagement durch Stärkung unserer Feedbackkultur, Karriereentwicklung und Learning

Eine gute Aus- und eine kontinuierliche Weiterbildung sind der Grundstock für eine erfolgreiche Karriere. Mit unserem Personalentwicklungsprogramm EYU schaffen wir die dafür notwendige Basis. EYU stellt nicht nur ein einheitliches Rahmenkonzept bereit, sondern berücksichtigt auch die individuellen Stärken und Talente unserer Mitarbeiter.

So stellen wir allen Kollegen jeweils einen Counselor zur Seite, der gemeinsam mit ihnen die für ihre Karriere notwendigen Aus- und Fortbildungs-

Weiterbildungsstunden



maßnahmen ermittelt und sie auf ihrem weiteren beruflichen Weg begleitet. Weiters wurde im Frühjahr 2019 ein Buddy-Programm implementiert. Jeder Mitarbeiter erhält beim Start zusätzlich zum Counselor einen Buddy, der ihm einen guten Einstieg bei EY ermöglichen soll. Außerdem hat EY vor zwei Jahren mit der weltweiten Implementierung eines neuen Karriere-, Entwicklungs- und Performance-Ansatzes begonnen und entwickelt diesen laufend weiter: LEAD. Mit LEAD stellen wir zeitnahes Feedback und eine optimale Karriereentwicklung für alle Mitarbeiter sicher und fokussieren uns auf zukunftsweisende und neue Kriterien in der Personalbeurteilung.

Die Bereitstellung zahlreicher Trainings und moderner Lernbausteine ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personalarbeit – zunehmend mit digitalen Tools. Wir arbeiten kontinuierlich an der Modernisierung und Virtualisierung unserer Learning-Curricula, da ein kontinuierliches Investment in die Qualifikation unserer Mitarbeiter unerlässlich für uns ist. Neben der formalen Aus- und Fortbildung konzentrieren wir uns verstärkt auf das Coaching und die Weitergabe von Erfahrungswissen.

Fester Bestandteil unseres Curriculums ist die Vermittlung und Verankerung unserer Unternehmenswerte und -richtlinien. Dazu gehören unser Global Code of Conduct, unsere Anti-korruptionsrichtlinie und unsere globale Richtlinie zum Insiderhandel. Darüber hinaus stehen unsere „Diversity & Inclusiveness“-Werte wie auch unser Nachhaltigkeitsengagement und -angebot fest auf dem Lehrplan.

Im Juli 2018 wurde unsere neue digitale Learning-Plattform eingeführt. Neben einer leichteren Handhabung bei der Suche nach passenden Trainings und mehr Selfservice-Möglichkeiten können nun auch Führungskräfte ihren Couselees Trainings über die Plattform vorschlagen. Darüber hinaus wurde global das EY-Badges-Programm ausgerollt, mit dem Mitarbeiter spezielle Fachkenntnisse in verschiedenen Bereichen erlangen können.

Mit unserer Mitarbeiterbefragung („Global People Survey“) messen wir regelmäßig das Mitarbeiterengagement bei EY. Aus der Befragung im letzten Jahr haben wir insbesondere Maßnahmen abgeleitet, die unsere Feedback- und Lernkultur weiter stärken werden.

FY19
71%

71 % Engagement Index
84 % Teilnahmequote

FY18
68%

68 % Engagement Index
86 % Teilnahmequote

Diversität als unternehmerisches Leitbild: EY setzt auf vielfältige Teams

Die zunehmende Komplexität der Herausforderungen und Chancen, die unsere Kunden bewegen, verlangt nach vielfältigen Qualitäten. Vielfalt ist die Grundvoraussetzung unseres Beratungsversprechens als ganzheitlicher Transformationspartner. Daher ist Diversität fest in unserem unternehmerischen Leitbild verankert. Unser „Diversity & Inclusiveness“-Ansatz steht für unsere Überzeugung, dass sich Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Nationen mit verschiedenen Lebenserfahrungen und -entwürfen gegenseitig ergänzen, inspirieren und motivieren – und dazu beitragen, eine leistungsfähigere und auch bessere Arbeitswelt aufzubauen. Bei EY Österreich arbeiten 29 unterschiedliche Nationalitäten zusammen, die wiederum 43 verschiedene Sprachen

Mitarbeiter nach
Geschlecht

45 %

Männer/absolut: 464

55 %

Frauen/absolut: 585

sprechen, was unseren Diversitätsgedanken maßgeblich stärkt.

Unsere Unternehmenswerte weisen unsere Mitarbeiter auf einen fairen und respektvollen Umgang miteinander hin. Unsere „Diversity & Inclusiveness“-Strategie zielt im Kern auf die Etablierung einer Unternehmenskultur ab, die sämtliche Formen von Benachteiligung, Diskriminierung oder Exklusion gezielt bekämpft. Unter anderem gibt es daher auch die EY/Ethics-Hotline. Sie kann vertraulich verwendet werden, entweder anonym oder mit Namensnennung, um eine Aktivität zu

melden, die unethisches oder gesetzeswidriges Verhalten beinhaltet, das gegen professionelle Standards verstößt oder anderweitig mit unserem globalen Verhaltenskodex nicht vereinbar ist. Jeder – auch außerhalb von EY – kann sich rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr an die EY/Ethics-Website oder die lokale EY/Ethics-Telefonnummer wenden. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich zunächst an ihren Counselor, Mentor, Partner, an das Talent- oder Legal-Team oder an eine andere Vertrauensperson zu wenden.



Unser Grundsatz der Vielfalt bedeutet für uns auch, bewusst unseren weiblichen Nachwuchs zu fördern. Hier setzen wir auf unterschiedlichen Ebenen an, um sowohl unsere Führungskräfte von morgen zu fördern als auch bestehende Führungskräfte auf ihrem weiteren Weg zu unterstützen. Auf der Führungsebene liegt der Frauenanteil momentan bei rund 45 Prozent und wir arbeiten daran, diesen Anteil noch weiter auszubauen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei EY Österreich bei 55 Prozent. Das Durchschnittsalter beträgt 33 Jahre.

Mit dem „Navigator Training“ haben wir eine Möglichkeit gefunden, für weibliche Seniors und Manager eine Informationsplattform zu kreieren, die einen Austausch sowohl untereinander als auch mit weiblichen Führungskräften ermöglicht. Das Training unterstützt sie dabei, Ziele zu formulieren, Hürden abzubauen und von Erfahrungen zu lernen.

Das Accelerate@EY ist ein Programm für weibliche Führungskräfte, das erstmals 2017 auf EMEA-Ebene ausgerollt wurde. Es teilt sich auf unterschiedliche Entwicklungszonen auf, die je nach Position im Unternehmen angepasst werden. Das Programm bietet unterschiedlich intensive Einheiten an, je nach Rank und Aufstieg. So gibt es – gestaffelt nach Rank – für weibliche Senior Manager zum Beispiel drei Einzel-Virtual-Coaching-Sessions via Skype durch einen Coach aus London. Zusätzlich gibt es unterschiedliche Trainingsangebote sowie eine Accelerate@EY Academy, die von zukünftigen Partnerinnen besucht werden kann.

Digitalisierung des Personalmanagements

Die digitale Transformation ist bei unseren Kunden und bei uns selbst allgegenwärtig und wird auch künftig die Arbeit im Personalmanagement von EY prägen: Schon heute bereiten zahlreiche Trainingsangebote unsere Kolleginnen und Kollegen auf die Herausforderungen des digitalen Wandels vor, um mit den richtigen Kompetenzen unsere Kunden optimal unterstützen zu können. Aber auch mit Blick auf unsere eigenen HR-Systeme und -Tools arbeiten wir kontinuierlich am Thema Digitalisierung, um das Personalmanagement bei EY zeit- und zukunfts-gerecht auszurichten.



#23
EY (Ernst & Young)
10. November 2018
University of Vienna

Unser Beitrag zu den SDGs



SDG 4.4: 36.919 Stunden für Aus- und Weiterbildung



SDG 5.5: Rund 45 % Frauenanteil in Führungspositionen



SDG 8.5: Förderung von Vielfalt innerhalb von EY durch unsere „Diversity & Inclusiveness“-Initiative





Soziales Engagement und Volunteering

Gemeinsamer Einsatz für wohltätige Initiativen

Der Anspruch, die Gesellschaft positiv mitzugestalten und zu verbessern, wird bei EY Österreich als wesentlicher Verantwortungsbereich, den wir als einer der globalen Marktführer in unserer Branche haben, gesehen und daher von allen Mitarbeitern an allen Standorten gelebt. Das zeigen nicht nur unsere Pro-bono-Aktivitäten bei Weiterbildungen und Trainings, sondern auch unsere vielen sozialen Projekte, bei denen sich die Mitarbeiter von EY Österreich regelmäßig gerne engagieren.

“

EY übernimmt gesellschaftliche Verantwortung – auch jenseits von Prüfung und Beratung. Mit zahlreichen Initiativen unterstützen wir verantwortungsvolles Unternehmertum, umweltgerechtes Handeln oder junge Menschen bei ihrem Start ins Berufsleben.

Gunther Reimoser,
Country Managing Partner EY Österreich

Better begins with you: herausragende Initiativen bei EY

„Building a better working world“: Wir bei EY machen es uns zur Aufgabe, die Welt von morgen nachhaltig mitzugestalten. In unserem CSR-Newsletter werden die Mitarbeiter regelmäßig über aktuelle Initiativen und Social-Volunteering-Events informiert. Maßgebliches Engagement von Mitarbeitern zeichnet EY auch intern aus

– ganz nach dem Motto „Better begins with you“. So arbeiten Kollegen beispielsweise ehrenamtlich bei einer Initiative zur Integration qualifizierter Immigranten. Andere unterstützen Studenten bei den ersten Schritten ins Berufsleben – oder sammeln Spenden für Kinder- und Jugendeinrichtungen.

Mit „Building a better working world“ haben wir ein klares Bekenntnis abgelegt, ein positiver Mitgestalter der Gesellschaft zu sein. Wir machen verantwortungsvolles Denken und gesellschaftliches Engagement zum Leitfaden unseres Handelns und füllen so unseren Anspruch mit Leben. Hier ein Auszug aus unseren Initiativen:

Wir sind Partner der Krebshilfe Österreich

Rund 340.000 Österreicher leben mit einer Krebserkrankung, rund 7.400 Neuerkrankungen pro Jahr werden allein in Wien diagnostiziert. Mit einer Vielzahl von Kampagnen und Initiativen schafft die Österreichische Krebshilfe Bewusstsein in der Öffentlichkeit und trägt zur Enttabuisierung der Krankheit bei. EY unterstützt die

neue Kampagne „UNTERNEHMEN LEBEN!“ der Krebshilfe Wien und übernimmt damit im Sinne des Purpose „Building a better working world“ gesellschaftliche Verantwortung. 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 Mitarbeitern in den Job nach einer Krebserkrankung.



Wir kämpfen gegen das Bienensterben

„Wenn die Bienen aussterben, sterben vier Jahre später auch die Menschen“, wusste schon Albert Einstein. Zurzeit ist etwa die Hälfte der Wildbienenarten vom Aussterben bedroht. Für Honigbienen ist die Prognose laut der deutschen Universität Hohenheim deutlich besser – allerdings nur solange es auch Imker gibt. Und um diese

653

Personenstunden für
wohltätige Zwecke im FY19
(FY 18: 253)

zu fördern, wurde die Initiative „Projekt 2028“ von Hektar Nektar ins Leben gerufen. Das Programm leistet einen unschätzbaren Beitrag zur Förderung von Imkern und zum Schutz von Bienen. Wir unterstützen diese wertvolle Initiative als Partner.

Wir unterstützen die „Nacht gegen Armut“

In Österreich gibt es 1,5 Millionen armutsgefährdete Menschen. 372.000 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren sind armutsgefährdet. Mit der Benefizgala „Nacht gegen Armut“ macht die Volkshilfe auf genau diese Problematik aufmerksam und leistet damit einen Beitrag zur Armutsbekämpfung in Österreich. EY unterstützte die „Nacht gegen Armut“ 2019 schon das zweite Jahr in Folge und übernimmt damit Verantwortung für das gesellschaftliche Umfeld.



Mehr Infos dazu in einem kurzen Video: www.youtube.com/watch?v=RDLzpywF1Zg

Wir zeichnen digitale Landkarten

Digitalisierung ist nicht nur wichtig für Unternehmen – in manchen Ländern kann sie sogar Leben retten. Wenn eine Krise in nur spärlich auf Karten erfassten Gebieten ausbricht, stellt dies Hilfsorganisationen vor große Probleme: Sie können oft nur schwer erfassen, wo und wie viele Menschen betroffen sind. EY unterstützt im Rahmen eines Social-Volunteering-Projekts die Organisationen Rotes Kreuz und Ärzte ohne Grenzen, indem Kolleginnen und Kollegen nicht kartierte Gebiete wie zum Beispiel die äthiopische Region Hamer Woreda auf Karten digital erfassen.



Mapping-Gebiet Hamer Woreda

Das Rote Kreuz arbeitet u. a. in der Region Hamer Woreda (Süd-Omo), die von anhaltenden Dürreperioden bzw. von starken Überflutungen in der Regenzeit besonders betroffen ist, und baut in dieser Region Brunnen für Trinkwasser und führt Hygieneschulungen durch. Insgesamt werden durch diese Maßnahmen um die 6.700 Menschen in der Gemeinde Asile Kebele Zugang zu sauberem Trinkwasser erhalten. Durch eine verbesserte Siedlungshygiene können Krankheiten vermindert und der Gesundheitszustand der Menschen verbessert werden.

Zeit spenden

Um persönliches soziales Engagement zu unterstützen, stellen wir unseren Mitarbeitern pro Jahr 2.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für Freiwilligentätigkeit für gemeinnützige Organisationen und Sozialprojekte zur Verfügung. Um diese Hilfestellung möglichst unkompliziert abzuwickeln, konnten die Mitarbeiter frei entscheiden, bei welcher Initiative sie mitarbeiten wollen, und die Stunden bzw. die Art der Tätigkeit einfach bekannt geben. Zahlreiche Mitarbeiter haben dieses Angebot angenommen und mit unterschiedlichen Aktionen – von der Essensausgabe in Einrichtungen der Caritas über das Basteln mit Flüchtlingskindern und Lebensmittelsammlungen bis hin zur Begleitung von jungen Menschen als Mentor oder Mentoring bei der Initiative Big Brothers Big Sisters – einen wertvollen Beitrag geleistet.

Im FY 19 wurden insgesamt 653 Personenstunden von EY-Mitarbeitern für gemeinnützige und soziale Projekte geleistet, dies ist mehr als doppelt so viel wie im Jahr davor. Mit-

hilfe des CSR-Newsletters und damit verbundener regelmäßiger Information rund um Möglichkeiten für soziales Engagement und Volunteering möchten wir die Anzahl der Personenstunden, die für derartige Projekte genutzt werden, weiter erhöhen. Zudem weiten wir das Angebot für gesellschaftliches Engagement durch Projekte zum Umweltschutz aus. In diesem Rahmen will EY aber weiter gehen und nicht nur Arbeitskraft zur Verfügung stellen, sondern das teilen, was EY auszeichnet – das Wissen, die Ausbildung und die Erfahrung unserer Mitarbeiter.

Bildungsauftrag und Wissensvermittlung

Auf lokaler Ebene engagieren wir uns an Fachhochschulen und Universitäten und setzen uns für eine gute Ausbildung ein. So haben viele unserer Partner und erfahrenen Mitarbeiter Lehraufträge an Fachhochschulen und Universitäten in ganz Österreich und halten Vorlesungen über Rechnungswesen, Konzernrechnungslegung, die International Financial Reporting Standards, Bilanzsteuerrecht, Besteue-

rung von Gesellschaften, Business Ethics, Umweltmanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung. Unser Anspruch „Building a better working world“ beruht auf unserem klaren Bekenntnis, ein aktiver und mitgestaltender Teil der Gesellschaft sein zu wollen.

Nicht nur mit gespendeter Arbeitszeit und Wissensvermittlung möchte EY einen positiven gesellschaftlichen Beitrag leisten, auch mit Geld- und Sachspenden werden Hilfseinrichtungen unterstützt.

Im Rahmen unserer jährlichen IT-Spendenaktion haben wir Laptops an Schulen gespendet und Geräte an den Verein Socius übergeben.

Geleistete Geldspenden im FY19:

- ▶ Aufforstungsprojekt (CO₂-Kompensation): 19.602 Euro
- ▶ Krebshilfe Wien: 10.000 Euro
- ▶ Benefizgala „Nacht gegen Armut“: 7.000 Euro
- ▶ Hektar Nektar: 6.650 Euro
- ▶ Integrationshaus: 4.000 Euro
- ▶ MyAbility: 1.600 Euro
- ▶ MoMo Kinderhospiz: 1.000 Euro



EY-Team beim Kochen in der Zweiten Gruft (links), EY-Mitarbeiter unterstützten die Initiative „Weihnachten im Schuhkarton“ (rechts)

49.852

Euro Geldspenden in FY19

Aufforstungs- und Waldschutzprojekt in Nepal

Auch im FY 19 haben wir in Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur das Projekt in Nepal unterstützt, denn dort schwinden große Waldflächen, während Gras- und Strauchlandschaften stetig zunehmen. Je nach Region sind dafür verschiedene Gründe verantwortlich, zum Beispiel die Abholzung zur Gewinnung von kurzfristig fruchtbarem Ackerland. Durch das Erdbeben von 2015 wurde der Druck auf die Ressource Wald als Bau- und Feuerholz zunehmend erhöht. Um dem Problem der Walddegradierung und Entwaldung sowie deren Folgen zu begegnen, wurden über einen partizipativen Prozess mit nationalen und lokalen Stakeholdern zwei Regionen mit einem hohen Entwicklungspotenzial für eine nachhaltige Wiederaufforstung ausgewählt. Hauptziel des BOKU-Klimaschutzprojekts ist, dass in den Regionen Gaurinshankar und Siwalik ca. 80 ha Land aufgeforstet und auf etwa 20 ha dieser Fläche landwirtschaftliche Nutzpflanzen angebaut werden. Darüber hinaus sollen im Zuge des Klimaschutzprojekts 500 effiziente Biogas-Kochöfen verbreitet werden. Daraus entsteht eine Win-win-Situation, indem zusätzliche Mengen an CO₂-Emissionen vermieden werden, die Nutzung von Feuerholz und somit auch die Abholzung reduziert wird, die Gesundheit von Frauen und Kindern verbessert wird und letztendlich durch die verkürzte Kochzeit mehr Zeit für andere Arbeiten bleibt. Das Nepal-Projekt zeigt, dass neben ökologischen auch ökonomische und soziale Aspekte ganzheitlich betrachtet und behandelt werden.

Unser Beitrag zu den SDGs



SDG 1.2

EY ist Partner der Benefizgala „Nacht gegen Armut“ der Volkshilfe zum Kampf gegen die Armut. Spende im Wert von 7.000 Euro.



SDG 3.4

EY ist Partner der Krebshilfe Wien und Förderer der Aktion „UNTERNEHMEN LEBEN!“. Spende im Wert von 10.000 Euro.



SDG 10.2

1.613 Euro Unterstützung für MyAbility, ein Social Enterprise, das die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Unternehmen fördert



SDG 13.A

19.602 Euro für Aufforstungsprojekte zur Kompensation von 981 t CO₂-Emissionen durch Flugreisen



SDG 15.5

Unterstützung von sieben Imkern im Zuge des „Projekts 2028“ von Hektar Nektar, um den Bienenbestand zu vergrößern





Klimawandel und Energieeffizienz, nachhaltige
Beschaffung und Veranstaltungsmanagement

Umwelt- gedanken leben

Wie lebenswert die Welt von morgen ist, entscheidet sich heute. Wir übernehmen Verantwortung und bekennen uns zu einem ressourcenschonenden Bürobetrieb. Umweltbewusstes Handeln beginnt bei jedem Einzelnen, daher setzen wir alles daran, unsere Mitarbeiter für ein nachhaltiges Denken und Handeln in ihrem Alltag zu sensibilisieren. Um unser anspruchsvolles Ziel, umweltbewusst zu arbeiten, auch zu erreichen, haben wir 2012 ein Umweltmanagementsystem nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) und ISO 14001 eingeführt.

Umweltpolitik

Nachhaltige Unternehmensführung hat einen hohen Stellenwert für uns. Wir unterstützen und fördern nachhaltiges Wirtschaften und übernehmen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Rund um den Globus prüfen wir Nachhaltigkeitsberichte und beraten Unternehmen zur Einhaltung ethischer, gesellschaftlicher und ökologischer Grundsätze. Das Geschäftsfeld „Climate Change and Sustainability Services“ (CCaSS) deckt durch seine Beratungs- und Prüftätigkeit zur Reduktion der Umweltbelastungen unserer Kunden einen weiteren wesentlichen Schwerpunkt ab. Auch bei unseren eigenen unternehmerischen Entscheidungen folgen wir diesem Anspruch.

Unsere Umweltauswirkungen werden durch unser Umweltmanagementsystem regelmäßig überprüft und nach Möglichkeit kontinuierlich verbessert.

Die Umweltpolitik von EY wurde im Zuge der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2012 verabschiedet und gilt bis auf weiteres.

EY hat sich auf globaler Ebene dazu verpflichtet, Initiativen zur Reduktion von Umweltauswirkungen zu unterstützen:

1. Minimierung von Auswirkungen durch Geschäftsreisen
2. Messung und Verbesserung der Umweltperformance
3. ressourceneffizienter Bürobetrieb
4. nachhaltige Beschaffungsrichtlinien

Ziel dieser Initiativen ist es, einen messbaren und langfristigen Erfolg in unserem Bestreben, unser Unternehmen und unser Handeln umweltverträglicher zu machen, zu erzielen. Mit den globalen Umweltinitiativen und der Teilnahme am europäischen EMAS-Verfahren haben wir uns über die Einhaltung der umweltrechtlichen Rahmenbedin-

gungen hinaus verpflichtet, negative Folgen für die Umwelt kontinuierlich zu reduzieren. Um das Prinzip der Nachhaltigkeit dauerhaft in unsere Managementsysteme zu integrieren, haben wir Organisationsstrukturen aufgebaut, die verantwortliches unternehmerisches Denken und Handeln fördern, von der Strategie bis zur Umsetzung. Unser Verständnis eines verantwortungsvollen Umweltschutzes endet nicht bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Auflagen, sondern beinhaltet auch die Weiterentwicklung aller umweltrelevanten Maßnahmen im Rahmen unseres Selbstverständnisses.

Einhaltung der Umweltrechtsvorschriften

Die Grundlage unseres Umweltmanagementsystems ist die Einhaltung aller auf unser Unternehmen zutreffenden gesetzlichen Bestimmungen. Dazu halten wir uns über umweltrechtliche Neuerungen durch regelmäßige Recherchen in Fachmedien auf dem Laufenden. Wir führen ein Rechtsregister, das uns einen laufenden Überblick über Pflichten im Zusammenhang mit dem Umweltschutz erlaubt. Wir beobachten die Entwicklung der Gesetzeslage und setzen neue Vorschriften termingerecht um.

Umsetzung des Umweltmanagementsystems

Durch unser Umweltmanagementsystem können wir sicherstellen, dass alle umweltrelevanten Prozesse und Verantwortlichkeiten im Unternehmen geregelt sind. Die Umsetzung unserer jährlichen Umweltziele wird durch einen Maßnahmenplan vorgegeben. Die Wirksamkeit überprüfen wir mithilfe interner Audits. Die Unternehmensleitung kontrolliert die Resultate und gibt neue Ziele frei. Der externe Gutachter überprüft die normenkonforme Implementierung des Managementsystems. Die Ergebnisse veröffentlichen wir in der jährlichen Umwelterklärung.

Verantwortlichkeiten und Befugnisse sind in einem Handbuch mit weiterführenden Verfahrensanweisungen festgelegt. Zur Umsetzung der Umweltpolitik haben wir in der Umweltprüfung alle umweltrelevanten Abläufe, Tätigkeiten und Prozesse identifiziert und mittels der Verfahrensanweisungen so geplant und gesteuert, dass sie unter kontrollierten und festgelegten Bedingungen ablaufen können.



Unsere Umwelterklärung kann unter www.ey.com/at/ccass abgerufen werden.

Wir haben Verfahrensanweisungen für folgende Tätigkeiten mit wesentlichen Umweltauswirkungen erstellt:

- ▶ Beschaffung (inklusive Travel-Management und Energie)
- ▶ Veranstaltungsmanagement
- ▶ Abfallwirtschaft
- ▶ Datenmanagement für den Nachhaltigkeitsbericht
- ▶ Datenmanagement für das interne Energieaudit

Durch unser Umweltmanagementsystem reduzieren wir unsere Umweltauswirkungen. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind wir als Umweltgutachter nach EMAS tätig und unterstützen Unternehmen bei der Zertifizierung ihrer Umweltmanagementsysteme. Daher haben unsere Dienstleistungen positive Umwelteffekte.

Nachhaltige Beschaffung

EY hat eine globale Beschaffungsrichtlinie (EY Global Procurement Policy), die für alle Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation gilt. Neben der Einhaltung der Regeln für ein verantwortungsvolles Wirtschaften und der Wahrung unserer Unabhängigkeit

gegenüber unseren Lieferanten sieht diese Beschaffungspolitik auch vor, dass wir die Auswirkungen unserer Beschaffungsentscheidungen ermitteln und unsere Lieferanten entsprechend informieren.

Unsere Beschaffungspolitik enthält einen separaten Supplier Code of Conduct für Lieferanten. Dieser umfasst folgende Bereiche:

- ▶ Umweltrisikomanagement
- ▶ Achtung der Menschenrechte
- ▶ Diversity & Inklusiveness
- ▶ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- ▶ ethische Grundsätze
- ▶ Kontrolle

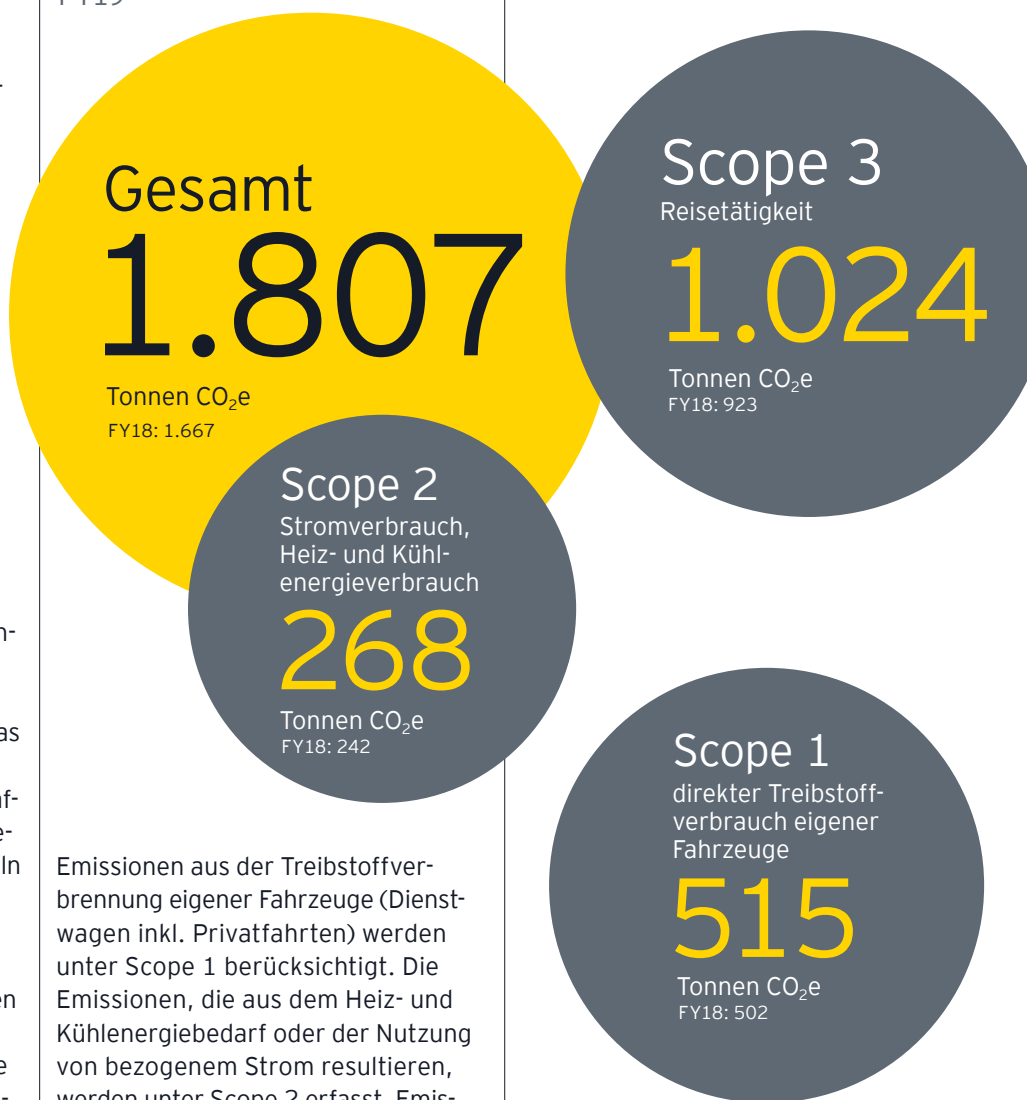
Ein Großteil der bei EY getätigten Einkäufe bezieht sich auf Büromaterialien, Drucksorten und Werbemittel. Auch der Bezug von Energie sowie das Travel-Management werden in unserer Verfahrensanweisung für Beschaffung geregelt. Des Weiteren fällt unregelmäßig der Einkauf von Büromöbeln und EDV-Produkten an. Reinigungsmittel werden nicht von EY, sondern von den Reinigungsdienstleistern beschafft, jedoch wurde ein Leitfaden für das Reinigungsmanagement bei EY erstellt, der als Orientierungshilfe für ökologische Reinigungsmittel dienen soll. Signifikante Änderungen in der Lieferkette gab es nicht.

Messung unseres Carbon Footprint

In die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks fließen direkte und indirekte Emissionen aus folgenden Bereichen ein:

- ▶ Scope 1: direkter Treibstoffverbrauch eigener Fahrzeuge
- ▶ Scope 2: Stromverbrauch, Heiz- und Kühlenergieverbrauch
- ▶ Scope 3: Reisetätigkeit

Treibhausgasemissionen FY19



Emissionen aus der Treibstoffverbrennung eigener Fahrzeuge (Dienstwagen inkl. Privatfahrten) werden unter Scope 1 berücksichtigt. Die Emissionen, die aus dem Heiz- und Kühlenergiebedarf oder der Nutzung von bezogenem Strom resultieren, werden unter Scope 2 erfasst. Emissionen aus Geschäftsreisen (Flugzeug, Bahn, Mietwagen, Privatauto) werden unter Scope 3 dargestellt.

1000%

FSC- oder PEFC-Papier und Ökostrom

Reisetätigkeit

EY-Mitarbeiter sind häufig mit dem Flugzeug, der Bahn oder dem Auto unterwegs, damit sie unsere Kunden bestmöglich unterstützen können. Durch Geschäftsreisen entstehen bei EY die höchsten Umweltbelastungen. Da Reisen eine Grundvoraussetzung für unsere Geschäftstätigkeit ist, stellt dieses Thema für uns eine große Herausforderung dar. Daher haben wir eine Travel-Management-Stelle eingerichtet. Wir ergreifen eine Reihe kleiner, konkreter Maßnahmen, die dazu beitragen, die natürlichen Ressourcen zu schonen und unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Alle Flüge zu internen Treffen müssen vom Leiter des jeweiligen Geschäftsbereichs genehmigt werden. Seit dem Geschäftsjahr 2015 kompensieren wir die CO₂-Emissionen aus der Flugtätigkeit über internationale Projekte der Universität für Bodenkultur. Zudem haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Car Policy für Dienstfahrzeuge anzupassen und Fahrzeuge mit alternativen Antrieben zu fördern.

Effizienzsteigerung

Durch die Globalisierung vieler unserer zentralen Verwaltungsfunktionen sind wir in der Lage, einheitlicher vorzugehen, um die Umweltverträglichkeit unserer Geschäftstätigkeit zu verbessern. Unsere IT hat an wichtigen Standorten weltweit die für Videokonferenzen notwendige Technologie installiert, um Emissionen aus Reiseaktivitäten zu senken.

Abfallstoffe wie z. B. Glas, Getränkeflaschen und -dosen, Kartonagen oder Restmüll werden gemäß den in Österreich geltenden gesetzlichen Bestimmungen getrennt und vom Facility-Management entsorgt. Lediglich gefähr-

liche Abfälle und – aus Vertraulichkeitsgründen – Papier entsorgen wir gesondert und können dementsprechend aus den Lieferantenrechnungen die Mengen ableiten.

Um unseren Papierverbrauch zu reduzieren, möchten wir digitale Arbeitsweisen fördern. Mit „EY Canvas“ haben wir im Bereich der Wirtschaftsprüfung bereits ein modernes, webbasiertes Tool zur Verfügung, das dazu beiträgt, Papier einzusparen. Ein derartiges digitales Dokumentenmanagementsystem (DMS) möchten wir nun auch in der Steuerberatung umsetzen.

Umweltfreundliche Veranstaltungen

Grün und hochkarätig ist kein Widerspruch, auch nicht im Veranstaltungsbereich. Gerade hier gibt es viele Möglichkeiten, nachhaltig zu planen, zu organisieren und zu tagen und damit umweltbewusst zu handeln.

Unser Beitrag zu den SDGs

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



SDG 7.2: Wir beziehen Strom aus 100 % erneuerbaren Quellen an allen vier Standorten.

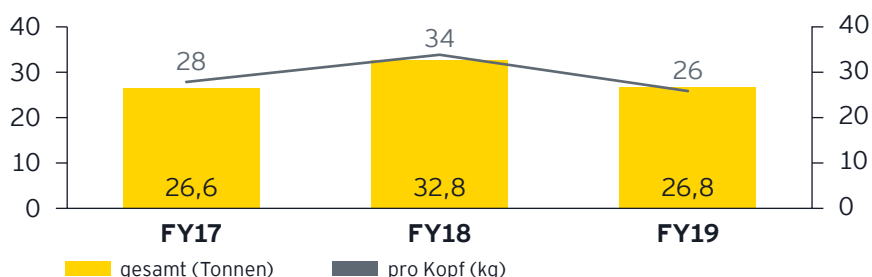
15 LEBEN AN LAND



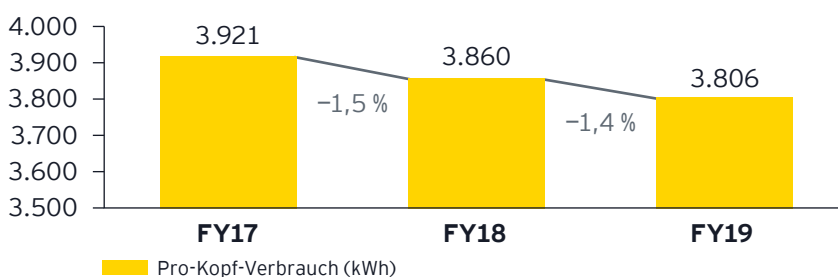
SDG 15.2: 100 % FSC- oder PEFC-zertifiziertes Papier

Wir haben auf globaler Ebene einen eigenen „Sustainable Meetings“-Leitfaden entwickelt, der alle Mitarbeiter dabei unterstützt, Messen und Veranstaltungen nachhaltig zu gestalten.

Papierverbrauch



Energieverbrauch



Der Leitfaden berücksichtigt organisatorische Aspekte wie z. B. die umweltfreundliche Anreise zum Veranstaltungsort und die Wahl der Unterkunft. Darüber hinaus gibt er auch Tipps, wie man beim Catering umweltbewusst handeln kann, wie sich Papier, Wasser und Abfall einsparen lassen und wie eine nachhaltige Kommunikation mit umweltverträglichen und nutzenstiftenden Give-aways aussehen kann.

In Österreich achten wir bei EY-Veranstaltungen darauf, dass der jeweilige Veranstaltungsort nach Möglichkeit mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet ist. Zum Großteil halten wir unsere Veranstaltungen auch tatsächlich in zertifizierten Locations ab, zusätzlich gibt es bei der CCaSS-Jahresveranstaltung ein Bio-Büffet ausschließlich mit Produkten von lokalen Lieferanten.

Bei EY-Meetings am Bürostandort Wien ist durch die Auszeichnung der IZD Towers mit dem „US-LEED-EBOM-Gold-Zertifikat“ und durch die 2019 ausgesprochene „ÖGNI-Platin-Zertifizierung“ die nachhaltige Gebäudeinfrastruktur sichergestellt.

Weitere Initiativen mit Umweltaspekten

Ecosia

Im Frühjahr 2019 wurde auf GSA-Ebene (Germany, Switzerland, Austria) auf allen Computern von EY-Mitarbeitern standardmäßig Ecosia als Suchmaschine eingeführt. Mit jeder Suchanfrage in Ecosia generieren Suchanzeigen Einnahmen für Ecosia, die dann verwendet werden, um Bäume zu pflanzen. Bis zum Sommer 2019 konnten mit rund 195.000 Suchanfragen bereits knapp 5.500 Bäume gepflanzt werden.

Sechs Jahre Umweltmanagementsystem bei EY

Das haben wir erreicht

- ▶ 100 Prozent Ökostrom, CO₂-Kompensation bei Flügen, CO₂-Bonus in der Kfz-Richtlinie, Jahreskarte der Wiener Linien für alle Mitarbeiter ohne Firmenwagen
- ▶ 100 Prozent FSC- oder PEFC-Papier, keine Spiral- und Klebebindung, Evaluierung des Bürobedarfs unter Umweltkriterien, z. B. Verzicht auf PVC bei Büro-Ordnern
- ▶ Abhaltung einer als „Green Meeting“ zertifizierten Veranstaltung bei CCaSS-Veranstaltungen, Veranstaltungen werden überwiegend in Hotels mit Umweltzeichen abgehalten
- ▶ Evaluierung der Reinigungsmittel nach ökologischen Kriterien
- ▶ Aktualisierung des Abfallmanagements und Mitarbeiterinformation
- ▶ Umstellung des Beleuchtungskonzepts an den Standorten Wien und Salzburg auf LED-Leuchten
- ▶ Umstellung auf Bio-Fairtrade-Kaffee in den Gemeinschaftsküchen in Wien; Fairtrade-Schokolade und weniger zuckerhaltige Bio-Snacks im Meetingbereich
- ▶ stärkere interne Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen

GSA Alliance for Climate Action

Die GSA Alliance for Climate Action wurde im Sommer 2019 vom GSA Corporate Responsibility & Purpose Team gegründet, um zunächst alle Kolleginnen und Kollegen mit Klima-Schwerpunkt an einen Tisch zu bringen. Ihr Auftrag: globale Best Practices untersuchen und ein GSA-Klimapaket entwickeln. Im ersten Schritt wird ein „Climate Survey“ durchgeführt, den wir für eine Statusabfrage bei unseren Mitarbeitern nutzen wollen. Dabei geht es darum, ein Stimmungsbild einzuholen, um die Ideen und Wünsche der Mitarbeiter im Klimapaket zu berücksichtigen.

Nachhaltige Give-aways

Auch bei unseren Give-aways, die wir hauptsächlich für Recruiting- und Employer-Branding-Zwecke verwenden, achten wir darauf, dass diese möglichst nachhaltig hergestellt wer-

den. Auch hier kaufen wir, wenn möglich, Bio-Produkte (z. B. Zotter-Schokolade). Darüber hinaus legen wir Wert darauf, dass die Goodies mehrmals wiederverwendet werden können und damit Abfall vermieden werden kann. Wir stellen dafür von Papier- auf wiederverwendbare Stofftragetaschen um, verschenken Trinkflaschen aus Glas als Special Goodie und haben unsere neuen Recruitingbroschüren mit einem wiederverwendbaren Notizblock von Bambook kombiniert. Für jedes von uns gekaufte Exemplar der Broschüre wird dabei ein Baum gepflanzt.



Nähere Infos dazu unter
www.bambook.org/de/

Ziele und Maßnahmenprogramm 2019/20

Unsere Auswirkungen werden regelmäßig überprüft und nach Möglichkeit kontinuierlich verbessert. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das Berichtsjahr 2019:

	Ziele	Maßnahmen	Frist
Wirtschaftliche Leistung →	konstantes Wachstum im zweistelligen Prozentbereich	Ausbau der Dienstleistungen im Bereich der digitalen Transformation stärkerer Auftritt als „One EY“ und Optimierung der kundenspezifischen und fachübergreifenden Lösungen	Juni 2020
Kunden-zufriedenheit →	durchschnittlichen Wert von > 97 % der Kunden, die EY weiterempfehlen würden, beibehalten	Ausbau der Kompetenzen und Expertise in der Strategieberatung durch Zugriff auf das internationale EY-Parthenon-Netzwerk Aufbau neuer und Weiterentwicklung bestehender strategischer Allianzen Aufbau neuer und Weiterentwicklung bestehender Kooperationen (bspw. Blockchain Initiative Logistik) laufende Client Management Aktivitäten laufende Qualitätskontrollen unserer Projekte	Juni 2020 laufend
Antikorruption und Compliance →	keine bestätigten Korruptionsvorwürfe keine verhängten Bußgelder aufgrund Nichteinhaltung von Gesetzen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter bzgl. Geldwäschebekämpfung, Antikorruption und Unabhängigkeit	laufend
Datenschutz →	keine bestätigte Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter bzgl. Privacy und Datenschutz	laufend
Klimawandel und Energieeffizienz →	Steigerung des Anteils der Dienstfahrzeuge mit alternativen Antrieben Kompensation der CO ₂ -Emissionen aus der Flugtätigkeit Reduktion der CO ₂ -Emissionen aus der Flugtätigkeit um 5 % pro Mitarbeiter	Aktualisierung der Car Policy (Berücksichtigung und Förderung der E-Mobilität) und Anpassung des Tarifmodells für Dienstwagen zur spezifischen Stärkung der E-Mobilität Fortsetzung der internationalen Projekte in Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur Bewusstseinsbildung, dass man auf Flüge aus ökologischen Gründen verzichtet	Juni 2019
Nachhaltige Beschaffung →	Reduktion bzw. Stabilisierung des Papierverbrauchs trotz Ausweitung der hausinternen Berichtsabteilung	Die Ausweitung der Inanspruchnahme der hausinternen Berichtsabteilung wird zwar intern zu einem höheren Papierverbrauch führen, allerdings fällt aufgrund der bedarfsgenauen Inanspruchnahme der Druckerstraße einiges an Ausschuss bei der externen Druckerei weg, zusätzlich verringert sich der Logistikaufwand; Förderung digitaler Arbeitsweisen in der Steuerberatung; Start eines Projekts zur Einführung eines digitalen Dokumentenmanagementsystems (DMS) in der Steuerberatung	Dezember 2019
Veranstaltungsmanagement →	Abhaltung zumindest einer (CCaSS-) Veranstaltung in einer nach dem Österreichischen Umweltzeichen für Green Meetings zertifizierten Location	Bevorzugung von Standorten, die nach dem Österreichischen Umweltzeichen zertifiziert sind	Juni 2020

	Ziele	Maßnahmen	Frist
Mitarbeitertraining und -entwicklung →	40 Trainings- und Ausbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter (Ausnahme Assurance: 20 h), insgesamt 120 h innerhalb von drei Jahren	aktualisierte Trainings-Policy und -Curriculum je Service Line	Juni 2020
	100 % aller Mitarbeiter (ausgenommen Geschäftsführer) führen regelmäßig Karrieregespräche	regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD-Cycle und Besprechung in den Counseling Family Meetings	laufend
	erneute Steigerung der Mitarbeiter-zufriedenheit (gemessen am Engagement Index)	siehe unten stehende Maßnahmen	Juni 2020
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Aufnahme der Punkte „Überstunden und Urlaub“ und „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ in die Agenda in den regelmäßig stattfindenden Counselor Connect Meetings in allen Unternehmensbereichen	laufend
		Evaluierung der familienfreundlichen Meeting Policy	Juni 2021
		Evaluierung eines neuen Formats zu besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	laufend
		Regelmäßige Kommunikation des Themas „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ und des Audits „berufundfamilie“ über verschiedene Kanäle	
	mehr Bewusstsein in Bezug auf vorhandene flexible Arbeitszeitmodelle	Ausbau der WorkSmart-Initiativen, u. a. im Rahmen des „Workplace of the Future“-Programms	laufend
		Kommunikation der vielen Möglichkeiten in den regelmäßig stattfindenden Counseling Family Meetings	
	professionelles Auszeiten-Management und Karriereplanung	Ausarbeitung einer vorgegebenen Struktur für Gespräche zwischen Counselor und Counselee bzgl. Auszeiten sowie eines Monitorings dieser Gespräche	Juni 2021
	Umsetzung einer nachhaltigen, lebensphasenorientierten Personalpolitik	jährliches Treffen der Audit-Projektgruppe zur Besprechung des Fortschritts der Umsetzung	November 2019
		Erstellung eines jährlichen Berichts für das Audit „berufundfamilie“	Dezember 2019
		Bereitstellung von Ressourcen sowie definierte Budgets für das Audit „berufundfamilie“	laufend
	Schaffung eines einheitlichen Verständnisses über Führungsverhalten und Erwartungen an eine Führungskraft im Unternehmen	Erstellung einer einheitlichen Definition von Führung und Kommunikation dazu	Juni 2020
	Reduktion des Gesundheitsrisikos und der Krankenstandstage	Fortführung der health@EY-Angebote und weitere Präventionsaktivitäten	Jänner 2020

	Ziele	Maßnahmen	Frist
Diversity →	Female Empowerment und mehr Frauen in Führungspositionen	Fortführung und verstärkte Kommunikation der Programme zur Förderung von Frauen (z. B.: Women's Leadership Program (WLP), EY Women Network, Accelerate@EY) frühzeitige Förderung von Frauen ab dem Level Consultant/Assistant, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten Leadership Gender Tool bei Leistungsbeurteilung Unterstützung bei Kinder- oder Angehörigenbetreuung (durch betreut.at)	Juni 2020 laufend
Inclusiveness →	weiterhin keine Diskriminierungsvorfälle	Fortsetzung der „Diversity & Inclusiveness“-Initiative im Zuge der neuen Unternehmenstrategie	laufend
Soziales Engagement und Volunteering →	2.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für soziale Zwecke	Erweiterung der Social-Volunteering-Projekte auf Projekte mit Umweltaspekten und weitere Kooperationen Regelmäßige Kommunikation zu Möglichkeiten für Soziales Engagement & Volunteering im CSR-Newsletter	Juni 2020 laufend
Keine wesentlichen Themen →	Bekanntheitsgrad des Umweltmanagementsystems und Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern Optimierung der Abfallentsorgung in den fünf Gemeinschaftsküchen in Linz Erhöhung der Anzahl der unterstützten Imker von sieben auf zehn	Kommunikation über Intranet Fortführung des CSR-Newsletters pro Quartal mit den wichtigsten Infos zu unserem Umweltmanagementsystem und Tipps, wie jeder beitragen kann Zwei von fünf Gemeinschaftsküchen wurden bereits mit Restmüll-, Verbund- und Biobehältern ausgestattet; Erweiterung der Ausstattung auf die drei restlichen Gemeinschaftsküchen Unterstützung des Projekts 2028 von Hektar Nektar	Juni 2020

Status der Ziele und Maßnahmen aus dem Vorjahr

	Ziele	Maßnahmen	Frist	Status
Wirtschaftliche Leistung →	konstantes Wachstum im zweistelligen Prozentbereich	Ausbau der Dienstleistungen im Bereich der digitalen Transformation Stärkung der kundenspezifischen Lösungen inkl. fachbereichs- und länderübergreifenden Teams	Juni 2019	umgesetzt
Kunden-zufriedenheit →	durchschnittlichen Wert von > 95 % der Kunden, die EY weiterempfehlen würden, beibehalten	laufende Client-Management-Aktivitäten laufende Qualitätskontrollen unserer Projekte	Juni 2019	umgesetzt
Antikorrruption und Compliance →	keine bestätigten Korruptionsvorwürfe keine verhängten Bußgelder aufgrund Nichteinhaltung von Gesetzen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter bzgl. AML, Antibribery und Independence	laufend	umgesetzt
Datenschutz →	keine bestätigte Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter bzgl. Privacy und Datenschutz	laufend	siehe Erklärung auf Seite 23
Klimawandel und Energieeffizienz →	Zurverfügungstellung einer Ladeinfrastruktur für EY-Mitarbeiter	Abklären, ob ein Ausbau von Ladestationen im IZD Tower möglich ist und wenn ja, in welcher Form	Juni 2019	umgesetzt
	Steigerung des Anteils der Dienstfahrzeuge mit alternativen Antrieben	Aktualisierung der Car Policy (Berücksichtigung und Förderung der E-Mobilität) und Anpassung des Tarifmodells für Dienstwagen zur spezifischen Stärkung der E-Mobilität		verlängert auf FY20
	Reduktion der CO ₂ -Emissionen aus dem Treibstoffverbrauch um 5 % je Dienstfahrzeug	Förderung zum Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel, insbesondere Bahn und O-Bus (Salzburg)		Ziel bezogen auf den Pro-Kopf-Verbrauch erreicht
	Wert für spezifischen Energieverbrauch pro Mitarbeiter beibehalten	Umstellung der LED-Lampen in Linz		geprüft und aus wirtschaftlichen Gründen verworfen
	Kompensation der CO ₂ -Emissionen aus der Flugtätigkeit	Fortsetzung der internationalen Projekte in Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur		umgesetzt
Nachhaltige Beschaffung →	Reduktion des Papierverbrauchs	Förderung digitaler Arbeitsweisen in der Steuerberatung; Start eines Projekts zur Einführung eines digitalen Dokumentenmanagementsystems (DMS) in der Steuerberatung	Juni 2019	verlängert auf FY20
	Optimierung der Beschaffung in den Cafeterias und Besprechungsräumen nach Umweltgesichtspunkten (am Standort Wien)	Umstieg auf weniger zuckerhaltige Snacks in den Seminarräumen; Obsteinkauf wenn möglich regional vornehmen		umgesetzt

Status der Ziele und Maßnahmen aus dem Vorjahr

	Ziele	Maßnahmen	Frist	Status
Veranstaltungs- management →	Abhaltung zumindest einer (CCaSS-) Veranstaltung in einer nach dem Österreichischen Umweltzeichen für Green Meetings zertifizierten Location	Bevorzugung von Standorten, die nach dem Österreichischen Umweltzeichen zertifiziert sind	laufend	umgesetzt
		Evaluierung ev. offener Anforderungen für Green Events	Juni 2019	umgesetzt
		Evaluierung, ob CO ₂ -neutrales Event möglich ist		
Mitarbeitertraining und -entwicklung →	40 Trainings- und Ausbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter (Ausnahme Assurance: 20 h), insgesamt 120 h innerhalb von drei Jahren	aktualisierte Trainings-Policy und -Curriculum je Service Line	Jänner 2019	umgesetzt
	100 % aller Mitarbeiter (ausgenommen Geschäftsführer) führen regelmäßig Karrieregespräche	regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD-Cycle und Besprechung in den Counseling Family Meetings	laufend	umgesetzt
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Aufnahme der Punkte „Überstunden und Urlaub“ und „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ in die Agenda in den regelmäßig stattfindenden Counselor Connect Meetings in allen Unternehmensbereichen		
		Evaluierung der familienfreundlichen Meeting Policy	Juni 2021	noch nicht begonnen
		Evaluierung eines neuen Formats zu besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	laufend	umgesetzt
		regelmäßige Kommunikation des Themas „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ und des Audits „berufundfamilie“ über verschiedene Kanäle		
	mehr Bewusstsein in Bezug auf vorhandene flexible Arbeitszeitmodelle	Ausbau der WorkSmart-Initiativen, u. a. im Rahmen des „Workplace of the Future“-Programms	laufend	umgesetzt
		Kommunikation der vielen Möglichkeiten in den regelmäßig stattfindenden Counseling Family Meetings		verlängert auf FY20
	professionelles Auszeiten-Management und Karriereplanung	Ausarbeitung einer vorgegebenen Struktur für Gespräche zwischen Counselor und Counselee bzgl. Auszeiten sowie eines Monitorings dieser Gespräche	Juni 2021	noch nicht begonnen

	Ziele	Maßnahmen	Frist	Status
Mitarbeitertraining und -entwicklung →	Umsetzung einer nachhaltigen, lebensphasenorientierten Personalpolitik Reduktion des Gesundheitsrisikos und der Krankenstandstage	jährliches Treffen der Audit-Projektgruppe zur Besprechung des Fortschritts der Umsetzung Erstellung eines jährlichen Berichts für das Audit „berufundfamilie“ Bereitstellung von Ressourcen sowie definierte Budgets für das Audit „berufundfamilie“ Fortführung der health@EY-Angebote und weitere Präventionsaktivitäten	laufend	umgesetzt
Diversity →	Female Empowerment und mehr Frauen in Führungspositionen	Fortführung und verstärkte Kommunikation der Programme zur Förderung von Frauen (z. B.: Women's Leadership Program (WLP), EY Women Network, Accelerate@EY) Leadership Gender Tool bei Leistungsbeurteilung Unterstützung bei Kinder- oder Angehörigenbetreuung (durch betreut.at)	Juni 2019 laufend	umgesetzt
Inclusiveness →	weiterhin keine Diskriminierungsvorfälle	Fortsetzung der „Diversity & Inclusiveness“-Initiative	laufend	umgesetzt
Soziales Engagement und Volunteering →	2.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für soziale Zwecke	Fortsetzung der internationalen Social-Volunteering-Projekte wie dem „Mapathon“ und anderer Kooperationen Regelmäßige Kommunikation zu Möglichkeiten für Soziales Engagement & Volunteering im CSR-Newsletter	laufend	verlängert auf FY20
Keine wesentlichen Themen →	Bekanntheitsgrad des Umweltmanagementsystems und Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern Optimierung der Abfallentsorgung in den Gemeinschaftsküchen	Kommunikation über Daily News und interne Veranstaltungen Erstellung einer Info-Broschüre mit den wichtigsten Infos zu unserem Umweltmanagementsystem und Tipps, wie jeder beitragen kann Hinweise für Kunststoff, Glas und Metall an Türen unter dem Waschbecken; Mailaussendung an alle Mitarbeiter	Juni 2019	umgesetzt

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Geschäftstätigkeit der österreichischen EY-Gesellschaften des Geschäftsjahres vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2019 (FY19).

Rahmenwerke

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „Kern“) erstellt. Er folgt den darin definierten Prinzipien der Berichterstattung. Zusätzlich kam der Berichterstattungsstandard des World Resources Institute und des World Business Council for Sustainable Development zu Treibhausgasemissionen (Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard) zur Anwendung, der für die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks maßgeblich ist.

Berichtsgrenzen

Der Bericht FY19 berücksichtigt unverändert alle österreichischen Gesellschaften und Mitarbeiter, die bei österreichischen EY-Gesellschaften an den vier Standorten Wien, Linz, Salzburg und Klagenfurt beschäftigt sind. Die Büroflächen am Standort Wien haben sich gegenüber dem Vorjahr aufgrund einer Erweiterung verändert. An den Standorten Linz, Salzburg und Klagenfurt ist die Bürofläche gleich geblieben. Die Anzahl der Mitarbeiter ist, wie den Kennzahlen auf Seite 50 zu entnehmen ist, erneut gestiegen. Diese Systemgrenze gilt auch für das Umweltmanagementsystem nach EMAS und ISO 14001.

„EY Österreich“ und „wir“ beziehen sich in diesem Bericht auf die Unternehmensgruppen aller österreichischen Mitgliedsunternehmen von EY Global (EYG) mit operativer Tätigkeit. Dazu gehören die jeweiligen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Steuerberatungsgesellschaften an den insgesamt vier österreichischen Standorten sowie die Ernst & Young Advisory Services GmbH, die Ernst &

Young Management Consulting GmbH, die Contrast Ernst & Young Management Consulting GmbH und die Ernst & Young Corporate Finance GmbH.



Die vollständige Auflistung der erfassten Firmen befindet sich im Internet unter www.ey.com/AT/DE/home/legal.

Die Gesellschafter der operativen Gesellschaften sind indirekt (über Anteilsverwaltungsgesellschaften) die Partner von EY in Österreich sowie seit 26. Juni 2012 die Ernst & Young Europe LLP (eine Personengesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht, „Limited Liability Partnership“), deren Gesellschafter Partner aus den europäischen EYG-Mitgliedsunternehmen sind. Sie ist eine beim Institute of Chartered Accountants of England and Wales (ICAEW) registrierte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die keine Abschlussprüfungen durchführt und auch keine anderen Geschäftstätigkeiten ausübt. Nach den Gesellschaftsverträgen der Anteilsverwaltungsgesellschaften stehen der Ernst & Young Europe LLP im Regelfall

75 Prozent der Stimmrechte zu. Weitere Informationen über EY Österreich finden sich im Transparenzbericht für EY Österreich.

Es bestehen keine Einschränkungen hinsichtlich der Berichtsgrenzen. Es gab keine wesentlichen Änderungen gegenüber vorhergehenden Berichtsperioden im Hinblick auf Umfang, Grenzen oder Bewertungsmethoden. Die geringfügigen Änderungen bezüglich Umfang, Grenzen oder Bewertungsmethoden wurden ggf. bei den jeweiligen Kennzahlen angemerkt.

Änderungen bei der Berichterstattung

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht wurde für das Geschäftsjahr 2017/18 (FY18) gemäß den GRI-Standards erstellt. Im Oktober 2019 wurde eine separate Umwelterklärung veröffentlicht. In Zukunft soll der Nachhaltigkeitsbericht jährlich erscheinen. Signifikante Veränderungen in der Berichterstattung gab es, abgesehen von der Neuformulierung zweier wesentlicher Themen (siehe Seite 13), im FY19 nicht.



Im September 2015 definierten die Vereinten Nationen im Rahmen der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ 17 Sustainable Development Goals (SDGs) und 169 Unterziele. Die SDGs richten sich aber nicht nur an Staaten und Regierungen, die weltweit bereits zugestimmt haben, sondern auch explizit an Unternehmen. In diesem Verzeichnis möchten wir die Unterziele der SDGs, so wie sie von den Vereinten Nationen formuliert wurden, zu denen wir einen Beitrag leisten, im Überblick darstellen. Unsere konkreten Beiträge sind an den entsprechenden Stellen im Bericht mit den jeweiligen Unterzielen der SDGs verknüpft.



SDG 1.2: Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken: Seite 35



SDG 3.4: Bis 2030 die Frühsterblichkeit aufgrund von nichtübertragbaren Krankheiten durch Prävention und Behandlung um ein Drittel senken und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern: Seite 35



SDG 4.4: Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen: Seite 29



SDG 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen: Seite 29



SDG 7.2: Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energien am globalen Energiemix deutlich erhöhen: Seite 40



SDG 8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen: Seite 29



SDG 10.2: Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern: Seite 35



SDG 12.6: Die Unternehmen, insbesondere große und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen: Seite 9



SDG 13.a: Bis 2020 gemeinsam jährlich 100 Milliarden Dollar aus allen Quellen aufbringen, um den Bedürfnissen der Entwicklungsländer im Kontext sinnvoller Klimaschutzmaßnahmen und einer transparenten Umsetzung zu entsprechen, und den Grünen Klimafonds vollständig operationalisieren, indem er schnellstmöglich mit den erforderlichen Finanzmitteln ausgestattet wird: Seite 35



SDG 15.2: Bis 2020 die nachhaltige Bewirtschaftung aller Waldarten fördern, die Entwaldung beenden, geschädigte Wälder wiederherstellen und die Aufforstung und Wiederaufforstung weltweit beträchtlich erhöhen: Seite 40

SDG 15.5: Umgehende und bedeutende Maßnahmen ergreifen, um die Verschlechterung der natürlichen Lebensräume zu verringern, dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen und bis 2020 die bedrohten Arten zu schützen und ihr Aussterben zu verhindern: Seite 35



SDG 16.5: Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich reduzieren: Seite 19, 22

Büroflächen

in m²	FY17	FY18	FY19
Wien**	11.140	11.140	12.640
Salzburg	870	870	870
Linz*	1.066	1.407	1.407
Klagenfurt	593	593	593
Gesamt	13.669	14.010	15.510

* Im FY18 wurde der Standort um zusätzliche Flächen erweitert.

** Im FY19 wurde der Standort um ein Stockwerk erweitert.

Wirtschaftliche Leistung

(GRI 201-1)

in TEUR	FY17	FY18	FY19
Umsatz	130.778	142.514	160.101
Wertschöpfung	79.101	84.751	93.331
Verteilung			
an Gesellschafter (Dividende)	697	930	3.064
an Mitarbeiter (Löhne, Gehälter, Soziales)	63.224	66.699	71.838
an den Staat (Steuern, Abgaben)	13.889	15.152	16.732
an Kreditgeber (Zinsaufwand)	408	384	223
an das Unternehmen (Rücklagen)	883	1.586	1.474



Mitarbeiter

nach Standorten

	FY17	FY18	FY19
Wien	791	821	856
Salzburg	51	51	54
Linz	76	68	92
Klagenfurt	36	38	47
Gesamt	954	978	1.049

Kundenzufriedenheit

Kundenbefragung

in %	FY18	FY19
Rücklaufquote versendeter Fragebögen	31,96	22,54
Anteil der Kunden, die EY weiterempfehlen (Fragebögen)	95,57	96,77
Anteil der Kunden, die EY weiterempfehlen (Interviews)	100,00	100,00

Erhebung erfolgt anhand einer Skala von 0 (nie) bis 10 (immer)
Methodik: 0-6 = keine (eindeutige) Empfehlung, 7-10 = Empfehlung
(Im FY18 wurde bereits eine Bewertung ab 6 als Empfehlung gewertet)

Mitarbeiteranzahl (GRI 102-8)

zum Stichtag 30.06.	Gesamt				Frauen				Männer			
	FY18		FY19		FY18		FY19		FY18		FY19	
Beschäftigungsverhältnis	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**
Vollzeit	763,0	763,0	820,0	820,0	395,0	395,0	406,0	406,0	368,0	368,0	414,0	414,0
Teilzeit	215,0	121,5	229,0	131,1	168,0	95,0	179,0	103,0	47,0	26,5	50,0	28,1
Gesamt	978,0	884,5	1.049,0	951,1	563,0	490,0	585,0	509,0	415,0	394,5	464,0	442,1

* enthält keine Trainees und Contractors, Inbounds & outbounds; inkl. Karenzen

** Vollzeitäquivalente

Mitarbeiterstruktur (GRI 405-1, 404-3)

	Gesamt		Frauen				Männer			
	FY18	FY19	FY18		FY19		FY18		FY19	
Zusammensetzung auf Führungsebene	Headcount		Headcount	%	Headcount	%	Headcount	%	Headcount	%
Führungskräfte*	321	335	139	43,3	147	43,9	182	56,7	188	56,1
Nicht-Führungskräfte	657	714	424	64,5	438	61,3	233	35,5	276	38,7
Gesamt	978	1.049	563	57,6	585	55,8	415	42,4	464	44,2

	Gesamt		Unter 30		30-50		Über 50	
	Headcount		Headcount	%	Headcount	%	Headcount	%
Führungskräfte*	335		23	7	259	77	53	16
Nicht-Führungskräfte	714		468	66	222	31	24	3
Gesamt	1.049		491	47	481	46	77	7

* Mitarbeiter mit Führungsverantwortung (Manager, Senior Manager, Market Facing Director, Executive Director, Assistant Director, Associate Director, Director, Associate Partner, Partner).
100 % unserer Mitarbeiter erhalten regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung.

Anteil der Mitarbeiter die unter Tarifsverhandlungsvereinbarungen fallen (GRI 102-41)

	FY18		FY19	
	Gesamt	Anteil in %	Gesamt	Anteil in %
Mitarbeiter mit Kollektivvertrag	953	97	1.015	97
Mitarbeiter ohne Kollektivvertrag*	25	3	34	3
Gesamt	978	100	1049	100

* Law-Professionals sind nicht von einem Kollektivvertrag abgedeckt.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung (GRI 404-1)

	FY17		FY18		FY19	
	Gesamt	Pro Kopf	Gesamt	Pro Kopf	Gesamt	Pro Kopf
Aus- und Weiterbildungsstunden	21.286	22,3	35.924	36,7	36.919	35,2

	FY19	
	Gesamt	Pro Kopf
Aus- und Weiterbildungsstunden	36.919	35,2
Führungskräfte	12.713	37,9
Nicht-Führungskräfte	24.206	33,9
Gesamt	36.919	35,2

Darstellung nach Angestelltenkategorie erfolgte erstmals im FY19.

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

Schulungen zur Korruptionsbekämpfung*	Gesamt	Anteil in %
Führungskräfte	22	7
Alle Mitarbeiter (inkl. Führungskräfte)	229	22

Im Zuge der webbasierten Schulungen werden alle neuen Mitarbeiter über die Antikorruptionsrichtlinie informiert.

*Im Vorjahr wurden an dieser Stelle die Anzahl und der Anteil der Mitarbeiter, die insgesamt an Antikorruptionsschulungen teilgenommen haben, berichtet.
Für FY19 werden nur die Teilnehmer, die im Geschäftsjahr die Schulung absolviert haben, dargestellt.

Elternzeit (GRI 401-3)

	FY18			FY19		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nahmen	63	59	4	61	52	9
Anzahl der Mitarbeiter, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	29	27	2	28	21	7
Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz	97 %			88 %		

Materialeffizienz

Papierverbrauch (GRI 301-1)

	In tausend Blatt			In Tonnen			Pro Kopf in kg		
	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19
Wien	4.181	5.739	4.473	20,06	27,44	21,57	25	33	24
Salzburg	620	671	702	2,95	3,20	3,30	58	63	66
Linz	558	353	310	2,64	1,66	1,48	35	24	22
Klagenfurt	205	104	105	0,98	0,49	0,51	27	13	12
Gesamt	5.563	6.867	5.590	26,63	32,78	26,86	28	34	26

Energieverbrauch

Stromverbrauch (GRI 302-1, 302-3)

	Stromverbrauch in kWh*			Anteil erneuerbarer Energieträger (Strom) in %			Stromverbrauch pro Kopf in kWh		
	FY17	FY18	FY19**	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19
Wien	375.367	413.159	463.837	100	100	100	475	503	522
Salzburg	41.441	42.769	29.283	100	100	100	813	839	586
Linz	48.095	65.528	64.090	100	100	100	633	964	957
Klagenfurt	24.444	22.619	20.332	100	100	100	679	595	462
Gesamt	489.347	544.075	577.542	100	100	100	513	556	551

* Werte basieren auf Abrechnungen, aus Konsistenzgründen auf 365 Tage hochgerechnet.
** Die Reduktion für Salzburg im FY19 geht möglicherweise auf die Umstellung auf LED zurück.

Heiz-/Kühlenergieverbrauch (GRI 302-1, 302-3)

	Heizenergieverbrauch (Fernwärme) in kWh*			Kühlenergieverbrauch in kWh*			Energieverbrauch (exklusive Treibstoffe) gesamt in kWh			Energieverbrauch (exklusive Treibstoffe) gesamt pro Kopf in kWh		
	FY17	FY18**	FY19	FY17	FY18**	FY19	FY17	FY18**	FY19	FY17	FY18**	FY19
Wien	979.423	912.209	1.035.038	135.385	148.719	168.744	1.490.174	1.474.087	1.667.619	1.884	1.795	1.878
Salzburg	41.325	41.325	41.325	17.400	17.400	17.400	100.166	101.494	88.008	1.964	1.990	1.760
Linz	36.377	48.028	48.014	21.320	26.649	26.649	105.792	140.190	138.753	1.392	2.062	2.071
Klagenfurt	37.404	39.915	35.990	11.860	11.860	11.860	73.708	74.394	68.182	2.047	1.958	1.550
Gesamt	1.094.529	1.041.477	1.160.367	185.965	204.628	224.653	1.769.840	1.790.166	1.962.562	1.855	1.830	1.871

* Die Werte beruhen größtenteils auf Schätzungen auf Basis eines Referenzstockwerks (Wien) oder den Angaben lt. Energieausweis (Salzburg, Linz).
Für Klagenfurt werden die Angaben gem. Rechnungen herangezogen.
** Der Wert für Wien wurde aufgrund eines Übertragungsfehlers in der Berechnung bzgl. Bürofläche für das FY18 nachträglich korrigiert.

Treibstoffverbrauch der Dienstfahrzeuge (GRI 302-1, 302-3)

	Treibstoffverbrauch in Liter			Treibstoffverbrauch in kWh			Energieverbrauch (inklusive Treibstoffe) gesamt in kWh			Energieverbrauch (inklusive Treibstoffe) gesamt pro Kopf in kWh		
	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19
Diesel	166.487	167.547	166.080	1.609.845	1.620.093	1.605.909						
Benzin	43.326	43.738	50.862	361.013	364.444	423.804						
Gesamt	209.813	211.285	216.942	1.970.857	1.984.537	2.029.713	3.740.698	3.774.703	3.992.275	3.921	3.860	3.806

Quelle Umrechnungsfaktoren: Umweltbundesamt (Stand 2018)

Treibhausgasemissionen

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4)

	CO ₂ e-Emissionen in Tonnen			CO ₂ e-Emissionen in %			CO ₂ e-Emissionen pro Kopf in Tonnen		
	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19
Scope 1: direkter Treibstoffverbrauch eigener Fahrzeuge *	499,29	501,75	514,78	31	30	28			
Scope 2: Stromverbrauch + Wärme + Kälte **	224,31	241,54	267,55	14	15	15			
Scope 3: Reisetätigkeit ***	894,61	923,08	1.024,15	55	55	57			
Gesamte Treibhausgasemissionen ohne Kompensation	1.618,20	1.666,37	1.806,48	100	100	100			
Emissionskompensation Flugreisen (Scope 3)	759,00	787,00	891,00	-47	-47	-49			
Gesamte Treibhausgasemissionen abzüglich Kompensation	859,20	879,37	915,48				0,90	0,90	0,87

*Dienstwagen inkl. Privatfahrten

**Darstellung der Market-Based-Scope-2 Emissionen; Location-Based-Scope-2-Emissionen 410,79 t (FY18: 376,11 t; FY17: 345,67 t); Werte beruhen teilweise auf Schätzungen; Anstieg resultiert teilweise aus einer Erhöhung des Emissionsfaktors für Fernwärme vom Umweltbundesamt v. 0,182 kg/kWh auf 0,203 kg/kWh im FY18 bzw. der Erweiterung der Büroflächen.

***Emissionen der Flüge, Zugfahrten, Mietautos, Privatautos (RFI Faktor bei Flügen nicht berücksichtigt)

Quelle für die Emissionsfaktoren: Angaben der Dienstleister (Flüge, Zugfahrten) oder Umweltbundesamt (Stand 2018)

Durchschnittliche CO₂-Emissionen der Dienstfahrzeuge

	CO ₂ -Emissionen in g/km*			Anzahl der Fahrzeuge mit alternativen Antrieben**		
	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY19
Dienstfahrzeuge	136,89	128,63	127,97	8	14	19

*Emissionswerte lt. Herstellerangaben; für Fahrzeuge mit Elektroantrieb wurde ein Wert von 0 g/km verwendet.

**Dienstfahrzeuge mit Elektro- oder Hybridantrieb

Abfall

(GRI 306-2)

	in Tonnen			pro Kopf in kg		
	FY17	FY18	FY19	FY17	FY18	FY18
Papierabfälle*	28,18	23,30	35,90	29,54	23,82	34,22
Gefährliche Abfälle	0,023	0,008	0,024	0,02	0,01	0,02

Die in der Tabelle dargestellten Mengen für Papier- und für gefährliche Abfälle beruhen auf von EY direkten entsorgten Abfallströmen.

* Aufgrund der Neuanmietung eines weiteren Stockwerks in Wien wurden große Mengen Papier entsorgt, daher der Anstieg im FY19.



Im GRI-Inhaltsindex sind sämtliche allgemeinen Angaben sowie die Angaben zu den wesentlichen Themen, über die wir berichten, aufgelistet.

GRI-Standard	Angabe	Kommentar	Seite
GRI 101: Grundlagen 2016			
Allgemeine Angaben			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	Organisationsprofil		
	102-1 Name der Organisation	EY Österreich	
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		6
	102-3 Hauptsitz der Organisation	Wagramer Straße 19, 1220 Wien	
	102-4 Betriebsstätten		6
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Transparenzbericht 2019 (S. 5 ff.)	48
	102-6 Belieferte Märkte		6
	102-7 Größe der Organisation		6, 17, 50 ff.
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern		50
	102-9 Lieferkette		39
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		39, 48
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		21, 37
	102-12 Externe Initiativen		7f
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		9
	Strategie		
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		3
	Ethik und Integrität		
	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Transparenzbericht 2019 (S. 10 ff.)	6, 22
	Unternehmensführung		
	102-18 Führungsstruktur		9, 48
	Einbindung von Stakeholdern		
	102-40 Liste der Stakeholdergruppen		12
	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen		51
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		12
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		12
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		12
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	www.ey.com/AT/DE/home/legal	48
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		13, 48
	102-47 Liste der wesentlichen Themen		13
	102-48 Neudarstellung von Informationen		48
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		48
	102-50 Berichtszeitraum		48
	102-51 Datum des letzten Berichts		48
	102-52 Berichtszyklus		48
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Impressum
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		48
	102-55 GRI-Inhaltsindex		54
	102-56 Externe Prüfung	keine externe Prüfung	

GRI-Standard	Angabe	Kommentar	Seite
Wesentliche Themen			
GRI 103: Managementansatz 2016	Wirtschaftliche Leistung		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		15
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		15 ff., 42
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		15 ff.
	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		50
GRI 103: Managementansatz 2016	Kundenzufriedenheit		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		15
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		15 ff., 42
KPI	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		15 ff.
GRI 103: Managementansatz 2016	Antikorruption und Compliance		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		21
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		22 ff., 42
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		22
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		51
GRI 103: Managementansatz 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Es gab im FY19 keine Korruptionsvorfälle.	
	Klimawandel & Energieeffizienz		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		35
GRI 302: Energie 2016	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		36 f., 39 f., 42
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		39
GRI 305: Emissionen 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		52
	302-3 Energieintensität		52
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		39, 53
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		39, 53
GRI 103: Managementansatz 2016	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		39, 53
	305-4 Intensität der THG-Emissionen		53
GRI 103: Managementansatz 2016	Nachhaltige Beschaffung		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		35
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		37 f., 43
GRI 301: Materialien 2016	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		38 f.
	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		52
GRI 103: Managementansatz 2016	Veranstaltungsmanagement		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		35
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		41, 43
KPI	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		40
	Anzahl der Veranstaltungen die unter Nachhaltigkeitsaspekten organisiert und abgehalten wurden		41

GRI-Standard	Angabe	Kommentar	Seite
GRI 103: Managementansatz 2016	Mitarbeitertraining und -entwicklung		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		25
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		25 ff., 43 f.
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		26
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Die Aus- und Weiterbildungsstunden nach Geschlecht können im neuen Learningsystem nicht separat ausgewertet werden. Die Umstellung ermöglicht jedoch nun die Auswertung nach Mitarbeiterkategorie.	51
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		51
KPI	Engagement Index		27
GRI 103: Managementansatz 2016	Diversity		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		25
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		27 ff., 44
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		28
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		51
GRI 103: Managementansatz 2016	Inclusiveness		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		25
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		27 ff., 44
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		28
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Es gab im FY19 keine Diskriminierungsvorfälle.	28
KPI	Anzahl der Nationalitäten und gesprochenen Sprachen		27
GRI 103: Managementansatz 2016	Datenschutz		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		21
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		22, 42
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		22
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		23
GRI 103: Managementansatz 2016	Soziales Engagement und Volunteering		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		31
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		32 ff., 45
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		34 ff.
KPI	Wert der Geldspenden		34
	Anzahl der geleisteten Stunden von EY-Mitarbeitern		32, 34
Zusätzliche Angaben			
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016	306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		53
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3 Elternzeit	Die Indikatoren 401-3 a, d und die Verbleiberate können im System nicht im geforderten Detaillierungsgrad ausgewertet werden.	51

Impressum

Herausgeber

Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
Wagramer Straße 19, IZD Tower
1220 Wien
Telefon +43 1 211 70 0
Fax +43 1 216 20 77
ey@at.ey.com

Ansprechpartner

Georg Rogl
Christine Jasch

Redaktion

Bernhard Gehmayr
Carina Götzendorfer
Nicole Göschl

Layout

cp-office.com
Sabine Reissner

Bilder

gettyimages.com



Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Bericht darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Personen aller Geschlechter in gleicher Weise.

Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und in die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dynamischen Teams, einer ausgeprägten Kundenorientierung und individuell zugeschnittenen Dienstleistungen. Unser Ziel ist es, die Funktionsweise wirtschaftlich relevanter Prozesse in unserer Welt zu verbessern – für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kunden sowie die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch *Building a better working world*.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Kunden. Informationen dazu, wie EY personenbezogene Daten erhebt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Personen gemäß des Datenschutzgesetzes haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Österreich ist EY an vier Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle österreichischen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2019 Ernst & Young

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.

All Rights Reserved.

GSA Agency

SRE 1911-069

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

ey.com/at