

Building a better working world. Together.

Nachhaltigkeitsbericht mit
integrierter Umwelterklärung

EY Österreich 2019/20



1.056

Beschäftigte

157

Mio. Euro Umsatz

36.470

Trainingsstunden

555

Tonnen CO₂
kompensiert

91 %

Ökostrom

100 %

FSC-/PEFC-Papier

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

* geprüfter Berichtsteil im Zuge des EMAS-Umweltmanagementsystems



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.

Im vergangenen Geschäftsjahr hat uns die COVID-19-Krise vor viele Herausforderungen gestellt und hatte spürbare Auswirkungen auf unser Arbeitsleben und unsere Arbeitsweise. Wir haben, wie die meisten Unternehmen, in kürzester Zeit unseren Arbeitsalltag umgestellt. Bereits im Jänner haben wir den Krisenstab aktiviert und mit 16. März unseren Betrieb, mit wenigen Ausnahmen, auf Telearbeit umgestellt. Die Umstellung auf die virtuelle Zusammenarbeit war ein wichtiger Prüfstein hinsichtlich Motivation und Teamgeist – ich bin sehr stolz darauf, dass das so gut funktioniert hat und dass unsere Teams mittlerweile zumindest wieder mit einer Mischung aus Bürobetrieb und virtuellen Meetings zusammenarbeiten. Es ist zu hoffen, dass sich die Rahmenbedingungen rasch so weit verbessern, dass persönliche Treffen ohne Risiko wieder möglich sind.

Ein wichtiges Thema, das auch weiter stark in den Mittelpunkt gerückt ist, sind Reisen. Auch wenn der persönliche Kontakt durch kein Videokonferenz- und Kommunikationstool zu ersetzen ist, haben wir gemerkt, dass auch über diesen Weg sehr effiziente und gute Meetings möglich sind. Ich bin überzeugt, dass wir in Zukunft mehr hinterfragen, welche Geschäftsreisen notwendig sind und wo das virtuelle Zusammentreffen auch aus Zeiteffizienz- und Umweltaspekten besser ist. Wir wollen weiter unsere Umweltauswirkungen durch Geschäftsreisen reduzieren und es ist erfreulich, dass wir im FY20 den Anteil von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben deutlich erhöhen konnten. Als nächstes großes Ziel haben wir uns gesetzt, bis zum Ende des Jahres 2020 klimaneutral zu werden und die gesamten Emissionen in unserer CO₂-Bilanz zu kompensieren.

Wir bekennen uns dazu, gemeinsam mit unseren über 1.000 Beschäftigten in Österreich und knapp 300.000 auf der ganzen Welt die Gesellschaft, die Wirtschaft und auch die Lebens- und Arbeitskontexte einzelner Menschen positiv mitzugestalten.

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 Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden, 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, Strategie- und Transaktionsberatung sowie Managementberatung. In Österreich sind wir an den vier Standorten Wien, Linz, Salzburg und Klagenfurt präsent. Insgesamt sind 1.056 Mitarbeitende 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 knapp 300.000 Mitarbeitenden zur Verfügung.

Unsere Leistungen

Service Lines

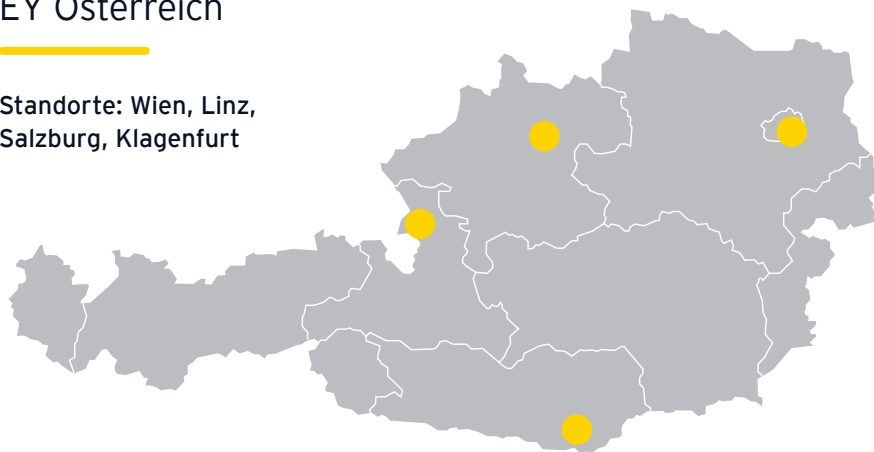
- ▶ Wirtschaftsprüfung (Assurance)
- ▶ Steuerberatung (Tax)
- ▶ Strategie- und Transaktionsberatung (SaT)
- ▶ Unternehmensberatung (Consulting)

Globale Branchenschwerpunkte

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

EY Österreich

Standorte: Wien, Linz, Salzburg, Klagenfurt



157

Mio. Euro Umsatz im FY20

FY19: 160 Mio Euro

1.056

Beschäftigte im FY20

FY19: 1.049

Stichtag jeweils 30.06.

Unser Unternehmensleitbild

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 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 Beschäftigten 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. Uns motiviert das Bewusstsein, auf dem richtigen Weg zu sein. Unsere Werte sind der Kompass für das tägliche Handeln unserer weltweit rund 300.000 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 Personalführung.

Unsere Mitarbeitenden 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 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, verantwortungsvolles Unternehmertum zu leben und gemeinsam mit Kunden und Geschäftspartnern eine nachhaltige Entwicklung in der Wirtschaft voranzutreiben. Der Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung für Österreich zeigt unseren Beitrag dazu. Gemeinsam mit unserem Transparenzbericht, unserem Code of Conduct und unserer „Diversity und Inclusiveness“-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-Beschäftigte
- ▶ Förderung flexibler Arbeit
- ▶ EY-Beschäftigten zuhören und sie anerkennen

In unserer Lieferkette

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

In unserer Gesellschaft

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



Antikorrup­tion

Dem öffentlichen Interesse dienen

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

Verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit

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



Umwelt

Umweltverträglichkeit unterstützen

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



Mehr über unser Engagement in Bezug auf den UNGC und die SDGs finden Sie online unter

www.ey.com/ungc

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 51.

Climate Change and Sustainability Services

Durch das Netzwerk unserer Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) 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 österreichischen Managementteams, des Facility-Managements und von CCaSS vertreten. Dabei wird auch jährlich über die Performance im Vorjahr Bericht erstattet und diese einer Managementbewertung unterzogen sowie konkrete Maßnahmen für das

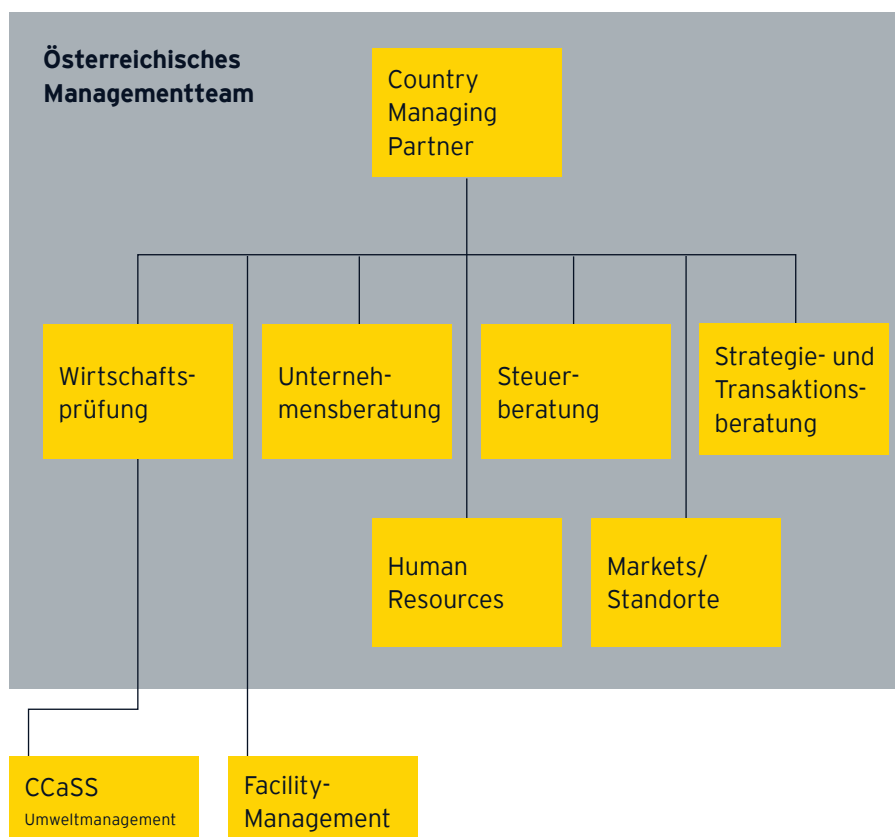
folgende Jahr verabschiedet. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf Performance und Zielsetzungen im Umwelt- und Klimabereich. Die gesamthafte Verantwortung des internen Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements liegt beim Country Managing Partner.

Unser Beitrag zu den SDGs



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

EY Sustainability Board







Den Fokus auf das Wesentliche richten

Um die relevanten Nachhaltigkeitsthemen, die wir in den 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, unser Mitarbeiten-

den 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. Unter anderem haben wir daher im

letzten Jahr das Führungskräftecurriculum erweitert, ein Buddy-Programm etabliert und Maßnahmen zur Stärkung des Teamgefühls und von CSR umgesetzt. Die letzte Mitarbeiterbefragung im Frühjahr 2019 ergab auch, dass wir Verbesserungspotenziale bei der internen Kommunikation unserer Maßnahmen zur Reduktion 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 Mitarbeitenden	Unsere Gesellschaft
▶ bestehende Kunden ▶ potenzielle Kunden	▶ Partner ▶ Geschäftsführer ▶ Fach- und interne Mitarbeiter ▶ Neueinsteiger ▶ Studierende 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 Arbeitserfahrung in einem anderen Unternehmen.	▶ Wir unterstützen langfristiges und nachhaltiges Wachstum in dem Bereich, in dem wir den meisten Einfluss haben.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Meinungen der Beschäftigten 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 CCaSS-Teams aktualisiert. Die vorliegende Wesentlichkeitsanalyse wurde im Sommer 2020 erneut in unserem Sustainability Board diskutiert und auf Aktualität geprüft. Im Zuge dieses Management Review wurden die bestehenden wesentlichen Themen bestätigt und freigegeben.

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
- ▶ branchenspezifische Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung
- ▶ Ergebnisse von Umfragen unter unseren Stakeholdern (aktuelle und potenzielle Kunden) und unseren Beschäftigten

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

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

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 52 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

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 Kapitalmarkts zu erfüllen. Zudem beraten wir sie beim Auf- und Ausbau einer nachhaltigen Unternehmensführung und bei der Untersuchung, Aufklärung und Prävention wirtschaftskrimineller Delikte. Ergänzende Dienstleistungen rund um die Erstellung von Jahres- und Konzernabschlüssen sowie Compliance-Anforderungen

“
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

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. Wir haben eine Drohne entwickelt, um diese in der Abschlussprüfung einzusetzen – beispielsweise im Bereich der Bestandsinventur. Durch unser „My EY Portal“ sind wir direkt mit unseren Mandanten verbunden und tracken den Status von weltweiten Prüfungen in Echtzeit. Im Zusammenschluss ermöglichen die einzelnen Anwendungen und Systeme eine völlig neue Qualität der

Wirtschaftsprüfung wie auch der Kommunikation zwischen Prüfer und Mandanten.

Steuerberatung

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 Schwerpunkte auf „Tax Technology and Transformation“ (TTT). Dadurch bündeln wir unsere Beratungskompetenz für die Transformation und Digitalisierung steuerlicher Prozesse und decken vier Bereiche ab: digitale Geschäfts-

“
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.

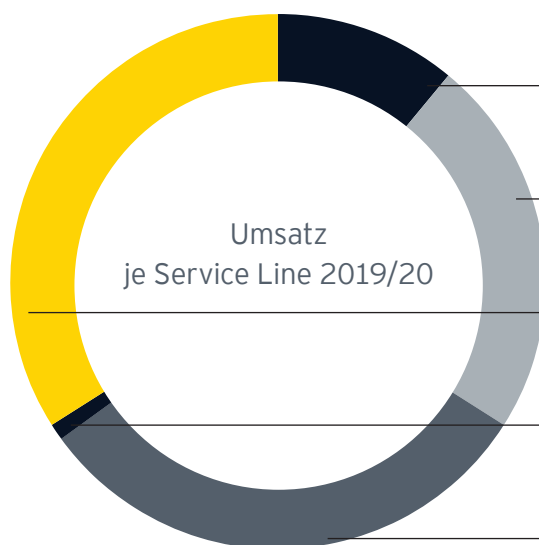
Gerhard Schwartz, Leiter Wirtschaftsprüfung bei EY Österreich

modelle, digitale Steuerverwaltung, digitale Steuerfunktionen mit innovativen Technologien und digitale Datenanalyse. Dieses Vorgehen ermöglicht einen strukturierten Zugang zum komplexen Thema der steuerlichen Digitalisierung.

Strategie- und Transaktionsberatung

Seit Sommer 2020 sind nun Strategie- und Transaktionsberatung in einer Service Line vereint; so können wir unsere Kunden noch besser dabei unterstützen, durch immer komplexere Herausforderungen und Fragestellungen zu navigieren, damit sie die notwendige Transformation erfolgreich meistern.

Investieren, Optimieren und Beschaffen von Kapital: Diese Herausforderungen beschreiben im Wesentlichen die Bereiche, in denen unsere Transaktionsberatung Kunden unterstützt. 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 Integration. 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



Transaktionsberatung

17,1 Mio. Euro

Managementberatung

36,4 Mio. Euro

Steuerberatung

53,2 Mio. Euro

Andere Leistungen

1,1 Mio. Euro

Wirtschaftsprüfung

48,9 Mio. Euro

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

Um unseren Strategieberatungsansatz noch stärker auf die sich verändernden Herausforderungen unserer Kunden auszurichten, erweitern wir laufend unser Portfolio. Als führende Strategieberatung bündelt Contrast EY-Parthenon ihre Kräfte

in einem Netzwerk mit rund 1.500 Beratern und 175 Partnern mit 25 Büros in 20 Ländern.

Im neuen Geschäftsjahr wird für unsere erweiterten und gestärkten Teams die Digitalisierung unserer Kunden weiterhin das entscheidende Thema sein. Zudem werden wir verstärkt auch Strategieentwicklung im Sinne der nachhaltigen Entwicklung in unsere Beratungen einfließen lassen. Dabei wollen wir 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.

“

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

Eva-Maria Berchtold, Leiterin Strategie- und Transaktionsberatung bei EY Österreich

Unternehmensberatung

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 Unternehmensberatung an.

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 in den vergangenen Geschäftsjahren 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.

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

“
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

projekten 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.

Unterstützung in der Coronakrise

Die Auswirkungen des Coronavirus stellen Unternehmen in Österreich und auf der ganzen Welt vor bisher ungekannte Herausforderungen. Wirtschaftstreibende müssen den Spagat schaffen, den Wertschöpfungsprozess möglichst aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Kundinnen und Kunden und deren Familien zu wahren. Es braucht ein strategisch geplantes Vorgehen, um sicher durch die aktuelle Krise zu navigieren. Wir werden die derzeitigen Herausforderungen nur dann bewältigen, wenn wir jetzt gemeinsam

die richtigen Maßnahmen ergreifen. Wir von EY wollen Teil der Lösung sein und unsere Kunden als verlässlicher Partner dabei unterstützen, ihre Mitarbeitenden und ihre Unternehmenswerte zu schützen. So haben wir blitzschnell eigene, bereichsübergreifende Task Forces installiert, um Unternehmen umfassend und aus allen Perspektiven unterstützen zu können.

Wir sehen es als Teil unserer gesellschaftlichen Pflicht und Verantwortung, der österreichischen Wirtschaft und den heimischen Unternehmen in dieser herausfordernden Zeit als verlässlicher Partner zur Verfügung zu stehen. Wir sind davon überzeugt, dass wir die aktuelle Krise nur dann bewältigen können, wenn wir alle zusammenarbeiten und gemeinsam die richtigen Lösungen und Strategien erarbeiten.



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 Bildfläche 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.

In Zukunft möchten wir wieder über 95 Prozent Weiterempfehlungsrate erreichen.

Unser Beitrag zu den SDGs



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

94 %

Weiterempfehlungsrate





Antikorruption, Compliance und Datenschutz

Umsetzung von Berufs- grundsätzen

EY ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Transaktions- und Managementberatung. Weltweit haben sich knapp 300.000 Mitarbeitende 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, teaming and inclusiveness

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 Mitarbeitenden An-

weisungen, wie sie sich im Zusammenhang mit unethischen und rechtswidrigen Handlungen verhalten sollen. Sie hebt die Verpflichtung unserer Mitarbeitenden 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 effektiven 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 Mitarbeitenden 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.

Unser Beitrag zu den SDGs



SDG 16.5: Schulung aller Mitarbeitenden zum Thema Korruptionsbekämpfung im Zuge der Umsetzung unserer Antikorruptionsrichtlinie

Im FY20 gab es keine Beschwerden in Bezug auf Verletzungen von Datenschutz.



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 Anwendungen, Tools und Prozesse implementiert, die uns wie auch unsere Fach- und sonstigen Mitarbeitenden 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 ey.com/at/transparenzbericht

Dort steht auch unser Transparenzbericht 2020 zum Download zur Verfügung.







Mitarbeitertraining und -entwicklung,
Diversity & Inclusiveness

Talent- Management bei EY

Zukunftsorientiert, digital und vielfältig

Wir wollen unseren Mitarbeitenden berufliche Erfahrungen bieten, die interessanter und spannender sind als in irgend-einem anderen Unternehmen. Denn die Menschen, die bei uns arbeiten, 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, internationale Arbeitsatmosphäre bietet und ihnen eine spannende und erfolgreiche Karriere ermöglicht.

Unser Anspruch ist sehr hoch: Wir wollen unseren Mitarbeitenden 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 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-

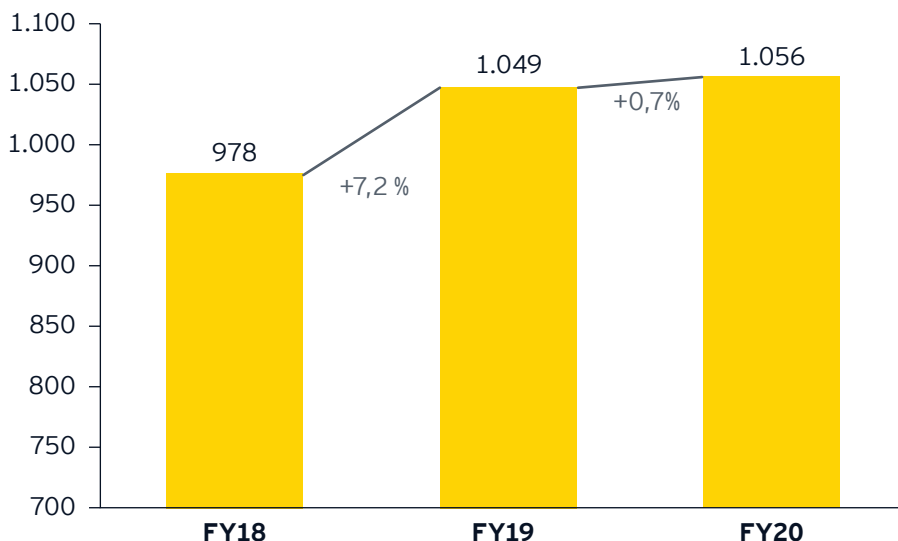
und Privatleben; dazu zählt nicht nur die Zertifizierung des Audits „beruf-undfamilie“, sondern auch die Information über flexible Arbeitszeitmodelle und das Monitoring von Überstunden.

EY-Familie in Österreich wächst

Unser Erfolg und unsere Qualität stehen und fallen mit unseren Mitarbeitenden. Wir freuen uns sehr, dass die EY-Familie in Österreich weiter gewachsen ist. EY hat im vergangenen Jahr seine Mitarbeiterzahl auf 1.056 erhöht (Stichtag 30. Juni 2020). 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 Beschäftigten: Im letzten Geschäftsjahr haben sie rund 36.500 Weiterbildungsstunden in Anspruch genommen.

Mitarbeiteranzahl

(jeweils zum 30.6.)



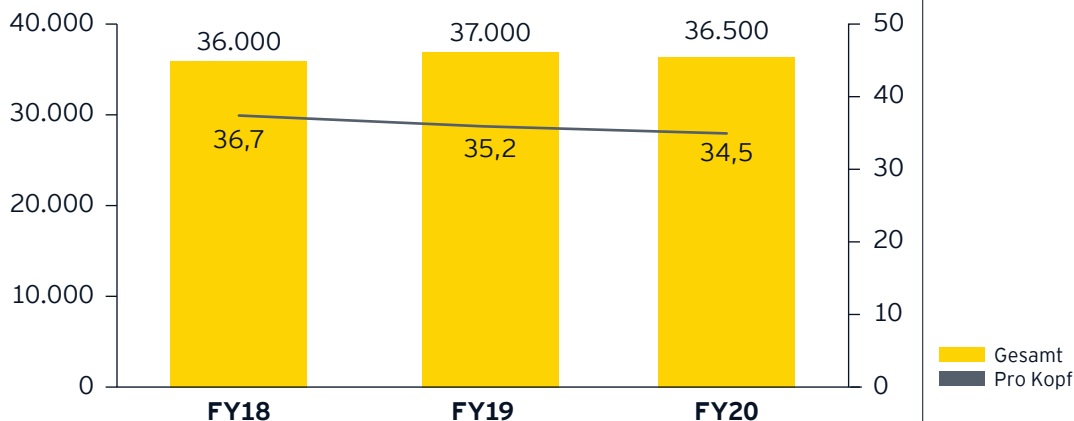
Prädikate und Platzierungen: EY-Erfolge in Umfragen und bei Zertifizierungen

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 Beschäftigten – ausgezeichnet. Im Universum World’s Most Attractive Employers Ranking 2019 ist EY der zweitattraktivste Arbeitgeber nach Google und damit weltweit Nummer eins im Bereich Professional Services. Ein Erfolg, der sich auch in Österreich bemerkbar macht: 2020 wurde EY Österreich als LEADING EMPLOYER ausgezeichnet und gehört damit zum TOP 1 Prozent der Arbeitgeber. Im GSA-weiten Ranking der „Best Recruiters“-Studie wurden Recruiting-Maßnahmen von 1.311 Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz getestet. EY Österreich hat im Gesamtranking den hervorragenden 6. Platz geschafft und sich damit um 12 Plätze im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Im österreichischen Branchenvergleich der Studie ist EY weiterhin auf dem dritten Platz. Darüber hinaus wurde EY bereits 2018 als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ prämiert.

Engagement durch Stärkung unserer Feedbackkultur, Karriereentwicklung und Learning

Eine gute Aus- und eine kontinuierliche Weiterbildung sind der Grundstock für eine erfolgreiche Karriere.

Weiterbildungsstunden



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 Mitarbeitenden.

So stellen wir allen Kollegen jeweils einen Counselor zur Seite, der gemeinsam mit ihnen die für ihre Karriere notwendigen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ermittelt und sie auf ihrem weiteren beruflichen Weg begleitet. Weiters wurde im Frühjahr 2019 ein Buddy-Programm implementiert. Alle Mitarbeitenden erhalten beim Start zusätzlich zum Counselor einen Buddy, der ihnen 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 Beschäftigten sicher und fokussieren uns auf zukunftsweisende, neue Kriterien in der Personalbeurteilung. Um die Feedback-Kultur weiter auszubauen, wurde 2019 LEAD um Upward-Feedback ergänzt.

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 Mitarbeitenden 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 Antikorruptionsrichtlinie 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 Mitarbeitende spezielle Fachkenntnisse in verschiedenen Bereichen erlangen können. Zusätzlich haben sie seit

FY19*

71%

71 % Engagement Index
84 % Teilnahmequote

*FY20 fand kein Global People Survey statt

2020 die Möglichkeit, einen EY Tech MBA in Kooperation mit der Hult International Business School zu belegen.

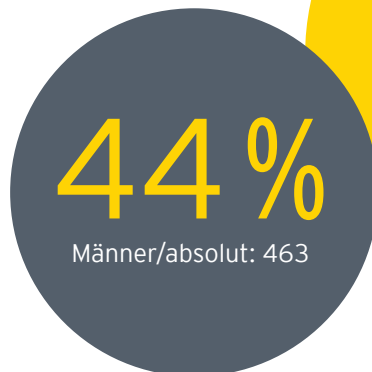
Nähere Informationen Sie unter:
https://www.ey.com/en_gl/tech-mba

Mit unserer Mitarbeiterbefragung („Global People Survey“) messen wir das Mitarbeiterengagement bei EY. Aus der Befragung im letzten Jahr haben wir insbesondere Maßnahmen abgeleitet, die unsere Feedback- und Lernkultur weiter stärken werden. Im FY20 fand keine Mitarbeiterbefragung statt.

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 45 verschiedene Sprachen sprechen, was unseren Diversitätsgedanken maßgeblich stärkt. Unsere Unternehmenswerte weisen unsere Mitarbeitenden 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 Ex-

Mitarbeitende nach Geschlecht



klusion 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 Beschäftigten, 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 set-

56%

Frauen/absolut: 593

zen 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 45,6 Prozent und wir arbeiten daran, ihn noch weiter auszubauen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei EY Österreich bei 56 Prozent. Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten beträgt 32 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.

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.

Health@EY

Unser Health@EY-Programm soll unsere Mitarbeitenden im effektiven Umgang mit Veränderungen und Entwicklungen und den sich daraus ergebenden Herausforderungen unterstützen. Das Programm hilft dabei, die Belastbarkeit (Resilienz) zu stärken, mit Stress und Leistungsdruck umzugehen und insgesamt körperlich und geistig fit zu bleiben, damit jeder sein Potenzial voll entfalten kann.



Gesunde Mitarbeitende sind die Grundlage für eine dauerhaft gute Leistung und qualitativ hochwertige Dienstleistungen für unsere Kunden. Unter dem Begriff Health@EY werden Gesundheitsthemen zusammengefasst, die von betriebsärztlichen Untersuchungen über Biofeedback-Angeboten bis hin zu Workshops zum Thema Energiemanagement und persönlicher Beratung alles umfassen. EY Österreich bietet regelmäßige Impfaktionen, Vorsorgeuntersuchungen, Ernährungsberatung und Informationseinheiten zu unterschiedlichen aktuellen Themenstellungen (Hautanalyse, Ergonomie bei Bildschirmarbeit, Allergien, gesunde Wirbelsäule, Sehtests) mit der Betriebsärztin an.

Nicht nur physische, sondern auch psychische Gesundheit ist uns wichtig: Mitarbeitende von EY Österreich können anonym einen externen Beratungsservice in Anspruch nehmen. In der arbeitspsychologischen Einzelberatung wird u. a. Raum für Anliegen und für Bedürfnisse im Umgang mit arbeitsplatzbezogenen Stress- und Belastungsfaktoren gegeben; außerdem wird lösungsorientiert im arbeitspsychologischen Kontext beraten.

Im Zuge der COVID-19-Pandemie wurde besonders auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden geachtet und entsprechende Sicherheits- und Hygienekonzepte implementiert. Damit ein Zusammenarbeiten im Office sicher möglich ist, erhielten alle Beschäftigten mehrere MNS-Masken inklusive eines Grußes sowie Infos zum Verhalten im Office durch den Country Managing Partner per Post. Zudem wurde eine Auslastungsobergrenze der verfügbaren Arbeitsplätze im Office von 50 Prozent eingeführt, um die notwendigen Sicherheitsabstände zu gewährleisten.

Unser Beitrag zu den SDGs



SDG 4.4: 36.470 Stunden für Aus- und Weiterbildung



SDG 5.5: Rund 46 % Frauenanteil in Führungspositionen



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

Viele unserer physischen Trainings oder Gesundheitsangebote (z. B. Yoga oder Rumpfttraining) wurden virtuell abgehalten, damit sie nicht abgesagt werden mussten. Ein Teil der Trainingsangebote wird auch in Zukunft als Onlinemodul beibehalten. Auch das beliebte Sommerfest wurde virtuell abgehalten, dazu bekamen alle Mitarbeitenden ein Summer Package nach Hause geliefert. Zudem gab es einen EY GSA Kreativwettbewerb „Building a better (home) working world“ für Kinder, um den Home-office-Alltag etwas zu erleichtern.





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 Mitarbeitenden 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 Beschäftigten 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 Mitarbeitenden regelmäßig über aktuelle Initiativen und Social-Volunteering-Events informiert. Maßgebliches Engagement von Mitarbeitenden zeichnet EY auch

intern aus – ganz nach dem Motto „Better begins with you“. So arbeiten manche beispielsweise ehrenamtlich bei einer Initiative zur Integration qualifizierter Immigranten, andere unterstützen Studierende 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 sein zu wollen. Wir machen verantwortungsvolles Denken und gesellschaftliches Engagement zum Leitfaden unseres Handelns und fühlen so unseren Anspruch mit Leben. Hier ein Auszug aus unseren Initiativen:

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



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.



Nähere Informationen zum Projekt 2028 finden Sie unter <https://hektarnektar.com/de/profil/ernst-young>

395

Personenstunden für
wohltätige Zwecke im FY20
(FY19: 653)

Für mehr Chancengleichheit in der Bildung

Bildung hängt in Österreich stark von den sozialen Verhältnissen ab. Bildungsaufstiege sind selten – nur ein Fünftel der 25- bis 34-Jährigen, die nicht mehr in Ausbildung sind, hat einen höheren Bildungsabschluss als die Eltern. Auch an der Wirtschaftsuniversität Wien sind Studierende aus niedrigeren Bildungsschichten unterrepräsentiert. Daher unterstützt EY als Partner die Initiative WU4YOU. Etwaige Studienbeiträge, Wohnungs- und Lebenshaltungskosten oder Ausgaben für Lernmaterialien – die Kosten für ein Studium können für manche Studierende ohne Unterstützung nur schwer zu stemmen sein. Um Studierenden trotzdem einen Abschluss zu ermöglichen, bietet das WU4YOU-Programm Stipendien für das Bachelorstudium an. WU4YOU soll damit Talente fördern und den Bildungsaufstieg ermöglichen. Die primäre Zielgruppe, potenzielle First Generation Students, soll bereits in den Schulen rekrutiert werden.

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 auf Karten digital erfassen.



1.700 Häuser und 60 Straßen neu kartiert!

Im Dezember haben Kolleginnen und Kollegen zwei Gebiete kartiert: Maracuene in Mosambik und die Insel Catanduanes auf den Philippinen. Mit den Daten, die dabei gesammelt wurden, wird zum einen eine Aktion zur Malariaprävention und zum anderen eine Katastrophenhilfe zur Bewältigung der Schäden des Taifuns „Kammuri“ unterstützt. In den drei Stunden konnten wir über 1.700 Häuser und 60 Straßen einzeichnen.

Zeit spenden

Um persönliches soziales Engagement zu unterstützen, stellen wir unseren Mitarbeitenden pro Jahr 2.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für Freiwilligentätigkeit für gemeinnützige Organisationen und Sozialprojekte zur Verfügung. Um diese Hilfestellung möglichst unkompliziert abzuwickeln, konnten die Mitarbeitenden frei entscheiden, bei welcher Initiative sie mitarbeiten wollen, und die Stunden bzw. die Art der Tätigkeit einfach bekannt geben. Zahlreiche Mitarbeitende 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 FY20 wurden insgesamt 395 Personenstunden von EY-Beschäftigten für gemeinnützige und soziale Projekte geleistet. Mithilfe 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 uns auszeichnet – das Wissen, die Ausbildung und die Erfahrung unserer Beschäftigten.

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 Kolleginnen und Kollegen Lehraufträge an Fachhochschulen und Universitäten in ganz Österreich und halten Vorlesungen über Rechnungswesen, Konzernrechnungslegung, die International

Financial Reporting Standards, Bilanzsteuerrecht, Besteuerung 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 FY20:

- ▶ Aufforstungsprojekt (CO₂-Kompensation): 12.210 Euro
- ▶ Krebshilfe Wien: 10.000 Euro
- ▶ SENA Social Entrepreneurship Network Austria: 11.900
- ▶ WU4YOU: 21.000 Euro
- ▶ div. kleinere Projekte: 3.100 Euro



EY-Team beim Kochen in der Zweiten Gruft (links), EY-Beschäftigte beim Mapathon (rechts)

58.210

Euro Geldspenden im FY20

Aufforstungs- und Waldschutzprojekt in Nepal

Auch im FY20 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 3.4

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



SDG 4.3

EY ist Partner der Initiative WU4YOU für mehr Chancengleichheit im tertiären Bildungssektor. Spende im Wert von 21.000 Euro.



SDG 13.a und SDG 15.2

12.210 Euro für Aufforstungsprojekte zur Kompensation von 555 t CO₂-Emissionen durch Flugreisen



SDG 15.5

Unterstützung von acht Imkern im Zuge des „Projekts 2028“ von Hektar Nektar.





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 Mitarbeitenden 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.

In der folgenden Tabelle sind die einzelnen direkten und indirekten Umweltauswirkungen sowie das Umweltgefährdungspotenzial der Geschäfts-

tätigkeit von EY dargestellt, die auch potenzielle Reputations- oder Marktrisiken für EY mit sich bringen könnten. Durch das Umweltmanagementsystem stellen wir sicher, dass die Umweltauswirkungen überprüft und nach Möglichkeit kontinuierlich verbessert werden. Das Umweltgefährdungspotenzial von EY wird aufgrund des reinen Bürobetriebs als gering eingestuft. Zur Vermeidung von Notfällen führen wir auf Betreiben der Hausverwaltung regelmäßig Brandschutzübungen in den Büros durch.

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 Rahmenbedingungen 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

Umweltauswirkungen	Direkte Umweltauswirkungen							Indirekte Umweltauswirkungen	Umweltgefährdungspotenzial
Unternehmensbereiche	Abfall	Wasserverbrauch	Abwasser	Energieverbrauch	Emissionen in die Luft/CO ₂	Lärm	Umweltrecht		Brandschutz
Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsdienstleistungen inkl. Climate Change and Sustainability Services (CCaSS)									
Allgemeiner Bürobetrieb									
Beschaffung									
Travel-Management									
Informationstechnologie (IT)									
Facility-Management									
Veranstaltungsmanagement									

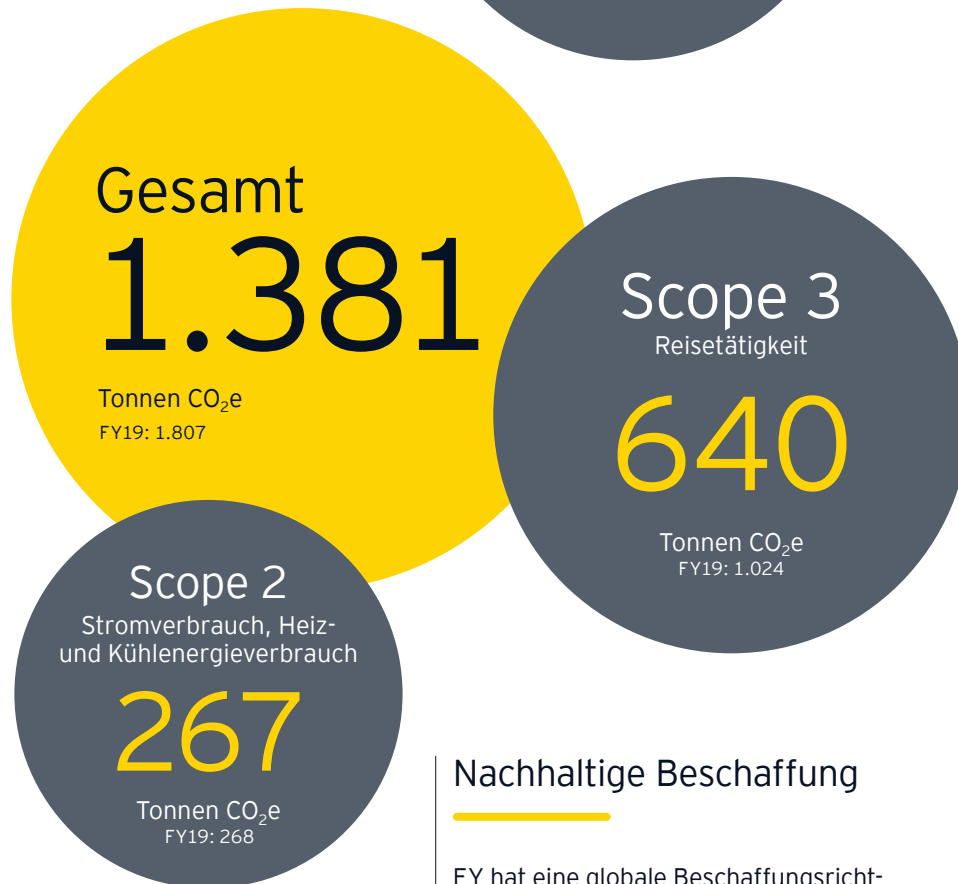
Keine Umweltauswirkungen
Geringe Umweltauswirkungen, kein unmittelbarer Handlungsbedarf
Mittlere Umweltauswirkungen, mittelfristiger Handlungsbedarf, regelmäßige Kontrolle oder Schulung
Hohe Umweltauswirkungen, kurzfristig dringende Maßnahmen in die Wege leiten
Positive Umweltauswirkungen
Servicebereich zu den Dienstleistungen von EY nicht separat bewertet

gesetzlichen Bestimmungen. Dazu halten wir uns über umweltrechtliche Neuerungen durch regelmäßige Recherchen in Fachmedien auf dem Laufenden. Wir führen ein Rechtsregister, das uns einen stets aktuellen Überblick über Pflichten im Zusammenhang mit dem Umweltschutz verschafft. Wir beobachten die Entwicklung der Gesetzeslage und setzen neue Vorschriften termingerecht um. Zu den relevanten Vorschriften zählen u. a. die Gewerbeordnung, das Abfallwirtschaftsgesetz und das Energieeffizienzgesetz. Bei der Überprüfung der Rechtsvorschriften laut Rechtsregister und der Übersicht der wiederkehrenden Prüfungen waren zum Zeitpunkt der Umweltbetriebsprüfung keine Verpflichtungen offen.

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.

Treibhausgasemissionen FY20



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:

- ▶ Compliance
- ▶ ökologische Nachhaltigkeit
- ▶ Achtung der Menschenrechte und soziale Nachhaltigkeit
- ▶ Diversity & Inclusiveness
- ▶ 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 (Kategorie 6, gem. GHG Protocol)

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. Die Reduktion unserer Reisetätigkeit im Frühjahr 2020 resultiert in einem deutlich geringeren CO₂-Fußabdruck als im Vorjahr. So wurde auch unser Ziel der Reduktion von Emissionen aus der Flugtätigkeit um 5 Prozent pro Mitarbeiter erreicht. Das große neue Ziel in diesem Bereich ist das Erreichen der Klimaneutralität bis Ende 2020. Dieses Ziel gilt für alle EY-Organisationen weltweit und wurde von unserem Global Chairman und CEO Carmine De Sibio beim World Economic Forum 2020 verkündet. Im ersten Schritt ist dies natürlich nur durch die umfangreiche Kompensation von CO₂-Emissionen möglich, jedoch möchten wir für EY Österreich evaluieren, ob auch ein wissenschaftsbasiertes Emissionsreduktionsziel (Science-Based Target) umsetzbar ist.

Reisetätigkeit

EY-Beschäftigte 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

Unser Beitrag zu den SDGs



SDG 7.2: Wir beziehen Strom insgesamt zu 91 % aus erneuerbaren Quellen, an den Standorten Wien, Salzburg und Klagenfurt sogar zu 100 %.



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

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.

Durch die Maßnahmen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie wurde im Frühjahr 2020 der Großteil unserer Geschäftsreisen abgesagt und rasch auf virtuelle Meetings umgestellt. Dadurch sind in diesem Zeitraum auch die CO₂-Emissionen aus unserer Reisetätigkeit deutlich zurückgegangen.

Carbon Neutrality

Ziel: Klimaneutralität bis Ende 2020

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. Im Rahmen unserer Anstrengungen zur Bewältigung der COVID-19-Auswirkungen haben wir das Angebot für unsere Mitarbeiter und Klienten nochmals deutlich ausgebaut, um die virtuelle Zusammenarbeit zu erleichtern.

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 gefährliche 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) bauen wir nun auch in der Steuerberatung auf.

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.

Wir haben auf globaler Ebene einen eigenen „Sustainable Meetings“-Leitfaden entwickelt, der alle Mitarbeitenden dabei unterstützt, Messen und Veranstaltungen nachhaltig zu gestalten. 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. Fast die Hälfte unserer externen Veranstaltungen fand in einer zertifizierten Location statt, zusätzlich gibt es

normalerweise bei der CCaSS-Jahresveranstaltung ein Bio-Büffet ausschließlich mit Produkten von lokalen Lieferanten. Im FY20 musste diese Veranstaltung jedoch aufgrund von COVID-19 abgesagt werden.

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



48 %

der externen Veranstaltungen
in Locations mit Österreichischem Umweltzeichen

Sieben Jahre Umweltmanagementsystem bei EY | Das haben wir erreicht

- ▶ CO₂-Kompensation bei Flügen, CO₂-Bonus in der Kfz-Richtlinie, Jahreskarte der Wiener Linien für alle Beschäftigten ohne Firmenwagen
- ▶ 100 % FSC- oder PEFC-Papier, keine Spiral- und Klebebindung, Evaluierung des Bürobedarfs unter Umweltkriterien, z. B. Verzicht auf PVC bei Büro-Ordern
- ▶ 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

TCFD-Berichterstattung

Die Berichterstattung nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) wird immer mehr von Unternehmen aufgegriffen. Obwohl EY als Professional

Services Firm nicht Teil der Kernzielgruppe der TCFD-Empfehlungen und auch nicht kapitalmarktorientiert ist, wurde im Rahmen des Sustainability Board Meeting verabschiedet, dass EY nun erstmals die Nachhaltigkeitsberichterstattung um die TCFD-Empfehlungen ergänzt.

In dieser Tabelle geben wir einen Überblick, in welchen Bereichen des Berichts wir die entsprechenden Empfehlungen aufgegriffen haben.

Kernelemente	Empfehlung	Seitenverweise
Governance	Beschreibung der Rolle des Vorstands in der Überwachung von Klimachancen und -risiken	S. 9 „Aufgaben und Zuständigkeiten“
	Beschreibung der Rolle des Managements in der Beurteilung und Verwaltung von Klimachancen und -risiken	S. 9 „Aufgaben und Zuständigkeiten“
Strategie	Beschreibung der identifizierten Klimachancen und -risiken	S. 43
	Beschreibung des Einflusses der identifizierten Klimachancen und -risiken auf die Geschäftsstrategie und die Finanzplanung der Organisation	S. 43
	Beschreibung der potenziellen Auswirkungen verschiedener Szenarien auf die Strategie und die Finanzplanung der Organisation	S. 43
Risiko-management	Beschreibung der Unternehmensprozesse zur Identifikation und Bewertung von Klimarisiken	S. 43 S. 38 „Umweltpolitik“
	Beschreibung der Unternehmensprozesse zur Verwaltung von Klimarisiken	S. 38 „Umweltpolitik“
	Beschreibung der Integration der Betrachtung von Klimarisiken in das unternehmensweite Risikomanagement	S. 38 „Umweltpolitik“
Metriken und Ziele	Metriken, um Klimachancen und -risiken zu bewerten, die die Strategie und das Risikomanagement der Organisation betreffen	S. 54 „Kennzahlen“
	Offenlegung von Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Angaben und den damit verbundenen Risiken	S. 55 „Kennzahlen“
	Zielsetzungen zur Kontrolle der Unternehmensleistung in Bezug auf Klimachancen und -risiken	S. 44 „Ziele und Maßnahmenprogramm“

Potenzielle Klimarisiken wurden vom CCaSS-Team in Abstimmung mit dem Country Managing Partner über einen kurz-, mittel- und auch langfristigen Betrachtungszeitraum analysiert. Dabei wurden keine wesentlichen kurzfristigen Risiken identifiziert, jedoch könnten mittel- und langfristige negative finanzielle Auswirkungen durch den Klimawandel relevant werden. Jedoch werden die Chancen, die sich aus dem Klimawandel ergeben, als höher eingeschätzt. Durch den Ausbau unserer Dienstleistungen in Bezug auf Klimawandelminimierung oder -anpassung können sich auch kurzfristig positive finanzielle Auswirkungen ergeben.

Bei EY wurde erkannt, dass neben der digitalen Transformation der Umgang mit dem Klimawandel eine der großen Herausforderungen für unsere Wirtschaft ist. Daher wurde in jüngerer Vergangenheit bereits veranlasst, dass verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte stärker über die verschiedenen Service Lines und Dienstleistungsangebote integriert werden bzw. die interdisziplinäre Zusammenarbeit bei der Entwicklung kundenspezifischer Lösungen gestärkt und ambitioniert vorangetrieben wird.

Um unsere eigenen Umwelt- und Klimaauswirkungen zu reduzieren, legen wir im Zuge unseres Umweltmanagementsystems einen besonderen Fokus auf Initiativen in den Bereichen Beschaffung, Carbon Footprint, Reisetätigkeit, Effizienzsteigerung und Veranstaltungsmanagement. Diese Initiativen sind auch in der Budgetierung unserer Betriebskosten berücksichtigt.

Eine konkrete Szenarioanalyse hinsichtlich der Auswirkungen durch den Klimawandel auf unsere Organisation wurde derzeit noch nicht durchgeführt.

Risiken	Chancen
▸ Einschränkungen unserer Geschäftsreisen durch Klimamaßnahmen (steigende Preise, CO₂-Steuer) ▸ potenzielle Bevorzugung von Mitbewerbern mit geringerem Carbon-Footprint bei der Angebotsvergabe	▸ Ausbau von Dienstleistungsangeboten im Klimabereich ▸ Verbesserung der Reputation und Bevorzugung bei Auftragsvergaben durch Positionierung als nachhaltiger Dienstleister ▸ Vorteile für Personalmanagement und -planung (z. B. Mitarbeiterzufriedenheit) und damit verbunden niedrigere Kosten
Indirekte Risiken: ▸ klimarelevante Auswirkungen auf Kundenseite, die indirekt zu einem Auftragsrückgang führen	

Risikomanagement

Das Risikomanagement ist in verschiedenen Bereichen organisiert. In Bezug auf die Dienstleistungen sind die EYG-Mitgliedsunternehmen und ihre Service Lines für die qualitätsbezogenen Risiken verantwortlich. Der Global Risk Management Leader (GRML) unterstützt u. a. bei der Überwachung der Steuerung dieser Risiken durch die EYG-Mitgliedsunternehmen

wie auch bei der Steuerung anderer unternehmensweiter Risiken im Rahmen des übergeordneten Risikomanagementsystems (Enterprise Risk Management). Zusätzlich werden Risiken sowie Auswirkungen im Umwelt- und Klimabereich im Zuge der Umsetzung unseres Umweltmanagementsystems behandelt (siehe Umweltpolitik, Seite 38).



Ziele und Maßnahmenprogramm 2020/21

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 2020:

	Ziele	Maßnahmen	Frist
Klimawandel und Energieeffizienz →	erneute Steigerung des Anteils der Dienstfahrzeuge mit alternativen Antrieben; Senkung des durchschnittlichen fossilen Kraftstoffverbrauchs pro Fahrzeug um mind. 5 %	Überarbeitung der Car Policy mit Berücksichtigung und Förderung der E-Mobility	Juni 2021
	Kompensation aller CO ₂ -Emissionen zur Erreichung der CO ₂ -Neutralität	Fortsetzung der internationalen Projekte in Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur	Dezember 2020
		Evaluierung, ob ein Science-Based Target (SBT) umsetzbar ist.	Juni 2021
	durchschnittliche Pro-Kopf-Emissionen weiter unter 1,5 t (vor Kompensation) halten	Reduktion vermeidbarer Dienstreisen durch Nutzung digitaler Lösungen	Juni 2021
		Evaluierung einer Fördermöglichkeit und ggf. Umsetzung der Umrüstung weiterer Standorte auf LED-Beleuchtung.	Juni 2022
Nachhaltige Beschaffung →	Niveau des Papierverbrauchs stabil halten	weitere Förderung digitaler Arbeitsweisen	laufend
	Reduktion der Abfälle durch Promotion-Material	Umstellung der Beschaffung von Give-aways und Streuartikeln zu Recruiting-/Employer-Branding-Zwecken; Auslaufenlassen von nicht nachhaltigen Snacks und Bevorzugung von Bio-Snacks oder mehrmals wiederverwendbaren Goodies	Juni 2021
Veranstaltungsmanagement →	Reduktion der negativen Umweltauswirkungen durch Veranstaltungen	Bevorzugung von Standorten, die nach dem Österreichischen Umweltzeichen zertifiziert sind	laufend
		Beibehaltung von virtuellen Veranstaltungsformaten (z. B. Webcasts)	Juni 2021
		Abhaltung einer klimaneutralen Veranstaltung (z. B. Partner Manager Meeting)	Juni 2022
Wirtschaftliche Leistung →	erneute Umsatzsteigerung trotz der Einschränkungen durch die Coronakrise	starker Auftritt als „One EY“ und Optimierung der kundenspezifischen und fachübergreifenden Lösungen sowie Unterstützung der österreichischen Wirtschaft, damit der Neustart nach der Coronakrise gelingt	Juni 2021
Kundenzufriedenheit →	erneut den durchschnittlichen Wert von > 95 % der Kunden, die EY weiterempfehlen würden, erreichen	laufende Client-Management-Aktivitäten	laufend
		laufende Qualitätskontrollen unserer Projekte	
Antikorruption und Compliance →	weiterhin keine bestätigten Korruptionsvorwürfe	laufende Schulungen aller Mitarbeitenden bzgl. AML, Antibribery und Independence	laufend
	weiterhin keine verhängten Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen		
Datenschutz →	weiterhin keine bestätigten Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen	laufende Schulungen aller Mitarbeitenden bzgl. Privacy und Datenschutz	laufend

	Ziele	Maßnahmen	Frist
Mitarbeitertraining und -entwicklung →	40 Trainings- und Ausbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeitenden (Ausnahme Assurance: 20 h); insgesamt 120 h innerhalb von drei Jahren	aktualisierte Trainings-Policy und -Curriculum je Service Line	Juni 2021
		Bewerbung der EY-Badges-Angebote in Zusammenarbeit mit der Hult International Business School	
	100 % aller Mitarbeitenden (ausgenommen Geschäftsführer) führen regelmäßig Karrieregespräche	regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD-Cycle und Besprechung in den Counseling Family Meetings	laufend
	erneute Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit (gemessen am Engagement Index)	regelmäßige Information zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und zum Audit „berufundfamilie“ über verschiedene Kanäle	
		Fortsetzen der Work-Smart-Initiativen, u. a. im Rahmen des „Workplace of the Future“-Programms	
		Karenz- und Auszeiten-Management: Ausarbeitung einer vorgegebenen Struktur für Gespräche zwischen Counselor und Counselee bzgl. Auszeiten sowie eines Monitorings dieser Gespräche, mit dem Ziel, Erwartungshaltungen frühzeitig einzufangen, die Kommunikation während der Auszeit aufrechtzuerhalten und so den Wiedereinstieg zu erleichtern	Juni 2021
	Gesundheitsrisikoreduktion, Reduktion der Krankenstandstage	Fortführung und laufende Anpassung der health@EY-Angebote und weitere Präventionsaktivitäten	Jänner 2021
Diversity →	Female Empowerment und mehr Frauen in Führungspositionen (zumindest 45 %)	Fortführung und verstärkte Kommunikation der Programme zur Förderung von Frauen, z. B. Women's Leadership Program (WLP), EY Women's Network, Accelerate@EY	Juni 2021
		frühzeitige Förderung von Frauen ab dem Level Consultant/Assistant, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten	
		Leadership Gender Tool bei Leistungsbeurteilung	laufend
		Unterstützung bei Kinder- oder Angehörigenbetreuung (durch betreut.at)	
Inclusiveness →	weiterhin keine Diskriminierungsvorfälle	Fortführung der „Diversity & Inclusiveness“-Initiative im Zuge der neuen Unternehmensstrategie	laufend

Ziele und Maßnahmenprogramm 2020/21

	Ziele	Maßnahmen	Frist
Soziales Engagement und Volunteering →	800 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für soziale Zwecke	Erweiterung der Social-Volunteering-Projekte um Projekte mit Umweltaspekten und weitere Kooperationen	Juni 2021
		regelmäßige Information über Möglichkeiten für soziales Engagement und Volunteering im CSR-Newsletter	laufend
Zusätzliche Themen →	Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern	Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI unter Berücksichtigung der SDGs und der TCFD-Standards; Fortsetzung des Umweltmanagementsystems nach EMAS und ISO 14.001	Juni 2021
		Kommunikation von Informationen über das Umweltmanagement und CSR-Aktivitäten über TV-Screens in den Gemeinschaftsküchen (Wien) und Evaluierung ähnlicher Möglichkeiten an den anderen Standorten	
	Erhöhung der Anzahl der unterstützten Imker auf zehn	Unterstützung des Projekts 2028 von Hektar Nektar	

Status der Ziele und Maßnahmen aus dem Vorjahr

	Ziele	Maßnahmen	Status
Wirtschaftliche Leistung →	konstantes Wachstum im zweistelligen Prozentbereich	Ausbau der Dienstleistungen im Bereich der digitalen Transformation	Ziel nicht erreicht, Maßnahmen umgesetzt
		stärkerer Auftritt als „One EY“ und Optimierung der kundenspezifischen und fachübergreifenden Lösungen	
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	Mit 94 % Ziel knapp verfehlt, Maßnahmen umgesetzt
		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	
Antikorruption und Compliance →	keine bestätigten Korruptionsvorwürfe	laufende Schulungen aller Mitarbeiter bzgl. Geldwäschebekämpfung, Antikorruption und Unabhängigkeit	Ziel erreicht, Maßnahme umgesetzt
	keine verhängten Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen		
Datenschutz →	keine bestätigten Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen	laufende Schulungen aller Mitarbeiter bzgl. Privacy und Datenschutz	Ziel erreicht, Maßnahme umgesetzt
Klimawandel und Energieeffizienz →	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	Ziel erreicht, 18 % Anteil der Fahrzeuge mit alternativen Antrieben (entspricht 50 % Steigerung)
	Kompensation der CO ₂ -Emissionen aus der Flugtätigkeit	Fortsetzung der internationalen Projekte in Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur	Ziel erreicht, Maßnahme umgesetzt
	Reduktion der CO ₂ -Emissionen aus der Flugtätigkeit um 5 % pro Mitarbeiter	Bewusstseinsbildung, dass man auf Flüge aus ökologischen Gründen verzichtet	Ziel erreicht, 33 % Reduktion
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 Dokumenten-managementsystems (DMS) in der Steuerberatung	Ziel erreicht, 21 % Reduktion

Status der Ziele und Maßnahmen aus dem Vorjahr

	Ziele	Maßnahmen	Status
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	Ziel erreicht, 48 % der externen Veranstaltungen in zertifizierter Location
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	Ziel knapp verfehlt, 34,5 Stunden pro Kopf
	100 % aller Mitarbeiter (ausgenommen Geschäftsführer) führen regelmäßig Karrieregespräche	regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD-Cycle und Besprechung in den Counseling Family Meetings	Ziel erreicht, Maßnahmen umgesetzt
	erneute Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit (gemessen am Engagement Index)	siehe unten stehende Maßnahmen	Maßnahmen umgesetzt, Zielerreichung erst messbar bei nächster Erhebung
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Aufnahme der Punkte „Überstunden und Urlaub“ und „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ in die Agenda in den regelmäßig stattfindenden Counselor Connect Meetings in allen Unternehmensbereichen	Qualitatives Ziel (nicht direkt messbar) Maßnahmen größtenteils umgesetzt
		Evaluierung der familienfreundlichen Meeting Policy	
		Evaluierung eines neuen Formats zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
		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 Work-Smart-Initiativen, u. a. im Rahmen des „Workplace of the Future“-Programms	qualitatives Ziel (nicht direkt messbar), Maßnahmen umgesetzt
		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	On Track, Maßnahme in Umsetzung
	Umsetzung einer nachhaltigen, lebensphasenorientierten Personalpolitik	jährliches Treffen der Audit-Projektgruppe zur Besprechung des Fortschritts der Umsetzung	qualitatives Ziel (nicht direkt messbar) Maßnahmen größtenteils umgesetzt
		Erstellung eines jährlichen Berichts für das Audit „berufundfamilie“	
		Bereitstellung von Ressourcen sowie definierte Budgets für das Audit „berufundfamilie“	
	Schaffung eines einheitlichen Verständnisses in Bezug auf das Führungsverhalten und Erwartungen an eine Führungskraft im Unternehmen	Erstellung einer einheitlichen Definition von Führung und Kommunikation dazu	qualitatives Ziel (nicht direkt messbar), Maßnahme umgesetzt
	Reduktion des Gesundheitsrisikos und der Krankenstandstage	Fortführung der health@EY-Angebote und weitere Präventionsaktivitäten	qualitatives Ziel (nicht direkt messbar), Maßnahme umgesetzt

	Ziele	Maßnahmen	Status
Diversity →	Female Empowerment und mehr Frauen in Führungspositionen	Fortführung und verstärkte Kommunikation der Programme zur Förderung von Frauen, z. B. Leadership Program (WLP), EY Women's 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)	Ziel erreicht, 46 % Frauenanteil in Führungspositionen, Maßnahmen umgesetzt
Inclusiveness →	weiterhin keine Diskriminierungsvorfälle	Fortsetzung der „Diversity & Inclusiveness“-Initiative im Zuge der neuen Unternehmenstrategie	Ziel erreicht, Maßnahme umgesetzt
Soziales Engagement und Volunteering →	2.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für soziale Zwecke	Erweiterung der Social-Volunteering-Projekte um Projekte mit Umweltaspekten und weitere Kooperationen regelmäßige Information über Möglichkeiten für soziales Engagement und Volunteering im CSR-Newsletter	Ziel verfehlt, Maßnahmen zum Teil umgesetzt
Zusätzliche Themen →	Bekanntheitsgrad des Umweltmanagementsystems und Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern	Kommunikation über Intranet Fortführung des CSR-Newsletters pro Quartal mit den wichtigsten Infos zu unserem Umweltmanagementsystem und Tipps, wie jeder beitragen kann	qualitatives Ziel (nicht direkt messbar), Maßnahmen umgesetzt
	Optimierung der Abfallentsorgung in den fünf Gemeinschaftsküchen in Linz	Zwei von fünf Gemeinschaftsküchen wurden bereits mit Restmüll-, Verbund- und Biobehältern ausgestattet; Erweiterung der Ausstattung auf die drei restlichen Gemeinschaftsküchen	Ziel erreicht, Maßnahme umgesetzt
	Erhöhung der Anzahl der unterstützten Imker von sieben auf zehn	Unterstützung des Projekts 2028 von Hektar Nektar	Ziel verlängert, acht Imker unterstützt, Maßnahme in Umsetzung

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Geschäftstätigkeit der österreichischen EY-Gesellschaften des Geschäftsjahres vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020 (FY20).

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. Zudem wurden im FY20 erstmals die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) integriert.

Berichtsgrenzen

Der Bericht FY20 berücksichtigt unverändert alle österreichischen Gesellschaften und Mitarbeitende, die bei österreichischen EY-Gesellschaften an den vier Standorten Wien, Linz, Salzburg und Klagenfurt beschäftigt sind. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist, wie den Kennzahlen auf Seite 52 zu entnehmen ist, erneut gestiegen. Diese Systemgrenze gilt auch für das Umweltmanagementsystem nach EMAS und ISO 14001.

Die Umwelterklärung wurde einer externen Prüfung durch einen Umweltgutachter unterzogen.

„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 auf unserer Website unter www.ey.com/at/impressum

Die Gesellschafter der operativen Gesellschaften sind indirekt (über Anteilsverwaltungsgesellschaften) die Partner von EY in Österreich sowie die EY Europe SCRL (EY Europe), eine Genossenschaft mit beschränkter Haftung nach belgischem Recht. Sie ist eine beim Institut des Reviseurs d'Entreprises (IRE-IBR) registrierte Prüfungsgesellschaft. Nach den Gesellschaftsverträgen der Anteilsverwaltungsgesellschaften stehen der EY Europe SCRL im Regelfall 75 Prozent der Stimmrechte, jedoch keine Vermögensrechte 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 2018/19 (FY19) gemäß den GRI-Standards erstellt. Im FY20 wurde die EMAS-Umwelterklärung erneut in den Nachhaltigkeitsbericht integriert; in den letzten Jahren wurde sie separat veröffentlicht. Signifikante Veränderungen in der Berichterstattung gab es im FY20 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 3.4: Bis 2030 die Frühsterblichkeit aufgrund von nicht übertragbaren Krankheiten durch Prävention und Behandlung um ein Drittel senken und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern: Seite 35



SDG 4.3: Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten: 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 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 35, 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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Büroflächen

in m²	FY18	FY19	FY20
Wien*	11.140	12.640	12.640
Salzburg	870	870	870
Linz	1.407	1.407	1.407
Klagenfurt	593	593	593
Gesamt	14.010	15.510	15.510

* Im FY19 wurde der Standort um ein Stockwerk erweitert.

Wirtschaftliche Leistung

(GRI 201-1)

in TEUR	FY18	FY19	FY20
Umsatz	142.514	160.101	156.723
Wertschöpfung	84.751	93.331	94.262
Verteilung			
an Mitarbeitende und Partner (Zuwendungen, Sozialaufwand)	67.629	74.902	76.504
an den Staat (Steuern, Abgaben)	15.152	16.732	16.924
an Kreditgeber (Zinsaufwand)	384	223	234
an das Unternehmen (Rücklagen)	1.586	1.474	600



Mitarbeitende

nach Standorten

	FY18	FY19	FY20
Wien	821	856	879
Salzburg	51	54	58
Linz	68	92	71
Klagenfurt	38	47	48
Gesamt	978	1.049	1.056

Kundenzufriedenheit

Kundenbefragung

in %	FY19	FY20
Rücklaufquote versendeter Fragebögen	22,54	26,94
Anteil der Kunden, die EY weiterempfehlen (Fragebögen)	96,77	94,23
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

Mitarbeiteranzahl (GRI 102-8)

	Gesamt				Frauen				Männer			
zum Stichtag 30.06.	FY19		FY20		FY19		FY20		FY19		FY20	
Beschäftigungsverhältnis	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**	Headcount*	FTE**
Vollzeit	820	820,0	824	824,0	406	406,0	415	415,0	414,0	414,0	409	409,0
Teilzeit	229	131,1	232	131,3	179	103,0	178	102,3	50,0	28,1	54	28,9
Gesamt	1.049	951,1	1.056	955,3	585	509,0	593	517,3	464,0	442,1	463	437,9

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

** Vollzeitäquivalente

Mitarbeiterstruktur (GRI 405-1, 404-3)

	Gesamt		Frauen				Männer			
	FY19	FY20	FY19		FY20		FY19		FY20	
Zusammensetzung auf Führungsebene	Headcount		Headcount	%	Headcount	%	Headcount	%	Headcount	%
Führungskräfte*	335	360	147	43,9	164	45,6	188	56,1	196	54,4
Nicht-Führungskräfte	714	696	438	61,3	429	61,6	276	38,7	267	38,4
Gesamt	1.049	1.056	585	55,8	593	56,2	464	44,2	463	43,8

	Gesamt		Unter 30		30-50		Über 50	
	Headcount		Headcount	%	Headcount	%	Headcount	%
Führungskräfte*	360		18	5,0	288	80,0	54	15,0
Nicht-Führungskräfte	696		449	64,5	223	32,0	24	3,4
Gesamt	1.056		467	44,2	511	48,4	78	7,4

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

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

	FY19		FY20	
	Gesamt	Anteil in %	Gesamt	Anteil in %
Mitarbeitende mit Kollektivvertrag	1.015	97	1.018	96
Mitarbeitende ohne Kollektivvertrag*	34	3	38	4
Gesamt	1.049	100	1.056	100

* Law Professionals sind nicht von einem Kollektivvertrag abgedeckt.

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

	FY18		FY19		FY20	
	Gesamt	Pro Kopf	Gesamt	Pro Kopf	Gesamt	Pro Kopf
Aus- und Weiterbildungsstunden	35.924	36,7	36.919	35,2	36.470	34,5

	FY19		FY20	
	Gesamt	Pro Kopf	Gesamt	Pro Kopf
Aus- und Weiterbildungsstunden	36.919	35,2	36.470	34,5
Führungskräfte	12.713	37,9	15.260	42,4
Nicht-Führungskräfte	24.206	33,9	21.210	30,5
Gesamt	36.919	35,2	36.470	34,5

Darstellung nach Angestelltenkategorie erfolgte erstmals im FY19.

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

	FY19		FY20	
	Gesamt	Anteil in %	Gesamt	Anteil in %
Schulungen zur Korruptionsbekämpfung*				
Führungskräfte	22	7	23	6
Alle Mitarbeitenden (inkl. Führungskräfte)	229	22	162	15

Im Zuge der webbasierten Schulungen werden alle neuen Mitarbeitenden 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)

	FY19			FY20		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Anzahl der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch nahmen	61	52	9	74	65	9
Anzahl der Mitarbeitenden, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	28	21	7	28	19	9
Rückkehrquote an den Arbeitsplatz	88 %			74 %		

Materialeffizienz

Papierverbrauch (GRI 301-1)

	In Tausend Blatt			In Tonnen			Pro Kopf in kg		
	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20
Wien	5.739	4.473	3.694	27,44	21,57	17,65	33	24	20
Salzburg	671	702	421	3,20	3,30	2,02	63	66	35
Linz	353	310	255	1,66	1,48	1,20	24	22	17
Klagenfurt	104	105	100	0,49	0,51	0,47	13	12	10
Gesamt	6.867	5.590	4.470	32,78	26,86	21,34	34	26	20

Energieverbrauch

Stromverbrauch (GRI 302-1, 302-3)

	Stromverbrauch in kWh*			Anteil erneuerbarer Energieträger (Strom) in %			Stromverbrauch pro Kopf in kWh		
	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20
Wien	413.159	463.837	457.274	100	100	100	503	522	520
Salzburg**	42.769	29.283	30.530	100	100	100	839	586	526
Linz***	65.528	64.090	77.595	100	100	85	964	957	1093
Klagenfurt	22.619	20.332	21.787	100	100	100	595	462	454
Gesamt	544.075	577.542	587.186	100	100	91	556	551	556

* Werte basieren auf Abrechnungen, aus Konsistenzgründen auf 365 Tage hochgerechnet. Aufgrund abweichender Abrechnungsperioden im Vergleich mit dem Geschäftsjahr sind weitestgehend die Auswirkungen auf die Verbräuche durch COVID-19 noch nicht berücksichtigt.
** Die Reduktion für Salzburg im FY19 geht möglicherweise auf die Umstellung auf LED zurück.
*** In Linz kam im FY20 ein neuer Stromlieferant hinzu und ist noch nicht auf Ökostrom umgestellt.

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		
	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20
Wien	912.209	1.035.038	1.011.674	148.719	168.744	160.876	1.474.087	1.667.619	1.629.824	1.795	1.878	1.854
Salzburg	41.325	41.325	41.325	17.400	17.400	17.400	101.494	88.008	89.255	1.990	1.760	1.539
Linz	48.028	48.014	48.014	26.649	26.649	26.649	140.190	138.753	152.257	2.062	2.071	2.144
Klagenfurt	39.915	35.990	37.570	11.860	11.860	11.860	74.394	68.182	71.217	1.958	1.550	1.484
Gesamt	1.041.477	1.160.367	1.138.583	204.628	224.653	216.784	1.790.166	1.962.562	1.942.553	1.830	1.871	1.840

* Die Werte beruhen größtenteils auf Schätzungen auf Basis eines Referenzstockwerks (Wien) oder den Angaben lt. Energieausweis (Salzburg, Linz).
Für Klagenfurt werden die Angaben für den Heizenergieverbrauch gem. Rechnungen herangezogen.

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		
	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20
Diesel	167.547	166.080	146.952	1.620.093	1.605.909	1.420.951						
Benzin	43.738	50.862	52.863	364.444	423.804	440.477						
Gesamt	211.285	216.942	199.815	1.984.537	2.029.713	1.861.428	3.774.703	3.992.275	3.607.492	3.860	3.806	3.416

Quelle Umrechnenfaktoren: Umweltbundesamt (Stand 2020)

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		
	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20	FY17	FY18	FY20
Scope 1: direkter Treibstoffverbrauch eigener Fahrzeuge *	502	515	474	30	28	34			
Scope 2: Stromverbrauch + Wärme + Kälte **	242	268	267	15	15	20			
Scope 3: Reisetätigkeit ***	923	1.024	640	55	57	46			
Gesamte Treibhausgasemissionen ohne Kompensation ****	1.666	1.806	1.381	100	100	100	1,70	1,72	1,31
Emissionskompensation Flugreisen (Scope 3)	787	891	555	-47	-49	-40			
Gesamte Treibhausgasemissionen abzüglich Kompensation	879	915	826				0,90	0,87	0,78

* Dienstwagen inkl. Privatfahrten

** Darstellung der Market-Based-Scope-2-Emissionen; Location-Based-Scope-2-Emissionen 409,41 t (FY19: 410,79 t; FY18: 376,11 t); Werte beruhen teilweise auf Schätzungen. Aufgrund abweichender Abrechnungsperioden im Vergleich mit dem Geschäftsjahr sind weitestgehend die Auswirkungen auf die Verbräuche durch COVID-19 noch nicht berücksichtigt.

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

**** Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Quelle für die Emissionsfaktoren: Angaben der Dienstleister (Flüge, Zugfahrten) oder Umweltbundesamt (Stand 2020)

Durchschnittliche CO₂-Emissionen der Dienstfahrzeuge

	CO ₂ -Emissionen in g/km*			Anzahl der Fahrzeuge mit alternativen Antrieben**		
	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20
Dienstfahrzeuge	128,63	127,97	124,36	14	19	32

* 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		
	FY18	FY19	FY20	FY18	FY19	FY20
Papierabfälle*	23,30	35,90	27,94	28,38	40,43	31,78
Gefährliche Abfälle	0,008	0,024	0,021	0,01	0,03	0,02

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

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

GRI-Inhaltsindex

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.)	50
	102-6 Belieferte Märkte		6
	102-7 Größe der Organisation		6, 17, 52 ff.
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern		52
	102-9 Lieferkette		39
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		39, 50
	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 2020 (S. 10 ff.)	6, 22
	Unternehmensführung		
	102-18 Führungsstruktur		9, 50
	Einbindung von Stakeholdern		
	102-40 Liste der Stakeholdergruppen		12
	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen		53
	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	50
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		13, 50
	102-47 Liste der wesentlichen Themen		13
	102-48 Neudarstellung von Informationen		50
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		50
	102-50 Berichtszeitraum		50
	102-51 Datum des letzten Berichts		50
	102-52 Berichtszyklus		50
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Impressum
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		50
	102-55 GRI-Inhaltsindex		56
	102-56 Externe Prüfung	Die integrierte EMAS-Umwelt-erklärung wurde durch TÜV Austria geprüft	50, 59

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., 44
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		15 ff.
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		52
GRI 103: Managementansatz 2016	Kundenzufriedenheit		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		15
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		15 ff., 44
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		15 ff.
KPI	Weiterempfehlungsrate		19, 52
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., 44
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		22
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		53
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Es gab im FY20 keine Korruptionsvorfälle.	
GRI 103: Managementansatz 2016	Klimawandel und Energieeffizienz		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		37
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		36 f., 39 f., 44
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		39
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		54
	302-3 Energieintensität		54
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		39, 55
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		39, 55
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		39, 55
	305-4 Intensität der THG-Emissionen		55
GRI 103: Managementansatz 2016	Nachhaltige Beschaffung		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		37
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		37 f., 44
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		38 f.
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		54
GRI 103: Managementansatz 2016	Veranstaltungsmanagement		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		35
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		41, 44
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		40
KPI	Anteil 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., 45 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.	53
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		53
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		28 ff., 45
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		28
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		53
GRI 103: Managementansatz 2016	Inclusiveness		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		25
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		28 ff., 45
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes		28
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Es gab im FY20 keine Diskriminierungsvorfälle.	28
KPI	Anzahl der Nationalitäten und gesprochenen Sprachen		28
GRI 103: Managementansatz 2016	Datenschutz		
	103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		21
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile		22, 44
	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., 46
	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		55
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.	53

Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten

Der Unterzeichnete, Dipl.-Ing. Peter Kroiß, Leiter der EMAS-Umweltgutachterorganisation TÜV AUSTRIA CERT GMBH, 1230 Wien, Deutschstraße 10, EMAS-Umweltgutachter mit der Registriernummer AT-V-0008, akkreditiert für den

Bereich „69.2 Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung, Buchführung“

bestätigt, begutachtet zu haben, ob die Organisation, wie in der aktualisierten Umwelterklärung der Organisation

EY Österreich

mit den Standorten Wien, Salzburg, Linz und Klagenfurt



mit der Registriernummer AT 000655 angegeben, alle Forderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS) in der Fassung der Verordnung (EU) 2018/2026 vom 19. Dezember 2018 erfüllt.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und die Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 in der Fassung der Verordnung (EU) 2018/2026 vom 19. Dezember 2018 durchgeführt wurde,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der aktualisierten Umwelterklärung von EY Österreich ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten der Organisation innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese EMAS-Gültigkeitserklärung gilt für den gesamten Bericht mit Ausnahme der folgenden Kapitel:

- Mehrwert durch Miteinander
- Umsetzung von Berufsgrundsätzen
- Talent-Management bei EY
- Gemeinsamer Einsatz für wohltätige Initiativen
- GRI-Inhaltsindex

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Wien, 3. Dezember 2020



Dipl.-Ing.. Peter Kroiß
Leitender Umweltgutachter

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

Redaktion

Bernhard Gehmayr

Layout

Sabine Reissner (cp-office.com)
Tanja Allgäuer

Bilder

gettyimages.com



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

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.

© 2020 Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
All Rights Reserved.

GSA Agency
TAL 2012-000
ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. 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