

# Building a better working world. Together.

Nachhaltigkeitsbericht mit  
integrierter Umwelterklärung

EY Österreich 2020/21

A background image showing a person's legs in blue jeans and black rubber boots, holding a white hose with a black spray nozzle. Water is spraying from the nozzle onto green leafy plants in a garden or field.

1.084

Beschäftigte

157

Mio. Euro Umsatz

51.475

Trainingsstunden

1.463

Tonnen CO<sub>2</sub>  
kompensiert

100 %

Ökostrom  
erneut seit Juni 2021

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 2020/21\*
- 47 Status der Ziele und Maßnahmen aus dem Vorjahr\*
- 50 Über diesen Bericht\*
- 51 Sustainable Development Goals\*
- 52 Kennzahlen\*
- 56 GRI-Inhaltsindex



## Vorwort

Liebe Leser:innen,

im Rahmen unserer Strategie haben wir uns einem großen sinnstiftenden Unternehmenszweck, unserem Purpose, verschrieben „Building a better working world“. Damit machen wir nachhaltiges Handeln, verantwortungsvolles Denken und gesellschaftliches Engagement zu unserem Leitfaden.

Auch im vergangenen Geschäftsjahr waren die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie für uns alle spürbar und haben uns vor Herausforderungen gestellt. Unser Arbeitsleben und unsere Arbeitsweise waren weiterhin eingeschränkt und in vielen Teilen nur digital möglich – ein Prüfstein, den wir als Team auch im Geschäftsjahr 2021 wieder meistern konnten. Besonders stolz bin ich auch, dass viele unserer Mitarbeitenden unser Angebot einer betrieblichen COVID-19-Impfung in Anspruch genommen haben. Damit konnten wir einen wichtigen Beitrag sowohl zur individuellen Gesundheitsvorsorge als auch zum gesellschaftlichen Weg aus der Krise leisten. Und wir konnten bereits wieder erste Team-Events in physischer Form und unter Einhaltung strenger Sicherheitsvorkehrungen abhalten.

Ein besonderes Highlight im Frühjahr 2021 war der Launch unserer EYCarbon-Initiative. EYCarbon vereint das Prüfungs- und Beratungsportfolio von EY rund um die Themen Dekarbonisierung, Klimaneutralität und Nachhaltigkeit unter einem Dach. Mit diesem strategischen Schwerpunkt haben wir uns zum Ziel gesetzt, Unternehmen auf ihrem Weg zu einem umwelt- und klimaverträglichen Geschäftsbetrieb zu unterstützen und so indirekt einen positiven Beitrag zum Übergang zu einem nachhaltigen Wirtschaftsstandort zu leisten.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit sehen wir aber in erster Linie auch bei uns selbst. Speziell im Klimabereich konnten wir im vergangenen Jahr einen Meilenstein erreichen: EY hat global erstmals den gesamten CO<sub>2</sub>-Footprint kompensiert und somit Klimaneutralität erreicht. Für uns ist eine reine Kompensation allein, ohne Reduktion der absoluten Emissionen, aber nicht zielführend. Bis Ende des Geschäftsjahres 2024/2025 wollen wir weltweit den gesamten CO<sub>2</sub>-Footprint von EY um 40 Prozent im Vergleich zum Geschäftsjahr 2018/2019 reduzieren. Diese Zielsetzung ist konform mit dem 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens. Auch in Österreich versuchen wir daher, kontinuierlich Emissionen – speziell aus der Reisetätigkeit – zu reduzieren.

Wir bekennen uns gemeinsam mit unseren über 1.000 Mitarbeitenden in Österreich und über 300.000 Kolleg:innen rund um den Globus dazu, die Gesellschaft, die Wirtschaft und auch die Lebens- und Arbeitswelt 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 Unternehmensberatung. In Österreich sind wir an den vier Standorten Wien, Linz, Salzburg und Klagenfurt präsent. Insgesamt sind 1.084 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 über 312.000 Mitarbeitenden zur Verfügung.

## Unsere Leistungen

### Service Lines

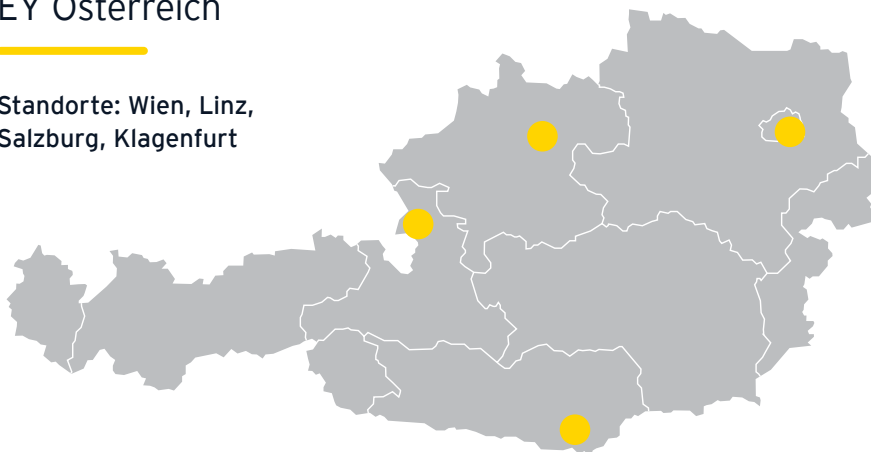
- ▶ Wirtschaftsprüfung (Assurance)
- ▶ Steuerberatung (Tax)
- ▶ Strategie- und Transaktionsberatung (Strategy and Transactions)
- ▶ Unternehmensberatung (Consulting)

### 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 FY21

FY20: 157 Mio. Euro

# 1.084

Beschäftigte im FY21

FY20: 1.056  
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 über 312.000 Kolleg:innen. 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](http://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 and 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.



# Unsere Organisation

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 im [EY Value realized Bericht 2021](#)

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, 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.

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 ist die Verantwortung für das interne Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt. Das CCaSS-Team koordiniert auch intern die Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und den Nachhaltigkeitsbericht. Das oberste Gremium in Bezug auf Nachhaltigkeit, das Sustainability Board, ist für strategische Entscheidungen im Nachhaltigkeitsbereich zuständig und trifft einmal jährlich zusammen. 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

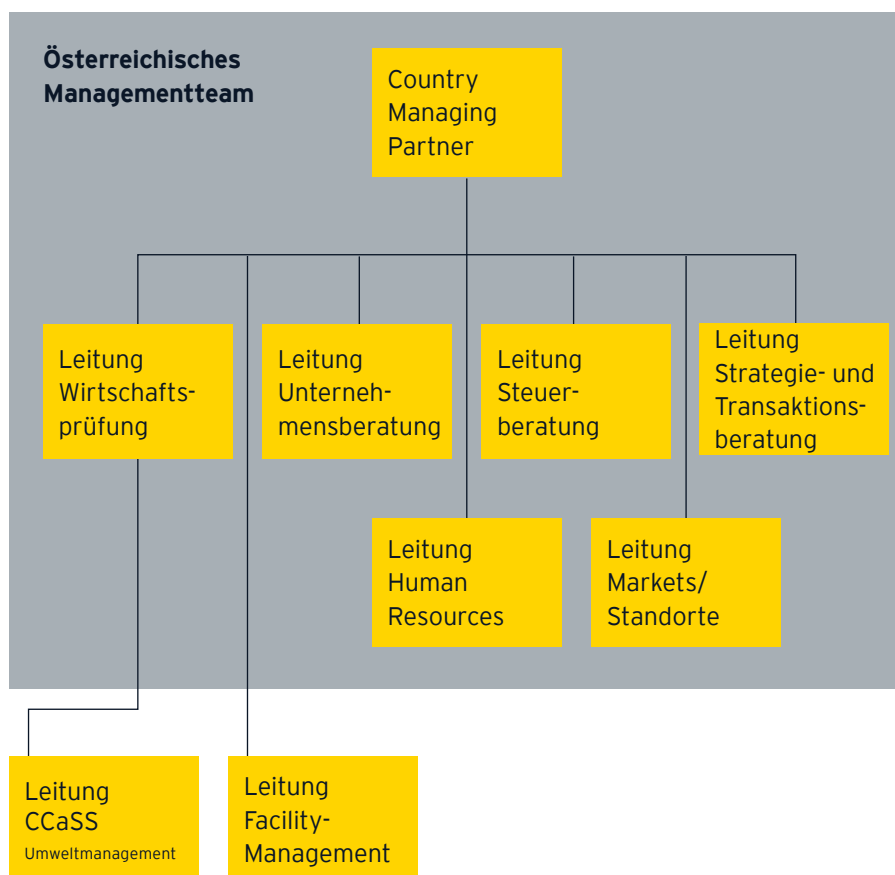
folgende Jahr verabschiedet. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf Performance und Zielsetzungen im Umwelt- und Klimabereich. Die gesamthafte Verantwortung für das interne Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement liegt beim Country Managing Partner.

## 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.

Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen, müssen wir die Bedürfnisse unserer Stakeholder erkennen und darauf reagieren. Die Erwartungen unserer Kunden, unser Mitarbeitenden 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. Die letzten Mitarbeiterbefragungen ergaben auch, dass wir Verbesserungspotenziale bei der internen Kommunikation unserer Maßnahmen zur Reduktion unserer Umweltauswirkungen haben. Daher werden diese Themen nun regelmäßig in All-People-Meetings von unserem Country Managing Partner präsentiert.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht soll ebenfalls dazu beitragen, dies zu verbessern.

Zusätzlich haben im vergangenen Jahr Studierende der IMC FH KREMS unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung analysiert und uns Verbesserungsvorschläge gemacht. Wir werden diese bestmöglich einbinden und nach und nach umsetzen.

Im kommenden Jahr ist geplant, erneut eine umfangreiche Stakeholderbefragung durchzuführen.

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                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▶ bestehende Kunden</li><li>▶ potenzielle Kunden</li></ul>                                                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Partner:innen</li><li>▶ Geschäftsführer:innen</li><li>▶ Fach- und interne Mitarbeiter:innen</li><li>▶ Neueinsteiger:innen</li><li>▶ Studierende und Praktikant:innen</li><li>▶ ehemalige Mitarbeiter:innen</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Entrepreneur:innen</li><li>▶ Organisationen</li><li>▶ Regulatoren</li><li>▶ Non-Profit-Organisationen</li><li>▶ Medien und Öffentlichkeit</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Kundenbefragung (Assessment of Service Quality)</li><li>▶ Kundenveranstaltungen</li><li>▶ Stakeholderumfrage</li></ul>     | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ jährliche Mitarbeiterbefragung (Global People Survey)</li><li>▶ interne Veranstaltungen</li><li>▶ Webcasts</li><li>▶ Stakeholderumfrage</li><li>▶ Cultural Assessment</li></ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Veranstaltungen</li><li>▶ Studien</li><li>▶ Mitwirken in Initiativen (z. B. respACT)</li><li>▶ Stakeholderumfrage</li></ul>                         |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Unsere Kunden vertrauen unserem exzellenten Kundenservice, der ihr Wachstum und ihre Entwicklung weiter fördert.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Wir wollen sicherstellen, dass Arbeiten mit und bei EY besser ist als jegliche Arbeitserfahrung in einem anderen Unternehmen.</li></ul>                                                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Wir unterstützen langfristiges und nachhaltiges Wachstum in dem Bereich, in dem wir den meisten Einfluss haben.</li></ul>                           |

## 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 2021 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 Tabelle haben wir die wesentlichen Themen in Einklang mit den GRI-Standards gebracht.

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

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 so dazu bei, dass die Welt besser funktioniert.

### Creating Long-Term Value

Alle EY-Dienstleistungen tragen zur Vertrauensbildung bei, sei es direkt durch die von den EY-Teams geleistete Arbeit oder indirekt durch das, was diese Arbeit anderen ermöglicht.

Unsere Teams helfen Kunden, ihren Wert zu steigern, zu optimieren und zu schützen. Zu diesem Zweck bringen wir Service Lines, Daten, Technologien und unser Ökosystem zusammen, um alle EY-Fähigkeiten zu nutzen und die Bedürfnisse der Kunden, zu erfüllen.

Wir wollen mit unseren Services ganz explizit nachhaltiges Wirtschaften gemeinsam mit unseren Kunden und Partnerorganisationen vorantreiben. Deshalb haben wir im Frühjahr unsere Service-Line-übergreifende Nachhaltigkeitsinitiative EYCarbon ins Leben gerufen.

### 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

“  
Klimawandel, Globalisierung, demografischer Wandel, digitale Transformation: Jedes dieser Themen ist für sich schon Herausforderung genug. Um sie gleichzeitig zu bewältigen, braucht es ganz neuen Mut zu Agilität und Disruption. Und die Verlässlichkeit eines erfahrenen Partners.

**Gunther Reimoser,**  
Country Managing Partner EY Österreich

die Kompetenzen unserer einzelnen Fachkolleg:innen und -teams auch sind, sie alle arbeiten dort, wo unsere Kunden sie brauchen.

#### **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 and Sustainability Services helfen wir unseren Kunden dabei, die vielfältigen Erwartungen der Stakeholder und des Kapitalmarktes zu erfüllen. Zudem beraten wir sie beim

Auf- und Ausbau einer nachhaltigen Unternehmensführung und bei der Untersuchung, Aufklärung und Prävention wirtschaftskrimineller Delikte. Ergänzende Dienstleistungen rund um die Erstellung von Jahres- und Konzernabschlüssen sowie Compliance-Anforderungen vervollständigen unser Angebot in diesem Bereich.

Bei der Digitalisierung der Wirtschaftsprüfung nehmen wir branchenweit eine Vorreiterrolle ein. Wir integrieren laufend neue Technologien wie Cloud Computing, RPA (robotergesteuerte Prozessautomatisierung), Process Mining oder Machine Learning in unseren Prüfungsalltag. Wir haben eine Drohne entwickelt, die wir in der Abschlussprüfung einsetzen – beispielsweise im Bereich der Bestandsinventur. Durch unser „My EY Portal“ sind wir direkt mit unseren Mandant:innen 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:innen und Mandant:innen.

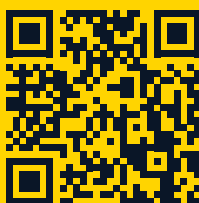
#### **Steuerberatung**

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



**EYCarbon**

[www.eycarbon.at](http://www.eycarbon.at)

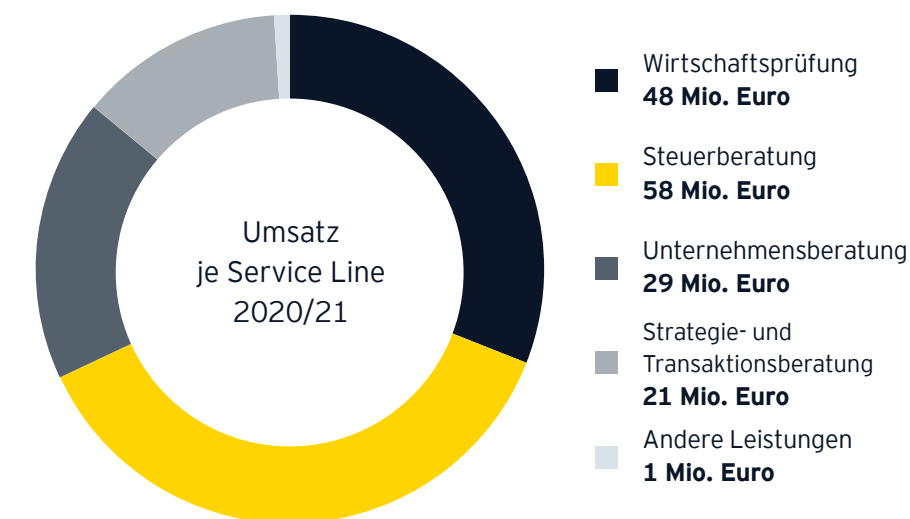


EY-Netzwerk stehen wir unseren Kunden in allen steuerlichen Fragen zur Seite. Dabei reicht unser Leistungsangebot von Unternehmenssteuern, indirekten und direkten Steuern über Transaktionssteuern bis hin zu steuerlichen Fragestellungen in Verbindung mit Personalkosten.

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 Geschäftsmodelle, 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 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 EY-Parthenon ihre Kräfte in einem Netzwerk in 20 Ländern. Wir werden verstärkt die 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.

#### 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

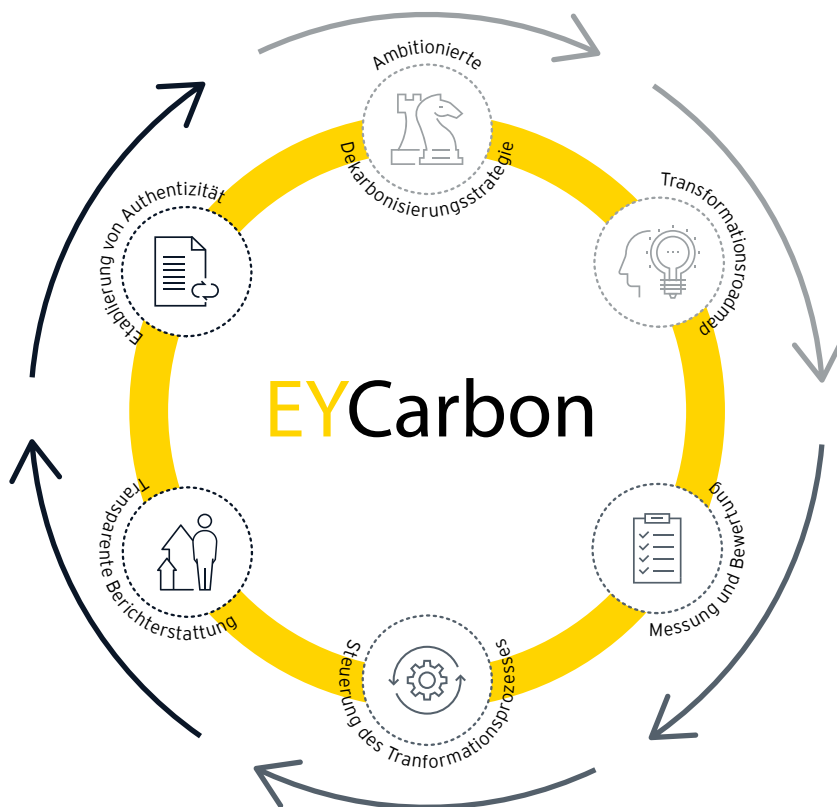
Bereich der Automatisierung von unseren Kunden intensiv nachgefragt wird – in diesem Bereich konnten wir in den letzten Jahren ein starkes Nachfrageplus verzeichnen.

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 ganzheitliche Berater:innen, die Kunden in den jeweiligen Branchen bei komplexen Transformationsprojekten zur Seite stehen – von der Konzeption und Festlegung des Geschäftsmodells über die Umsetzung und das Change-Management bis hin zum Projektcontrolling. 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.

### EYCarbon

Bei EY wurde auch erkannt, dass der Umgang mit dem Klimawandel neben der digitalen Transformation eine der großen Herausforderungen für unsere Wirtschaft ist. Daher wurde in jüngerer Vergangenheit bereits veranlasst, dass verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte stärker in die Dienstleistungsangebote integriert werden bzw. die interdisziplinäre Zusammenarbeit bei der Entwicklung kundenspezifischer Lösungen gestärkt und ambitioniert vorangetrieben wird. Im Frühjahr 2021 wurde EYCarbon ins Leben gerufen. EYCarbon vereint das



Prüfungs- und Beratungsportfolio von EY rund um die Themen Dekarbonisierung, Klimaneutralität und Nachhaltigkeit unter einem Dach.

Bereits seit 15 Jahren bietet EY zahlreiche Lösungen an, um Unternehmen auf einen nachhaltigen Kurs zu bringen. Von der ersten Bestandsaufnahme und der Festlegung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie über die Implementierung und Überprüfung der Stakeholdereinbindung oder die Wesentlichkeitsanalyse bis hin zu einer glaubwürdigen Kommunikation bieten wir unseren Kunden sowohl bei den einzelnen Schritten als auch als Begleiter eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wertvolle Unterstützung. So haben unsere Dienstleistungen positive indirekte Umwelteffekte.

In Österreich stehen rund 50 spezialisierte Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichsten Bereichen – von Strategie- über Steuer- und Rechts- bis hin zu Technologie- und Supply-Chain-Beratung – für umfangreiche Unterstützung im Bereich Nachhaltigkeit zur

Verfügung. Die Bandbreite reicht von strategischer Beratung und nachhaltiger Gestaltung von Geschäftsmodellen über die Evaluierung von geschäftlicher und aufsichtsrechtlicher Risiken und Chancen bis hin zur Entwicklung von Plänen für das Carbon-Management. Hoch spezialisierte Nachhaltigkeitslösungen aus ganzheitlicher Perspektive und mit globalem Weitblick – dafür steht EYCarbon.

### 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“ Programm, wie zufrieden unsere Kunden mit unserer Arbeit waren. 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 weiter über 95 Prozent Weiterempfehlungsrate erreichen.

## Unser Beitrag zu den SDGs

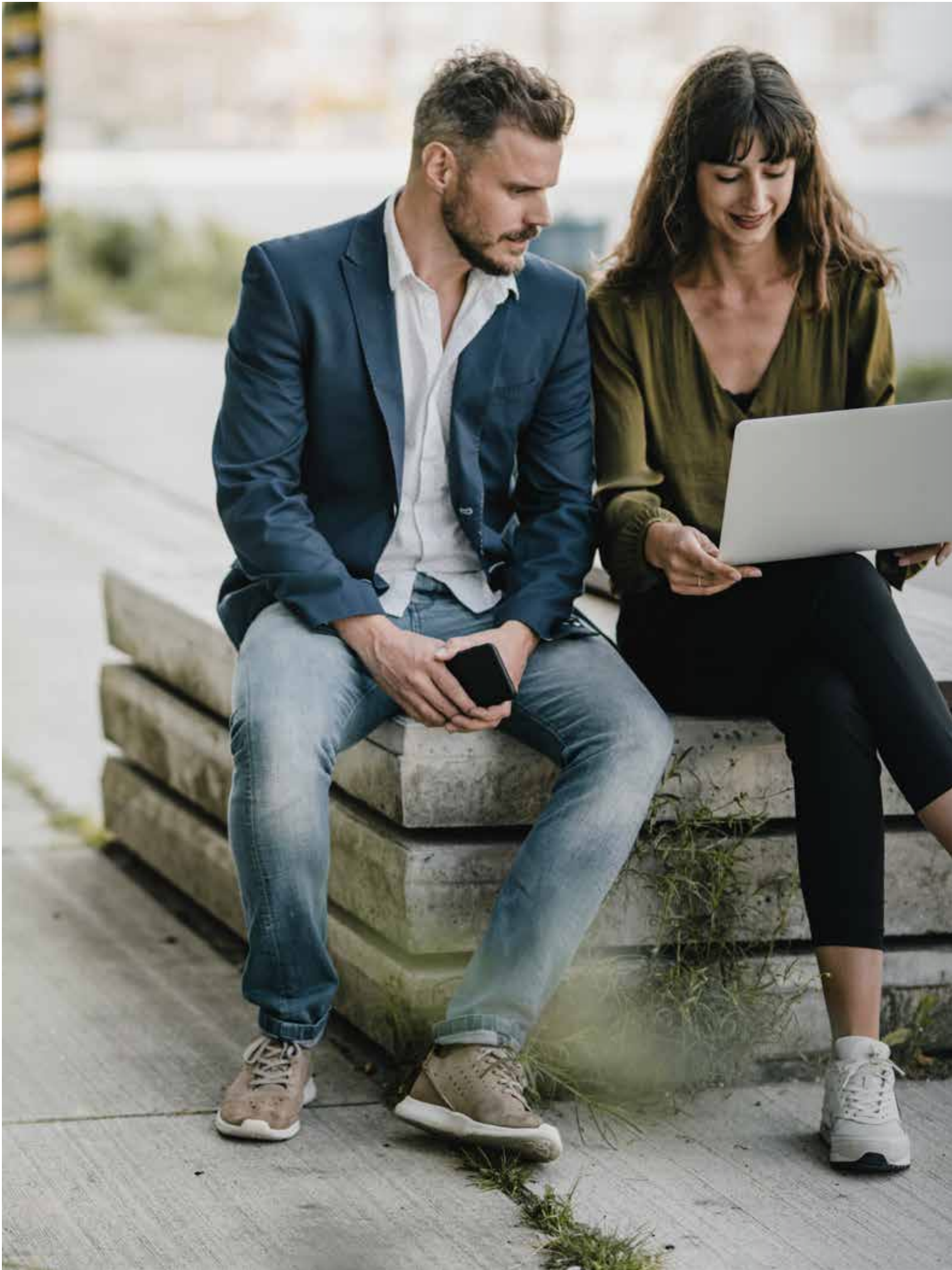


**SDG 16.5:** Unterstützung der Korruptionsbekämpfung mit unseren Forensic & Integrity Services

97 %

Weiterempfehlungsrate







Antikorruption, Compliance und Datenschutz

# Umsetzung von Berufs- grundsätzen

---

EY ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Strategie- und Transaktionsberatung sowie Unternehmensberatung. Weltweit haben sich knapp 312.000 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:

## Internes Qualitätssicherungssystem

Speziell bei Abschlussprüfungen gibt es besondere Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf unsere Arbeit. Die

## Unser Beitrag zu den SDGs



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

Reputation von EY Österreich als Anbieter qualitativ hochwertiger Prüfungsleistungen unter Wahrung unserer Unabhängigkeit, Objektivität und der Beachtung ethischer Grundsätze ist ein Schlüssel für unseren Erfolg als unabhängige Abschlussprüfer:innen. Wir investieren fortlaufend in Initiativen zur Förderung einer verstärkten Objektivität, Unabhängigkeit und berufsethischen kritischen Grundhaltung. Dies alles sind Grundvoraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Prüfung.

Wir arbeiten daran zu verstehen, in welchen Bereichen unsere Prüfungsqualität unsere eigenen Erwartungen und die unserer Stakeholder, einschließlich unabhängiger Regulierungsbehörden, unter Umständen nicht erfüllt. Unser Ziel ist es, durch interne und externe Überprüfungen Erkenntnisse abzuleiten, um die Ursachen für das Auftreten von Qualitätsabweichungen zu identifizieren (Root Cause Analysis), um unsere Prüfungsqualität permanent zu verbessern.

## Antikorrupsionsmaßnahmen

Die Antikorrupsionsrichtlinie von EY gibt unseren Mitarbeitenden Anweisungen, wie sie sich im Zusammenhang mit unethischen und

rechtswidrigen Handlungen verhalten sollen. Sie hebt die Verpflichtung unserer Beschäftigten zur Einhaltung von Antikorrupsionsgesetzen 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 Kolleg:innen 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 Antikorrupsionsinitiative 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 Antikorrupsionsmaßnahmen eingeführt. Dazu zählen u. a. für alle Mitarbeitende verpflichtende Trainings zu den Themen Antikorrupsion und Bestechung sowie Geldwäschebekämpfung. Unsere Geschäftspartner erhalten auf Anfrage Informationen zur Antikorrupsionsrichtlinie von EY.

## Datenschutz

Die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gilt seit 25. Mai 2018. Sie stärkt vor allem die Rechte des bzw. der 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.

Im FY21 gab es keine Beschwerden in Bezug auf Verletzungen von Datenschutz.



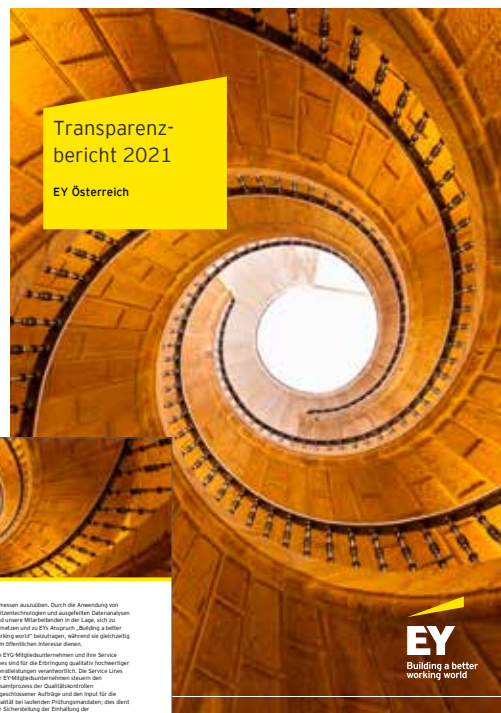
**Eine Kopie unserer BCRs ist unter [www.ey.com/bcr](http://www.ey.com/bcr) verfügbar.**

## Unabhängigkeit

Die Einhaltung der nationalen und internationalen Unabhängigkeitsstandards ist eine der Grundsäulen für die Berufsausübung als Wirt-

schaftsprüfer. 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](http://ey.com/at/transparenzbericht)**

Dort steht auch unser Transparenzbericht 2021 zum Download zur Verfügung.





Mitarbeitendentraining 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 irgendeinem 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-

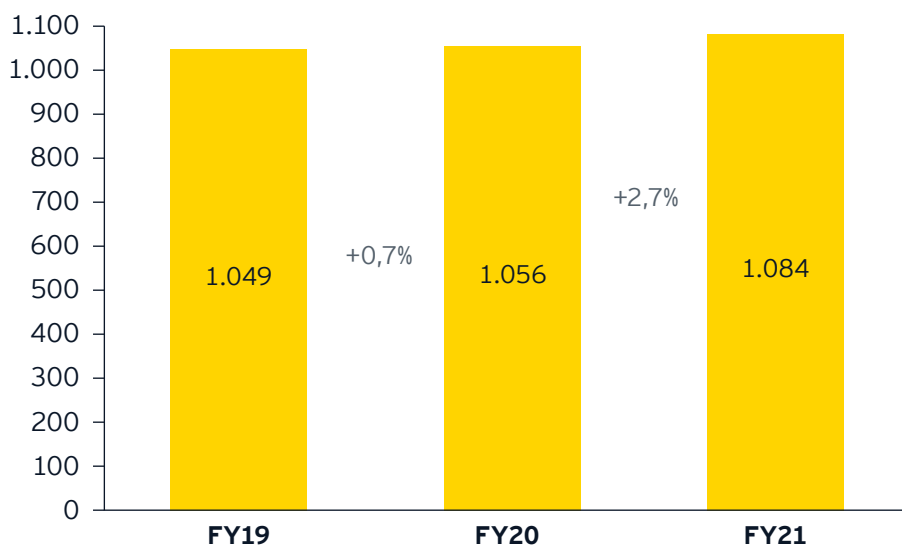
und Privatleben; dazu zählt nicht nur die Zertifizierung des Audits „berufundfamilie“, sondern auch die Information über flexible Arbeitszeitmodelle und das Monitoring von Überstunden.

### EY-Familie in Österreich wächst

Unser Erfolg und unsere Qualität stehen und fallen mit unseren Mitarbeitenden. Wir freuen uns sehr, dass die EY-Familie in Österreich weiter gewachsen ist. EY hat im vergangenen Jahr seine Mitarbeitendenzahl auf 1.084 erhöht (Stichtag 30. Juni 2021). Der digitale Wandel macht eine laufende Weiterentwicklung und agiles Lernen wichtiger denn je. Wir investieren sehr viel in die kontinuierliche Weiterentwicklung und das digitale Knowhow unserer Beschäftigten: Im letzten Geschäftsjahr haben sie über 51.000 Weiterbildungsstunden in Anspruch genommen.

#### Mitarbeitendenanzahl

(jeweils zum 30.06.)

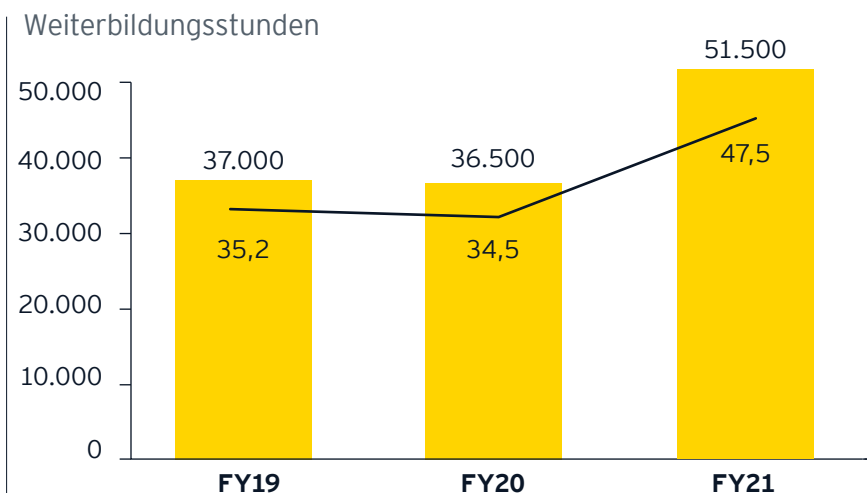


### Prädikate und Platzierungen: EY-Erfolge in Umfragen und bei Zertifizierungen

Die Attraktivität von EY als Arbeitgeber und Recruiter wurde im vergangenen Geschäftsjahr durch Top-Platzierungen in Ranglisten und Umfragen bestätigt – ein Erfolg, der sich in Österreich bemerkbar macht: 2021 wurde EY Österreich erneut als LEADING EMPLOYER ausgezeichnet und gehört damit zum obersten Prozent der Arbeitgeber. Im GSA-weiten Ranking der „Best Recruiters“-Studie wurden Recruiting-Maßnahmen von 1.341 Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz getestet. EY Österreich hat im Gesamtranking erneut den hervorragenden 6. Platz geschafft. Im Universum World's Most Attractive Employers Ranking für Österreich wählten die Wirtschaftsstudierenden EY auf Platz 19. 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. 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 Kolleg:innen jeweils eine:n Counselor zur Seite, der bzw. die gemeinsam mit ihnen die für ihre Karriere notwendigen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ermittelt und sie auf ihrem weiteren beruflichen Weg begleitet. Weiters wurde bereits im Frühjahr 2019 ein Buddy-Programm implementiert. Alle Mitarbeitenden erhalten beim Start zusätzlich zum bzw. zur Counselor eine:n Buddy, der bzw. die ihnen einen guten Einstieg bei EY ermöglichen soll. Außerdem hat EY vor mehreren Jahren weltweit einen Karriere-, Entwicklungs- und Performance-Ansatz LEAD implementiert und entwickelt ihn laufend weiter. Mit LEAD stellen wir zeitnahe Feedback und eine optimale Karriereentwicklung für alle Beschäftigten sicher und fokussieren uns auf zukunftsweisende, neue Kriterien in der Personalbeurteilung.

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

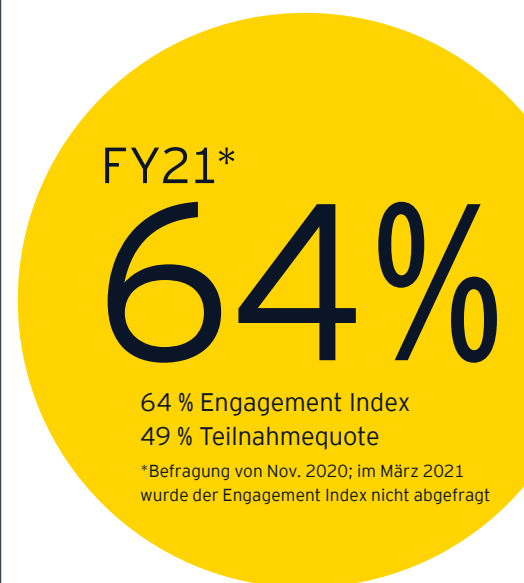
Coaching und die Weitergabe von Erfahrungswissen.

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 leichter handhabbaren 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 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](https://www.ey.com/en_gl/tech-mba)

■ Gesamt  
 ■ Pro Kopf



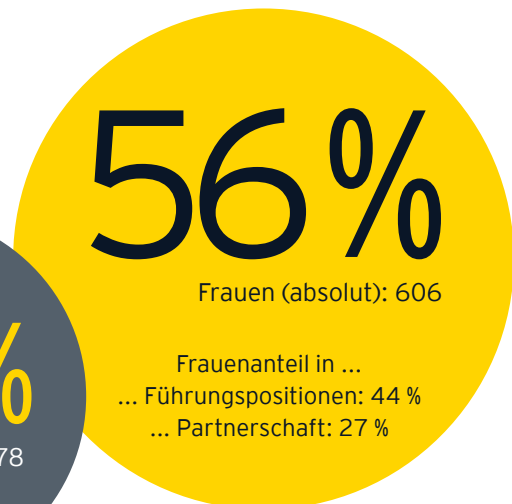
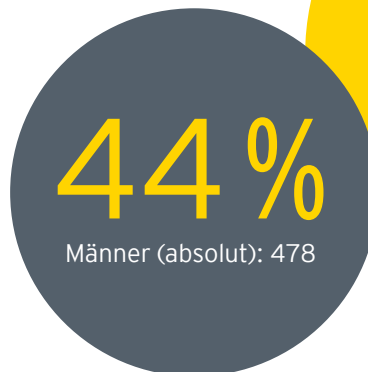
Die Mitarbeitendenbefragung wurde im FY21 von einem großen („Global People Survey“) auf drei kleine Surveys aufgeteilt („EY People Pulses“). Im März, Juli und November werden die Mitarbeitenden zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten befragt. Mit dieser Befragung messen wir die Mitarbeitendenzufriedenheit bei EY und leiten bei Bedarf Maßnahmen ab, um den Arbeitsalltag unserer Beschäftigten zu verbessern und auf deren Bedürfnisse einzugehen. Im Vorjahr fand keine Mitarbeiterbefragung statt.

Im Vergleich zu den früheren „Global People Surveys“ ist die Teilnahmequote bei den kürzeren „EY People Pulse“-Umfragen deutlich geringer. Wir sind bemüht, diese Quote anzuheben, denn mit umfangreicheren Rückmeldungen können wir treffsicherer Maßnahmen setzen.

### 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 32 unterschiedliche Nationalitäten zusammen, die wiederum 39 verschiedene Sprachen sprechen, was unseren Diversitäts-

#### Mitarbeitende nach Geschlecht



gedanken 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 Exklusion gezielt bekämpft. Unter anderem haben wir im FY21 eine genderneutrale Sprache implementiert und es gibt 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. Jede:r – 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 ihre:n Counselor, Mentor:in, Partner:in, an das Talent- oder Legal-Team oder an eine andere Vertrauensperson zu wenden.

Unser Grundsatz der Vielfalt bedeutet für uns auch, bewusst unseren weiblichen Nachwuchs zu fördern. Hier setzen wir auf unterschiedlichen Ebenen an, um sowohl unsere Führungskräfte von morgen zu fördern als auch bestehende Führungskräfte auf ihrem weiteren Weg zu unterstützen. Auf der Führungsebene liegt der Frauenanteil momentan bei 44 Prozent und wir arbeiten daran, ihn noch weiter auszubauen. In der Partnerschaft beträgt der Frauenanteil 27 Prozent. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei EY Österreich bei 56 Prozent.

Mit dem „Navigator Training“ haben wir eine Möglichkeit gefunden, für weibliche Seniors und Managerinnen 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 ausge-



rollt wurde. Es teilt sich in unterschiedliche Entwicklungszonen auf, die je nach Position im Unternehmen angepasst werden. Das Programm bietet unterschiedlich intensive Einheiten an, je nach Rank und Aufstieg.

Für dieses Engagement hat EY das Gütesiegel „equalitA“ für Frauenförderung und Maßnahmen gegen Diskriminierung vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort bekommen.

## 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 Kolleg:innen auf die Herausforderungen des digitalen Wandels vor, um mit den richtigen Kompetenzen unsere Kunden optimal unterstützen zu können.

## 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 jede:r sein bzw. ihr Potenzial voll entfalten kann. Gesunde Beschäftigte 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 die physische, sondern auch die psychische Gesundheit ist uns wichtig: Beschäftigte 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 Beschäftigten geachtet und entsprechende Sicherheits- und Hygienekonzepte implementiert. Damit ein Zusammenarbeiten im Office sicher möglich ist, wurde eine Auslastungsobergrenze der verfügbaren Arbeitsplätze von 50 Prozent eingeführt, um die notwendigen Sicherheitsabstände zu gewährleisten. Im Sommer 2021 konnten wir es

## Unser Beitrag zu den SDGs



**SDG 4.4:** 51.475 Stunden für Aus- und Weiterbildung



**SDG 5.5:** Rund 44 % Frauenanteil in Führungspositionen



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

vielen unserer Beschäftigten auch ermöglichen, das Angebot einer betrieblichen COVID-19-Impfung in Anspruch zu nehmen. Wir sind stolz, dass eine große Anzahl diese Chance für den persönlichen Gesundheitsschutz nutzte. Neben der kostenlosen Zurverfügungstellung von Antigen-Schnelltests und Grippeimpfungen war diese Maßnahme das Highlight im betrieblichen Gesundheitsschutz im FY21.

Zudem haben wir unser virtuelles Angebot im Zuge der „Better together through the pandemic“-Initiative ausgebaut. Diese Initiative soll helfen, die beruflichen und privaten Herausforderungen zu meistern. Das Angebot reicht von einem umfangreichen Sport- und Aktivprogramm bis hin zu arbeitspsychologischer und arbeitsmedizinischer Betreuung.







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 füllen 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>**

# 221

Personenstunden für  
wohltätige Zwecke im FY21  
(FY20: 395)

### **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 sind Partner der Krebshilfe Österreich**

EY unterstützt die neue Kampagne „UNTERNEHMEN LEBEN!“ der Krebshilfe Wien und übernimmt damit im Sinne des Purpose „Building a better working world“ gesellschaftliche Verantwortung. Mit „UNTERNEHMEN LEBEN!“ setzt die Krebshilfe Wien gezielte Maßnahmen zur Krebsprävention in Form von Vorsorgeveranstaltungen in Unternehmen. Darüber hinaus beinhaltet die Initiative ein zielgerichtetes Coaching-Programm zur Reintegration von Beschäftigten in den Job nach einer Krebserkrankung.



### **Donau-Clean-up**

Im Juni haben Kolleg:innen die Donauinsel für den Sommer herausgeputzt: Insgesamt haben sich zehn Säcke voll mit Abfall angesammelt. Neben der Beseitigung der Umweltverschmutzung war diese Initiative ein tolles Team-Building-Event. Es gab spannendes und offenes Feedback sowie direkten Austausch mit den Führungskräften. Natürlich gab es danach auch ein verdientes Picknick zur Stärkung.

## 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 Beschäftigten frei entscheiden, bei welcher Initiative sie mitarbeiten wollen, und die Stunden bzw. die Art der Tätigkeit einfach angeben. 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 junger Menschen als Mentor:in oder Mentoring bei der Initiative Big Brothers Big Sisters – einen wertvollen Beitrag geleistet.

Im FY21 wurden insgesamt 221 Personenstunden von EY-Beschäftigten für gemeinnützige und soziale Projekte geleistet. Mithilfe des CSR- &

Sustainability 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:innen und erfahrenen Kolleg:innen 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. So haben wir 29.500 Euro für wohltätige Zwecke gespendet. Im Rahmen unserer jährlichen IT-Spendenaktion haben wir Laptops an Schulen gespendet und Geräte an den Verein Socius übergeben.

### Geleistete Geldspenden im FY21:

- Krebshilfe Wien: 10.000 Euro
- Integrationshaus: 5.000 Euro
- Sonneninsel: 5.000 Euro
- ZARA: 3.500 Euro
- Arche Noah : 3.500 Euro
- Sonnenmond: 2.500 Euro

# 29.500

Euro Geldspenden für  
wohltätige Zwecke  
im FY21



VZ-Engagementtage, Kärnten 2021, EY & Caritas Haus Martha, Sommer 2021



EY-Team beim Donau-Clean-up, Wien, Juni 2021

## EY Entrepreneur of the Year

Innovatives und weitsichtiges unternehmerisches Denken und Handeln ist ein wichtiger Motor für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung. Mit ihren Ideen und Produkten haben Entrepreneur:innen nicht nur einen entscheidenden Einfluss auf ihr wirtschaftliches Umfeld, sondern sind häufig auch der Antrieb für positiven gesellschaftlichen Wandel.

Entrepreneur:innen brauchen auf ihrem Weg zum Erfolg eine Plattform, die sie ins Licht der Öffentlichkeit rückt, die sie motiviert und die ihnen wichtige Kontakte für ihr weiteres Wachstum bietet. Mit dem von EY jährlich veranstalteten „Entrepreneur Of The Year“ bieten wir dynamischen und innovativen Unternehmer:innen ein solches Forum.

Wir von EY unterstützen viele Unternehmen sowie Unternehmer:innen in Österreich und auf der ganzen Welt bei diesem Wandel und ihrer (Neu-)Ausrichtung im Hinblick auf die großen Megatrends unserer Zeit. Dementsprechend haben wir in diesem Jahr den EY Entrepreneur Of The Year in zwei neuen Kategorien vergeben: „Nachhaltigkeit & Greentech“ sowie „Innovation & Hightech“.

Zusammen mit einer Jury wählen wir in vier Kategorien Unternehmer:innen aus, die sich durch ihr herausragendes Engagement, ihre Mitarbeiterorientierung, ihre Innovationskraft und die Zukunftsfähigkeit ihres Geschäftsmodells auszeichnen. Das Auswahlverfahren und die Preisverleihung in der Wiener Hofburg machen den Wettbewerb „Entrepreneur Of The Year“ zu einem Ereignis, das in Wirtschaft und Öffentlichkeit höchste Aufmerksamkeit findet.

## Unser Beitrag zu den SDGs



### SDG 3.4

EY ist Partner der Krebshilfe Wien und Förderer der Aktion „UNTERNEHMEN LEBEN!“; Spende an Sonneninsel.



### SDG 4.3

EY ist Partner der Initiative WU4YOU für mehr Chancengleichheit im tertiären Bildungssektor.



### SDG 10.2

Wir unterstützen den Verein ZARA für Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit und das Integrationshaus mit Spenden.



### SDG 15.5

Unterstützung von acht Imkern im Zuge des „Projekts 2028“ von Hektar Nektar und Spende an Arche Noah.





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 und jeder 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 Tabelle sind die einzelnen direkten und indirekten Umweltauswirkungen sowie das Umweltgefährdungspotenzial der Geschäftstätigkeit von EY

dargestellt, die auch potenzielle Reputations- oder Marktrisiken für EY mit sich bringen könnten. 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

Grundlage unseres Umweltmanagementsystems ist die Einhaltung aller auf unser Unternehmen zutreffenden gesetzlichen Bestimmungen. Dazu halten wir uns über umweltrechtliche Neuerungen durch regelmäßige Recherchen in Fachmedien auf dem Laufen-

| Umweltauswirkungen                                                                                          | Direkte Umweltauswirkungen |                 |          |                  |                                        |      |             | Indirekte Umweltauswirkungen | Umweltgefährdungspotenzial |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|----------|------------------|----------------------------------------|------|-------------|------------------------------|----------------------------|
| Unternehmensbereiche                                                                                        | Abfall                     | Wasserverbrauch | Abwasser | Energieverbrauch | Emissionen in die Luft/CO <sub>2</sub> | 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

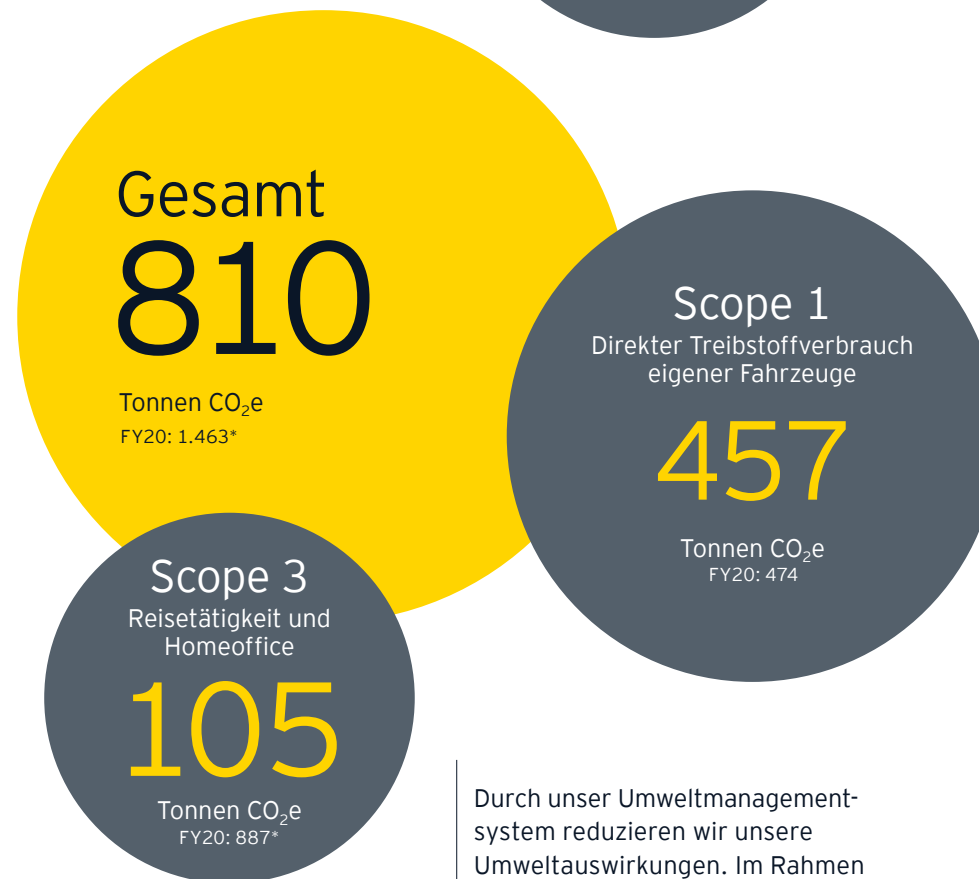
den. Wir führen ein Rechtsregister, das uns einen stets aktuellen Überblick über Pflichten im Zusammenhang mit dem Umweltschutz verschafft. Wir beobachten die Entwicklung der Gesetzeslage und setzen neue Vorschriften termingerecht um. Zu den relevanten Vorschriften zählen u. a. die Gewerbeordnung, das 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 FY21

\* Aufgrund der Neuberechnung der Emissionen aus Flugreisen hat sich der Wert für das FY 20 geändert



#### 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.

# Carbon Negative

EY kompensiert für das FY21 erstmals mehr Emissionen als im Carbon Footprint bilanziert.

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. Es werden ausschließlich Papier und Drucksorten mit FSC/PEFC-Zertifizierung bezogen. Zusätzlich beziehen wir größere Mengen Publikationen oder Folder als klimaneutrale Produkte mit Österreichischem Umweltzeichen. Auch der Bezug von Energie und das Travel-Management werden in unserer Verfahrensanweisung für Beschaffung geregelt. Des Weiteren werden unregelmäßig Büromöbel und EDV-Produkte eingekauft. Der Großteil der Reinigungsmittel wird 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. Die von EY bezogenen Reinigungsmittel beschränken sich auf Spülmittel und -tabs, dabei werden wir in Zukunft verstärkt auf Produkte mit Österreichischem oder Europäischen

Umweltzeichen setzen. Signifikante Änderungen in der Lieferkette gab es nicht.

### Messung unseres Carbon Footprint

In die Berechnung des CO<sub>2</sub>-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 und Stromverbrauch im Homeoffice (Kategorie 6 und 7 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) sowie der Stromverbrauch von Elektroautos und im Homeoffice (erstmalig im FY21) werden unter Scope 3 dargestellt. Die erneute Reduktion unserer Reisetätigkeit resultiert in einem deutlich geringeren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck als im

## Unser Beitrag zu den SDGs



**SDG 7.2:** Wir beziehen seit Juni 2021 erneut Strom zu 100 % aus erneuerbaren Quellen.



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

Vorjahr. So wurde auch unser Ziel, die durchschnittlichen Emissionen pro Kopf auf unter 1,5 t CO<sub>2</sub> zu reduzieren, erreicht. Das große Ziel der Klimaneutralität bzw. -negativität wurde durch umfangreiche Kompensation erreicht. Dies gilt für alle EY-Organisationen weltweit und wird zentral von EY Global verwaltet. Zusätzlich haben wir uns auch ein wissenschaftsbasiertes Emissionsreduktionsziel (Science-Based Target) auf globaler Ebene gesetzt. Dieses Ziel ist konform mit dem 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens.

### Reisetätigkeit

EY-Beschäftigte sind normalerweise häufig mit dem Flugzeug, der Bahn oder dem Auto unterwegs, damit sie unsere Kunden bestmöglich unterstützen können. Durch Geschäftsreisen entstehen bei EY die höchsten Umweltbelastungen. Da Reisen eine Grundvoraussetzung für unsere Geschäftstätigkeit ist, stellt dieses Thema für uns eine große Heraus-

## Science-Based Target

EY verpflichtet sich global, die absoluten THG-Emissionen nach Scope 1, 2 und 3 bis zum FY25 um 40 Prozent zu reduzieren, ausgehend vom Basisjahr FY19. Innerhalb dieses Ziels verpflichtet sich EY, die absoluten THG-Emissionen nach Scope 1 und 2 um 93 Prozent und die absoluten THG-Emissionen nach Scope 3 um 32 Prozent zu reduzieren. EY verpflichtet sich außerdem, den jährlichen Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien von 41 Prozent im FY19 auf 100 Prozent im FY25 zu erhöhen.

forderung 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 CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren. Alle Flüge zu internen Treffen müssen vom Leiter des jeweiligen Geschäftsbereichs genehmigt werden. Zudem haben wir es uns zum Ziel gesetzt, den Anteil von Dienstfahrzeugen mit alternativen Antrieben zu steigern. Im vergangenen Jahr ist uns dies deutlich gelungen, u. a. hat sich die Anzahl der Elektroautos verdoppelt.

Durch die anhaltenden COVID-19-Maßnahmen wurden Meetings weiterhin virtuell abgehalten. Dadurch sind in diesem Zeitraum auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserer Reisetätigkeit erneut deutlich zurückgegangen.

## 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 Beschäftigten und unsere 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 oder die Wahl der Unterkunft. Darüber hinaus gibt es 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. Im FY21 gab es aufgrund von COVID-19 nur drei externe Veranstaltungen. Davon war eine Location mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet und eine weitere hatte eine vergleichbare „Green Policy“.

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

## Acht Jahre Umweltmanagementsystem bei EY | Das haben wir erreicht

- ▶ CO<sub>2</sub>-Kompensation des Carbon Footprint, CO<sub>2</sub>-Bonus in der Kfz-Richtlinie, Jahreskarte der Wiener Linien für alle Beschäftigten ohne Firmenwagen
- ▶ 100 Prozent Grünstrom, 100 Prozent FSC- oder PEFC-Papier, keine Spiral- und Klebebindung, Evaluierung des Bürobedarfs unter Umweltkriterien
- ▶ Veranstaltungen bevorzugt in Hotels/Locations mit Umweltzeichen
- ▶ 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 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<br>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. Allerdings 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, Reise-tätigkeit, Effizienzsteigerung und Veranstaltungsmanagement. Diese Initiativen sind auch in der Budgetierung unserer Betriebskosten berücksichtigt.

Eine konkrete Szenarioanalyse hinsichtlich der Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Organisation wurde noch nicht durchgeführt.

| Risiken                                                                                                                                                                                                                                                                | Chancen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Einschränkungen unserer Geschäftsreisen durch Klimamaßnahmen (steigende Preise, CO<sub>2</sub>-Steuer)</li> <li>▸ potenzielle Bevorzugung von Mitbewerbern mit geringerem Carbon Footprint bei der Angebotsvergabe</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Ausbau von Dienstleistungsangeboten im Klimabereich</li> <li>▸ Verbesserung der Reputation und Bevorzugung bei Auftragsvergaben durch Positionierung als nachhaltiger Dienstleister</li> <li>▸ Vorteile für Personalmanagement und -planung (z. B. Mitarbeiterzufriedenheit) und damit verbunden niedrigere Kosten</li> </ul> |
| <b>Indirekte Risiken:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ klimarelevante Auswirkungen auf Kundenseite, die indirekt zu einem Auftragsrückgang führen</li> </ul>                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

### 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 2021:

|                                    | Ziele                                                                                                                                                                             | Maßnahmen                                                                                                                   | Frist   |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Klimawandel und Energieeffizienz → | erneute Steigerung des Anteils der Dienstfahrzeuge mit alternativen Antrieben                                                                                                     | Förderung von alternativen Antrieben im Rahmen der Carpolicy.                                                               | Jun. 22 |
|                                    | Senkung des durchschnittlichen fossilen Kraftstoffverbrauchs pro Fahrzeug um mind. 5 Prozent                                                                                      |                                                                                                                             | Jun. 22 |
|                                    | Beibehaltung des Status „Carbon Negative“ (mehr Kompensation als im CO <sub>2</sub> -Footprint bilanziert)                                                                        | Beteiligung an der Kompensation der CO <sub>2</sub> -Emissionen durch EY Global                                             | laufend |
|                                    | langfristige Reduktion der Scope-3-Emissionen um 32 % bis FY25 (Basis FY19)<br>Konform mit dem Science-Based Target von EY Global                                                 | Reduzierung vermeidbarer Dienstreisen durch Nutzung digitaler Lösungen                                                      | Jun. 25 |
|                                    | durchschnittliche Pro-Kopf-Emissionen weiter unter 1,5 t (vor Kompensation) halten                                                                                                | Evaluierung einer Fördermöglichkeit und ggf. Umsetzung der Umrüstung weiterer Standorte auf LED-Beleuchtung                 | Jun. 22 |
|                                    |                                                                                                                                                                                   | Analyse des Stromverbrauchs in Linz                                                                                         | Jun. 22 |
|                                    | Evaluierung der Anreise von Mitarbeitenden und Erhebung der damit verbundenen CO <sub>2</sub> -Emissionen<br>Analyse von Maßnahmen zur CO <sub>2</sub> -Reduktion bei der Anreise | Zuverfügungstellen eines Klimatickets (Kernzone) für Mitarbeitende an allen Standorten ohne Dienstfahrzeuge                 | Okt. 21 |
| Nachhaltige Beschaffung →          | Niveau des Papierverbrauchs stabil halten                                                                                                                                         | weitere Förderung digitaler Arbeitsweisen                                                                                   | laufend |
|                                    | Reduktion der negativen Umweltauswirkungen durch eingekaufte Waren                                                                                                                | Bevorzugung von Reinigungsmitteln mit Österreichischem oder Europäischen Umweltzeichen (in Salzburg bereits umgesetzt)      | laufend |
| 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)                                                         | Jun. 22 |
|                                    |                                                                                                                                                                                   | Abhaltung einer klimaneutralen Veranstaltung (z. B. Partner Manager Meeting)                                                | Dez. 22 |
| Wirtschaftliche Leistung →         | Wachstum auf EUR 200 Mio. Euro Umsatz bis FY25                                                                                                                                    | Ausbau der strategischen Themenfelder (Nachhaltigkeit, Cybersecurity und Digitalisierung, Restructuring, HR-Transformation) | Jun. 25 |
|                                    |                                                                                                                                                                                   | weitere Pflege und Ausbau des Bestandgeschäfts                                                                              | laufend |

|                                            | Ziele                                                                                                                                       | Maßnahmen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Frist              |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Kundenzufriedenheit →                      | erneut den durchschnittlichen Wert von > 95 % an Kunden, die EY weiterempfehlen würden, erreichen                                           | laufende Client-Management-Aktivitäten<br>laufende Qualitätskontrollen unserer Projekte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | laufend            |
| Antikorrruption und Compliance →           | weiterhin keine bestätigten Korruptionsvorwürfe<br>weiterhin keine verhängten Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen           | laufende Schulungen aller Beschäftigten bzgl. Geldwäschebekämpfung (AML), Antibribery und Independence                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | laufend            |
| Datenschutz →                              | weiterhin keine bestätigten Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen                                                            | laufende Schulungen aller Beschäftigten bzgl. Privacy und Datenschutz                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | laufend            |
| Mitarbeitenden-training und -entwicklung → | 40 Trainings- und Ausbildungsstunden pro Jahr und Beschäftigten (Ausnahme Assurance: 20 h), sowie insgesamt 120 h innerhalb von drei Jahren | aktualisierte Trainings-Policy und -Curriculum je Service Line.<br>Bewerbung der EY-Badges-Angebote in Zusammenarbeit mit der Hult International Business School                                                                                                                                                                                                                                         | Jun. 22<br>laufend |
|                                            | Alle Mitarbeitenden (ausgenommen Geschäftsführer:innen) führen regelmäßig Karrieregespräche                                                 | regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD Cycle und Besprechung in den Counseling Family Meetings                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | laufend            |
|                                            | Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit (gemessen am Engagementment Index)                                                                  | regelmäßige Kommunikation des Themas „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ und des Audits „berufundfamilie“ über verschiedene Kanäle                                                                                                                                                                                                                                                               | laufend            |
|                                            |                                                                                                                                             | Schaffung und Ausbau von Angeboten für flexible Arbeitsweisen („Flexiwork“)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Jun. 22            |
|                                            |                                                                                                                                             | Maßnahmenableitung und -umsetzung anhand des Exceptional-Experience-Wertes der „EY People Pulse“-Umfragen                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Jun. 22            |
|                                            | Gesundheitsrisikoreduktion, Reduktion der Krankenstandstage                                                                                 | Fortführung und laufende Anpassung der Health@EY-Angebote und weitere Präventionsaktivitäten                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Jun. 22            |
| Diversity →                                | Female Empowerment und mehr Frauen in Führungspositionen (zumindest 45 %)                                                                   | Fortführung und verstärkte Kommunikation der Programme zur Förderung von Frauen (z. B. Womens Leadership Program [WLP], EY Women Network, Accelerate@EY)<br>frühzeitige Förderung von Frauen ab dem Level Consultant/Assistant, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten<br>Leadership Gender Tool bei Leistungsbeurteilung<br>Unterstützung bei Kinder- oder Angehörigenbetreuung (durch betreut.at) | laufend            |

## Ziele und Maßnahmenprogramm 2020/21

|                                           | Ziele                                                        | Maßnahmen                                                                                                                                                      | Frist   |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Inclusiveness<br>→                        | keine Diskriminierungsvorfälle                               | Fortführung der „Diversity & Inclusiveness“-Initiative im Zuge der neuen Unternehmensstrategie                                                                 | laufend |
|                                           |                                                              | Einführung einer gendersensiblen Sprache                                                                                                                       | Dez. 21 |
| Soziales Engagement und Volunteering<br>→ | 800 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für soziale Zwecke | Erweiterung der Social-Volunteering-Projekte auf Projekte mit Umweltaspekten und weitere Kooperationen                                                         | Jun. 22 |
|                                           |                                                              | regelmäßige Kommunikation zu Möglichkeiten für soziales Engagement und Volunteering im CSR & Sustainability-Newsletter                                         | laufend |
| Zusätzliche Themen<br>→                   | Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern           | Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI unter Berücksichtigung der SDGs sowie TCFD; Fortsetzung des Umweltmanagementsystems nach EMAS und ISO 14.001 | Jun. 22 |
|                                           |                                                              | Durchführung eines EcoVadis-Ratings                                                                                                                            |         |
|                                           |                                                              | Aufnahme eines Bereichs mit Informationen zum Umweltmanagement bei EY in den SharePoint für Onboarding                                                         |         |
|                                           | 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                                                              |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Klimawandel und Energieeffizienz → | erneute Steigerung des Anteils der Dienstfahrzeuge mit alternativen Antrieben                      | Überarbeitung der Car Policy mit Berücksichtigung und Förderung der E-Mobility                                                                                                                                              | Ziel erreicht                                                       |
|                                    | Senkung des durchschnittlichen fossilen Kraftstoffverbrauchs pro Fahrzeug um mind. 5 %             |                                                                                                                                                                                                                             | Ziel nicht erreicht (Reduktion um 2,8 %)                            |
|                                    | Kompensation aller CO <sub>2</sub> -Emissionen zur Erreichung der CO <sub>2</sub> -Neutralität     | Fortsetzung der internationalen Projekte in Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur                                                                                                                              | Ziel erreicht                                                       |
|                                    |                                                                                                    | Evaluierung, ob ein Science-Based Target (SBT) umsetzbar ist                                                                                                                                                                |                                                                     |
|                                    | durchschnittliche Pro-Kopf-Emissionen weiter unter 1,5 t (vor Kompensation) halten                 | Reduktion vermeidbarer Dienstreisen durch Nutzung digitaler Lösungen                                                                                                                                                        | Ziel erreicht (0,75 t pro Kopf)                                     |
|                                    |                                                                                                    | Evaluierung einer Fördermöglichkeit und ggf. Umsetzung der Umrüstung weiterer Standorte auf LED-Beleuchtung                                                                                                                 |                                                                     |
| Nachhaltige Beschaffung →          | Niveau des Papierverbrauchs stabil halten                                                          | weitere Förderung digitaler Arbeitsweisen                                                                                                                                                                                   | Ziel erreicht (Verbrauch gesenkt)                                   |
|                                    | 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 | qualitatives Ziel (nicht messbar) Maßnahme umgesetzt                |
| Veranstaltungsmanagement →         | Reduktion der negativen Umweltauswirkungen durch Veranstaltungen                                   | Bevorzugung von Standorten, die nach dem Österreichischen Umweltzeichen zertifiziert sind                                                                                                                                   | qualitatives Ziel (nicht messbar) zwei von drei Maßnahmen umgesetzt |
|                                    |                                                                                                    | Beibehaltung von virtuellen Veranstaltungsformaten (z. B. Webcasts)                                                                                                                                                         |                                                                     |
|                                    |                                                                                                    | Abhaltung einer klimaneutralen Veranstaltung (z. B. Partner Manager Meeting)                                                                                                                                                |                                                                     |
| 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                   | Ziel erreicht                                                       |
| Kundenzufriedenheit →              | erneut den durchschnittlichen Wert von > 95 % der Kunden, die EY weiterempfehlen würden, erreichen | laufende Client-Management-Aktivitäten                                                                                                                                                                                      | Ziel erreicht                                                       |
|                                    |                                                                                                    | laufende Qualitätskontrollen unserer Projekte                                                                                                                                                                               |                                                                     |
| Antikorruption und Compliance →    | weiterhin keine bestätigten Korruptionsvorwürfe                                                    | laufende Schulungen aller Mitarbeitenden bzgl. AML, Antibribery und Independence                                                                                                                                            | Ziel erreicht                                                       |
|                                    | weiterhin keine verhängten Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen                     |                                                                                                                                                                                                                             | Ziel erreicht                                                       |
| Datenschutz →                      | weiterhin keine bestätigten Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen                   | laufende Schulungen aller Mitarbeitenden bzgl. Privacy und Datenschutz                                                                                                                                                      | laufend                                                             |

## Status der Ziele und Maßnahmen aus dem Vorjahr

|                                                      | Ziele                                                                                                                                  | Maßnahmen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Status                               |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Mitarbeitenden-<br>training und<br>-entwicklung<br>→ | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Ziel erreicht                        |
|                                                      |                                                                                                                                        | Bewerbung der EY-Badges-Angebote in Zusammenarbeit mit der Hult International Business School                                                                                                                                                                                                                                                  |                                      |
|                                                      | 100 % aller Mitarbeitenden (ausgenommen Geschäftsführer:innen) führen regelmäßig Karrieregespräche                                     | regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD Cycle und Besprechung in den Counseling Family Meetings                                                                                                                                                                                                                                                | Ziel erreicht                        |
|                                                      | erneute Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit (gemessen am Engagement Index)                                                         | regelmäßige Information zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und zum Audit „berufundfamilie“ über verschiedene Kanäle                                                                                                                                                                                                           | qualitatives Ziel<br>(nicht messbar) |
|                                                      |                                                                                                                                        | Fortsetzen der Work-Smart-Initiativen, u. a. im Rahmen des „Workplace of the Future“-Programms                                                                                                                                                                                                                                                 |                                      |
|                                                      |                                                                                                                                        | Karenz- und Auszeitenmanagement: 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 |                                      |
|                                                      | Gesundheitsrisikoreduktion, Reduktion der Krankenstandstage                                                                            | Fortführung und laufende Anpassung der Health@EY-Angebote und weitere Präventionsaktivitäten                                                                                                                                                                                                                                                   | Ziel (noch) nicht messbar            |
| Diversity<br>→                                       | 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                                                                                                                                                                                     | Ziel knapp nicht erreicht (44 %)     |
|                                                      |                                                                                                                                        | frühzeitige Förderung von Frauen ab dem Level Consultant/Assistant, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten                                                                                                                                                                                                                                | Maßnahmen umgesetzt                  |
|                                                      |                                                                                                                                        | Leadership Gender Tool bei Leistungsbeurteilung                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |
|                                                      |                                                                                                                                        | Unterstützung bei Kinder- oder Angehörigenbetreuung (durch betreut.at)                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                      |
| Inclusiveness<br>→                                   | weiterhin keine Diskriminierungsvorfälle                                                                                               | Fortführung der „Diversity & Inclusiveness“-Initiative im Zuge der neuen Unternehmensstrategie                                                                                                                                                                                                                                                 | Ziel erreicht                        |

|                                        | Ziele                                                        | Maßnahmen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Status                                                      |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Soziales Engagement und Volunteering → | 800 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für soziale Zwecke | Erweiterung der Social-Volunteering-Projekte um Projekte mit Umweltaspekten und weitere Kooperationen<br>regelmäßige Information über Möglichkeiten für soziales Engagement und Volunteering im CSR-Newsletter                                                                                                                                                                  | Ziel nicht erreicht                                         |
| 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<br>Kommunikation von Informationen über das Umweltmanagement und CSR-Aktivitäten über TV-Screens in den Gemeinschaftsküchen (Wien) und Evaluierung ähnlicher Möglichkeiten an den anderen Standorten | qualitatives Ziel<br>(nicht messbar)<br>Maßnahmen umgesetzt |
|                                        | Erhöhung der Anzahl der unterstützten Imker auf 10           | Unterstützung des Projekts 2028 von Hektar Nektar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ziel nicht erreicht                                         |

# Über diesen Bericht

**Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Geschäftstätigkeit der österreichischen EY-Gesellschaften des Geschäftsjahres vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 (FY21).**

## 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 CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks maßgeblich ist. Zudem werden die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) integriert.

## Berichtsgrenzen

Der Bericht FY21 berücksichtigt unverändert alle österreichischen Gesellschaften und Personen, 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.



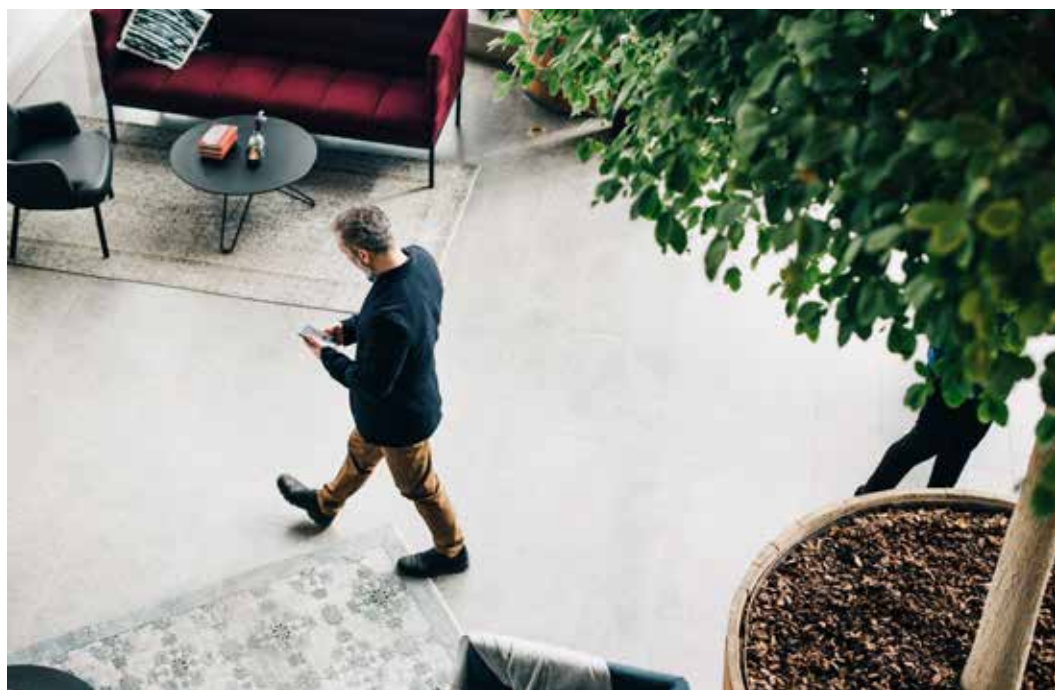
**Die vollständige Auflistung der erfassten Firmen befindet sich auf unserer Website unter [www.ey.com/at/impressum](https://www.ey.com/at/impressum).**

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 2019/20 (FY20) gemäß den GRI-Standards erstellt. Die EMAS-Umwelterklärung ist in den Nachhaltigkeitsbericht integriert. Signifikante Veränderungen in der Berichterstattung gab es im FY21 bei der Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus den Flugreisen, dabei wurden die Vorjahreswerte nachträglich angepasst. Zudem wurden weitere Scope-3-Kategorien (Stromverbrauch im Homeoffice und von Elektroautos) erstmals erhoben.



# Sustainable Development Goals

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



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



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

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



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

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

## Büroflächen

| in m²         | FY19          | FY20          | FY21          |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Wien          | 12.640        | 12.640        | 12.640        |
| Salzburg      | 870           | 870           | 870           |
| Linz          | 1.407         | 1.407         | 1.407         |
| Klagenfurt    | 593           | 593           | 593           |
| <b>Gesamt</b> | <b>15.510</b> | <b>15.510</b> | <b>15.510</b> |

## Wirtschaftliche Leistung

(GRI 201-1)

| in TEUR                                                         | FY19           | FY20           | FY21           |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Umsatz</b>                                                   | <b>160.101</b> | <b>156.723</b> | <b>157.247</b> |
| Wertschöpfung                                                   | 93.331         | 94.262         | 100.272        |
| Verteilung                                                      |                |                |                |
| an Mitarbeitende und Partner:innen (Zuwendungen, Sozialaufwand) | 74.902         | 76.504         | 81.181         |
| an den Staat (Steuern, Abgaben)                                 | 16.732         | 16.924         | 18.688         |
| an Kreditgeber (Zinsaufwand)                                    | 223            | 234            | 165            |
| an das Unternehmen (Rücklagen)                                  | 1.474          | 600            | 238            |



## Mitarbeitende

nach Standorten

|               | FY19         | FY20         | FY21         |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Wien          | 856          | 879          | 902          |
| Salzburg      | 54           | 58           | 60           |
| Linz          | 92           | 71           | 72           |
| Klagenfurt    | 47           | 48           | 50           |
| <b>Gesamt</b> | <b>1.049</b> | <b>1.056</b> | <b>1.084</b> |

## Kundenzufriedenheit

Kundenbefragung

| in %                                                   | FY20   | FY21  |
|--------------------------------------------------------|--------|-------|
| Rücklaufquote versendeter Fragebögen                   | 26,94  | 40,20 |
| Anteil der Kunden, die EY weiterempfehlen (Fragebögen) | 94,23  | 97,66 |
| Anteil der Kunden, die EY weiterempfehlen (Interviews) | 100,00 | 96,30 |

Erhebung erfolgt anhand einer Skala von 0 (nie) bis 10 (immer)  
Methodik: 0-6 = keine (eindeutige) Empfehlung, 7-10 = Empfehlung

Mitarbeiteranzahl (GRI 102-8)

| zum Stichtag 30.06.      | Gesamt       |              |              |              | Frauen     |              |            |              | Männer     |              |            |              |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
|                          | FY20         |              | FY21         |              | FY20       |              | FY21       |              | FY20       |              | FY21       |              |
| Beschäftigungsverhältnis | Headcount*   | FTE**        | Headcount*   | FTE**        | Headcount* | FTE**        | Headcount* | FTE**        | Headcount* | FTE**        | Headcount* | FTE**        |
| Vollzeit                 | 824          | 824,0        | 838          | 838,0        | 415        | 415,0        | 419        | 419,0        | 409        | 409,0        | 419        | 419,0        |
| Teilzeit                 | 232          | 131,3        | 246          | 141,6        | 178        | 102,3        | 187        | 109,3        | 54         | 28,9         | 59         | 32,3         |
| <b>Gesamt</b>            | <b>1.056</b> | <b>955,3</b> | <b>1.084</b> | <b>979,6</b> | <b>593</b> | <b>517,3</b> | <b>606</b> | <b>528,3</b> | <b>463</b> | <b>437,9</b> | <b>478</b> | <b>451,3</b> |

\* enthält keine Trainees und Contractors, Inbounds und Outbounds; inkl. Karenzen \*\* Vollzeitäquivalente

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

|                                      | FY20         |             | FY21         |             |
|--------------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|                                      | Gesamt       | Anteil in % | Gesamt       | Anteil in % |
| Mitarbeitende mit Kollektivvertrag   | 1.018        | 96          | 1.044        | 96          |
| Mitarbeitende ohne Kollektivvertrag* | 38           | 4           | 40           | 4           |
| <b>Gesamt</b>                        | <b>1.056</b> | <b>100</b>  | <b>1.084</b> | <b>100</b>  |

\* Law Professionals sind nicht von einem Kollektivvertrag abgedeckt.

## Mitarbeitendenstruktur (GRI 405-1, 404-3)

|                                   | Gesamt       |              | Frauen     |           |            |           | Männer     |           |            |           |
|-----------------------------------|--------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
|                                   | FY20         | FY21         | FY20       |           | FY21       |           | FY20       |           | FY21       |           |
| Zusammensetzung auf Führungsebene | Headcount    |              | Headcount  | %         | Headcount  | %         | Headcount  | %         | Headcount  | %         |
| Führungskräfte*                   | 360          | 361          | 164        | 46        | 160        | 44        | 196        | 54        | 201        | 56        |
| davon in der Geschäftsführung**   | n/a          | 111          | n/a        | n/a       | 29         | 26        | n/a        | n/a       | 82         | 74        |
| davon in der Partnerschaft**      | n/a          | 63           | n/a        | n/a       | 17         | 27        | n/a        | n/a       | 46         | 73        |
| Nicht-Führungskräfte              | 696          | 723          | 429        | 62        | 446        | 62        | 267        | 38        | 277        | 38        |
| <b>Gesamt</b>                     | <b>1.056</b> | <b>1.084</b> | <b>593</b> | <b>56</b> | <b>606</b> | <b>56</b> | <b>463</b> | <b>44</b> | <b>478</b> | <b>44</b> |

| FY21                 | Gesamt       | Unter 30   |             | 30-50      |             | Über 50    |            |
|----------------------|--------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|
| Altersstruktur       | Headcount    | Headcount  | %           | Headcount  | %           | Headcount  | %          |
| Führungskräfte*      | 361          | 11         | 3,0         | 278        | 77,0        | 72         | 19,9       |
| Nicht-Führungskräfte | 723          | 444        | 61,4        | 251        | 34,7        | 28         | 3,9        |
| <b>Gesamt</b>        | <b>1.084</b> | <b>455</b> | <b>42,0</b> | <b>529</b> | <b>48,8</b> | <b>100</b> | <b>9,2</b> |

\* Mitarbeitende mit Führungsverantwortung (Manager, Senior Manager, Market Facing Director, Executive Director, Assistant Director, Associate Director, Director, Associate Partner, Partner)

\*\* Anteil der Frauen im der Geschäftsführung und Partnerschaft in FY21 erstmals berichtet

Alle unsere Mitarbeitenden erhalten regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung.

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

|                                | FY19          |             | FY20          |             | FY21          |             |
|--------------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
|                                | Gesamt        | Pro Kopf    | Gesamt        | Pro Kopf    | Gesamt        | Pro Kopf    |
| Aus- und Weiterbildungsstunden |               |             |               |             |               |             |
| Führungskräfte                 | 12.713        | 37,9        | 15.260        | 42,4        | 29.903        | 82,8        |
| Nicht-Führungskräfte           | 24.206        | 33,9        | 21.210        | 30,5        | 21.572        | 29,8        |
| <b>Gesamt</b>                  | <b>36.919</b> | <b>35,2</b> | <b>36.470</b> | <b>34,5</b> | <b>51.475</b> | <b>47,5</b> |

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

|                                            | FY19   |             | FY20   |             | FY21   |             |
|--------------------------------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|
|                                            | Gesamt | Anteil in % | Gesamt | Anteil in % | Gesamt | Anteil in % |
| Schulungen zur Korruptionsbekämpfung       |        |             |        |             |        |             |
| Führungskräfte                             | 22     | 7           | 23     | 6           | 18     | 5           |
| Alle Mitarbeitenden (inkl. Führungskräfte) | 229    | 22          | 162    | 15          | 243    | 22          |

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

## Elternzeit (GRI 401-3)

|                                                                                                 | FY20   |        |        | FY21   |        |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                                                                                 | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer |
| Anzahl der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch nahmen                                    | 61     | 52     | 9      | 75     | 69     | 6      |
| Anzahl der Mitarbeitenden, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten | 28     | 21     | 7      | 27     | 21     | 6      |
| Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz                                                               | 88 %   |        |        | 84 %   |        |        |

## Weitere Angaben zu Diversität und Gesundheit von Mitarbeitenden

|                                            | FY19 | FY20 | FY21 |
|--------------------------------------------|------|------|------|
| Anzahl der Nationalitäten                  | 29   | 29   | 32   |
| Anzahl der gesprochenen Sprachen           | 43   | 45   | 39   |
| Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung* |      |      | 2    |
| Krankenstandstage pro Kopf*                |      |      | 4,81 |

\* im FY21 erstmals berichtet

Materialeffizienz

Papierverbrauch (GRI 301-1)

|            | in Tausend Blatt |       |       | in Tonnen |       |       | pro Kopf in kg |      |      |
|------------|------------------|-------|-------|-----------|-------|-------|----------------|------|------|
|            | FY19             | FY20  | FY21  | FY19      | FY20  | FY21  | FY19           | FY20 | FY21 |
| Wien       | 4.473            | 3.694 | 2.401 | 21,57     | 17,65 | 11,41 | 24             | 20   | 13   |
| Salzburg   | 702              | 421   | 317   | 3,30      | 2,02  | 1,50  | 66             | 35   | 25   |
| Linz       | 310              | 255   | 205   | 1,48      | 1,20  | 0,97  | 22             | 17   | 13   |
| Klagenfurt | 105              | 100   | 100   | 0,51      | 0,47  | 0,47  | 12             | 10   | 9    |
| Gesamt     | 5.590            | 4.470 | 3.023 | 26,86     | 21,34 | 14,36 | 26             | 20   | 13   |

Energieverbrauch

Stromverbrauch (GRI 302-1, 302-3)

|            | Stromverbrauch in kWh* |         |         | Anteil erneuerbarer Energieträger (Strom) in % |      |      | Stromverbrauch pro Kopf in kWh |       |       |
|------------|------------------------|---------|---------|------------------------------------------------|------|------|--------------------------------|-------|-------|
|            | FY19                   | FY20    | FY21    | FY19                                           | FY20 | FY21 | FY19                           | FY20  | FY21  |
| Wien       | 463.837                | 457.274 | 396.999 | 100                                            | 100  | 100  | 522                            | 520   | 440   |
| Salzburg   | 29.283                 | 30.530  | 26.307  | 100                                            | 100  | 100  | 586                            | 526   | 438   |
| Linz**     | 64.090                 | 77.595  | 80.398  | 100                                            | 85   | 85   | 957                            | 1.093 | 1.117 |
| Klagenfurt | 20.332                 | 21.787  | 16.846  | 100                                            | 100  | 100  | 462                            | 454   | 337   |
| Gesamt     | 577.542                | 587.186 | 520.550 | 100                                            | 98   | 98   | 551                            | 556   | 480   |

\* Werte basieren auf Abrechnungen, aus Konsistenzgründen auf 365 Tage hochgerechnet.  
\*\* Seit 1. Juni 2021 wird in Linz wieder 100 % Grünstrom bezogen. Die überdurchschnittlichen Verbrauchswerte in Linz werden im FY22 analysiert, um die Gründe zu identifizieren.

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 |       |       |
|------------|------------------------------------------|-----------|-----------|------------------------------|---------|---------|--------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------------------------------------------------------------|-------|-------|
|            | FY19                                     | FY20      | FY21      | FY19                         | FY20    | FY21    | FY19                                                   | FY20      | FY21      | FY19                                                            | FY20  | FY21  |
| Wien       | 1.035.038                                | 1.011.674 | 980.869   | 168.744                      | 160.876 | 110.834 | 1.667.619                                              | 1.629.824 | 1.488.703 | 1.878                                                           | 1.854 | 1.650 |
| Salzburg   | 41.325                                   | 41.325    | 40.085    | 17.400                       | 17.400  | 12.006  | 88.008                                                 | 89.255    | 78.398    | 1.760                                                           | 1.539 | 1.307 |
| Linz       | 48.014                                   | 48.014    | 46.573    | 26.649                       | 26.649  | 18.388  | 138.752                                                | 152.257   | 145.359   | 2.071                                                           | 2.144 | 2.019 |
| Klagenfurt | 35.990                                   | 37.570    | 38.580    | 11.860                       | 11.860  | 8.183   | 68.182                                                 | 71.217    | 63.610    | 1.550                                                           | 1.484 | 1.272 |
| Gesamt     | 1.160.367                                | 1.138.583 | 1.106.108 | 224.653                      | 216.784 | 149.411 | 1.962.561                                              | 1.942.553 | 1.776.069 | 1.871                                                           | 1.840 | 1.638 |

\* 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 |       |       |
|--------|------------------------------|---------|---------|----------------------------|-----------|-----------|--------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------------------------------------------------------------|-------|-------|
|        | FY19                         | FY20    | FY21    | FY19                       | FY20      | FY21      | FY19                                                   | FY20      | FY21      | FY19                                                            | FY20  | FY21  |
| Diesel | 166.080                      | 146.952 | 138.097 | 1.605.909                  | 1.420.951 | 1.335.326 |                                                        |           |           |                                                                 |       |       |
| Benzin | 50.862                       | 52.863  | 54.969  | 423.804                    | 440.477   | 458.025   |                                                        |           |           |                                                                 |       |       |
| Strom* | n/a                          | n/a     | n/a     | n/a                        | n/a       | 30.740    |                                                        |           |           |                                                                 |       |       |
| Gesamt | 216.942                      | 199.815 | 193.066 | 2.029.713                  | 1.861.428 | 1.824.091 | 3.992.274                                              | 3.803.981 | 3.600.160 | 3.806                                                           | 3.602 | 3.321 |

Quelle Umrechnungsfaktoren: Umweltbundesamt (Stand 2020)  
\* Aufgrund des steigenden Anteils von Elektro-/Hybridfahrzeugen wurde im FY21 erstmals der Stromverbrauch für Pkw erhoben.

Stromverbrauch im Homeoffice (GRI 302-2)

|        | Stromverbrauch (außerhalb der Organisation) in kWh* |      |         |
|--------|-----------------------------------------------------|------|---------|
|        | FY19                                                | FY20 | FY21    |
| Strom* | n/a                                                 | n/a  | 118.644 |

Quelle Umrechnungsfaktoren: Umweltbundesamt (Stand 2020)  
\* Werte basieren auf Schätzungen auf Basis der durchschnittlichen Homeoffice-Tage pro FTE unter Berücksichtigung von Feiertagen im FY21 und 25 Urlaubstagen.  
Angenommener Stromverbrauch pro Tag (8 h): 0,8 kWh

## Treibhausgasemissionen

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

|                                                                  | CO <sub>2</sub> e-Emissionen<br>in Tonnen |              |             | CO <sub>2</sub> e-Emissionen<br>in % |      |      | CO <sub>2</sub> e-Emissionen<br>pro Kopf in Tonnen |             |              |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------------------------|------|------|----------------------------------------------------|-------------|--------------|
|                                                                  | FY19                                      | FY20         | FY21        | FY19                                 | FY20 | FY21 | FY19                                               | FY20        | FY21         |
| Scope 1: direkter Treibstoffverbrauch eigener Fahrzeuge *        | 515                                       | 474          | 457         | 24                                   | 29   | 56   |                                                    |             |              |
| Scope 2: Stromverbrauch + Wärme + Kälte **                       | 268                                       | 267          | 248         | 12                                   | 16   | 31   |                                                    |             |              |
| Scope 3: Reisetätigkeit ***                                      | 1.361                                     | 887          | 105         | 64                                   | 54   | 13   |                                                    |             |              |
| Gesamte Treibhausgasemissionen ohne Kompensation ****            | 2.144                                     | 1.627        | 810         | 100                                  | 100  | 100  | 2,04                                               | 1,54        | 0,75         |
| Emissionskompensation Flugreisen (Scope 3)                       | 891                                       | 554          | 1.463       | -42                                  | -34  | -181 |                                                    |             |              |
| <b>Gesamte Treibhausgasemissionen<br/>abzüglich Kompensation</b> | <b>1.253</b>                              | <b>1.073</b> | <b>-653</b> |                                      |      |      | <b>1,19</b>                                        | <b>1,02</b> | <b>-0,60</b> |

\* Dienstwagen inkl. Privatfahrten

\*\* Darstellung der Market-Based-Scope-2-Emissionen; Location-Based-Scope-2-Emissionen 308,38 t (FY20: 301,82 t, FY19: 410,79 t); Werte beruhen teilweise auf Schätzungen.

\*\*\* Emissionen der Flüge, Zugfahrten, Mietautos, Privatautos, seit FY21 Stromverbrauch Homeoffice und Verbrauch E-Autos. Im FY21 wurden die Berechnungsmethode für Emissionen aus Flugreisen geändert und Emissionen aus der Vorkette (WTT) sowie RFI-Faktor berücksichtigt. Werte für FY19 und FY20 wurden zur Vergleichbarkeit nachträglich korrigiert.

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

Quelle für die Emissionsfaktoren: Angaben der Dienstleister (Flüge, Zugfahrten), Umweltbundesamt (Stand 2020), DEFRA 2021 (Flüge)

### Durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Emissionen der Dienstfahrzeuge

|                 | CO <sub>2</sub> -Emissionen<br>in g/km* |        |        |       | Verbrauch fossiler<br>Treibstoffe in Liter |       |      | Anzahl der Fahrzeuge<br>mit alternativen Antrieben** |      |      |
|-----------------|-----------------------------------------|--------|--------|-------|--------------------------------------------|-------|------|------------------------------------------------------|------|------|
|                 | FY19                                    | FY20   | FY21   |       | FY19                                       | FY20  | FY21 | FY19                                                 | FY20 | FY21 |
| Dienstfahrzeuge | 127,97                                  | 124,36 | 119,97 | 1.390 | 1.155                                      | 1.122 |      | 19                                                   | 32   | 45   |

\* 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 |       |       |
|---------------------|-----------|-------|-------|----------------|-------|-------|
|                     | FY19      | FY20  | FY21  | FY19           | FY20  | FY21  |
| Papierabfälle       | 35,90     | 27,94 | 14,34 | 40,43          | 31,78 | 15,90 |
| Gefährliche Abfälle | 0,024     | 0,021 | 0,210 | 0,03           | 0,02  | 0,23  |

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

# 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:<br>Grundlagen 2016         |                                                                                  |                                                                                     |               |
| Allgemeine Angaben                  |                                                                                  |                                                                                     |               |
| GRI 102:<br>Allgemeine Angaben 2016 | <b>Organisationsprofil</b>                                                       |                                                                                     |               |
|                                     | 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 2021 (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             |
|                                     | <b>Strategie</b>                                                                 |                                                                                     |               |
|                                     | 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers                               |                                                                                     | 3             |
|                                     | <b>Ethik und Integrität</b>                                                      |                                                                                     |               |
|                                     | 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen                         | Transparenzbericht 2021 (S. 10 ff.)                                                 | 6, 22         |
|                                     | <b>Unternehmensführung</b>                                                       |                                                                                     |               |
|                                     | 102-18 Führungsstruktur                                                          |                                                                                     | 9, 50         |
|                                     | <b>Einbindung von Stakeholdern</b>                                               |                                                                                     |               |
|                                     | 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            |
|                                     | <b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>                                  |                                                                                     |               |
|                                     | 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten                                  | <a href="https://www.ey.com/de_at/impressum">https://www.ey.com/de_at/impressum</a> | 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:<br>Managementansatz 2016         | <b>Wirtschaftliche Leistung</b>                                                                 |                                           |                  |
|                                           | 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:<br>Wirtschaftliche Leistung 2016 | 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert                           |                                           | 52               |
| GRI 103:<br>Managementansatz 2016         | <b>Kundenzufriedenheit</b>                                                                      |                                           |                  |
|                                           | 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:<br>Managementansatz 2016         | <b>Antikorruption und Compliance</b>                                                            |                                           |                  |
|                                           | 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:<br>Korruptionsbekämpfung 2016    | 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung       |                                           | 53               |
|                                           | 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen                                   | Es gab im FY21 keine Korruptionsvorfälle. |                  |
| GRI 103:<br>Managementansatz 2016         | <b>Klimawandel und Energieeffizienz</b>                                                         |                                           |                  |
|                                           | 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:<br>Energie 2016                  | 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation                                               |                                           | 54               |
|                                           | 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation                                               |                                           | 54               |
|                                           | 302-3 Energieintensität                                                                         |                                           | 54               |
| GRI 305:<br>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:<br>Managementansatz 2016         | <b>Nachhaltige Beschaffung</b>                                                                  |                                           |                  |
|                                           | 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:<br>Materialien 2016              | 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen                                         |                                           | 54               |
| GRI 103:<br>Managementansatz 2016         | <b>Veranstaltungsmanagement</b>                                                                 |                                           |                  |
|                                           | 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:<br>Managementansatz 2016                 | <b>Mitarbeitendentraining und -entwicklung</b>                                                                                 |                                                                                                                               |               |
|                                                   | 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:<br>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.           | 53            |
|                                                   | 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten |                                                                                                                               | 53            |
| KPI                                               | Engagement Index                                                                                                               |                                                                                                                               | 27            |
| GRI 103:<br>Managementansatz 2016                 | <b>Diversity</b>                                                                                                               |                                                                                                                               |               |
|                                                   | 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:<br>Diversität und Chancengleichheit 2016 | 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten                                                                     |                                                                                                                               | 53            |
| GRI 103:<br>Managementansatz 2016                 | <b>Inclusiveness</b>                                                                                                           |                                                                                                                               |               |
|                                                   | 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:<br>Diskriminierungsfreiheit 2016         | 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen                                                                 | Es gab im FY21 keine Diskriminierungsvorfälle.                                                                                |               |
| KPI                                               | Anzahl der Nationalitäten und gesprochenen Sprachen                                                                            |                                                                                                                               | 28            |
| GRI 103:<br>Managementansatz 2016                 | <b>Datenschutz</b>                                                                                                             |                                                                                                                               |               |
|                                                   | 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:<br>Schutz der Kundendaten 2016           | 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten                          |                                                                                                                               | 23            |
| GRI 103:<br>Managementansatz 2016                 | <b>Soziales Engagement und Volunteering</b>                                                                                    |                                                                                                                               |               |
|                                                   | 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        |
| <b>Zusätzliche Angaben</b>                        |                                                                                                                                |                                                                                                                               |               |
| GRI 306:<br>Abwasser und Abfall 2016              | 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode                                                                                   |                                                                                                                               | 55            |
| GRI 401:<br>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“

bestätigen begutachtet zu haben, ob die Organisation, wie im Nachhaltigkeitsbericht mit aktualisierter Umwelterklärung der Organisation

## EY Österreich

mit den Standorten Wien, Salzburg, Linz und Klagenfurt



mit der Registriernummer AT 00655 angegeben, alle Forderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 in der Fassung 2018/2026 vom 19. Dezember 2018 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (**EMAS**) erfüllt.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 in der Fassung 2018/2026 vom 19. Dezember 2018 durchgeführt wurden,
- 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 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.

Die Grenzen der Prüftätigkeit zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht mit aktualisierter Umwelterklärung sind im Inhaltsverzeichnis und unter dem Titel „Über diesen Bericht“ dargestellt.

Wien, 9. Dez. 2021



Dipl. Ing. Peter Kroiß  
Leiter der Umweltgutachter- Organisation

**Herausgeber**

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

**Ansprechpartner**

Georg Rogl

**Redaktion**

Bernhard Gehmayr

**Layout**

Sabine Reissner (cp-office.com)  
Tanja Schallert

**Bilder**

gettyimages.com





## EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie die Nutzung von Daten und modernsten Technologien bei der Erbringung unserer Dienstleistungen.

Ob Wirtschaftsprüfung (Assurance), Steuerberatung (Tax), Strategie- und Transaktionsberatung (Strategy and Transactions) oder Unternehmensberatung (Consulting): Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

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

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle österreichischen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy) verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter [ey.com](https://ey.com).

In Österreich ist EY an vier Standorten präsent.

© 2021 Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.  
All Rights Reserved.

Creative Design Austria | TSC 2112-000  
ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

[ey.com/at](https://ey.com/at)