

SUSTAINABILITY PEOPLE REPORT

DER GEHALTS- UND ZUFRIEDENHEITSREPORT
FÜR NACHHALTIGKEITSMANAGER:INNEN

Ein Projekt von

the
SUSTAINABILITY PEOPLE
company

in Zusammenarbeit mit

EY HAUFE.



Stand 07/24

„Ich schätze, dass es aktuell über
6.750 Nachhaltigkeitsmanager:innen
in deutschen Unternehmen gibt.“

Alexander Kraemer, Mitgründer,
The Sustainability People Company

„SO VIELE WIE NOCH NIE“

In Deutschland stehen schätzungsweise 15.000 Unternehmen vor der Herausforderung, über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten im Einklang mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zu berichten. Nicht zuletzt deshalb rückt das Nachhaltigkeitsmanagement näher an die Unternehmensführung und wird Teil des Kerngeschäfts von Unternehmen.¹

Nachhaltigkeitsmanager:innen kommt damit eine Schlüsselrolle in Unternehmen zu. Zum einen sind sie dafür verantwortlich, Compliance in einem komplexen Regulatorik-Umfeld sicherzustellen. Zum anderen tragen sie dazu bei, Geschäftsmodelle im Einklang mit den sozialen und ökologischen Veränderungen unserer Zeit zukunftssicher weiterzuentwickeln.

Unternehmen schaffen neue personelle Kapazitäten und finanzielle Budgets und bauen sie aus, sie setzen Software und digitale Tools ein. Damit erfährt das Berufsfeld des Nachhaltigkeitsmanagements eine zunehmende Professionalisierung. Die Stellenangebote in diesem Bereich wuchsen im Zeitraum von 2017 bis 2022 um mehr als das fünffache.²

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung ist es an der Zeit, den Scheinwerfer auf die Arbeitsbedingungen in diesem Berufsfeld zu richten. The Sustainability People Company in Zusammenarbeit mit EY und Haufe Sustainability haben gefragt: **Wie sehen die Gehaltsstrukturen aus? Wie ist es um die Wechselbereitschaft, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsbelastung bestellt?**

¹ Sustainability Transformation Monitor (2024)

² Stepstone (2022)



INHALT

- 04 Gehalt
- 07 Nicht-finanzielle Leistungen
- 08 Arbeitsbelastung und Zufriedenheit
- 10 Arbeitsbelastung und Jobplanung
- 12 Zusammenfassung
- 13 Über die Studie

WEITE SPANNE ZWISCHEN (QUER-) EINSTEIGER:INNEN UND ROUTINIERS

Das mittlere Brutto-Jahresgehalt (Median) inkl. möglichem variablen Anteil der befragten Nachhaltigkeitsmanager:innen in Deutschland liegt bei 72.000 Euro. Das bedeutet, dass die eine Hälfte weniger und die andere Hälfte mehr als 72.000 Euro verdient. Das untere Quantil (die 25 Prozent-Marke) drückt aus, dass 25 Prozent der Befragten weniger als 58.000 Euro verdienen und 75 Prozent mehr. Entsprechend umgekehrt verhält es sich für das obere Quantil bei 92.000 Euro Jahresgehalt (Abbildung 1).

Der systematische Vergleich mit Gehältern anderer Berufsgruppen ist nicht Teil dieser Studie und aufgrund unterschiedlicher Stichproben-Eigenschaften (Alter, Geschlecht, etc.) nicht verlässlich möglich. Interessierte können sich aber in gängigen Gehaltsreports selbst ein Bild machen. Bspw. werden dort Bruttojahresgehälter inkl. möglichem variablen Anteil für Sales-Manager:innen im Mittel mit 65.000 Euro berichtet. Produkt-Manager:innen erhalten 63.500, IT-Projektmanager 62.000 und Marketingmanager:innen 50.000 Euro.³

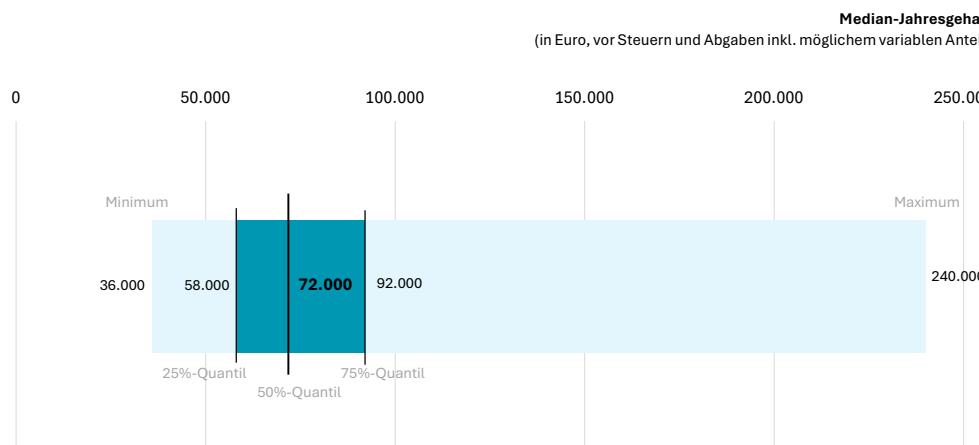


Abbildung 1 Jahresgehalt von Vollzeit-Nachhaltigkeitsmanager:innen in Deutschland. N=356.

³ Stepstone (2024); ähnliche Ergebnisse: kununu (2024)

Anzahl Jahre beruflich im Nachhaltigkeitsbereich	Solo-Abteilung	Teammitglied	Abteilungsleitung	Insgesamt
				∅
< 2 Jahre	56.000 (47) 50.000 75.000	63.000 (35) 56.700 82.000	64.000 (12) 51.250 115.000	60.000 (94) 51.550 82.000
2-5 Jahre	61.760 (50) 55.000 70.250	65.500 (72) 56.250 82.000	85.000 (27) 58.500 105.000	65.613 (149) 56.000 82.000
> 5 Jahre	78.000 (24) 64.193 93.075	80.000 (27) 51.250 115.500	100.000 (61) 84.500 133.500	90.000 (112) 75.000 118.750

Abbildung 2 Gehalt von Vollzeit-Nachhaltigkeitsmanager:innen in Deutschland nach Berufserfahrung im Nachhaltigkeitsbereich und Rolle. Hinweise: Gezeigt wird das 25%-., 50%- (Median) und 75%-Quantil. Die in hellgrau gezeigte Zahl zeigt die Anzahl der Personen, für die in der jeweiligen Kategorien Daten vorliegen. N=356.

Die Höhe des Gehalts wird durch verschiedene Kriterien bestimmt. Abbildung 2 zeigt, dass ein(e) Berufseinsteiger:in im Nachhaltigkeitsbereich (<2 Jahre Nachhaltigkeitserfahrung) als Teammitglied in einer Nachhaltigkeitsabteilung 63.000 Euro pro Jahr vor Steuern und Abgaben inkl. möglichem variablen Anteil im Mittel verdient, während eine erfahrene Abteilungsleitung (> 5 Jahre Nachhaltigkeitserfahrung) 100.000 Euro verdient. Eine vergleichbar erfahrene Person, die Nachhaltigkeit alleine im Unternehmen verantwortet, erzielt im Schnitt 78.000 Euro Jahresgehalt.

Neben der Erfahrung im Nachhaltigkeitsbereich unterscheiden sich Nachhaltigkeitsmanager:innen auch hinsichtlich ihrer Berufserfahrung, die sie in anderen Bereichen erworben haben. So kann man beispielsweise zwischen Berufseinsteigern, erfahrenen Quereinsteigern im Nachhaltigkeitsbereich, sowie erfahrenen Nachhaltigkeitsmanager:innen unterscheiden. Abbildung 4 zeigt die durchschnittlichen Gehaltsunterschiede zwischen diesen Gruppen. Erfahrene Nachhaltigkeitsmanager:innen in unserer Stichprobe verdienen demnach im Mittel 49.500 Euro pro Jahr (+ 68 Prozent) mehr als erfahrene Quereinsteiger:innen.

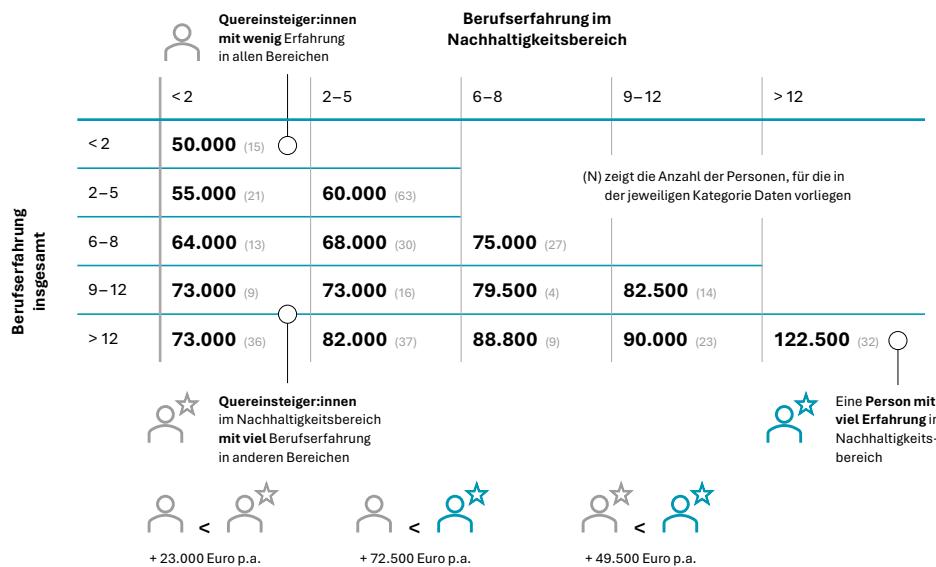


Abbildung 3 Gehalt von Vollzeit-Nachhaltigkeitsmanager:innen in Deutschland in Abhängigkeit von Berufserfahrung im Nachhaltigkeitsbereich-Bereich und Berufserfahrung insgesamt. Die in hellgrau gezeigte Zahl zeigt die Anzahl der Personen, für die in der jeweiligen Kategorien Daten vorliegen. N=356.

Des Weiteren ergibt die Auswertung der Daten, dargestellt in Abbildung 4, dass Nachhaltigkeitsmanager:innen in mittelgroßen (501–5.000 Mitarbeitende) und großen (> 5.000) Unternehmen im Mittel 70.000 bzw. 91.000 Euro pro Jahr verdienen. Damit liegt das Gehalt in größeren Unternehmen tendenziell klar über dem in kleineren Unternehmen (bis 500 Mitarbeitende) – hier beträgt es 60.000 Euro. Ähnlich verhält es sich mit steigendem geografischen Umfang der Tätigkeit (regional, national, international). Signifikante Gehaltsunterschiede in Abhängigkeit von der Branche oder den Arbeitsinhalten (Fokus auf soziale, ökologische oder Governance-Themen oder „Allrounder“) zeigen die Daten nicht.

Unternehmensgröße nach Mitarbeitenden	Solo-Abteilung	Teammitglied	Abteilungsleitung	Insgesamt
bis 500 Mitarbeitende	60.000 (49) 52.000 65.700	58.000 (19) 47.000 70.000	65.000 (17) 49.500 86.000	60.000 (85) 51.400 72.500
501 – 5.000	65.000 (61) 52.500 79.000	65.000 (68) 58.000 80.000	90.000 (44) 72.350 119.000	70.000 (173) 58.250 86.875
> 5.000	89.000 (10) 64.750 106.250	80.000 (46) 60.750 94.250	110.000 (39) 90.000 140.000	91.000 (95) 72.000 114.000

Abbildung 4 Median-Gehälter von Vollzeit-Nachhaltigkeitsmanager:innen in Deutschland in Abhängigkeit von Unternehmensgröße sowie Rolle im Unternehmen. N=356.



WIE VERWENDE ICH DIE GEHALTSANGABEN ZUR GEHALTSFINDUNG?



Das Gehalt wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Unter anderem spielen die Berufserfahrung allgemein sowie im Nachhaltigkeitsbereich, Personalverantwortung und Unternehmensgröße eine entscheidende Rolle. Eine Aufteilung der Stichprobe unter gleichzeitiger Anwendung all dieser Faktoren führt zu sehr kleinen und nicht mehr aussagekräftigen Gruppen. Daher haben wir in den Auswertungen höchstens zwei Faktoren gleichzeitig kombiniert. Möchten Sie zu Gehaltsfindung aber mehr als zwei Faktoren einfließen lassen, bietet sich die Annäherung an ein marktübliches Gehalt über die Kombination der Datenpunkte an.

Beispiel: Wir nehmen Abbildung 2 als Ausgangspunkt. Eine Person mit 2-5 Jahren Erfahrung im Nachhaltigkeitsbereich als Teammitglied verdient durchschnittlich **65.500 Euro** im Jahr, innerhalb der Spanne von 56.200 (unteres Quantil) bis 72.500 (oberes Quantil). Arbeitet die Person in einem mittelgroßen Unternehmen (501-5000 Mitarbeitende), zeigt Abbildung 4, dass der Median hier ebenfalls bei **65.000 Euro** liegt. Also scheinen die 65.000 Euro tendenziell ein guter Referenzwert zu sein.

Wenn diese Person allerdings bisher keine Berufserfahrung aus anderen Bereichen mitbringt, ist das Mediangehalt mit **55.000 Euro** geringer als bei Personen mit viel Vorerfahrung in anderen Bereichen (wie aus Abbildung 3 abzulesen ist). Da die 55.000 Euro unter den zuvor genannten 65.000 Euro liegen, könnte im Ergebnis das marktübliche Gehalt der Person zwischen dem unteren und mittleren Quantil in Abbildung 2 verortet werden, also zwischen **56.250 und 65.500 Euro** pro Jahr.

FLEXIBILITÄT WICHTIGER ALS TEAM-EVENTS

Gehalt ist nicht alles. Viele Angestellte erhalten auch nicht-finanzielle Leistungen von ihrem Arbeitgeber. Wir haben die Teilnehmenden gefragt, wie wichtig ihnen diese Leistungen sind. Für 87 Prozent der Nachhaltigkeitsmanager:innen ist die flexible Wahl von Arbeitszeiten und Arbeitsort wichtig, gefolgt von Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereförderung (82 Prozent) sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (79 Prozent). Das Schlusslicht bilden gemeinsame Aktivitäten mit Arbeitskolleg:innen abseits des Arbeitsplatzes (20 Prozent) (Abbildung 5).

WELCHE NICHT-FINANZIELLEN LEISTUNGEN/BENEFITS SIND DIR WICHTIG?

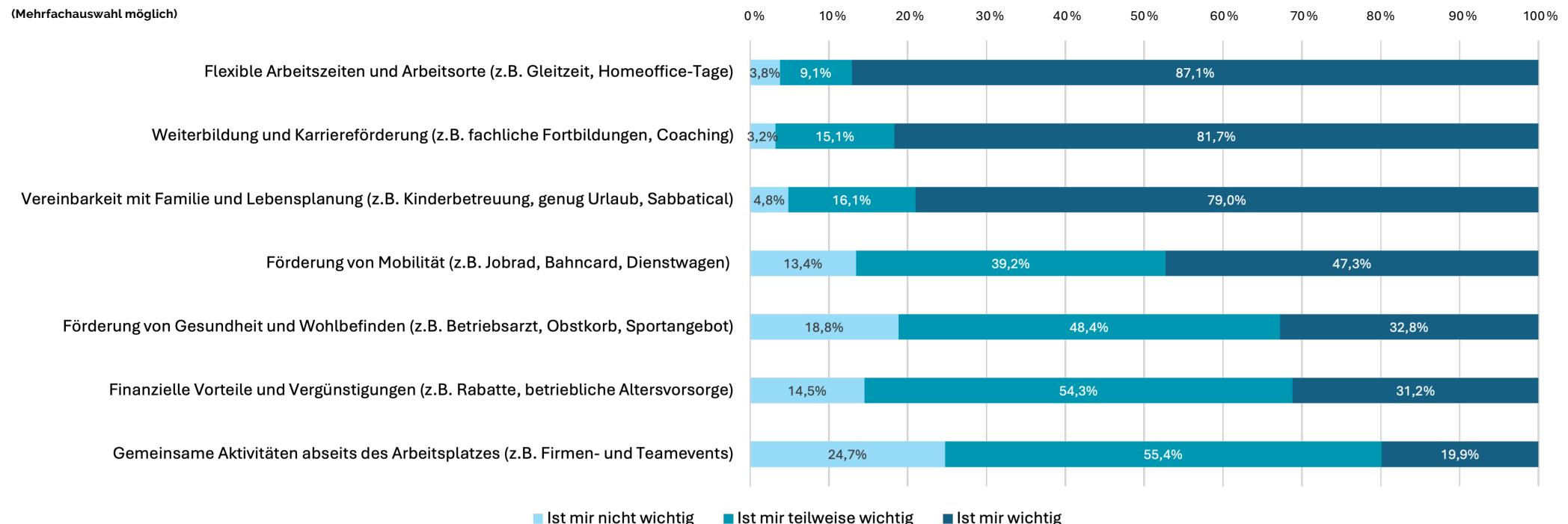


Abbildung 5 Wichtigkeit von nicht-finanziellen Leistungen für Nachhaltigkeitsmanager:innen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland. N=446.

STARKE ZUNAHME DER ARBEITSBELASTUNG

Das Arbeitsumfeld der Nachhaltigkeitsmanager:innen ist komplex und dynamisch. Daher wachsen sie zunehmend in eine Schlüsselrolle in Unternehmen hinein – mit gleichzeitig steigender Verantwortung. Wie wirkt sich das auf die Arbeitsbelastung aus? Rund 72 Prozent der Befragten berichten von eher bis stark zunehmender Arbeitsbelastung in den letzten drei Jahren (Abbildung 6). Ungefähr 38 Prozent fühlen sich dadurch im täglichen Job eher überfordert (Abbildung 7).

INWIEFERN HAT SICH DEINE ARBEITSBELASTUNG IN DEN LETZTEN 3 JAHREN VERÄNDERT?

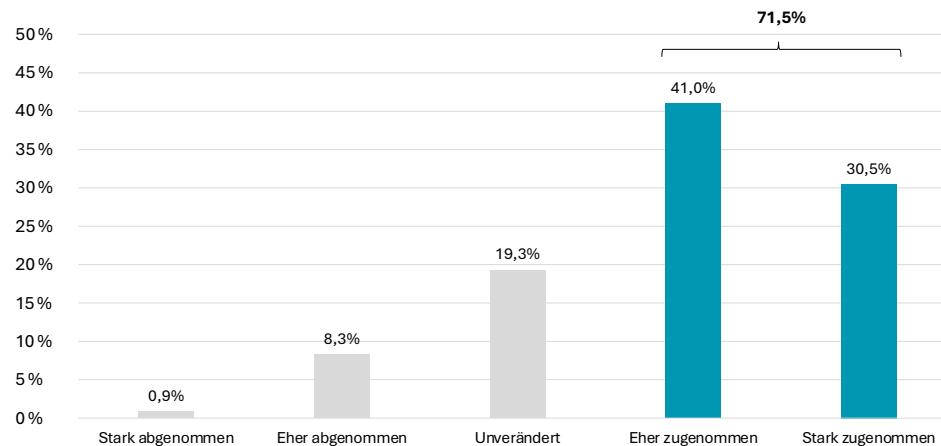


Abbildung 6 Veränderung der Arbeitsbelastung von Nachhaltigkeitsmanager:innen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland. N=446.

INWIEFERN FORDERT DICH DEIN TÄGLICHER JOB HERAUS?

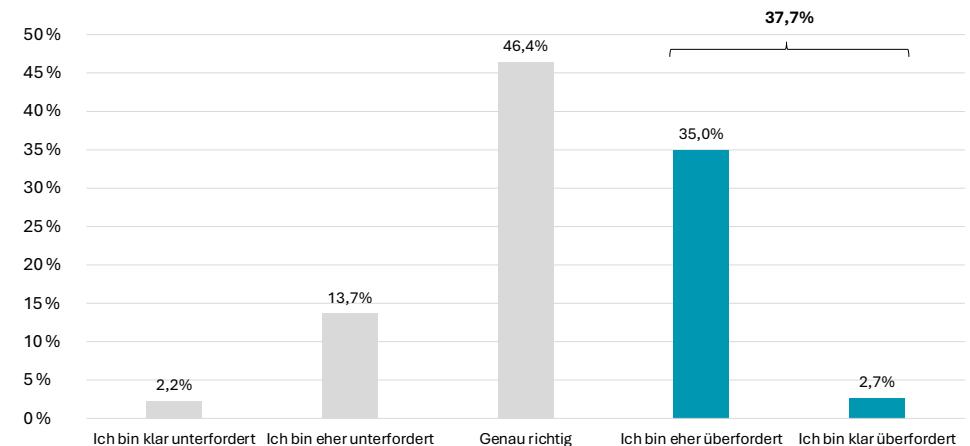


Abbildung 7 Veränderung der empfundenen Forderung von Nachhaltigkeitsmanager:innen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland. N=446.



Trotz zunehmender Arbeitsbelastung gibt die **Mehrheit von 61 Prozent** an, derzeit mit ihrem Job **zufrieden** zu sein. Ungefähr 15 Prozent sind tendenziell unzufrieden (Abbildung 8).

WIE ZUFRIEDEN BIST DU MIT DEINEM AKTUELLEN JOB?

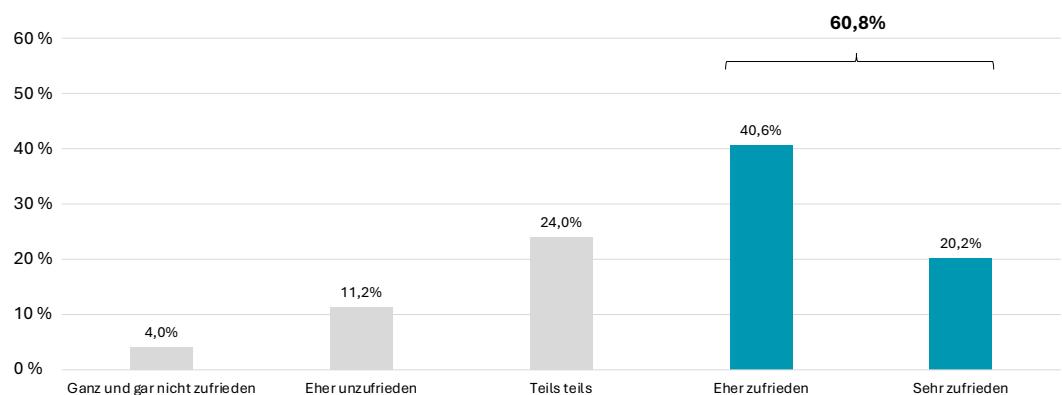


Abbildung 8 Zufriedenheit von Nachhaltigkeitsmanager:innen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland mit ihrem aktuellen Job. N=446.

JEDE:R ZWEITE IST AUF DEM SPRUNG

Die Zufriedenheit mit dem Job wirkt sich bekanntermaßen positiv auf die Bindung der Mitarbeitenden aus. Wie steht es also um die Jobplanung der Nachhaltigkeitsmanager:innen? Hier zeigt sich, dass knapp die Hälfte (48 Prozent) der Befragten plant, den aktuellen Arbeitgeber in den kommenden zwei Jahren zu verlassen. Erwartungsgemäß ist die Zufriedenheit mit dem aktuellen Job bei denjenigen, die planen, den Arbeitgeber zu wechseln, erkennbar schlechter.

61 Prozent sind mäßig zufrieden bis unzufrieden. Im Vergleich dazu sind bei denjenigen, die den Arbeitgeber nicht wechseln wollen, nur 18 Prozent mäßig zufrieden bis unzufrieden mit ihrem Job (Abbildung 9). Neben der Unzufriedenheit mit dem Job gibt es weitere Wechselgründe (nicht in Abbildung 9 gezeigt). Diese weiteren Wechselgründe sind private Anlässe (16 Prozent) oder der Wunsch nach neuen Aufgaben und Abwechslung (21 Prozent).

WIE LANGE PLANST DU, NOCH BEI DEINEM DERZEITIGEN ARBEITGEBER ZU BLEIBEN?

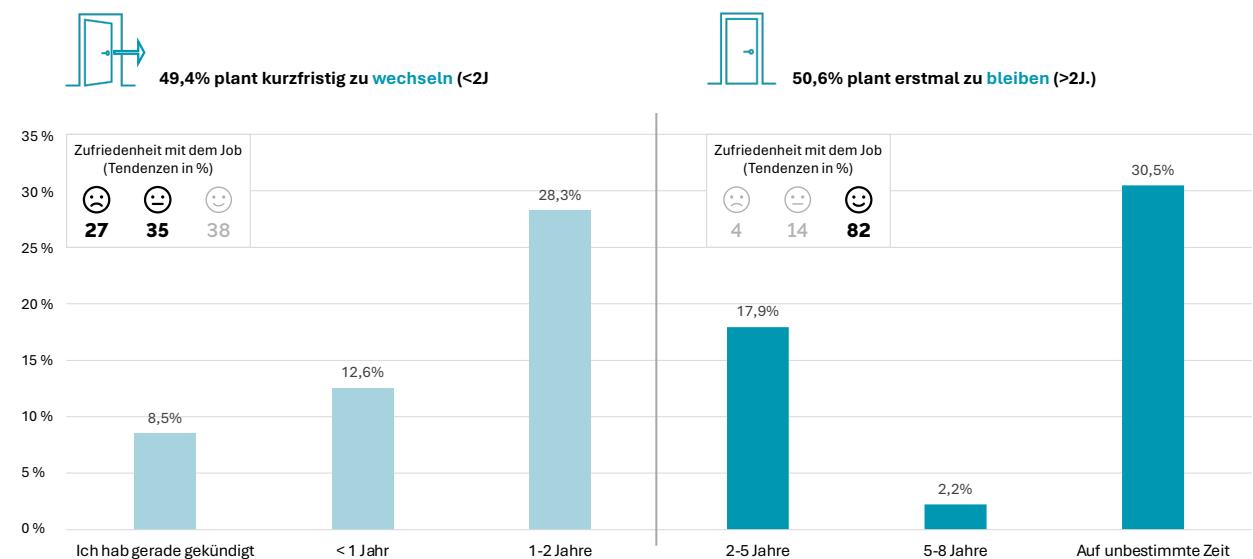


Abbildung 9 Jobplanung und Zufriedenheit von Nachhaltigkeitsmanager:innen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland. N=446.

JEDE:R ZWEITE IST AUF DEM SPRUNG

WARUM NACHHALTIGKEITSMANAGER:INNEN UNTERNEHMEN VERLASSEN – UND WAS SIE HÄLT

Wir können die Befragten in zwei ungefähr gleich großen Hälften einteilen: diejenigen, die das Unternehmen kurzfristig verlassen wollen (Abwanderer/ Abwanderin) und diejenigen, die bleiben wollen (Bleibende). Im Folgenden schauen wir uns innerhalb der Gruppe der Abwanderer/Abwanderin den Anteil der Unzufriedenen an: Was hat dazu geführt?

Der insgesamt am häufigsten genannte Grund ist die emotionale Distanzierung bzw. Desillusionierung, weil es in Sachen Nachhaltigkeit im Unternehmen nicht vorangeht (65 Prozent). Weitere Gründe wie mangelnde Ressourcen (57 Prozent) und fehlende Unterstützung durch die Unternehmensführung (56 Prozent) sind ebenfalls relevant. Ein zu geringes Gehalt wird mit 53 Prozent auch vergleichsweise häufig genannt, belegt aber keinen Spitzplatz im Ranking der Abwanderungsgründe.

Was hingegen stimmt Bleibende positiv? Hier nennen die Befragten klar die zu ihnen passenden Arbeitsinhalte (91 Prozent) sowie hohe Gestaltungsfreiheit in ihrem Job (89 Prozent), gefolgt von einem guten Arbeitsklima (86 Prozent), wie Abbildung 11 zeigt. Auch hier belegt ein attraktives Gehalt als Bleibegrund eher einen Platz im Mittelfeld (48 Prozent).



49,4% plant kurzfristig zu **wechseln** (<2J.)
davon sind 62% **unzufrieden**
bis mäßig zufrieden



50,6% plant erstmal zu **bleiben** (>2J.)
davon sind 82% **zufrieden**

WAS GENAU MACHT DICH UNZUFRIEDEN?

Arbeitsbedingungen und -umfeld

Nicht zur mir passende Unternehmenskultur	51 %
Übermäßige Be- und Auslastung	44 %
Schlechtes Arbeitsklima	27 %

Arbeitsplatzausstattung und Jobinhalte

Emotionale Distanz/Desillusionierung weil nichts voran geht	65 %
Mangelnde personelle Ressourcen/Budget	57 %
Mangel an geeigneter Tool-/Software-Ausstattung	38 %

Arbeitsbedingungen und -umfeld

Gutes Arbeitsklima	86 %
Zur mir passende Unternehmenskultur	60 %
Klarheit über Fortbestehen meines Arbeitsplatzes	54 %

Arbeitsplatzausstattung und Jobinhalte

Interessante/zu mir passende Tätigkeiten	91 %
Hohe Gestaltungsfreiheit	89 %
Angemessene inhaltliche Komplexität meiner Aufgaben	76 %

Führungsverhalten und -commitment

Mangelnde(s) Unterstützung/ Verständnis der Unternehmensführung	56 %
Mangelnde Transparenz bei Unternehmensentscheidungen	56 %
Schlechtes Führungsverhalten von Vorgesetzten	55 %

(Nichtfinanzielle) Entlohnung und Weiterentwicklung

Mangelnde Aufstiegs-/Weiterentwicklungschancen	56 %
Zu geringes Gehalt	53 %
Zu wenig Förderung meiner fachlichen Weiterentwicklung	40 %

Führungsverhalten und -commitment

Positives Führungsverhalten von Vorgesetzten	72 %
Große Wertschätzung meiner Arbeit im Unternehmen	66 %
Viel Unterstützung/ Verständnis der Unternehmensführung	52 %

(Nichtfinanzielle) Entlohnung und Weiterentwicklung

Umfangreiche Förderung meiner fachlichen Weiterentwicklung	56 %
Attraktives Gehalt	48 %
Attraktive nicht-finanzielle Leistungen/Benefits	39 %

Gezeigt sind Häufigkeiten der Nennungen (Mehrfauchauswahl möglich)

Abbildung 10 Warum unzufriedene Nachhaltigkeitsmanager:innen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland planen, ein Unternehmen kurzfristig zu verlassen. N=135.

Abbildung 11 Warum zufriedene Nachhaltigkeitsmanager:innen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland planen, im Unternehmen zu bleiben. N=186.



ZUSAMMEN- FASSUNG

Der erste Gehalts- und Zufriedenheitsreport von The Sustainability People, EY und Haufe Sustainability zeigt, dass Nachhaltigkeitsmanager:innen in Deutschland steigender Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. Obwohl 61 Prozent der Nachhaltigkeitsmanager:innen derzeit mit ihrem Job zufrieden sind, sollten Unternehmensleiter und HR-Verantwortliche handeln, denn **jeder zweite erwägt einen Wechsel in den kommenden zwei Jahren**. Gründe dafür sind unter anderem die Frustration über mangelnden Fortschritt in Sachen Nachhaltigkeit, die fehlende Unterstützung seitens der Unternehmensführung sowie fehlende personelle Ressourcen. Nachhaltigkeitsmanager:innen, die ihren derzeitigen Unternehmen auch in den kommenden zwei Jahren treu bleiben wollen, loben vor allem die zu ihnen passenden Arbeitsinhalte sowie eine hohe Gestaltungsfreiheit in ihren Jobs. Die Höhe des Gehalts – die Studie weist ein mittleres Brutto-Jahresgehalt von 72.000 Euro aus – spielt in beiden Fällen nur eine untergeordnete Rolle. Wichtig hingegen sind Nachhaltigkeitsmanager:innen vor allem nicht-finanzielle Leistungen wie flexible Arbeitszeiten, Weiterbildung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



ÜBER DIE STUDIE

532 Personen haben im Mai 2024 an dieser Studie teilgenommen. Diese Auswertung zeigt die Angaben zu 356 Personen, die als **vollzeitangestellte Nachhaltigkeitsmanager:innen** tätig sind. Die Auswertungen zu Nicht-finanziellen Leistungen, Jobplanung und Zufriedenheit schließen auch die Angaben von **weiteren 90 Teilzeitangestellten** mit ein.⁴ Die übrigen nichteinbezogenen Personen sind als Nachhaltigkeitsberater:innen oder in anderweitigen Funktionen tätig und nicht Teil dieser Auswertung. Die wesentlichen Merkmale der Kernstichprobe (vollzeitangestellte Nachhaltigkeitsmanager:innen) sind wie folgt:

- 60 Prozent sind Frauen. Das Durchschnittsalter liegt bei 36 Jahren.
- 34 Prozent sind allein für das Thema Nachhaltigkeit in einem Unternehmen verantwortlich, 28 Prozent haben Personal- und 39 Prozent Budgetverantwortung.
- 81 Prozent der Befragten haben „on the Job“ gelernt. 55 Prozent gaben an, dass sie das Thema auch studiert haben.

Die Teilnehmenden sind im Vergleich zu den Erwerbstägigen in Deutschland insgesamt ungefähr 7 Jahre jünger und häufiger weiblich (Frauenanteil unter Erwerbstägigen in DE: 47 Prozent).⁵

⁴ Die Antworten von Voll- und Teilzeitangestellten im Bezug auf Jobplanung und Zufriedenheit wurden zuvor separat ausgewertet und verglichen, um Ergebnisverzerrungen durch das Vermischen beider Gruppen auszuschließen. Der Vergleich zeigte keine signifikanten systematischen Unterschiede, weshalb die gezeigten Ergebnisse sich auf beide Gruppen beziehen.

⁵ Statistisches Bundesamt (2018, 2023)

Ein Projekt von



in Zusammenarbeit mit



ÜBER DIE STUDIE

Um die Unabhängigkeit dieser Studie sicherzustellen, wurde Dr. Manuel Reppmann mit der Entwicklung und Umsetzung beauftragt. Manuel Reppmann forscht seit über 10 Jahren zum Thema Nachhaltigkeit in Unternehmen. Alle Daten wurden anonym erhoben und ausgewertet und werden streng vertraulich behandelt. Die beteiligten Unternehmen haben nur aggregierte Informationen (keine Rohdaten) erhalten.

AUTOREN Dr. Manuel Reppmann, Alexander Kraemer, Christoph Herzog, Riccarda Crantz, Anne Linnenbrügger

DESIGN Rebecca Zombek, DESIGNSTUDIO PAULE (hello@designstudiopaule.de)

BILDER Alle Fotos im Report von fauxels: <https://www.pexels.com/de-de/@fauxels/>

THE SUSTAINABILITY PEOPLE COMPANY

Wir stärken und vermitteln Expert:innen im Nachhaltigkeitsmanagement. Wir sind vernetzt mit ca. 6.500 Expert:innen im Nachhaltigkeitsmanagement. Wir vermitteln Speaker:innen, Mentor:innen, Freelancer:innen, Berater:innen bis hin zu festangestellte Nachhaltigkeitsmanager:innen um Ihr Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen oder zu stärken. Das Besondere ist, wir sind selbst Nachhaltigkeitsmanager:innen. Wir wollen gemeinsam das Problem lösen, dass es mehr von uns braucht.

ANSPRECHPARTNER Alexander Kraemer (kraemer@sustypeople.com)

EY

EY ist eine der großen deutschen Prüfungs- und Beratungsorganisationen. In der Steuerberatung ist EY deutscher Marktführer. EY beschäftigt mehr als 11.100 Mitarbeitende an 20 Standorten. Gemeinsam mit den rund 395.000 Mitarbeitenden der internationalen EY-Organisation betreut EY Mandanten überall auf der Welt. EY bietet sowohl großen als auch mittelständischen Unternehmen ein umfangreiches Portfolio von Dienstleistungen an: Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung, Strategy and Transactions, Consulting und Immobilienberatung.

ANSPRECHPARTNERIN Riccarda Crantz (riccarda.crantz@de ey.com)

HAUFE

Haufe steht als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen für ein Management, das den Menschen als Mitarbeiter:in ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt. Aus dieser Grundphilosophie resultiert unser Portfolio für unternehmerische Nachhaltigkeit. Wir sind mit unseren (digitalen) Lösungen Wegbereiter für die Erreichung unternehmerischer und organisatorischer Nachhaltigkeits-Ziele – mit verlässlicher und aktueller Fach-Expertise, Vernetzungs-Möglichkeiten und einem breiten Portfolio an Weiterbildungen.

ANSPRECHPARTNER Christoph Herzog (christoph.herzog@haufe-lexware.com)

IMPRESSUM The Sustainability People Company | Borngasse 15 | 65510 Idstein

Weitere Informationen unter www.SustyPeople.com/Report